

GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI

Qo‘lyozma huquqida
UO‘K: 658:6.01

ZIKRIYAYEV ZOKIR MAMIROVICH

**TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH
ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH TEXNOLOGIYASI**
(OTM iqtisodiyot yo‘nalishi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash
jarayoni misolida)

13.00.07 – Ta’limda menenjment

**Pedagogika fanlari doktori (DSc) ilmiy darajasini olish uchun yozilgan
DISSERTATSIYA**

Ilmiy maslahatchi:
i.f.d., professor G.Q. Abduraxmonova

Toshkent – 2024

MUNDARIJA

Kirish	3
I BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY-METODOLOGIK ASOSLARI.....	18
1.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish pedagogik muammo sifatida.....	18
1.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning holati	36
1.3-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning strategik konsepsiyasi.....	47
I bob bo'yicha xulosalar	60
II BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH MEXANIZMLARI	63
2.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishga yo'naltirilgan innovatsion yondashuvlar	63
2.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish mexanizmlari	86
2.3-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish texnologiyasi.....	100
II bob bo'yicha xulosalar.....	120
III BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH METODIKASI.....	123
3.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish shakllari.....	123
3.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning samarali metod va vositalari	141
3.3-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish modeli	148
III bob bo'yicha xulosalar	165
IV BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH SAMARADORLIGI..	167
4.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish ga ta'sir etuvchi omillar	167
4.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish samaradorligini oshirish tajribasi.....	178
4.3-§. Tajriba-sinov ishlarining mazmuni va natijalari tahlili.....	188
IV bob bo'yicha qisqacha xulosalar	203
XULOSA VA TAKLIFLAR.....	205
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:	209
ILOVALAR.....	235

KIRISH (fan doktori dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Dunyoda iqtisodiy subyekt sifatida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash, ularni moliyaviy-iqtisodiy jihatdan qo'llab-quvvatlash va bitiruvchilarning to'la bandligini ta'minlash orqali iqtisodiy faolligini oshirish muhim o'rin tutadi. Ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, ta'lim jamiyat hayotining barcha jabhalarini yangilashning eng muhim manbasi hisoblanadi. Hozirgi kunda barcha rivojlangan davlatlar aholining ta'lim darajasini oshirish muhimligini anglab yetmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) ko'rsatmasi bo'yicha ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbat bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifdagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari uchun ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini anglatadi. Jahon banki dunyoning 174 ta rivojlanayotgan davlatlarida UNDP (United Nations Development Programme) dasturi orqali ushbu vazifalarni hal etish uchun har yili 5-6 mlrd.dollar investitsiya yo'naltirmoqda¹. Shuning uchun ham bugungi kunda jahon banki iqtisodiy siyosatida eng ustuvor vazifalardan biri bo'lib, iqtisodiyotda to'la inklyuziv bandlikni ta'minlash hamda ularning iqtisodiy faolligini oshirishga yo'naltirilgan imtiyozli kreditlar ajratishga alohida ahamiyat qaratmoqda.

Jahonda fundamental institutsional islohotlar doirasida bozor tipidagi xo'jalik subyektlarini shakllantirishga qaratilgan iqtisodiy tizim transformatsiyalashuvi natijasida unga mos xo'jalik mexanizmlarida chuqur o'zgarishlar yuz bermoqda. Shu munosabat bilan jahonda va rivojlanayotgan mamlakatlarda yangi iqtisodiy sharoitda iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashning metodik asoslari mazmunini yanada takomillashtirish, bo'lajak mutaxassislarning iqtisodiy faolligini oshirish orqali, mamlakatning iqtisodiy salohiyati, uning o'sish sur'atlari va ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar natijalariga ta'sirini oshirishga bag'ishlangan maqsadli ilmiy izlanishlar yanada jadallashmoqda.

¹ <http://www.worldbank.org/en/research>

Respublikamizda iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatmoqda. Biroq, "...har qanday mamlakatda bo'lgani kabi bizda ham kam ta'minlangan aholi qatlamlari mavjud. Turli hisob-kitoblarga ko'ra, ular, taxminan, 12-15 foizni tashkil etadi. Bu o'rinda gap kichkina raqamlar emas, balki aholimizning 4-5 millionlik vakillari haqida bormoqda. Kambag'allikni kamaytirish – bu aholida tadbirkorlik ruhini uyg'otish, insonning ichki kuch-quvvati va salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish, yangi ish o'rinlari yaratish bo'yicha kompleks iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni amalga oshirish, demakdir". Shuningdek, hozirgi kunda oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari, ya'ni ta'lim sektorida ham transformatsiyalashuv jarayoni amalga oshmoqda. Bu esa, o'z navbatida, ularning o'zgarib borayotgan shart-sharoitlarga moslashish va iqtisodiy faolligini oshirish muammolari bo'yicha ilmiy tadqiqotlarni yanada jadallashtirishni dolzarb muammolardan biriga aylantirmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 21-sentabrdagi "2019-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF 5544-son, 2019-yil 8-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi PF-5847-son, 2022-yil 28-yanvardagi "2022–2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF 60-son farmonlari va 2017-yil 20-apreldagi "Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish to'g'risida"gi PQ-2909-son, 2017-yil 27-iyuldagi "Oliy ma'lumotli mutaxassislar tayyorlash sifatini oshirishda iqtisodiyot sohalari va tarmoqlarining ishtirokini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3151-son, 2018-yil 5-iyundagi "Oliy ta'lim muassasalarida ta'lim sifatini oshirish va ularning mamlakatda amalga oshirilayotgan keng qamrovli islohotlarda faol ishtirokini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PQ-3775-son, O'zbekiston Respublikasining 2018-yil 7-iyundagi PQ-3777-son "Har bir oila-tadbirkor to'g'risida"gi, 2019-yil 7-martdagi PQ-4231-son "Hududlarda aholini tadbirkorlikka keng jalb qilish va oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi, 2019-yil 24-oktabrdagi PQ-4498-son

“Oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish davlat dasturlari doirasida amalga oshirilayotgan loyihalarni kreditlash tartibini takomillashtirishning qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 16-avgust O‘zbekiston Yoshlar ittifoqi huzuridagi “Yoshlar – kelajagimiz” jamg‘armasi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 669-son qarorlari hamda boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga bog‘liqligi. Dissertatsiya ishi respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining «Demokratik va huquqiy jamiyatni ma‘naviy-axloqiy hamda madaniy-ma‘rifiy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish»ning ustuvor yo‘nalishiga muvofiq bajarilgan.

Dissertatsiya mavzusi bo‘yicha xorijiy ilmiy tadqiqotlar sharhi.²

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OECD) bitiruvchilarning bandligini oshirish uchun ta‘lim, malaka oshirish va innovatsion o‘qitish usullari bo‘yicha keng qamrovli tadqiqotlar olib borilmoqda. Ularning Ta‘lim tadqiqotlari va innovatsiyalari markazi (CERI) ta‘limga istiqbolli va innovatsion yondashuvlarga e‘tibor qaratadi. Yevropa kasbiy ta‘limni rivojlantirish markazi (Cedefop) kasbiy ta‘lim va ta‘lim (VET) siyosatini ishlab chiqishni qo‘llab-quvvatlaydi. U innovatsion talabalarni jalb qilish va boshqaruv amaliyotlari orqali ta‘lim natijalarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirishga urg‘u beradi. Birlashgan Millatlar Tashkilotining Ta‘lim, fan va madaniyat masalalari bo‘yicha tashkiloti (YUNESKO) ta‘lim tizimini takomillashtirish, talabalarni ishga tayyorlash va iqtisodiy rivojlanishga hissa qo‘shish uchun oliy ta‘limda innovatsion menejmentni targ‘ib qilish uchun global miqyosda tadqiqotlar olib boradi. Jahon banki (World Bank), ayniqsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda ish bilan ta‘minlanish va iqtisodiy o‘shishni yaxshilash uchun innovatsion ta‘lim

² Dissertatsiya mavzusi bo‘yicha xalqaro ilmiy tadqiqotlar sharhi https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-administratora/materialy/TRKM/rkm_zair-bek.pdf; <https://www.criticalthinking.org/pages/our-mission/405>; <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf> va boshqa manbalar asosida amalga oshirilgan.

texnologiyalari va boshqaruv amaliyotlarini integratsiyalashgan loyihalarni tadqiq qiladi va moliyalashtiradi. Singapur (National Institute of Education) Milliy Ta'lim Instituti innovatsion ta'lim amaliyotlari va siyosatlari bo'yicha tadqiqotlar olib boradi va bitiruvchilarning ishga joylashish ko'nikmalarini oshirish uchun talabalarga yo'naltirilgan yondashuvlarga e'tibor qaratadi. Finlyandiya (Finnish National Agency for Education) ta'lim milliy agentligi o'zining ilg'or ta'lim tizimi bilan mashhur. Agentlik talabalarni ishchi kuchiga samarali tayyorlash uchun innovatsion ta'lim boshqaruvi va pedagogik strategiyalar bo'yicha tadqiqotlar olib boradi. Buyuk Britaniyada joylashgan Institute for the Future of Work tashkiloti texnologik o'zgarishlarning ish, ta'lim va malaka oshirishga ta'sirini o'rganadi, ishga joylashishni yaxshilash uchun talabalarni boshqarishda innovatsion strategiyalarni ilgari suradi. Shuningdek, Ilgari Oliy Ta'lim Akademiyasi bo'lgan Advance HE oliy ta'limni o'qitish amaliyotini takomillashtirishga, jumladan, ishga joylashishga tayyorligini oshirish uchun talabalar faoliyatini innovatsion boshqarishga qaratilgan. AQSHda (University Graduate School of Education) Stenford universiteti oliy ta'lim maktabi ta'lim sohasidagi innovatsiyalar, jumladan, talabalar faoliyatini boshqarish ta'lim natijalari va bandlikka qanday ta'sir etishi bo'yicha ilg'or tadqiqotlar olib boradi. Germaniyadagi DIPF (German Institute for International Educational Research) ta'limni rivojlantirish va innovatsiyalarni, shu jumladan oliy ta'limdan ishga o'tishni osonlashtirish uchun talabalar faoliyatini boshqarish strategiyalarini o'rganadi"³.

Finlyandiya Ta'lim milliy agentligi (Finnish National Agency for Education) talabalarga yo'naltirilgan ta'limga qaratilgan innovatsion ta'lim strategiyalarini

³ 1. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2016). *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*. OECD Publishing. 2. European Centre for the Development of Vocational Training. (2018). *Skills Forecast: Trends and Challenges to 2030*. Cedefop Reference Series. 3. UNESCO. (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. UNESCO Publishing. 4. World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*. World Bank Publications. 5. Tan, O. S. (2017). *Problem-Based Learning in Innovation for Teaching and Learning*. Springer. 6. Finnish National Agency for Education. (2020). *Innovation in Education Finland: Emerging Practices*. Finnish National Agency for Education. 7. Institute for the Future of Work. (2020). *The Future of Learning: Redefining Readiness from the Inside Out*. Institute for the Future of Work. 8. Advance HE. (2019). *Framework for Embedding Employability in Higher Education*. Advance HE Publications. 9. Deiglmayr, A., Eberle, J., & Greiff, S. (Eds.). (2019). *Computers in Education: Learning from the Past, Designing for the Future*. Springer. 10. Autor, D. H. (2015). *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.

yaratdi. Muhim ilmiy natijalardan biri talabalarni real iqtisodiy muammolarni aks ettiruvchi fanlararo loyihalarda ishtirok etishga undaydigan “Fenomenlarga asoslangan ta’lim” yondashuvining ishlab chiqilishidir. Tadqiqotlar shuni ko’rsatdiki, bu usul tanqidiy fikrlash va muammolarni hal qilish ko’nikmalarini oshiradi, iqtisodiyot talabalarini ishga joylashtirishga yaxshiroq tayyorlaydi va Finlyandiya iqtisodiy rivojlanishiga hissa qo’shishi kuzatilgan. Singapur Milliy Ta’lim Instituti (National Institute of Education) muammoli ta’limni (PBL) iqtisodiy ta’limga integratsiyalash bo’yicha keng ko’lamli tadqiqotlar olib borgan. Ilmiy natijalar shuni ko’rsatadiki, PBL talabalar o’rtasida tahliliy va hamkorlik qobiliyatlarni oshiradi. Talabalar faoliyatini bunday innovatsion boshqarish bitiruvchilarni murakkab iqtisodiy masalalarni hal qilishda, talablarga ishga moslashishda va Singapurda iqtisodiy o’sishni rag’batlantirishda ko’proq mahoratga ega bo’lishiga olib keldi. Buyuk Britaniyaning Advance HE (sobiq Oliy Ta’lim Akademiyasi) “Ishga joylashish” tizimini ishlab chiqdi. Tadqiqot natijalari shuni ko’rsatadiki, o’quv dasturiga ishga joylashish ko’nikmalarini kiritish bitiruvchilar natijalarini sezilarli darajada yaxshilaydi. Ushbu tizimni tatbiq etayotgan universitetlar iqtisodiyot bitiruvchilari orasida ish bilan bandlik darajasi yuqoriligi haqida xabar berib, talabalarning innovatsion boshqaruvi iqtisodiy rivojlanishga ijobiy ta’sir qilishini ko’rsatgan. Germaniya Xalqaro Ta’lim Tadqiqotlari Instituti (DIPF) raqamli kompetensiyalarning bandlikka ta’sirini o’rganib chiqdi. Ilmiy natijalar shuni ko’rsatadiki, iqtisodiy ta’limda raqamli vositalarni integratsiyalash ma’lumotlarni tahlil qilish va virtual hamkorlik kabi muhim ko’nikmalarni rivojlantiradi. Bu malakalar bugungi iqtisodiyotda hal qiluvchi ahamiyatga ega bo’lib, talabalarni mehnat bozorida yanada raqobatbardosh qiladi va Germaniyaning iqtisodiy rivojlanishiga hissa qo’shadi. Stenford universitetining Oliy ta’lim maktabi iqtisodiy ta’limda tajribaviy o’rganishga urg’u berib, “Ish orqali o’rganish” modelini ishlab chiqdi. Tadqiqotlar shuni ko’rsatadiki, amaliyot, simulyatsiya va loyihaga asoslangan kurslarda qatnashgan talabalar yuqori ishga tayyorlik va tadbirkorlik ko’nikmalarini namoyish etadilar. Ushbu yondashuv ishchi kuchiga kirib kelayotgan yangi

iste'dodlar tomonidan boshqariladigan innovatsion iqtisodiy texnologiyalarga hissa qo'shdi. OECD Ta'lim tadqiqotlari va innovatsiyalar markazi innovatsion ta'lim muhitlarining iqtisodiy rivojlanishdagi roli bo'yicha muhim xulosalar chiqardi. Ilmiy natijalar shuni ko'rsatadiki, moslashuvchan, talabalarga yo'naltirilgan yondashuvlar talabalarga kelajakdagi iqtisodiy ehtiyojlarga mos keladigan vakolatlarni rivojlantirishga yordam beradi. Ushbu topilmalar ish bilan ta'minlash va iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish uchun talabalar faoliyatini boshqarishda innovatsiyalarni rag'batlantiradigan siyosatni qo'llab-quvvatlaydi. Cedefop tadqiqoti ta'lim dasturlarini mehnat bozori talablariga moslashtirishga urg'u beradi. Ilmiy natijalar shuni ko'rsatadiki, shogirdlik sxemalari va sanoat hamkorliklari kabi innovatsion boshqaruv amaliyotlari iqtisod talabalarining ishga joylashishini oshiradi. Ushbu tashabbuslar Yevropa Ittifoqining bir qancha mamlakatlarida yoshlar o'rtasidagi ishsizlik darajasini pasaytirishga yordam berdi. YUNESKONing global tadqiqotlari barqaror rivojlanish uchun ta'limning muhimligini ta'kidlaydi. Ilmiy natijalar shuni ko'rsatadiki, barqarorlik konsepsiyalarini iqtisodiy ta'limga innovatsion talabalar faoliyati orqali integratsiyalash bitiruvchilarni zamonaviy iqtisodiy muammolarni hal qilishga tayyorlaydi va global iqtisodiy rivojlanishga hissa qo'shadi. Jahon bankining rivojlanayotgan mamlakatlarda ta'lim va ish bilan ta'minlash bo'yicha olib borgan tadqiqotlari shuni ko'rsatadiki, innovatsion ta'lim texnologiyalari va talabalarga yo'naltirilgan boshqaruv amaliyoti ta'lim natijalari va bandlikni yaxshilaydi. Iqtisodiy ta'limda interaktiv onlayn platformalarni joriy etish kirish va faollikni oshirdi, bu esa yaxshi tayyorlangan bitiruvchilarning iqtisodiy rivojlanishga hissa qo'shishiga olib keldi.⁴

⁴1. Finnish National Agency for Education. (2018). New Learning Environments and Digitalization. Retrieved from <https://www.oph.fi/en> 2. Tan, O.S. (2003). Problem-Based Learning Innovation: Using Problems to Power Learning in the 21st Century. Singapore: Thomson Learning. 3. Advance HE. (2015). Framework for Embedding Employability in Higher Education. Retrieved from <https://www.advance-he.ac.uk> 4 Eickelmann, B., & Gerick, J. (2017). ICT and Instruction: A Comparative Study of the Integration of ICT in Teaching and Learning in Europe. Springer. 5. Kolb, D. A. (2015). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (2nd ed.). Pearson Education. 6. OECD. (2017). The OECD Handbook for Innovative Learning Environments. OECD Publishing. 7. Cedefop. (2015). Strong Apprenticeships: Skills for the Future. Publications Office of the European Union. 8. UNESCO. (2014). Shaping the Future We Want: UN Decade of Education for Sustainable Development. UNESCO Publishing. 9. World Bank. (2018). World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise. World Bank Publications.

Bugungi kunda talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiy rivojlanish sohasidagi ta'limda raqamli texnologiyalarning integratsiyasi; ishga layoqatlilik va yumshoq ko'nikmalarni rivojlantirish; ish bilan integratsiyalashgan o'qish va ishlab chiqarish hamkorligi; kompetensiyaga asoslangan ta'lim; tadbirkorlik va innovatsiya ta'limi; xalqaro a'loqalar va global kompetensiyalar; iqtisodiyot ta'limida barqarorlik va ijtimoiy mas'uliyat kabi ustuvor ilmiy yo'nalishlar asosida bormoqda.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Oliy ta'lim tizimida menejmentning hal qilinmagan amaliy muammolari ham ko'p. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti tashkilotni boshqarish samaradorligini oshirish bilan bog'liq turli jihatlarni ta'kidlaydi. Bunday holda, asosiy e'tibor tashkilot, menejerlar va boshqaruv muvaffaqiyati o'rtasidagi munosabatlar muammolariga qaratiladi. Mahalliy va xorijiy olimlarning ishlarida umumiy tendensiyalar bilan belgilanadigan menejmentni tizimli rivojlantirish yo'nalishlari yoritilgan

Respublikamiz ta'lim muassasalarini boshqarishning mazmuni, ta'lim muassasalari va uzluksiz ta'lim tizimi boshqaruv kadrlarini tayyorlash va ta'lim tizimi menejment masalalariga oid ilmiy izlanishlar Q.Abdurahmonov, R.Xolmo'minov, G.Abduraxmanova, N.Shoyusupova, N.Yo'ldoshev, Sh.Yusupov, G.Zaxidov, N.Shermuhammedova va boshqalar⁵ tomonidan olib borilgan bo'lsa, samarali boshqaruv faoliyati asosida nizoli vaziyatlarni bartaraf etish usullari, pedagogik korreksiya vositasida oliy ta'lim jarayonida yuzaga keladigan nizolarni bartaraf etish texnologiyasi, ta'limni axborotlashtirish sharoitida pedagogik nizolarning profilaktik texnologiyalarini takomillashtirish kabi masalalar S.Gulyamov, Q.Yo'ldoshev, D.Qosimova, N.Ziyavitdinova, Y.O'rinov, Sh.Xaitovlar⁶ tomonidan nazariy va amaliy jihatdan tadqiq qilingan.

⁵ Абдурахмонов К.Х., Шоюсупова Н.Т., Бакиева И.А., Абдурахманова Г.К. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат таъминллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2016. – 217 б.; Ш.П.Холмунинов. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (монография). – Т.: Fan va texnologiya, 2014. – 232 б.; Меҳнат Иқтисодиёти: ўқув қўлланма / Гулнора Абдурахмонова. – Т.: Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi, 2020. – 138 б.; Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Meнnat iqtisodiyoti”: ijtimoiy meнnat munosabatlari. Darslik. – Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.

⁶ . «Bases of modern management» S. Gulomov. / – Tashkent, TSEU, 2002.; Menejment asoslari va biznes reja [Matn]: darslik / N.K. Yo'ldoshev, S.Sh.Yusupov, G.E.Zaxidov. – Toshkent: O'zbekiston faylasuflari milliy

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi (MDH) davlatlarida fanda ta'lim tizimi va muassasalari boshqaruvining nazariy-uslubiy asoslari, boshqaruv faoliyati samaradorligi, pedagogik konfliktlarni kelib chiqish sabablari va ularni bartaraf etishga doir muammolar O.Ilina, V.Sklyarevskaya, D.Kostyuk, N.Federova, O.Minchenkova va boshqalar⁷ pedagog-psixologlarning tadqiqot ishlarida o'rganilgan.

Xorijiy ilmiy va uslubiy adabiyotlar va dissertatsiya tadqiqotlari tahlili shuni ko'rsatdiki, hozirgi vaqtda oliy ta'lim muassasalarini boshqarishda tadqiqot yondashuvi muammosi va ta'lim tizimida strategik boshqaruvning amaliy va nazariy masalalarini o'rganish, nizoning ijtimoiy-psixologik tabiati, talabalar ortasida yuzaga keladigan nizoli vaziyatlarni kelib chiqish sabablari va uni bartaraf etish yo'llari, pedagogik nizolarning samarali profilaktik metodlari E.Martin, G.Ronald, S.Smith, T.Yun, F.Dukes, L.Coser, G.Mead, T.Gordon, K.Thomas, E.Richards, Y.Sazali, A.Eagly, B.Johnson, U.Lindsey, D.Laynz, P.Smit, S.Sharp⁸ kabilarning ilmiy tadqiqot ishlarida o'z aksini topgan.

Oliy ta'lim muassasasi talabalarini iqtisodiy bilimlarini oshirish hamda ish bilan bandlikka tayyorlash, mehnat bozorida ishsizlar masalalari ko'plab o'zbek

jamiyati nashriyoti, 2017. – 252 b.; Menejment [Matn]: darslik / N.K. Yo'ldoshev, G.E. Zaxidov. – Toshkent: “O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti, 2018. – 392 b.; Menejment nazariyasi: Darslik / Qosimova D. S. – Toshkent: Tafakkur-bo‘stoni, 2011. – 336 b.; Менеджмент: [учебник] / Ш. Н. Зайнутдинов; МВ и ССО РУз. – Т.: Издательско-полиграфический творческий дом имени Чулпана, 2011. – 320 с. 5.

⁷ Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учебник / Л.О. Ильина. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. – 415 с. – (Высшее образование). 2. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. С кляревская. – 2-е изд. – М.: И здательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 302 с. 3. Н.В.Федерова. О.Ю.Минченко. Экономика труда. Кнорус, Москва, 2026. 4. Ronald G. E., Robert S.Smith. Modern Labor Economics. Theory and Public policy. 13 th edition. 830 p.

⁸ Мэтт Хейг. Трудно быть человеком. The Humans – Copyright © Matt Haig, 2013, 2. Tae Yun Kim, Great Grandmaster. Seven Steps to Inner Power: How to Break Through to Awesome. Оформление. ООО «Издательство «Эксмо», 2020; Конаржевский Ю.А.Внутри школьный менеджмент. – М., 1992.; Балыхин Г.А.Управление развитием образования: организационно-экономический аспект Текст. /Г.А.Балыхин. – М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2003. – 428 с. Давыденко Т.М. Теоретические основы рефлексивного управления школой.: Автореф. дис... экон. наук. – М., 1996. – 35 с.; Базаров Т.Ю., Ермина Б.Е. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 430 с.; Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования. – М., 2001.; Кудрявцева Е.И. Компетенция и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенции. Санкт Петербург.: 2012-340 с.; Маркова А. Психология профессионализма. – М., 1996.; Bartram D. The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation. Article in Journal of Applied Psychology Journal of Applied Psychology 90(6):1185-203. November 2005.; Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М., 2002. (англ.1984).; Слостенин В.А, Чижакова Г.И. В ведение в педагогическую аксиологию. – М.: Владос, 2005. – 282 с.; Ричард Э. Бояцис. Компетентный менеджер: модель для эффективной работы. – Нью-Йорк,1982.; Ахмедова Н.К. “Умудий ўрта таълим мактаблари раҳбарлари бошқарув фаолияти самарадорлигини ошириш”. Автореф. Фалсафа докторлик дис. – Тошкент, 2017. – 35 б.

olimlari tomonidan, jumladan, B.Abdullayeva (Fanlararo aloqadorlikning metodologik – didaktik asoslari), Q.Abdullaeva (Maxsus fanlarni o‘qitishda bo‘lajak o‘qituvchilarning kasbiy bilim va ko‘nikmalarini shakllantirishning metodik asoslari), Q.X.Abdurahmonov (mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan yoshlarni ish bilan ta‘minlash), U.Begimqulov (Pedagogik ta‘lim jarayonlarini axborotlashtirishni tashkil etish va boshqarish nazariyasi va amaliyoti), R.X.Djurayev (talabalarni kasbga yo‘naltirish, ularda kasbiy kompetentlikni shakllantirish), N. Muslimov (Kasb ta‘limi o‘qituvchisini kasbiy shakllantirishning nazariy-metodik asoslari), D.Tojiboyeva (iqtisodiyot nazariyasi fanini o‘qitish metodikasi), M.Mirzakarimova (Ta‘lim xizmatlari bozori va mehnat bozorini muvofiqlashtirish yoshlar bandligi omili sifatida), D.A.Nasimov (oliy ta‘lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirish), talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish, mehnat bozorining samarali rivojlanishi va ishsizlikni kamaytirish Sh.R.Xolmo‘minov va K.Z.Xomitov (qishloq mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi), M.M.Xolmuxamedov (mehnat bozorida yoshlarning ish bilan bandligini tartibga solish), Z.Y.Xudoyberdiyev (tadbirkorlik va ishga joylashtirish texnologiyasi) va boshqa olimlar tomonidan tadqiq qilingan.⁹

Xorijlik olimlardan, jumladan, M. Fischer va P.Nijkamp, Dj.M.Keyns, E.M.Mayburd, A.Marshall, A.G.Moslou, A.Pigu, D.Rikardo, G.Slezinger, A.Smit, M.Fridmen, R.Erenberg va R.Smit va boshqalar tomonidan tadqiq qilingan.

Ushbu iqtisodchi olimlarning ilmiy asarlarida mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirishning ilmiy va amaliy jihatlari qisman o‘z aksini topgan. Ammo, iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashning metodik asoslari mazmunini yanada takomillashtirish masalasi mazkur sohada yechimini kutayotgan ijtimoiy-pedagogik muammo bo‘lib, ushbu

⁹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 279 б.; Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли фармонининг 1-илоvasи “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси” //www.lex.uz.

muammoni nazariy, uslubiy va amaliy jihatdan o‘rganish hamda uning rivojlanish xususiyatlarini tadqiq etishni taqozo etadi.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan oliy ta’lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog‘liqligi. Dissertatsiya tadqiqoti Guliston davlat universitetining “Yangicha iqtisodiy munosabatlarning qaror topishi sharoitida milliy iqtisodiyotni barqaror rivojlantirishning ilmiy muammolari va zamonaviy yechimlari” mavzusidagi ilmiy tadqiqot yo‘nalishi doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslariga oid tegishli taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslari bo‘yicha turli nazariya va konsepsiyalarni tahlil qilish hamda iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta’sirini pedagogik muammo sifatida o‘rganish;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslari va unga ta’sir etuvchi omillarini aniqlashtirish;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslarini ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish orqali mehnat bozorida yashirin ishsizlikni bartaraf etish bo‘yicha ko‘p variantli modelni ishlab chiqish;

innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta’lim muassasasi talabalari bandligini taminlash mexanizmlarini ishlab chiqish;

iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta’lim muassasasi talabalari bandligini taminlash bo‘yicha metodik yondashuvlarni tajriba sinovdan o‘tkazish.

Tadqiqotning obyektini sifatida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash jarayoni olindi.

Tadqiqotning predmetini iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashning shakli, metod, vositalari va mexanizmlari tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Dissertatsiyada ilmiy abstraksiya, dialektik tadqiqot, induksiya va deduksiya, maqsadli rivojlantirish, monografik kuzatuv, tizimli va qiyosiy tahlil, grafik tasvirlash, ekspert baholash va iqtisodiy statistik kabi usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslari iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sirini umumijtimoiy muhitni modellashtirishning umumiydan yagonalikka va yagonalikdan chegaraviy umumiylikkacha yo'naltiriltiruvchi falsafiy zanjirida individual o'qitish maqsadiga o'tishni adaptiv didaktikani ta'minlash asosida takomillashtirilgan;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta'lim muassasasi talabalari bandligini taminlashda asosiy ta'sir etuvchi omillardan biri sifatida zamonaviy raqamli texnologiyalarning shaxsga yo'naltirilgan, moslashuvchan, muammodan yechimga qaratilgan yangicha usullarini joriy etish hamda ushbu jarayonni moliyalashtirishda skoring tizimidan foydalanish zarurati asoslangan;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslarini ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish orqali mehnat bozorida yashirin ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha funksional modeli "Kariyerani rivojlantirish" (talabalarga karieralarini shakllantirishda yordam beradigan shaxsiy reja dasturlari), "Amaliyot dasturlari" (amaliyot va stajirovkalar orqali talabalarni real ish sharoitlari bilan tanishtirish, "Startup tashabbuslar" (talabalarning innovatsion g'oyalarini amalga oshirishlari uchun startup inkubatorlarini yo'lga qo'yish, talabalarning tadqiqot ishlarini rag'batlantirish va innovatsion loyihalarni amalga oshirish) asosida takomillashtirilgan;

innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta'lim muassasasi talabalari bandligini taminlash jarayoniga iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sirini va iqtisodiy faolligini oshirish mexanizmlari amaliyotga

yo‘naltirilgan ta‘lim, loyiha boshqaruvi, moliyaviy tahlil, marketing strategiyalari, flipped classroom va case studies asosida takomillashtirilgan;

iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta‘lim muassasasi talabalari bandligini taminlash asosida istiqboldagi prognoz ko‘rsatkichlari, oliy ta‘lim muassasalarida iqtisodiyot fanlarini o‘qitish orqali talabalarning ish jarayoniga kirishib ketish qobiliyatlarini rivojlanganlik darajalarini baholash mezonlari yaxlit ta‘lim makonini vizual yaratish, yaxlit jarayonini kasbiy yo‘nalganlikda tashkil etish, boshqarish va pedagogik qo‘llab-quvvatlash hamda tashkiliy-pedagogik, pedagogik-psixologik va predmetli-didaktik shart-sharoitlarni jadal integratsiyada ta‘minlash asosida takomillashtirilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashning o‘ziga xos xususiyatlarini ochib beruvchi mualliflik yondashuvi ishlab chiqilgan;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash asosida OTM (iqtisodiyot yo‘alishi) ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar o‘tkaziladigan muhim institut ekanligi amaliy jihatdan asoslangan;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash asosida ijtimoiy munosabat va tarmoqlar orqali yaratilgan tovar va xizmatlarni nobozor vositalar asosida ayirboshlash modeli taklif etilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi ishda qo‘llanilgan yondashuvlar va usullar, uning doirasida foydalanilgan nazariy yondashuvlar rasmiy manbalardan olingani, emperik o‘rganishlar asosida keltirilgan tahlillar va tajriba-sinov ishlari samaradorligining matematik statistik metodlar vositasida asoslangani, xulosa va tavsiyalarning amaliyotga joriy etilgani, olingan natijalarning vakolatli tuzilmalar tomonidan tasdiqlangani bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati iqtisodiy ta‘limida modulli tizim metodikasini

takomillashtirishga xizmat qiladigan metodologik yondashuvlar hamda iqtisodiyot fanlarini o'rganishdagi shart-sharoitlarni takomillashtirishda foydalanish bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati iqtisodiyot fanlarini o'qitishda talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirish jarayonini faollashtirishga yo'naltirilgan asosiy yondashuvlar, metodlar yaratilganligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirish jarayonini loyihalashning ilmiy-metodik asoslari yuzasidan ishlab chiqilgan uslubiy va amaliy takliflar asosida:

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslari iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sirini umumijtimoiy muhitni modellashtirishning umumiydan yagonalikka va yagonalikdan chegaraviy umumiylikkacha yo'naltiriltiruvchi falsafiy zanjirida individual o'qitish maqsadiga o'tishni adaptiv didaktikani ta'minlash asosida takomillashtirishga doir takliflardan "Iqtisodiy o'sish" nomli darslik ishlab chiqishda foydalanilgan (Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining 2022-yil 25-noyabrdagi 388-son guvohnomasi). Natijada talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirishning didaktik ta'minoti boyishiga xizmat qilgan;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta'lim muassasasi talabalari bandligini taminlashda asosiy ta'sir etuvchi omillardan biri sifatida zamonaviy raqamli texnologiyalarning shaxsga yo'naltirilgan, moslashuvchan, muammodan yechimga qaratilgan yangicha usullarini joriy etish hamda ushbu jarayonni moliyalashtirishda skoring tizimidan foydalanishga doir amaliy taklif va tavsiyalardan "GAT texnologiyasi asosida Sirdaryo viloyatini turistik (tarixiy va tabiiy) salohiyatini ko'tarish uchun informatsion geolokatsiyasini yaratish" nomli loyihada foydalanilgan (Guliston davlat universitetining 2024-yil 14-maydagi 11-71-son ma'lumotnomasi). Natijada

mazkur ishlab chiqilgan dastur talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirishga xizmat qilgan;

talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslarini ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish orqali mehnat bozorida yashirin ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha funksional modeli "Kariyerani rivojlantirish" (talabalarga karieralarini shakllantirishda yordam beradigan shaxsiy reja dasturi), "Amaliyot dasturlari" (amaliyot va stajirovkalar orqali talabalarni real ish sharoitlari bilan tanishtirish, "Startup tashabbuslar" (talabalarning innovatsion g'oyalarini amalga oshirishlari uchun startup inkubatorlarini yo'lga qo'yish, talabalarning tadqiqot ishlarini rag'batlantirish va innovatsion loyihalarni amalga oshirish) asosida takomillashtirilga doir amaliy taklif va tavsiyalardan "Umumiy pedagogika va psixologiya" darsligi ishlab chiqishda foydalanilgan (Guliston davlat universiteti Kengashining 2023-yil 20-dekabrdagi 193-son bayonnomasi). Natijada, bo'lajak mutaxassislarni ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirishning didaktik imkoniyatlari oshirilgan;

innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta'lim muassasasi talabalarini bandligini taminlash jarayoniga iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sirini va iqtisodiy faolligini oshirish amaliyotga yo'naltirilgan ta'lim, loyiha boshqaruvi, moliyaviy tahlil, marketing strategiyalari, flipped classroom va case studies mexanizmlari asosida takomillashtirishga doir takliflardan "Iqtisodiy o'sish" nomli darslik ishlab chiqishda foydalanilgan (Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining 2022-yil 25-noyabrdagi 388-son guvohnomasi). Natijada, bo'lajak mutaxassislarni ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirishning metodik imkoniyatlari oshirilgan;

iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy ta'lim muassasasi talabalarini bandligini taminlash asosida istiqboldagi prognoz ko'rsatkichlari, oliy ta'lim muassasalarida iqtisodiyot fanlarini o'qitish orqali talabalarning ish jarayoniga kirishib ketish qobiliyatlarini rivojlanganlik darajalarini baholash mezonlari yaxlit ta'lim makonini vizual yaratish, yaxlit jarayonini kasbiy yo'nalganlikda tashkil etish, boshqarish va pedagogik qo'llab-quvvatlash hamda tashkiliy-pedagogik,

pedagogik-psixologik va predmetli-didaktik shart-sharoitlarni jadal integratsiyada ta'minlash asosida takomillashtirishga oid tavsiyalardan Guliston davlat universitetining 2022-yildagi A1.17 raqamli "Globallashuv sharoitida milliy iqtisodiyotda makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlashning ustuvor yo'nalishlari" mavzusidagi ilmiy-tadqiqot loyihasini bajarishda foydalanilgan (Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining 2022-yil 28-sentabrdagi 89-03-366-son guvohnomasi). Natijada, ishlab chiqilgan didaktik ta'minot va baholash mezonlari bo'lajak mutaxassislarni ish bilan bandlikka tayyorlash mexanizmlarini rivojlantirishga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 2 ta xalqaro va 2 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanida muhokama qilingan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 17 ta ilmiy ish, jumladan, 2 ta monografiya, 2 ta darslik, O'zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasining doktorlik dissertatsiyalari asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlarda 9 ta maqola, shulardan, 6 tasi respublika, 3 tasi xorijiy jurnallarda nashr etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya tarkibi kirish, to'rtta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovalardan iborat. Dissertatsiyaning umumiy hajmi 221 betni tashkil etadi.

I BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISHNING ILMIY- METODOLOGIK ASOSLARI

1.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish pedagogik muammo sifatida

Hozirgi vaqtda menejment inson faoliyatining eng muhim turlaridan biridir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini qondirish manfaatlarida ularning faoliyatining yuqori samaradorligini ta'minlashga qaratilgan boshqarish alohida rol o'ynaydi.

Boshqaruv faoliyati sifatiga qo'yiladigan talablarning doimiy ortib borishi turli omillar bilan bog'liq: zamonaviy korxonalar hajmining ko'payishi va ularning maqsadlarining murakkabligi, ilmiy-texnikaviy taraqqiyotning jadal o'sishi, dunyodagi geosiyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar, qo'llaniladigan texnologiyalarning xilma-xilligi va murakkabligi, iste'molchilarning xohish-istaklarining o'zgarishi va raqobat muhitining murakkabligi kabilar.

Butun dunyoda iqtisodiyotning biznes tashkilotlarini yuqori samarali boshqarish nazariyasi va amaliyoti an'anaviy ravishda menejment deb ataladi. Tashkilotlarni boshqarish tamoyillari, usullari va shakllari tizimi sifatida menejment barcha tarmoq va sohalarini va boshqa tadbirkorlik tashkilotlari faoliyatini qamrab oladi.

O'zbekistondagi zamonaviy ijtimoiy-siyosiy va iqtisodiy voqealiklar ta'lim tizimida bir qator jiddiy o'zgarishlarga olib keldi. Iqtisodiy sharoit, ta'lim xizmatlari bozorining rivojlanishi, ta'limning iqtisodiyot tarmog'i sifatida shakllanishi zamonaviy ta'lim tizimining rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ta'lim mehnat bozorida raqobatbardoshlik ta'lim muassasalari rahbarlarining keng doiradagi kasbiy fazilatlarini, shu jumladan ma'lum boshqaruv tayyorgarligi bilan ta'minlanadi, buning natijasi jamoani va o'zini boshqarishga tayyorlik muhim ahamiyat kasb etadi.

O‘zbekistonda jahon xalqaro integratsiya jarayonlarining kuchayishi iqtisodiy vaziyatida ta’lim tizimini bozor iqtisodiyotiga o‘tish jarayoni bilan bog‘liq o‘ziga xos muammolarni keskin ko‘rsatmoqda. Umuman olganda, davom etayotgan transformatsiya jarayoni obyektiv ravishda sanoat sivilizatsiyasidan postindustrial tsivilizatsiyaga o‘tish bilan belgilanadi, ya’ni, mohiyatan ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyoti kun tartibi markazida bo‘lib qolaveradi. Hozirda boshlangan va rejalashtirilgan o‘zgarishlarni amalga oshirish bo‘yicha ishlab chiqilayotgan kontseptual yondashuvlarda butun ta’limni boshqarish tizimini tubdan isloh qilish muammosi, birinchi navbatda, ko‘p bosqichli pedagogik ta’lim tizimida talabalarni innovatsion boshqarish doirasida oliy ta’limning boshqaruv personalini va o‘qituvchilarning malakasini oshirish sifati yetakchilar qatoridan joy olishi tabiiydir.

Oliy ta’lim tizimi muassasalari faoliyatini boshqarish zamonaviy menejment tamoyillariga muvofiq qurilishi kerak.

Zamonaviy “menejment” atamasi inglizcha management – boshqaruv, yo‘l-yo‘riq, etakchilik so‘zidan kelib chiqqan. Bir qator olimlarning fikriga ko‘ra, «boshqaruv» so‘zining etimologiyasini o‘ta aniqlik bilan aniqlash qiyin, faqat uning tarixiy ildizlarini aniqlash orqali uning haqiqiy ma’nosini aniqlashga harakat qilish mumkin.

Misol uchun, ba’zi olimlarning fikriga ko‘ra, «menejment» atamasi lotincha mancepts so‘ziga asoslangan bo‘lishi mumkin, bu «tadbirkor» yoki «pudratchi» degan ma’noni anglatadi. Dastlab, Qadimgi Rimda bu davlat daromadlarining savdogariga berilgan nom edi va **mancipium** so‘zi egalik huquqini va kimgadir tegishli bo‘lgan mulkning o‘zini anglatardi.

Boshqa tadqiqotlarga ko‘ra, «menejment» so‘zi lotincha manus - qo‘l (manus age - qo‘llar bilan bajarish) ildizidan olingan. Dastlab bu otlarni haydash san’atini (zamonaviy italyanча maneggiare so‘zi otni boshqarish qobiliyatini anglatadi), keyinchalik - aravani haydash va qurol ishlatish qobiliyatini anglatadi.

«Menejment va Makiavelli» kitobining muallifi, amerikalik sotsiolog Entoni Jeyning so‘zlariga ko‘ra, menejer korxonaga egasi yo‘qligida har qanday boshqaruv

funksiyalarini bajarish va ishlab chiqarish jarayonlarini nazorat qilish uchun tayinlangan shaxsdir¹⁰.

Hozirgi vaqtda «menejment» soʻzi maxsus kasbiy faoliyatni - tashkilotlarni yuqori samarali boshqarishni belgilash uchun ishlatiladi. «Menejment» tushunchasini aniqlashda asosiy soʻz menejment boʻlib, tashkilot eng umumiy holatda umumiy maqsadga erishish uchun faoliyati ongli ravishda muvofiqlashtirilgan odamlar guruhi sifatida tushuniladi. Shu bilan birga, menejment odatda qisqa va uzoq muddatli istiqbolda oʻz ishining yuqori samaradorligi shuningdek, maqsadli va barqaror rivojlanishini taʼminlaydigan tashkilotning professional boshqaruvi deb ataladi.

Menejment tushunchasini ilmiy nazariy asoslagan olimlardan Teylor, Ford, Gilberd, Emerson, Fayol va boshqa olimlar jahon iqtisodiyotini oʻsishiga katta hissa qoʻshdilar. Mazkur ilmiy maktab asoschisi amerikalik muhandis va tadqiqotchi Fredrix Teylor (1856-1915) hisoblanadi. F.Teylor taʼlimotining asosiy mazmuni yollanma ishchilar unumdorligini oshirishda goyatda samarador va maqbul usullarni izlashdir. Uning printsiplariga binoan: – mehnatning har jarayoni, uning koʻlami va ketma-ketligi aniq, puxta ixtisoslashtirilishi shart; – har bir mehnat turi katiy vaqt oraligʻida taqsimlanishi lozim; – har bir mehnat jarayoni va hatto bir xarakter puxta ishlab chiqilgan qoidalarga boʻysundirilgan boʻlishi kerak; – yuqoridan berilgan topshiriq va vazifalarni bajarishda doimiy talabchan nazorat boʻlishi lozim; – ishchilar iqtidori, malakasi va qobiliyatiga qarab joy-joyiga koʻyilishi shart; – boshqaruvchi bilan boshqariluvchi maʼsuliyatini aniq belgilash va vazifalarni toʻgʻri taqsimlash shart. F.Teylorning mehnatni samarali tashkil etish va boshqarishdagi bu bergan takliflari ishlab chiqarishga tadbiq etilganda mehnat unumdorligini 100% ga oʻsishiga erishilgan. Ayniksa, uning qoʻllagan xronometraj usuli diqqatga sazovordir. Teylorning zamondoshi va ishining davomchisi T. Emerson mehnatni ilmiy tashkil qilish boʻyicha yirik mutaxassis boʻlib, u boshqarish va mehnatni tashkil qilishning kompleks sistemali tizimini ishlab

¹⁰ Наврузов, Ю. Принудительный менеджмент а-ля Макиавелли. Государь : [16+] / Ю. Наврузов, Г. Задиоров, Н. Макиавелли. – Киев : Мультимедийное Издательство Стрельбицкого, 2014. – 143 с

chiqqan. Uning “Mexnat unumdorligining 12 printsiplari” nomli asarida yoritilgan. T.Emerson (1853-1931) ilmiy boshqaruv printsiplari roʻyxatiga koʻra koʻyidagi ketma-ketlikda bayon kilingan: 1. Aniq koʻyilgan maqsad va gʻoyalar. 2. Oqil sogʻlom fikr. 3. Jozibali, eʼtiborli mahsulot. 4. Intizom. 5. Xodimga nisbatan adolatli boʻlish. 6. Tezkor, ishonchli, toʻliq, aniq va muntazam hisob-kitob. 7. Dispetcherlash. 8. Meʼyorlar va jadvallar. 9. Sharoit bilan taʼminlash. 10. Operatsiyalarni meʼyorlash. 11. Standart yoʻriqnomalarni tayyorlash. 12. Unumdorlikni ragʻbatlantirish. Shunday qilib, Teylor va uning izdoshi Gamilton Cherch (1866-1936), Genri Gant (1861-1919), Frenk Gilbert (1868-1924) va boshqalar boshqaruv nazariyasi rivojlanishning boshqaruv konsepsiyasi vujudga kelgan XIX-XX asrlar chegarasida XX asrning 20-yilla Menejment fani — bu boshqaruvchiga tanlovni toʻgʻri amalga oshirishni va oqilona qaror qabul qilishni oʻrgatuvchi fandır. Uning asosiy maqsadi bozor munosabatlari sharoitida barcha boʻgʻinlarda samarali ishlay oladigan yuqori malakali boshqaruvchilarni tayyorlashdan iboratdir. Shundan kelib chiqib, menejment quyidagilarni oʻrganadi:

boshqarish nazariyasi va amaliyoti;

boshqarish obyekti va subyekti;

boshqarish tamoyillari va usullari;

boshqarish qoidalari va uslublari;

boshqarish madaniyati;

menejer va uning fazilatlari;

menejer reytingi;

boshqarishda kirishuvchanlik va qaror qabul qilish;

boshqarish funksiyalari;

oʻz-oʻzini boshqarish;

xodimlarni boshqarish;

korxonani boshqarish;

ishlab chiqarishni boshqarish;

samaradorlikni boshqarish;

hududiy boshqarish va hokazo.

Zamonaviy menejment uchun quyidagilar xarakterli:

Ishlab chiqarishning va umuman biznesning samaradorligini oshirishga muntazam intilish;

Firmaning bozordagi faoliyati pirovard natijalariga javob beradigan shaxsga erkin qaror qabul qilishni ta'minlaydigan keng xo'jalik mustaqilligi;

Bozor holati va tashqi muhit o'zgarishlariga bog'liq ravishda maqsadlar va dasturlarga doimiy tuzatishlar kiritish;

Faoliyatni rejalashtirilgan pirovard natijaga erishish uchun qaratish;

Ko'p variantli hisoblar uchun zamonaviy informatsion bazani qo'llash;

Joriy rejalashtirishdan strategik rejalashtirishga o'tishda reja lashtirish funksiyalarini o'zgartirish;

EHMdan maksimal ravishda foydalanish;

Boshqarishda kompaniyaning hamma xodimlarini jalb etish;

O'zgarishlarni ko'zda tutish, o'zgaruvchan qarorlar asosida boshqarishni amalga oshirish;

Innovatsiyalarga e'tibori kuchaytirish;

Har bir boshqarish qarorlarini chuqur tahlil qilish;

Oqilona tavakkal qilish va tavakkalchilikni boshqarish qobiliyati;

Marketing rolini tayanch darajasigacha ko'tarish.

Menejmentning vazifasi avvaliga xohishni imkoniyat darajasiga keltirib, so'ng esa uni haqiqatga aylantirishdan iboratdir.

“Menejment” termini turlicha talqin qilinadi. Uning quyidagicha umumiy ta'rifini keltirish mumkin: menejment — bu xo'jalik yuritish samaradorligini oshirish, bozor ehtiyojlari hamda umuman, jamiyat ehtiyojlarini qondirish, foydani oshirish maqsadida dasturli maqsadli, ilmiy-texnik ishlanmalarni prognozlash hamda joriy va istiqbolli rejalashtirish, ishlab chiqarishni tashkil etish, mahsulot va xizmatlarni sotish tizimi hisoblanadi.

Menejmentda ikki muhim soha mavjud – marketing va innovatsiya.

Innovatsiya – bu yangi tovarlarni, xizmatlarni, texnologiyalarni va jarayonlarini yuqoriroq sifatda ishlab chiqishdir. Menejment pirovard natijalarga

erishish uchun hamkorlikdagi faoliyatni muvofiqlashtirish maqsadida alohida odamlarga yoki jamoaga tizimli ta'sir ko'rsatishni ta'minlaydi. Menejmentning asosiy instrumentlari bashoratlash (prognozlash), rejalashtirish, tashkil etish, nazorat, muvofiqlashtirish, faollashtirish va motivatsiya. Menejmentning mohiyati ishlab chiqarish usuli, ijtimoiy iqtisodiy munosabatlar darajasi, ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishiga bog'liq holda o'zgaradi. Ishlab chiqarish rivojlanishi va iqtisodiy aloqalar murakkablashuvi bilan boshqaruv ham murakkablashadi va mustaqil fan sifatida ajralib chiqadi. Menejment mohiyati xo'jalik yuritishning barcha darajalaridagi boshqarishning qonun va qonuniyatlari, tamoyillari va munosabatlarini o'rganishdan iborat. O'zbekiston Respublikasi mustaqillikni qo'lga kiritgach, rivojlanish va taraqqiyot yo'li demokratik, insonparvar va huquqiy jamiyatni barpo etishdan iboratligi e'tirof etilib, "ta'lim tizimini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to'la xalos etish" davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri deya belgilandi. Asosiy e'tibor yuqori malakali kadrlarni tayyorlashga qaratildi. Respublika ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy mazmun hamda yo'nalishlari O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunida belgilab berilgan. Demak, mavjud sharoitda pedagogika fani barkamol shaxs va malakali mutaxassisni tayyorlashga yo'naltirilgan ijtimoiy harakat istiqbollari, bu boradagi muammolar va ularni hal etish yo'llarini o'rganadi.

Ta'limda menejmentning maqsadi ta'lim muassasalari rahbarlarining kasbiy mahoratini oshirishdan iborat.

Uzluksiz ta'lim konsepsiyasiga muvofiq faoliyatning boshqaruv, tashkiliy, moliya-xo'jalik, ma'muriy-iqtisodiy, innovatsion va uslubiy yo'nalishlari bo'yicha ta'lim berish va ta'lim muassasalari rahbarlarining kadrlar zaxirasini yaratish; ta'lim jarayonini boshqarishni takomillashtirish orqali ta'lim sifatini oshirishdir¹¹.

O'zbekiston Respublikasida demokratik, insonparvar hamda huquqiy jamiyatni barpo etish sharoitida mazkur fan yuksak ma'naviy va axloqiy talablarga

¹¹ Т.Н. Патрахина. Менеджмент в образовании. Учебная пособия. Издательство Нижневартковского государственного гуманитарного университета. 2011

javob beruvchi yuqori malakali kadrlarni tarbiyalash tizimini ishlab chiqish, milliy istiqlol g'oyasi asosida ta'lim va tarbiya nazariyasini ijodiy rivojlantirish vazifasini hal etadi. Mazkur jarayonda quyidagi vazifalarni bajarishga e'tibor qaratiladi [1-28]:

1. Davlat talablariga javob beruvchi yuqori malakali kadrlarni tarbiyalashga yo'naltirilgan pedagogik va metodik jarayonning mohiyatini o'rganish;
2. Shaxsni har tomonlama kamol toptirish qonuniyatlarini aniqlash;
3. Ijtimoiy taraqqiyot darajasidan kelib chiqqan holda, rivojlangan xorijiy mamlakatlar ta'lim tizimi tajribasini o'rganish asosida uzluksiz ta'lim tizimini takomillashtirish;
4. Ta'lim muassasalari hamda ularda faoliyat olib borayotgan mutaxassislar faoliyati mazmunini asoslash;
5. Ilg'or pedagogik tajribalarni umumlashtirish va amaliyotga joriy etish;
6. Pedagoglarni pedagogika nazariyasiga oid bilimlar hamda ta'lim-tarbiya usullari bilan qurollantirish;
7. Ta'lim-tarbiya birligi hamda ijtimoiy tarbiya yo'nalishlari o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikni ta'minlashning pedagogik shart-sharoitlarini o'rganish [133].

O'qitish hamda tarbiyalash jarayonining samarali texnologiyalarini yaratish. Yuqoridagilardan kelib chiqib bugungi kunda ish bilan bandlik qator omillar ta'sirida shakllanadi:

1. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:
 - xomashyo, materiallarni yetkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;
 - korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;
 - korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.
2. Iste'mol savatining qimmatlashuvi natijasida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.

3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

- mehnatga layoqatli aholi soni;
- tabiiy o‘‘sish va o‘‘lish miqdori;
- mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o‘‘sib borishi (kollej va litsey bitiruvchilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);
- migratsiya jarayonlarini faollashtirish;
- kadrlar qo‘‘nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko‘‘p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o‘‘zgarishlar bilan bog‘‘liq.

Zamonaviy bozor iqtisodiy munosabatlari rivojlanayotgan davrda dunyo mamlakatlarida ish bilan band bo‘‘lmagan mehnatga layoqatli aholining qishloq joylarida yashaydigan qatlami ko‘‘rsatkich muttasil o‘‘sib borish an‘anasiga – tendensiyasiga ega. Bunday holat O‘‘zbekiston hududida yangi ish joylarini yaratishga yo‘‘naltirilgan investitsiyalar hajmining yetarli emasligi hamda mahalliy kadrlar, malakasi va raqobat qobiliyatining yuqori emasligi va ularni ish axtarish harakatlarining sustligi bilan asoslanadi.

Aholining ish bilan oqilona bandligini ta‘minlash va ishsizlikni kamaytirishning samarali mexanizmlaridan biri – mehnat bozorini maqsadga muvofiq shakllantirish va rivojlantirish hamda uni tartibga solish bilan bir qatorda Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash hisoblanadi. Bunday tadbirlarni ishlab chiqish – sodir bo‘‘layotgan jarayonlarni chuqur ilmiy tadqiq etilishini, mehnat bozori (MB)ni samarali rivojlantirilishining eng muhim muammolarini va ularni ijobiy yechish yo‘‘llarini aniqlashni talab qiladi. Bu yo‘‘llarni to‘‘g‘‘ri topishda esa bugungi kunda Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashga oid innovatsion modellar va informatsion texnologiyalardan foydalanish negizida kompleks tahlil qilishga va istiqbolni belgilashga asoslaniladi.

Bular mazkur muammolarni ilmiy tadqiq qilishning o‘‘ta muhimligidan darak beradi, zero, ularni hal etish mamlakat iqtisodiyoti va mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashda ijobiy natijalarga erishishga ko‘‘maklashadi.

Bu borada respublikamiz olimlari o'zlarining ilmiy fikrlarini bildirishgan, jumladan M.Fayzieva: ta'lim-tarbiyada samarali islohotlarni amalga oshirish talab etilayotgan hozirgi davrda, ilmiy-texnika taraqqiyoti, yangi texnologik revolyutsiya sharoitida muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsata oladigan jamiyat a'zolarini etishtirib berish, yosh avlodni kasb-hunarga yo'naltirishda davlat xizmatini hamda o'rta ta'limning ko'p variantli uchinchi bosqichini joriy etish, ta'lim mazmunini yaxshilashda pedagogik vosita va texnologiyalarni qo'llash, ta'limda tashabbuskorlik va ijodkorlikka keng yo'l ochish, uning muhim tizimlarini yaratish kabi chet el tajribalarini o'rganish muhim ahamiyat kasb etishini aytib o'tgan.

Pedagog olim S.Turgunov yuqoridagi fikrlarga mutanosib sifatida, "Ta'lim boshqaruvi(menejment) nazariya va amaliyot masalalari" ni o'qitishga belgilangan davlat talablariga mos ravishda ta'lim boshqaruvi (menejment) dan ishlab chiqilgan o'quv dasturini o'quv jarayoniga tatbiq etishda blok-modulli yondashuv texnologiyasidan foydalanish, bunda direktor shaxsi stukturasi komponentlariga mos ravishda boshqaruvda kompetentlilik-boshqaruv va pedagogik, innovatsion faoliyat-ijodiy, tahliliy va tadqiqotchilik, kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan shaxsiy sifatlar muhim ahamiyat kasb etishini ilmiy asoslagan [213].

Olim J.Shaturdiyev esa oliy ta'lim muassasalari boshqaruv tizimini indoneziya tajribasi asosida modernizatsiya qilish bo'yicha OTM boshqaruv tizimida ilg'or va aqilli texnologiyalarni tatbiq etishning dolzarb nuqtalarini belgilab olishga oid ilmiy fikrlar bildirib tegishli ilmiy fikr va tavsiyalar bergan [253].

Ushbu muammoning hozirgi paytdagi yuqori ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati va hali yetarli darajada o'rganilmaganligi – ushbu tadqiqot mavzusining dolzarbligini belgilaydi.

Zamonaviy iqtisodiy tafakkur bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishni va inson kapitalini takror ishlab chiqarishni ta'minlovchi, o'z ehtiyojlarini maksimal darajada qondirishga intiluvchi, mustaqil tarzda qarorlar qabul qiluvchi, tarkibida bir yoki bir necha shaxslar bo'lgan iqtisodiy birlik sifatida talqin etadi.

Insoniyat jamiyati taraqqiyotining turli bosqichlarida iqtisodiy tizimlar

doirasida alohida institut sifatida: turli tashkiliy shakllarga egaligi, mamlakat xo'jaligida ma'lum bir vazifani bajarishi, ichki va tashqi vositalar ko'magida tartibga solinishi bilan ajralib turadi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning quyidagi asosiy rivojlanish bosqichlarini ajratib ko'rsatishimiz mumkin: (1.1-jadval).

1.1-jadval

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish bosqichlari

№	Bosqich	Bosqich mazmuni
1	Birinchi bosqich	O'spirinlik (11 yoshdan 14 yoshgacha). Ijtimoiy nuqtai nazardan u shunday tavsiflanadiki, ushbu yoshdagi barcha o'spirinlar – ota-onasining yoki davlatning qaramog'ida bo'lgan maktab talabalari. 14 yoshgacha o'spirinning ijtimoiy maqomi bolalik maqomidan kam farq qiladi, u oila, jamiyat, davlat, xalqaro tashkilotlar va hokazolarning himoyalash obyekti hisoblanadi. Lekin ushbu yoshga etishi bilan o'spirin huquqiy maqom pozitsiyasini egallashga haqli va bunga majbur: 14 yoshdan boshlab jinoiy javobgarlik boshlanadi. Shu yoshdan boshlab o'spirin mehnat qilish va o'z mehnati uchun mukofot olish imkoniyatiga ega bo'ladi.
2	Ikkinchi bosqich	O'smirlik (14 yoshdan 18 yoshgacha) dastlabki ijtimoiylashuvning nihoyasiga etishi bilan tavsiflanadi, bunda ijtimoiy maqom har xil bo'ladi, ijtimoiy rollar doirasi esa sezilarli darajada kengayadi. Talabalarning ijtimoiy guruhi hamon ustunlik qiladi, lekin 16 yoshdan boshlab yosh inson asosiy mehnat va fuqarolik huquqlarini qo'lga kiritadi. Shu yoshdan boshlab yoshlar nikoh-oilaviy munosabatlarga kirishish huquqiga ega bo'ladi, bosqich nihoyasida huquqiy yetuklik boshlanadi – yoshlar siyosiy huquqlarni ham qo'lga kiritadi. 16 – 17 yoshdan boshlab o'smirlar muhitida mazkur davrning asosiy vazifasi hisoblangan kasb tanlash vazifasini hal etish bilan bog'liq stratifikatsion jarayonlar yanada faol rivojlanadi. Kasb tanlash – aksariyat o'smirlar va qizlar uchun dastlabki jiddiy hayotiy sinov. Oxirgi yillarda OTM (birinchi navbatda xususiy OTM) tarmog'ining rivojlanishi bilan yoshlarda kasb tanlash uchun ko'proq imkoniyatlar paydo bo'ldi, lekin shu bilan birga, yoshlarning ijtimoiy-moddiy belgilar bo'yicha

		ajratiladigan guruhlari oʻrtasidagi “dastlabki imkoniyatlar” farqi ham oshdi.
3	Uchinchi bosqich	Kasbni va oʻquv yurtining turini tanlash oʻsmirlar va qizlar hayotiy yoʻllarining farqlanishiga olib keladi, bu koʻpincha nafaqat aqliy qobiliyatlar va qiziqishlarning, balki oilalar moddiy imkoniyatlarining ham farqlanishi bilan bogʻliq, chunki oliy taʼlim (qator holatlarda oʻrta kasb-hunar taʼlimi ham) pulli boʻlib, jamiyatning katta qismi uchun qimmatlik qiladi. Mazkur bosqichda jamiyatning ijtimoiy-kasbiy tarkibida 16-18 yoshdagi ishlovchi yoshlarning katta qatlami ajraladi.
4	Toʻrtinchi bosqich	Ertangi yoshlik davri (18-23 yosh). Yoshlarning katta qismi ushbu davrda ijtimoiy jihatdan etiladi. Ular uchun mehnat oʻz faoliyatining yetakchi sohasiga aylanadi. Yoshlar ota-onalardan oz yoki koʻp darajada moddiy mustaqil boʻlishadi. Shu bilan birga yoshlarning yana bir katta qismi, birinchi navbatda, talabalar uchun bu yuqori malakaga ega boʻlish va faoliyatning turli sohalarini oʻzlashtirish davri, yaʼni ularning taʼlim maqomi toʻliq hisoblanmaydi. Ijtimoiy maqomning toʻliqsizligi shu bilan bogʻliqki, 18-23 yoshli yoshlarning aksariyati oʻz uy-joyiga va uni qoʻlga kiritishning real istiqbollari ega boʻlmaydi
5	Beshinchi bosqich	Yoshlik davri (23-29 yosh). Mazkur davr maʼnaviy yetuklikning vujudga kelishi bilan tavsiflanadi. Manaviy dunyoqarashning etilishi, odatda, hayotiy maqsadlar va qadriyatlar tizimi shakllanib, dunyoqarash yoʻnalishlari va pozitsiyalari belgilanadigan, yosh insonning kasb tanlash va shakllanish davri ortda qolgan 27-28 yoshda yuz beradi. OTM bitiruvchilari Oʻzbekiston Respublikasi hududida doimiy yashovchi, ishlamaydigan va tadbirkorlik faoliyati bilan shugʻullanmaydigan, kunduzgi taʼlim muassasalarida oʻqimaydigan va harbiy xizmatda turmagan, bandlik xizmatlarida roʻyxatgan olingan oʻn toʻrt yoshga toʻlgan va oʻttiz yoshdan oshmagan mehnatga layoqatli shaxslardir.
6	Oltinchi bosqich	Oliy taʼlim muassasalarida talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish mazmuni.

Birinchiidan, oliy taʼlim muassasalarida talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish oʻzida rasmiy va norasmiy xulq-atvor qoidalari majmuini aks ettirgan holda, doimo milliy iqtisodiyotning asosiy subyektlaridan biri boʻlib kelgan.

Ikkinchidan, oliy ta'lim muassasalarida talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish farovon hayot kechirish uchun zaruriy shart-sharoitlar yaratish va uni har tomonlama qo'llab-quvvatlashdan iboratdir.

Uchinchidan, insoniyat jamiyati rivojlanishining har bir bosqichida oliy ta'lim muassasalarida talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish o'ziga xos tashkiliy shakllarda, xususan, an'anaviy iqtisodiy tizimdir.

To'rtinchidan, oliy ta'lim muassasalari talabalari ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishda foydalaniluvchi ishchi kuchidir.

Bozor sharoitida ishchi kuchi tovarga aylanadi, ya'ni sotiladi va sotib olinadi, lekin boshqa tovarlardan farqli ravishda, uning egasidan ajralmaydi va ish beruvchining tasarrufiga vaqtincha o'tadi, xolos. Asosiy ishdan bo'sh vaqtida, u o'z egasining ixtiyoriga binoan qo'llanishi mumkin. Ishchi kuchi mehnat bozorida real tovar bo'lgani bois, unga nisbatan raqobat tamoyili qo'llanadi. Ma'lumki, bu tamoyilning maqsadi – tovarning talabga mos kelishidir. Talabga mos kelish sharti, olimlar tan olishicha, raqobatbardoshlik, ya'ni bozorda taklif qilingan boshqa tovarlardan farqli ravishda, tovarning muayyan bozor talablariga (bizning misolimizda ish beruvchilarning) javob berish qobiliyati yoki boshqa ishlab chiqaruvchilarning o'xshash tovarlariga taqqoslashga bardosh berish va shu munosabat bilan o'rtacha bozor narxlaridan kam bo'lmagan bahoga sotilish qobiliyati hisoblanadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda olimlar tomonidan qo'llaniladigan "raqobatbardoshlik" tushunchasining ko'plab ta'riflari mavjud.

Masalan, R.A.Fatxutdinovning fikricha, raqobatbardoshlik bir qator omillar ta'siri ostida shakllanadigan raqobat ustunliklari bilan belgilanadi [218]. Muallif tizimning raqobat jihatdan ustunligini tizimga raqobatchilar oldida ustunlik beradigan va obyekt uni kelgusida saqlab qolishga intiladigan qandaydir eksklyuziv qadriyat sifatida ta'riflagan [218].

S.I.Ojegov “raqobatbardoshlik” atamasini raqobatga bardosh berish, raqobatchilarga qarshi turish qobiliyati sifatida izohlagan [167]. A.Yu.Prixach “raqobatbardoshlikni ochib berishda uning muayyan darajasiga erishish muayyan raqobat ustunliklariga erishish sifatida tavsiflangan. Raqobat ustunliklari deyilganda, o‘z navbatida, raqobatchilar sharoitlari bilan solishtirilganda qulayroq sharoitlarning shakllantirilishiga xizmat qiladigan ustunliklar tushuniladi” [181].

Akademik Q.X.Abdurahmonovning fikricha, raqobat – har qanday bozor mexanizmini tashkil etuvchi ajralmas qismi bo‘lib, u ko‘p miqdordagi erkin xaridorlar va ish kuchini sotuvchilarning mavjudligi hamda ular uchun mehnat bozoriga erkin kirishi va uni tark etish imkoniyatini anglatadi [35].

Sh.R.Xolmo‘minov ta’rifi bo‘yicha, mehnat bozorida ishchi kuchlarini yollashda erkin va samarali raqobat – yollanuvchilar bilan ish beruvchilar o‘rtasida ishchi kuchlariga bo‘lgan erkin talab va taklif tamoyilari asosida mehnat-tovarga o‘zaro manfaatli bahoni o‘rnatish [231].

Olimlarning ushbu muammo yuzasidan taqdim etilgan tushunchalarini umumlashtirgan holda, shunday xulosaga kelish mumkinki, aynan insonlarning o‘z ehtiyojlarini imkon qadar qondirish uchun shakllantirilgan raqobat ustunliklari to‘plami yordamida o‘z manfaatlarini himoya qilish imkoniyatini yaratadigan xususiyatlarga ega bo‘lish har qanday obyekt, shu jumladan, yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligining asosi hisoblanadi.

Iqtisodchi olimlar Sh.Xolmo‘minov va K.Xomitovlar yoshlar ishsizligi muammosini hal qilishning aniq yo‘llarini quyidagicha belgilab bergan: “yoshlar ishsizligi muammosini maktablarda o‘smirlarni kasbga yo‘naltirish bo‘yicha faoliyatni yaxshilash hamda daromad keltiruvchi ishlarning turlarini ko‘paytirish yo‘li bilan hal qilish mumkin” [231, 228].

Zamonaviy adabiyotlarda xodimlarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi muammosiga katta e’tibor qaratilgan. Bunda Krichevskiy V.V. [120], Kudryavseva E.I. [123], Kostina G.D. [117] kabi mualliflar o‘z asarlarida “ishchi kuchining raqobatbardoshligi” tushunchasining mazmun-mohiyatini ko‘rib chiqqan.

Olima G.K.Abduraxmonovanning ta'kidlashicha, ishchi kuchining raqobatbardoshligi ishchi kuchini umumiy sifat tavsiflarining ish beruvchining talablariga mos kelishi hisobidan mehnat bozorining muayyan segmentida bir xil maqsadga ega bo'lgan agentlarni "yaxshi" ish o'rinlari uchun iqtisodiy musobaqani yutish imkoniyatini taqdim etadi [38].

G.D.Kostinaning ishlarida xodimning raqobatbardoshligi «insonning mehnat faoliyati jarayonida foydalaniladigan, uni boshqalar bilan solishtirilganda afzalroq qiluvchi qobiliyatlari va uning malakasi rivojlanishining kompleks tavsifidir» [117]. Yuqoridagi olimlarning fikriga ko'ra, xodimning raqobatbardoshligi uning yosh, kasbiy, malakaviy, fiziologik, ijtimoiy-maishiy tavsiflari muayyan korxonaning sharoitlariga qay darajada mos kelishini hamda muayyan xususiyatga ega ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklifi kon'yunkturasini qay darajada aks ettirishini ko'rsatadi.

L.Chijovanning ta'kidlashicha, «ishchi kuchi» tovarining raqobatbardoshligi – individning mehnat faoliyati jarayonida foydalaniladigan qobiliyatlari va malakasining rivojlanish darajasidir. Bu – individning boshqa individlar bilan solishtirilganda uning ishchi kuchiga bo'lgan muayyan ehtiyojning qondirilishi darajasini tavsiflovchi xususiyati. «Ishchi kuchi» tovarining raqobatbardoshligi marketing tadqiqotlari natijalari bo'yicha aniqlanadi va xodim inson kapitali sifat bahosining ko'rsatkichi hisoblanadi» [245].

Ushbu tushunchalarni tahlil qilish, ularning tavsiflaridagi alohida va umumiy tarkibiy qismlarni aniqlash imkonini beradi.

Umumiy tavsif shundan iboratki, ko'plab ta'riflarda mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikning asosi sifatida ishchi kuchining raqobatbardoshligi e'tirof etilgan. Mazkur yondashuv har bir xodim o'z xususiyatlari va qobiliyatlarining yig'indisi sifatida ishchi kuchining mutlaq egasi hisoblanishi daliliga asoslanadi.

Yuqoridagi ta'riflarga asoslangan holda qo'llaniladigan tushunchalarning yana bir umumiy belgisini ajratish mumkin: mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik ish beruvchining ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojini optimal darajada qondirish

qobiliyati, ya'ni ishchi kuchining egasida muayyan tavsiflar – raqobat ustunliklarining mavjudligi bilan bog'liq.

OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligi tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmun-mohiyatini yoritishdan oldin yoshlar guruhining o'ziga xos xususiyatlari haqida to'xtalib o'tsak.

O'zbekiston Respublikasining "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida"gi Qonunida yoshlarga quyidagicha ta'rif berilgan: "yoshlar (yosh fuqarolar) – o'n to'rt yoshga to'lgan va o'ttiz yoshdan oshmagan shaxslardir"¹².

XXI asr boshiga kelib yoshlar muhitida shunchalik yaqqol demografik o'zgarishlar ro'y berdiki, ushbu o'zgarishlar yoshlarning jamiyatdagi o'rnini har qanday boshqa ko'rsatkichga qaraganda aniq tavsiflaydi. Yoshlar o'rtasida ijtimoiy tabaqalanish, bozor munosabatlarida ishtirok etish, turli shakldagi xatti-harakatlar kabi muammolar o'ta dolzarb ahamiyat kasb etdi. Agar yoshlik davriga shartli ravishda individ bilan ijtimoiy muhit o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning muayyan turi bilan tavsiflanadigan bolalikdan katta bo'lishgacha bo'lgan davr sifatida qaraydigan bo'lsak, yoshlarning ijtimoiy kamolga etishini 11-12 yoshdan 29-30 yoshgacha bo'lgan davrlarni qamrab oluvchi to'rtta bosqichga ajratish mumkin.

Yoshlik davrining birinchi bosqichi 11 yoshdan 14 yoshgacha davrni qamrab olib, o'spirinlik davri deb nomlanadi. Ushbu yoshdagi barcha o'spirinlar – ota-onasining yoki davlatning qaramog'ida bo'lgan maktab o'quvchilari hisoblanadi. Bu davr o'spirinning ijtimoiy maqomi bolalik maqomidan kam farq qiladi, u oila, jamiyat, davlat, xalqaro tashkilotlar va hokazolarning himoyalash obyekti hisoblanadi. Lekin ushbu yoshga etishi bilan o'spirin huquqiy maqom pozitsiyasini egallashga haqli va bunga majburdir. 14 yoshdan boshlab jinoiy javobgarlik boshlanadi. Shu yoshdan boshlab o'spirin mehnat qilish va o'z mehnati uchun mukofot olish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Yoshlik davrining ikkinchi bosqichi 14 yoshdan 18 yoshgacha davrni qamrab olib, o'smirlik davri deb nomlanadi. Bu davr dastlabki ijtimoiylashuvning nihoyasiga etishi bilan tavsiflanadi, bunda ijtimoiy maqom har xil bo'ladi, ijtimoiy

¹² <https://lex.uz/docs/3026246?ONDATE2=26.01.2022&action=compare>

rollar doirasi esa sezilarli darajada kengayadi. O'quvchilarning ijtimoiy guruhi hamon ustunlik qiladi, lekin 16 yoshdan boshlab yosh inson asosiy mehnat va fuqarolik huquqlarini qo'lga kiritadi. Shu yoshdan boshlab yoshlar nikoh-oilaviy munosabatlarga kirishish huquqiga ega bo'ladi, o'smirlik davri bosqichi nihoyasida huquqiy yetuklik boshlanadi – yoshlar siyosiy huquqlarni ham qo'lga kiritadi. 16-17 yoshdan boshlab o'smirlar muhitida mazkur davrning asosiy vazifasi hisoblangan kasb tanlash vazifasini hal etish bilan bog'liq stratifikatsion jarayonlar yanada faol rivojlanadi. Kasb tanlash – aksariyat o'smirlar va qizlar uchun dastlabki jiddiy hayotiy sinovdir. Oxirgi yillarda OTM (birinchi navbatda xususiy OTM) tarmog'ining rivojlanishi bilan yoshlarda kasb tanlash uchun ko'proq imkoniyatlar paydo bo'ldi, lekin shu bilan birga yoshlarning ijtimoiy-moddiy belgilar bo'yicha ajratiladigan guruhlari o'rtasidagi «dastlabki imkoniyatlar» farqi ham oshdi. Kasbni va o'quv yurtining turini tanlash o'smirlar va qizlar hayotiy yo'llarining farqlanishiga olib keladi, bu ko'pincha nafaqat aqliy qobiliyatlar va qiziqishlarning, balki oilalar moddiy imkoniyatlarining ham farqlanishi bilan bog'liq, chunki oliy ta'lim (qator holatlarda o'rta kasb-hunar ta'limi ham) pulli bo'lib, jamiyatning katta qismi uchun qimmatlik qiladi. Mazkur bosqichda jamiyatning ijtimoiy-kasbiy tarkibida 16-18 yoshdagi ishlovchi yoshlarning katta qatlami ajraladi.

Yoshlik davrining uchinchi bosqichi 18-23 yoshlik davrini qamrab oladi, bu davr ertangi yoshlik davri deb nomlanadi. Yoshlarning katta qismi ushbu davrda ijtimoiy jihatdan etiladi. Ular uchun mehnat o'z faoliyatining yetakchi sohasiga aylanadi. Yoshlar ota-onalardan oz yoki ko'p darajada moddiy mustaqil bo'lishadi. Shu bilan birga yoshlarning yana bir katta qismi, birinchi navbatda, talabalar uchun bu yuqori malakaga ega bo'lish va faoliyatning turli sohalarini o'zlashtirish davri, ya'ni ularning ta'lim maqomi to'liq hisoblanmaydi. Ijtimoiy maqomning to'liqsizligi shu bilan bog'liqki, 18-23 yoshli yoshlarning aksariyati o'z uy-joyiga va uni qo'lga kiritishning real istiqbollari ega bo'lmaydi.

Yoshlik davrining to'rtinchi bosqichi 23-29 yoshlik davrini qamrab oladi, bu davr yoshlik davri deb nomlanadi. Mazkur davr ma'naviy yetuklikning vujudga

kelishi bilan tavsiflanadi. Manaviy dunyoqarashning etilishi, odatda, hayotiy maqsadlar va qadriyatlar tizimi shakllanib, dunyoqarash yoʻnalishlari va pozitsiyalari belgilanadigan, yosh insonning kasb tanlash va shakllanish davri ortda qolgan 27-28 yoshda yuz beradi.

Tadqiqotlar shuni koʻrsatmoqdaki, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi – konyuktura yomonlashgan har bir holatda ular, eng avvalo, malakasi hammadan kam va tajribasiz boʻlgan yosh xodimlarni qisqartiradilar. Agar ishchilar bir xil imkoniyatga, malakaga ega boʻlib, bir xil ish bajarsalar, lekin ular turli xil ragʻbatlantirilsalar yoki ularning kasbiy oʻsishiga turlicha yondashilsa, u holda diskriminatsiya (jinsi, millati va h.k boʻyicha farqlanish) jarayoni kuzatiladi. Respublikamizda diskriminatsiya mehnat bozorida yoshlar bilan yoshi kattalar oʻrtasidagi imkoniyatlar tengligida namoyon boʻladi, yaʼni ishga joylashish (yoki boʻshatilishi) diskriminatsiyasi uchraydi. Bunda qachonki, mehnat resurslarining u yoki bu guruhi oxirgi boʻlib ishga olinsada, ishdan boʻshatilishida oʻsha birinchi navbatda ishdan boʻshatiladi. Mehnat resurslarining bunday guruhiga koʻpchilik hollarda yoshlar toʻgʻri keladi. Natijada yoshlar ishsizligi paydo boʻladi.

Iqtisodiy adabiyotlarda, turli meʼyoriy-huquqiy hujjatlar matnlarida va davlat dasturlarida oxirgi yillarda “yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi” tushunchasi tez-tez uchramoqda.

Masalan, S.G.Zemlyanuxinaning fikriga koʻra, “yoshlarning raqobatbardoshligini yosh xodimlarning bozor talablariga mos kelishi, muayyan xodim yoki xodimlar guruhining mehnat bozoridagi ularga muayyan boʻsh ish oʻrinlarini egallash uchun daʼvogarlik qilish imkonini beruvchi pozitsiyasini belgilab beruvchi tavsiflar yigʻindisi” sifatida taʼriflagan” [95].

Rasmiy jihatdan “Yosh mutaxassislarining raqobatbardoshligi” koʻpincha “Mehnat resurslarining raqobatbardoshligi” ierarxiyasidan ajratilmaydi, uni tadqiq etishga nisbatan kompleks yondashuvning mavjud emasligi buni tasdiqlab turibdi.

Yosh mutaxassislarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi tushunchasining yagona talqini mavjud emasligi tadqiqotchilar tomonidan turli atamalarning qo‘llanilishiga olib keladi. Jumladan:

- yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi;
- yosh xodimning raqobatbardoshligi;
- yosh ishchi kuchining raqobatbardoshligi;
- yosh mutaxassislarning raqobatbardoshligi.

Xususan, yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi deyilganda, O.Abduraxmonov, K.Eshpulatovlar, muayyan xodimning yoki xodimlar alohida guruhining mehnat bozoridagi pozitsiyasini belgilab beruvchi, ularga muayyan bo‘sh ish o‘rinlarini egallash imkonini beruvchi tavsiflar yig‘indisi sifatida xodimlarning bozor talablariga mos kelishini tushunishgan [33].

Iqtisodiyotni rivojlantirishda talabalar faoliyatini innovatsion boshqarishning metodik asoslari quyidagi jihatlardan iborat bo‘lishi mumkin:

Talabalar faoliyatini rivojlantirish uchun zamonaviy ta‘lim dasturlarini ishlab chiqish va joriy etish zarur. Bunday dasturlar talabalarni amaliyotga tayyorlash, innovatsion g‘oyalarni ishlab chiqish va ularda zamonaviy texnologiyalarni qo‘llay olish ko‘nikmalarini shakllantirishga qaratilgan bo‘lishi lozim;

Talabalarni tadqiqot ishlariga jalb qilish, ularning innovatsion g‘oyalarini amalga oshirish uchun sharoit yaratish. Bu, o‘z navbatida, ilmiy va amaliy masalalarni yechishda talabalar tomonidan erishilgan natijalarni iqtisodiyotga tatbiq etishga yordam beradi.

Talabalarga amaliy tajribani olish imkoniyatini berish orqali ta‘lim va biznesni birlashtirish. Biznes bilan hamkorlikda loyihalar va dasturlarni yaratish orqali talabalar o‘z bilimlarini amaliyotda qo‘llashlari mumkin. Talabalar o‘rtasida ijtimoiy tadbirkorlik g‘oyalarini rivojlantirish ularda innovatsion loyihalarni amalga oshirish orqali ijtimoiy muammolarni hal qilish imkonini beradi.

Talabalarni innovatsion ko'nikmalarni oshirish maqsadida treninglar, seminarlar va malaka oshirish kurslari bilan ta'minlash. Bunday tadbirlar talabalarga yangi bilim va tajribalarni egallash imkoniyatini beradi.

6. Mentorlik va coach-lik dasturlari: Tajribali mutaxassislar va professor-o'qituvchilar tomonidan talabalarni qo'llab-quvvatlash va yo'naltirish. Bu jarayon talabalarga o'z g'oyalarini amalga oshirishda kuchli yordam bo'lishi mumkin.

Yoshlar har qanday korxonada xodimlarining muayyan qismini tashkil qiladi, shuning uchun yuqorida keltirilgan ta'riflarning har birini ishchi kuchining tadqiq etilayotgan yosh toifasiga nisbatan ham qo'llash mumkin. Biroq, ishga joylashishda yoshlar ko'pincha xodimlarning kattaroq toifasi bilan solishtirilganda nomuvofiq holatga tushib qolish dalili yoshlarning ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi ishtiroki muvaffaqiyatini belgilab beruvchi xususiyatlarni yanada chuqurroq tadqiq etishni talab qiladi.

1.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning holati

Oliy ta'lim muassasalari boshqaruv tizimi sohasida olib borilgan ishlar ushbu jarayonni boshqarish mexanizmlarini ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot talablariga mos keladigan, demokratik prinsiplarga, ta'lim sifatini yaxshilashga asoslangan ta'limning boshqaruv tajribasini egallashni taqozo etadi.

Raqobatbardoshlikning yuqorida keltirilgan ta'riflaridan kelib chiqib, "yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi" tushunchasini quyidagicha ta'riflash mumkin: yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi yoshlarning muayyan mehnat bozori doirasida ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyojini xodimlarning boshqa toifalariga qaraganda yaxshiroq qondirish qobiliyatini belgilab beruvchi xususiyatlar yig'indisini o'zida namoyon etadi va ushbu xususiyatlar muayyan hududning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatida ishtirok etishning muvaffaqiyatini belgilab beradi.

Mazkur ta'rifda ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyojini qondirish qobiliyatini belgilab beruvchi xususiyatlar yig'indisini deyilganda yosh mehnat resurslarining potensial ish beruvchilar tomonidan qo'yilgan vazifalarning muvaffaqiyatli bajarilishiga ta'sir ko'rsatuvchi sifat tavsiflari tushuniladi. Bu shu bilan izohlanadiki, yoshlarning raqobatbardoshligi tovarlar va xizmatlarni ijtimoiy takror ishlab chiqarish jarayonidagi iste'mol qilish bosqichida shakllanadi. Yosh mehnat resurslari sifat va qiymat jihatdan raqobat ustunliklarining shakllanishi ishchi kuchining takror barpo bo'lishi uchun yo'naltiriladigan ne'matlar va xizmatlarning miqdori, soni va qiymatiga bog'liq.

Keyinchalik yosh mutaxassis mehnat bozorida taklif tomonida ishtirok etadi. O'z ishchi kuchini realizatsiya qilishga intilib, u boshqa potensial xodimlar bilan ushbu ish o'rni uchun musobaqaga kirishadi. Shuning uchun ijtimoiy takror ishlab chiqarish jarayonining almashish va taqsimlash bosqichlarida, xususan, yollash chog'ida mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni "yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi" tushunchasi aks ettiradi.

Ta'kidlash lozimki, yoshlarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi muammosini tahlil qilishda ko'p sonli tadqiqotchilar tomonidan har qanday boshqa vakil kabi yosh mutaxassisning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi raqobatlashish (bahslashish) tufayli yuzaga kelishi dalilining tan olinishi muhim omil hisoblanadi.

Yuqorida aytilganlarni tahlil qilgan holda alohida bir hudud (mintaqa) darajasida yoshlar raqobatbardoshligini shakllantirish jarayoni mazmunining ta'rifini ifodalash mumkin, ya'ni – bu ham tashqi, ham ichki muhitning turli subyektlari tomonidan yosh mehnat resurslarida ularning ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi ishtiroki muvaffaqiyatini belgilab beruvchi xususiyatlarni shakllantirish borasida ko'riladigan chora-tadbirlar yig'indisi tushuniladi.

So'nggi yillarda xorijiy va mahalliy iqtisodiy adabiyotlarda yoshlarning ish bilan bandligi va ishsizligi, yigit va qizlarni mehnat faoliyatiga tayyorlash muamosiga ancha ko'proq e'tibor qaratilmoqda. O'zbekistonda bu shu mavzuga bag'ishlab ilmiy-texnik konferensiyalar o'tkazish, OTM bitiruvchilari

raqobatbardoshligining asosi sifatida umumiy va kasbiy ta'lim sifatini oshirishga yo'naltirilgan dissertatsiyalar tayyorlash, qonunchilik va boshqa me'yoriy hujjatlar qabul qilishda namoyon bo'lmoqda. Bizning hayotimizga barqaror kirib kelgan "OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligi" tushuncha munosabati bilan, uni yanada aniqlashtirish zarur, deb hisoblaymiz, chunki shu masala bo'yicha fikrlar bir-biridan keskin farq qiladi.

Xususan, A.G.Shatokin "keng ma'noda bu – potensial sotib oluvchi, ya'ni yollanib ishlaydigan ish beruvchi uchun mehnat bozoridagi xodimlar xislatlarining foydalilik (jozibadorlik) darajasi; tor ma'noda bu – xodimga bo'sh ish o'rni uchun kurashda ustunlik beradigan kasbga (mutaxassislikka) ega bo'lish" [252], deb hisoblagan. "Mikro, mezo va makro darajadagi raqobatbardoshlik" asari (M.Gelvanovskiy, V.Jukovskaya, I.Trofimova), shuningdek, "Mehnat iqtisodiyoti va ijtimoiy-mehnat munosabatlari" (G.G.Melikyan, R.P.Kolosova) darsligining mualliflari bilan bahsga kirishar ekan, A.G.Shatokin ularning qarashlaridan (birinchi ko'rsatilganlar raqobatbardoshlikni iqtisodiy sohaga nisbatan keng ma'nodagi musobaqada yutish imkoniyati–iqtisodiy musobaqa subyektlari uchun ustunliklar yaratuvchi xislatlarga ega bo'lish imkoniyati, deb biladi [252] va ikkinchi ko'rsatilganlar raqobatbardoshlikni – zamonaviy ish beruvchi mehnat bozorida o'z ishchi kuchiga talab topish imkoniyati deb tushunadi [252] farq qiluvchi o'z nuqtai nazarini asoslab beradi. Bunda u raqobatbardoshlikni ishchi kuchining farq qiluvchi sifatlari va tavsifi, ishchi kuchiga bo'lgan talabni qondirish imkoniyati bilan emas, uning jozibadorligi bilan bog'laydi.

I.V. Virinaning yosh mutaxassislarning raqobatbardoshligi haqidagi fikrlari A.G.Shatoxinning nuqtai nazariga ancha yaqin. U raqobatbardoshlikni "ishsizning raqobatchilar oldidagi ustunligini yaratishga ko'maklashuvchi qobiliyatlari tavsifining yig'inidisigina emas, balki ishchi kuchi xaridorining muayyan ehtiyojini qondirish layoqati ham" [71], deb tushungan.

Bizning nazarimizda, ko'rsatib o'tilgan yondashuvlar qiziqarli va katta nazariy materialga asoslangan. Lekin bunda raqobatbardoshlikning natijadorligini bir tomonlama harakatli yo'l sifatida ko'rilgan, ya'ni ish beruvchiga u yoki bu yosh

kishi yoqqan-yoqmaganligidan kelib chiqib, ishga qabul qilish masalasini hal qilish nuqtai nazaridan qarashgan. Ayni paytda, OTM bitiruvchilari ham ba'zi to'rsiqlarga qaramasdan ishga joylashish huquqidan foydalanishi mumkinligi dalili inobatga olinmagan.

Bunday yondashuv bizning tadqiqotga yaqinroq, chunki u o'zining nuqtai nazari asosiga yoshlarga mehnat hayotida o'z o'rnini ishonch bilan himoya qilishga imkon beruvchi yoshlar raqobatbardoshligining muhim omillarini kiritgan.

Akademik Q.X.Abdurahmonov yoshlarning mehnat bozorida raqobatbardosh emasligini ularning zarur ko'nikmalarga, ish tajribasiga ega emasligi bilan izohlagan [35].

Berzina va A.V.Sidorinlarning yondashuvlari o'zaro muvofiq bo'lib, ular mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik, mutaxassis bilimdonligining mehnat bozori yoki ish beruvchilar talabiga mos kelish darajasi nisbati aynan bir kasb (ixtisoslik) mutaxassislariga taqqoslaganda, yuqoriroq deb ta'riflagan [63].

M.I.Shilova va I.L.Belix nazarida "aynan professionalizm va universalizmning optimal uyg'unligi shaxs va bo'lg'usi mutaxassisga mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni ta'minlab berishi mumkin" [255]. Lekin tadqiqot muallifi o'zining uzoq muddatli ish tajribasiga asoslanib, ko'rsatilgan sifatlar bir vaqtning o'zida namoyon bo'lishi mumkin emas, chunki, misol uchun, professionalizm faoliyat joyida ma'lum vaqt oralig'ida shakllanadi, ba'zan kasbning murakkabligiga qarab, bunga yillar ketadi, degan fikrga keladi.

So'nggi qoida aynan egallangan bilimlarning mavjudligi ishlab chiqarish yoki boshqaruv vazifalarini hal qilish tajribalari bilan tasdiqlanmagan yosh kasbiy ta'lim bitiruvchilariga taalluqli.

A.V.Kovalyov tomonidan "shaxsning ushbu shaxsga jamiyatda muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatish va kasbiy o'sish muammolarini madaniyatli hal qilishiga imkon beradigan asosiy bilimlari va qadriyatlar borasidagi yo'nalishlari yig'indisini namoyon qiladigan integral qobiliyatlari" [113] sifatida tavsiflanadigan raqobatbardoshlik ancha keng tavsifga ega. Bizning nazarimizda, muallif tomonidan masalaning bunday qo'yilishi ziddiyatli, chunki ular endigina ta'lim

muassasasini tugatib, ishga qabul qilingan, ya'ni avvaligi ish o'rnini uchun raqobat kurashida g'alaba qozonib, o'zining kasbiy o'sishini keyinchalik ta'minlaydigan yosh mutaxassisga qaratilgan.

S.I.Sotnikovaning ta'rifida "raqobatbardoshlik" – nisbiy tushuncha, chunki mehnat bozori bir xil emas va mehnatning funktsional xususiyatidagi bozor talabi darajasi, ishchi kuchining noyobligi darajasi, shuningdek, ishchi kuchiga bo'lgan iste'mol talabining xususiyatlari bilan farqlanuvchi segmentlarga ajratib tuzilishi mumkin [205]. Bunday yondashuvga to'liq qo'shilish to'g'ri bo'lmaydi, chunki ushbu tushuncha nisbiy bo'lib, ish bilan bandlik, bu – raqobatbardoshlikning mehnat bozori shakllanishiga bog'liq bo'lmagan muayyan natijasidir.

B.D.Parigin mehnat bozoridagi oliy ma'lumotli yoshlar raqobatbardoshligi "o'z resurslari (psixofiziologik salomatlik, yosh, tashqi ko'rinish, qobiliyatlar, iste'dod, intellekt darajasi, kuch-quvvat zaxirasi) va axloqiy xususiyatlariga (qadriyatlar pog'onasi, ishonch-e'tiqod tizimi, ta'qiqlar va shaxsiy cheklovlarning mavjudligi) ega bo'lgan kompleks xususiyat" sifatida yondashgan [170]. Bizning nazarimizda, aytib o'tilgan belgilar, o'z asosiga ko'ra, mehnat salohiyatining tarkibiy qismlari hisoblanadi.

Ko'rib turibmizki, olimlar va mutaxassislar, asosan, mehnat bozorida kasbiy ta'lim o'quv muassasalari bitiruvchilarining raqobatbardoshligini ko'rib chiqqan. Va bu mantiqan to'g'riligi shundaki, mehnat bozoriga umumta'lim maktabini bitirganlar kamdan kam hollarda kasbiy mahorat va ko'nikmalarga ega bo'lishadi (bu, asosan, turmushda zarur bo'lgan eng oddiy operatsiyalarni bajarish mahorati va qiyin bo'lmagan qishloq xo'jalik ishlaridir). Tadqiqotlar ko'rsatishicha, bunday fuqarolarning bir qismida kasbga ega bo'lish imkoniyati va istagining yo'qligi, malakali mehnat talab qiladigan va odatda ommaviy talab predmeti bo'lmagan ish o'rinlariga ishga joylashishga to'siq bo'lmaydi.

Malakasiz xodimlarning raqobatbardoshligi bo'lg'usi mehnat jarayonida namoyon bo'ladi va yosh mutaxassislardan farqli ravishda faqat shaxsiy sifatlar bilan belgilanadi. Bunday xislatlardan eng muhimi qatoriga biz harakatchanlik, kirishimlilik, ishga nisbatan vijdonan munosabatda bo'lishni kiritamiz.

Ko'rsatilgan sifatlar ularning egasiga barchaning, jumladan, tashkilot rahbariyatining ko'z o'ngida bo'lish va shu bilan axloqiy va moddiy jihatdan yutib chiqishga imkon beradi. Ko'pincha ular ish beruvchilardan kelgusida yuqori malakali ishlarda yoki ma'muriy lavozimlarda band bo'lib, maxsus kasbiy bilimlarni o'zlashtirish taklifini oladilar.

Biz mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligini tizimlashtirish asosida raqobatbardoshlik haqidagi o'z fikr-mulohazalarni keltirdik. Unga ko'ra, mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligi individuumning iqtisodiyot talab qilgan, tashqi va ichki mehnat bozorida munosib ish o'rniga ega bo'lish huquqi uchun muvaffaqiyatli raqobatlashishiga imkon beruvchi mahoratlar, ko'nikmalarga to'plamiga ega bo'lishidir.

Bizning fikrimizcha, yoshlar, ayniqsa, kasbiy ta'lim tizimi bitiruvchilarining raqobatbardoshligini, kasbiy jihatdan to'la aniqlik bilan baholashning imkoni yo'q. Chunki mehnat bozorida faqat potensial xodimlar o'rtasidagina emas, balki ularning biror ma'lumot (asosiy, qo'shimcha) olganligi to'g'risidagi hujjatlari, rezyumelari, ish beruvchida yaxshi taassurot qoldirish mahoratlari o'rtasida ham musobaqalashish bo'lmoqda. O'zini namoyon qilish mahorati (o'zining individual xususiyatlarini, imkoniyatlari, qobiliyatlarini ko'rsata bilish) bugungi kunda ishchi kuchiga bo'lgan talabni shakllantiruvchi tomonga ta'sir etuvchi umume'tirof etilgan vositalar qatoriga kiritilishi, bejiz emas. Biz 2018-yilda kadrlar xizmatining 60 vakili va bevosita korxonalarining rahbarlari o'rtasida o'tkazilgan so'rovlar shuni ko'rsatdiki, bu bosqichda bo'sh ish o'rinlarini egallashga talabgorlarni baholash uchun usullar yig'indisi, shaxsan suhbatlashish asosida qilingan xatolar 47% va 65% o'rtasida siljib turadi. Ish beruvchilarning ta'kidlashicha, ko'pincha munosib nomzod qidirish uchun vaqtning yo'qligi tufayli suhbatlashish vaqtida o'zini lozim darajada ko'rsata olmaganligi sababli ishga qabul qilinganlar, o'zini foydaliroq tomondan namoyon qilganlarga qaraganda ish joyi (lavozim)da jarayonga tezroq qo'shib ketgan va ishda yaxshi natijalar ko'rsatgan. Demak, bizning fikrimizcha, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini birlamchi va ikkilamchiga ajratish kerak.

Birlamchi raqobatbardoshlik kasbiy tayyorgarlik va qaysidir darajada dastlabki qabul paytida zarur shaxsiy sifatlarni tarbiyalash davomida, uning ikkinchi bosqichi esa bevosita ish o'rnida shakllanadi. O'rgatish davomida kasbiy bilimlar qanchalik yaxshi o'zlashtirilgan bo'lsa, kelgusi mehnat faoliyatidagi mahorat shunchalik tez oshishi mumkin. Shundan kelib chiqqan holda, biz kasbiy ta'lim olgan OTM bitiruvchilarining birlamchi raqobatbardoshligi nazariy bilimlar va qisman ishga yollash bo'yicha ish beruvchi bilan muloqot davomida namoyon bo'ladigan va ish o'rnini (lavozim)ga boshqa raqobatchilar ichidan muayyan yosh kishini ajratib olishga imkon beradigan ba'zi amaliy ko'nikmalar (o'quv va ishlab chiqarish amaliyoti davomida olingan) to'plami bilan belgilanadi, deb hisoblaymiz. Ikkinchi raqobatbardoshlik ichki mehnat bozorida shaxsga egallayotgan ish o'rnini (lavozimi) saqlab qolish yoki yuqoriroq mavqega erishishga intilishida ustuvorlikni ta'minlovchi kasbiy o'zini takomillashtirishda namoyon bo'ladi.

Ish o'rnini (lavozim) uchun kurashda yutqazganlar ichki va tashqi mehnat bozorlarida raqobatbardosh bo'lish uchun o'z malakasini oshirishga majbur bo'ladi.

Raqobatbardoshlikning o'ziga xos belgilari bo'yicha OTM bitiruvchilari kontingentining har xil bo'lganligi sababli biz ish qidirish bo'yicha murojaat qilgan barcha OTM bitiruvchilarini kelgusida tegishli tadbirlar o'tkazish uchun quyidagi guruhlarga ajratishni taklif qildik:

- kasbiy ta'limga ega bo'lmaganlar;
- ta'lim muassasasini tugatgan, ammo mutaxassisligi bo'yicha mehnat tajribasiga ega bo'lmaganlar;
- mehnat bozorida ish beruvchi tomonidan talab bo'lmagan kasb tanlagan noraqobatbardosh yoshlar.

Shunday qilib, bu yerda yosh toifalari bo'yicha bo'linish sezilarli ahamiyatga ega emas, chunki u yoki bu ish o'rinlariga talabgor yoki kasb tanlashga majbur bo'lganlarning raqobatbardoshligi dastlabki nuqta hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshirish, uning o'z ishini mufassal bilishini, bajarilayotgan mehnatning mohiyatini,

belgilangan maqsadlarga etish usullari va vositalarini bilishni, shuningdek, tegishli mahoratlar va ko'nikmalarni anglatadigan kompetentligini shakllantirish bilan uzviy bog'liq. Bugungi kunda jamiyatda kompetentlik deganda, faqat bilimlar mavjudligi va ularning hajmigina emas, balki ularni zarur vaqtda faollashtira olish va xizmat vazifalarini amalga oshirishda ulardan foydalanish mahorati hamdir, degan fikr ustunlik qiladi. Tahlil qilish va samarali qarorlar qabul qilish mahorati zamonaviy mutaxassis kompetentligining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Talabalarining faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish metodikasi muhim va murakkab jarayonni o'z ichiga oladi. Ushbu jarayonda iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sir ko'rsatish, umumijtimoiy muhitni modellashtirish va individual o'qitish maqsadlarini amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Keling, bu jarayonlarning muhim jihatlari ko'rib chiqaylik:

1. Innovatsion boshqarish.

- Innovatsion boshqarish tamoyillaridan foydalanish orqali ta'lim tizimida va iqtisodiy sohada o'zgarishlarni amalga oshirish. Bu – yangilik kiritish, yaratuvchan yondashuv va o'quv jarayonini takomillashtirishga qaratilgan yondashuv.

2. Iqtisodiyotni rivojlantirish.

- Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish orqali iqtisodiyotni rivojlantirish imkoniyati. Bu jarayonda kadrlar tayyorlash va ularni amaliyotga jalb qilish juda muhimdir.

3. Iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sir.

- Ta'lim jarayonida iqtisodiy hodisalarga ta'sir ko'rsatish orqali talabalar o'z qobiliyatlarini aniqlashlari va o'z bilimlarini amalda qo'llashlari mumkin. Bu, o'z navbatida, faol va raqobatbardosh kadrlar tayyorlashda yordam beradi.

4. Umumijtimoiy muhitni modellashtirish.

- Umumijtimoiy muhitni modellashtirish jarayoni, iqtisodiy jarayonlarning inson faoliyatiga ta'sirini tushunishga yordam beradi. Bu, talabalarni ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarda faol ishtirok etishga tayyorlaydi.

5. Falsafiy zanjir.

- Umumiydan yagonalikka va yagonalikdan chegaraviy umumiylikka o'tish, talabalarning tushunchasini rivojlantirishga xizmat qiladi. Ushbu jarayon, talabalarni keng ko'lamli fikrlashga, holatlarni ko'ra bilishga va ularga yechim topishga o'rgatadi.

6. Individual o'qitish.

- Talabalar ta'lim jarayonida individual yondashuvga muhtoj. Shuning uchun, adaptiv didaktika orqali har bir talabani xususiyatlariga mos ravishda o'qitish jarayoni amalga oshirilishi zarur.

7. Adaptiv didaktika.

- Adaptiv didaktika, ta'lim jarayonini talabalar ehtiyojlariga moslashtirishni ta'minlaydi. Bu orqali talabalar o'z muammolarini yechish, mustaqil fikrlash va innovatsion yondashuvlar kiritishda yordam oladilar.

8. Metodik asoslar.

- Ta'lim metodlarini takomillashtirish va yangilash orqali zamonaviy talabalar faoliyatini dorilaman qilish. Bu, o'z navbatida, ikki tomonlama kommunikatsiyani rivojlantirish va talabalarni faol ishtirok etishga undash orqali amalga oshadi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish, iqtisodiyotni rivojlantirish va ijtimoiy jarayonlarda faol ishtirok etish o'rtasidagi bog'liqlikni anglash, ta'lim jarayonining o'ziga xosligini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Adaptiv didaktika yondashuvi, talabalar qobiliyatlarini ochiqqa chiqarishga va ularni zamonaviy iqtisodiyot talablariga muvofiq tayyorlashga hissa qo'shadi. Bularning barchasi, o'z navbatida, jamiyatning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

Oliy ta'lim muassasalarining talabalarni fan va ishlab chiqarishning muayyan sohalaridagi asosiy bilimlarga tayangan bilimdonlikni shakllantirish asosida tayyorlashga o'tishi raqobatbardosh mutaxassisni uyg'un rivojlantirishga intilishni anglatadi. Kompetentlikka asoslangan yondashuv, avvalambor, muhim bilimlarni egallashga yo'naltiriladi.

Demak, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosida uning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda talab qilinadigan yangi bilimlarni egallash orqali kompetensiyalar zaiflashishini yengib o'tishga rag'batli yotadi.

N.A.Muslimov va S.D.Rezniklarning fikricha, kasbiy ta'lim tizimida o'qishni davom ettirishda, eng avvalo, e'tibor raqobatga yo'nalganlikka qaratilishi lozim bo'lib, "... talaba fikrlashi hozirgi dunyoda yashab qolishi uchun doimo kurashish zarurligi va bunday kurash texnologiyalarini egallash lozimligiga qaratish kerak" [162, 187].

Xulosa qilib aytganda, xorijlik va mahalliy iqtisodchi olimlarning OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligi ularning faol hayotiy pozitsiyaga ega bo'lishi, kasbga jiddiy yondashish, o'zini o'zi rivojlantirishga moyillik, mehnatsevarlik, muloqot ko'nikmalari, yuqori natijalarga erisha olish qobiliyati, salomatligi bilan belgilanishini ko'rsatdi.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini ta'minlash mexanizmi, fikrimizcha, organlar, vositalar va usullar majmui, boshqaruvchi va boshqariluvchi ijtimoiy tashkilotlar tizimosti bilan orasida o'zaro ta'sir ko'rsatadi. Bu yerda ish bilan bandlikning keng tarmoqli xizmati, ish o'rinlari haqidagi ma'lumotlar banki, ishsizlar raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan maqsadli dasturlarni o'z ichiga oluvchi kasbiy ta'lim organlari, bandlikka ko'maklashish markazlari orqali uning funktsionalligini aniqlashtiruvchi barcha iqtisodiy, huquqiy, ijtimoiy va psixologik omillar majmuini qamrab oladi.

Talabalarning faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish metodikasi muhim va murakkab jarayonni o'z ichiga oladi. Ushbu jarayonda iqtisodiy hodisa va jarayonlarga ta'sir ko'rsatish, umumijtimoiy muhitni modellashtirish va individual o'qitish maqsadlarini amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Keling, bu jarayonlarning muhim jihatlarini ko'rib chiqaylik:

- Innovatsion boshqarish tamoyillaridan foydalanish orqali ta'lim tizimida va iqtisodiy sohada o'zgarishlarni amalga oshirish. Bu – yangilik kiritish, yaratuvchan yondashuv va o'quv jarayonini takomillashtirishga qaratilgan yondashuv.

- Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish orqali iqtisodiyotni rivojlantirish imkoniyati. Bu jarayonda kadrlar tayyorlash va ularni amaliyotga jalb qilish juda muhimdir.

- Ta'lim jarayonida iqtisodiy hodisalarga ta'sir ko'rsatish orqali talabalar o'z qobiliyatlarini aniqlashlari va o'z bilimlarini amalda qo'llashlari mumkin. Bu, o'z navbatida, faol va raqobatbardosh kadrlar tayyorlashda yordam beradi.

- Umumijtimoiy muhitni modellashtirish jarayoni, iqtisodiy jarayonlarning inson faoliyatiga ta'sirini tushunishga yordam beradi. Bu, talabalarni ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarda faol ishtirok etishga tayyorlaydi.

- Umumiydan yakkalikka o'tish, talabalarning tushunchasini rivojlantirishga xizmat qiladi. Ushbu jarayon, talabalarni keng ko'lamli fikrlashga, holatlarni ko'ra bilishga va ularga yechim topishga o'rgatadi.

- Talabalar ta'lim jarayonida individual yondashuvga muhtoj. Shuning uchun, adaptiv didaktika orqali har bir talabani xususiyatlariga mos ravishda o'qitish jarayoni amalga oshirilishi zarur.

- Adaptiv didaktika, ta'lim jarayonini talabalar ehtiyojlariga moslashtirishni ta'minlaydi. Bu orqali talabalar o'z muammolarini yechish, mustaqil fikrlash va innovatsion yondashuvlar kiritishda yordam oladilar.

- Ta'lim metodlarini takomillashtirish va yangilash orqali zamonaviy talabalar faoliyatini dorilaman qilish. Bu, o'z navbatida, ikki tomonlama kommunikatsiyani rivojlantirish va talabalarni faol ishtirok etishga undash orqali amalga oshadi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish, iqtisodiyotni rivojlantirish va ijtimoiy jarayonlarda faol ishtirok etish o'rtasidagi bog'liqlikni anglash, ta'lim jarayonining o'ziga xosligini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Adaptiv didaktika yondashuvi, talabalar qobiliyatlarini ochiqqa chiqarishga va ularni zamonaviy iqtisodiyot talabalariga muvofiq tayyorlashga hissa qo'shadi. Bularning barchasi, o'z navbatida, jamiyatning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi.

1.3-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning strategik konsepsiyasi

Ta'lim muassasasining kasbiy rivojlanishi uchun kelajakdagi talabalar bilan barqaror oflayn va onlayn aloqalarni o'z ichiga olgan o'zaro ta'sir qilish usulini ishlab chiqish juda muhimdir. Raqamli transformatsiya davrida jarayonlarni avtomatlashtirilgan boshqarish muhim rol o'ynaydi.

Universitetning Axborot makoni (rasmiy veb saytini) tizimini ijtimoiy tarmoqlarda bo'lajak talabalar tomonidan faol foydalaniladigan turli xizmatlar bilan birlashtirib, abituriyentlarni jalb qilish uchun muloqotning yuqori sifatiga erishish mumkin. Masalan, ta'lim muassasasi hayoti, shahar hayotining o'ziga xos xususiyatlari haqidagi ma'lumotlarni doimiy ravishda yangilab turish, turli tadbirlarda faol ishtirok etish shular jumlasidandir.

Abituriyentlar bilan o'zaro munosabatlarning keyingi bosqichi, ular allaqachon talaba bo'lganida, bu o'quv jarayonidir. Ushbu darajada ta'lim qirralarini kengaytirish, uzoq muddatli aloqalarni mustahkamlash va rag'batlantirish, shuningdek, ta'lim dasturlari sifati va muassasaning jihozlari holatini oshirish kuzatilmoqda. Tebekin, A.V. "...ta'lim muassasalarining yutuqlari ta'lim ehtiyojlarini adekvat baholash va ta'lim mazmunini o'z vaqtida o'zgartirish qobiliyati bilan bog'liq..." deb ta'kidlaydi¹³.

Shuni hisobga olish kerakki, o'quv materiallarini joriy qilishda qat'iy qoidalarga – ta'limning turli darajalari uchun belgilangan standartlarga va universitet professor-o'qituvchilari uchun ko'rsatmalarga rioya qilish muhimdir. Ushbu standartlar xodimlar va texnik vositalar uchun maxsus ko'nikmalar va mezonlarni belgilaydi. Shu bilan birga, alternativi paydo bo'ladi: yoki standartlar va ko'rsatmalarga qat'iy rioya qilish yoki kompaniyalar, talabalar va o'qituvchilar manfaatlarini hisobga olgan holda "natijalarga" asoslangan strategiyani ishlab

¹³ Тебекин, А. В. Требования по подготовке специалистов прикладного менеджмента в сфере управления внешнеэкономической деятельностью в системе высшего образования / А. В. Тебекин, Н. В. Митропольская, Родионова, А. В. Хорева // Педагогическое образование и наука. – 2019. – № 5. – С. 121-128.

chiqish va universitet ishining barcha jabhalarda iste'molchiga yo'naltirilgan yondashuvni amalga oshirish.

Mutaxassislarni tayyorlashga yondashuvni shakllantirishda asosiy e'tibor nafaqat joriy ko'nikmalarga, balki ish beruvchilar uchun qimmatli va talabalar uchun tegishli bo'lgan "tarmoqlararo" qobiliyatlarni kengaytirishga qaratilishi kerak. "Tarmoqlararo" qobiliyatlar keng doiradagi tashkiliy va mijozlarga yo'naltirilgan xususiyatlarni o'z ichiga oladi, bu esa bitiruvchining mehnat bozorida samaradorligi va bozor raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

E.A.Videnevaning so'zlariga ko'ra, ta'lim muassasalari mehnat bozori dinamikasini va bandlik darajasini diqqat bilan kuzatib borish, o'quv kurslarini korxonalarining hozirgi ehtiyojlari va kutganlariga moslashtirish zarur. Shu bilan birga, o'quv dasturlarini yaratishda zamonaviy davlat va mintaqaviy ehtiyojlarga e'tibor qaratish hayotiy ahamiyatga ega¹⁴.

Ta'lim faoliyati sharoitida moddiy-texnika resurslari sifatiga alohida e'tibor qaratish lozim. Bu butun o'quv infratuzilmasini qamrab oladi: jihozlangan sinf xonalari, zamonaviy o'quv qo'llanmalari, sinf xonalari jihozlari, raqamli mahsulotlar va xizmatlar va boshqalar.

Muayyan universitetga kirishga qaror qilishda abituriyentlar uchun yaxshi jihozlangan laboratoriyalar, zamonaviy kooperativ hududlar, kutubxonalar va sport inshootlari, shuningdek, talabalar hayotining boshqa muhim elementlari mavjudligi muhim omil hisoblanadi. Qabul qilingan talabalar soni moddiy bazaning rivojlanish darajasi bilan chambarchas bog'liq va talabalar ehtiyojlariga e'tibor qaratish. Agar ta'lim muassasasi talabalar kutganlarini qondirsa yoki hatto undan ham oshsa, bu abituriyentlarning uni tanlash ehtimolini oshiradi. Raqamlashtirish va jadal texnologik o'sish davrida barcha ijtimoiy sohalarga kirib kelayotgan innovatsion ta'lim muhitini rivojlantirish uchun qulay bo'lgan ilmiy joylar ilg'or ta'lim va ta'lim muassasalarini yaratish mumkin.

¹⁴ Виденева, Е. А. Повышение качества финансового менеджмента в сфере высшего образования / Е.А.Виденева // Форум молодых ученых. – 2018. – № 5-1(21). – С. 677-680.

Zamonaviy ta'lim sharoitida turli dasturiy va uslubiy vositalar, interfaol o'quv qo'llanmalari, videomateriallar, virtual reallik texnologiyalari hamda raqamli laboratoriyalar va kibermakonlarni rivojlantirish ayniqsa dolzarbdir.

Eng so'nggi texnologik ishlanmalar yordamida amaliy va laboratoriya mashg'ulotlari real ishlab chiqarish jarayonlariga maksimal darajada moslashishga intiladi. O'quv jarayonidagi raqamlashtirishning borishi cheksizdir. Ta'lim muassasalari muntazam ravishda innovatsion texnologiyalar raqobatbardoshlikni saqlab qolish va global tendensiyalarga muvofiq talabalar ehtiyojlariga e'tibor berish uchun o'zgaruvchan sharoitlarga moslashish jarayonlarini amalga oshiradilar¹⁵.

Universitet boshqaruvidagi keyingi asosiy jihat xodimlarning martaba va shaxsiy rivojlanishiga qiziqish uyg'otish, motivatsion komplekslarni rivojlantirish, samaradorlikni oshirish, xodimlarni boshqarish sohasida ommabop xizmatlarni tashkil etish va mavjud qobiliyat va bilimlarga ega taniqli olimlarni jalb qilishni o'z ichiga olgan kadrlar resurslarini optimallashtirishdir. Universitetlar inson resurslarini rag'batlantirish va takomillashtirishga qaratilgan strategik tashabbuslarni shakllantirishi va amalga oshirishi zarur.

Bitiruvchilarni kasbga integratsiyalash samaradorligi jamoaning ta'lim jarayonining sifati va tayyorlangan mutaxassislarning dolzarbligidan dalolat beradi.

Tashkilotning mutaxassislarni ishga joylashtirishni qo'llab-quvvatlash bo'yicha asosiy vazifasi quyidagi harakatlar orqali amalga oshirilishi maqsadga muvofiq bo'ladi:

- korxonalar va tashkilotlar bilan ko'p tomonlama shartnomalar asosida mutaxassislarni ishga joylashtirish bo'yicha hamkorlik qilish;
- mehnat bozoridagi mavjud tendensiyalarni tahlil qilish va joriy bo'sh ish o'rinlarini universitetning tarmoq platformalari orqali e'lon qilish;

¹⁵ Литвинюк, А. А. Гендерные особенности HR-менеджмента в сфере науки, высшего образования и высоких технологий / А. А. Литвинюк, А. В. Логинова, Е. В. Кузуб // *Лидерство и менеджмент*. – 2019. – Т. 6, № 3. – С. 279-290.

- bitiruvchi mutaxassislarning martaba o'sishi va ish bilan ta'minlanishi, shuningdek ish beruvchilar ehtiyojlariga javob beradigan nomzodlarni tanlash bo'yicha maslahatlar va tavsiyalardan foydalanish imkoniyatini ta'minlash;

- bitiruvchi mutaxassislarni vaqtincha ishga joylashtirishni qo'llab-quvvatlash;

- hozirgi iqtisodiy voqeliklar va tendensiyalarni hisobga olgan holda, bitiruvchi mutaxassislarni kasbga yo'naltirish va kasbiy moslashtirishga qaratilgan ham global, ham ixtisoslashgan tadbirlarni amalga oshirish;

- muvaffaqiyatli ishga joylashish va martaba ko'tarilishi uchun zarur bo'lgan kompetensiyalarni o'zlashtirishga qaratilgan o'quv mashg'ulotlarini o'tkazish;

- bo'lajak bitiruvchilar bilan mehnat bozoridagi talab, potensial ish beruvchilar bilan aloqa o'rnatishni tashkil etish va strategiyasi, martaba o'sishi va boshqalar bo'yicha ixtisoslashtirilgan uchrashuvlar tashkil etish;

- nogironligi bo'lgan mutaxassislarni ish bilan ta'minlashda yordam berish;

- talabalarning mehnat integratsiyasi bo'yicha ma'lumotlarni to'plash va qayta ishlash, shuningdek, ish beruvchilarning ta'lim sifati bilan qoniqish darajasini baholash uchun so'rovlar o'tkazish.

Yuqori samarali o'quv jarayonini amalga oshirish va talabalarning ta'lim natijalarini yaxshilash professor-o'qituvchilarning kasbiy mahorati bilan chambarchas bog'liqdir.

Talabalarning ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan universitet aspiranturadan keyingi rivojlanish bosqichida o'z bitiruvchilariga faol hamroh bo'lishi kerak. Talabalar bandligini qo'llab-quvvatlashning samarali va o'zaro manfaatli tizimini shakllantirish har bir zamonaviy universitetning markaziy vazifasiga aylanib bormoqda.

Shunday qilib, universitetlar o'z talabalari va bitiruvchilarini doimiy ravishda qo'llab-quvvatlashlari, ularning kasbiy rivojlanishining har bir bosqichida barqaror qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini yaratishlari shart.

OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini ta'minlashning ijtimoiy va iqtisodiy mexanizmlari quyidagi vazifalarni o'z ichiga oladi:

– ish haqining davlat siyosatini shakllantirish, talab, taklif va ishchi kuchining takror ishlab chiqarish bahosini hisobga olgan holda, uning tuzatish mexanizmlarini ishlab chiqish;

– OTM bitiruvchilarini kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni samarali tizimini tashkil qilish;

– yoshlar uchun uy-joy bozorini shakllantirish va mehnat sig‘imi yuqori iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish choralari hisobidan OTM bitiruvchilari harakatchanligini oshirish uchun sharoitlarni yaratish;

– ishchi kuchiga talabni (ish o‘rinlari taklifini) rag‘batlantirish, hududlar xususiyatlariga xos investitsiyalar jozibadorligini oshirish, yoshlar uchun yangi ish o‘rinlarini yaratishda tijorat banklarining imtiyozli kreditlarini joriy qilish va uning asoslanganligini ta‘minlash;

– qishloq joylarda noqishloq xo‘jaligi ish o‘rinlarini yaratish bilan birga, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va qayta ishlashning intensiv omillaridan keng foydalanish;

– eng maqbul demografik siyosatni, migratsion siyosatni rag‘batlantirish, mehnat muhofazasi choralari shakllantirish orqali ishchi kuchi taklifini eng maqbul darajaga etkazish.

1.2-jadval

Mehnat bozori rivojlanishiga ta‘sir etuvchi omillar

Omillar				
Ma‘muriy	Institutsional	Iqtisodiy	Ijtimoiy	Demografik
Nafaqa yoshini pasaytirish. Ish kunini kamaytirish. Ish o‘rinlari ni liberal lashtirish.	Mehnat bozori faoliyati bo‘yicha koordinatsiyani amalga oshirish. Mehnat bozori infratuzilmasini makrodarajadagi tashkiliy-iqtisodiy va tashkiliy-boshqaruv tuzilmalarini muntazam takomillashtirib borish	Mehnat bozorini tartibga solish yuzasidan: moliya-kredit, tarkibiy iqtisodiy islohotlar, investitsion, soliq, tashqi iqtisodiy siyosatlarni muvofiqlashtirish.	Ijtimoiy munosabatlarni yangi shakllarini joriy etish, ijtimoiy dasturlarni ishlab chiqish va joriy etish, ijtimoiy kafolat, yashash darajasi, uni sifati va mehnat faoliyati darajasini ko‘tarish maqsadida ijtimoiy ta‘minot, ishsizlikni kamaytirish.	Joylarda aholi soni, aholi soni dinamikasi, uning tabiiy o‘sishi, mehnat resurslari va tarkibi, aholining o‘rtacha yoshi, aholi umumiy sonida yoshlarning hissasi, migratsiya.

Yuqorida keltirilgan ish bilan bandlikka, ishsizlikka ta'sir qiluvchi mavjud vositalar, yoshlar mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmini keng darajada aks ettiradi.

Mazkur yondashuv asosida islohotlar sharoitida joylarda ish bilan bandlik tizimi faoliyat ko'rsatishining asosiy qonuniyatlari va tamoyillarini ishlab chiqish mumkin, bu esa o'z navbatida mehnat bozorining samarali rivojlanishi ijtimoiy yo'nalganlikni kuchayishi va inson kapitali, jumladan, uning mulkchilikni turli shaklidagi korxonalarda rivojlanishi bilan tavsiflanadi.

Mazkur jarayonda quyidagi metodologik tamoyillarga asoslanishi lozim.

1- iqtisodiyotdagi islohotlar nuqtai nazaridan, ish bilan bandlikni rivojlanishi va uni tartibga solishga mehnat bozori tizimi faoliyat ko'rsatishi va samarali rivojlanishini tashkil etish;

2- boshqarish nazariyasi va amaliyoti nuqtai nazaridan joylarda ish bilan bandlikni tartibga solishni mehnat bozorini boshqarishning muhim bir funksiyasi deb belgilash;

3- mehnat bozori nazariyasi va amaliyotiga mos ravishda ish bilan bandlikni tartibga solish;

Shuning uchun, joylarda ish bilan bandlikni tartibga solish jarayoni ijtimoiy-iqtisodiy tizimning hammaga ma'lum xususiyatlari bilan birga axborot bilan ta'minlanganlik va impulsiv rivojlanish, uzluksizlik va o'zgaruvchanlik, ijtimoiy yo'nalganlik va tartibga solinuvchanlik, tranzitivlik va evolyutsionlik, ko'nikuvchanlik va asoslanganlik kabi xususiyatlar bilan ham to'ldirilishi zarur. Ular bevosita mehnat bozori faoliyat ko'rsatishining obyektiv qonuniyatlaridan kelib chiqadi.

Shunday qilib, mehnat bozorining nazariy va metodologik asoslari, asosiy vazifalari va elementlari mazmunini chuqur o'rganish uning ratsional shakllanishi va samarali rivojlanishi yo'lini ravshanroq ko'rishga imkon beradi.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini ta'minlashning quyidagi usullari mavjud:

Huquqiy usullari, iqtisodiy usullari, tashkiliy usullari, ijtimoiy-psixologik usullari va h.k. ular yoshlarni iqtisodiy faollik, bozor mintalitetini barpo etishga yoʻnaltirish katta ahamiyat kasb etadi.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini taʼminlash funksiyalari quyidagilardan iborat:

1. Rejalashtirish yordamida xizmat koʻrsatish boʻyicha OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshiruvchi va ularning ish bilan bandligiga koʻmaklashuvchi aniq vazifalar qoʻyiladi, shuningdek, ishga joylashish organlari kesimida ularning qarorlari va moliyalashtirish manbalari belgilanadi.

2. Tashkillashtirish OTM bitiruvchilari ehtiyojini ish joylarida aholi bandligiga yordam beruvchi faol dasturlarni ishlab chiqishni tashkillashtirish orqali amalga oshirishga yoʻnaltirilgan.

3. Nazorat ijro etiluvchi tartib-intizom shartlarini mustahkamlash, boshqaruvni oshirish uchun zarur va bandlik xizmatlarining bajaradigan funksiyalari bilan bogʻliq boʻlgan barcha jarayonlarni qamrab oladi.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini taʼminlashning takomillashtirilgan yangi mexanizmi quyidagi asosiy shart-sharoitlarning taʼsirini tartibga solishi lozim: yoshlar mehnat bozorida ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ishchi kuchiga mehnat haqini (narxini) eng past miqdorini aholi jon boshiga toʻgʻri keladigan minimal isteʼmol byudjetidan kam boʻlmagan holda belgilash; OTM bitiruvchilari ish bilan bandligini oshirishni ragʻbatlantirish; OTM bitiruvchilarining malakasi, raqobat qobiliyati va kasbiy harakatchanligini oshirish, yoshlar mehnat bozori infratuzilmasining samarali rivojlanishini taʼminlash va boshqalar.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida oliy taʼlim muassasasi talabalari bandligini taʼminlashda zamonaviy raqamli texnologiyalar va skoring tizimlarini joriy etish muhim ahamiyatga ega.

Talabalarni oʻquv jarayonida shaxsga yoʻnaltirilgan yondashuv asosida oʻqitish, ularning oʻz imkoniyatlari va ehtiyojlariga mos ravishda bilim olishlariga

ko‘maklashadi. Raqamli platformalar va vositalar yordamida shaxsiy o‘quv rejalarini yaratish mumkin. Raqamli texnologiyalar yordamida o‘qituvchilar va talabalar o‘rtasidagi kommunikatsiya, ta‘lim jarayonining moslashuvchanligini oshiradi. Masalan, onlayn darslar, videokonferensiyalar va interaktiv kurslar orqali ta‘lim olishni osonlashtiradi.

Zamonaviy raqamli texnologiyalar talabalarga muammolarni hal qilish bo‘yicha innovatsion yechimlar ishlab chiqishda yordam beradi. Bu, masalan, analitik vositalar, simulyatsiyalar va dasturiy ta‘minot mavjudligi orqali amalga oshirilishi mumkin. Oliy ta‘lim muassasalarida innovatsion boshqaruv tizimlari orqali talabalar bandligini ta‘minlashga qaratilgan dasturlarni amalga oshirish muhimdir. Bu, talabalarni ish bilan ta‘minlashga qaratilgan dasturlar, stajirovkalar va amaliyotlar orqali amalga oshirilishini talab qiladi.

Oliy ta‘lim muassasasi talabalari bandligini ta‘minlashda ijtimoiy va iqtisodiy omillarni hisobga olish zarur. Bu, talabalar o‘rtasida ijtimoiy tarmoqlar va professional tarmoqlarni rivojlantirish bilan bog‘liq.

Skoring tizimini joriy etish orqali talabalar faoliyatini baholash va moliyalashtirish jarayonini takomillashtirish mumkin. Bu tizim, talabalar fikrlari, o‘z qadriyatlarini va qobiliyatlariga asoslanadi va moliyaviy qo‘llab-quvvatlashni oshiradi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish konsepsiyasi, iqtisodiy bilimlarni amaliy ta‘lim orqali oshirish, innovatsion g‘oyalarning hayotga tatbiq qilinishi va o‘quv jarayonida ta‘limning sifatini yaxshilashga qaratilgan bo‘lishi lozim. Bu jarayon talabalarning iqtisodiy faoliyatga tayyorlanishi va umummilliy iqtisodiy rivojlanishga hissa qo‘shishlariga yordam beradi.

Zamonaviy raqamli texnologiyalarni shaxsga yo‘naltirilgan va muammodan yechimga qaratilgan usullar orqali joriy etish, oliy ta‘lim muassasasi talabalari bandligini ta‘minlashda muhim omil hisoblanadi. Skoring tizimi esa, talabalar faoliyatini baholash va moliyalashtirishda yangicha yondashuvni ta‘minlaydi.

Ushbu jarayonlar iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalarning malakalarini oshirishga va ularni ish bilan ta'minlashga xizmat qiladi.

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashni strategik konsepsiyasining asosiy maqsadi – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, ishsizlikning o'sishi, yangi ish joylarini yaratilishi, haqiqiy mehnat daromadlarining kamayishi kabi sharoitlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir.

Buni hisobga olgan holda mazkur konsepsiyaning strategik maqsadlari qilib quyidagilarni belgilash mumkin:

- ijtimoiy yo'naltirilgan qishloq mehnat bozorini bosqichma-bosqich shakllantirish;
- mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan ta'minlash tizimini takomillashtirish;
- yangi ish joylarini tashkil etishga, aholining bandlik darajasini oshirish;
- aholini oqilona bandligini shakllantirish;
- qayta ishlash sanoati, xizmat, sifat va shaxsiy mehnat sektorlarida yangi ish joylarini yaratish;
- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;
- mulkchilikning ijara, jamoa, hissadorlik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarini rivojlantirish;
- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni mahalliy va xorijiy samarali texnologiya va texnika bilan ta'minlash;
- qishloq xo'jaligi sanoat korxonalarini va ishlab chiqarish – ijtimoiy infrastruktura obyektlarini vujudga keltirish;
- mahalliy xodimlarning malakasini, raqobatbardoshligini va chet elga yuborilishini amalga oshirish va ularda yangi iqtisodiy ma'naviy va mafkuraviy tafakkurni shakllantirish;
- har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash va mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;

– mehnat bozorining iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish.

Mazkur maqsadlarga uzluksiz erishish uchun mehnat bozori rivojlanishning asosiy bosqichlari va vazifalarini aniq belgilash zarur.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kichik va o'rta biznesni xizmat va shaxsiy mehnat sektorlarida tashkil qilish zarur. Chunki bu sektorlardagi ish joylarining qiymati yuqori emas. Shuning uchun ko'plab yangi ish joylarini yaratish mumkin. Mazkur tadbirlarni amalga oshirishda, birinchi navbatda, xususiy tadbirkorlar xizmatidan foydalanish kerak.

Turli xil iqtisodiy va ijtimoiy imtiyozlar va kvotalashtirilgan ish joylarini taqdim etish yo'li bilan mehnatga layoqatli yosh va ko'p bolalik ayollar, o'smirlar, pensionerlar va nogironlar faoliyatlarini moddiy rag'batlantirishning tizimini yanada takomillashtirish qishloq ishchi kuchiga talabni oshirishning muhim iqtisodiy tadbirlaridan biri hisoblanadi.

Yosh bolani tarbiyalash muddatini uzaytirish (kelajakda bola yetti yoshga to'lgunga qadar) va unga haq to'lash miqdorini doimo oshira borish ayollarni ixtiyoriy ravishda mehnat bozorida, xalq xo'jaligining bandlik tarmoqlaridan «tortib olishga» imkon berar edi. Ular oilaviy ishlar bilan mashg'ul bo'lganliklari sababli ish joylarida yuqori samara bera olmaydilar. Yosh bolalik ayollarning «sun'iy» ishsizligini hal qilishning muhim usuli ularning bolaga qarash bo'yicha amaliy faoliyatlarini moddiy rag'batlantirish va uni rasmiy tan olish bo'lishi mumkin. Shu maqsadda bandlikka ko'maklashish jamg'armasining ishsizlik nafaqalariga sarflanayotgan mablag'larini ijtimoiy sug'urta jamg'armasiga qayta taqsimlash va ularni ijtimoiy to'lovlar ko'rinishida ayollarga berish lozim.

Qishloq xo'jalik mahsulotlarini ishlab chiqarish, qayta ishlash sanoati va ijtimoiy ishlab chiqarish infrastrukturasi korxonalarida va xususiy xo'jaliklarda kvotalashtirilgan ish joylari miqdorini oshirish, hamda uyda ishlash ko'lamini kengaytirish ko'p bolalik ayollar faoliyatini iqtisodiy rag'batlantirilishini sezilarli darajada oshiradi.

Yoshlar ishsizligi muammosini maktablarda o‘smirlarni kasbiy yo‘naltirish bo‘yicha faoliyatni yaxshilash, hamda daromad keltiruvchi ishlarning turlarini ko‘paytirish yo‘li bilan hal qilish mumkin.

Mehnatga layoqatli pensionerlar va nogironlar uchun kvotalashtirilgan ish joyini tashkil etuvchilarga imtiyozli kreditlar berish va ularning daromadlariga pasaytirilgan soliq stavkalarini belgilash lozim.

Shu bilan birga, qishloq ishchi kuchi taklifini rag‘batlantiruvchi yoki cheklovchi soliq stavkalari muhim iqtisodiy tadbirlar guruhiga kiradi. Daromad solig‘i stavkasining o‘ssishi yollangan xodimlarni yangi ish joyiga taklifini kamayishiga olib keladi. Shu bilan birga yuqori malakali mutaxassislarning ko‘shimcha ishga qiziqishlari kamayadi. Soliq stavkasining oshishi ko‘pchilik aholi bandligiga salbiy ta‘sir qiladi. Shuning uchun, bizning fikrimizcha, bunday tadbirlarni amalga oshirishdan avval uning oqibatlarini kompleks tahlil qilish kerak.

Mazkur konsepsiyada ish kuchi taklifining kamayishiga olib keluvchi iqtisodiy va ijtimoiy tadbirlar ham ishlab chiqilgan: shaxsiy-yordamchi xo‘jaliklarni, yakka mehnat faoliyatini va o‘zini o‘zi band qilish tizimini rivojlantirish; bandlikning egiluvchan va nostandart shakllarini kengaytirish; ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tadbiq etish; inflyatsiyaning o‘ssishini qisqartirish; ishsizlikni kamaytirish va uning nafaqa miqdorini oshirish; yollangan xodimlar va ish beruvchilar moddiy manfaatdorligini ta‘minlash; ish bilan band bo‘lmagan shaxslarning malakasini, raqobatbardoshligini, safarbarligini va eksport qilinishini oshirish va ularning ijtimoiy himoyasini ta‘minlash.

Shuningdek, ish bilan band bo‘lgan xodimlarning malakasini oshirishni tashkil qilish ham ijtimoiy tadbirlarning muhim qismini tashkil qiladi. Hozirgi vaqtda bozor uslubida xo‘jalik yuritishning talablariga mos keluvchi yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlashga obyektiv zaruriyat vujudga keldi. Buning uchun, avvalo, qishloq o‘quv maskanlarining moddiy-texnikaviy va moliyaviy ta‘minotlarini yaxshilash va undagi professor-o‘qituvchilarning iqtisodiy

manfaatdorligini, ijtimoiy himoyasini va professional-malaka darajasini tubdan yaxshilash lozim.

Yangicha xo‘jalik yuritish uslubiyati esa, ularning ulushini 30-40%ga tenglashtirishni, rivojlangan xorijiy davlatlar tajribalarini o‘rganishni ham taqozo etmoqda. Shuning uchun menejmentlar, marketologlar, biznesmenlar, ishbilarmonlar kabi hozirgi zamon mutaxassislarini tayyorlashning maqsadli rejalashtirilgan respublika va hududiy dasturlarini ishlab chiqib, izchil amalga oshirilishini doimiy nazorat qilish va zarur mablag‘ bilan ta‘minlash lozim. Bunday tadbirlarni ijobiy amalga oshirish uchun esa, avvalo, pedagogik va ilmiy xodimlar ish haqiga nisbatan soliqlar darajasini keskin kamaytirish bilan birga ularni ilg‘or tajribga ega bo‘lgan xorijiy davlatlarga bir-ikki oylik emas, balki ikki-uch yillik malaka oshirishga jo‘natish kerak. Bundan iqtidorli studentlar ham istisno bo‘lmasligi zarur.

Yuqori malakali kadrlar ularga ehtiyoji yuqori bo‘lgan korxonalarining, tashkilotlarning, shaxsiy xo‘jaliklarning va ishbilarmonlarning sof daromadlari hisobidan tayyorlanishi davlat byudjeti mablag‘larini tejashga olib keladi. Mazkur tadbirlar qishloq ishchi kuchining raqobatbardoshligini oshirishga va eksport qilinishini ko‘paytirishga hamda va uning taklifi kamayishiga bevosita ta‘sir etadi.

Ish haqini tartibga solish bo‘yicha tadbirlar ishchi kuchi talab va taklifi o‘rtasidagi nisbatga ta‘sir qilishning umumiqtisodiy - ijtimoiy uslubidir. U ko‘proq ishchi kuchining taklifiga ta‘sir etadi. Chunki ish haqining miqdori mehnatni tatbiq qilish sohasini belgilaydi. Shuning uchun, davlat ish haqi sohasida oqilona siyosatni o‘tkazib, ishchi kuchiga talabning miqdori va tuzilishiga ta‘sir ko‘rsatishi mumkin. U – ish haqining barcha ko‘rsatkichlarini tartibga soluvchidir. Davlatning aralashuvi - ma‘muriy va iqtisodiy bo‘lishi mumkin. Uning ish vaqti davomiyligi va ish vaqti birligiga ish haqi to‘lashga ta‘siri odatda ma‘muriy xarakterga ega. Ko‘pgina rivojlangan mamlakatlarda davlat ish haftasining eng katta davomiyligi va eng kam ish haqini tartibga solib boradi. Ish haqining aniq miqdorini belgilashda to‘rtta subyekt o‘zaro hamkorlik qiladi: davlat, kasaba uyushmasi, tadbirkorlar va mehnat bozori. Davlat ish haqini belgilash bo‘yicha mas‘uliyatni

kasaba uyushmalari va tadbirkorlarga yuklashi mumkin bo'lsa ham, bu jarayonda faol ishtirok etadi. Bozor sharoitlarida davlat ish haqi darajasini ma'muriy belgilashdan voz kechishi lozim. Uning miqdori ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasida tuziladigan mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida kasaba uyushmasi vakilining mutlaq ishtirokida belgilanishi kerak.

Bundan tashqari, konsepsiyada ta'kidlanganidek, mehnat birjalari tomonidan ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikni kamaytirish bo'yicha amalga oshiriladigan muhim iqtisodiy chora-tadbirlar sirasiga band bo'lmagan xodimlarga kasblari bo'yicha ish joylarini taqdim etish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan imtiyozli kreditlar berish yo'li bilan kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, bo'sh ish joylari yarmarkalarini o'tkazish, o'z vaqtida nafaqalar va moddiy yordam berish, ijtimoiy himoyani ta'minlash kiradi.

Ushbu konsepsiyada O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi» Qonuni va Mehnat Kodeksi qoidalari va «Aholini ish bilan ta'minlash va yangi ish joylarini yaratish», «Kadrlarni tayyorlash», «Qishloq ijtimoiy infrastrukturasi rivojlantirish» bo'yicha davlat dasturlarining asosiy ko'rsatkichlari inobatga olindi. Ular konsepsiyaning ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifning kamayishi bo'yicha tashkiliy chora-tadbirlarni ishlab chiqishga bevosita yordam beradi. Bular jumlasiga korxonalar xususiylashtirilgan, iqtisodiy nochorlashgan va ixtisosi o'zgargan sharoitlarda ishlayotganlarning (ayniqsa, malakali xodimlarning) bandligini saqlab qolish va barqarorlashtirish (ish joylarini mablag'lar bilan ta'minlash va kvotalashtirish), xodimlarning raqobat qobiliyatini oshirish, ish bilan band bo'lmagan shaxslarni qayta o'qitish, bundaylar qo'shimcha kasb va mutaxassisliklarni egallashlari uchun sharoitlar yaratish va ularning ruhiy kayfiyatlarini ko'tarish, bandlikni egiluvchan va o'zini o'zi band qilish shakllarini rag'batlantirish, qishloq xo'jaligi bo'lmagan qo'shimcha ish joylarini yaratish va bo'sh lavozimlarni egallash uchun bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan oqilona foydalanish (qarzlarni, imtiyozli kreditlar), yoshlar, ko'p bolalik ayollar, mehnatga layoqatli pensionerlar va nogironlar uchun kvotalashtirilgan ish joylarini yaratuvchi korxonalarni iqtisodiy rag'batlantirish, qishloq

OTMni tugatgan va o'z mutaxassisligi bo'yicha ish topa olmagan yosh kadrlarni ish haqi uchun bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan mablag'lar o'tkazish sharti bilan (bandlik xizmati tashkilotlari bilan shartnomalar asosida) ishga qabul qilish amaliyotini kengaytirish, noqishloq xo'jaligi yangi ish joylarini yaratishni investitsiya bilan ta'minlash va ijtimoiy infrastruktura obyektlarini rivojlantirish kiradi.

I bob bo'yicha xulosalar

1. Tadqiqotda talabalar faoliyatini innovatsion boshqarishda yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligini o'rganishga doir nazariy yondashuvlardan kelib chiqib unga nisbatan quyidagicha mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi: yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligiyoshlarning muayyan mehnat bozori doirasida ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyojini xodimlarning boshqa toifalariga qaraganda yaxshiroq qondirish qobiliyatini belgilab beruvchi xususiyatlar yig'indisini o'zida namoyon etadi va ushbu xususiyatlar muayyan hududning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatida ishtirok etishning muvaffaqiyatini belgilab beradi.

2. Hududiy darajada oliy ta'lim muassasasi talabalari faoliyatini innovatsion boshqarish asosida ish bilan bandlikka tayyorlash jarayoniga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy subyektlar jumlasiga quyidagilar kiradi: mahalliy hokimiyat organlari; xo'jalik yurituvchi subyektlar; yosh mutaxassislarda zarur xususiyatlarni shakllantirish maqsadida xo'jalik yurituvchi subyektlar bilan tegishli tarzda o'zaro hamkorlik qilishi lozim bo'lgan ta'lim muassasalari kiradi. Mazkur vazifani hal etish uchun yuqorida tilga olingan subyektlar OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonini tartibga solishning institutsional, iqtisodiy, tashkiliy, axborot, ma'muriy vositalarini qo'llaydi.

3. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida mehnat bozorining vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun o'zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklarning iqtisodiy munosabatlarda bo'lishlarini taqozo etadi. Mehnat bozorida raqobat mexanizmini

yo'lga qo'yish samaradorligini oshirish, ishchi kuchining sifat ko'rsatkichlarini to'xtovsiz oshirib borish – ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirishning iqtisodiy mexanizmining asosi bo'lib hisoblanadi.

4. Hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka tuzilishi bo'yicha iqtisodiyot tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois raqobatbardosh ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda ularning qishloq mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlikning davlat xizmati tizimidagi va boshqa OTMdagi xodimlarning malakalarini oshirishni tashkil etish, korxonalarining o'zidagi maxsus kurslarda mutaxassislikga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

5. Tadqiqotda talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida mehnat bozorida OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini ifodalovchi ko'rsatkichlar mazmuni ochib berildi hamda ta'lim muassasalari bitiruvchilari va ish beruvchilar vakillarining yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligi ko'rsatkichlarining ahamiyatini baholashning zarurligi ko'rsatib o'tildi.

6. Mijozlarga yo'naltirilgan boshqaruv tamoyillari va strategiyalari oliy ta'lim talabalari uchun juda muhimdir. Mijozlarning ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan raqamli mahsulotlar va xizmatlardan foydalaniladigan axborot portallarini monitoring qilish va tahlil qilish nuqtai nazaridan akademik muassasalarda yaxshi tuzilgan boshqaruv tizimi o'quv dasturlariga bo'lgan ehtiyojni to'g'ri aniqlashga va ularni ilgari surishga yordam beradi; to'g'ri narxlarni belgilash va o'quv jarayonini sifatli tashkil etish, shuningdek, raqobatbardoshlikni oshirish va yangi abituriyentlarni jalb qilish. Bu ta'lim muassasasi faoliyati samaradorligini oshirish imkonini beradi.

7. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirish borasidagi xorijiy mamlakatlar tajribasini tahlil qilish xorijiy mamlakatlarda yoshlar ish bilan bandligi muammosini hal qilish borasida katta amaliy tajriba to'planganligi haqida xulosa chiqarish mumkin. Bu tajribani

O'zbekistonda qo'llash imkoniyati faqat maxsus tayyorlangan va ta'lim olgan, xorij tajribasini moslashtirishga qodir bo'lgan kadrlar mavjud bo'lgan sharoitlardagina amalga oshirish mumkin.

II BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH MEXANIZMLARI

2.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishga yo‘naltirilgan innovatsion yondashuvlar

Dunyo tajribasida iqtisodiy rivojlanishning bosh omili – inson kapitali ekanligi bugungi kunda hech kimga sir emas. Hozirgi vaqtda iqtisodiyotning barcha sohalarida ro‘y berayotgan innovatsion jarayonlar iqtisodiy nazariyaning inson kapitali ko‘rinishida amalga oshiriladigan inson qobiliyatlariga bo‘lgan qiziqishi ortib borayotgani bilan birgalikda raqobatbardoshligi unchalik aniqlanmagan innovatsion jamiyatni shakllantirishga olib keladi.

Agar ilgari jamiyatda boylik – moddiy omillar deb hisoblangan bo‘lsa nomoddiy obyektlar ustidan hukmronlik qilsa, 20-asrning oxirida iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshirishning hal qiluvchi omili va sharti pul va mashinalar emas, balki odamlar ekanligi ayon bo‘ldi.

Bu borada inson kapitali kabi iqtisodiy toifani ishlab chiqish va o‘rganish katta imkoniyatlar beradi, iqtisodiy fan inson kapitalini uzoq muddatli iqtisodiy o‘sishni va iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishini ta‘minlovchi asosiy elementlardan biri deb hisoblaydi.

Inson va uning qobiliyatlari, bilim, malakasi har qanday jamiyat farovonligi va davlat iqtisodiy taraqqiyotining asosiy omiliga aylangan bugungi kunda O‘zbekistonda ham inson kapitali, shubhasiz, ijtimoiy iqtisodiy siyosatning ustuvor yo‘nalishi sifatida namoyon bo‘lmoqda. Chunki inson kapitalini rivojlantirish – innovatsion iqtisodiyot, bilimlar iqtisodiyoti, investitsiyalar, global axborot tizimlari, eng yangi texnologiyalar va biznesning yangi shakllarini rivojlantirishning zarur sharti sanaladi.

Inson kapitali (ing. human capital) – bu inson va umuman jamiyatning turli ehtiyojlarini qondirish uchun ishlatiladigan bilimlar, ko‘nikmalar to‘plami. Inson potensialini tashkil etuvchi turli xususiyatlar ichida, inson kapitali aynan daromadlarning o‘zgarishiga ta‘sir ko‘rsatuvchi xususiyatlarni ifodalaydi, shu

jihtdan inson kapitali ishchining maxsus ta'lim, kasb-hunarga tayyorlash va ishlab chiqarish tajribasi asosida to'plangan bilimlari, ularni amalda qo'llashi va mahoratini o'z ichiga oladi.

Inson kapitali konsepsiyasi ta'lim, fan, texnika, sog'liqni saqlash tizimini yanada rivojlantirish, mehnat resurslarini taqsimlash dasturlarini ishlab chiqish uchun mustahkam asos bo'ladi. Hozirgi vaqtda inson kapitali jamiyat, iqtisodiyot va umuman davlat rivojlanishining asosiy omiliga aylantirilmoqda, uni o'rganishda "Inson kapitali" tushunchasining kelib chiqishi va shakllanishini bilishgina emas, balki ushbu qimmatli resursdan milliy iqtisodiyotga foyda keltirishi uchun to'g'ri foydalanish ham muhimdir. Davlat miqyosida uni yanada rivojlantirish bo'yicha yo'nalish va yo'nalishlarni to'g'ri tanlash, eng ustuvor vazifani belgilash muhim ahamiyatga ega.

Inson kapitalini rivojlantirish va undan foydalanish yo'nalishlari, bu esa iqtisodiy rivojlanish strategiyasini shakllantirishga olib kelishi kerak, uning markazida bilim, ko'nikma va innovatsion g'oyalar to'plangan shaxs turadi.

Inson kapitali tushunchasi o'zining zamonaviy ko'rinishida asosan G.Bekker, T.Shulst, B.Veysbrod (Vashington universiteti), J.Mintzer (Kolumbiya universiteti), L. Turou (Massachussete texnologiya instituti) U.Bouen, M.Fisher, J.Vayzey (Kembrij va Oksford universitetlari), M.Blaug, S.Boulz, Y.Ben-Poret, M.Vudxoll, E.Denison, S.Deyzi, J.Kendrik, B. Kiker, R. Layard, F. Machlup, G. Psacharopoulos, F. Welch, B. Chizvik, Kapelyushnikov R.I., Dyatlov S.L., Dobro'nin A.I., Konov V.A., Kurganskiy S.A., I.V. Ilinskiy kabi mashhur iqtisodchilarning asarlari ta'sirida shakllangan¹⁶.

¹⁶ Беккер Гэри С. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение; экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003; Schultz T. Investment in Human Capital // Economic Growth - an American Problem. Englewood Cliffs, 1964; Thurow L Investment in Human Capital. Belmont, 1970; Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and The life Cycle of Earnings. N.Y.; L, 1970; Denison E. The Sources of Economic Growth in US and Alternative before. - US. N.Y., 1952; Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. — М.: Прогресс, 1978; Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М.: Наука, 1981; Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994; Добрынин А.И., Дятлов С.А., Конов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1993; Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. СПб.: СПбУЭФ, 1996. Fisher I. The Nature of Capital and Income. New York, London, 1927.

Jahon banki guruhi tomonidan 2018-yil oktyabr oyida e'lon qilingan va 2020-yilda yangilangan Inson kapitali indeksining (IKI) birinchi nashriga ko'ra, bugungi kunda tug'ilgan bolalarning deyarli 60 foizining samaradorligi eng yaxshi holatda, to'liq ta'lim va umumiy salomatlik bilan indeksning ular erisha oladigan narsaning yarmini tashkil qiladi. Bu inson kapitalidagi chuqur inqirozni aks ettiradi va iqtisodiy o'sish va global hamjamiyatning 2030- yilga kelib o'ta qashshoqlikni birgalikda tugatish sayi-harakatlariga jiddiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

IKI - ma'lum bir yilda tug'ilgan bolaning hayot traektoriyasining asosiy bosqichlari (tug'ilishdan kattalargacha) va ularning keyingi avlod ishchilarining mahsuldorligi uchun oqibatlarining miqdoriy tasviridir. Indeks uchta komponentdan iborat:

Birinchi komponent: Omon qolish. Indeksning ushbu komponenti bugungi kunda tug'ilgan barcha bolalar ham rasmiy ta'lim orqali inson kapitalini to'plash jarayoni boshlangan yoshga qadar yashab qolmasligi achinarli haqiqatni aks ettiradi. Omon qolish 5 yoshgacha bo'lgan bolalarning o'lim darajasi bilan o'lchanadi; bu holda 5 yoshgacha bo'lgan bolalarning omon qolish darajasi qo'shimcha ko'rsatkich sifatida ishlatiladi.

Ikkinchi komponent: Maktab ta'limi. Indeksning ushbu komponenti ta'lim hajmi va sifati haqidagi ma'lumotlarni birlashtiradi.

Ta'lim sifati bolalar o'rtasida maktabga qabul qilishning ustuvor xususiyatini hisobga olgan holda, bola 18 yoshga to'lgunga qadar kutilayotgan maktabda o'qish yillari bilan baholanadi. Ushbu ko'rsatkichning maksimal qiymati 14 yoshni tashkil etadi, bu 4 yoshida maktabgacha ta'lim muassasasiga kirgan bola 18 yoshga to'lgunga qadar maktabda o'qishning maksimal davomiyligiga to'g'ri keladi.

Ta'lim sifati Jahon bankining Uyg'unlashtirilgan test ballari ko'rsatkichini ishlab chiqish uchun ta'lim oluvchilarning baholash bo'yicha asosiy xalqaro dasturlardan olingan test ballarini uyg'unlashtirish bo'yicha ishini aks ettiradi. Ular Xalqaro matematika va fan ta'limi tadqiqoti (TIMSS) tomonidan qo'llaniladigan shkalaga o'xshash Jahon uyg'unlashtirilgan ta'lim natijalari shkalasi birliklarida o'lchanadi. 625 ball (TIMSS) bo'yicha yuqori ko'rsatkich, 300 ball esa past

ko'rsatkich bo'lib, bir qancha boshqa mintaqaviy baholashlarning minimal balliga teng.

Uchinchi komponent. Salomatlik. Ta'lim darajasining standart ko'rsatkichi sifatida qo'llaniladigan maktab yillari kabi qo'llanilishi mumkin bo'lgan yagona umumiy qabul qilingan, to'g'ridan to'g'ri o'lchanadigan va umumiy qabul qilingan integral o'lchov mavjud emas. Buning o'rniga umumiy salomatlikning ikkita proksi o'lchovi qo'llaniladi:

Voyaga etganlarning omon qolish darajasi. U 60 yoshgacha yashaydigan 15 yoshli o'smirlar ulushi bilan o'lchanadi. Ushbu o'lim darajasi, agar hozirgi sharoit kelajakda ham saqlanib qolsa, bugungi kunda tug'ilgan bola kattalar sifatida duch kelishi mumkin bo'lgan o'limga olib kelmaydigan ta'sir doirasini bilvosita hisoblab chiqadi.

5 yoshgacha bo'lgan bolalarning sog'lom o'sishi. Bu ko'rsatkich bolalarda o'sishning sustligi bilan baholanadi, ya'ni bo'yi ma'lum bir yoshga to'g'ri keladigan me'yordan past bo'lgan 5 yoshgacha bo'lgan bolalar ulushi bir minus sifatida. Chaqaloqlik bolaning tug'ruqdan oldin, go'daklik va erta bolalik davrida rivojlanishi qanchalik sog'lom bo'lganligini o'lchaydi va bugungi kunda tug'ilgan bolaning hayotining dastlabki yillarida duch kelishi mumkin bo'lgan, kattalarda salomatlik va farovonlik uning uchun jiddiy oqibatlariga olib kelishi mumkin bo'lgan sog'liq uchun xavflarning umumiy o'lchovidir..

IKI komponenti va yakuniy mamlakat HCI reytinglari bo'yicha ajratilgan ma'lumotlar, batafsil manba ma'lumotlari bilan birga, Inson kapitalini rivojlantirish loyihasi veb-saytida mamlakat HCI ma'lumotlar fayllarida e'lon qilinadi; ularni Jahon bankining DataBank veb-saytidan ham yuklab olish mumkin. Bundan tashqari, global HCI ma'lumotlar to'plamini Excel formatida Inson kapitalini rivojlantirish loyihasi veb-saytidan yuklab olishingiz mumkin, u HCI ni hisoblash uchun tenglamalar bilan HCI kalkulyatorini o'z ichiga oladi. Foydalanuvchilar komponent o'qishlarini kiritishlari va indeks qamrab olgan har qanday mamlakat uchun HCI ballini hisoblashlari mumkin.

Texnologiya, demografiya, beqarorlik va iqlimdagi jadal global o'zgarishlar sharoitida inson kapitali taqchilligi xavfli darajada ortib bormoqda. Mojarolar va pandemiyalar inson kapitaliga halokatli ta'sir ko'rsatishi, odamlarning hayotiga zomin bo'lishi, daromad manbalarini yo'q qilishi, ovqatlanishning yomonlashishi va asosiy sog'liqni saqlash va ta'lim xizmatlarini buzishi mumkin. Bu ta'sirlar, ehtimol, ko'p odamlarning hayoti davomida davom etib, ularning mahsuldorligini pasaytiradi. Biroq, odamlarga sarmoya kiritish ko'pincha e'tibordan chetda qoladi. Shu bilan birga, inson kapitalining tez o'zgarishiga ko'plab misollar keltirish mumkin, masalan, Singapur, Koreya Respublikasi va Irlandiya kabi mamlakatlarda va dunyoning ba'zi qashshoq mamlakatlarida ajoyib yutuqlarga erishilmoqda¹⁷.

Dunyo tajribasi va amaliyoti shuni ko'rsatmoqdaki, aynan inson kapitaliga investitsiya yo'naltirishni ustuvor vazifa sifatida tanlagan mamlakatlar yuksak taraqqiyotga erishmoqda. Chunonchi, rivojlangan mamlakatlarda ta'limning to'liq tsikliga investitsiya kiritishga, ya'ni, bola 3 yoshdan 22 yoshgacha bo'lgan davrda uning tarbiyasiga sarmoya sarflashga katta e'tibor beriladi.

2.1-jadval

Dunyoning ayrim mamlakatlari bir ishchi kuchini shakllantirishga ketgan xarajat

Mamlakatlar	Ta'limning to'liq tsikliga sarflangan sarmoya (dollar)	Bir xodim yaratadigan qo'shimcha qiymatning miqdori (dollar)
AQSh	231 000	3.1 mln.
Janubiy Koreya	131 000	2.1 mln.
O'zbekiston	19 000	77 ming

Jahon bankining inson kapitali indeksi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

Agar yuqoridagi ma'lumotlarga e'tibor qaratadigan bo'lsak, AQSh va Janubiy Koreyada bir ishchi kuchini shakllantirishga ketgan xarajat o'zini 13-17 karra oqlagani holda, O'zbekistonda sarflangan sarmoyaning jamiyatga keltiradigan foydasi atigi 4 barobarni tashkil etadi.

¹⁷ Проект развития человеческого капитала. Всемирный банк. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/>

Agar xorijiy to‘g‘ridan to‘g‘ri investitsiyalarni jalb etgan mamlakatlarning 2019-yilgi reytingiga qaraydigan bo‘lsak, bugungi kunda xorijiy investitsiyalar arzon ishchi kuchi bo‘lgan mamlakatlarga emas, balki intellektual salohiyati hamda inson kapitali yuqori salohiyatga ega bo‘lgan mamlakatlarga kiritilayotganligiga guvoh bo‘lamiz.

2.2-jadval.

Ayrim to‘g‘ridan to‘g‘ri investitsiyalar miqdorini inson kapitali indeksiga bog‘liqligi tahlili.

IKI reytingi	Mamlakatlar	To‘g‘ridan to‘g‘ri xorijiy investitsiyalar hajmi (mln)
1	Amerika Qo‘shma Shtatlari	258 390 000 000
2	Xitoy	203 492 014 029
3	Germaniya	105 277 588 652
4	Braziliya	88 324 149 805
5	Gonkong	86 462 759 029
6	Singapur	82 039 577 168
103	O‘zbekiston	624 293 458

Jahon bankining inson kapitali indeksi ma’lumotlari asosida tayyorlangan.

Darhaqiqat, keyingi yillarda O‘zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish orqali barqaror iqtisodiy o‘shishni ta’minlash va xalqqa munosib turmush tarzini yaratib berishga kun tartibidagi asosiy masala sifatida qaralmoqda.

Oliy ta’lim muassasini barqaror o‘zini-o‘zi rivojlantiruvchi tizimga aylantirish zamonaviy universitet boshqaruvi vazifasidir. Bu esa universitet rahbariga bog‘liq.

Ta’lim sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish OTMning strategik maqsadlari va sifat nazorati ushbu jarayonning asosiy vazifasiga kiradi.

Hozirgi zamon iqtisodiyotida texnika birinchi o‘ringa chiqqan. Va shunga qaramay uning tizimi hali ham ishlab chiqarishni oqilonlashtirishning asosida yotadi. Undan bugun ham takrorlanuvchi operatsiyalarga ega korxonalarda keng foydalaniladi.

AQSh va boshqa mamlakatlardagi F.Teylorning izdoshlari bu tizimni takomillashtirganlar va rivojlantirganlar, ba’zi bir joylariga tuzatishlar kiritganlar.

Ular alohida ishlab chiqarish operatsiyalarini o'rganishdan butun ishlab chiqarish jarayoni va uni tartibga solish usullarini o'rganishga o'tganlar. F.Teylorning eng yaqin yordamchisi G.Gant o'ziga xos jadvalni ishlab chiqadi, unda har bir ishchi har qanday vaqt uchun o'zining ish haqi natijalarini ko'rishi mumkin edi. Jadvalda yana ishlab chiqarish dasturlarining bo'limlari va vazifalar bajarilishining borishi o'rtasidagi vaqtincha aloqalar aks ettirilgan. Ko'pchilikning fikriga ko'ra, bu jadval o'sha vaqtda mehnatni boshqarishda inqilobni keltirib chiqargan. U korxonada doirasidagi ishlab chiqarish jarayonini operativ rejalashtirish hamda keyinchalik ishlab chiqilgan tarmoqli jadvallarning asosiga yotgan.

F.Teylorning zamondoshi F.Gilbret xronometrajning kashfiyotchisi hisoblanadi. Amerika kompaniyalaridan birining boshqaruvchisi R.Vulf mehnat unumdorligini oshirishning bir qator yangi moddiy rag'batlarini kiritgan va ishchilarni boshqaruvning ba'zi bir masalalarini hal qilishga jalb etgan. Sotsiolog M.Follett korxonadagi nizolar muammosi hamda rahbarlik uslubi bilan shug'ullangan. Garvard universiteti professori G.Myunsterberg mehnat unumdorligini psixologik omillarga bog'liqligini ta'kidlagan. U birinchi test va muhandislik psixologiyasining birinchi tizimli ocherki muallifi hisoblangan, kasb tanlashga ilmiy yondashishni boshlab bergan. Muhandislar va ishlab chiqarishning boshqa mutaxassislari bilan tadqiqot qilish bilan shug'ullangan. Ularning g'oyalari zamonaviy fanda rivojlana boshlagan, uni Yevropada ergonomika, AQShda esa - ijtimoiy injeneriya deb ataydilar.

Ushbu olimlar asarlarida shakllangan «mehnatni ilmiy tashkil etish» tamoyillari ko'p yillar davomida mehnatni texnokratik boshqarishning asoschisi bo'lgan. Birinchi navbatda bu rahbarlikni yakka xodimga qaratish; mehnatni tashkil etish va rag'batlantirishga me'yoriy yondashishni kiritish; mehnat jarayonin rejalashtirish va nazorat qilishni tashkil etish; xodimlarni tanlab olish va tayyorlashni o'tkazish; boshqaruv faoliyatiga mehnat taqsimotini kiritish va ixtisoslashtirilgan xodimlar bo'linmalarini ajratish haqidagi qoidalardir. Texnokratik boshqaruv G.Ford zavodlarida yuqori darajada rivojlangan. Uzluksiz-konveyerli ishlab chiqarishni puxta tashkil etish, rahbarlikni markazlashtirish va

mehnatga ilmiy yondashish tufayli G.Ford va boshqa kompaniyalardagi uning izdoshlari ishlab chiqarish xarajatlarining ancha pasayishi va ishlab chiqarishning oshishiga erishganlar. Fordizm o'sha vaqtda mehnatni texnokratik boshqarishning o'zining namoyon bo'lishi bo'yicha eng obro'li texnik-iqtisodiy va ijtimoiy jihatlari bilan jipslashib ketgan.

Sirdaryo viloyati Mirzacho'lda joylashgan bo'lib, u 1963 yilda tashkil etilgan. Viloyat markazi Guliston shahri hisoblanadi. Viloyat shimolda Qozog'iston, janubda Tojikiston Respublikalari bilan chegaradosh. Sirdaryo viloyatining er maydoni 4,3 ming kvadrat kilometr bo'lib, 688,6 ming aholi istiqomat qiladi. Sirdaryo viloyatida asosan o'zbeklar (60 %), shuningdek, qozoq, tojik, rus, koreys va boshqa 36 dan ortiq millat vakillari yashaydi. 1 kv. km.ga 159 kishi to'g'ri keladi. Viloyatda yerni kompleks o'zlashtirish ilk bor XX asrning 50-yillarda amalga oshirilgan. Asrlar davomida kimsasiz, to'qay va butazorlardan iborat Mirzacho'l hududida o'zlashtirish ishlari natijasida obod shahar va qishloqlar, sug'orish inshootlari, ishlab chiqarish korxonalarini va hokazolar bunyod etildi.

Sirdaryo viloyatining Respublikadagi boshqa viloyatlaridan o'ziga xosligi quyidagilardan iborat:

- Sirdaryo viloyati O'zbekiston tarkibidagi ma'muriy hudud sifatida eng yosh, sanoati rivojlanmagan, ishsizlik darajasi yuqori bo'lgan, ammo katta iqtisodiy imkoniyatlarga mos hudud hisoblanadi;

- Sirdaryo Toshkent shahri bilan boshqa viloyatlarni bog'lash imkoniyatiga ega M-34 yo'lining asosiy qismini qamrab olgan. Ammo aynan shu yo'lda xizmat ko'rsatish yo'lga qo'yilmagan. Qadimda Buyuk ipak yo'lining muhim bir tarmog'i aynan mana shu Mirzacho'l orqali o'tib, Farg'ona vodiysi va Toshkent shahrini Zarafshon vohasidagi shaharlar bilan bog'lagan;

- respublikada turli millat vakillari istiqomat qiladigan hudud sifatida yetakchi o'rinda turadi. Sirdaryo viloyatida 30 dan ortiq millat va elatlar istiqomat qiladi.

Sirdaryo viloyatining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligiga bevosita ta'sir qiladi.

Viloyatning ijtimoiy rivojlanishi ham yoshlar raqobatbardoshligiga ta'sir qiladi. Statistika ma'lumotlariga ko'ra, 2022-yilda mehnat resurslari soni 880,5 ming kishini, shuning 378,7 ming kishisini (78,8%) iqtisodiy faol aholi tashkil etgan. Tahlillarga ko'ra, 2015-2022 yillar davomida ish bilan band aholi soni 4,5 foizga ko'paygan (2.1-jadval).

Aholi daromadlari dinamikasining mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligining shakllanishiga ta'siri, birinchidan, mehnatga motivatsiyalash orqali (mikro darajada); ikkinchidan, aholining to'lovga qobil talabini shakllantirish orqali (mezo va makro darajada) namoyon bo'ladi; uchinchidan, daromadlar darajasi malakali mehnat bozorining shakllanishiga ta'sir ko'rsatgani holda inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalar miqdorini tartibga soladi, to'rtinchidan, daromadlar mehnat bilan kapital o'rtasidagi ulushlar o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadi, qimmatroq ishlab chiqarish omilini arzonroqiga almashtirish obyektiv qonuniyatlarga asoslanadi. Yuqori ish haqi strategiyasi mehnatning sifatini oshirishga undagan holda, malakali xodimlarni jalb qilish omili hisoblanadi. Bundan tashqari, umumiy talabning ortishi bilan birga majburiy ishsizlik qisqaradi.

2.1-jadvaldan ko'rinib turibdiki, 2015-2022-yillarda aholining nominal umumiy daromadlari 3,8 martaga, aholining real umumiy daromadlari 3,4 martaga ortgan. Bu davrda aholi jon boshiga nominal umumiy daromad 2336,9 ming so'mdan 7899,5 ming so'mga, aholi jon boshiga real umumiy daromadlari 2189,0 ming so'mdan 6705,3 ming so'mga ortgan.

2.1-jadval

Sirdaryo viloyatining ijtimoiy rivojlanish ko'rsatkichlari

T/r	Ko'rsatkichlar	Yillar								2022 yilda 2015 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1.	Aholi soni, ming kishi	777,1	790,6	803,1	815,9	829,9	846,3	860,9	878,6	112,2
2.	Mehnat resurslari soni, ming kishi	464	470,2	475,2	480,5	484,5	485	489,4	487,4	111,7
3.	Iqtisodiy faol aholi soni, ming kishi	369,1	368,5	371,9	390,7	385,9	373,4	372,1	369,5	110,7
4.	Ish bilan band aholi soni, ming kishi	350,9	352,4	353,1	354,2	350,1	332,2	334,1	342,2	104,5
5.	Aholi umumiy daromadlari, mlrd.so'm	169344,3	197962,4	236893,1	300842,7	365735,6	414968,7	519181,4	634797,0	379,3
6.	Aholining real umumiy daromadlari, mlrd.so'm	160485,5	187517,7	216400,1	255971,0	319336,1	367456,6	468448,4	569631,2	343,7
7.	Aholi jon boshiga umumiy daromadlari, ming so'm	5410,6	6215,9	7314,1	9128,6	10891,3	12122,2	14869,8	17807,3	338,0
8.	Aholi jon boshiga real umumiy daromadlari, ming so'm	5127,5	5887,9	6681,4	7767,0	9509,6	10734,3	13416,8	15979,3	306,3
9.	Shifoxona muassasalari soni, birlik	38	33	37	36	34	39	33	38	100,0
10.	Har 10 000 aholiga shifoxona o'rinlari soni	51,2	50,0	50,3	49,1	46,2	46,2	44,8	46,6	91,0
11.	10 000 aholiga to'g'ri keladigan shifokorlar soni	19,8	17,1	20,1	20,1	19,8	19,8	20,5	20,5	103,5
12.	10 000 aholiga to'g'ri keladigan o'rta tibbiyot xodimlari soni	131,5	125,3	145,2	149,3	149,4	149,4	155,5	153,5	116,7
13.	Maktabgacha ta'lim muassasalari soni, birlik	149	157	157	151	151	152	152	179	120,1
14.	Maktabgacha ta'lim muassasalarida bolalarning joy bilan ta'minlanganligi (100 joyga to'g'ri keladigan)	82,3	81,9	84,7	82,2	83,0	91,0	93,6	114	138,5
15.	Umumta'lim muassasalar soni, birlik	302	300	302	300	299	299	299	300	99,3
16.	Talabalar soni, birlik	115510	113698	114682	117038	120603	125248	134667	148793	128,8
17.	O'qituvchilar soni, birlik	9263	9038	9065	9342	9652	9968	10352	11342	122,4
18.	O'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalar soni, birlik	52	52	52	52	52	52	52	49	94,2
19.	Oliy ta'lim muassasalari soni	1	1	1	1	1	1	2	3	100,0
20.	Talabalar soni	3774	3904	4611	6811	9089	9597	16764	21524	177,8
21.	Axborot-resurs va axborot kutubxona markazlari soni, birlik	82	81	81	83	83	83	83	83	101,2

Manba: jadval Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligini oshirishda sog'liqni saqlash tizimining ham o'rnini katta, chunki yoshlarning mehnat layoqatini bir xil maromda saqlanishi va qayta tiklanib borishi bu soha rivojlanganligiga bog'liq. Viloyatda 38 ta shifoxona mavjud bo'lib, ularning soni 2011 yilga qaraganda o'zgarmagan. Biroq bu davrda har 10 000 aholiga to'g'ri keladigan shifoxonadagi o'rinlar soni 51,2 tadan 46,6 taga kamaygan, mos holda shifokorlar soni esa 19,8 nafardan 20,5 nafarga ortgan.

Ammo, viloyatning barcha hududlarida joylashgan tibbiyot kollejlari o'rta tibbiyot xodimlarini tayyorlashga alohida e'tibor qaratilganligi bois har 10 000 aholiga to'g'ri keladigan o'rta tibbiyot xodimlari soni 131,5 nafardan 153,5 nafarga ortgan.

Ta'lim tizimi ham oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ijobiy ta'sir qiluvchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Ushbu omilning yoshlar mehnat bozoriga va yosh mehnat resurslaridan foydalanishga ko'rsatadigan ta'sirini quyidagilarda ko'rish mumkin:

- yoshlar savodxonlik darajasining yuqori ko'rsatkichi malakali mehnat bozorini vujudga keltiradi;
- yoshlar mehnat bozorida raqobat kurashining paydo bo'lishiga olib keladi;
- yosh ishchi kuchi taklifi sifatini yaxshilaydi;
- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan yoshlar sonining ko'payishi mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy nafaol aholi ulushining ortishiga sabab bo'ladi;
- iqtisodiyot tarmoqlarining tegishli yo'nalishlar bo'yicha malakali kadrlarga bo'lgan talabini qondirishni ta'minlaydi.

Mustaqillikning ilk kunlaridanoq respublikamizda ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoit va milliy urf-odatlarining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan

holda rivojlanishning milliy modeli ishlab chiqildi. Lekin, 28 yillik islohotlar davridagi kadrlar tayyorlash va ta'lim tizimi bozor iqtisodiyoti talablariga to'la javob bermay qo'ydi.

Bugungi kunda (2022 yil) Sirdaryo viloyatida 179 ta maktabgacha ta'lim muassasasi faoliyat ko'rsatadi. Tahlillar ko'ra, o'tgan 8 yil davomida maktabgacha ta'lim muassasalari soni 20,1 foizga ortgan.

Viloyatda 300 ta umumta'lim muassasalari faoliyat ko'rsatadi. Ularning soni 2015 yilga nisbatan 0,7 foizga kamaygan, ularda talabalar soni esa 28,8 foizga, o'qituvchilar soni esa 22,4 foizga o'sgan.

Sirdaryo viloyatida 49 ta o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasasi faoliyat ko'rsatadi. Aytish joizki, olib borilayotgan islohotlar tufayli ularning soni

2015 yilga nisbatan 5,8 foizga qisqargan. Viloyatda atigi bitta oliy ta'lim muassasasi (Guliston davlat universiteti) yoshlarning oliy ta'limdan bahramand bo'lishini ta'minlaydi.

Viloyat yoshlarining madaniy saviyasini oshirishda axborot-resurs va axborot kutubxona markazlarining o'rni katta. Lekin bunday markazlar sonining

2015-yildagi 82 tadan 2022-yilda 83 taga yoki atigi 1,2 foizga ortganligini ko'rishimiz mumkin.

Mehnat bozorida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga iqtisodiy ko'rsatkichlar bevosita ta'sir qiladi.

Viloyat statistika boshqarmasi ma'lumotlarga ko'ra, 2018-yilning yanvar-dekabrida ishlab chiqarilgan yalpi hududiy mahsulot (YaHM) hajmi joriy narxlarda 8200,5 mlrd. so'mni tashkil etdi va 2011-yilga nisbatan taqqoslaganda 4,9 marta o'sdi (2.2-jadval).

2.2-jadval

Sirdaryo viloyatining asosiy iqtisodiy ko'rsatkichlari, mlrd so'm

Ko'rsatkichlar	Y i l l a r								2022 yilda 2015 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Yalpi hududiy mahsulot	5650,5	6059,8	6799,6	8532,7	11865,2	12803,8	15071,5	18136,8	496,8
Sanoat mahsulotlari	2820,6	3522,3	3806,5	5163,1	7293	7990,9	9813,3	12011,2	426,2
Iste'mol tovarlari	1909,4	2100,5	2445,1	2726,8	3020,4	3356,8	3700,5	4001,9	484,3
Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	3850,6	4391,3	5490	6183,7	7984,8	8709,5	10485,2	12606,9	339,1
Asosiy kapitalga kiritilgan investitsiyalar	1083,3	1322,9	1628	2699,3	5869,1	7191,9	8051,8	12354,6	478,0
Qurilish ishlari	478,9	540,7	552,4	1001,1	1926,2	2407,6	2708,8	3260,1	592,1
Yuk aylanmasi mln. tn-km	363,0	207,1	221,7	235,0	250,1	264,8	280,9	301,7	79,6
Yo'lovchi aylanmasi mln. yo'lovchi-km	1751,7	2154,1	2239,4	2286,4	2308,4	2378,0	2401,2	2530,8	144,9
Chakana savdo aylanmasi	1246,5	1547,4	1836,8	2275,5	2556,4	2809,9	3100,2	3587,1	434,2
Xizmatlar, jami	983,3	1213,2	1603,8	2031,4	2278,5	2450,4	2744,6	3213,5	366,7
Tashqi savdo aylanmasi, mln. AQSh dollar	275,2	252,1	289,2	291,4	570,8	612,7	667,2	813,6	164,9
Eksport	140,6	114	144,6	119,1	131,8	179,7	233,9	327,6	116,1
Import	12416,6	12137,6	14012,4	19439,3	24292,3	21153,8	25507,7	30767,76	232,5
Saldo (Q,-)	-12276	-12023,6	13867,8	19320,2	24160,5	-20974,1	-25273,8	-30440,2	-186,7

Manba: jadval Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Aytish joizki, YaIMning o'sishi yangi ish o'rinlarining tashkil etilishiga va ishsizlik darajasining qisqarishiga olib keladi. Viloyatda YaHM hajmining tez sur'atlar bilan o'sishi, birinchi navbatda, iqtisodiyotning bazaviy tarmoqlari rivojlanishi bilan bog'liq hisoblanadi. Sirdaryo viloyatida 2015-2022 yillarda sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish 2015 yilda 1211,4 mlrd. so'mdan 2022 yilda 5163,1 mlrd. so'mga yoki 4,2 martaga ko'paygan. Shu bilan bir vaqtda sanoat toifasidagi iste'mol tovarlari ishlab chiqarish esa 2015-2022 yillarda 4,8 martaga ko'paydi.

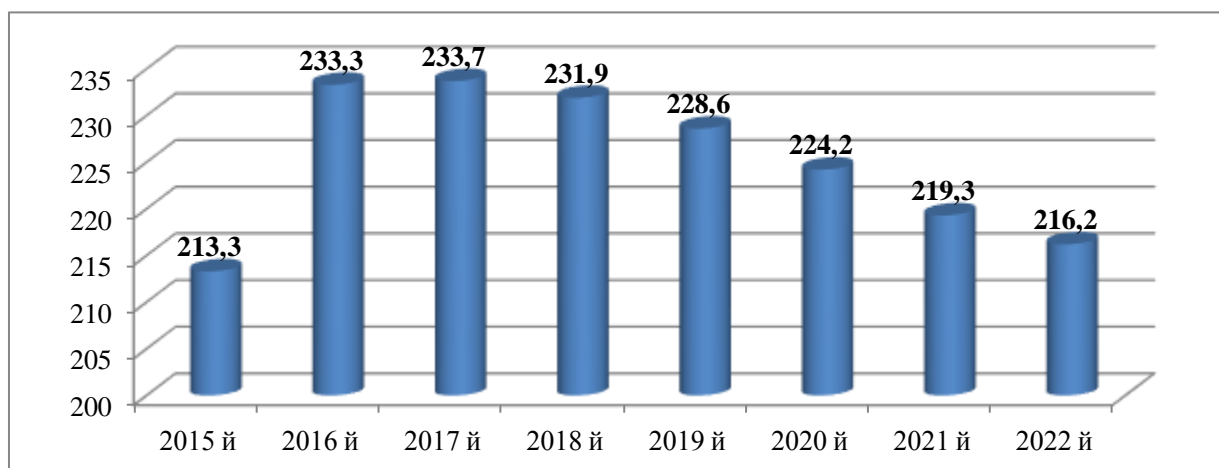
Qishloq xo'jaligi, ayniqsa, uning paxtachilik tarmog'i viloyat iqtisodiyotida muhim rol o'ynaydi. Agrar sohada mahsulot ishlab chiqarish 2022 yilda 2015 yilga nisbatan 3,3 martaga ko'paydi.

Iqtisodiyotga investitsiyalarning jalb qilinishi iqtisodiyot asosiy tarmoqlarining rivojlanishiga, yangi ishlab chiqarish va xizmatlar turlarining yaratilishiga turtki beradi. Bu o'z navbatida, yangi ish o'rinlarini va aholi ish bilan bandligining o'sishini ta'minlaydi. 2015-2022 yillar davomida viloyatda asosiy kapitalga investitsiyalar hajmi 4,78 marta ortgan.

Eksport salohiyatining oshishi aholi daromadlari va mamlakat byudjetining o'sishiga xizmat qiladi, bu, o'z navbatida, tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarishni kengaytirishga va bu orqali yangi ish o'rinlarini barpo etishga turtki beradi. Tahlil qilinayotgan yillarda tovarlar va xizmatlar eksporti 16,1 foizga ortgan.

Shuningdek, yuqori tovar aylanishi ko'proq ishlab chiqarish imkonini beradi, bu, o'z navbatida, yangi ish o'rinlari bo'lishini ta'minlaydi, bu esa aholi o'rtasida bandlik darajasining ortishiga olib keladi.

Viloyatda oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash sohasidagi vaziyat haqida umumiy tushunchaga ega bo'lish uchun quyidagi keltirilgan 2015-2022 yillar uchun ko'rsatkichlar dinamikasini ko'rib chiqish taklif etiladi (2.1-rasm).



2.1-rasm. Sirdaryo viloyatida yoshlar sonining o‘zgarishi, ming kishi*

Manba: rasm Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

2.1-rasmdan ko‘rinadiki, 2015-2022 yillar davomida viloyatda yoshlar soni 2,9 foizga ortgan. Viloyatda doimiy aholining 26,1 foizini yoshlar tashkil etadi. Yillar bo‘yicha bu ko‘rsatkichni tahlil qilish uning bir me‘yorda kechmaganligini ko‘rsatadi. Masalan, 2015 yili aholi tarkibida yoshlar ulushi 28,8 foizni tashkil etgan bo‘lsa, 2022 yilda bu ko‘rsatkich 26,1 foizga teng bo‘lgan yoki 2,7 bandga kamaygan.

OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini baholash bo‘yicha taklif etilgan metodikaga muvofiq yosh mehnat resurslari sonining 2015-2022 yillardagi dinamikasi tadqiqotdagi birinchi ko‘rsatkich hisoblanadi (2.3-jadval).

2.3-jadvaldan ko‘rinadiki, 2015-2022 yillar davomida viloyatda mehnat resurslari soni – 11,7, mehnat resurslari tarkibida yoshlar soni esa 5,5 foizga ortgan.

Sirdaryo viloyatida mehnat resurslarining 78,4 foizi iqtisodiy faol, qolgan 21,6 foizi iqtisodiy nafaol aholi hisoblanadi. Viloyat iqtisodiy faol aholisi tarkibida yoshlar soni 10,0 foizga ortgan, ammo ish bilan bandlar tarkibida ular sonining o‘sish sur‘ati bir muncha past bo‘lgan.

2.3-jadval

Sirdaryo viloyatida mehnat resurslari va uning tarkibida yoshlar sonining o'zgarishi, ming kishi*

Ko'rsatkichlar	Yillar								2022 yilda 2015 yilga nisbatan
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Mehnat resurslari soni	430,0	440,8	450,3	457,6	464,1	470,2	475,1	480,5	111,7
Shu jumladan: yoshlar soni	275	276	277	278	279	280	284	290	105,5
Iqtisodiy faol aholi soni	342,1	348,7	357,5	366,6	369,1	368,5	371,9	378,7	110,7
Shu jumladan: yoshlar soni	209	212	215	218	219	220	222	230	110,0
Ish bilan band aholi soni	327,5	334,8	342,3	349,6	350,9	352,4	353,1	342,2	104,5
Shu jumladan: yoshlar soni	206	207	207	208	208	208	209	246	119,4
Ishsizlar soni	19,8	19,8	19,7	19,7	19,7	19,6	19,6	36,4	183,8
Shu jumladan: yoshlar soni	10,9	10,9	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	21,2	194,5

Jadval Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida hisoblangan.

O'z navbatida, ushbu tendensiya band bo'lgan yoshlar sonining iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi ko'rsatkichida o'z aksini topadi.

Sirdaryo viloyatida bitta oliy ta'lim muassasasi (Guliston davlat universiteti) mavjud. Bu ta'lim muassasada bitiruvchilar sonining tahlili ko'rib chiqilayotgan davrning oxiriga kelib kamayishi kuzatilganligini ko'rsatadi (2.4-jadval).

2.4-jadvaldan ko'rinadiki, 2015-2022 yillarda viloyatda oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini bitiruvchilar soni 16,7 foizga kamaygan. Mazkur holat o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalari bitiruvchilar sonining – 27,2, Guliston davlat universitetini bitiruvchi talabalar sonining 15,6 foizga kamayganligi bilan izohlanadi. O'z navbatida, bu davrda oliy ta'lim muassasasida tahsil olayotgan talabalar soni ham qisqargan. Mazkur tendensiya aksariyat abituriyentlar tomonidan ta'lim olish uchun boshqa mintaqalar tanlanayotganligi tufayli kuzatilmoqda, bu, o'z navbatida, o'zida namoyon etish (ishga joylashish, uy-joy olish, oila qurish uchun sharoitlar yaratish) istiqbollari ta'sir ko'rsatadi.

Ushbu tendensiya salbiy ta'sirining oldini olish uchun yoshlarning o'z hududida raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha amaliy maqsadli dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish zarur.

2.4-jadval

Sirdaryo viloyatida oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini bitiruvchilar sonining o'zgarishi, kishi

	Yillar								2022 yilda 2015 yilga nisbatan (%)
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Jami	15028	14616	14809	13953	13935	13636	13407	12519	83,3
Shundan:									
Guliston davlat universiteti	1393	864	928	1006	1023	983	1013	1014	72,8
O'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalari	13635	13752	13881	12947	12912	12653	12394	11505	84,4

Jadval Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida hisoblangan.

Sirdaryo viloyatida oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini bitirgan, ammo mutaxassisligi bo'yicha ish yo'q ishsizlar soni ham ko'paygan (2.2-rasm).



2.2-rasm. Sirdaryo viloyatida oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini bitiruvchilardan ishsizlar soni dinamikasi, kishi

Manba: rasm Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari asosida hisoblangan.

3.2-rasmdan ko'rinadiki, 2015-2022 yillar davomida oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini bitiruvchilardan ishsizlar soni 21,2 foizga ortgan.

Bu davrda oliy ta'lim muassasasini tugatib, o'z mutaxassisligi ish topa olmagan ishsizlar soni qariyb 2,4 martaga ortganligi, achinarli holatdir. Bu esa, o'z navbatida, viloyat mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojdan kelib chiqib kadrlar tayyorlashga alohida e'tibor qaratishni taqozo etadi.

Ayniqsa oliy ma'lumotli yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasining o'sishi kishini tashvishga soladi, buning natijasida:

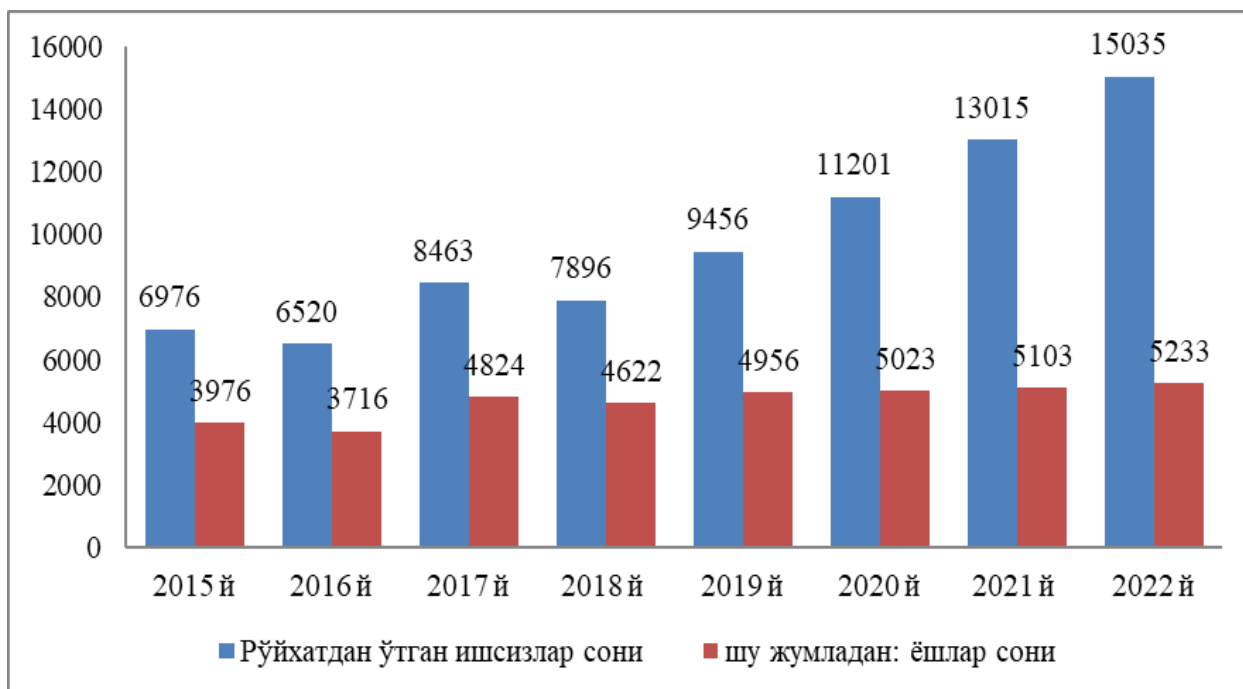
- egallangan mutaxassislik bo'yicha uzoq vaqt mobaynida ishlamagan yosh mutaxassislar malakasining pasayishi;

- oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlash uchun sarflangan moliyaviy mablag'larning qaytarilmasligi yuz beradi.

Bundan tashqari, yana shuni ta'kidlashni istardikki, mehnat bozorida yoshlar katta, tajribali avlod bilan raqobatlashishi lozim, chunki ishga joylashrish vaqtida aksariyat ish beruvchilarni ma'lumotdan ko'ra ko'proq ish staji qiziqtiradi. Shuning uchun oliy ma'lumotli yoshlarning ko'pchiligi boshqa tarmoqlarga ishga joylashadi yoki o'zlari ta'lim olgan sohada oliy ma'lumotsiz ham ishlash mumkin bo'lgan lavozimga joylashadi. Natijada ular xizmatda ko'tarilishni pastdan boshlaydi va bu bilan o'z bilimlar va vaqtini yo'qotadi. Shu sababdan yoshlarning ish bilan bandligi Sirdaryo viloyatining eng murakkab ijtimoiy muammolaridan biriga aylandi.

Viloyatda tahlil qilinayotgan davrda ishsizlar soni yuqori sur'atda o'sgan. Aytish joizki, ishsizlarning 60 foizga yaqinini yoshlar tashkil etadi. Buni rasmiy statistik ma'lumotlar ham tasdiqlab turibdi.

Yuqorida ta'kidlanganidek, OTM bitiruvchilari soni va uning dinamikasi yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligini baholash mezonlaridan biri hisoblanadi. 2015-2022 yillarda yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi dinamikasi 2.3-rasmda aks ettirilgan.



2.3-rasm. Sirdaryo viloyatida ro‘yxatdan o‘tgan inshisizlar sonining o‘zgarishi, kishi*

Manba: rasm Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi ma‘lumotlari asosida hisoblangan.

Keltirilgan ma‘lumotlar asosida shunday xulosaga kelish mumkinki, OTM bitiruvchilarining asosiy qismi ma‘lumotning yetarli darajasiga ega, lekin yosh mutaxassislar ma‘lumoti tarkibining ish beruvchilar tomonidan malaka va staj bo‘yicha qo‘yilayotgan talablarga mos kelmasligi tufayli yoshlarning ishga joylashishi qiyinlashmoqda, bu esa, o‘z navbatida, yosh mutaxassislarning viloyatdan tashqariga migratsiyasi darajasining ortib borayotganligi sababi bo‘lishi mumkin (2.5-jadval).

2.5-jadvaldan ko‘rinadiki, 2015-2022 yillar mobaynida viloyat bo‘yicha ko‘chib kelganlar soni - 20,0 foizga ortgan, shundan ko‘chib kelgan yoshlar soni esa aksincha 7,3 foizga kamaygan. Bu davrda ko‘chib ketganlar sonida o‘shish tendensiyasi kuzatilgan (mos ravishda 33,4).

Amaliyot shuni ko‘rsatmoqdaki, oliy ta‘lim muassasalari bitiruvchilarning 50 foizigina mutaxassisligi bo‘yicha ishga joylashadi. Buni Guliston davlat universitetining 2021 va 2022 yillardagi bitiruvchilari o‘rtasida o‘tkazilgan sotsiologik so‘rov natijalari ham tasdiqladi. So‘rovda ishtirok etganlarning 30 foizidan ko‘pi Guliston shahrida mutaxassisligi bo‘yicha ishga joylashish

istiqbolini koʻrmasdan yirik shaharlarga ketish istagida ekanligini bildirishdi. Oxirgi 5 yilda “Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar boʻyicha)” taʼlim yoʻnalishi boʻyicha bitiruvchilar ishga joylashishining tahlili shuni koʻrsatdiki, Toshkent, Samarqand, Jizzax va boshqa shaharlarda bitiruvchilarning 65 foizidan koʻpi ishlamoqda, ularning aksariyat koʻpchiligi oʻz mutaxassisligi boʻyicha ishlab, munosib ish haqi olmoqda.

Mehnat bozorining yoshlar segmentida ishsizlikning nisbatan yuqori darajasi mavjudligi sabablarini aniqlash uchun kasblar kesimida ushbu segmentda talab va taklif dinamikasi koʻrib chiqildi, bu tarkibiy nomuvofiqlik mavjud boʻlgan kasblarni aniqlash imkonini berdi. Yaʼni moliyachi, menejer, iqtisodchi, buxgalter, huquqshunos, kotib, ish yurituvchi kasblari boʻyicha taklifning talabga qaraganda barqaror yuqori ekanligi haqida xulosa qilish imkonini beradi.

2.5-jadval

Sirdaryo viloyatida koʻchib kelgan va ketgan yoshlar sonining oʻzgarishi, kishi*

Koʻrsatkichlar	Yillar								2022 yilda 2015 yilga %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Koʻchib kelganlar soni	7166	7117	7766	7085	6804	5799	7651	8599	120,0
shu jumladan: yoshlar soni	4557	4626	5047	4605	4422	4361	4071	4225	92,7
Koʻchib ketganlar soni	6976	8171	7611	7499	7325	6974	8417	9308	133,4
shu jumladan: yoshlar soni	4834	5011	5398	4974	4861	4869	4733	4033	83,4
Jami migratsiya saldosi	190	-1054	155	-414	-521	-1175	-766	-709	-
Yoshlar migratsiya saldosi	56	548	23	175	202	689	235	455	

Jadval Sirdaryo viloyati statistika boshqarmasi maʼlumotlari asosida hisoblangan.

Bu koʻp sonli oliy va oʻrta maxsus taʼlim muassasalarining boʻlajak bitiruvchilarining ishga joylashishi natijasi (raqobatbardoshligi)dan qatʼiy nazar abituriyentlar tomonidan talab etiladigan taʼlim xizmatlarini taqdim etishdan imkon qadar koʻproq daromad olishga intilishi bilan bogʻliq. Bunday yondashuv oqibatida mahalliy oliy va oʻrta maxsus taʼlim muassasalarining yuqorida koʻrsatilgan mutaxassisliklar boʻyicha koʻplab bitiruvchilari ishlash uchun viloyatdan tashqariga chiqib ketmoqda, bu hol hududda mehnat resurslari, shu jumladan, yosh mehnat resurslari sonining kamayishiga olib keladi.

2022 yilda ishsiz yosh mehnat resurslarining yuqori darajasi bir qator yirik xo‘jalik yurituvchi subyektlarda xodimlarning qisqarishi bilan bog‘liq, ularda 4 829 nafar xodim majburiy ta’tilda bo‘lgan, 1 073 nafar xodim to‘liqsiz ish haftasi rejimiga o‘tkazilgan, 72 nafar xodim to‘liqsiz ish kuni rejimida ishlagan. Viloyat korxonalarida xodimlar sonini optimallashtirishning o‘zi, agar u ishlab chiqarish hajmining sezilarli darajada qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lmasa, ijobiy xususiyatga ega bo‘ldi.

Mehnat bozoridagi tanglik darajasining pasayishiga bandlikka ko‘maklashish markazlari faoliyatining natijadorligi ham ta’sir ko‘rsatmoqda. OTM bitiruvchilarining ishga joylashish masalalari yuzasidan Sirdaryo viloyati bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazlariga murojaatlari statistikasi 2.6-jadvalda aks ettirilgan.

2.6-jadval

Sirdaryo viloyati bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazlariga murojaat qilgan yoshlar sonining o‘zgarishi, kishi*

Tuman (shaharlar) nomlanishi	Yillar								2022 yilda 2015 yilga nisbatan o‘zgarishi, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Jami	4531	4442	4355	4269	4186	3782	4006	4266	94,2
Guliston sh.	440	432	423	415	407	368	398	418	95,0
Shirin sh.	319	313	307	300	295	266	310	325	101,9
Yangier sh.	176	173	169	166	163	147	165	170	96,6
tumanlar:									
Guliston	566	555	544	533	523	472	458	471	83,2
Boyovut	380	372	365	358	351	317	409	416	109,5
Sayhunobod	535	524	514	504	494	446	440	450	84,1
Mirzaobod	262	257	252	247	242	219	386	396	151,1
Sirdaryo	448	439	431	422	414	374	435	449	100,2
Xovos	440	431	423	414	406	367	320	366	83,2
Oq oltin	394	386	378	371	364	328	333	339	86,0
Sardoba	572	561	550	539	529	477	352	366	64,0

*Jadval Sirdaryo viloyati Bandlik bosh boshqarmasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

2.6-jadvaldan ko‘rinadiki, viloyatda 2015-2022 yillarda bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazlariga murojaat qilgan OTM bitiruvchilari soni 5,8 foizga kamaygan, bu ko‘rsatkichni hududlar bo‘yicha tahlil qiladigan

boʻlsak Shirin shahri, Boyovut va Mirzaobod tumanlarida ortgan, qolgan barcha hududlarda esa kamaygan.

Shirin shahri, Boyovut va Mirzaobod tumanlari bandlikka koʻmaklashish markazlarining 2015-2022 yillar uchun hisobot maʼlumotlarini tahlil qilishda ishga joylashish uchun murojaat qilgan OTM bitiruvchilarini ishga joylashtirish darajasining ortishi tendensiyasiga ushbu muassasaga murojaat qilganlar umumiy sonining kamayishi sabab boʻlmoqda. Bu, oʻz navbatida, quyidagi omillar bilan bogʻliq:

– OTM bitiruvchilari tadqiq etilayotgan hududdan tashqariga chiqib ketishining yuqori darajasi (ular bandlikka koʻmaklashish markazlariga murojaat qilmagan);

– viloyatda joylashgan aksariyat xoʻjalik yurituvchi subyektlar sonining ortib borayotganligi va h.k.

Sirdaryo viloyatida ishsiz deb eʼtirof etilgan yoshlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish alohida eʼtibor qaratilgan. Ammo viloyat Bandlik bosh boshqarmasi maʼlumotlarini tahlil qilish kasbga tayyorlashga yuborilgan yoshlar sonining kamayganligini koʻrsatdi (2.7-jadval).

2.7-jadval

Sirdaryo viloyatida ishsiz deb eʼtirof etilgan yoshlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish holatining dinamikasi

Koʻrsatkichlar	2019	2020	2021	2022	2022 yilda 2015 yilga nisbatan, %
Kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash dasturi	206	189	172	159	77,2
Yil boshidan kasbga tayyorlashga yuborilgan yoshlar soni	183	157	136	120	65,6
Yillik dasturga nisbatan %da	88,8	83,1	79,1	75,4	-
Oʻqishni tugatgan yoshlar soni	154	120	98	76	49,4
Ishga joylashgan yoshlar soni	127	94	75	55	43,3
Oʻqishni tugatganlardan ishga joylashganlar ulushi,%	82,4	78,3	76,5	71,9	-

*Jadval Sirdaryo viloyati Bandlik bosh boshqarmasi maʼlumotlari asosida tuzilgan.

2.7-jadvaldan koʻrinadiki, 2015-2022 yillar davomida viloyat boʻyicha kasbga tayyorlashga yuborilgan OTM bitiruvchilari soni 34,4 foizga, bu boʻyicha

yillik dastur parametrlari esa 22,8 foizga qisqargan. Yillik dasturga muvofiq kasbga tayyorlashga yuborilgan OTM bitiruvchilari ulushi 2015 yildagi 88,8 foizdan 2022 yilda 75,4 foizga kamaygan.

Kasbga tayyorlashga yuborilgan OTM bitiruvchilaridan 2015 yilda 84,1 foizi, 2022 yilda esa 63,3 foizi o'qishni tugatgan. Tahlillar o'qishni tugatganlarning barchasi ham ishga joylashmaganligini ko'rsatadi. Jumladan, 2015 yilda o'qishni tugatgan OTM bitiruvchilarining 82,4 foizi ishga joylashgan bo'lsa, 2022 yilga kelib bu ko'rsatkich 71,9 foizga teng bo'lgan.

Sirdaryo viloyatida yoshlar mehnat bozorini tahlil qilgan holda ishsizlikka qarshi kurashning bir qator usullarini ajratdik:

1. Ishchi kuchiga talab yuqori bo'lgan tarmoqlar va kasblar reytingini tuzish, bu barcha mutaxassisliklarda tahsil oluvchilar darajasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bu bilan bitiruvchilar o'rtasidagi raqobatning pasayishi tufayli ishsiz yurgan bitiruvchilar soni kamayadi. Shuningdek, ishchi kuchi ortiqcha bo'lgan mutaxassisliklarda tahsil oluvchilar sonini ham cheklash mumkin.

2. Oliy ta'lim muassasalari talabalarining amaliyotlar o'tashi dasturini qayta ishlab chiqish. Ish beruvchilarning ko'pchiligi ishga olishda ishlab chiqarish tajribasi haqida so'z yuritadi, oliy ta'lim muassasalaridagi amaliyot esa faqat nazariy jihatdan o'tkaziladi. Masalan, amaliyot o'tash qurilishga yuborilgan qurilish mutaxassisligi talabasi amaliyotni yordamchi ishchi sifatida emas, balki ancha kengaytirilgan mazmundagi amaliyotni o'tashi va shu tariqa ish tajribasiga ega bo'lishi lozim (masalan, 3-4 bosqich talabalariga qurilishlarda uchastka boshliqlari (ustalar) sifatida ishlash imkoniyatini taqdim etish).

Sirdaryo viloyatida yoshlarning ish bilan bandligi borasida o'tkazilgan monitoring natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki, viloyatda yosh mehnat resurslarining son va sifat tavsiflarining o'zgarishida ular raqobatbardoshligi darajasining pasayishiga olib keluvchi bir qator salbiy tendensiyalar mavjud.

Oxirgi besh yil mobaynida mavjud ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda ish beruvchilar (korxonalar va tashkilotlar) tomonidan, birinchi navbatda, qurilish, savdo, kichik biznes, moliya-bank sohasi va energetikada

xodimlarga nisbatan qo'yiladigan kompleks talablar shakllana boshladi. Bunda xodimlarning yoshidan qat'iy nazar ish beruvchilar tomonidan ularga nisbatan yuqori talablar qo'yilgan. Zamonaviy korxonalariga mavjud bo'sh ish o'rinlariga mos keluvchi yuqori malakali yosh mutaxassislar (mehnat resurslari) zarur.

Ushbu mutaxassislar ishlarning talab etiladigan darajada bajarilishini ta'minlashga qodir bo'lishadi. Lekin mehnat bozoridagi mavjud tendensiyaga qaramasdan (2015-2022-yillar davrida) ta'lim muassasalari amaliy jihatdan yetarlicha malakaga ega bo'lmagan, kasblar kesimida (tarkibi bo'yicha) mehnat bozoridagi talabga mos kelmaydigan mutaxassislarni chiqarishda davom etgan. Bunday nomutanosiblik ko'pincha ta'limning amaliy jihatiga yetarlicha e'tibor qaratmaydigan o'quv muassasalari hisobidan yuz bermoqda. Viloyatdagi oliy ta'lim muassasasining ayrim yo'nalishlarida ishlab chiqarish amaliyoti rasmiyatchilik uchun o'tkazilgan. Shuning uchun mahalliy OTM bitiruvchilarining katta qismi boshqa mutaxassislik bo'yicha ishlashiga to'g'ri keladi. Oxirgi 10 yilda ta'lim tizimi mutaxassislarni tayyorlashning tarkibi va sifati bo'yicha iqtisodiyotning ehtiyojlariga mos kelmaydigan tarzda rivojlandi. Mazkur dalil ta'lim muassasasi bilan ish beruvchilar o'rtasida aloqaning mavjud emasligi bilan belgilanadi. Aynan ushbu holat, birinchi navbatda, mahalliy mehnat bozorida yosh mutaxassislarning sifat parametrlarini noto'g'ri qabul qilish muammolari paydo bo'lishiga va buning oqibatida yosh mutaxassislar ish bilan bandligi darajasining pasayishiga, yoshlarning samarasiz ish bilan bandligi darajasining ortishi tendensiyasining rivojlanishiga olib keldi.

2.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish mexanizmlari

Iqtisodiyotni rivojlantirishning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat: mavjud salohiyatdan to'liq foydalanish; milliy ishlab chiqarish ko'lamini oshirish; yangi ish o'rinlari yaratish va ishsizlikni kamaytirish; daromadlar va jamiyat farovonligi darajasini oshirish; mahalliy korxonalarining rentabelligini oshirish; alohida kompaniyalar va milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshlik darajasini

o'shish; soliq bazasini kengaytirish, byudjet daromadlarini o'shish va davlatning moliyaviy imkoniyatlarini kengaytirish; ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash borasida qulay iqtisodiy shart-sharoitlar yaratish, Xalqaro aloqalarni kengaytirish va jahon hamjamiyatiga izchil qo'shib borish; jamiyat a'zolarining iqtisodiy, siyosiy ta'sirini kengaytirish.

Ushbu o'sishga erishish qiyin kechishi va katta xarajatlar bilan ajralib tursa-da, u bir qator afzalliklarga ega. Ushbu turdagi o'sish ilmiy va texnologik taraqqiyotni rag'batlantiradi, mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi va cheklangan resurslar muammosini hal qilishga imkon beradi. Yuqoridagi tahlillarga asoslangan xolda talabalarni iqtisodiyotni rivojlantirish bo'yich quyidagi maxsus kurs ishlab chiqildi:

**Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning
metodik asoslari mavzusidagi maxsus kursning
rejadasturi**

Mavzular mazmuni		Ajratilgan soat	
		Ma'ruza	Amaliy
1.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish pedagogik muammo sifatida	2	2
2.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish ning mavjud holati	2	2
3.	OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash asosida mehnat bozorining samarali rivojlanishni strategik konsepsiyasi	2	2
4.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish shakllari	2	2
5.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishda samarali metodlar	2	2
6.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish vositalari	2	2
7.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishga innovatsion yondashuvlar	2	2
8.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish mexanizmlari	2	2
9.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish texnologiyasi	2	2
Jami		18	18

Maxsus kurs mavzularidan kelib chiqqan holda quyidagi topshiriqlar

berildi:

1. “Iqtisodiyotni rivojlantirish“ kategoriyasining mohiyatini ochib bering? iqtisodiyotni rivojlantirishni ishlab chiqarish imkoniyatlari chizig‘ida aks ettiring?

2. Iqtisodiyotni rivojlantirish va turmush darajasi, iqtisodiy o‘shish va iqtisodiy rivojlanish o‘rtasida qanday bog‘liqliklar mavjud?

3. Iqtisodiyotni rivojlantirish tipi va omillarini tasniflash belgilari. Iqtisodiy o‘shishni ta‘minlashda qaysi omillarga asosiy urg‘u qaratilishi lozim?

1) Masalalar:

1. Jadvalda keltirilgan iqtisodiyotni rivojlantirish va iqtisodiy rivojlanish variantlarini tavsiflang. O‘zbekistonning iqtisodiy rivojlanishi va o‘shishini qanday baholaysiz?

Iqtisodiy o‘shish	Iqtisodiy rivojlanish		
	Progressiv	O‘zgarishsiz daraja	Regressiv
Ijobiy	Iqtisodiy rivojlanish asosida yoki u bilan hamohanglikda o‘shish	Rivojlanishsiz o‘shish	Regressiv rivojlanish sharoitida o‘shish (subintensiv o‘shish)
Ishlab chiqarishning o‘zgarmas hajmi	O‘shishsiz rivojlanish	Rivojlanish va o‘shishning mavjud emasligi	O‘shishning mavjud emasligi va ishlab chiqarishni amalga oshirish imkoniyatlarining yomonlashuvi
Salbiy	Pasayib borayotgan ishlab chiqarish hajmi sharoitida rivojlanish	Ishlab chiqarishni yuritish sifat darajasining pasayishisiz inqiroz	Rivojlanish darajasining pasayishi bilan kechuvchi inqiroz

2. 2005 yilda X mamlakatda milliy daromad 5000 shartli pul birligini tashkil etgan bo'lsa, 2006 yilda milliy daromad hajmi 200 shartli pul birligiga ko'proq bo'lgan. Mamlakatda iqtisodiy o'sish sur'atini aniqlang.

Yechish usuli: Iqtisodiy o'sish sur'atlari quyidagi formula bo'yicha

aniqlanadi: $n = \frac{Y_t}{Y_{t-1}}$, ma'lumotlarni o'z o'rniga qo'yib, quyidagi natijani olamiz:

$$n = \frac{(5000+200)}{5000} = 1,04.$$

1) Masalalar:

1. Tarmoqda ikkita firma faoliyat ko'rsatadi va ularning xarajat funksiyalari quyidagicha: $c_1(y_1) = y_1^2 + 7y_1$, $c_2(y_2) = 13y_2$. Tarmoq mahsulotiga talab $D(p) = 100 - p$ funksiyasi bilan berilgan. Firmalar Kurno modeliga ko'ra o'zaro aloqada deb faraz qilsak, har bir firma uchun muvozanatli ishlab chiqarish hajmini, tarmoq ishlab chiqarishini va mahsulot narxini aniqlang.

2. **Yechish usuli:** Kurno modelida firmalar bir vaqtning o'zida o'z foydasini maksimallashtirish mezoniga asoslangan ishlab chiqarish hajmini tanlaydilar:

$$p(y_1 + y_2)y_1 - (y_1^2 + 7y_1) \rightarrow \max$$

$$y_1 \geq 0$$

Firma o'z mahsulotini sotishi mumkin bo'lgan narx bozor talabidan kelib chiqib belgilanadi va raqobatchining ishlab chiqarish hajmiga bog'liq bo'ladi: $p(y_1 + y_2) = 100 - (y_1 + y_2)$

Ishlab chiqarishning ijobiy holatida birinchi tartibli shartlar quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi: $100 - 2y_1 - y_2 - (2y_1 + 7) = 0$ va $100 - 2y_2 - y_1 - (2y_2 + 13) = 0$.

Olingan tenglamalarni yechib $y_1 = 19$, $y_2 = 17$ qiymatlarga ega bo'lamiz. Tarmoqning muvozanatli ishlab chiqarish hajmi $Q = 36$, muvozanatli narx $P = 64$ ga teng bo'ladi.

3. Quyidagi ma'lumotlar majud:

Ko'rsatkichlar	Shartli pul birligi
Yalpi ishlab chiqarish	1100
Mahsulotlar va importga soliq (egri soliqlar)	100
Mahsulot va importga subsidiyalar	60
Tovar va xizmatlar importi	120
Oraliq iste'mol	580
Iste'molchilar va davlatning yakuniy iste'mol uchun xarajatlari	380
Tovar va xizmatlar eksporti	110
Yalpi investitsiyalar	200

Quyidagilarni aniqlang:

A)bozor narxlaridagi YaIMni ikki usul bilan.

B) statistik farqlanish qanchaga teng.

Yechish usuli:

A) mavjud ma'lumotlar asosida yalpi ichki mahsulotni ikki usul bilan o'lchash mumkin: qo'shilgan qiymat usuli va yakuniy foydalanish (xarajatlar) usuli.

Qo'shilgan qiymat usuli bo'yicha YaIM quyidagi formula bilan hisoblanadi: $YaIM_q = \text{yalpi ishlab chiqarish} - \text{oraliq iste'mol} + \text{egri soliqlar} - \text{mahsulot va importga subsidiyalar}$; $YaIM_q = 1100 - 580 + 100 - 60 = 560$ shartli pul birligi.

Xarajatlar bo'yicha YaIM quyidagicha hisoblab topiladi:

$YaIM + PI + YaI + (E - I)$; $YaIM_q = 380 + 200 + (110 - 120) = 570$ shartli pul birligi.

B) Statistik farq ishlab chiqarish usulida hisoblangan YaIM - yakuniy foydalanish usulida hisoblangan YaIM;

Statistik farq 10 shartli pul birligi.

4. Quyidagi ma'lumotlar berilgan:

Ko'rsatkichlar	Qiymati, shartli pul birligi
Ish haqi	220
Davlat xaridlari	110
Amortizatsiya	35

Sof investitsiyalar	90
Renta to'lovlari	51
Mahsulot va importga soliqlar	59
Kiritilgan kapital uchun foizlar	30
Tovar va xizmatlar importi	40
Foyda	120
Tovar va xizmatlar eksporti	25
Iste'mol xarajatlari	270

Aniqlang:

A) bozor narxlaridagi YaIMni ikkita usul bilan.

B) Milliy daromad.

Yechish usuli:

A) Daromadlar bo'yicha YaIMq ish haqi + foyda + foizlar + renta + amortizatsiya + egri soliqlar;

YaIM q220 + 120 + 30 + 51 + 35 + 59q 515

Yakuniy foydalanish yoki xarajatlar usuli bo'yicha YaIM.

YaIMq IX + YaI + (E-I); YaIMq (270 + 110) + (35 + 90) + (25-40)q490'

B) MDq YaIM-amortizatsiya-mahsulot va importga soliqlar: MDq515-35-59q421.

4. Ma'lumotlar asosida har bir yil uchun nominal YaIM, o'tgan davr narxlarida real YaIM, har bir yil uchun deflyator va iste'mol narxlari indeksini aniqlang.

Yillar	Oziq-ovqat mahsulotlari		Ustki kiyimlar		Tokarlik stanoklari	
	Narx, pul birligi	Miqdori, dona	Narx, pul birligi	Miqdori, dona	Narx, pul birligi	Miqdori, dona
2010	850	465	1050	305	10500	100
2011	870	485	1100	285	10600	105

Yechish usuli:

2010 yil uchun YaIMq850*465+1050*305+10500*100q1765500 pul birligi.

2011 yil uchun YaIMq870*485+1100*285+10600*105q1848450 pul birligi.

Real YaIMq 485*850+285*1050+105*10500q1814000 pul birligi.

Deflyatorq 1848450G'1814000q1,02

INIq ((870*465)+(1100*305))/((850*465)+(1050*305))q 1,034

5.”Uy xo‘jaliklari” sektorining daromadlari to‘langan soliqlarni hisobga olgan holda, o‘tgan yildagi 2850 pul birligidan 3050 pul birligiga qadar ko‘paydi. Bunda iste‘mol xarajatlari 140 pul birligiga oshgan.

Quyidagilarni aniqlang:

A) Iste‘molga chegaraviy moyillik.

B) jamg‘arishga chegaraviy moyillik.

Yechish usuli:

Iste‘molga chegaraviy moyillikni quyidagi formula bo‘yicha topamiz:

$MPCq\Delta C / \Delta Yq140 / 200q0,7$

MPCq0,7 daromadning o‘sishi sharoitida o‘sayotgan daromadning 70 foizi iste‘molga yo‘naltirilishini anglatadi.

B) Jamg‘arishga chegaraviy moyillikni quyidagi formula bo‘yicha topamiz:

$MPSq\Delta S / \Delta Yq (200-140) / 200q0,3$ yoki $MPSq1-MPCq1-0,7q0,3$

MPSq0,3 daromadning o‘sishi sharoitida o‘sayotgan daromadning 30 foizi jamg‘arishga yo‘naltirilishini anglatadi.

Mehnat bozorining ehtiyojlariga to‘liq mos kelish uchun kasbiy tayyorgarlikning barcha turlariga talabalarni qabul qilishga ta’sir ko‘rsatishni o‘rganish muhim ahamiyatga ega. Gap shunchaki, ta’lim muassasalari bitiruvchilarining kadrlar oqimlarini hudud korxonalarining ehtiyojlariga muvofiq tartibga solish haqida bormayapti. Bu yerda hozirgi va bo‘lajak xodimda mehnat bozoridan xabardorlik va unga moslashishda muayyan kompetentsiyalarni shakllantirish zarur. Mehnat bozoridan xabardorlik mutaxassisda hududdagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat, ya’ni:

– u yoki bu mutaxassisliklar xodimlariga bo‘lgan ehtiyojlar haqida yaxshi bilish, o‘z ma’lumoti darajasini va uni o‘zgartirish imkoniyatlarini bilish kabi xususiyatlarning mavjud bo‘lishini;

– bo‘sh ish o‘rinlari tanlovlarida ishtirok etish tajribasi, yutuqlar individual portfeli va hokazolarning mavjudligini nazarda tutadi.

Mehnat bozoriga moslashish – biz ko‘rib chiqayotgan chuqur bilimga egalikning ish beruvchining ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda bazaviy kompetentsiyalarning o‘zini o‘zi shakllantirishi bo‘yicha ko‘nikmalar va amaliy tajribaning mavjud bo‘lishini nazarda tutuvchi faoliyat komponentidir.

Yosh mutaxassis – kasb-hunar ta‘lim muassasasi bitiruvchisida mehnat bozorida xabardorlik va unga moslashishning yetarli darajasini ta‘minlash iqtisodiyot barcha tarmoqlari korxonalarining rivojlanishini yangicha rag‘batlantirish imkonini beradi.

Mahalliy hokimiyatning mehnat bozorining yoshlar segmentida ishsizlik darajasini kamaytirish barasidagi harakatlari tizimini o‘zida birlashtiruvchi shakl yoshlarning samarali ish bilan bandligi shakllanishini belgilab beruvchi etakchi institutsional shaklga aylanishi kerak, bunda ularning asosiy vositasi bo‘lib maqsadli dasturlar xizmat qiladi. Biroq, ko‘pincha hududning ma‘muriy organlari ularni shakllantirishda va amalga oshirishda huquqiy, tashkiliy va moliyaviy cheklovlarni boshdan kechiradi, shuning uchun hozirgi vaqtda oliy ta‘lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash nuqtai nazaridan ham, yoshlarning iqtisodiy jihatdan samarali ish bilan bandligini ta‘minlashda ham samaradorlik juda past.

Masalan, Yoshlar ittifoqining Sirdaryo viloyati kengashi tomonidan tashkiliy xususiyatga ega bo‘lgan hamda ma‘naviy-axloqiy qadriyatlarni oshirishga, yoshlarning sport va ko‘ngilochar tadbirlarda ishtirok etishini ta‘minlashga yo‘naltirilgan bir qator tadbirlar amalga oshirildi. Bularning barchasi mehnat faoliyatini yuritishning qandaydir amaliy ko‘nikmalariga ega bo‘lish bilan hech qanaqa bog‘liq emas. Tadqiq etilayotgan davrda ta‘lim muassasalarining yosh bitiruvchilarini ish o‘rinlari bilan ta‘minlash bilan bog‘liq tadbirlar yetarlicha amalga oshirilmagan. Viloyat doirasidagi maqsadli dasturning samarasizligi, birinchi navbatda, chuqur ilmiy asoslanmaganlik tufayli yuzaga kelgan.

Yoshlarning ish bilan bandligi maqsadli dasturlarining me‘yoriy-huquqiy bazasi yetarli darajada ishlab chiqilmagan; mehnat bozorining yoshlar segmentidagi ishlar holatining tashhisi va kompleks monitoringi hamma vaqt ham

amalga oshirilmaydi. Bu hol yoshlarni qo‘llab-quvvatlash maqsadli dasturlarga kiritilgan tadbirlar amaliyotda qanchalik samarali amalga oshirilayotganligini aniqlash imkonini bermaydi. Ko‘pincha ishlab chiqilgan yoshlarga yordam dasturlari amalda yoshlar muhitidagi ishlarning ahvolini o‘zgartirmaydi.

Sirdaryo viloyatida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonining monitoringi shunday xulosaga kelish imkonini berdiki, yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi past darajada, buni quyidagilarda ko‘rish mumkin:

- ishsizlar o‘rtasida yosh mehnat resurslari ulushining yuqoriligi;
- ta’lim muassasalarining bitiruvchilari tomonidan ish o‘rnini izlashning ancha uzoq davom etishi;
- viloyatdan tashqariga migratsion oqimda yoshlar ulushining yuqoriligi.

Viloyatda yosh mutaxassislar raqobatbardoshligining parametrlarini tavsiflovchi ko‘rsatkichlarni hisoblash uchun tadqiq etilayotgan hudud doirasida joylashgan korxonalar ish beruvchilarining vakillari (kadrlar xizmatlari xodimlari) o‘rtasida sotsiologik so‘rovlar o‘tkazildi. Buning natijasida yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligi asosiy ko‘rsatkichlarining qiymati aniqlandi:

R₁ – ta’lim;

R₂ – malaka;

R₃ – ish tajribasi;

R₄ – ambitsiozlik;

R₅ – salomatlik.

2.6-jadvalda OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosiy ko‘rsatkichlarini hisoblash tartibi keltirilgan.

R₄ ambitsiozlik ko‘rsatkichi migratsion faollik ko‘rsatkichi orqali aniqlandi, bu ta’lim muassasalarining yosh bitiruvchilari ish o‘rnini qidirishda bo‘lajak ish o‘rniga nisbatan ish haqi darajasi, mehnat sharoitlari, mansabda o‘shish istiqbollari kabi bir qator talablarini qo‘yishi (o‘z ambitsiyasini namoyon etishi) bilan bog‘liq. Bunday talablarning qoniqtirilmasligi tufayli ish o‘rnini ko‘pincha hududdan

tashqaridan qidirishga ehtiyoj paydo bo‘ladi, bu yosh aholining migratsiyasi tendensiyalarini vujudga keltiradi.

II bosqichda har bir parametrni ($R_1...R_5$) ushbu korxonaga uchun ahamiyatligi nuqtai nazaridan darajalarga bo‘lish maqsadida Sirdaryo viloyatidagi bir qator xo‘jalik yurituvchi subyektlarning mutaxassislari va rahbarlari o‘rtasida so‘rov o‘tkazildi ($K_1...K_5$ qiymati aniqlandi). Natijalar 2.8-jadvalda keltirilgan. So‘rov viloyatning iqtisodiy faoliyatning turli sohalarida band bo‘lgan 35 ta xo‘jalik yurituvchi subyektida o‘tkazildi.

2.8-jadval

Sirdaryo viloyatida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosiy ko‘rsatkichlari

Raqobatbardoshlikning asosiy ko‘rsatkichlari	Formulani hisoblash formulasi	Shartli belgilar	Olingan natijalar (mehnat resurslari tarkibida K_i ko‘rsatkichining ulushi)
R_1 – ta’lim: $R_{1.1}$ – o‘rta; $R_{1.2}$ – o‘rta maxsus; $R_{1.3}$ – oliy.	$P_j = \frac{P_{ms}}{P_{i_s}} \times 100$	Bu yerda: R_{ms} – aniq tavsif bo‘yicha yosh mehnat resurslarining soni; P_{i_s} – aniq tavsif bo‘yicha yosh mehnat resurslarining umumiy soni.	$R_{1.1}$ q 0,27; $R_{1.2}$ q 38; $R_{1.3}$ q 67.
R_2 – malaka: $R_{2.1}$ – past; $R_{2.2}$ – o‘rtacha; $R_{2.3}$ – yuqori.			$R_{2.1}$ q 0,40; $R_{2.2}$ q 0,54; $R_{2.3}$ q 0,46.
R_3 – ish staji: $R_{3.1}$ – 1 yilgacha; $R_{3.2}$ – 1 yildan 3 yilgacha; $R_{3.3}$ – 3 yildan yuqori.			$R_{3.1}$ q 0,78; $R_{3.2}$ q 0,57; $R_{3.3}$ q 0,29.
R_4 – ambitsiozlik			R_4 q 0,54
R_5 – salomatlik			R_5 – 0,67

Manba: mullif tomonidan o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqot materiallari asosida hisoblangan

Taklif etilayotgan bahoning subyektivligi omilini neytrallashtirish uchun III bosqichda ahamiyatlik koeffitsienti so‘rovda ishtirok etayotgan subyekt faoliyati turining ulushiga to‘g‘rilandi (2.9-jadval).

2.9-jadval

Sirdaryo viloyatida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosiy ko‘rsatkichlari

Raqobatbardoshlik ko‘rsatkichlari	Formulaning hisoblash	$K_{i1} \dots K_{in}$ koeffitsientlari ulushi
K_1 – ta’lim	$K_j = \frac{K_{ms}}{K_{i_s}} \times 100$ <p>Bu yerda: K_{ms} – ish beruchilar tomonidan qo‘yilgan o‘rtacha ball; K_{i_s} – ballarning umumiy soni.</p>	0,243
K_2 – malaka		0,198
K_3 – ish staji		0,201
K_4 – ambitsiozlik		0,165
K_5 – salomatlik		0,193

Manba: mullif tomonidan o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqot materiallari asosida hisoblangan

IV yakunlovchi bosqichda taklif etilgan formula asosida Sirdaryo viloyati yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligining 2018 yildagi integral ko‘rsatkichi hisoblab chiqildi:

2.10-jadval

OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligi ko‘rsatkichlari va ularning to‘g‘rilangan ahamiyatdagi koeffitsient vazni

OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosiy ko‘rsatkichlarining mazmuni	To‘g‘rilangan ahamiyatdagi koeffitsient vazni
V_1 – ta’lim	0,228
V_2 – malaka	0,193
V_3 – ish staji	0,217
V_4 – ambitsiozlik	0,169
V_5 – salomatlik	0,195

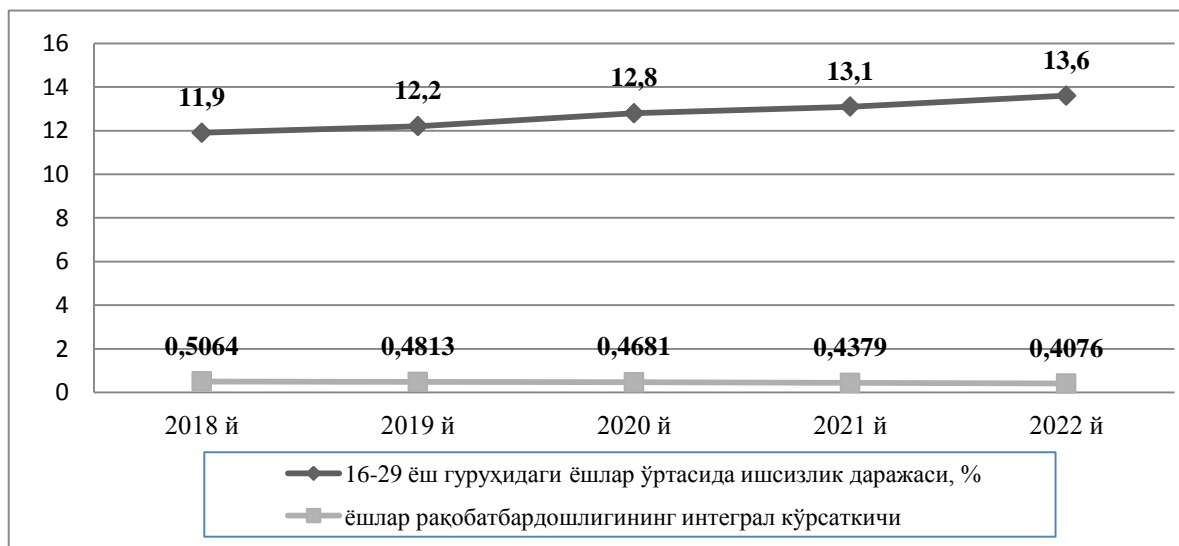
Manba: mullif tomonidan o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqot materiallari asosida hisoblangan

$$R_{iyo} = P_1\beta_{i1} + P_2\beta_{i2} + P_3\beta_{i3} + P_n\beta_{in}$$

$$R_{iyo} = 0,65*0,225 + 0,45*0,192 + 0,28*0,219 + 0,52*0,167 + 0,64*0,197 = 0,5064$$

Bizning nazarimizda, (Riyo) raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichining unda mehnat bozorining yoshlar segmentida ishsizlik darajasi umumiy tan olingan normal (3-7%) holatda bo'ladigan qiymatini "yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi" kategoriyasi nuqtai nazaridan optimallik mezoni, deb hisoblash mumkin. Mehnat bozorining yoshlar segmentida ishsizlik ko'rsatkichining ushbu qiymatida mehnat bozoridagi vaziyat keskin hisoblanmaydi. Shuningdek, (Riyo) raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichining unda yosh mutaxassislar ish bilan bandligi (samarali ish bilan bandligi)ning maqbul darajasiga erishiladigan qiymatini ham optimallik (bundan avvalgi taklif etilgan mezonga bevosita bog'liq bo'lgan) mezoni, deb hisoblash mumkin.

2014 yildan 2018 yilgacha bo'lgan davr uchun *Riyo* ham shu tariqa hisoblab chiqildi. (Riyo) raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichining dinamikasi o'sha davr uchun yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasining dinamikasi bilan solishtirilgan holda 2.4-rasmda aks ettirilgan.



2.4-rasm. Yoshlarning ishsizlik va raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichi dinamikasi

Manba: rasm Sirdaryo viloyati Bandlik bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblangan.

Mazkur koeffitsientlarning tahlili tadqiq etilayotgan davrda raqobatbardoshlik darajasi bilan yoshlar orasida ishsizlik darajasi o'rtasidagi manfiy korrelyatsion bog'liqlikni aniqlash imkonini beradi.

Masalan, ushbu koeffitsientlar mutlaq farqlarini bir biriga kiritishda korrelyatsion bog'liqlik koeffitsientini chiqarishga muvaffaq bo'ldik, u 0,04899 ni tashkil qiladi, ya'ni yoshlar raqobatbardoshligining integral ko'rsatkichi 0,04899 ga oshganda Sirdaryo viloyatining yoshlari o'rtasidagi ishsizlik darajasining 1 foizga kamayishi yuz beradi. Bunda shu narsa aniqlandiki, yosh mehnat resurslari o'rtasida ish bilan bandlik (samarali ish bilan bandlik)ning 93-97% maqbul darajasiga erishish uchun raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichining 0,653892-0,849881 darajadagi qiymatiga erishish lozim.

O'tkazilgan tahlil asosida shunday xulosaga keldikki, Sirdaryo viloyati iqtisodiy rivojlanishining mazkur bosqichida mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlarining yoshlarni ishga joylashtirish va ularning raqobatbardoshligini oshirishni o'z ichiga oluvchi maqsadli dasturlarni ishlab chiqish borasidagi faoliyati lozim darajada olib borilmayapti.

Mavjud maqsadli dasturlarning kamchiligi shundan iboratki, ular, birinchidan, mehnat bozoridagi kelgusi vaziyatni aniqlash hamda yosh mehnat resurslariga bo'lgan talab va ularning taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikka barham berish maqsadida hududiy ishlab chiqarish-xo'jalik majmuida yosh mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojning reja-prognozini ishlab chiqishga asoslanmagan; ikkinchidan, ta'lim sohasida mutaxassisni hozirgi mehnat bozori talablariga muvofiq amaliy tayyorlashga yetarli e'tibor qaratilmaydi; uchinchidan, xodimlarni amaliy tayyorlashni yaxshilash va ularni keyinchalik ishga joylashtirish maqsadida bo'lajak mutaxassislar, ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasida uch tomonlama shartnomalarning tuzilishi rag'batlantirilmaydi.

OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirish va ularga ishga joylashishda yordam berishga yo'naltirilgan amaliy maqsadli dasturlarni tezda ishlab chiqishga bo'lgan ehtiyoj quyidagi omillar tufayli yuzaga keladi:

– tajribasizlik va o‘ta ambitsiozlik tufayli aksariyat korxonalarda yosh mehnat resurslariga bo‘lgan talabning past darajasi;

– aksariyat yosh mutaxassislarda mehnat faoliyatini boshlashda aniqlik mavjud emas. Oliy ta‘lim muassasalari bitiruvchilarining 51 foizi mutaxassisligi bo‘yicha ishga joylashmaydi, chunki uni istiqbolsiz deb hisoblaydi;

– iqtisodiy beqaror vaziyatga eng ta‘sirchan hisoblangan yosh avlodga xos bo‘lgan ijtimoiy pessimizm kuchayib bormoqda.

Yosh avlodning iqtisodiy faolligiga ta‘sir ko‘rsatuvchi yuqoridagi omillarning har biri yoshlarning hozirgi jamiyatda o‘z o‘rnini topishiga ma‘lum darajada hissa qo‘shadi. Ushbu muammolarni hal qilish uchun bir qator choralarni ko‘rish maqsadga muvofiq. Xususan, yoshlarda mehnat faoliyatini boshlashdagi noaniqlikka barham berish uchun e‘tiborni talabalar o‘rtasidagi kasbga yo‘naltirish faoliyatiga qaratish, bu tarkibiy ishsizlikning kamayishida o‘z aksini topadi. Yoshlarning ish bilan bandligi darajasini oshirishning real amal qiluvchi maqsadli dasturni ishlab chiqish uchun mahalliy hokimiyatlar yoshlar o‘rtasida iqtisodiy faollikni oshirish bo‘yicha «dastlabki», so‘ngra esa «asosiy» loyihalarni ishlab chiqish va amalga oshirishga katta e‘tibor qaratish lozim, bu pirovardida yoshlarning samarali ish bilan bandligi darajasini oshirishga xizmat qiladi. Yoshlarning ijtimoiy pessimizmi va mehnat bozorida ushbu guruhning kam talab etilishiga kelsak, mazkur omillarga qonun chiqaruvchi hokimiyatning ham, ijro etuvchi hokimiyatning ham yoshlar uchun ta‘lim muassasasini tugatgandan keyin ish bilan bandlik (ishga joylashish) kafolatlarini ta‘minlashga yo‘naltirilgan chora-tadbirlarni o‘z ichiga olgan kompleks qarorlarga ta‘sir ko‘rsatishi mumkin.

Sirdaryo viloyatida yoshlarning ish bilan bandligi darajasini oshirish va raqobatbardoshligini shakllantirish dasturiy-maqsadli usullarini tahlil qilish asosida shunday xulosaga kelish mumkinki, ushbu dasturlar yetarli darajada samarali amalga oshirilmayapti. Buni amalga oshirilayotgan dasturlar ta‘sir ko‘rsatadigan ko‘rsatkichlarning past darajasi tasdiqlab turibdi va bu, pirovardida, 2013 yildan 2017 yilgacha bo‘lgan davrda yoshlarning raqobatbardoshligi integral ko‘rsatkichi (Riyo)ning nisbatan past darajasida o‘z aksini topdi. Shu bilan birga, mahalliy

o'zini o'zi boshqarish organlarining faolligini oshirish, me'yoriy-huquqiy bazani o'zgartirish va hokazolar orqali amalga oshirish mumkin bo'lgan bir qator qamrab olinmagan yo'nalishlar (zaxiralar) mavjud.

2.3-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish texnologiyasi

Agar biz mehnat va kapital bozorlarida mukammal raqobat mavjud deb hisoblasak (va bu barcha klassik modellarning boshlang'ich pozitsiyasi), unda ishlab chiqarish omillaridan birining ko'pligi bilan unga bo'lgan talab cheklangan samaradorlikka nisbatan kamayadi. Bu ishlab chiqarish omillarining yangi kombinatsiyasiga olib keladi, ammo bu o'rinda mehnat va kapitaldan ham to'liq foydalanish kafolatlanadi.

Moliyaviy o'sish modellarining ushbu bobda keltirilgan qisqacha bayoni mazkur sohaning uzoq muddatli taraqqiyot bosqichini bosib o'tganligini ko'rsatadi. Olimlar asta-sekin statik iqtisodiy jamiyat modellaridan dinamikani tahlil qilishga o'tdilar. Modelga tobora ko'proq yangidan yangi sabab va omillar kiritila boshlandi: texnologik taraqqiyot, daromadlarni taqsimlash, "mehnat-asosiy kapital", "asosiy kapital-mahsulot" nisbati va boshqalar.

Ilk modellar bir mahsulotli modellar sanalgan bo'lsa, bugungi kunda chiziqli dasturlash asosida ko'p mahsulotli modellar yaratilmoqda. Modellar davlat tomonidan iqtisodiy siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirishda muhim o'rin tutadi

Ammo tezkor va uzoq muddatli natijalarni o'zgartirish mexanizmlari turlicha bo'lganligi sababli, bashoratlashda ishlatiladigan modellar orasida 3 ta asosiy toifadagi modellar farq qiladi:

- uzoq muddatli tadqiqotlar (15 yildan 25 yilgacha);
- o'rta muddatli bashoratlash (4-5 yil);
- qisqa muddatli davrni o'rganish.

Makroiqtisodiy modellarga asoslangan bashoratlar dunyoning taraqqiy etgan mamlakatlarida keng qo'llaniladi. Biroq, qo'llanilayotgan modellar va tahlil usullarining hech birini to'kis deb hisoblashning imkoni yo'q. Real iqtisodiy jarayonlarni to'g'ri aks ettiruvchi modellarni yaratish borasidagi tadqiqotlar hanz davom ettirilmoqda.

1) Amaliy topshiriqlar:

Muhokama uchun savollar:

1. Solou modelidan amalda foydalanish borasida to'xtalib o'ting?
2. Neoklassik o'sish modellari to'g'risida tushuncha bering?
3. Kobba- Duglas modelini misollar yordamida izohlab bering?
4. Leontev modelining boshqa modellardan farqi nimada?
5. E. Domar va R.F. Xarrod modellari haqida tushuncha bering?

2) Referat mavzulari:

1. Neoklassik iqtisodiy o'sish omillarining iqtisodiy mazmuni.
2. Neoklassik iqtisodiy o'sish omillarining empirik talqini.
3. Neoklassik iqtisodiy o'sish modellarida inson omili.
4. Fan-texnika taraqqiyoti iqtisodiy o'sishni harakatlantiruvchi kuch sifatida.

3) Mushohada uchun :

"Nol darajadagi iqtisodiy o'sish" konsepsiyasi to'g'risida mushohada yuriting. O'zbekistonda iqtisodiy o'sishni qo'llab-quvvatlash borasida amalga oshirilayotgan davlat siyosati to'g'risida fikrlaringizni bayon qiling.

4) Masalalar:

1. Quyidagi ma'lumotlar berilgan:

Yillar	Aholi soni (mln. kishi)	Real YaIM (mlrd.so'm)
2001	30	100
2002	45	150
2003	50	180
2004	55	200
2005	65	250
2006	70	260

Quyidagilarni aniqlang: A) aholi jon boshiga real YaIM; B) yillar kesimida iqtisodiy o‘shish sur‘atlari; V) maqbul aholi soni.

Yechish usuli:

A) aholi jon boshiga YaIM hajmini quyidagi formula bilan aniqlaymiz: Aholi jon boshiga real YaIMq YaIM / aholi soni; YaIM (2001)q100 / 30q3,3 ming so‘m.

Barcha davrlar uchun aholi jon boshiga to‘g‘ri keluvchi YaIMni hisoblaymiz va jadvalga kiritamiz.

B) Iqtisodiy o‘shish sur‘atini quyidagi formula asosida aniqlaymiz:

Iqtisodiy o‘shish sur‘atiq (joriy davrdagi real YaIM-o‘tgan davrdagi YaIM) / o‘tgan davrdagi YaIM *100%;

$$\text{YaIM (2002)q(150-100) / 100*100q50\%}$$

Barcha davr uchun ma’lumotlarni hisoblab, jadvalga kiritamiz.

$$\text{YaIMning 2002 yil uchun o‘shishiq (3,3-3,3) / 3,3*100\%q0\%}$$

Yillar	Aholi soni, mln. kishi	Real YaIM (mlrd. so‘m)	Aholi jon boshiga real YaIM (ming so‘m)	YaIMning o‘shishi, %	Aholi jon boshiga YaIMning o‘shishi
2001	30	100	3,3	-	-
2002	45	150	3,3	50	0
2003	50	180	3,6	20	9
2004	55	200	3,63	11	0,8
2005	65	250	3,84	25	5,8
2006	70	260	3,71	4	-3,38

V) Aholining optimal soni aholi jon boshiga to‘g‘ri keluvchi YaIMdan kelib chiqib aniqlanadi. Jadval ma’lumotlari tahlili shuni ko‘rsatadiki, aholining optimal soni 65 mln. kishini tashkil qiladi, chunki ushbu holatda aholi jon boshiga to‘g‘ri keluvchi YaIM miqdori eng ko‘p bo‘lgan.

2. Iqtisodiyotda jamg‘armalar quyidagi formula bilan berilgan: $Sq0,02*DI^2 -5$; bu yerda: DI- tasarrufdagi (sof) daromad. DI q12 bo‘lgan sharoitda jamg‘arishga va iste’molga chegaraviy moyillikni toping.

Yechish usuli:**Yechish usuli:**

Nazariy asoslanishi	Tahliliy usul
$MPS=(S(DI))$	$MPS=(0,02*DI^2-5)=0,04DI=0,04*12=0,48$
$MPS+MPC=1; MPC=1-MPS$	$MPC=1-0,48=0,52$

3. Investitsiyalarning 40 birlikdan 50 birlikka o‘sishi sharoitida daromad 300 birlikdan 345 birlikka ko‘paydi. Xarajatlar multipli-katorini va iste‘molga chegaraviy moyillikni toping.

Yechish usuli:

Nazariy asoslanishi	Tahliliy usul
$M_G=\Delta GDP/\Delta i$	$M_G=(345-300)/(50-40)=4,5$
$MPS=1/M_G$	$MPS=1/4,5=0,22$
$MPS+MPC=1; MPC=1-MPS$	$MPC=1-0,22=0,78$

4. Firmaning ishlab chiqarish funksiyasi $Q = K^{0,5} * L^{0,5}$ Aytaylik, bir kunda 4 soat mehnat ($L=4$) va 4 soat kapital ($K=4$) sarflanadi.

Quyidagilarni aniqlang:

- 1) Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning maksimal miqdori;
- 2) Mehnatning o‘rtacha mahsuloti;
- 3) Aytaylik, firma ikkala omillardan foydalanish xarajat-larini ikki barobarga oshirdi. Ishlab chiqarilayotgan mahsulot miqdori qanday bo‘ladi?

Yechish usuli:

1) Ishlab chiqarilayotgan mahsulotning maksimal miqdori mavjud ishlab chiqarish omillaridan maksimal darajada foydalanish holatida ta‘minlanadi: $Q_{max} = 4^{0,5} * 4^{0,5} = 4$

2) Mehnatning o‘rtacha mahsuloti – $ATL = Q/L = 4 / 4 = 1$

3) Aytaylik, firma ikkala omillardan foydalanish xarajatlarini ikki barobarga oshirdi. Ishlab chiqarilayotgan mahsulot miqdori $Q_{max} = 8^{0,5} * 8^{0,5} = 8$

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan deyarli barcha mamlakatlar davlat ish bilan bandlik xizmatini OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligining oshishini va shu asosda ularning ish bilan bandligini ham, ushbu xizmatning funksiyalarini amalga

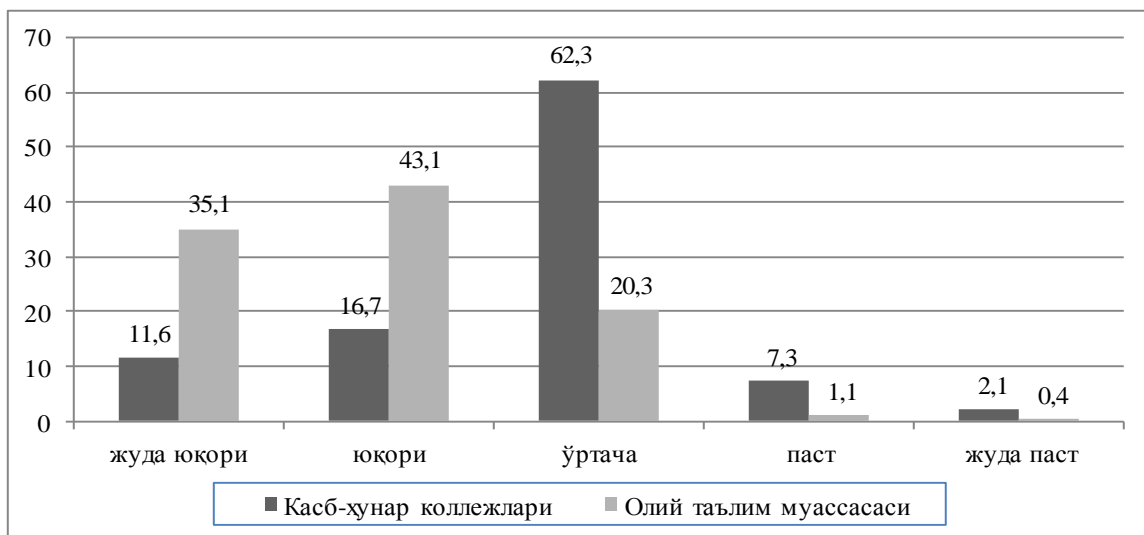
oshirishga, shu jumladan, faol ish bilan bandlik siyosatining yuqorida ko'rsatilgan yo'nalishiga yo'naltiriladigan katta miqdordagi mablag'larning o'zini oqlay olishini ta'minlovchi yuqori samarali tuzilmaga aylantirishga intiladi. Bizning fikrimizcha, bu mehnat bozoridagi harakatlarning shaffofligini ta'minlovchi va nafaqat miqdor, balki iqtisodiy ko'rsatkichlar yordamida real qo'shilgan hissa haqida fikr yuritish imkonini beruvchi eng to'g'ri yondashuvdir.

Bandlik xizmati faoliyatining natijalarini baholovchi ko'rsatkichlar doirasi u yoki bu xizmatlar ko'rsatilgan fuqarolar sonini ham o'z ichiga oladi. Masalan:

- fuqarolarga o'ziga mos keladigan ishni qidirishda ko'maklashish;
- jamoat ishlarini tashkil etish;
- mehnat bozoridagi tanglik (bitta bo'sh ish o'rniga to'g'ri keladigan ishsizlar soni);
- 14 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan voyaga etmagan fuqarolarni vaqtincha ishga joylashtirishni tashkil etish;
- o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining bitiruvchilari safidan birinchi marta ish qidirayotgan 16-20 yoshli ishsiz fuqarolarni vaqtincha ishga joylashtirishni tashkil etish;
- ish qidirishda qiyinchiliklarga duch kelayotgan ishsiz fuqarolarni vaqtincha ishga joylashtirishni tashkil etish;
- fuqarolarni kasbga yo'naltirishni tashkil etish;
- ishsiz fuqarolarni psixologik qo'llab-quvvatlash;
- bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarini tashkil etish;
- ishsiz fuqarolarning ijtimoiy moslashtirilishini tashkil etish;
- ishsiz fuqarolarning o'zini o'zi band qilishiga ko'maklashish.

Sirdaryo viloyatida 15 ta kasb-hunar ta'lim muassasa va Guliston davlat universiteti bitiruvchilarining qaysi kasbni va mehnatni afzal ko'rishlari borasida sotsiologik tadqiqot o'tkazildi. Tadqiqot ma'lumotlari mehnat bozoriga chiquvchi yoshlar uchun ularning ish beruvchilar ko'z o'ngida raqobatbardoshligini oshiruvchi xizmatlarning qanday ahamiyatga egaligidan dalolat berib turibdi. Xususan, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilarining 70

foizidan ortig‘i, oliy ta‘lim muassasasi bitiruvchilarining 20 foizi o‘zining nazariy tayyorgarlik darajasini o‘rta va past darajada, deb baholadi (2.5-rasm).

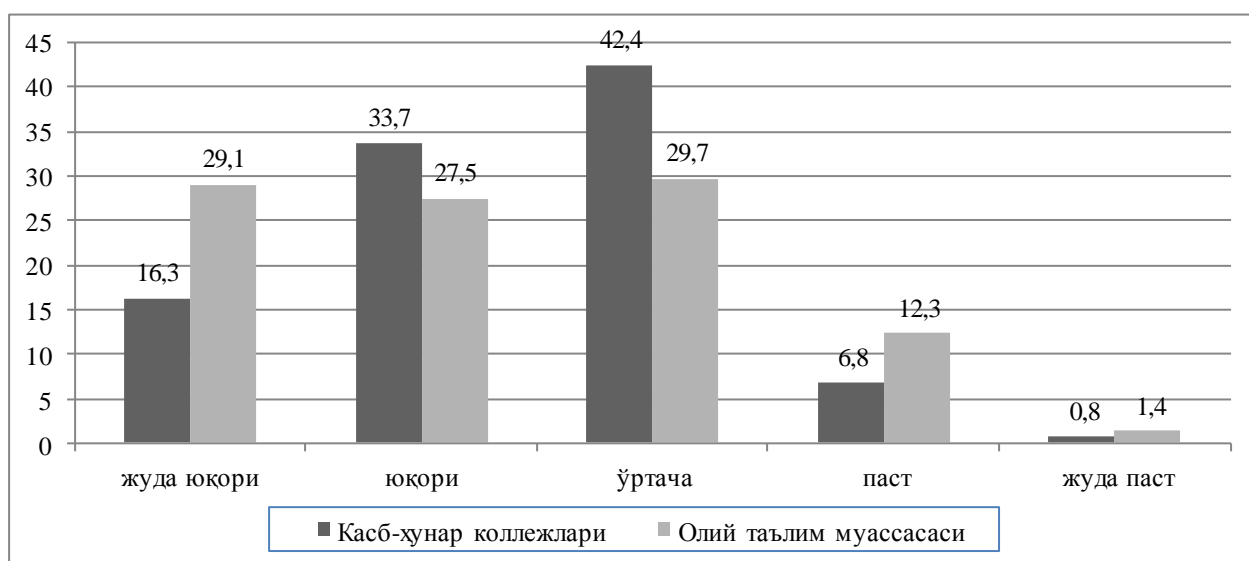


2.5-rasm. Nazariy tayyorgarlik darajasini baholash, %

Manba: rasm muallif tomonidan o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqotlar asosida tuzilgan.

2.5-rasmdan ko‘rinadiki, oliy ta‘lim muassasalarida bitiruvchilarning nazariy tayyorgarlik darajasi yuqori, OTMda esa bunga respondentlar o‘rtacha deb javob berganlar ustunlik qildi.

Sotsiologik tadqiqotda bitiruvchilarning amaliy tayyorgarlik darajasiga ham baho berildi (2.6-rasm).



2.6-rasm. Amaliy tayyorgarlik darajasini baholash, %

Manba: rasm muallif tomonidan o‘tkazilgan sotsiologik tadqiqotlar asosida tuzilgan.

2.6-rasmdan ko‘rinadiki, oliy ta‘lim muassasasida bitiruvchilar o‘zlarining amaliy tayyorgarlik darajasi “juda yuqori”, deb baholovchilar OTMga qaraganda

ko'pchilikni tashkil qilgan. O'zlarining amaliy tayyorgarlik darajasini "yuqori" va "o'rtacha" deb hisoblovchilar soni OTMda ustunlik qilgan.

Bu tendensiyalar viloyatdagi ta'lim muassasalarida, ayniqsa, Guliston davlat universitetida "oliy ta'lim muassasasi – ilm-fan – ishlab chiqarish" innovatsion hamkorlik aloqalarini kuchaytirishni taqozo etadi.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirish tadbirlarining yakuniy maqsadi ularning ish bilan bandligini ta'minlash, iqtisodiyot tarmoqlariga qo'shimcha xodimlarni jalb qilishdan iborat bo'lib, bu katta hajmdagi moddiy, mehnat, moliyaviy resurslar sarflari bilan bog'liqligi tufayli bandlik xizmati faoliyatining samaradorligi to'g'risidagi, jamiyatning o'z oldida turgan vazifalarni hal etishga qilgan xarajatlari qanchalik o'zini oqlashi mumkinligi to'g'risidagi savollar paydo bo'lishi tabiiy.

Bir tomondan, bizning nazarimizda, ishga joylashtirish dalilining o'zi ijtimoiy nuqtai nazardan samaradorlikdan dalolat berib turibdi, ya'ni bunda ishsiz barvaqt ijtimoiy ishlab chiqarishga kirishadi, moddiy ne'matlar va xizmatlar yaratishga o'z hissasini qo'shishni boshlaydi va bu bilan daromad keltiradi. Shuningdek, o'ziga va atrofdagilarga keltiriladigan foydadan qoniqish hissi, o'z kuchiga bo'lgan ishonchning ortishi, demak, o'z ko'zi o'ngida va boshqa insonlar oldida obro'sining ortishi bilan bog'liq ijobiy ruhiy jihatni ham e'tiborga olish kerak. Bu esa jinoyatchilik, giyohvandlik, alkogolizmning kamayishiga yordam beradi, chunki o'z ishiga berilib ketgan, kasbiy rejalarni amalga oshirishga intiluvchi yigit, odatda, hayotimizda yuz berayotgan shunga o'xshash salbiy jihatlardan yiroqlashadi.

Shu munosabat bilan biz OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirishning ijtimoiy samaradorligini baholashning quyidagi ko'rsatkichlarini joriy etishni taklif qilamiz:

$$Ijd = Jyos / Ryosh \quad (2.1)$$

bu yerda: Ijd – mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshirishga yo'naltirilgan xizmatlar ko'rsatilganlar ichida OTM bitiruvchilarini ishga joylashtirish darajasi, %;

Jyos – raqobatbardoshlikni oshirish tadbirlarida ishtirok etuvchilar safidan ishga joylashtirilgan OTM bitiruvchilarining soni, kishi;

Ryosh – raqobatbardoshlikni oshirishga yo‘naltirilgan tadbirlarida ishtirok etgan OTM bitiruvchilarining soni, kishi.

$$Td = Ryosh / Ryos \quad (2.2)$$

bu yerda: Td – mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshirish xizmatlariga bo‘lgan talab darajasi, %;

Ryos – ishsiz sifatida ro‘yxatda turuvchi yoshlarning soni, kishi.

Taklif etilgan ko‘rsatkichlarning mavjudligi, bir tomondan, bandlik organlarining ushbu yo‘nalishdagi faoliyati samaradorligining real natijasiga ega bo‘lish, ikkinchi tomondan, zarur hollarda, mijozlar raqobatbardoshligini oshiruvchi tadbirlarda ishtirok etish uchun motivatsiyani shakllantirish bo‘yicha yondashuvlarni kengaytirish imkonini beradi.

Shu bilan birga, har bir davlat o‘z xarajatlarini olinadigan daromadlar bilan solishtirishiga, mablag‘lar bo‘yicha kun kechirishiga to‘g‘ri keladi. Shuning uchun unga biron bir natijaga qanday erishilishning, demak, narx-navo, byudjet, soliq, bojxona siyosati, davlat buyurtmalari va korxonalarni qo‘llab-quvvatlashning turli shakllari orqali iqtisodiyot majmuining samaradorligini oshirishga yo‘naltirilgan chora-tadbirlarning ahamiyati katta.

Samaradorlikni ta’riflashda olimlarning fikrlari katta farq qilmaydi, ya’ni «samara» - bu moddiy, pul va ijtimoiy ifodada erishiladigan natija (ijtimoiy samara), bundan «samaradorlik» - samara, natijaning unga erishish xarajatlariga nisbatidir. Iqtisodiy samaradorlik esa yuksak texnologiyalar va fan yutuqlarini joriy etish, iqtisodiy faoliyat, iqtisodiy dasturlar va erishilgan iqtisodiy samaraning, natijaning ushbu natijaga, muayyan qiymatdagi resurslarni qo‘llagan holda ishlab chiqarishning eng yuqori hajmiga erishish uchun sarflangan resurslar hajmiga nisbati bilan belgilanadigan boshqa tadbirlarning samaradorligini o‘zida namoyon etadi. Bundan shunday xulosaga kelish mumkinki, boshqarish tizimlarining samaradorligini baholash ularni joriy etish natijasida erishilgan samarani faoliyatni tashkil etish va qo‘llab-quvvatlash uchun qilingan xarajatlarga taqqoslashdan

iborat. Boshqarish tizimini joriy etishning asosiy yoki hosila maqsadlari qanaqa bo'lishidan qat'i nazar uning ta'siri real samaradorlik bilan baholanishi kerak.

Eng umumiy ko'rinishda tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarishning samaradorligi quyidagi formula bilan namoyon etilishi mumkin:

$$\text{Samaradorlik} = \text{so'nggi natijalar} / \text{omilli xarajatlar} \quad (2.3)$$

Ma'lumki, ishlab chiqarish samaradorligining asosiy ko'rsatkichlari quyidagilardan iborat: mehnat unumdorligi, YaIM birligi yoki mahsulot muayyan turlarining kapital sarfi, material sarfi; asosiy fondlar birligining fond qaytimi; xarajatlarning o'zini oqlash muddati. Savol tug'iladi, mavjud ko'rsatkichlardan qaysilari bandlik xizmati faoliyatining, xususan OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirish tizimining samaradorligini aniqlashda qo'llanilishi mumkin. Bizning nazarimizda, baholash ko'rsatkichlarini tanlash Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tarkibiga kiritilgan davlat bandlik xizmatini iqtisodiyot tarmoqlarining qaysi blogiga kiritish mumkinligining aniqlab olinishiga bog'liq. Ma'lumki, barcha darajadagi byudjetdan moliyalanadigan ijtimoiy tarmoqlar, odatda, daromad kiritirmaydi yoki juda kam miqdorda daromad kiritiradi. Hududiy ish bilan bandlik xizmatlari faoliyatini tahlil qilish, bizning ushbu sohadagi amaliy ish tajribasi ushbu xizmatlar sof ijtimoiy tarmoqlar (odatda xarajatli) bilan daromad keltiradigan ishlab chiqarish tarmoqlari o'rtasida oraliq mavqeni egallaydi, degan xulosaga kelish imkonini berdi.

Mazkur holatda barcha darajadagi byudjetlarga ishga joylashayotgan fuqarolarning daromadlaridan olinadigan soliq va xodimlarning ish haqi jamg'armasidan byudjetdan tashqari jamg'armalarga sug'urta badallari ajratmalari ko'rinishida bevosita tushumlar o'rin tutadi.

Bundan tashqari, yangi raqobatbardosh xodimlar kelishi bilan ishlab chiqarish va ko'rsatiladigan xizmatlar hajmi oshadi, asbob-uskunalarining bo'sh turishi vaqti kamayadi, QQS, korxonalar va tashkilotlarning foyda solig'i ko'rinishida davlatga ajratiladigan soliqlar summasi oshadi. Shunday qilib, bandlik xizmati xodimlarini saqlab turish, faol va nafaol ish bilan bandlik siyosati tadbirlarini moliyalash xarajatlari qoplanadi. Yana shuni nazarda tutish lozimki,

yoshlar raqobatbardoshligining oshishi ularning ishga joylashish davrini qisqartiradi, bu bilan qo‘shimcha iqtisodiy yutuqqa erishiladi.

Afsuski, bunday tuzilmalar faoliyatining iqtisodiy samaradorligini aniqlash usullari masalasiga hozirga qadar e‘tibor qaratilmayapti. Bu ularning ahamiyatiga yetarlicha baho berilmayotganligi bilan izohlanadi, yoshlar raqobatbardoshligining oshishini ta‘minlovchi faol ish bilan bandlik siyosati uchun ajratiladigan mablag‘larning kamayishi tendensiyasini ham shu bilan izohlash mumkin. Barcha darajalarda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish dasturlari, odatda, bandlik masalalari bilan bog‘lanmagan. Alohida tarmoqlar va korxonalarining rivojlanishini nazarda tutgan holda ular aholining ish bilan bandligini ta‘minlash borasida ko‘rilayotgan tadbirlarning oqibatlarini, aholining kasbiy-malakaviy tarkibini hisobga olmaydi. Masalan, qishloqlarda o‘simlik yog‘i, o‘yinchoqlar va yog‘ochdan ishlangan suvenirlar, chorvachilik mahsulotlari ishlab chiqarish bo‘yicha avtomatlashtirilgan korxonalarining ishga tushirilishi shu ish bilan uy sharoitida band bo‘lgan ko‘plab aholining mehnat bozoriga chiqishiga olib kelishi va ishga joylashish bilan bog‘liq vaziyatni yanada murakkablashtirishi mumkin.

Hududiy ish bilan bandlik organlari faoliyatini baholashga nisbatan rasmiy tarzda qabul qilingan yondashuvlar amalda erishilgan ko‘rsatkichlarni rejalashtirilgan aholining ish bilan bandligiga ko‘maklashish dasturlari bilan solishtirishni va o‘tgan davr bilan taqqoslashni nazarda tutadi. Ularning zarurligi shubha tug‘dirmaydi, chunki qilingan ishning natijadorligini ko‘rish imkonini beradi. Lekin, bizning fikrimizcha, bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini aniqlash va yosh mijozlar raqobatbardoshligini boshqarish uchun erishilgan ko‘rsatkichlarni bir mexanik taqqoslashning o‘zi kifoya qilmaydi, chunki u hamma vaqt ham obyektiv bo‘lmaydi. Masalan, reja ko‘rsatkichlarining pasayishi hatto iqtisodiyot va mehnat bozorining beqarorligi sharoitida ham ko‘zga ko‘rinarli farovonlikni yaratishi mumkin.

Keyingi o‘tkazilgan tadqiqotlar natijalari shuni ko‘rsatdiki, aslida ish topgan fuqarolar sonining oshishi bir qator hududlarda bandlik xizmati va ish beruvchilar

tomonidan jamoat ishlarini tashkil etish doirasida yaratilayotgan vaqtinchalik ish o'rinlari sonining keskin oshishi natijasidagina yuz beradi.

Biroq, O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonuniga muvofiq (22-modda) "Mahalliy davlat hokimiyati organlari mehnat organlarining taklifiga ko'ra va ularning ishtirokida aholini ish bilan ta'minlash maqsadida o'z mulkidagi korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda hamda shartnomalar asosida boshqa korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda haq to'lanadigan jamoat ishlarining amalga oshirilishini tashkil etadilar" [1-28].

Jamoat ishlarini tashkil etish juda muhim, chunki u mehnat bozoriga bo'lgan bosimni vaqtincha bo'lsa-da yumshatish imkonini beradi, shuningdek ishsizlarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, raqobatbardoshligini oshirish va ularda mehnat qilishga bo'lgan qiziqishini saqlab qolish imkonini beradi. Ayni paytda jamoat ishlarida qatnashish qisqa vaqtli hisoblanadi va shuning uchun doimiy bandlikka bo'lgan ehtiyojni kamaytirmaydi. Ularda ishtirok etgan fuqarolarning ish bilan ta'minlanganlar yakuniy ko'rsatkichlariga kiritilishi mehnat bozoridagi umumiy vaziyatni buzib ko'rsatadi. Shu sababli davlat va hududiy darajalarda rejalashtirishda doimiy ish o'rinlariga va jamoat ishlariga ishga joylashtirilganlarni alohida hisobga olish va ish beruvchilar buyurtmalarining qoniqtirilganligi darajasini kiritish taklif etiladi.

Iqtisodiyotning barqarorlashuvi va keyingi o'sishi, o'z navbatida, xodimlarga bo'lgan talabning ortishi sharoitida ushbu ko'rsatkich, bizning fikrimizcha, obyektiv tarzda bandlik xizmati organlarining mamlakat (hudud)ni yanada rivojlantirishga qo'shgan hissasi haqida dalolat beruvchi eng muhim ko'rsatkichlar jumlasiga kiritiladi.

Shu bilan birga bandlik xizmatining e'tiborini mehnat bozoridagi mavjud keskinlik ko'rsatkichiga jalb etish zarur, deb hisoblaymiz. Bandlik xizmati tomonidan rejalashtirilayotgan xizmatlar hajmi hamda davlat va mahalliy byudjetlardan ushbu maqsadlar uchun ajratiladigan mablag'lar miqdori, mazkur yo'nalishga jalb etiladigan mutaxassislar soni, ularning ish haqi jamg'armasi,

chetki tashkilotlar bilan u yoki bu ko‘mak asosida tuziladigan shartnomalar soni va hokazolar ko‘p jihatdan ushbu ko‘rsatkichga bog‘liq.

Biroq, tahlil natijalari uning takomillashmaganligini ko‘rsatib turibdi, bu mehnat bozorida haqiqiy ahvol haqida fikr yuritish va har qanday darajadagi bandlik xizmatlarining harakatlarini baholash imkonini bermaydi. Muammo shundan iboratki, u bandlikka ko‘maklashish markazlarida hisobda turgan yoki “maqbul keladigan ish” omilini hisobga olmagan holda bir bo‘sh ish o‘rniga hisoblanganda ishsiz maqomiga ega bo‘lgan band bo‘lmaganlar nisbati sifatida hisoblab chiqiladi, ya’ni ushbu nisbat qanchalik ishsizlar foydasiga. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonunning “Maqbul keladigan ish” deb nomlanuvchi 4-moddasiga muvofiq birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo‘lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo‘lmagan taqdirda esa, ularning yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to‘lanadigan boshqa ish, shu jumladan, vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi [1-28].

Lekin keskinlikning ushbu ko‘rsatkichi bo‘yicha ishsizlarda ishga joylashish uchun real imkoniyatlarning mavjudligi haqida fikr yuritib bo‘lmaydi, chunki ma’lumot, kasb, malaka darajasi, sog‘lig‘i va hokazolardan qat’i nazar band bo‘lmaganlar va ishsizlarning umumiy soni bo‘sh ish (malakali va malakasiz, aqliy va jismoniy mehnatni, alohida bilimlar va ko‘nikmalarni talab qiluvchi vaqtinchalik ish) o‘rinlarining umumiy soniga mos keladi.

Biz ko‘rib chiqilayotgan ko‘rsatkichni hisoblashga nisbatan yondashuvni o‘zgartirishni, ya’ni unga bandlikka ko‘maklashish markazlarida hisobda turuvchi fuqarolar, ularning quyidagi uchta guruhga bo‘lingan kasbiy tarkibidan kelib chiqib, real ishga joylashishi mumkin bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlari sonini asos qilib olishni taklif etamiz:

1. Malakali ishchilar (Im);
2. Past malakali va malakasiz ishchilar (Ims);
3. Mutaxassislar va xizmatchilar (Im), ya’ni

$$K_{\text{m}6\text{m}} = \frac{\sum_{i=1}^n IM + \sum_{i=1}^n IMC + \sum_{i=1}^n IM}{Bp\phi} \quad (2.4)$$

Bu yerda: $K_{\text{m}6\text{m}}$ – mehnat bozoridagi tanglik koeffitsienti;

$Bp\phi$ – bandlik xizmatida hisobda turuvchi fuqarolar soni.

Buni 2.11-jadvalda keltirilgan ma'lumotlar asosida ko'rsatamiz.

2.11-jadval

Sirdaryo viloyati mehnat bozoridagi tanglik darajasi

Kasblar	Ishsizlar soni	Bo'sh ish o'rinlari soni	Kasblarga tanglik
Malakali ishchilar	13086	13988	0,9
Past malakali va malakasiz ishchilar	7403	35881	0,2
Mutaxassislar va xizmatchilar	14848	8034	1,8
Jami	35337	58903	0,6

*Jadval Sirdaryo viloyati Bandlik bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Bizning bo'sh ish o'rinlari soniga ishsizlarning mavjudligidan kelib chiqib tuzatish kiritishga doir taklifni hisobga olgan holda mavjud tartibga nisbatan hisob-kitobni bajaramiz.

$$K_{\text{m}6\text{m}} = \frac{35337}{13086 + 8034 + 7403} = 1,2$$

Shunday qilib, amalda mehnat bozoridagi tanglik koeffitsienti 1,2 barobar (20 % ga) yuqori. Surat va maxrajni almashtirish taklifini hisobga olgan holda

$$K_{\text{m}6\text{m}} = \frac{28523}{35337} = 0,8, \text{ ya'ni bir ishsizga bittadan kam bo'sh ish o'rni to'g'ri keladi.}$$

Shuningdek, suratda ish beruvchilar bilan kelishuvga ko'ra kasbga yo'naltirish, malaka oshirish kurslarini o'tash, turdosh kasblarni (mutaxassisliklarni) o'zlashtirish sohasida raqobatbardoshlikni ta'minlovchi xizmatlar ko'rsatilganidan keyin to'ldirilishi mumkin bo'lgan bo'sh ish o'rinlarini hisobga olishni taklif etamiz.

Qandaydir kasb bo'yicha taklif etilgan bo'sh ish o'rinlarining soni ushbu kasb egalarining sonidan ortiqcha bo'lgan hollarda hisob-kitobga faqat mazkur

ishga talabgorlarni olish taklif etiladi. Masalan, agar bo'sh ish o'rinlarining soni 500 nafar kishiga hisoblangan bo'lsa, bandlik xizmatida hisobda 100 nafar kishi tursa, u holda suratga 100 ta bo'sh ish o'rni kiritiladi.

Taklif etilgan usul bo'yicha hisob-kitoblar amalda mavjud usulni qo'llagandagiga qaraganda mehnat bozoridagi yuqoriroq tanglikni ko'rsatib turibdi, chunki vaziyatni aniqroq hisobga oladi. Bir vaqtning o'zida bo'sh ish o'rinlari tizimidagi tarkibiy o'zgarishlar istisno etiladi, bu bandlik organlari faoliyatining natijalari haqida amaliyotdagiga qaraganda yaxshiroq tasavvurga ega bo'lish uchun ularni o'zgartirish imkonini bermaydi.

Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash chora-tadbirlarini amalga oshirishda bandlik xizmati doimiy ravishda hududiy mehnat bozori ehtiyojlariga hamma vaqt ham mos kelmaydigan u yoki bu kasblarni afzal ko'ruvchi insonlar shaxsiy manfaatlarining namoyon bo'lishiga yoki ilgari egallangan kasblarga talab mavjud bo'lib, lekin ular o'z egalarining asosiy ruhiy-fiziologik xususiyatlarini qanoatlantirmasligi dalillariga duch keladi. Shu munosabat bilan uning oldida manfaatlar va ishchi kuchiga bo'lgan talabni yaqinlashtirish maqsadida mijozlarga faol ta'sir ko'rsatish vazifasi turibdi. Bundan ushbu yo'nalishdagi harakatlarning natijadorligi kasbga yo'naltirish, tayyorlash va malaka oshirish ko'rsatkichlari orqali baholanishi kerak.

Shu bilan birga bizning nazarimizda, bandlik xizmatlari faoliyatining muhim tomonini ushbu xizmatlarni oluvchi har bir yosh insonga hisoblaganda u tomonidan amalga oshiriladigan xarajatlar tavsiflaydi.

Ularning samarali o'zgartirilishi resurslarni hal qiluvchi uchastkalarda to'plash va mintaqada yoshlarning ish bilan bandligi siyosatining samaradorligini oshirish imkonini beradi. Shuning uchun bandlik xizmatlari faoliyatining samaradorligini hisoblashda ushbu ko'rsatkich ham hisobga olinishi lozim.

Bundan tashqari, ish bilan bandlik siyosatining samaradorligini to'liqroq tavsiflash uchun alohida hududlarning o'ziga xos xususiyatlarini, faoliyat shartlarini, mehnat bozoridagi tanglik darajasini hisobga oluvchi yordamchi ko'rsatkichlar tizimi qo'llanilishi mumkin.

Bandlik organlari faoliyatining samaradorligini baholashning alohida ko'rsatkichlariga aniqlik kiritish ular tomonidan amalga oshirilayotgan faol ish bilan bandlik siyosatining iqtisodiy samaradorligini hisoblash usullariga o'tish imkonini beradi.

Biz iqtisodiy samaradorlikni hisoblashni ikki bosqichda amalga oshirishni taklif etamiz. Birinchi bosqichda samara hisoblab chiqiladi, ikkinchi bosqichda esa ushbu masalani hal etishda yordam so'rab murojaat qiluvchilarni ish bilan ta'minlash uchun amalga oshirilgan xarajatlarning bevosita samaradorligi aniqlanadi. Amaliyotda bu quyidagi ko'rinishga ega.

I bosqich – faol ish bilan bandlik siyosati tadbirlarini amalga oshirish (oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash)dan erishilgan iqtisodiy samarani hisoblash.

Barcha darajadagi byudjetlarga bandlik xizmatida hisobda turgan fuqarolarni doimiy ish o'rinlariga ishga joylashtirishdan olinadigan tushumlarni ishga joylashtirilgan shaxslarning ish haqidan soliq tushumlari va ish beruvchilarning byudjetdan tashqari jamg'armalarga sug'urta badallari to'lash yo'li bilan ajratmalari orqali hisoblash taklif etamiz, ya'ni:

$$C_m = I_x * I_{\text{ёс}} * (12 - I_{\text{жм}}) * \frac{12}{100} + A_{\text{ухж}} \quad (2.5)$$

Bu yerda: St – doimiy ish o'rinlariga ishga joylashtirilgan fuqarolarning daromadlaridan soliq tushumlari, mln.so'm;

I_h – hisobot davrida o'rtacha oylik ish haqi, ming so'm.;

$\frac{12}{100}$ - jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'i;

I_{yos} – doimiy ish o'rinlariga ishga joylashtirilgan yoshlarning soni;

I_{jm} – murojaat qilgan yoshlarning ishga joylashish o'rtacha muddati;

A_{ihj} – doimiy ish o'rinlariga ishga joylashtirilgan yoshlarning ish haqi jamg'armasidan byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar, ming.so'm.

Yoshlarni haq to'lanadigan jamoat ishlariga ishga joylashtirishdan olinadigan tushumlar hajmini bu ishlarda ishlashning qancha davom etishidan va belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kelib chiqib hisobga olish taklif etiladi.

$$T_{\text{жи}} = \frac{ИХ_{\text{мин}} * 12}{100} * И_{\text{ж}} * Д + А_{\text{вихж}} \quad (2.6)$$

bu yerda: $T_{\text{жи}}$ – yoshlarni jamoat ishlariga ishga joylashtirishdan olinadigan tushumlar hajmi;

D – vaqtinchalik ish o‘rinlarida ishlashning o‘rtacha qancha davom etishi, oy;

$ИH_{\text{min}}$ – belgilangan eng kam ish haqi miqdori.

$A_{\text{вихж}}$ – vaqtinchalik ish o‘rinlariga ishga joylashtirilgan yoshlarning hisoblangan ish haqi fondidan byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar, mln.so‘m.

Ishsiz fuqarolarni bandlik xizmati organlari yordamida ishga joylashtirish muddatlarining qisqarishidan erishiladigan qiyosiy samarani quyidagi hisob-kitobdan kelib chiqib aniqlash tavsiya qilinadi:

$$C_{\text{к}} = \frac{И_{\text{x}} * И_{\text{эс}} * (Д_{\text{эу}} - Д_{\text{рэу}}) * 12}{100} * А_{\text{ухэс}} \quad (2.7)$$

bu yerda: $C_{\text{к}}$ – ishga joylashtirish vaqtining qisqarishidan erishiladigan qiyosiy samara, mln.so‘m;

D_{yoi} – to‘liq mehnat bozorida yoshlar o‘rtasida ishsizlikning davomiyligi, oy;

D_{ryoi} – mehnat bozorining ro‘yxatga olinadigan sektorida yoshlar o‘rtasida ishsizlikning davomiyligi, oy.

Zarur hollarda 8-11 formulalar ilgari ishsiz bo‘lgan yoki band bo‘lmagan fuqarolarni iqtisodiyotga jalb qilishdan qo‘shimcha tarzda olingan foydani, fond qaytimini hisoblash uchun qo‘llanilishi mumkin.

Ishga joylashtirish muddatlarining qisqarishi hisobidan ishsizlik bo‘yicha nafaqalar ko‘rinishidagi to‘lovlarning kamayishidan, yoshlar raqobatbardoshligining oshishidan erishiladigan tejashni hisoblash ham muhim ahamiyatga ega.

$$T_{\text{м}} = (И_{\text{жэжсд}} - И_{\text{жэхсд}}) * Н_{\text{и}} * Д_{\text{хсд}} \quad (2.8)$$

bu yerda: $T_{\text{м}}$ – ishsizlik bo‘yicha nafaqalarni to‘lashga yo‘naltiriladigan mablag‘larni tejash, mln. so‘m;

Ijyofd - Ijyohd – hisobot davrida va undan oldingi davrda bir nafar yosh (ishsiz) fuqaroni ishga joylashtirishning o‘rtacha muddati, oy;

Dhd – hisobot davrida doimiy ish o‘rinlariga ishga joylashtirilgan yoshlarning soni, kishi:

Ni – ishsizlik bo‘yicha nafaqaning o‘rtacha miqdori, ming so‘m.

Taklif etilayotgan formulalarni hududda aholining ish bilan bandligiga ko‘maklashish dasturlarning reja ko‘rsatkichlarini hisoblashda qo‘llash mumkin.

II bosqich – iqtisodiy samaradorlikni hisoblash.

Bandlik xizmati faoliyatining iqtisodiy samaradorligini quyidagi hisob-kitoblar yordamida aniqlash mumkin.

$$\Pi_c^1 = \frac{Cm + T_{\text{жс}} + T_M}{X\text{ë}\phi} \quad (2.9)$$

bu yerda: Π_c^1 – yoshlarning raqobatbardoshligini oshiruvchi tadbirlarni amalga oshirishga yo‘naltirilgan xarajatlarning iqtisodiy samaradorligi;

Xyof – ish bilan bandlik siyosatining yoshlar raqobatbardoshligini oshirish bilan bog‘liq faol yo‘nalishlari uchun xarajatlar.

$$\Pi_c^2 = \frac{Cm + T_{\text{жс}} + T_M}{X\text{ë}\phi + X_{\text{и}}H} \quad (2.10)$$

Π_c^2 – bandlik siyosatining faol va nafaol yo‘nalishlarini amalga oshirish uchun yo‘naltirilgan xarajatlarning iqtisodiy samaradorligi;

Xin – ishsizlik bo‘yicha nafaqalarni to‘lash xarajatlari;

$$\Pi_c^3 = \frac{Cm + T_{\text{жс}} + T_M}{X\text{ë}\phi + X_{\text{и}}H + X_{\text{м}}X} \quad (2.11)$$

Π_c^3 – xodimlar mehnatiga haq to‘lash va bandlik xizmatini saqlab turish xarajatlarini hisobga olgan holda iqtisodiy samaradorlik;

Xmx – bandlik xizmati xodimlarining mehnatiga haq to‘lash xarajatlari.

$$A_M = \frac{B}{X\text{б}x} \quad (2.12)$$

bu yerda: A_M – fuqarolarni ishga joylashtirishdan bandlik xizmatining bir nafar xodimiga to‘g‘ri keladigan barcha darajadagi byudjetlarga va byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar miqdori, ming rub.;

B – fuqarolarni ishga joylashtirish natijasida barcha darajadagi byudjetlarga va byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar, ming rub.;

Xbx – bandlik xizmati xodimlarining soni, kishi.

Shu bilan birga, biz moliyaviy resurslar sarflarining kamaytirilishi bandlik xizmati faoliyatining va mehnat bozorida yoshlarning raqobatbardoshligini boshqarish tizimining samaradorligini baholashning hal qiluvchi mezonini bo'la olmaydi, deb hisoblovchi olimlar fikriga qo'shilamiz. Masalan, yoshlarning ko'pchiligi uchun zarur bo'lgan chuqurlashtirilgan kasbiy tashxislashni qo'llamagan holda kasbga yo'naltirishning kam xarajatli eng oddiy turlariga yoki faqatgina maxsus fanlar minimumini o'rganishi nazarda tutuvchi qisqa muddatli o'quv dasturlari bo'yicha o'qitishga urg'u berish ko'pincha ish beruvchilar va zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlari talab etadigan bilimlar darajasiga ega bo'lish imkonini bermaydi. Bundan tashqari, yoshlarni ishga joylashtirish bilan bog'liq vaziyatning murakkablashuvi yoshlarning raqobatbardoshligini boshqarish tizimini yanada takomillashtirishni va ushbu maqsadlar uchun yo'naltiriladigan xarajatlarni oshirishni talab qiladi. Rivojlangan xorijiy mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, iqtisodiyotni texnik qayta jihozlash va uning samaradorligini oshirish sharoitida samara birligiga erishish (ya'ni, har bir insonni ishga joylashtirish) xarajatlari oshadi, lekin ulardan ko'riladigan samara ham ish beradi. Bandlik xizmati bilan shartnomalar bo'yicha ishsizlarga turli tashkilotlar tomonidan ko'rsatiladigan xizmatlar narxining o'zgarishini hisobdan chiqarmaslik lozim. Xizmatlar narxi ishchi kuchining sifatini va o'z navbatida uning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha amalga oshiriladigan tadbirlar mehnat sarfining oshishi hamda ushbu maqsadlarda qo'llaniladigan materiallar va asbob-uskunalar narxining oshishi natijasida o'zgarishi mumkin. Shuning uchun biz bandlik xizmati faoliyatining iqtisodiy samaradorligini hisoblashda zarur hollarda xarajatlarni bazis davri bilan solishtiriladigan xarajatlarga keltirishni taklif etamiz. Sifat tomoni mintaqada bo'yicha o'rtacha yuzaga kelgan xarajatlarga qaraganda oshirilgan xarajatlarni talab qiluvchi xizmatlar ko'rsatilishi natijasida aholining

muayyan guruhi bo'yicha hisobot va bazis davrlarida ishsizlar darajalarini taqqoslash orqali hisobga olinishi mumkin.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirishning samaradorligini kompleks baholash va uni takomillashtirish, bizning nazarimizda, u izchil taqqoslash usuli asosida o'zaro bog'langan ko'rsatkichlar tizimi yordamida baholanadigan mintaqaviy bandlik xizmatlari faoliyati samaradorligining oshishida namoyon bo'lishi kerak. Ular ichida eng muhimi – yoshlarni ishga joylashtirish ko'rsatkichi bo'lib, u iqtisodiy va ijtimoiy-ruhiy natijalarni o'zida birlashtiradi.

Bandlik organlarida hisobda turgan fuqarolarning ishga joylashtirilishi, korxonalar ishining asosiy texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlariga ta'sir ko'rsatgan holda, bir vaqtning o'zida insonlarning ma'naviy-ruhiy sarf-xarajatlarini kamaytiradi, bu o'z navbatida, mehnat bozorida va jamiyatda ijtimoiy keskinlikning yumshashiga yordam beradi. OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirishdagi yordam iqtisodiyotning yanada malakali va tayyorlangan kadrlar bilan ta'minlanishiga, ularda o'z kasbiy mahoratini yanada takomillashtirishga bo'lgan qiziqishning barqaror ortishiga xizmat qiladi.

Yoshlarning raqobatbardoshligini boshqarish tizimining takomillashtirilishi natijasida ularning raqobatbardoshligini oshirishga yo'naltirilgan xizmatlar ko'rsatilgan OTM bitiruvchilarini ishga joylashtirish darajalari va ishga joylashtirilayotganlar sonining qiyosiy tahlili ushbu xizmatlar samara berayotganligini ko'rsatib turibdi.

Bundan yoshlarning raqobatbardoshligini boshqarish tizimi faoliyatining yakuniy natijalarini belgilab beruvchi ko'rsatkichlarning ushbu maqsadlar uchun yo'naltirilgan xarajatlarning samaraliligi bilan mustahkamlanishi aholining bandligini boshqarish butun tizimi faoliyatining samaraliligini to'liqroq tavsiflash imkonini beradi. Shu munosabat bilan yoshlarning raqobatbardoshligini boshqarishning asosiy maqsadi professional kesimda xodimlarga bo'lgan talabni hisobga olgan holda xizmat ko'rsatiladigan mijozlar sonini ko'paytirishdan iborat bo'lishi kerak.

Bir vaqtning o'zida boshqarish tizimi natijadorligining asosiy taraflaridan boshqa taraflarini tavsiflovchi mezonlar sifatida muallif tomonidan yuqorida taklif etilgan bandlik xizmati harakatlarining O'zbekiston iqtisodiyotining natijadorligiga ta'siri ko'rsatkichlaridan foydalanish mumkin.

Mehnat bozorida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning samaradorligini baholash ko'rsatkichlarini tanlashga nisbatan asosiy yondashuvlar natijalari bizga quyidagi xulosalarga kelish imkonini berdi:

- jahon hamjamiyati iqtisodiyotning globallasuvi munosabati bilan o'zgarib borayotgan mehnat bozorining sharoitlarini hisobga olgan holda davlat bandlik xizmatini modernizatsiya qilishga intilmoqda;

- bandlik organlari faoliyatining ijtimoiy va iqtisodiy samaradorligini real baholash imkonini beruvchi ko'rsatkichlar doirasini kengaytirish va takomillashtirish zarurati mavjud;

- mehnat bozoriga chiquvchi yoshlarning raqobatbardoshligini oshiruvchi xizmatlarga bo'lgan talab yuqoriligicha qolmoqda;

- mehnat bozorida keskinlikning mavjud ko'rsatkichi unda real yuzaga kelgan vaziyatni baholash imkonini bermaydi;

- oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning samaradorligini kompleks baholash va uni takomillashtirish izchil taqqoslash usuli asosida o'zaro bog'langan ko'rsatkichlar tizimi yordamida baholanadigan bandlik xizmatlari faolatiyati samaradorligining oshishida namoyon bo'lishi kerak;

- mehnat bozorida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning asosiy maqsadi kasblar kesimida xodimlarga bo'lgan ehtiyojni hisobga olgan holda xizmat ko'rsatiladigan mijozlar sonini ko'paytirishdan iborat bo'lishi lozim.

Yuqoridagilardan kelib chiqib quyidagilar taklif etiladi:

- bandlik xizmati tomonidan ishga joylashtirilganlar hisobini doimiy va vaqtinchalik ish o'rinlariga qabul qilinganlar bo'yicha alohida yuritish;

- bo'sh ish o'rinlarining to'ldirilishi ko'rsatkichini yoki kasblar kesimida ish beruvchilar talabnomalarining qondirilishi darajasi ko'rsatkichini kiritish;

– mehnat bozoridagi keskinlik koeffitsientini fuqarolarning professional maqomini (malakali ishchilar; past malakali va malakasiz ishchilar; xizmatchilar) hisobga olgan holda ularni ishga joylashtirish mumkin boʻlgan boʻsh ish oʻrinlari sonining bandlik xizmatida hisobda turuvchi fuqarolar soniga nisbatidan kelib chiqib hisoblash;

– bandlik xizmati tomonidan aholi bandligi faol siyosati, shu jumladan, mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirish siyosati amalga oshirilishining iqtisodiy samaradorligini aniqlash metodikasi.

II bob boʻyicha xulosalar

1. Barqaror rivojlanishning asosiy manbai inson kapitali hisoblanadi. Kishilarning bilim darajasi past, salomatligi yomon boʻlsa, hech bir jamiyat rivojlana olmaydi. Bilim kuchli va sogʻlom fuqarolar oʻz mamlakatlari gullab-yashnashiga yordam berib, samarali mehnat qiladilar. Bunda toʻplangan inson kapitalidagi farqlar mamlakatlar va vaqt jihatidan daromad darajasidagi farqlarning koʻp qismini izohlaydi

2. Inson kapitalini baholash har bir investitsiya samaradorligini taʼminlash uchun muhim ahamiyatga ega. Muayyan davrda inson kapitalining asosiy darajasini tayanch nuqtasi sifatida qayd etish muhimdir. Bu holat investitsiyalar eng zarur boʻlgan joyni aniqlaydi. Oʻzbekiston sogʻliqni saqlash va taʼlim sohasidagi joriy natijalarning yaxshilanishi mehnatkashlar yangi avlodining mehnatunumdorligi qanday shakllantirilayotganini baholash uchun moʻljallangan IRI indeksini aniqlashda ishtirok etmoqda.

3. Taʼlimni tahlil qilish global IRIning bir xil tarkibiy qismlariga asoslanadi, ularda faqat asosiy taʼlim hisobga olinadi, bunda taʼlim sifatiga moslashtirilgan oliy taʼlim muassasalaridagi oʻqish yillari koʻrsatkichi kiritilgan. Salomatlik holati tahlilida, sogʻliqni saqlash holatining bilvosita koʻrsatkich sifatida boʻy oʻsishida ortda qolgan bolalar va kattayoshdagi kishilarning omon qolish foizidan

foydalanuvchi global IRI komponenti katta yoshdagi aholi salomatligi uchun uchta xavf omili: semirish, chekish va spirtli ichimliklarni suiste'mol qilishni o'z ichiga olgan holda kengaytirilgan.

4. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashda ta'lim tizimi, tashkilotlar, yoshlar mehnat bozori va yosh mehnat resurslaridan foydalanish, OTM bilan hududdagi maktabgacha, maktab, kasb-hunar ta'lim muassasalari bilan olib borilayotgan hamkorlik ishlariga bog'liq ekanligi ko'rsatib o'tildi.

5. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash yangi ish o'rinlarining tashkil etilishini va ishsizlik darajasining qisqarishini ta'minlaydi. Tadqiqotda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik hamda xizmat ko'rsatish sohasi subyektlari sonining jadal o'sishi, xizmatlar turlarining kengayishi tufayli yuzaga keladigan iqtisodiy o'sish tendensiyalari ushbu sohada aholi ish bilan bandligining oshishi, hududlarga investitsiyalarning keng jalb qilinishi natijasida yangi ish o'rinlarining tashkil etilishi orqali yoshlarning ish bilan bandligi ko'rsatkichlari o'sishiga olib kelganligi aniqlangan.

6. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash bo'yicha taklif etilgan metodikaga muvofiq Sirdaryo viloyatida OTM bitiruvchilariga doir statistik ko'rsatkichlarning 2011-2018 yillardagi dinamikasi tuzildi hamda ularning tahlili viloyatda ishsizlar o'rtasida yosh mehnat resurslari ulushining yuqoriligini, ta'lim muassasalarining bitiruvchilari tomonidan ish o'rnini izlashning ancha uzoq davom etishini hamda viloyatdan tashqariga migratsion oqimda yoshlar ulushining yuqoriligi aniqlanib, ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqildi.

7. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash bo'yicha o'tkazilgan sotsiologik so'rovlar asosida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining parametrlarini tavsiflovchi ko'rsatkichlar taklif etilgan hamda ta'lim, malaka, ish tajribasi, ambitsiozlik va salomatlik kabi raqobatbardoshlik asosiy ko'rsatkichlarining qiymati aniqlangan.

8. OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirishning ijtimoiy samaradorligini baholash ko'rsatkichlari taklif qilingan. Bu ko'rsatkichlar, bir tomondan, bandlik organlarining ushbu yo'nalishdagi faoliyati samaradorligining real natijasiga ega bo'lish, ikkinchi tomondan, zarur hollarda, mijozlar raqobatbardoshligini oshiruvchi tadbirlarda ishtirok etish uchun motivatsiyani shakllantirish bo'yicha yondashuvlarni kengaytirish imkonini bergan.

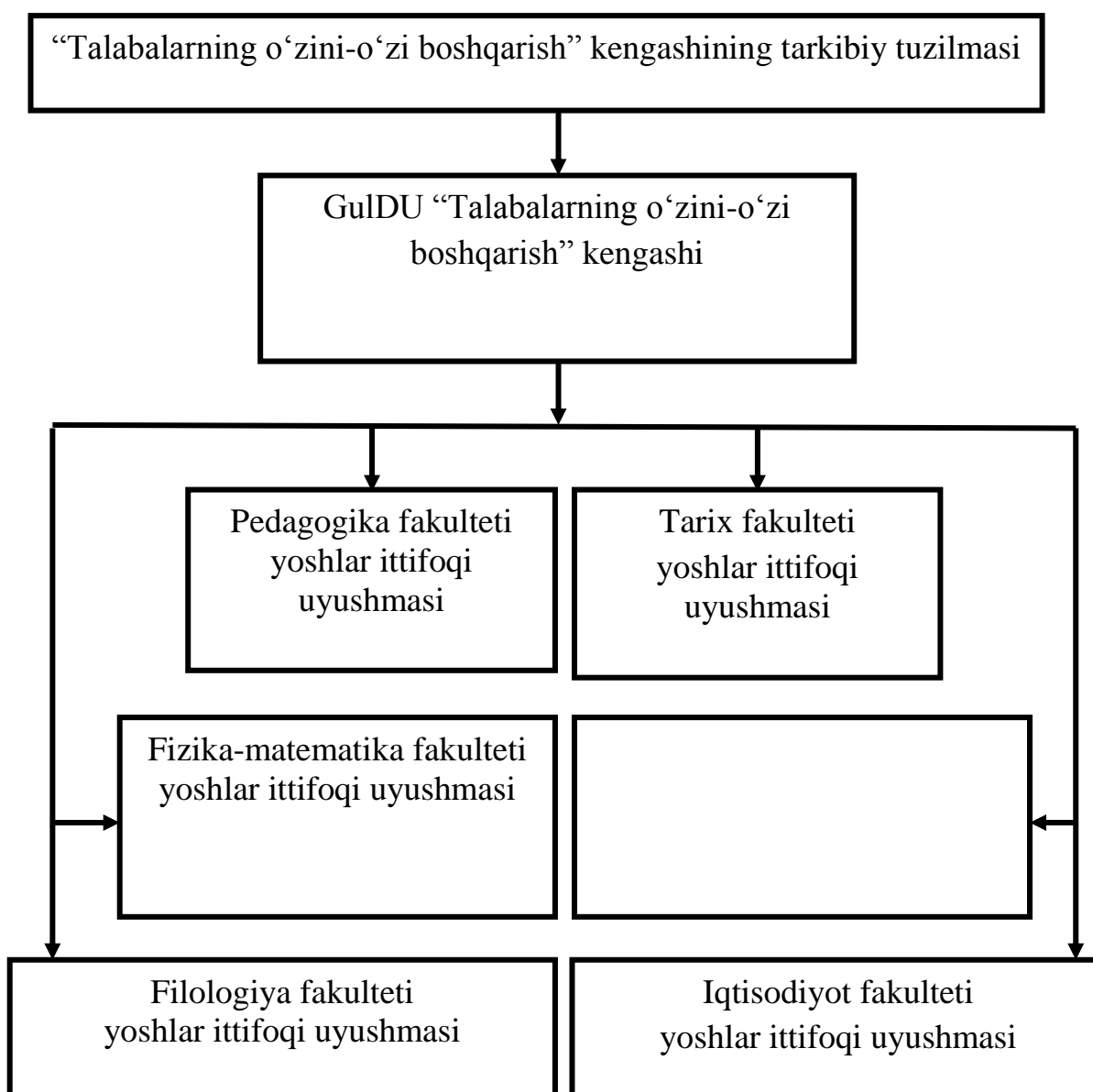
III BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH METODIKASI

3.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish shakllari

Yoshlarning buyuk O‘zbekiston davlatining sog‘lom va kuchli avlodi bo‘lib etishishlarida turli xil davlat va nodavlat uyushma, jamg‘arma, kengashlarning mavqei va o‘rni beqiyosdir. Shunday tashkilotlardan biri O‘zbekiston Respublikasining Yoshlarga oid davlat siyosatini izchil va samarali amalga oshirish, yoshlarni har tomonlama qo‘llab-quvvatlash, huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilish tizimini tubdan isloh etish maqsadida hamda bu borada keng jamoatchilik, avvalo, yoshlar vakillarining taklif va mulohazalarini e‘tiborga olgan holda Prezident farmoni bilan 2017 yil 30 iyun kuni O‘zbekiston yoshlar ittifoqi tashkil etildi hamda 30 iyun sanasi mamlakatimizda “Yoshlar kuni”, deb e‘lon qilindi, «Yoshlar – kelajak bunyodkori» shiori ostida professional faoliyatni amalga oshiruvchi tuzilma tashkid etildi, tuman markazlari va shaharlarida Yoshlar tadbirkorlik klasterlarini tashkil etildi.

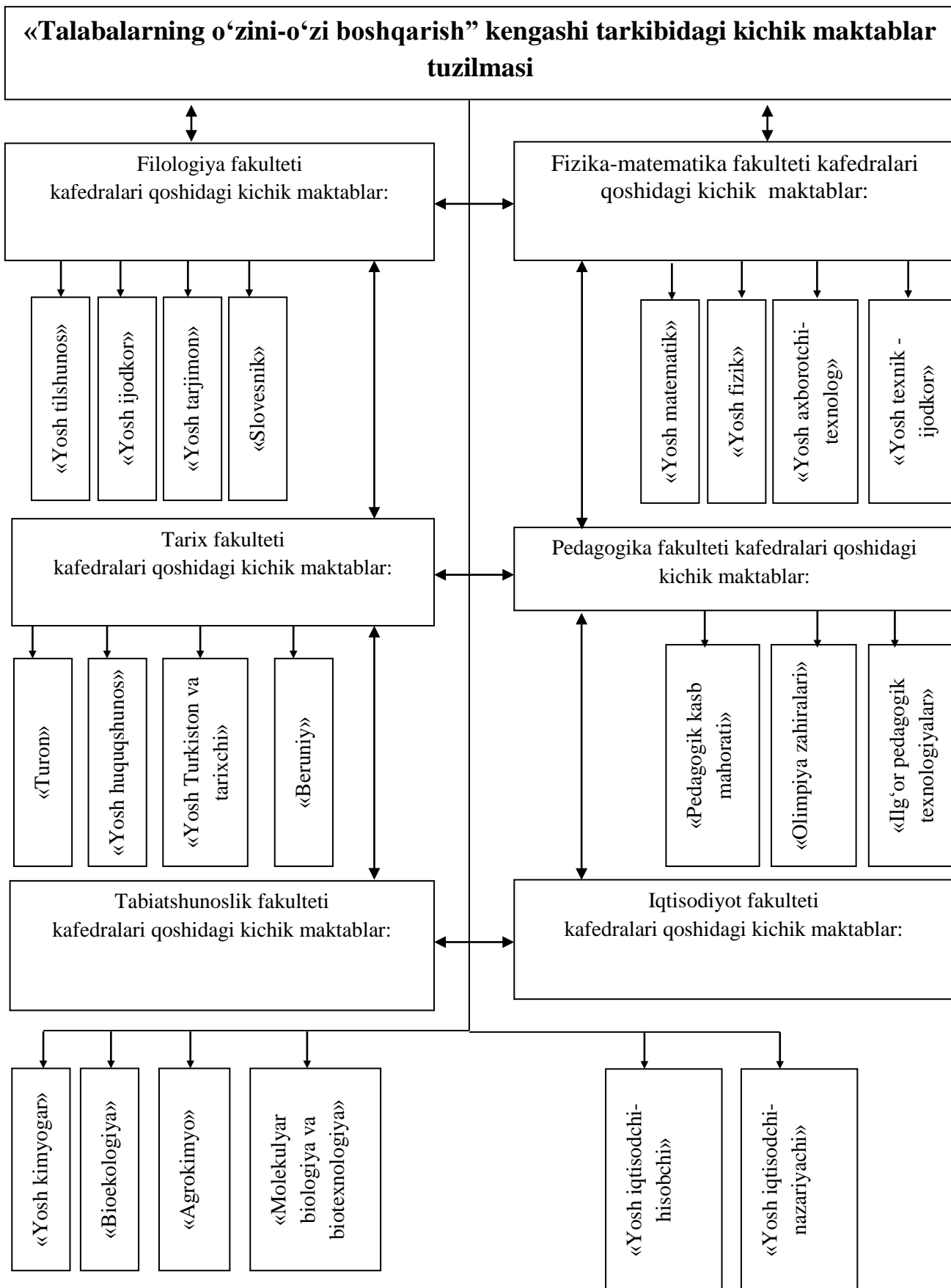
Shu jumladan, OTMda iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash maqsadida yoshlar kengashlari tashkil etilmoqda. Jumladan, Jizzax, Nukus va Guliston davlat universitetlar qoshida “Talabalarning o‘z-o‘zini boshqarish” kengashilari ta‘sis etilgan. Mazkur OTMda yuqorida nomlari qayd etilgan kengashlarning nizomi va ish rejalari OTMning ilmiy kengashlarida tasdiqlangan.

Guliston davlat universitetining “Talabalarning o‘z-o‘zini boshqarish” kengashining nizom va ish rejasi asosida barcha fakultetlarda “Yoshlar ittifoqi” kengashi va barcha kafedralarda “Yoshlar” maktabi tashkil qilingan. Fakultetlardagi kengash va kafedralardagi maktablar tarkibi, ish rejasi, o‘tkaziladigan tadbirlar mazmuni keng va atroflicha muhokama asosida tasdiqlangan.



3.1-rasm. “Talabalar o‘zini-o‘zi boshqarish” kengashining tarkibiy tuzilmasi

Guliston davlat universiteti “Talabalar o‘zini - o‘zi boshqarish ” kengashiga jalb etilgan iqtidorli talabalar, aspirantlar, Talabalar o‘zini o‘zi boshqarish va mutaxassislarning o‘z faoliyatini erkin tartibda birlashtiradigan jamoat tashkiloti bo‘lib, zamonaviy fan va texnika yutuqlariga erishish maqsadida ilmiy tadqiqotlarni amalga oshirib, uning natijalarini o‘quv jarayoniga joriy etib kelmoqda.



3.2-rasm. «Talabalarning o‘zini-o‘zi boshqarish» kengashi tarkibidagi kichik maktablar tuzilmasi

«Talabalarning oʻzini oʻzi boshqarish» kengashining maqsadi: Talabalarning oʻzini oʻzi boshqarish, mutaxassislar, magistrant, aspirant va iqtidorli talabalarning ilmiy, ilmiy-pedagogik faoliyatini erkin tarzda uyushtirishdan iboratdir. U zamonaviy fan va texnika yutuqlariga asoslangan holda ilmiy ishlar va uning samarali natijalarini oʻquv jarayoniga tatbiq etishga safarbar etadi.

Kengashning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat qilib belgilangan:

- yosh mutaxassis va tadqiqotchi talabalarning professional darajadagi mutaxassis boʻlishlari uchun imkoniyat yaratib berish;

- Talabalarning oʻzini oʻzi boshqarish ning intellektual salohiyatini oshirish uchun davra suhbatlari, seminar - treninglar va amaliy mashgʻulotlar oʻtkazish;

- Talabalarning oʻzini oʻzi boshqarish, mutaxassislarni fan va texnika yutuqlarining ilmiy-nazariy hamda amaliy asoslarini ishlab chiqib, ularni hayotga tatbiq etish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish;

- akademik litsey va oliy OTM talabalarining ilmiy-texnikaviy malaka hamda ijodiy faoliyatlarida oʻzaro mustahkam aloqadorlik oʻrnatish.

Kengash Talabalarning oʻzini oʻzi boshqarish va mutaxassislarga professional, muttaxassislik boʻyicha faoliyati bilan shugʻullanish uchun har tomonlama koʻmaklashadi. Ularning aniq mutaxassislik yoʻnalishni belgilab olishlari, intellektual salohiyatini oshirishlari, (konferensiya, seminar-trening, amaliy mashgʻulotlar shakllarida) fan yutuqlaridan foydalangan holda muayyan muammoning nazariy asoslarini yoritish, oʻz tadqiqotlari natijalarini hayotga tatbiq etish uchun imkoniyat yaratadi. Shuningdek, kengash yoshlarning faoliyatini qoʻllab-quvvatlash, oʻzlashtirilgan bilim va tajribalarini, natijalarini amaliyotga joriy etish, oʻzaro hamkorlik shartnomalari asosida korxonalar, tashkilot va muassasalar bilan amaliy hamkorlik ishlarini olib borish va boshqalar yuzasidan maʼmuriyatga, Ilmiy kengashga hamda Ixtisoslashgan kengashlarga takliflar kiritish huquqiga ega. Bundan tashqari akademik litsey, OTM talabalarining ilmiy-texnikaviy malaka va ijodiy faoliyatlarida oʻzaro mustahkam aloqa oʻrnatadi. Asosiy faoliyat kasbiy faoliyatini qoʻllab-quvvatlashga qaratilganligi sababli

«Talabalarning o‘zini o‘zi boshqarish» kengashiga katta ish tajribasiga ega bo‘lgan mutaxassis-olimlar, professor-o‘qituvchilar, amaliyotchilar doimiy ravishda ko‘mak va maslahat berishlari lozim.

Ta’lim muassasasi tarkibida tashkil etilgan bunday kengashlar talaba-yoshlarni kasbiy faoliyatiga jalb etishda alohida tashabbus ko‘rsatishi kerak. Kengash faoliyatida maktab, akademik litsey va OTM hamda ishlab chiqarish korxonalarining Talabalarning o‘zini-o‘zi boshqarishi va iqtidorli talabalari bilan hamkorlik aloqalarining o‘rnatilishi maqsadga muvofiqdir. Tadqiqotimiz davomida shunday hamkorlik aloqalari o‘rnatilgan ta’lim muassasalari faoliyatini o‘rgandik. Bunga Guliston davlat universiteti, Sirdaryo pedagogika kolleji, Guliston akademik litseyi, Sirdaryo viloyat pedagog xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti, Sayxunobod tumanidagi 24-umumta’lim maktabi hamkorligi misol bo‘la oladi.

Kengash reja asosida Talabalarning o‘zini o‘zi boshqarish, mutaxassislar, aspirant, magistrant, iqtidorli talabalarga kasbiy faoliyatlarini tashkil etish, amalga oshirish yo‘llari, usullari bilan tanishtirish maqsadida tizimli ravishda ilmiy-amaliy seminarlar o‘tkazib turishi muhim ahamiyatga ega. Bo‘ljak mutaxassislarning ishbilan bandligini ta’minlash va ularning kasbiy jihatdan nechog‘li asoslanganligini muhokama qilish ham bu tipdagi kengashlarning muhim vazifalaridan biridir. Kengash yig‘ilishlarida bo‘ljak yosh mutaxassislarga kasbga oid dolzarb masalalarni asoslash yuzasidan ham muntazam tavsiyalar berib borish maqsadga muvofiqdir.

Kengash tomonidan “Kasbim faxrim” mavzusidagi ko‘rik-tanlovlarini o‘tkazish ham alohida ahamiyatga ega. Tanlov g‘oliblarining ishlari respublika markaziy nashrlarida, universitetning «GulDU axborotnomasi» va boshqa ilmiy to‘plamlarda yoritib boriladi.

“Talabalarning o‘zini o‘zi boshqarish” kengashi universitet talabalar kengashi bilan hamkorlik o‘rnatishi zarur. Hamkorlikning asosiy maqsadi, ishlab chiqarish korxonalar bilan hamkorik ishlari samaradorligini yanada oshirish salohiyatiga ega bo‘lgan yoshlarni ilmiy faoliyatga yo‘naltirishdan iborat.

Kengash oldiga bir qator dolzarb vazifalar qo'yiladi. Avvalambor, har bir kafedra talaba-yoshlarning xalqaro hamda respublika miqyosidagi ilmiy konferensiyalari, simpoziumlarini tashkil etish va o'tkazishga rahbarlik qiladi. Ilm-fan va axborot texnologiyalari sohasida globalashuv jarayoni kechayotgan hozirgi sharoitda, mustaqil davlatlar hamdo'stligi mamlakatlari, xorijdagi oliy OTM va Talabalarning o'zini - o'zi boshqarish tashkilotlari, kengashlari bilan aloqa o'rnatish va hamkorlikda ilmiy faoliyat ko'rsatish uchun kelishuv shartnomalarini tuzish kengash faoliyatida muhim o'rin tutadi.

Oliy ta'limda ikki bosqichli tizimning joriy etilishi, mutaxassisliklar bo'yicha kadrlar tayyorlashning yo'lga qo'yilishi «Ta'lim to'g'risidagi» qonunning amaldagi tatbiqi hisoblanadi. Bunda bo'lajak mutaxassislarni davlat, jamiyat, fan va ishlab chiqarish talablari asosida tayyorlash nihoyatda dolzarbdir. Talabalar orasidan iste'dodli va iqtidorli yoshlarni izlab topish va maqsadli tayyorlash, ularning kasbiy qobiliyatlarini rivojlantirish, jamiyat, fan va ishlab chiqarishdagi dolzarb masalalarni yechishga undash, O'zbekiston davlati va jamiyatining intellektual hamda ilmiy quvvatini rivojlantirish maqsadida amalga oshiriladi.

2017 yil 5 iyulda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlarga oid davlat siyosati samaradorligini oshirish va O'zbekiston yoshlar ittifoqi faoliyatini qo'llab-quvvatlash to'g'risida"gi PF-5106-sonli farmoni asosida Yoshlar ittifoqi tashkil etilgan bo'lib mazkur yoshlar ittifoqi faoliyatining ustuvor yo'nalishlari sifatida quyidagilar belgilandi:

birinchidan, O'zbekiston yoshlar ittifoqini respublikada yoshlarga oid davlat siyosatining amalga oshirilishida davlat organlari, nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan samarali hamkorlikni ta'minlovchi, «Yoshlar — kelajak bunyodkori» shiori ostida professional faoliyatni amalga oshiruvchi tuzilmaga aylantirish;

ikkinchidan, yoshlarning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish, ularni milliy va umuminsoniy qadriyatlarga hurmat ruhida tarbiyalash, ongi va qalbida mustaqillik g'oyalariga sodiqlik, milliy o'zlikni

anglash, Vatanga muhabbat va uning taqdiriga daxldorlik, fidoyilik hissini qaror toptirish va rivojlantirish, turli mafkuraviy tahdidlardan asrash;

uchinchidan, demokratik davlat qurish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish borasidagi islohotlarda yoshlar faolligini oshirish, yuksak ma'naviyatli, mustaqil fikrlaydigan, qat'iy hayotiy pozitsiya, keng dunyoqarash va chuqur bilimlarga ega tashabbuskor, shijoatli, el-yurt manfaati yo'lida bor kuch-g'ayrati, bilim va salohiyatini safarbar qiladigan, mamlakat istiqboli uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga qodir yoshlar safini kengaytirish;

to'rtinchidan, yoshlarning zamonaviy kasb-hunarlarini puxta egallashi uchun munosib sharoitlar yaratish, bandligini ta'minlash, ishbilarmonlik qobiliyatini rivojlantirish, ularni kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng jalb etish, tashabbuslarini rag'batlantirish, intellektual va ijodiy salohiyatini ro'yobga chiqarishiga ko'maklashish;

beshinchidan, yoshlarning ilmiy va badiiy kitoblar, jumladan, elektron asarlarni o'qishga bo'lgan qiziqishini yanada oshirish, huquqiy, ekologik, tibbiy va axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish madaniyatini yuksaltirish orqali ularda turli mafkuraviy tahdidlarga, xususan, diniy ekstremizm, terrorizm, «ommaviy madaniyat» va boshqa yot g'oyalarga qarshi mustahkam immunitetni shakllantirish;

oltinchidan, yoshlar o'rtasida sog'lom turmush tarzi va oila muqaddasligi g'oyalarini keng targ'ib qilish, erta turmush qurish va yosh oilalar ajralishining oldini olishga qaratilgan samarali tadbirlarni amalga oshirish;

yettinchidan, yoshlarni, ayniqsa, ular uyushmagan qismining bo'sh vaqtini mazmunli tashkil etish maqsadida sport va jismoniy tarbiya bilan shug'ullanishga, ijodiy to'garaklar va turli, jumladan, xorijiy tillarni o'rgatish o'quv kurslariga keng jalb etish;

sakkizinchidan, yosh oilalar, xususan, imkoniyati cheklangan va ijtimoiy himoyaga muhtoj yoshlarni ma'naviy va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, ular uchun munosib uy-joy va ijtimoiy-maishiy sharoitlar yaratishga qaratilgan maqsadli ishlarni tashkil etish;

to‘qqizinchidan, yoshlar o‘rtasida huquqbuzarlik va jinoyatchilikning barvaqt oldini olish va profilaktika qilish ishlarida faol ishtirok etish;

o‘ninchidan, mamlakatda amalga oshirilayotgan islohotlarda faol ishtirok etadigan, xalq manfaatlariga sadoqat bilan xizmat qiladigan bilimli, tashabbuskor, ishbilarmon, halol va fidoyi yosh rahbar kadrlarni tarbiyalash, zaxirasini yaratish va ularni davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlarining mas‘ul lavozimlariga tavsiya etish;

o‘n birinchidan, yoshlar siyosati sohasida xalqaro hamkorlikni yanada rivojlantirish, xorijiy mamlakatlarda tahsil olayotgan va mehnat qilayotgan yoshlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish;

o‘n ikkinchidan, davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlari, nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlariga yoshlarga oid faoliyatni tashkil etishda g‘oyaviy-uslubiy jihatdan ko‘mak berish.

Yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishda ishtirok etuvchi vakolatli idoralar faoliyati ustidan samarali jamoatchilik nazoratini tashkil etish, natijasi bo‘yicha ta’sirchan choralar ko‘rish.

Prezidentning Mazkur farmoniga asosan universitet qoshida tashkil etilgan Talabalarning o‘zini o‘zi boshqarish kengashi ishlarini quyidagi tartibda amalga oshirishni tavsiya etish mumkin:

- iqtidorli talabalar tanlovini o‘quv yilining oxirida, asosan 1-2 kurslar talabalari o‘rtasida, qiziqishlari va istaklari bo‘lgan hollarda 3-kurs talabalari ham jalb etilgan tarzda o‘tkazish;

- iqtidorli talabalarni ishlab chiqarish korxonalariga ikki yoqlama shartnomalar asosida ishlab chiqarish amaliyotini 2-kursning boshidanoq amalga oshirishga yo‘naltirish;

- ishlab chiqarishga jalb etiladigan iste’dodli va iqtidorli talaba-yoshlarni aniqlash, tanlash mezonlari hamda me‘yorlarini ishlab chiqish;

- iqtidorli talabalar tanlovini tashkil etish va o‘tkazish;

- maxsus tayyorlangan test sinovlari, amaliy va nazariy topshiriqlarni bajarish;

- talaba-yoshlarning kasbiy faoliyat ishlarga layoqatini o'rganish va baholash;

- iste'dodli, iqtidorli talaba-yoshlarning salohiyati va intellektual imkoniyatlarini pedagogik va psixologik tadqiqot usullari yordamida aniqlash.

Maxsus tanlovlar asosida aniqlangan va saralab olingan iste'dodli, iqtidorli talaba-yoshlar bilan olib boriladigan ishlarni quyidagi shakllarda tashkil etishni tavsiya qilish mumkin:

- tanlangan iste'dodli va iqtidorli talabalarni kafedraning tajribali mutaxassislar ilmiy rahbarligida ishlab chiqarish amaliyoti ishlarini olib borishga jalb etish;

- tanlangan korxonaga oid tadqiqot hamkorlik ishlarini tashkil etish va rejalashtirishni o'rgatish, amaliy hamda tajriba-sinov ishlarining dastlabki xulosalari asosida ilmiy maqola va ma'ruzalar tayyorlash malakasini shakllantirish;

- iste'dodli va iqtidorli talaba-yoshlarni Talabalarning o'zini o'zi boshqarish maktablari, ilmiy, mualliflik jamoalariga, shuningdek, ilmiy laboratoriyalar faoliyatiga, bajarilayotgan fundamental, amaliy va innovatsion loyihalarda ishtirok etishga jalb qilish;

- iste'dodli va iqtidorli talaba-yoshlarga chet tillari, axborot texnologiyalari, O'zbekiston tarixi va Prezident asarlarini chuqur o'rgatish bo'yicha maxsus reja va dastur asosida o'quv kurslarini tashkil etish;

- iste'dodli va iqtidorli talaba-yoshlarni OTM, respublika va xalqaro musobaqalar (olimpiadalar, tanlovlar, anjumanlar va boshqalar)da ishtirok etishga tayyorlash va qatnashishlarini ta'minlash;

- iste'dodli va iqtidorli talaba-yoshlarni rivojlangan xorijiy mamlakatlarning ta'lim muassasalariga malaka oshirish maqsadlariga qaratilgan o'qish hamda ilmiy xizmat safarlariga yuborish va boshqalar.

«Talabalarning o‘zini o‘zi boshqarish» kengashi iste’dodli, iqtidorli talaba-yoshlar bilan olib borilgan ishlar natijalari yuzasidan ma’muriyatga bir qator takliflarni kiritishi mumkin. Jumladan:

- ilmiy va ijodiy faoliyatda ma’lum yutuqlarga erishgan, tadqiqot ishlariga jalb etilgan iqtidorli, iste’dodli talabalar nomzodini davlat mukofotlariga, turli tanlov va musobaqalarda ishtirok etishga, universitetning ilmiy, jamoat tashkilotlarida faoliyat ko‘rsatishga tavsiya qilish;

- tadqiqot ishlari bo‘yicha erishilgan kasbiy natijalar asosida talabalarning kasbga oid seminarini tashkil etish, loyihalar tanlovini o‘tkazish;

- talabalarning kasbiy-ijodiy ishlari natijalariga asoslangan kasbiy va ijodiy ishlar materiallarini kitob, to‘plam shakllarida nashrdan chiqarish;

- yuqori ko‘rsatkichlarga erishgan iste’dodli va iqtidorli talaba-yoshlar hamda ularning rahbarlari mehnatini, erishgan alohida yutuqlarini munosib taqdirlash va rag‘batlantirish.

Oliy OTMda iqtidorli talaba-yoshlarga qo‘shimcha bilim berishni kafedralar qoshida tashkil etilgan «Talabalarning o‘zini - o‘zi boshqarish» maktabi tarkibiga kiruvchi to‘garaklarda amalga oshirishni yo‘lga qo‘yish kerak. Binobarin, «Talabalarning o‘zini - o‘zi boshqarish» maktabining asosiy faoliyati iste’dodli va iqtidorli talaba-yoshlarni kasbiy faoliyat ishlariga jalb etish, ularda kasbga oid dunyoqarashni shakllantirish hamda rivojlantirishga qaratilgandir.

Talabalarni ishlab chiqarish amaliyotiga jalb etishda to‘garaklar va ularning rahbarlarining faoliyati muhim o‘rin egallaydi. Har jihatdan yetuk mutaxassislarni tayyorlash davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanib, oliy ta’lim tizimida ta’lim jarayonini samarali amalga oshirish to‘garak rahbarining talabalarni ilmiy faoliyatga yo‘naltirish ishlariga qay darajada amal qilishiga bog‘liq.

To‘garak rahbari faoliyatining asosiy obykti va subyekti talaba hisoblanadi. Hozirgi davrda to‘garak rahbaridan talabalar faoliyatini tashkil etishda muntazam ijodiy yondashuv talab qilinadi. Bunda to‘garak rahbari talabaga o‘zini ideal, ilmiy salohiyatga ega bo‘lgan shaxs sifatida tan oldirishi kerak. To‘garak rahbari zimmasida talabalar tasavvurida ibrat, namuna sifatida namoyon bo‘lishdek

mas'uliyatli vazifa turadi. Bu esa undan mutaxassislikka oid yuqori darajadagi bilim, ko'nikma, malakalar va ilmiy salohiyatni talab etish bilan birga yuksak insoniy sifatlarga, axloq va odobga, yuqori madaniyat darajasiga ega bo'lishni ham shart qilib qo'yadi.

O'qituvchi madaniyati talablardan kelib chiqib, to'g'arak rahbari quyidagi vazifalarni bajarishi kerak:

1. Har bir talabanning ilmiy, ijodiy salohiyati bo'yicha to'liq ma'lumotga ega bo'lishi;
2. Guruhdagi talabalar safidan ilmiy faoliyat bilan shug'ullana oladigan iste'dod egalarini to'g'ri tanlay olishi;
3. Guruhdagi intellektual salohiyatga ega bo'lgan talabalarni ilmiy manbalar bilan ishlashga yo'naltira olishi;
4. Guruhdagi talabalarning iqtidori va salohiyatini muayyan fan muammolari bilan qiziqishga unday olishi;
5. Har bir talaba bilan muayyan ilmiy muammo ustida yakka tartibda ish olib borishi;
6. Talabalarning fan o'qituvchilari bilan pedagogik hamkorlik va muloqot o'rnatishini ta'minlashi;
7. Guruh a'zolarining muayyan kasbiy, ilmiy yo'nalishga ega bo'lishlariga imkoniyat yaratib berishi;
8. Talabalarning ilmiy ijodiyotini har tomonlama rag'batlantirishi va qo'llab-quvvatlashi;
9. Guruh a'zolari orasida ishchan ilmiy muhit yaratishi, yuqori darajada tashkilotchilik, qat'iyatlilik, mas'ullik hissini qaror toptirishi;
10. Talabalarni zamonaviy fan va texnika yutuqlarini keng jamoatchilik orasida faol targ'ibot, tashviqot qilishga ruhlantirishi;
11. Talabalarni ilmiy ishga sadoqat, muayyan fanga muhabbat, ilmda halollik, qat'iylik printsiplida tarbiyalashi;
12. Talabalarni ilmiy-texnika jamiyatlari ishlariga keng ko'lamda jalb eta olishi;

13. Talabalar bilan turli ilmiy jamiyatlar, «Kamolot» yoshlar ijtimoiy harakati hamda Respublika Prezidentining «Iste'dod» jamg'armasi, "O'zbekiston adabiyoti va san'ati forumi" kabilar orasida mustahkam ilmiy aloqa o'rnatishi va hokazo.

Bunda to'garak rahbarining asosiy vazifasi har bir talabani davlat va jamiyat taraqqiyoti uchun zarur bo'lgan ijtimoiy faol, bilimdon, ilmiy salohiyatga ega bo'lgan shaxs sifatida shakllantirishdir. Talaba bu jarayonda o'z mutaxassisligi bo'yicha fan asoslarini egallabgina qolmay, muayyan ilmiy dunyoqarashga ega bo'lishi lozim. Oliy ta'lim jarayonida talabalarni ilmiy faoliyatga yo'naltirish davlat va jamiyatning ilmiy salohiyatini rivojlantirishda alohida ahamiyatga ega.

Talabalarni ilmiy hodisalar va yondashuvlarni mustaqil tahlil qilish, muayyan ilmiy tushuncha ustida sinchkovlik bilan fikrlashga o'rgatish lozim. Shuning uchun talabalarni ilmiy faoliyatga jalb etishning muhim sharti, ularni mavjud dolzarb ilmiy muammolar va ularning yechimiga qaratilgan amaliy va nazariy bilimlar, zamonaviy ilmiy axborotlar va ularni hal etishning shart-sharoitlari bilan qurollantirishdan iboratdir. Buning uchun yangi ilmiy yondashuvlar bilan muntazam tanishtirib borish orqali talabalarda ilmiy dunyoqarash va tafakkurni hosil qilish, ilmiy tadqiqot ishlarini amalga oshirish ko'lamini bosqichma-bosqich kengaytirib borish talab etiladi.

To'garak rahbarlarining talabalar ilmiy tadqiqotchilik faoliyatini rivojlantirish maqsadida ishlab chiqqan dasturlari alohida ahamiyatga ega. Bunday dasturlar talabalarning ilmiy izlanishlari va tadqiqot ishlarini tizimli olib borishlarida amaliy yordam ko'rsatadi.

Tarixiy ilmiy maktablardagi merosni o'rganish va undan ta'lim-tarbiya jarayonlarida foydalanish kelajakda oliy OTMda «Kichik maktab»lar zamirida yosh tadqiqotchi olimlarni izlash va ularni shakllantirishga asos bo'ladi, natijada kafedralar qoshida zamonaviy ilmiy maktablar yaratilishi uchun yangidan-yangi imkoniyatlar tug'iladi.

O'rta asrlarda ta'lim-tarbiya va ilmiy maktablarning rivojlanishida al-Xorazmiy, Mahmud Chag'iniy, al-Buxoriy, at-Termiziy, al-Farg'oniy, ar-Roziy,

Forobiy, Abu-Bakr al-Xorazmiy, al-Beruniy, Ibn Sino, Yusuf Xos Hojib, Ahmad Yassaviy, az-Zamaxshariy, Sulaymon Boqirgʻoniy, Mahmud Qoshgʻariy, Shayx Najmiddin Kubro, Jaloliddin Manguberdi, Ahmad Yugnakiy, Pahlavon Mahmud, Bahovuddin Naqshband kabi ulugʻ allomalarimizning pedagogik va didaktik qarashlari alohida eʻtiborga loyiq. Binobarin, nomlari qayd etilgan allomalarning meroslari hozirgi kunda ham taʻlim-tarbiya jarayoni va texnologiyalarini takomillashtirishda nihoyatda muhimdir.

Ajdodlarimiz qoldirgan meroslar fan va shaxsning taraqqiyoti, intellektual salohiyatni rivojlantirish imkoniyatlari haqidagi maʼlumotlarga nihoyatda boydir. Bu merosdan zamonaviy taʻlim-tarbiya jarayonida samarali foydalanish yoʻllarini izlash dolzarb muammo hisoblanadi. Milliy qadriyatlar va anʼanalar ruhida yoshlarga taʻlim-tarbiya berish, kasb tanlashga toʻgʻri yoʻnaltirish, yuksak insoniy fazilatlarni qaror toptirish, «Ustoz-shogird» anʼanalari asosida ilmiy maktablarning oʻrni va ahamiyatini tushuntirish, ajdodlarimizning ilmiy intellektual salohiyati bilan faxrlanish hissini uygʻotish alohida ahamiyatga ega. Buning uchun OTMda har bir talaba yuqorida keltirilgan ajdodlarimizning benazir va boy tarixiy meroslaridan xabardor boʻlishi maqsadga muvofiqdir.

Sobiq ittifoq davrida har bir fanni oʻqitishda tarixiy materiallardan foydalanishga qisman urinishlar boʻlgan. Lekin bu harakatlar yuzaki va ilmiy jihatdan toʻla asoslanmaganligi uchun ham kutilgan natijani bermagan edi. Uning sabablaridan biri, anʼanaviy taʻlim sharoitida avtoritar pedagogikaning mavqei kattaligi, mafkuraviy talab, tarbiyada tor falsafiy va sinfiy kurash oqibatida tarixiy materiallarni soxtalashtirishga olib kelganligidadir.

Xorijiy davlatlar taʻlim texnologiyalarida taʻlim muammolari muvaffaqiyatli hal qilingan boʻlsa-da, tarbiya muammolari yetarlicha yechilmagan va ularning uygʻunligini toʻla taʻminlash masalasi ochiq qolgan. Taʻlim-tarbiyani uygʻunlashtirishning muhim shartlaridan biri ilmiy tadqiqot ishlariga jalb etish orqali talaba-yoshlarning ilmiy-ijodiy salohiyati hamda dunyoqarashini toʻgʻri shakllantirishdan iboratdir. [18,19,297,298–301].

Tajribalar shuni ko'rsatdiki, fan to'garaklarini davr va ijtimoiy buyurtma talablaridan kelib chiqqan holda qayta tashkil etish, ularda istiqbolga yo'naltirilgan modulli o'qitish mazmuni tarkibida muayyan fanning yutuqlarini kengroq ifodalash masalalariga e'tibor qaratish va Talabalarning o'zini o'zi boshqarish ning diqqatini ushbu masalaga jalb etish muammolari muhokama qilinishi kerak. Masalan, Pedagogika fakulteti "Pedagogika" kafedrasida tashkil etilgan pedagogik kasb mahorati kichik maktabi (rahbari Z.Zikriyaev) o'z tarkibiga uzluksiz ta'lim tizimi bo'yicha maktab talabalari, akademik litsey va universitet talabalari pedagogika faniga oid bo'lgan maxsus savolnoma asosida tanlab olinadi. Maktabning to'garaklaridan Kichik maktabning afzalligi shundaki, unda mashg'ulotlar noan'anaviy yo'sinda: bahs-munozara, didaktik va rolli o'yinlar hamda noan'anaviy tarbiya darslari ko'rinishida amalga oshiriladi. Bu yerda o'quvchi va talabada tadqiqotchilik ko'nikmalari shakllantiriladi, ilmiy-ijodiy faoliyatda kichik maktabning har bir a'zosi o'zini namoyon eta olishi uchun to'liq shart-sharoit hamda erkinlik yaratib beriladi.

OTMning kafedralari tarkibida tashkil etilgan fan to'garaklari odatda kurs va fakultet talabalarini jalb etgan holda ma'lum bir dastur asosida faoliyat ko'rsatadi. Davr va ijtimoiy buyurtma asosida kafedra qoshida qayta tashkil etilgan fan to'garaklarining faoliyati esa, asosan, keng qamrovli muammolarni hal etishga qaratilgan bo'ladi va bu ishga umumiy o'rta ta'lim, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi va oliy ta'limning o'quvchi va talabalarini, hatto, pedagogik xodimlarini ham keng jalb etadi. Masalan, "Pedagogika" kafedrasida tashkil etilgan "Kichik maktab"ning 40 nafar ishtirokchilaridan 17 nafari Guliston shahri va uning yaqin atrofidagi ta'lim muassasalari o'quvchi va talabalari hamda pedagogik xodimlarini tashkil etadi. Kafedraning "Bo'lajak o'qituvchi shaxsi kasb madaniyatini shakllantirish nazariyasi va amaliyoti" nomli bosh ilmiy tadqiqot muammosi asosida 4 ta yo'nalishdagi kichik ilmiy muammo ustida ilmiy va ijodiy tadqiqot ishlari olib boriladi. Har bir yo'nalishga kafedraning etakchi mutaxassisi rahbarlik qiladi. Tadqiqotlarning dastlabki natijalari to'garak a'zolari ishtirokida atroflicha muhokama qilinadi. Ijobiy fikr bildirilgan natijalar bo'yicha

tadqiqotlarni davom ettirish, e'tiroz bildirilgan natijalar bo'yicha tadqiqotlarni qayta olib borish yuzasidan xulosalar chiqariladi.

To'g'arak ishlarida olib borishda ilmiylikka jiddiy ahamiyat berish kerak. Chunki ilmiy xulosalar asosida zarur bilim va tushunchalar shakllantiriladi. Buning uchun juda ko'p manbalarni o'rganish va undagi ma'lumotlarni aniqlashtirish, kengaytirish, ularni ta'limga moslash uchun o'quvchi, talaba, magistr, aspirant va professor-o'qituvchilarni jalb etish yo'li bilan ta'lim tizimidagi muammolarni birgalikda yechishga harakat qilish lozim. Yuqorida tavsiya etilganidek, kafedralar tarkibida "Kichik maktab"larni yo'lga qo'yish zarur.

Respublika ta'lim tizimida "Ta'lim to'g'arisidagi qonun"ga asosan o'quv jarayoniga zamonaviy pedagogik va axborot texnologiyalarini joriy etish, ta'lim mazmunining uzluksizligini ta'minlash borasida ko'pgina ishlar tatbiq etildi. Uzluksiz ta'lim muammolarini o'rganish va yechish maqsadida, kafedralar qoshida "Kichik akademiya"lar turiga kiruvchi «Kichik maktab»lar tashkil etilishi maqsadga muvofiqdir. Bunday maktablar fan to'g'araklarini o'z ichiga oluvchi «Ustoz-shogird» an'analariga asoslangan maktab, litsey, oliy OTM orasidagi ilmiy-metodik hamkorlikni davr talablari darajasida ta'minlovchi va bu jarayonning dolzarb muammolarini tadqiq etuvchi tuzilma bo'lib, "Talabalarning o'zini o'zi boshqarish" maktabi tarkibida ilmiy faoliyat yuritish imkoniyatlari mavjud. Shu boisdan tadqiqot muammosiga oid tarixiy ma'lumotlarni o'rganish, ularni aniqlashtirish, oydinlashtirish, to'ldirish, hali mutlaqo o'rganilmagan muammolarni ham aniqlash va muhimlarini belgilab olish kerak. Olingan natijalarni ta'lim jarayonida qo'llash respublikamizda shakllangan yangicha yondashuvdagi pedagogika va uning yangi tarmoqlarini rivojlantirishga asos bo'ladi hamda ta'lim texnologiyalarining yaratilishiga yordam beradi.

Bu borada iqtisodiyot fanini rivojlantirish va istiqbolga yo'naltirish davlat dasturida pedagogika fani O'zbekiston Respublikasida ilmning ustuvor soha sifatida mustaqil O'zbekiston davlati va jamiyatining taraqqiyotiga xizmat qiladigan uzluksiz ta'lim tizimini yangidan-yangi pedagogik nazariyalar negizida vujudga kelgan ta'lim modellari va texnologiyalari bilan qurollantirish asosida

kadrlar tayyorlash samaradorligini oshirishga yoʻnaltirish, yoshlar tashkilotlarining maqsad, vazifalari hamda ular faoliyatining mazmunini aniqlash zarurligi alohida belgilab berilgan.

Oliy taʼlim muassasalarida innovatsion boshqaruvga asoslangan iqtisodiy rivojlanish sharoitida talabalarning bandligini taʼminlash jarayoni turli iqtisodiy hodisa va jarayonlarga taʼsir koʻrsatmoqda. Bundan tashqari, iqtisodiy faollikni oshirish uchun turli mexanizmlarni ishlab chiqish zarur. Bu mexanizmlar talabalarni amaliy koʻnikmalar bilan qurollantirish va ularni mehnat bozoriga tayyorlashda hal qiluvchi oʻrin tutadi. Ushbu mexanizmlar sifatida quyidagilarga toʻxtalib oʻtishni joiz deb bildik:

1. Amaliyotga yoʻnaltirilgan taʼlim - mazmun va amaliy koʻnikmalarga eʼtibor berish: Taʼlim jarayonida real muammolarni hal qilish orqali talabalar koʻproq tajriba orttirishlari mumkin. Bunga onlayn va oflayn formatlarda oʻtkaziladigan seminarlar, amaliyotlar va loyihalar orqali erishiladi. - Talabalarni haqiqiy ish sharoitlariga tayyorlash: Oliy taʼlim muassasalari talabalarni amaliy mashgʻulotlarga jalb etish orqali ularning boshqaruv koʻnikmalarini oshirishi mumkin.

2. Loyiha boshqaruvi - loyihalash imkoniyatlarini oshirish: Talabalarga loyihani boshqarish jarayonlari, jumladan, muddatlar, resurslar va maqsadlarni hisobga olish haqida oʻrgatish, tanqidiy fikrlashni rivojlantiradi. - Jamoada ishlash va yetakchilik qobiliyatlari: Talabalar jamoalarda ishlash, hujjatlarni tayyorlash va loyihalarni amalga oshirishda etakchilik qobiliyatlarini rivojlantiradilar.

3. Moliyaviy tahlil - Moliyaviy menejment boʻyicha taʼlim: talabalar moliyaviy tahlil va strategiyalarni oʻrganadilar, iqtisodiy qarorlar qabul qilish uchun zarur bilimlarni oladilar. - Amaliy tahlil va hisob-kitoblar: Haqiqiy moliyaviy masalalar ustida ishlash orqali talabalar moliyani samarali boshqarishni oʻrganadilar.

4. Marketing strategiyalari - Bozor tahlili: Talabalarga bozorlar va raqobatchilarni tahlil qilish metodologiyalari oʻrgatiladi, bu esa ularga mahsulot yoki xizmatlarini muvaffaqiyatli taqdim etishda yordam beradi. - Reklama va

sotish ko'nikmalari: Talabalar marketing strategiyalari, reklama kampaniyalari va sotish metodologiyalari bo'yicha bilimlarga ega bo'lib, o'z mahsulotlarini yanada samaraliroq taqdim etish qobiliyatini oshiradilar.

“Flipped Classroom” usuli — bu ta'lim jarayonini qayta tashkil etish metodologiyasidir, unda an'anaviy dars o'tish tartibi o'zgartiriladi. Ushbu usulda uy vazifasi darsda o'rganiladigan material yoki mavzularni talabalar o'z uylarida videolar, maqolalar va boshqa resurslar orqali o'rganishadi. Dars davomida esa o'qituvchi talabalar bilan muhokama olib boradi, savollar beradi va amaliy mashg'ulotlar o'tkazadi. Video darslar, o'qish materiallari yoki boshqa ta'lim resurslarini o'zlashtiradilar. Bu jarayonda talabalar yangi bilimlarni mustaqil o'rganadilar va materialni ko'proq tushunishadi, o'z ustida ishlaydilar. Dars vaqtida talabalar o'zlashtirilgan ma'lumotlarni yordamida amaliy muammolarni hal qilishda, jamoaviy tadbirlar va muhokamalar olib borishda faol ishtirok etadilar. O'qituvchi bu jarayonda talabalar tomonlama ko'proq yo'naltiruvchi va konsultativ rol o'ynaydi, murakkab masalalarni hal qilishda ko'mak beradi, savollarga javob beradi va bahs-munozaralarga rahbarlik qiladi.

Bu usulning afzalliklari quyidagilar:

Talabalarning faolligi: Talabalar mavzuni uyda o'z vaqtida o'rganishlari mumkin, bu esa darsda faol ishtirok etishga imkon beradi.

Individualizatsiya: Talabalar o'z tezliklarida o'rganishlari va kerakli ma'lumotni yanada chuqurroq qabul qilishlari mumkin.

O'qituvchining roli: O'qituvchilar darsda ko'proq vaqtni talabalarning qiyinchiliklarini hal qilishga va amaliy mashg'ulotlarni o'tkazishga sarflashadi.

Texnologiyalardan foydalanish: Flipped Classroom usuli o'qitishda texnologiyalarning samarali ishlatilishini qo'llab-quvvatlaydi.

Umuman olganda, Flipped Classroom usuli ta'lim jarayonini yanada interaktiv va zamonaviy qilishga yordam beradi.

Tadqiqot ishimiz jarayonida biz tomonimizdan Case Studies "amaliy tajribalar orqali o'rganish" – biror muammo yoki holatni chuqur tahlil qilish va undan o'rganuvchi qoidalarning qo'llanilishi uchun o'rganish metodidir. Ushbu

yondashuv turli sohalarda, masalan, biznes, ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy ilm-fanlarda keng qo'llaniladi.

1. Case Studies ning afzalliklari:

1. **Amaliy tajribalar:** Talabalar haqiqiy holatlar bilan tanishib, nazariyani amaliyotda qo'llash imkoniyatiga ega bo'ladilar.

2. **Tahlil va problemalarni hal qilish:** Talabalar real muammolarni tahlil qilish, muammoni aniqlash va yechim izlash orqali tahliliy fikrlash ko'nikmalarini rivojlantiradilar.

3. **Muvofiqlik va moslashuvchanlik:** Case Study metodologiyasi turli maqsadlar va sharoitlarga moslashtirilishi mumkin, bu esa ularni ko'p yo'nalishlarda qo'llash imkonini beradi.

4. **O'quv jarayonini jonlantirish:** O'qituvchilar va talabalarning faol interaktsiyasi yaratiladi, bu esa o'qitish jarayonini yanada qiziqarli va samarali qiladi.

5. **Jamoaviy ishni rivojlantirish:** Case Studies ko'pincha guruhda ishlashni talab qiladi, bu esa talabalar orasida jamoa ishini rivojlantiradi va kommunikatsiya ko'nikmalarini oshiradi.

2. Case Studies qanday o'tkaziladi:

1. **Holatni tanlash:** O'rganiladigan ma'lum bir muammo yoki hollarni tanlash.

2. **Tahlil qilish:** Holatni chuqur tahlil qilish va xulosa chiqarish.

3. **Muammolarni aniqlash:** Holatdagi asosiy muammolarni va qiyinchiliklarni aniqlash.

4. **Ehtimoliy yechimlarni ishlab chiqish:** Turli yechimlar va strategiyalarni taklif qilish.

5. **Natijalarni baholash:** Taklif qilingan yechimlarning samaradorligini baholash va muhokama qilish.

Case Studies usuli amaliy tajribalar orqali o'qitishni kuchaytiradi va haqiqiy hayotdagi muammolarni hal etishda qo'llanilishi mumkin bo'lgan ko'nikmalarni rivojlantiradi.

Case Studies - Amaliy tajribalar orqali o'rganishda talabalar professional sharoitlarda duch keladigan real vaziyatlarni tahlil qilish orqali muammoni hal qilish ko'nikmalarini rivojlantiradilar:

3.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning samarali metod va vositalari

Jahon miqyosida sodir bo'layotgan innovatsion jarayonlar, har bir mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirish strategiyasini ushbu yo'nalishga moslashtirishni talab etmoqda. Inson kapitali kontsepsiyasi milliy iqtisodiyotni barqaror ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi va uni samarali faoliyat yuritishida inson resurslarining o'rmini yaqqol belgilab bermoqda. Shu bilan birga, mamlakat iqtisodiyotini barqaror rivojlanishini ta'minlash mehnat bozorini xalqaro miqyosda ro'y berayotgan islohotlarga bog'liq qilib qo'yimoqda. Prezidentimizning mamlakatimiz parlamentiga qilgan Murojaatnomasida alohida to'xtalib o'tilganidek, "Bugun biz davlat va jamiyat hayotining barcha sohalarini tubdan yangilashga qaratilgan innovatsion rivojlanish yo'liga o'tmoqdamiz. Bu bejiz emas, albatta. Chunki zamon shiddat bilan rivojlanib borayotgan hozirgi davrda kim yutadi? Yangi fikr, yangi g'oyaga, innovatsiyaga tayangan davlat yutadi. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat mehnatga layoqatli aholini ish bilan bandligini ta'minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish va mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Zero, mehnat salohiyatidan foydalanish, uning iqtisodiy samaradorligini oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va ijtimoiy hayotini yaxshilash taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim manbasi bo'lib hisoblanadi. Ish bilan bandlikning yangi turi hisoblangan innovatsion ish bilan bandlikning tarkibiy tahliliga murojaat qilish, bizga uning umumiy shakllanishini chuqurroq tushunish, murakkabligi, qaytimliligi, egiluvchanligiga oid turli darajalarning o'zaro bog'liqligi mavjudligini aniqlash, tarkibiy tuzilishidagi o'zgarishlarni tadqiq etish va baholash, bandlik tuzilishida bo'layotgan obyektiv sabablarni aniqlash imkonini beradi. Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek,

“Yurtimizda yiliga 1,5 million odamni ishga joylashtirishga ehtiyoj bo‘lsa-da, o‘tgan yili Bandlikka ko‘maklashish markazlari atigi 248 ming kishini yoki 16,5 foizini ishga joylashtirgan. Buning asosiy sabablari ish faoliyatidagi eskirgan shakl va usullar hamda bandlik muammolarini hal etishdagi rasmiyatchilik bilan bog‘liq”. Bugungi kunda sodir etilayotgan jinoyatlarning 16 mingdan ziyodi yoki har to‘rttadan bittasi ishsiz fuqarolardir. Ushbu muammoni bartaraf etmay turib, huquqbuzarliklar profilaktikasi bo‘yicha ko‘zlangan natijalarga erishib bo‘lmaydi. Mazkur muammoni bartaraf etish uchun har bir mutasaddi rahbarlar hududlarda tadbirkorlik subyektlarini to‘liq qo‘llab-quvvatlashi, yangi ish o‘rinlarini barpo etishga ko‘maklashishi, fuqarolarning o‘z-o‘zini bandligini ta‘minlashga qaratilgan aniq chora-tadbirlarni amalga oshirishlari lozim. Shu sababdan, mamlakatimizda “yangi ish o‘rinlarini yaratish hamda aholining, eng avvalo, o‘rta maxsus va oliy o‘quv muassasalari bitiruvchilari bandligini ta‘minlash, mehnat bozori mutanosibligini va infratuzilmasi rivojlanishini ta‘minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish” oldimizda turgan asosiy vazifalardan biri hisoblanadi.

Chet el va milliy iqtisodiy nazariya mehnat bozorini tahlil etishda boy tajribaga ega bo‘lishiga qaramasdan hozirgi vaqtda ham ilmiy doiralarda “mehnat bozori” tushunchasi xususida qizg‘in bahs-munozaralar davom etmoqda. Mana, ko‘p “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 2, mart-aprel, 2018 yil 2G’2018 (№ 00034) www.iqtisodiyot.uz 3 yillardan beri etakchi ilmiy maktablar vakillari mehnat bozorida nima–mehnat yoki ishchi kuchi sotilishi, ichki firma bozori mavjudligi yoki mavjud emasligi, ish haqining mohiyati nima: mehnat bahosi (qiymati) yoki ishchi kuchi bahosi (qiymati) va hokazolar maqsadida aniq bir fikrga kela olmayaptilar. Jumladan, hozirgi vaqtda “mehnat bozori”ni “mehnatni hosil qilish, ayirboshlash va undan foydalanishni ta‘minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, ijtimoiy normalar va institutlar tizimi” sifatida keng talqin etish tarafdorlari safi kengaymoqda. Ulardan A.A.Nikiforova va ayrim boshqa iqtisodchi olimlar “mehnat bozori” sohasiga faqat mehnatni ayirboshlashni (mehnat oldi-sotdisini) emas, shuningdek mehnat salohiyatini hosil qilish (ta‘lim va kasbiy tayyorgarlik), shuningdek mehnatdan foydalanish (ishlab

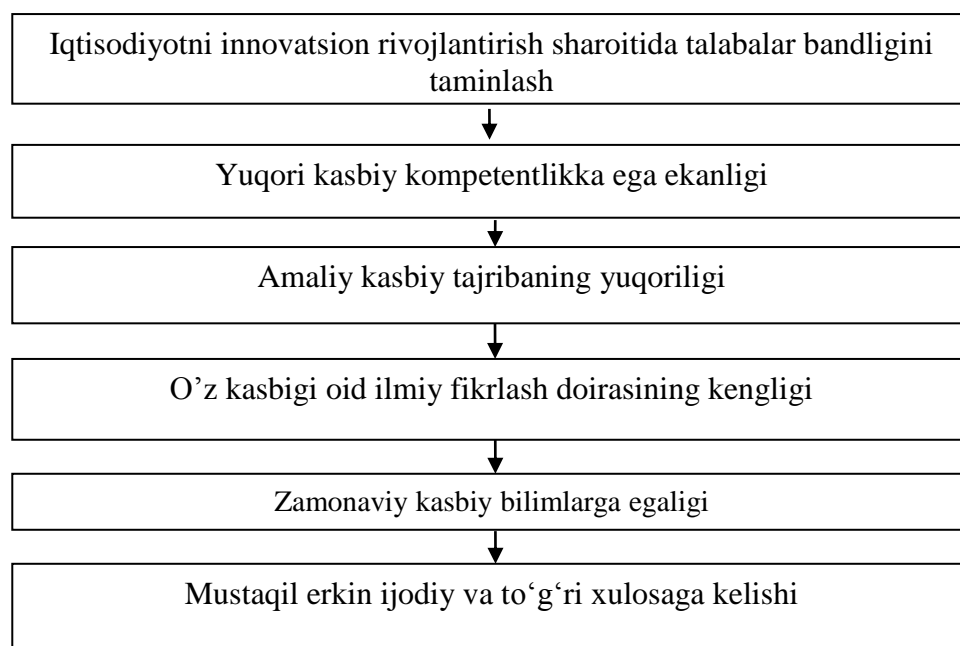
chiqarishda personalni boshqarish) jabhalarini kiritish lozimligini ko'rsatmoqdalar [166].

O'zbekistonlik iqtisodchi olim Q.X.Abdurahmonov ham bu fikrni tasdiqlaydi: "Mehnat bozori deganda ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning etishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayirboshlanishi (sotib olish-sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak" [35].

Sh.R.Xolmo'minov va N.U.Arabovlarning «Mehnat bozori infratuzilmasi» nomli o'quv qo'llanmasida mehnat bozori infratuzilmasi va uning tarkibiy qismlari o'zaro uzviy bog'liqligi ilmiy-nazariy jihatdan tahlil etilib, uni rivojlantirish samaradorligini kompleks baholash va istiqbollashtirish uslubiyati hamda davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari shakllanishi va rivojlanishining asosiy yo'nalishlari aniqlangan. Shuningdek, mehnat bozorini tartibga solishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini takomillashtirish va mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish samaradorligini oshirishning strategik konsepsiyasi ishlab chiqilgan [230, 43].

Iqtisodiy adabiyotlarda "mehnat bozori" atamasi bilan bir qatorda "ishchi kuchi bozori" tushunchasi ham uchraydi. Ko'pincha ular bir ma'noda ishlatiladi. Ammo haqiqatan ham bu atamalar bir ma'noni anglatadimi yoki ularning har biri o'z xususiyatlariga egami degan savolga asosli javob topish kerak bo'ladi. Mazkur masalada AQShning sobiq mehnat vaziri vazirlik rasmiy hujjatlarida "mehnat bozori" atamasini ishlatishni man etishga harakat qilganligini eslatib o'tish mumkin. Uning fikriga ko'ra, "mehnat bozori" atamasi mehnat xuddi don, neft yoki metall singari sotilishi va sotib olinishining anglatishi xodim sha'nini kamsitadi. Masalan, R.J.Erenberg va R.Smit fikriga ko'ra: "Mehnat bozori faqat mehnatni xarid qiladigan va sotadiganlardan iborat. Har qanday aniq bir kunda

minglab firmalar va minglab xodimlar bozorga chiqib, bu kelishuvni amalga oshirishga harakat qiladilar” [260].



3.3-rasm. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlanganlik darajasini aniqlovchi mezonlar

Bizningcha, iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash uchun talabalarda quyidagi sifatlarni takomillashtirish lozim Yuqorida keltirilgan ta'riflarda, birinchidan, mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi, ikkinchidan, mehnat bozorida mehnat layoqati (ishchi kuchi) oldi-sotdi qilinishi, uchinchidan, mehnat bozori ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi ekanligi ta'kidlanadi. Tadqiqot metodologiyasi Qishloq mehnat bozorini tartibga solish, axborotlar to'plash va tahlil qilishda tenglashtirish va taqqoslash, guruhlash va kuzatish, statistik tahlil, faktlar to'plash, iqtisodiy-matematik, ekspert baholash, sotsiologik tadqiqot, xulosa chiqarish usullaridan keng foydalaniladi. Shuni ta'kidlash zarurki, aholi bandligini ta'minlash, mehnat bozori, mehnat resurslari safarbarligi doirasida o'tkaziladigan tadqiqotlar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ilmiy asoslangan dasturlarini ishlab chiqish, xodimlarning mehnat faoliyatiga doimiy hamrohlik qiluvchi ijtimoiy muammolar va ziddiyatlarni hal etish uchun zarur bo'lgan va yetarli darajada ishonchli axborotlarni beradi.

Qishloq mehnat bozorini o'rganish, ilmiy tahlil qilish bir tomondan, real mavjud bo'lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga yordam bersa, ikkinchi tomondan, mehnat resurslari va ularni bandligini ta'minlash bilan bog'liq jarayonlarni qaror toptirishga ko'maklashadi. Tahlil va natijalar mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yuzasidan amalga oshirilayotgan islohatlar natijalari bandlik sohasi ko'rsatkichlarida ham o'z aksini topmoqda.

O'zbekiston Respublikasi bo'yicha 2017 yilda mehnat resurslari soni 18672,5 ming kishini tashkil etib, 2016 yilga nisbatan 183,6ming kishiga, yoki 1,0% ga o'sishi kuzatildi. 2017 yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ish bilan bandlarning jami bandlikdagi ulushi 78,3% ni tashkil etdi. Respublika bo'yicha jami ish bilan band aholi sonida davlat sektorida bandlar ulushi 17,3 % ni, nodavlat sektorda esa 82,7% ni tashkil etdi. Mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholi soni 14357,3 ming kishini (jami mehnat resurslarining 76,9%), iqtisodiy nafaol aholi soni esa 4315,2 ming kishini (23,1%) tashkil etdi. Respublikada ish bilan band aholi soni 13520,3 ming kishini tashkil etib, 2016 yilning mos davriga nisbatan 1,7 % ga o'sdi.

Mamlakatimizda "Ish o'rni tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash" Davlat dasturining prognoz parametrlari tarmoqlar bo'yicha bandlik yo'nalishlari va hududlar bo'yicha ishga joylashishga bo'lgan ehtiyoj, ayniqsa, ilk bor mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlarni, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va ko'p mehnat talab etadigan ishlab chiqarish tarmoqlarini modernizatsiya qilish natijasida bo'shagan xodimlarni, shuningdek, sanoat, qishloq xo'jaligi va iqtisodiyotning boshqa tarmoqlarini, xizmat ko'rsatish sohasi, xususiy biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish natijasida ishchi kuchiga bo'lgan talabdan kelib chiqib belgilanadi. Respublikada ish bilan band aholi soni 2016 yilning mos davriga nisbatan 1,7%ga oshdi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda ish bilan bandlarning jami bandlikdagi ulushi 78,3 % ni tashkil etdi. 2017 yilda ish bilan band aholi sonining 2016 yilga nisbatan yuqori o'sish sur'atlari tashish va saqlashda 2,6 % ni, moliyaviy va sug'urta faoliyatida 2,4 % ni, qurilishda 2,1 % ni

va savdoda 1,9 % ni tashkil etdi. Iqtisodiy faoliyat turlari kesimida ish bilan bandlarning asosiy ulushi qishloq, oʻrmon va baliq xoʻjaligi (27,3 %), sanoat (13,5 %), savdo (11,0 %), qurilish (9,5%) va taʼlim (8,2 %) sohalari hissasiga toʻgʻri keldi.

Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007 yil 24 maydagi 106-sonli qarori bilan tasdiqlangan ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band boʻlmagan aholini hisobga olish metodikasiga asosan aniqlangan ishsizlar soni 2017 yil yanvar-dekabr oylarida 837,0 ming kishini tashkil qildi va iqtisodiy faol aholi soniga nisbatan ishsizlik darajasi 5,8 % ga teng boʻldi.

Oʻzbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qoʻmitasi maʼlumotlariga koʻra, 2017 yil yanvar-dekabr davri uchun iqtisodiyotda band aholi soni 13520,3 ming kishini tashkil etib, 2016 yilga nisbatan 1,7 % ga oshgan. Ish bilan band aholi sonining iqtisodiy faoliyat turlari kesimida tahlil etilganda, bandlar sonining 2016 yilga nisbatan sezilarli darajada oʻsishi tashish va saqlashda (2,6 %), moliyaviy va sugʻurta faoliyatida (2,4 %), qurilishda (2,1 %), savdoda (1,9 %), yashash va ovqatlanish boʻyicha xizmatlarda (1,7 %) kuzatildi. Ish bilan band aholi sonining asosiy qismi qishloq, oʻrmon va baliq xoʻjaligi (27,3 %), sanoat (13,5 %), savdo (11,0 %), qurilish (9,5 %) va taʼlim (8,2 %) sohalari hissasiga toʻgʻri keldi. Bu borada Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev ham alohida taʼkidlab oʻtganlar, “Bugungi kunda oldimizda turgan eng asosiy muammolardan biri bu–respublikamiz qishloq xoʻjaligida ilm va amaliyotning bir-biridan uzoqlashgani, aksariyat hollarda uzilib qolganidir. Bir haqiqat barchamizga yaxshi maʼlum: ilm va izlanish boʻlmagan joyda hech qanday rivojlanish, yuksalish va, umuman, biror-bir sohaning kelajagi boʻlmaydi. Afsuski, keyingi 20 yil mobaynida biz agrar tarmoqni ilm-fan yutuqlari asosida rivojlantirishga yetarlicha eʼtibor bermadik, eʼtiborsizligimiz tufayli mavjud ilmiy-tekshirish institutlari moliyaviy muammolar girdobiga, nochor ahvolga tushib qoldi, taʼbir joiz boʻlsa, “chalajon” boʻlib qoldi”.

Shu oʻrinda statistik raqamlarga murojaat qiladigan boʻlsak, respublika boʻyicha OTMda taʼlim yoʻnalishlari boʻyicha bakalavr bosqichida taʼlim olayotgan jami talabalarga nisbatan 8%-qishloq va suv xoʻjaligi, 4%-xizmat

ko'rsatish yo'nalishida tahsil olmoqda. Ta'lim yo'nalishlari bo'yicha bakalavr bosqichida ta'lim olayotgan jami talabalar mutaxassisliklar bo'yicha OTMning magistr bosqichida ta'lim olayotgan talabalar soni, 2017 yilda oliy ta'lim muassasalari magistratura bosqichining 5594 nafar bitiruvchilaridan, 1803 nafari gumanitar soha, 1263 nafari ijtimoiy soha, iqtisod va huquq mutaxassisligi bo'yicha, 1431 nafari ishlab chiqarish va texnik sohada, 668 nafari sog'likni saqlash va ijtimoiy ta'minot, 312 nafari qishloq va suv xo'jaligi, 117 nafari xizmatlar sohasiga oid mutaxassislikka ega bo'lgan. Shu sababdan, Sh. Mirziyoyev yangi tashkil etilgan Qishloq xo'jaligi xodimlari kunida so'zlagan nutqida, agrar sohada kadrlar etishmovchiligi muammosiga katta e'tibor qaratdilar va 2018-2019 o'quv yilidan boshlab qishloq xo'jaligining tor mutaxassisliklari bo'yicha magistraturada kadrlar tayyorlashni to'liq byudjet grantlari hisobiga o'tkazishni taklif etdilar.

Fan-texnika taraqqiyoti ishlab chiqarish jarayonida mehnat samaradorligini oshiruvchi va xodimlarning qisqarishini keltirib chiqaruvchi asosiy jarayon hisoblanadi. Ishlab chiqarish jarayonidagi texnik holat darajasini oshirish orqali so'nggi yillarda ishlab chiqarish jarayonida mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarining oshishiga erishiladi. Ishlab chiqarish jarayoni quvvatlarining oshirilishi, birinchi navbatda, korxonani texnik qayta qurollantirish, asbobuskunalarni modernizatsiya qilish va texnik tadbirlar o'tkazishni talab etadi.

Xulosa o'rnida shuni aytishimiz mumkinki, qishloq aholisini ish bilan ta'minlash darajasini oshirish uchun ko'rilayotgan bu choralarga qaramasdan mazkur tarmoqda hali jiddiy muammolar mavjud. Agrar soha o'z xususiyatlari– qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishining mavsumiyliigi, sertarmoqliligi, tabiiy omillarning ta'siri, qo'l mehnati salmog'ining yuqoriligi va hokazolar bilan mehnat resurslaridan foydalanishga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Ayni paytda mehnat unumdorligi pastligi, kapitalning tabiiy tuzilmasi oqilona emasligi uchun qishloq xo'jaligi ishchi kuchining yirik iste'molchisi hisoblanadi. Qishloq aholisi o'rtasida ish bilan band bo'lmaganlar darajasi shahardagiga nisbatan yuqori bo'lishiga qaramay, xo'jalik ishlari avjiga chiqqan bahorgi ekintekin, hosilni yig'ishtirib

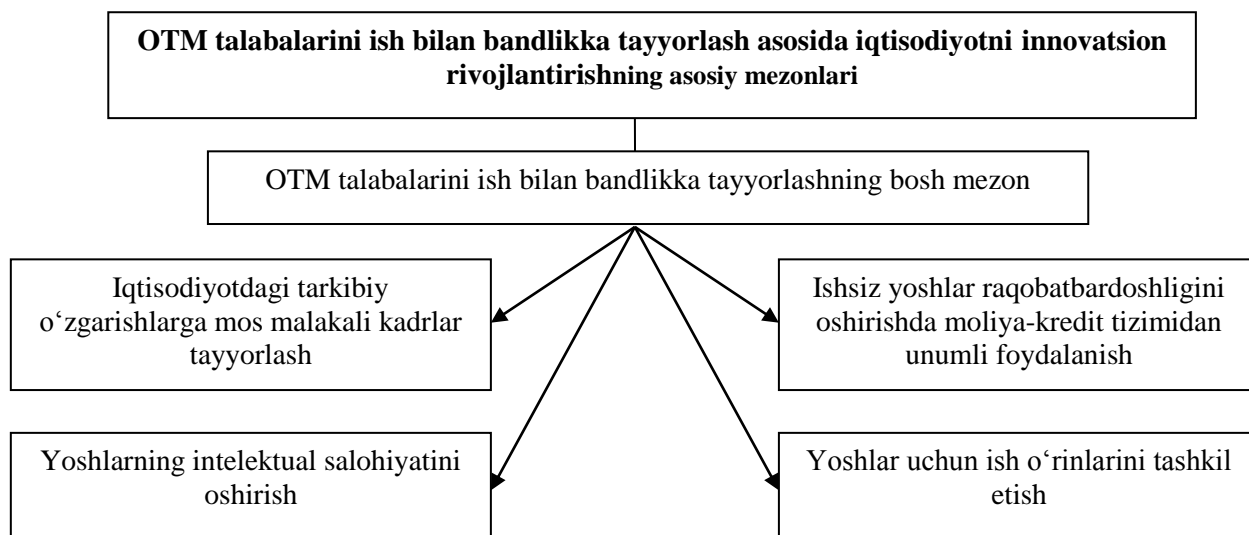
olishda ishchi kuchi taqchilligi, ayniqsa seziladi. Bu esa o'z navbatida, qishloq mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklifni mutanosiblashtirish, aholining ish bilan bandligi bo'yicha hududiy dasturlarni ishlab chiqish asosida tartibga solish uchun ta'sirchan choralarni ko'rish zarurligini bildiradi. Shunday ekan, O'zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning innovatsion yo'li, mamlakat raqobatbardoshligining harakatlantiruvchi kuchi, aholi farovonligini oshirish, bandligini ta'minlash omili bo'lishi shubhasizdir.

3.3-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish modeli

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash tadqiqoti mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini ta'minlashning asosiy mezonlarini aniqlash imkoniyatini beradi.

Mehnat bozorida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning asosiy mezonlari quyidagilardan iborat: OTM bitiruvchilarining ish bilan bandligini ta'minlash, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirishda moliya-kredit tizimidan unumli foydalanish, yoshlarning intellektual salohiyatini oshirish, yoshlar uchun ish o'rinlarini tashkil etish (3.1-rasm).

Olib borilgan izlanishlar asosida mehnat bozorida OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligi darajasini baholash uchun foydalanilishi taklif etilayotgan alohida ko'rsatkichlar taqdim etildi. Ularga yosh mehnat resurslarining ilgari ko'rib chiqilgan eng muhim (belgilab beruvchi) tavsiflari asos qilib olingan.



3.4-rasm. OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning asosiy mezonlari chizmasi

OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash muammosiga ilgari yetarlicha e'tibor qaratilmagan, shuning uchun ushbu toifani tavsiflovchi tasdiqlangan ko'rsatkichlar tizimi mavjud emas. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi statistik hisobotlari tizimida qo'llaniladigan umumiy ko'rsatkichlar tahlil qilindi va bu harakat yoshlarning mehnat bozoridagi holatini obyektiv tarzda tavsiflovchi bir qator ko'rsatkichlarni taklif etish imkonini berdi (3.1-jadval).

3.1-jadval

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini baholash ko'rsatkichlari

Statistik hisobotlari tizimida foydalanilayotgan ko'rsatkichlar	Muallif tomonidan taklif qilinayotgan ko'rsatkichlar
Hisobot yilining 1 yanvar holatiga yoshi va jinsi bo'yicha doimiy aholi soni	Mehnatga layoqatli aholi tarkibida yoshlar soni
Tashkilot xodimlarning ro'yxatdagi soni	Ish bilan band aholi tarkibidagi yoshlar soni
Ta'lim muassasalarida tahsil olayotganlar soni	Yoshlarning olayotgan ta'lim sohalari tarkibi
Bandlikka ko'maklashish markazlarida ro'yxatda turgan ishsizlarning yosh tarkibi	Ma'lumoti, malakasi va jinsi bo'yicha OTM bitiruvchilari soni
Hisobot davrida ishsizlik davomiyligi	O'qishni tugatgandan so'ng ishga joylashish koeffitsienti: – 1 oydan 6 oygacha; – 6 oydan 1 yilgacha; – 1 yildan ortiq.
Bandlikka ko'maklashish markazlariga muojoat qilganlardan ishga joylashganlar soni	Mutaxassisligi bo'yicha ishga joylashgan yoshlar soni
Iqtisodiyot tarmoqlari va mulkchilik shakli bo'yicha ish bilan bandlar soni	Iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha ish bilan band yoshlar soni
Ko'chib kelganlar va ketganlar soni	Ko'chib kelgan va ketganlarda yoshlar soni

Manba: jadval muallif tadqiqotlari asosida tuzilgan.

Bizning nazarimizda, taklif etilayotgan ko'rsatkichlar asosida OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonining monitoringini o'tkazish eng samarali hisoblanadi, chunki ushbu ko'rsatkichlar ham ekzogen, ham endogen xususiyatga ega bo'lgan muhim omillar asosida shakllanadi.

Ta'kidlash lozimki, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini baholashning muayyan ko'rsatkichiga yoshlarning raqobatbardoshligini shakllantirish jarayoniga ta'sir ko'rsatuvchi bir necha omillar bir vaqtning o'zida bevosita yoki bilvosita ta'sir ko'rsatishi mumkin. Xuddi shuningdek, aksincha: muayyan omil yoshlar raqobatbardoshligini baholashning bir necha ko'rsatkichlariga ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Tadqiqot jarayonida muallif tomonidan yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligining asosiy ko'rsatkichlari aniqlanib, tadqiqot obyekti hisoblangan Sirdaryo viloyatida joylashgan ta'lim muassasalari bitiruvchilari va ish beruvchilar vakillari o'rtasida sotsiologik so'rov ushbu ko'rsatkichlarning potensial xodimlar va ish beruvchilar uchun ahamiyatini baholash maqsadida o'tkazildi. O'tkazilgan so'rovning o'rtacha qilib olingan natijalari 3.2-jadvalda keltirilgan.

3.2-jadval

Ta'lim muassasalari bitiruvchilari va ish beruvchilar vakillarining yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligi ko'rsatkichlarining ahamiyatini baholash

Yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligi ko'rsatkichlari	Yosh mehnat resurslari raqobatbardoshligi ko'rsatkichlarining ahamiyati (10 ballik mezon bo'yicha)	
	Ta'lim muassasalari bitiruvchilaridan o'tkazilgan anketa bo'yicha	Ish beruvchilardan o'tkazilgan anketa bo'yicha
Ma'lumot darajasi	10	8
Salomatlik ko'rsatkichlari	4	7
Ish tajribasi	6	8
Malaka tajribasi	6	7
Yosh mutaxassisning takaburligi	6	4

Manba: jadval muallif tadqiqotlari asosida tuzilgan.

Aniqlangan asosiy ko'rsatkichlar negizida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini baholashning kompleks ko'rsatkichi ishlab chiqilib, taklif etildi. Ushbu ko'rsatkichni hisoblash metodikasi quyidagi bosqichlar bilan namoyon etilgan:

I bosqich: raqobatbardoshlik darajasini tavsiflovchi quyidagi eng muhim parametrlar bo'yicha mehnat resurslarining umumiy tarkibida yoshlarning ulushi aniqlanadi: R1 – ma'lumot; R2 –sog'liq; R3 – ish tajribasi; R4 – malaka; R5 – yosh mutaxassisning takaburligi (migratsion faollik ko'rsatkichi orqali aniqlanadi); Rn – boshqa ko'rsatkichlar.

II bosqich: har bir (R1.....Rn) parametrning ustuvorligini aniqlash maqsadida bir qator xo'jalik yurituvchi subyektlar kadrlar xizmatlari mutaxassislari va rahbarlari o'rtasida so'rov o'tkaziladi, ya'ni $K_{i1} \dots K_{in}$ ($\sum = 1$) ahamiyatining koeffitsienti aniqlanadi.

Masalan, qurilish tarmog'i ish beruvchilari tomonidan ish tajribasi (R₃) ko'rsatkichining ranjirovka qilinishida quyidagi hisob-kitoblar amalga oshirildi: $K_{i3} = 8/34 = 0,2353$.

bu yerda, 8 – qurilish tarmog'i ish beruvchilarining vakillari tomonidan R₃ – ish tajribasi parametriga qo'yilgan ballarning o'rtacha soni;

34 – R₁-.....R₅ tavsiflarga qo'yilgan ballarning o'rtacha soni.

III bosqich: $V_{i1}, B_{i2}, \dots, B_{i5}, \dots, B_{in}$ ahamiyatining tuzatishlar kiritilgan koeffitsientlarini aniqlash maqsadida K_{i1}, \dots, K_{in} ahamiyatining koeffitsienti so'rovda ishtirok etayotgan subyekt tegishli bo'lgan hududning ishlab chiqarish-xo'jalik yurituvchi majmui tarkibidagi barcha tarmoqlar (J)³⁶ ulushiga to'g'rilanadi.

$V_{i1}, V_{i2}, \dots, V_{i5}, \dots, B_{in}$ larni hisoblash quyidagi formula bo'yicha amalga oshirildi:

$$B_{ij} = \sum_{i=1}^n K_{ij} * J_i$$

bu yerda: B_{ij} – J tavsif ahamiyatining tuzatishlar kiritilgan koeffitsienti;

K_{ij} – j tavsif ahamiyatining ish beruvchilar o'rtasida o'tkazilgan so'rov natijalariga ko'ra koeffitsienti;

J_i – hududning ishlab chiqarish-xo‘jalik yurituvchi majmui tarkibidagi i -tarmoq ulushi.

Masalan, qurilish korxonalarini bo‘yicha B_{ij} q 0.2353*0.23 q 0,054119

IV bosqich: hududda OTM bitiruvchilari mehnat resurslari raqobatbardoshligining integral ko‘rsatkichini hisoblash amalga oshiriladi:

$$P_{iIE} = P_1\beta_{i1} + P_2\beta_{i2} + P_3\beta_{i3} + P_n\beta_{in}$$

bu yerda: R_{iyo} – hudud OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining integral ko‘rsatkichi;

$i = 1..n$ – raqobatbardoshlik ko‘rsatkichini hisoblash uchun tanlangan tavsiflar soni.

OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining integral ko‘rsatkichini (R_{iyo}) hisoblashda tavsif soni va turini tadqiq etilayotgan hudud ishlab chiqarish-xo‘jalik yurituvchi majmuining o‘ziga xosligini hisobga olgan holda o‘zgartirishga yo‘l qo‘yiladi.

Bizning nazarimizda, raqobatbardoshlik integral ko‘rsatkichining (R_{iyo}) unda mehnat bozorining yoshlar segmentida ishsizlik darajasi 3-7 foizdan oshmaydigan qiymatini “yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi” kategoriyasi nuqtai nazaridan optimallik mezoni, deb hisoblash mumkin. Shuningdek, raqobatbardoshlik integral ko‘rsatkichining (R_{iyo}) unda hudud doirasida yosh mutaxassislar ish bilan bandligining optimal darajasiga (samarali ish bilan bandlikka) erishiladigan qiymatini ham avvalgi mezonga bevosita bog‘liq bo‘lgan optimallik mezoni, deb hisoblash mumkin.

“Samarali ish bilan bandlik” kategoriyasi (shu jumladan, mehnat bozorining yoshlar segmenti nuqtai nazaridan) hozirgi vaqtda tadqiqotlarda, asosan, hududiy iqtisodiy tizimlar, ya’ni umuman mamlakat iqtisodiyoti yoki uning mintaqalari iqtisodiyoti miqyosida aholining ish bilan bandligini tavsiflash uchun qo‘llaniladi. Mazkur holatda unda tsiklik ishsizlik minimum holatiga keltirilgan va ishlab chiqarishdagi tarkibiy manyovrlar uchun ishchi kuchining yetarli zaxirasi mavjud bo‘lgan bandlik samarali ish bilan bandlik hisoblanadi. Demak, bunda gap mehnat

resurslaridan eng kam mehnat (shu jumladan, ish vaqti) sarfi, eng kam ijtimoiy xarajatlar evaziga eng yuqori moddiy natija va ijtimoiy samaraga erishiladigan tarzda foydalanish haqida borayapti.

Bizningcha, mehnat bozorining yoshlar segmentiga nisbatan “samarali ish bilan bandlik” kategoriyasini qo‘llash nafaqat o‘rinli, balki zarur hamdir, chunki faqat ana shunday yondashuv, ayniqsa sifat jihatdan, yoshlar mehnatidan foydalanish iqtisodiy samaradorligining to‘liq tavsifini berishi mumkin.

Bizning nazarimizda, yoshlarning samarali ish bilan bandligi – bu yosh mutaxassislarga munosib daromad olishni, o‘qish jarayonida orttirilgan o‘zining kasbiy va intellektual salohiyatini nafaqat amalga oshirish imkoniyatini, balki uni takomillashtirish va oshirish imkoniyatini ham ta’minlash imkonini beradigan bandlikdir.

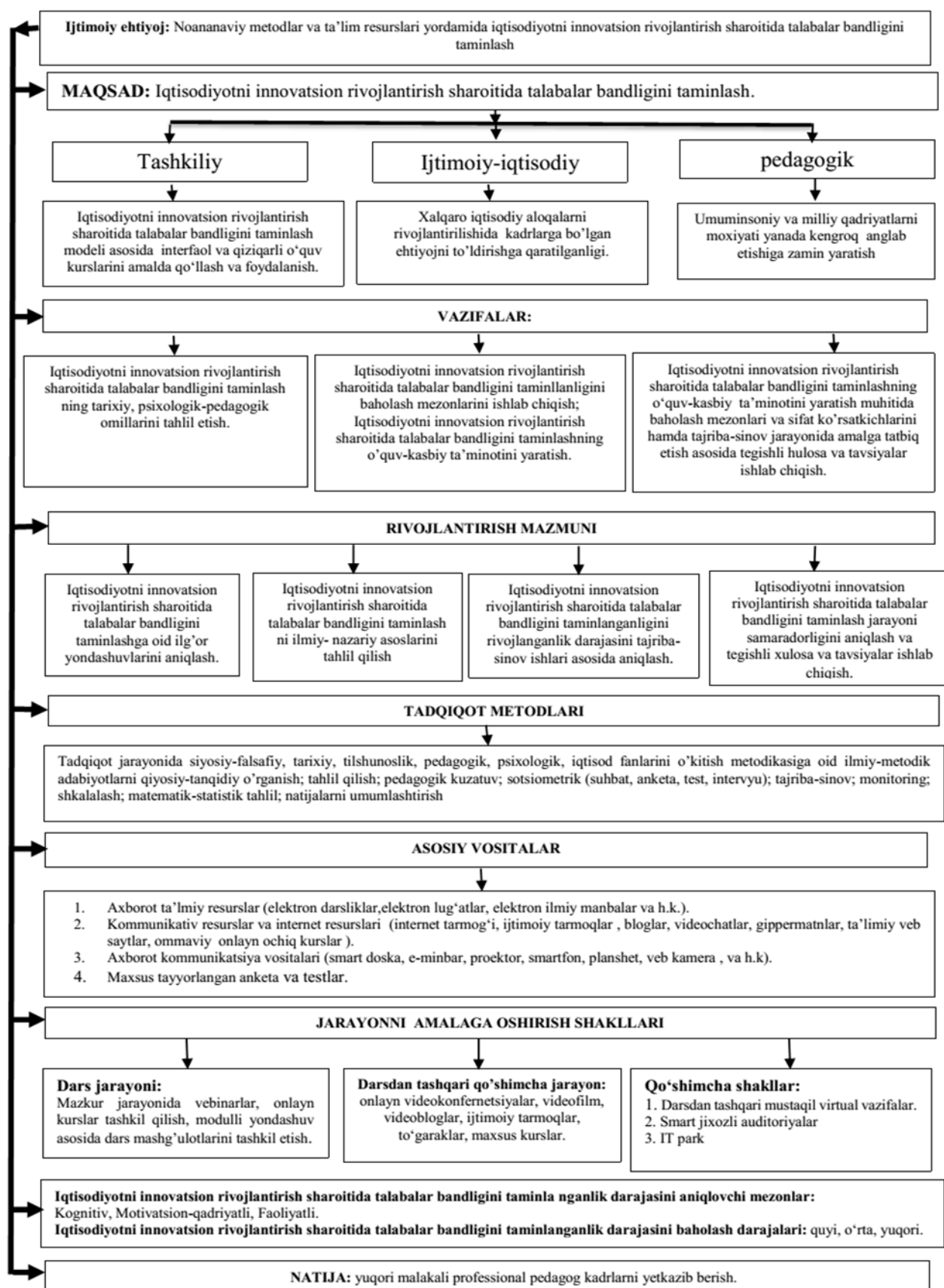
Yoshlarning samarali ish bilan bandligini shakllantirish bir qator muhim ijtimoiy va iqtisodiy muammolarni hal etish imkonini beradi. Birinchidan, barqaror va munosib daromad oilani saqlab turish, uy-joy, dam olish, farzandlar ta’limi va tarbiyasi bilan bog‘liq muammolarni hal etish imkoniyatini ta’minlaydi, bu mamlakat miqyosida ajrashishlar sonini kamaytirish imkonini beradi. Ikkinchidan, yosh mutaxassislar salohiyatini amalga oshirish imkonini beruvchi qiziqarli mehnat ishlab chiqarish samaradorligining oshishiga olib kelish bilan birga iqtisodiy o‘shish mexanizmlarini «ishga tushirish» imkonini beradi; va nihoyat, uchinchidan, qiziqarli va munosib haq to‘lanadigan mehnat yoshlarning an’anaviy yashab turgan joyiga «o‘rnashib qolishiga» yordam beradi, iqtisodiy faol va ma’lumotli aholining «viloyatlardan» «markazlarga», ya’ni yirik shaharlarga ketib qolishini kamaytiradi. Bu, shuningdek, iqtisodiy samarani ham ta’minlaydi, chunki ma’lumot va malakaga ega bo‘lish bilan bog‘liq xarajatlar o‘sha hududning o‘zida qoplanadi. Iqtisodiy natijaga umumiy talabning oshishi va multiplikativ samaraning paydo bo‘lishi hisobidan yalpi hududiy mahsulot ko‘rinishida erishiladi.

Afsuski, amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, OTM bitiruvchilarining 50 foizigina mutaxassisligi bo'yicha ishga joylashadi. Buni Guliston davlat universitetining 2017 va 2018 yillardagi bitiruvchilari o'rtasida o'tkazilgan so'rov natijalari ham tasdiqlab turibdi. So'rov ishtirok etganlarning 30 foizidan ko'pi shaharda mutaxassisligi bo'yicha ishga joylashish istiqbollarini ko'rmasdan, yirik shaharlarga ketish istagi borligini bildirishdi. "Iqtisodiyot" yo'nalishi bo'yicha bitiruvchilarning ishga joylashishini tahlil qilish natijalari shuni ko'rsatdiki, Toshkent, Samarqand, Guliston va boshqa shaharlarda bitiruvchilarning 65 foizidan ko'pi mehnat qiladi, ularning aksariyati o'z mutaxassisligi bo'yicha ishlab, munosib ish haqi oladi.

Biz olib borayotgan tadqiqot, birinchi navbatda, OTM muassasalarining bitiruvchilarini ishga joylashtirish va ularning samarali ish bilan bandligini ta'minlash muammolariga taalluqli. Aksariyat yoshlar 21-24 yoshida ularning bo'lajak mehnat faoliyati haqidagi ideal tasavvurlari ish o'rnidagi real vaziyatga to'g'ri kelmasligi bilan bog'liq «shok» holatiga duchor bo'lishadi. Tashkilotga kirish, unda o'z o'rnini topish bilan tavsiflanuvchi xizmatning dastlabki bosqichi davri ham aynan shu yoshga to'g'ri keladi. Shuning uchun yosh xodimlarga ijtimoiy-mehnat sohasidagi mavjud vaziyatni to'g'ri qabul qilishga yordam berishga yo'naltirilgan maxsus moslashtirish dasturlari zarur.

OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash darajasini baholash bo'yicha taklif etilgan metodika asosida muayyan hudud doirasida qator yillar uchun tahlil o'tkazish va potensial xodimning xo'jalik yurituvchi subyektlar uchun eng ahamiyatli xususiyatlarini aniqlash mumkin bo'ladi. Bu aholining umumiy ish bilan bandligiga va xususan yoshlarning ish bilan bandligiga ta'sir etish dasturiy-maqсадli usullaridan foydalanish uchun asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash ko'rsatkichlari mazmuni jarayonni ifodalash tarzi, qamrovi, hisoblash usullari kabi belgilariga ko'ra tasniflash va guruhlash mumkin.



3.5-rasm. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash modeli.

Mehnat bozorida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash ko'rsatkichlarini statik va dinamik ko'rsatkichlar tarzida katta ikki

guruhga ajratish mumkin. Boshqacha aytganda, statik ko'rsatkichlarni miqdor ko'rsatkichlari, dinamik ko'rsatkichlarni esa sifat ko'rsatkichlari deyish ham mumkin.

Statik ko'rsatkichlar OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash holatini ifodalovchi ko'rsatkichlar hisoblanadi. Bularga yoshlar soni, OTM bitiruvchilari soni, iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lgan yoshlar soni, yollangan va yollanmagan ishchi kuchi soni, davlat va nodavlat sektorida band bo'lganlar soni, yosh mehnat resurslarining tarmoqlar va hududlar bo'yicha taqsimlanishi (hududiy va tarmoq tarkibi), tashqi mehnat migrantlar soni, mehnat resurslarining yosh va jinsi bo'yicha tarkibi kabilari kiritiladi.

Dinamik ko'rsatkichlarga OTM bitiruvchilarining o'sish sur'atlari, ish bilan ta'minlanganlar soni, yoshlar uchun qisqargan va yangidan yaratilgan ish o'rinlari, yoshlarda ishsizlik darajasi, qo'nimsizlik, bir tarmoqdan yoki hududdan boshqasiga o'tgan yoshlar soni, yoshlar mehnat bozorida ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi nisbat, ish bilan ta'minlanganlarning jami ish qidiruvchilarga nisbati, ishchi kuchi eksporti, mehnatga layoqatli aholining mexanik harakatlari band bo'lganlarning tarmoq va hududiy tarkibidagi siljishlar, mehnat resurslarining malakasi, yoshi va jinsi bo'yicha tarkibi o'zgarishi, yollangan va yollanmagan ishchi kuchi soni o'rtasidagi nisbat o'zgarishi, davlat va nodavlat sektorida band bo'lganlar o'rtasidagi nisbat o'zgarishi kabilarni kiritish mumkin.

Shunday qilib, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligi integral ko'rsatkichining OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonlarga bog'liqligi va raqobatbardoshlikning optimal darajasini aniqlash mazkur tadqiqotning keyingi bobida ko'rib chiqiladi. Unda Sirdaryo viloyati misolida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonining holatini tahlil qilish natijalari keltirilgan.

Yuqoridagi modelni quyidagicha tasvirlab chiqamiz:

Maqsad: Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash uchun:

Birinchi navbatda o'rganilayotgan fanning darajalari bo'yicha ma'lumotlar tizimini bilish ekanligini unutmash lozim: iqtisod, iqtisod nazariyasi, iqtisod fanlarini o'qitish metodikasi va h.k. Talaba iqtisodiyot fanlari tizimi xaqida tushunchaga ega bo'lishi va uni amalda qo'llay olishi lozim. Bundan maqsad: o'zining shaxsiy tajribasi va bo'lajak xamkasbining tajribasiga asoslangan «to'g'ri» qarorini topa olishida uni qo'llab-quvvatlashdir.

Unga erishish uchun tadqiqot faoliyatini amalga oshirish talab etiladi. O'z navbatida tadqiqot faoliyatini amalga oshirishda quyidagi asosiy qoidalarni inobatga olish lozim: tashkiliy qoida, ijtimoiy iqtisodiy qoida, pedagogik qoida.

Tadqiqot ishi bilan bog'liq tajriba-sinov ishlarini o'tkazish jarayonida talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida ish bilan bandlikni oshirishda quyidagi muammolar va to'siqlar borligi aniqlandi. Ushbu muammolarni aniqlash va hal qilish, talabalar uchun samarali ishga joylashish imkoniyatlarini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Quyidagi muammolar talabalar faoliyatida keng tarqalgan:

1. Ta'lim va amaliyot o'rtasidagi dissonans:

- Ish beruvchilar ko'pincha amaliy tajribaga ega bo'lmagan talabalarni qabul qilishga reluctant. O'qitish jarayonida amaliy ko'nikmalar va real ish sharoitlari bilan tanishmaslik, talabalar uchun ishga olish imkoniyatlarini cheklaydi.

2. Ish beruvchilar talablari bilan mos kelmaslik:

- Ta'lim dasturlari va o'qitish metodologiyalari ko'pincha ish beruvchilar talablariga mos kelmaydi. Talabalar bozor ehtiyojlariga tayyorlanmaydilar, natijada ishga joylashishda qiynalishlari mumkin.

3. Malaka va ko'nikmalarning yetishmasligi:

- Talabalar o'z sohalari bo'yicha kerakli ko'nikmalarga ega bo'lmasligi, ishga joylashishda muammo tug'diradi. Innovatsion boshqarish tamoyillarini implimentatsiyasi vaqtida ushbu ko'nikmalarni rivojlantirishga etarlicha e'tibor berilmasligi.

4. Ishga joylashish jarayonidagi raqobat:

- Talabalar soni ko'paygan sayin ish bilan bandlik uchun raqobat ham oshadi. Bu esa talabalarning ishga joylashish imkoniyatlarini kamaytirishi mumkin.

5. Professional tarmoqning yo'qligi:

- Talabalar o'z kasbiy aloqalarini o'rnatishga va professional tarmoq yaratishga etarlicha e'tibor bermasligi, bu esa ish o'rinlari haqida ma'lumot olishni va amaliyotlarni o'tash imkoniyatini cheklaydi.

6. O'z o'zini motivatsiya qilishning yetishmasligi:

- Talabalar o'zlarini ishga tayyorlash jarayonida yetarlicha motivatsiya va ishtiyoqni his qilmasligi mumkin. Bu esa ularning o'z vaqtida va mukammal tayyorgarlik ko'rishlariga to'siqlar keltiradi.

7. Geografik to'siqlar:

- Mahalliy ish bozoru, ko'pincha talabalarning o'z sohasida ish topishini cheklaydigan geografik omillar bilan bog'liq bo'lishi mumkin. Masalan, ayrim mintaqalarda malakali ish joylari kamroq bo'lishi mumkin.

8. O'qituvchilarning malakasi:

- O'qituvchilarning innovatsion usullar va amaliy tajribalar bilan tanishmasligi, talabalarni kerakli bilim va ko'nikmalar bilan ta'minlashda muammo tug'dirishi mumkin.

9. Finans sikllari va imkoniyatlar:

- Talabalar ko'pincha finansiy cheklovlar sababli o'z o'qishlarini yoki amaliyotlarini davom ettira olmaydilar, bu esa ish bilan bandligi oshirishda to'siq bo'ladi.

10. Stereotiplar va ijtimoiy to'siqlar:

- Ayrim talabalar, jumladan qizlar yoki ijtimoiy jihatdan kam ta'minlangan guruhlar, ishga joylashishda stereotiplar va ijtimoiy to'siqlarga duch kelishi mumkin.

Ushbu muammolarni hal qilish uchun ta'lim muassasalari, ish beruvchilar va davlat institutsiyalari o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish, o'qitish metodologiyalarini yangilash va talabalarni amaliy tajribalar bilan ta'minlashga

e'tibor qaratish zarur. Bu orqali talabalar ish bilan bandlikda yanada muvaffaqiyatli bo'lishlari mumkin.

Biz tomonimizdan tavsiya etilgan modelda talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish hamda ish bilan bandlikni ta'minlash bilan bog'liq muammolarga yechim sifatida bir necha samarali usullarni qo'llash yo'riqnomasi ishlab chiqilgan. Ushbu usullar talabalarning faoliyatini rag'batlantirish, ularni innovatsion fikrlashga o'rgatish va iqtisodiy jarayonlarda ishtirok etish imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan:

1. Innovatsion ta'lim dasturlari:

- Ta'lim muassasalari innovatsion metodologiyalar va dasturlarni joriy etishi zarur. Interaktiv darslar, loyiha asosida o'qitish va muammoga yo'naltirilgan ta'lim talabalar uchun yangiliklar yaratishda rag'batlantiradi.

2. Amaliy tadqiqot va tadbirkorlik loyihalari:

- Talabalarni amaliy tadqiqotlarga jalb qilish, ularning bilimlari va ko'nikmalarini haqiqiy hayotdagi muammolarni hal qilishga yo'naltirishga yordam beradi. Bu usul talabalarning tadqiqot faoliyatini qo'llab-quvvatlaydi va innovatsion g'oyalar ishlab chiqishga imkon beradi.

3. Startap ta'limi:

- Talabalarga startaplarni tashkil etish yoki kichik biznes loyihalarini ishlab chiqish bo'yicha ta'lim berish. Bu usul talabalar uchun iqtisodiy faoliyatni o'rganish va amalda qo'llash imkonini yaratadi. Tadbirkorlik ko'nikmalarini rivojlantirish, ularni moliyaviy va iqtisodiy jarayonlarga jalb qiladi.

4. Tarmoq va hamkorlik:

- Ta'lim muassasalari, korxonalar va ilmiy-tadqiqot institutlari o'rtasida hamkorlikni rivojlantirish. Bu talabalar uchun haqiqiy biznes muhitida amaliy tajriba olish imkonini beradi. Seminarlarda, konferentsiyalarda va tanlovlarda ishtirok etish, talabalarining professional tarmog'ini kengaytiradi.

5. Innovatsion laboratoriyalar va markazlar:

- Ta'lim muassasalarida innovatsion laboratoriyalar va markazlar ochish. Bu joylar talabalarga yangi g'oyalarni sinovdan o'tkazish, prototiplar yaratish va biznes uchun qiziqarli takliflar ishlab chiqishda yordam beradi.

6. Raqamli texnologiyalar va IT ko'nikmalarini rivojlantirish:

- Raqamli texnologiyalarni o'rganish va ulardan foydalanishni talabalar uchun osonlashtirish. Kodlash, ma'lumotlar tahlili, sun'iy intellekt kabi mavzular o'qitilishi, talabalarining zamonaviy iqtisodiy muhitda samarali faoliyat yuritishlariga yordam beradi.

7. Tahlil va monitoring:

- Talabalar faoliyatini tahlil qilish va monitoring qilish orqali ularning muvaffaqiyatlari va kamchiliklarini aniqlash. Natijalarga asoslanib, o'quv dasturlarini va usullarini yangilash, talabalarni yanada samarali o'rgatishga yordam beradi.

8. Mahalliy va global imkoniyatlarni diagnostik tahlil qilish:

- Talabalarni mahalliy va global darajadagi innovatsion loyihalar va faoliyat turlari bilan tanishtirish. Bu ularning fikr doirasini kengaytirish va yangi imkoniyatlarga ega bo'lishiga yordam beradi.

Ushbu usullar talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish orqali iqtisodiyotni rivojlantirishda samarali bo'lib, kelajakda raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash hamda iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashga yordam beradi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishda bir nechta bosqichlarga ajratish ishning samaradorligini oshiradi. Har bir bosqich o'ziga xos maqsadlar va vazifalarga ega bo'lib, talabalarni iqtisodiy jarayonlarga jalb qilishda muhim ahamiyatga ega:

1. Tayyorlov bosqichi:

- Talabalarga innovatsiyalar va iqtisodiy jarayonlar haqida asosiy bilimlar beriladi. Bu bosqichda zamonaviy iqtisodiy konseptlar, tadbirkorlik asoslari va innovatsion fikrlash o'rgatiladi.

- O'quv dasturlarini va metodologiyalarni yangilash orqali talabalar tayyorgarlik darajasini oshirish.

2. Reja tuzish bosqichi:

- Talabalarning innovatsion fikrlash qobiliyatini rivojlantirish uchun seminarlar, treninglar va workshoplar o'tkaziladi. Bus asosida talabalarda strategic reja tuzish ko'nikmalari shakllanadi. Bu ular uchun yangi g'oyalarni ishlab chiqish va muammoni hal qilishning turli usullarini ko'rish imkonini beradi.

- Guruhli muhokamalar va loyihalar orqali talabalar o'z fikrlarini ochiq ifodalashga va boshqalarning fikrlarini tinglashga o'rganadilar.

3. Amaliyot bosqichi:

- Talabalar ilmiy-tadqiqot va amaliy loyihalarda ishtirok etishadi. Bu ularning bilimlarini amalda qo'llash imkonini beradi. Innovatsion g'oyalar ishlab chiqish va prototiplar yaratish jarayoni shuningdek, bu bosqichda amalga oshiriladi.

- Amaliyot o'rganilgan g'oyalarni sinovdan o'tkazish va bozor ehtiyojlarini qondirish uchun rejalashtirishni o'z ichiga oladi.

4. baholash bosqichi:

- Talabalar o'z innovatsion loyihalarini tadqiq qiladilar va baholaydilar. Loyihalarni tahlil qilish, natijalarini o'lchash va taqdim etish jarayoni ushbu bosqichda muhimdir.

- Olingan natijalarni ijtimoiy va iqtisodiy kontekstda baholash orqali samaradorlikni oshirish usullarini aniqlash.

5. Integratsiya bosqichi:

- Olingan bilimlar va tajribalarni iqtisodiy faoliyatga integratsiya qilish. Talabalar shakllangan g'oyalarni iqtisodiy jarayonlarga joriy qilish, yangi mahsulotlar yoki xizmatlar yaratish imkoniyatlariga ega bo'ladilar.

- Biznes-rejalarni tayyorlash va moliyaviy strategiyalarni ishlab chiqishda ishtirok etish.

6. Monitoring va takomillashtirish bosqichi:

- Innovatsion faoliyatni doimiy ravishda monitoring qilish va baholash. Talabalar o'z loyihalarining muvaffaqiyatini kuzatish va kerak bo'lganda takliflar kiritish jarayonida ishtirok etishadi.

- Muvaffaqiyat va kamchiliklar yuzasidan olingan natijalarga asoslanib, yuqori sifatli ko'rsatkichlarga erishishni ta'minlash uchun takliflar ishlab chiqish.

Ushbu bosqichlar talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish jarayonida ketma-ket ravishda amalga oshiriladi. Har bir bosqich o'ziga xos ahamiyatga ega bo'lib, talabalarning o'z imkoniyatlarini ochish va iqtisodiy jarayonlarda faol ishtirok etishlariga yordam beradi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida ish bilan bandlikni oshirishda quyidagi mexanizmlarni tashkil etish va boshqarish tartibi ishlab chiqildi. Bu mexanizmlar talabalarning ishga joylashish imkoniyatlarini kengaytirish, ularning amaliy tajribasini oshirish va kasbiy ko'nikmalarini rivojlantirishga qaratilgan:

1. Karyera xizmatlari: - ta'lim muassasalarida talabalarni ish o'rinlari, amaliyot bilan bog'lash uchun karyera markazlarini tashkil etish. Karyera markazlari talabalar va ish beruvchilar o'rtasida ko'priq bo'lib xizmat qilishi mumkin.

2. Tadbirkorlik dasturlari: - Talabalarga tadbirkorlik asoslarini, biznes-reja ishlab chiqish va iqtisodiy faollikni oshirishni o'rgatuvchi dasturlarni taklif qilish. Ushbu tashabbuslar talabalarni mustaqil ishlashga va startap yaratishga undaydi.

3. Ta'lim va amaliyotning integratsiyasi: - o'quv dasturlarini amaliy tajribalar bilan birlashtirish, talabalarga o'qish davomida haqiqiy ish muhitini boshdan kechirish imkonini beradi. Bunga stajirovkalar, loyihalar va hamkorlikdagi ishchi guruhlar bilan ishlash orqali erishish mumkin.

4. Pedagoglar va mutaxassislar bilan hamkorlik: - Mutaxassislar va talabalar o'rtasida aloqalarni mustahkamlash. Seminarlar va murabbiylik dasturlari orqali talabalarni soha mutaxassislari bilan tanishtirish, ularning bilim va ko'nikmalarini oshirish.

5. Onlayn platformalar va resurslar: - talabalarga onlayn ta'lim resurslari, kurslar va treninglardan foydalanish imkoniyatini ta'minlash. Bu talabalarning o'z vaqtida va qulay tarzda yangi ko'nikmalarni shakllantirish imkoniyatini yaratadi.

6. Mentorlik dasturlari: - Hozirgi zamonaviy mutaxassislar va talabalar o'rtasida murabbiylik aloqalarini o'rnatish. Mentorlar talabalarni kasbiy rivojlanishiga yo'naltiradi va ularni istiqbolli ish imkoniyatlariga tayyorlaydi.

7. Bir vaqtning o'zida o'qish va ishlash: - talabalarga bir vaqtning o'zida ish va o'qishni muvozanatlash uchun imkoniyatlar yaratish. Bunga stipendiyalar va yarim kunlik ishga joylashtirish kiradi.

8. Ishga joylashish ko'nikmalarini o'rgatish: - Talabalarga ishga joylashtirish usullari, suhbat strategiyalari, boshqaruv jarayoninig psixologik asoslari, rezyumeni ishlab chiqish va professional tarmoqlarni yaratish bo'yicha ko'rsatmalar berish. Bu ularga bozor talablariga moslashishga yordam beradi.

9. Innovatsion loyihalar va yutuqlar taqdimoti: - Talabalarga innovatsion loyihalarni ishlab chiqishda ishtirok etish va o'z g'oyalarini taqdim etish imkoniyatini berish. Bu ularga o'z mahoratini namoyish etishga va potentsial ish beruvchilar bilan aloqa o'rnatishga yordam beradi.

10. Kompaniyalar uchun stajirovka va amaliy ishga joylashtirish imkoniyatlarini yaratish: - talabalarning amaliyot va amaliy tajribalarini tashkil etish uchun ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasida hamkorlikni yo'lga qo'yish. Ushbu to'g'ridan-to'g'ri jalb qilish talabalarga qimmatli tajriba beradi va ularni ish beruvchilar bilan bog'laydi. Ushbu mexanizmlar talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish orqali bandlikni oshirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ular keng ko'lamlil amaliy tajriba, ko'nikma va imkoniyatlarni taklif etib, talabalarning bozor talablariga javob berishini ta'minlaydi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslarini ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish orqali mehnat bozorida yashirin ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha funksional model yaratish jarayoni talabalar, o'qituvchilar va ish beruvchilar o'rtasidagi integratsiyalashuvni kuchaytirish, shuningdek, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda amaliy yechimlarni ishlab chiqishni o'z ichiga oladi. Modelni chuqur tahlil qilish quyidagi asosiy komponentlar va jarayonlarni o'z ichiga oladi:

1. Yashirin ishsizlikni tahlil qilish:

- O'rganish va aniqlash: Yashirin ishsizlik sabablari, uning o'lchovlari va mavjud muammolarni aniqlash uchun ijtimoiy va iqtisodiy tahlil tizimlarini o'rnatish.

- Jamoatchilik fikri va statistik ma'lumotlar: Talabalar va ish beruvchilar bilan intervyular, so'rovlar va statistik ma'lumotlar orqali kerakli ma'lumotlarni yig'ish.

2. Metodik asoslarni tahlil qilish:

- Innovatsion ta'lim texnologiyalari: Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish uchun zamonaviy ta'lim texnologiyalarini joriy etish.

- Loyihalashga o'rgatish: Talabalarga moslashuvchanlik imkonini beruvchi loyiha asosida muammolarni hal qilishga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish.

- Shaxsga yo'naltirilgan ta'lim: Har bir talabaga individual yondashuvni ta'minlaydigan shaxsiy planlar tayyorlash.

3. Ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashtirish

- Ijtimoiy va iqtisodiy omillarni hisobga olish: Mintaqaviy va mahalliy sharoitlarni o'rganish va yaxshi amaliyotlarni tahlil qilish.

- Kadrlar qobiliyatini oshirish: Ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga mos mahalliy va global kadrlar qobiliyatini rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish.

4. Yaratilgan modelni amalga oshirish va takomillashtirish

- Natijalarni tahlil qilish: Ijtimoiy-iqtisodiy sharoitni hisobga olgan holda, yashirin ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha faoliyatlar natijalarini doimiy ravishda tahlil qilish.

- O'zgarishlarga moslashish: Mehnat bozoridagi o'zgarishlarga tezkor javob berish va zarur o'zgartirishlarni amalga oshirish.

Ushbu funksional model, talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish orqali iqtisodiyotni rivojlantirish va mehnat bozorida yashirin ishsizlikni bartaraf etishni maqsad qilib qo'yadi. Bu model, talabalarning amaliy ko'nikmalarini oshirish, ish beruvchilar bilan o'zaro aloqalarni rivojlantirish va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda kadrlar tayyorlash jarayonini takomillashtirishga xizmat

qiladi. Biroq, bu jarayonni amalga oshirish uchun doimiy monitoring va baholash tizimlarini joriy etish zarur, shunda marketologlar bozor talablariga javob bera oladigan tayyor kadrlarni yetkazib berishlarga erishiladi.

III bob bo'yicha xulosalar

1. Tadqiqotda iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashga doir nazariy yondashuvlardan kelib chiqib, yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligi ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyojini boshqa toifadagi xodimlarga qaraganda yaxshiroq qondirish qobiliyatini belgilab beruvchi xususiyatlar mavjudligi ko'rsatib o'tildi.

2. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash jarayoniga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy ko'rsatkichlar bayon qilindi. Bunda OTM faoliyat ko'rsatadigan hududning mahalliy hokimiyat organlari, turli sohalarda xo'jalik yurituvchi subyektlar bilan tegishli tarzda o'zaro hamkorlik ishlari alohida ahamiyatga ega ekanligi ta'kidlandi.

3. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlash jarayonida ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanat masalalari o'rganib chiqildi. Mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash, ishchi kuchining sifat ko'rsatkichlarini to'xtovsiz oshirib borish, ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish muhim ko'rsatkichlardan biri ekanligi ochib berildi.

4. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash bo'yicha raqobatbardosh ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish va ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha tadqiqot natijalari bayon qilindi. Bunda asosiy e'tibor OTMdagi talabalar amaliyotini turli korxonalarining o'zida tashkil etilgan maxsus kurslarda mutaxassisliklarga o'rgatish samaradorligini oshirishga qaratildi.

5. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash borasidagi xorijiy mamlakatlar tajribasi tahlil qilindi. Tahlillar natijasida olingan

xulosalar va to'plangan tajribalar asosida talabalar bandligini ta'minlashga qaratilgan takliflar tavsiya etildi. OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash darajasini baholash bo'yicha taklif etilgan metodika asosida muayyan hudud doirasida qator yillar uchun tahlil o'tkazish va potensial xodimning xo'jalik yurituvchi subyektlar uchun eng ahamiyatli xususiyatlari aniqlandi.

IV BOB. TALABALAR FAOLIYATINI INNOVATSION BOSHQARISH ASOSIDA IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH SAMARADORLIGI

4.1-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish ga ta'sir etuvchi omillar

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash uchun, birinchi navbatda, mazkur jarayonni tartibga soluvchi, mehnat bozorining yoshlar segmentidagi agentlarning iqtisodiy xatti-harakatini o'zgartirish imkonini beradigan yangi institutsional muhit zarur.

Institutsional iqtisodiyot nazariyasi iqtisodiy xatti-harakat qoidalari: ularning qanday "ishlashi", qanday shakllanishi va o'zgarishi, ularni yaratish, o'zgartirish va ularga rioya qilish haqidagi bilimlar sohasini o'zida namoyon etadi. Bunda «institut» kategoriyasi qoidalar va individlarni ushbu qoidani bajarishga majbur qilishning tashqi mexanizmidan iborat omil sifatida tavsiflanadi.

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashda davlat va mahalliy hokimiyat tomonidan qabul qilinadigan, ish beruvchilar va xodimlarning mehnat bozoridagi xatti-harakatining u yoki bu qoidalarini belgilab beruvchi qonunlar va dasturlar (Mehnat kodeksi, Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi qonun, soliq to'g'risidagi qonun hujjatlari, ta'lim sohasidagi qonun loyihalari, aholining ish bilan bandligini oshirish dasturlari va b.), Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashga va uni shakllantirish jarayonida yuzaga keladigan xarajatlarga bevosita yoki bilvosita tarzda ta'sir ko'rsatadi. Ushbu xarajatlarga ish beruvchilar ham (xodimlarni tayyorlash, ish haqi va hokazolar uchun xarajatlar), yosh mehnat resurslari ham (ish qidirish bilan bog'liq ma'naviy yuklama, ish haqi darajasining pastligi, mehnat bozorida ehtiyoj yo'qligi va h.k.) duch keladi.

Ta'kidlash lozimki, agentlarning mehnat bozoridagi, shu jumladan uning iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashda zamonaviy institutlar hozirgi vaqtda juda samarasiz amal qilmoqda. Aynan shuning uchun yoshlar, yuqorida ta'kidlanganidek, aholining mehnat bozori eng ko'p kamsitiladigan guruhlaridan biri hisoblanadi. Bu oliy ta'lim muassasasi talabalarini

ish bilan bandlikka tayyorlash maqsadida mehnat bozori subyektlari (ish beruvchilar va xodimlar)ning xatti-harakatiga yalpi ta'sir ko'rsatish imkonini beruvchi yangi institutsional muhitni shakllantirish vazifasini dolzarb qilib qo'yadi.

O'z navbatida, oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash elementlari sifatida jamiyat hayoti ijtimoiy-iqtisodiy tarkibiy qismining me'yorlari va qoidalari, huquqiy normalar – qonun loyihalari, huquqiy hujjatlar, farmonlar ishtirok etadi.

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini shakllantirish, ishga joylashish jarayonida yoshlarning manfaatlarini ifodalash hamda mehnat faoliyati vaqtida yoshlarning manfaatlarini muhofaza qilish, birinchi navbatda, mehnat munosabatlaridagi kamsitilishdan himoya qilish yuz beradigan barcha sohalarni o'zida birlashtiradi. U oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning zarur darajasini ta'minlovchi huquqiy, iqtisodiy, ijtimoiy asoslarni shakllantiradi va bu bilan innovatsion iqtisodiyotni shakllantirishning strategik resursi sifatida yosh avlodning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Shunday qilib, iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashdan maqsad mehnat bozori ishtirokchilari yoshlarning raqobatbardoshligini oshirishdan iborat bo'lishi kerak.

Tadqiqotchilar iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashning mehnat bozoridagi mavqeini baholash va tahlil qilish uchun statistik ma'lumotlarning yetarli emasligiga tobora ko'proq e'tibor qaratmoqda. Bu quyidagi holatlar bilan izohlanadi: birinchidan, iqtisodiy faol aholi tarkibida ishsizlarning ulushi sifatida hisoblab chiqiladigan ishsizlik darajasi yoshlarning tez-tez iqtisodiy faollik holatidan iqtisodiy nafaolga va aksincha o'tib turishlarini hisobga olmaydi. Ikkinchidan, iqtisodiy nafaollik darajasini hisoblashda ishchi kuchi tarkibida ishtirok etmaydigan barcha yoshlar (masalan, talabalar) hisobga olinadi. Bunda ta'lim oluvchi yoshlarning maqomi va ularning ta'lim olishi bilan band bo'lmagan tengdoshlari o'rtasidagi (birinchi navbatda, ishga joylashish va ishsizlar safiga kirib qolish xavfi nuqtai nazaridan) farq yo'qoladi. Uchinchidan,

an'anaviy yondashuvlar va ularga asoslangan ko'rsatkichlar yoshlarning kuchayib borayotgan individuallashuvini va ularning o'tish davridagi «maktab – akademik litsey», «maktab - kollej», «maktab - OTM», «o'qish - ish» hayotiy traektoriyalarining xilma-xilligini hisobga olmaydi.

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash muammolarga birinchi bo'lib 1980-yillarning oxirida ingliz tadqiqotchilari tomonidan e'tibor qaratilgan. Uni belgilash uchun NEET («Not in Employment, Education or Training») atamasidan qo'llanilgan. Oxirgi 10 yil mobaynida «NEET» tushunchasi turli xalqaro tashkilotlar (BMT, EI, IHTT, XMT va h.k.)ning tahliliy va dasturiy hujjatlarida yoshlarning ijtimoiy-iqtisodiy mavqeini tahlil qilish va tavsiflash uchun keng qo'llanilmoqda. Masalan, «Evropa strategiyasi 2020» va uning asosida ishlab chiqilgan «Yoshlar harakatda» dasturida asosiy e'tibor yoshlarning ish bilan bandligi va ta'lim olishi muammolarini hal etish zarurligiga qaratilgan, NEET darajasi esa ishsizlik darajasi bilan bir qatorda, yoshlarning mavqeini tavsiflovchi ikkita asosiy ko'rsatkichlardan biri sifatida tan olingan.

2010 yilda Evropa statistika tashkiloti tomonidan NEETning standartlashtirilgan ta'rifi qabul qilinib, NEET darajasini statistik hisoblash metodologiyasi ishlab chiqilgan. NEET guruhiga 15-24 yoshdagi ishsiz yoki iqtisodiy faol bo'lmagan va shu bilan birga o'qimaydigan hamda kasbga tayyorlashG'qayta tayyorlash bilan qamrab olinmagan yoshlar kiradi. NEET darajasi yuqorida aytilgan guruhning 15-24 yoshdagi insonlarning umumiy sonidagi ulushi sifatida hisoblab chiqiladi. Yanada batafsil tahlil qilish uchun Evropa statistika qo'mitasi EI mamlakatlariga mazkur ko'rsatkichni jinsi, yoshi (15-19, 18-24, 20-24, shuningdek 15-29 va 25-29 yosh) va ma'lumoti hamda mehnat bozoridagi maqomi bo'yicha [NEET -ishsizlik va NEET -iqtisodiy nafaollik] hisoblab chiqishni tavsiya qiladi.

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashning metodologik nuqtai nazaridan O'zbekiston sharoiti uchun ham dolzarb hisoblanadi. Shuning uchun tegishli davlat boshqaruvi organlari rahbarlari, mutaxassislar va

olimlar mazkur amaliy va metodologik muammoga alohida e'tibor qaratishlari lozim.

Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash vaziyatini tahlil qilish hamda OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichini hisoblash va ulardan kelib chiqib qilingan xulosalar asosida institutsional muhitini takomillashtirish uchun quyidagi yo'nalishlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq:

- OTM bitiruvchilari uchun soliq stavkalari va yig'imlar bo'yicha imtiyozli davrni joriy etish;

- oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonini tartibga solish uchun hududiy darajada ushbu jarayonni muvofiqlashtirish markazini tashkil etish lozim. Bu, o'z navbatida, sinergetik samaraga erishish imkonini beradi;

- balansli rejalashtirishning takomillashtirilgan metodikasi asosida mintaqa iqtisodiyotining yoshlarga bo'lgan ehtiyojini prognoz qilish metodikasini joriy etish.

Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash muayyan institutsional muhit doirasida ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklifiga ta'sir ko'rsatishning huquqiy va iqtisodiy usullarini yaratish va qo'llash orqali amalga oshiriladi. Huquqiy usullar barcha fuqarolarning ish bilan bandligi va ularni ijtimoiy himoya qilish sohasida teng imkoniyatlarni ta'minlash uchun zarur bo'lgan qonunchilik bazasini yaratishni o'z ichiga oladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyev 2017 yil 19 sentyabr kuni Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 72-sessiyasidagi ma'ruzasida yoshlarning o'z salohiyatini namoyon qilishi uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida quyidagilarni ta'kidlab o'tdilar: "Bugungi dunyo yoshlari – son jihatidan butun insoniyat tarixidagi eng yirik avloddir, chunki ular 2 milliard kishini tashkil etmoqda. Sayyoramizning ertangi kuni, farovonligi farzandlarimiz qanday inson bo'lib kamolga etishi bilan bog'liq. Bizning asosiy vazifamiz – yoshlarning o'z salohiyatini namoyon qilishi uchun zarur sharoitlar yaratish,

zo‘ravonlik g‘oyasi “virusi” tarqalishining oldini olishdir. Buning uchun yosh avlodni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, uning huquq va manfaatlarini himoya qilish borasidagi ko‘p tomonlama hamkorlikni rivojlantirish lozim, deb hisoblaymiz. Shu munosabat bilan O‘zbekiston globallashuv va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari jadal rivojlanib borayotgan bugungi sharoitda yoshlarga oid siyosatni shakllantirish va amalga oshirishga qaratilgan umumlashtirilgan xalqaro huquqiy hujjat – BMTning Yoshlar huquqlari to‘g‘risidagi xalqaro konventsiyasini ishlab chiqishni taklif etadi”¹⁸.

OTM bitiruvchilarining ish bilan bandligiga ko‘maklashishda fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari, O‘zbekiston yoshlar ittifoqi va O‘zbekiston xotin-qizlar qo‘mitasining mehnat organlari bilan o‘zaro hamkorlik qilish orqali OTM bitiruvchilarini ishga joylashishlarida ko‘maklashuvchi maxsus xodim (agent)larga rag‘batlantiruvchi tUSDagi to‘lovni amalga oshirish mexanizmini joriy qilish maqsadga muvofiq.

Ishga joylashtirish bo‘yicha agentlar OTM bitiruvchilarini quyidagi yo‘llar bilan ishga joylashtirishga ko‘maklashish ishlarini amalga oshiradilar:

– fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlarida yashaydigan va OTM bitiruvchilarini, shuningdek, salohiyatli ish beruvchilarni hisobga olish bo‘yicha ma‘lumotlarning yagona axborot bazasini tashkil etish;

– bo‘sh ish o‘rinlari bazasiga korxonalar va tashkilotlardagi bo‘sh ish o‘rinlarining mavjudligi to‘g‘risidagi ishonchli ma‘lumotlarni kiritish.

OTM bitiruvchilarining bandligiga ko‘maklashishda fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlarining O‘zbekiston yoshlar ittifoqi, O‘zbekiston Xotin-qizlar qo‘mitasi tuman (shahar) bo‘linmalari va mehnat organlari bilan o‘zaro hamkorlik qilish mexanizmi keltirilgan (4.1-rasm).

Oliy ta‘lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonini tadqiq etish natijalari shuni ko‘rsatdiki, mazkur jarayonga ta‘sir ko‘rsatishda yoshlarning raqobatbardoshligini shakllantirish jarayoniga ta‘sir ko‘rsatuvchi subyektlarning katta qismi to‘plangan hududiy darajasi o‘ta muhim rol o‘ynaydi.

¹⁸ <https://president.uz/uz/lists/view/1063>

Hozirgi vaqtda ushbu subyektlar bajarayotgan funksiyalarni tahlil qilish OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonini tartibga solishda boy berilgan imkoniyatlarni (potensial funksiyalarni) aniqlash imkonini beradi.

Боскичлар	Субъектлар	Тадбирлар	Бажариш муддатлари
1-боскич (фойдаланишга буюртманома)	Ишга жойлаштириш бўйича агентлар	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказига зарур хужжатларни тақдим этиш	Хоҳлишга кўра
2-боскич (фойдаланиш имконини бериш)	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази	Тегшли рўйхатдан ўтказишдан кейин «Ишга жойлаштириш» ААТдан фойдаланиш имкониятини ишга жойлаштириш бўйича агентларга бериш	3 иш куни мобайнида
3-боскич (маълумотларни киритиш)	Ишга жойлаштириш бўйича агентлар	1. Банд бўлмаган шахс тўғрисидаги маълумотларни киритиш. 2. Иш берувчилардан бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисида олинган маълумотларни киритиш	Доимий асосда
4-боскич (текшириш ва тасдиқлаш)	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази	Ишга жойлаштиришга мухтож, банд бўлмаган шахслар тўғрисидаги маълумотларни, шунингдек, бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларни тасдиқлаш	Доимий асосда
5-боскич (ишга жойлаштириш)	«Ишга жойлаштириш» ААТ	Банд бўлмаган шахсни бўш иш ўринлари базасидаги мавжуд ўринга ишга жойлаштиришга йўланмани расмийлаштириш	Доимий асосда
6-боскич (ишга жойлаштириш факти)	«Ишга жойлаштириш» ААТ	Банд бўлмаган шахсни ишга жойлаштириш бўйича агент томонидан ишга жойлаштириш фактининг ишончлилигини тасдиқлаш	Доимий асосда
7-боскич (агентга рағбатлантирувчи тусдаги тўлов)	Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари	Ишга жойлаштирилаётган шахс томонидан ҳар ойлик сугурта бадаллари тўланган тақдирда ишга жойлаштириш бўйича агентга рағбатлантирувчи тусдаги тўловни амалга ошириш	Ойнинг 5-кунига

4.1-rasm. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarining o'zaro hamkorlik qilish mexanizmi

Manba: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 5 dekabrda "Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlarining aholi, birinchi navbatda, yoshlar va xotin qizlar bandligini ta'minlashga doir faoliyatini

takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 964-son qarori G'G' Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 07.12.2017 y., 09G'17G'964G'0367-son

Bizning nazarimizda, hudud doirasida oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ta'sir ko'rsatuvchi subyektlarning asosiy funksiyalari yuqorida sanab o'tilgan tashkiliy tuzilmalarning vakolatlarini rivojlantirish uchun istiqbolli yo'nalish hisoblanadi. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonida potensial funksiyalarning amalga oshirilishi hudud doirasida ushbu jarayonning yaxshilanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi lozim. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayonida boy berilgan (potensial) funksiyalarni joriy etish va amalga oshirish uchun bir qator iqtisodiy va tashkiliy (huquqiy) usullarni qo'llash zarur.

Iqtisodiy usullarni qo'llashda investitsiyalar harakatga keltiriladi, soliqqa tortish va kreditlash tizimining moslashuvchanligidan, ish haqi (byudjet sohasi xodimlari uchun), nafaqalar va boshqa moddiy ne'matlardan foydalaniladi.

Ushbu (iqtisodiy va huquqiy) usullarni yagona institutsional asosga birlashtirish uchun mahalliy davlat boshqaruvi organlari tomonidan OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini oshirish jarayonini tartibga solishga nisbatan kompleks yondashuvni shakllantirishga yo'naltirilgan bir qator asosiy chora-tadbirlarni amalga oshirish lozim. Mazkur chora-tadbirlar samarali ishlab turgan maqsadli dasturlar shaklida amalga oshirilishi kerak. Bunday dasturlar doirasida quyidagi vazifalar hal etilishi lozim:

1. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ko'maklashish, xususan:

– o'quv yurtlariga qo'shimcha ta'lim sohaviy klublari va markazlarini tashkil etish yo'li bilan o'quvchilar va talabalarni ijtimoiylashtirishda, ularning manfaatlarini amalga oshirishga yordam berish. Bunday markazlarning faoliyat ko'rsatish dasturlariga seminarlarni kiritish kerak. Seminarlarda yoshlar mehnat bozoridagi real vaziyat yoritiladi, ish qidirish sharoitidagi xatti-harakat printsiplari o'qitiladi; o'z mansabini rejalashtirish va rivojlantirishda yordam ko'rsatiladi. Bularning barchasi OTM bitiruvchilarining o'z ehtiyojlari va imkoniyatlaridan

kelib chiqib va mehnat bozoridagi vaziyatni hisobga olgan holda kasb tanlashiga yordam beradi;

– o‘quvchilar va talabalar tashabbusini qo‘llab-quvvatlash va rivojlantirish, innovatsion yoshlar loyihalari tanlovlarini tashkil etish; bitiruvchilarni istiqbolli ish bilan ta‘minlashga yo‘naltirilgan printsiplar asosida faoliyat ko‘rsatuvchi yoshlar jamoat tashkilotlarini (masalan, yoshlarni ishga joylashtirish byurosini) qo‘llab-quvvatlash.

2. Oliy ta‘lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash yuzasidan qisqa muddatli kurslar sonini ko‘paytirish va sifatini oshirish.

Jumladan:

– hududiy mehnat bozorida ishchi kuchiga ehtiyoj yuqori bo‘lgan ishchi kasblar va mutaxassisliklar ro‘yxatini shakllantirish;

– oliy ta‘lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash bo‘yicha qisqa muddatli o‘quv kurslari sonini va sifatini oshirish maqsadida nodavlat ta‘lim muassasalari bilan hamkorlik aloqalarini kuchaytirish hamda ularni bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan moliyalashtirishni kengaytirish;

– bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazlari yo‘llanmasi asosida ishga joylashtirilgan yohud kasbga o‘qitishga yo‘naltirilgan OTM bitiruvchilarini har tomonlama qo‘llab-quvvatlashni tashkil etish;

– OTM bazasida xorijiy tajriba va mehnat bozori talablaridan kelib chiqib OTM bitiruvchilarini mutaxassislikga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish bo‘yicha kurslarni o‘z ichiga olgan zamonaviy markazlarni tashkil etish;

– Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan ishchilarni malaka darajasi, kompetetligi va ko‘nikmalarini baholashning milliy tizimini joriy etish;

– OTM bitiruvchilarining mutaxassislikga xohishini va mehnat yo‘nalishlarini aniqlash uchun ijtimoiy tadqiqotlar o‘tkazilishini tashkil etish.

3. Oliy ta‘lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashda ta‘lim tizimida tarkibiy o‘zgarishlarni amalga oshirish.

Ta‘lim tizimining samaradorligi masalasi so‘nggi yillarda tobora dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Talab etilmagan, keyinchalik kasbi va mutaxassisligini o'zgartirishiga majbur bo'ladigan mutaxassislarni tayyorlash jamiyat manfaatlari nuqtai nazaridan maqsadga muvofiq emas.

Ushbu masalaning yechimi o'rta va uzoq muddatli davr uchun mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan talabning monitoringini o'tkazish bilan bog'liq. Har qanday mahalliy hokimiyatlar yoshlar mehnat bozoridagi talab va taklif tarkibidagi nomutanosiblikning yuqori darajada bo'lishining oldini olish uchun ta'lim muassasalarida mutaxassislarni tayyorlash hajmi va sohalarining mintaqa ishlab chiqarish-xo'jalik majmui ehtiyojlariga mos kelishini ta'minlash chora-tadbirlarini amalga oshirishi kerak. Bu yoshlar mehnat bozorida ehtiyoj yuqori mutaxassisliklar nufuzini ko'tarish dasturini faol amalga oshirish orqali ta'lim muassasalariga bevosita, abituriyentlarga esa bilvosita ta'sir ko'rsatish chora-tadbirlari bo'lishi mumkin. Albatta, bu yerda kimni va qancha miqdorda tayyorlashni o'z xohishiga ko'ra hal etadigan nodavlat ta'lim muassasalari bilan muammolar yuzaga kelishi mumkin. Shu munosabat bilan, bizning nazarimizda, nodavlat ta'lim muassasalarini akkreditatsiya qilishdagi majburiy mezonlardan biri sifatida dinamikada muayyan vaqt uchun ishga joylashtirilayotgan (keyinchalik samarali ish bilan band bo'lgan) bitiruvchilar ko'rsatkichining kiritilishi ushbu masalani hal etish yo'nalishlaridan biriga aylanishi kerak.

4. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashda innovatsion ishlanmalar bilan bog'liq tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish uchun imtiyozli sharoitlarni yaratish. Gap "yosh tadbirkorlar uchun boshlang'ich kapital" dasturi, shuningdek yosh tadbirkorlar uchun soliq stavkalari va yig'implarning moslashuvchan shkalasini yaratish yo'li bilan soliqqa tortish institutining tartibga soluvchi funksiyasini takomillashtirish haqida borayapti. Bu mamlakatimizning moliyaviy-iqtisodiy, ilmiy, ta'lim, ijtimoiy-siyosiy resurslarini ko'paytirishga qodir bo'lgan avlodni tayyorlash uchun zarur.

5. Yosh mutaxassislarni ishga qabul qilish tartibini o'zgartirish. Bugungi kunda ko'plab ish beruvchilar yosh mutaxassislarga nisbatan oshirilgan talablarni qo'yishmoqda, aksariyat kompaniyalar yoshlar mehnatidan foydalanishga ehtiyoj

sezmayapti, yoshlar uchun o'z korxonasi doirasida mansabda o'sish imkoniyatini taqdim etmayapti. Shuning uchun ishga qabul qilish mezonlarini yumshatish, xususan ish tajribasiga ega bo'lmagan yoshlarni ular uchun ish o'rinlarini kvotalash yo'li bilan qabul qilish, shuningdek kunduzgi ta'lim shakli talabalarining amaliy tajribaga ega bo'lishini ta'minlash maqsadida ular uchun moslashuvchan ish grafigini qo'llash yoshlarning samarali ish bilan bandligini rag'batlantiruvchi chora bo'lishi mumkin.

6. Oliy ta'lim muassasalari huzurida kichik korxonalar tashkil etish.

Bunday tashkilotlar asosan oliy o'quv yurtlarining yuqori bosqich talabalari va bitiruvchilaridan tarkib topishi kerakligi nazarda tutiladi. Bu yosh mutaxassislarning amaliy tajribaga ega bo'lishi orqali ta'lim muassasasi bilan ishlab chiqarish o'rtasida bog'lovchi bo'g'inni hosil qilish va kam bo'lsa-da, barqaror ish haqi olish muammosini hal etish imkonini beradi. Oliy ta'lim muassasalari va ilmiy muassasalar qoshida kichik innovatsion korxonalar tashkil etish maqsadga muvofiq. Bu oliy ta'lim muassasalari va ilmiy-tadqiqot institutlariga intellektual faoliyat natijalarini, shu jumladan EHM uchun dasturlar, ma'lumotlar bazalari, ixtirolar, foydali modellar, sanoat namunalari, selektsiya yutuqlari, ishlab chiqarish sirlari (nou-xau)ni amaliyotda qo'llash imkonini beradi.

Bir qator siyosatchilarning fikriga ko'ra, ushbu yo'nalish yosh mutaxassislarning samarali ish bilan bandligini shakllantirish va innovatsion iqtisodiyotga o'tish uchun sharoitlar yaratish muammolarini hal etishda eng istiqbolli yo'nalishlardan biri bo'lishi mumkin. Afsuski (ta'lim tizimini isloh qilish davom etayotganligi tufayli ham), ushbu yo'nalish yetarli darajada ishlab chiqilmagan va O'zbekistonning aksariyat oliy ta'lim muassasalarida qo'llanilmadi.

6. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash chora-tadbirlarini ishlab chiqishda yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish maqsadlarini belgilab olish zarur. Bunda davlatning iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarga faol ta'sir ko'rsatishi vositasi hisoblangan soliq tizimining tartibga soluvchi funksiyasini rivojlantirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Bunday choralarni qo'llash zarurati barcha ish beruvchilarda xodimlarni saqlash xarajatlarining doimiy ravishda ortib borayotganligi tufayli yuzaga kelmoqda

So'nggi yillarda soliqlar va yig'imlar bo'yicha stavkalar oshirilganligi munosabati bilan mehnat bozoridagi vaziyat yanada murakkablashdi: birinchidan, yuqorida sanab o'tilgan barcha soliqlar va yig'imlar to'langanidan keyin ish beruvchi yosh xodimlarni hech bo'lmaganda eng kam iste'mol standartlariga ega bo'lish imkonini beruvchi sof daromad darajasini ta'minlay olmaydi; ikkinchidan, ish beruvchi yosh mutaxassisning (hatto OTMni tugatganidan keyin ham) tajribasi va ko'nikmasi hamma vaqt ham ishlab chiqarish talablariga mos kelmasligi bilan bog'liq o'qitish va malaka oshirish bo'yicha qo'shimcha xarajatlarga yanada salbiy munosabatda bo'ladi.

Qonun chiqaruvchi hokimiyatning yoshlar uchun soliqqa tortish va badallarni undirishning imtiyozli davrini vujudga keltirish bo'yicha chora-tadbirlari ushbu vaziyatdan chiqish yo'li bo'lishi mumkin.

Yoshlar uchun soliqqa tortish bo'yicha imtiyozli davrning joriy etilishi turli toifadagi ish beruvchilar va fuqarolar uchun qo'llaniladigan «Turli toifadagi ish beruvchilar uchun sug'urta badallari stavkalari» ro'yxatida o'z aksini topishi kerak.

Majburiy soliqlar va yig'imlar bo'yicha stavkalar kamaytirilgan taqdirda OTM bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi va, o'z navbatida, ularning ish bilan bandligi sezilarli darajada oshadi. Ish beruvchi oldida tanlov paydo bo'ladi: ish stajiga ega bo'lgan malakali xodimni ishga qabul qilish va uni saqlab turish uchun katta miqdordagi xarajatlarni qilish yoki ishlab chiqarish tajribasini shakllantirish davrida mehnatga haq to'lash bo'yicha ish beruvchi uchun qulay sharoitlarga ega bo'lgan yosh mutaxassisni yollash. Ikkinchi variantni tanlash ehtimoli sezilarli darajada oshadi.

Soliq tizimini tartibga soluvchi funksiyasining kuchayishi natijasida OTM bitiruvchilari soni faol o'sishining pasayishi, kichik biznesning mehnatga haq to'lashdagi "xufyona tizim"dan chiqishi, ishsizlar tarkibida yoshlar ulushining

qisqarishi hisobidan aholini bilan bandligining yuqori darajasiga erishish ko‘rinishida katta miqdordagi iqtisodiy samaradorlikni ta‘minlash mumkin.

Xulosa qilib aytganda, oliy ta‘lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash uchun sharoitlar yaratishi mumkin bo‘lgan tadbirlar, alohida olib qaralganda, oliy va o‘rta maxsus ta‘lim muassasalari bitiruvchilarining mehnat bozoriga ommaviy chiqishi natijasida yuzaga keladigan vazifalarni hal etishga qodir bo‘lmagan ayrim yo‘nalishlarni o‘zida namoyon etadi. Mazkur tadbirlar bir-birini to‘ldiradi va ular umumiy institutsional muhitda birlashtirilgan taqdirdagina OTM bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi darajasini oshirish uchun sharoit yuzaga kelishi mumkin.

4.2-§. Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish samaradorligini oshirish tajribasi

Bugungi kunda Respublikada jahonning rivojlangan mamlakatlar ta‘lim-tarbiya tizimining ilg‘or tajribalarini o‘rganish va amaliyotga qo‘llash, zamon talablari asosida modernizasiyalash, iqtisodiyotni rivojlantirish, ta‘lim mazmunini yangilash borasida salmoqli ishlar amalga oshirilmoqda. Ta‘lim-tarbiya tizimini modernizasiyalash, yangilangan ta‘lim mazmunini o‘quvchilar ongi va qalbiga yetkazishda o‘qituvchi, xususan o‘qituvchining kasbiy-pedagogik tayyorgarlik darajasi asosiy harakatlantiruvchi kuch sanaladi. Shu sababli hukumatning innovatsion siyosati barcha sohalar kabi uzluksiz ta‘lim tizimi, xususan, talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish tizimida tashkil etiladigan ta‘lim-tarbiya jarayonini modernizasiyalashni talab etadi.

Tadqiqot davomida olib borilgan izlanishning asosiy g‘oyasi bo‘lgan talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik tizimi samaradorligi aniqlandi. Olib borilgan tajriba-sinov ishlari natijalarining tahlili respondentlar, ya‘ni oliy ta‘lim muassasasi talabalarini innovatsion faoliyatini tarkib toptirish va egallanganlik darajasi tajriba-sinovning dastlabki yilida olingan natijalarga va har bir o‘quv yilidagi dastlabki holatga nisbatan muayyan darajada ortganligini ko‘rsatdi.

O‘tkazilgan tadqiqotimiz davomida talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslari rivojlanganlik darajasi (yuqori, o‘rta va past) ni aniqlash mezoni B. Blum taksonomiyasiga asosan ishlab chiqildi.

Mazkur taksonomiyada tafakkurning bilish darajasi bilish, tushunish, amalda qo‘llash, tahlil, sintez, xulosalash bosqichlaridan iborat. Shu sababli ta’lim-tarbiya jarayonini tashkil etishda mazkur bosqichlar o‘quv maqsadlariga aylanadi. Shu asosda oliy ta’lim muassasasi talabalarining o‘zlashtirgan metodik bilim, ko‘nikma va malakalari, tayanch va xususiy fanga doir kompetensiyalarni egallaganlik darajasi nazorat qilindi va baholandi. Talabalarning yakuniy baliga asosan, ularda ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslari rivojlanganlik darajasi aniqlandi.

Tadqiqotimiz davomida innovatsion ta’lim muhitini yaratish orqali oliy ta’lim muassasasi talabalarini kasbiy-pedagogik, xususan ilmiy-metodik tayyorgarlikni tarkib toptirish va rivojlantirish muammosining nazariy va amaliy jihatdan o‘rganishga e’tibor qaratildi.

Tadqiqot vazifalari doirasida pedagogik tajriba-sinov ishlarini tashkil etishdan ko‘zlangan maqsad oliy ta’lim muassasalarining bakalavriat yo‘nalishida tashkil etiladigan ta’lim-tarbiya jarayonida talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirish, xususan oliy ta’lim muassasasi talabalarining ilmiy-nazariy, pedagogik-psixologik va ilmiy-metodik tayyorgarligiga asos bo‘ladigan o‘quv kurslari bo‘yicha DTS bilan me‘yorlangan bilim, ko‘nikma va malakalarni shakllantirish barobarida tayanch va fanga doir xususiy kompetensiyalarni tarkib toptirishga e’tibor qaratildi.

Oliy ta’lim muassasasi talabalarining ilmiy-nazariy, pedagogik-psixologik va ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish metodikasini ishlab chiqish va amaliyotga qo‘llash, mazkur jarayonning pedagogik shart-sharoitlari orqali barkamol shaxs va raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash hisoblanadi.

Tadqiqot muammosi doirasida olib borilgan ilmiy tadqiqotlar “Umumiy pedagogika va psixologiya”, “Iqtisodiy o‘sish”, “Innovatsiyalar iqtisodiyoti”

darsliklar , metodik qo‘llanmalar va tavsiyalar mazmuni bilan nazariy tanishib chiqish asosida amaliy tajriba-sinov ishlarini maqsadga muvofiq tashkil etish bo‘yicha umumiy xulosaga kelindi va tajriba-sinov ishlari dasturi ishlab chiqildi.

Mazkur dasturda tajriba-sinov ishlarining umumiy mohiyatini ochib berishga, talabalarning ilmiy-nazariy, pedagogik-psixologik va ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishning mazmuni, vositalari, metodlari va shakllarining uzviy ravishda maqsadga muvofiq tanlanishi va ulardan o‘z o‘rnida samarali foydalanishga alohida e‘tibor qilindi.

Tajriba-sinov ishlari uchun obyekt sifatida tanlangan oliy ta‘lim muassasalari (Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti, Guliston davlat universiteti, Samarqand davlat universiteti, Istanbul Ticaret universiteti, Elabuka instituti)da talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslarini ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish belgilandi.

Talabalarining ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish muammosiga bag‘ishlangan tajriba-sinov ishlari bir necha bosqichda tashkil etildi va har bir bosqichda aniq vazifalarning amalga oshirilishiga alohida ahamiyat berildi. Shuningdek, dastlabki bosqichda amalga oshirilgan tadqiqot ishlari keyingi bosqich uchun poydevor bo‘lishi diqqat markazida bo‘ldi. Quyidagi bosqichlar o‘rtasida uzviylik va izchillik ta‘minlandi.

I. Tajriba-sinov ishlarining tashkiliy tashxislash (asoslovchi) bosqichi (2020-2021 yillar):

Ushbu bosqichda muammo yuzasidan olib boriladigan faoliyat mazmunini yorituvchi harakat dasturi va maxsus ishchi reja ishlab chiqildi. Tajriba-sinov ishlarining bosqichlari va umumiy jihatlari asoslandi, har bir bosqichda hal etilishi lozim bo‘lgan vazifalar va ularning muddatlari belgilandi. Jumladan, birinchi bosqichda quyidagi vazifalar ijobiy hal etildi:

Turkiya, Rossiya hamda respublikamizdagi oliy ta‘lim muassasalarida ta‘lim-tarbiya jarayoniga qo‘yilgan davlat va ijtimoiy buyurtmalar talablari asosida ta‘lim

samaradorligini rivojlantirishga imkon beradigan ta'lim mazmuni, o'qitish vositalari, metodlari va shakllari aniqlandi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishga zamin tayyorlaydigan innovatsion ta'lim muhiti sharoitini yaratishga doir me'yoriy hujjatlar, namunaviy o'quv rejalari, davlat ta'lim standartlari va talablari, dasturlar, darsliklar va metodik qo'llanmalar, ta'lim-tarbiya jarayonida zamonaviy innovatsion va axborot texnologiyalardan foydalanish holati, metodik ta'minoti tahlil qilinib bu borada erishilgan yutuqlar va mavjud kamchiliklar aniqlandi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish jarayonida innovatsion va axborot texnologiyalardan foydalanish darajasi tahlil qilindi. Bu borada erishilgan yutuqlar va yo'l qo'yilayotgan kamchiliklarning sabablari aniqlandi, mazkur jarayonni takomillashtirish uchun innovatsion ta'lim muhiti sharoitini yaratish orqali samaradorlikni rivojlantirish obyektiv zarurat ekanligi asoslandi.

O'zbekiston Respublikasi uzluksiz ta'lim tizimida uchinchi Renesans boshlanganligi e'tiborga olingan holda talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish kurslarida ish bilan bandlikka tayyorlashni ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishning metodologik asoslari, mazkur tayyorgarlikning tarkibiy qismlari va darajalari, ko'rsatkichlari va unga ta'sir ko'rsatadigan omillar aniqlandi, mazkur jarayonni takomillashtirishga imkon beradigan tavsiyalar ishlab chiqildi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning metodik asoslarini rivojlantirishga tayyorlashda mustaqil ta'limni evolutsion tarzda bosqichma-bosqich tashkil etish yuzasidan topshiriqlar va pedagogik tajriba-sinov o'tkaziladigan ta'lim muassasalari professor-o'qituvchilari uchun metodik materiallar tayyorlandi.

II. Tajriba-sinov ishlarini tashkil etish (shakllantiruvchi) bosqichi (2021-2022).

Ushbu bosqichda tadqiqot muammosi bo'yicha belgilangan vazifani bajarish maqsadida tajriba-sinov uchun tanlangan guruhlarda ta'lim-tarbiya jarayoni an'anaviy tarzda tashkil etildi. Tajriba-sinovda ishtirok etgan 738 nafar talabaning 114 nafarida ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini rivojlantirishning darajasi yuqori, 166 nafarida o'rta, 55 nafarida esa past darajada bo'ldi.

Olingan natijalar talab darajasida bo'lmaganligi sababli, ta'lim-tarbiya jarayoniga tegishli o'zgartirishlar kiritish lozim deb topildi va quyidagi vazifalar belgilandi:

Ta'lim-tarbiya jarayonida ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishning pedagogik shart-sharoitlarini vujudga keltirish imkonini beradigan omillarni aniqlash, ta'lim mazmuni, o'qitish vositalari, metodlari, shakllarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish.

Talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishning o'quv kursi bo'yicha DTS bilan me'yorlangan bilim, ko'nikma va malakalar bilan bir qatorda, tayanch va fanga doir xususiy kompetensiyalar zarurligi e'tiborga olingan holda kompetensiyaviy yondashuv hamda fanlarni integratsiyalashni amalga oshirish, mazkur jarayonni tashkil etish, boshqarish va samaradorlikni rivojlantirish yo'llari sifatida:

ta'lim-tarbiya jarayonida innovatsion va axborot texnologiyalaridan uzviy ravishda foydalanish orqali talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish zaminini tayyorlash;

talabalarni ijodiy izlanishlarga yo'llash orqali talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishni amaliy jihatdan asoslash belgilandi.

Ushbu vazifalarni hal etish uchun yuqorida qayd etilgan o‘quv kurslari mashg‘ulotlarida B.Blum taksonomiyasiga binoan talabalarning o‘quv maqsadlari aniqlandi, ularga mos holda innovatsion va axborot texnologiyalardan uyg‘un ravishda foydalanish imkonini beradigan mashg‘ulot ishlanmalari, mustaqil ta’lim rejasi ishlab chiqildi.

III. Tajriba-sinov ishlarining nazorat yakunlovchi (ta’kidlovchi) bosqichi (2022-2023).

Mazkur bosqichda asosiy e’tibor talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish maqsadida ishlab chiqilgan metodik tizimning samaradorligini aniqlashga qaratildi. Tajriba-sinov ishlari mazkur metodik tizim talablari asosida olib borildi va ko‘zlangan natijaga erishildi. Tajriba-sinov ishlarining natijalari umumlashtirildi, tahlil qilindi. Ushbu bosqichda quyidagi ishlar amalga oshirildi:

Oliy ta’lim muassasalari ta’lim-tarbiya jarayonida iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishda texnologiyalardan foydalanishning didaktik asoslari ishlab chiqildi. Shu asosda kompetensiyaviy yondashuv talablariga ko‘ra professor-o‘qituvchilarning pedagogik faoliyati va talabalarning o‘quv-bilish faoliyatida subyekt-subyekt munosabatlari ustuvorligini ta’minlash maqsadida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik asoslarini ishlab chiqish orqali fan va ishlab chiqarishning hozirgi bosqichdagi va istiqboldagi vazifalarini amalga oshirishga qodir ilmiy-metodik tayyorgarligi yuqori bo‘lgan va pedagogik kompetensiyaga ega raqobatbardosh kadrlar tayyorlash nazarda tutildi.

Kompetensiyaviy yondashuv asosida talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish maqsadida “Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta’minlash modeli” ning metodik ta’minoti yaratildi va amaliyotda qo‘llanildi.

Talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishga doir o‘tkazilgan pedagogik tajriba-sinov ishlari natijalari tahlil qilindi.

Tajriba-sinov ishlarida ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish quyidagi muayyan omillarga bog‘liq bo‘lishi nazarda tutildi.

1.Obyektiv omillar:

oliy ta’lim muassasasi bakalavriat yo‘nalishi namunaviy o‘quv rejasidan o‘rin olgan umumiy pedagogika va psixologiya va mutaxassislik fanlari mazmunining talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish imkoniyatlari tahlil etildi va mazkur jarayonda fanlar integratsiyasini amalga oshirish yo‘nalishi aniqlandi. Tahlil natijasida o‘quv rejadan o‘rin olgan muayyan o‘quv kurslarida talabalarning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish maqsadida sinxron va asinxron integratsiyani amalga oshirish orqali talabalarning metodik bilim, ko‘nikma va malakalari tizimlashtirish, umumlashtirishga zamin tayyorlaydigan “Umumiy pedagogika” fanida mazkur tayyorgarlikni amalga oshirish talabalarning avval o‘zlashtirgan bilim, ko‘nikma va malakalarini yangi va kutilmagan vaziyatlarda qo‘llash, ijodiy fikr yuritishga yo‘naltirishga zamin tayyorlaydi;

“Iqtisodiy o‘shish” fanidan tashkil etiladigan ma’ruza va seminar mashg‘ulotlarida innovatsion va axborot texnologiyalaridan uyg‘un ravishda foydalanish barobarida o‘rganiladigan mavzu mazmuniga bog‘liq holda ijtimoiy-gumanitar, aniq va tabiiy fanlarni integratsiyalashni amalga oshirish talabalarning bilish faoliyatini tashkil etish va boshqarish, mazkur faoliyatni faollashtirish imkonini beradi;

talabalarning o‘quv-bilish faoliyati B.Blum taksonomiyasiga binoan belgilangan o‘quv maqsadlari asosida tashkil etilishi ta’lim-tarbiya jarayonida o‘rganilayotgan mavzu mazmunidagi tushunchalarni bilish, tushunish, amalda qo‘llash barobarida, mashg‘ulot mazmuniga kiritilgan muammoli o‘quv vaziyatlari

jarayonida talabalarning aqliy operasialarni bajarish orqali tushunchalarni sintezlash, umumlashtirish va xulosalashiga erishish nazarda tutildi.

talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish aksari hollarda ularning mustaqil bilim olish ko'nikmalarini egallaganlik darajasiga bog'liqligi e'tiborga olingan holda, auditoriyadan tashqari o'qitish shakllari bo'lgan mustaqil ta'lim hamda "Yosh iqtisodchilar" to'garagida olib boriladigan ta'lim-tarbiya jarayonida talabalarlarda tahliliy-tanqidiy, mustaqil va ijodiy fikrlashni tarkib toptirish;

talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishda o'quv fanlari bo'yicha o'zlashtirgan bilim, ko'nikma va malakalari asos bo'lib xizmat qilishi, shu jarayonda tayanch va xususiy kompetensiyalardan foydalanish zaruratiga ko'ra "Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlash modeli" modelini o'qitishda kompetensiyaviy yondashuvni amalga oshirish;

talabalarni maqsadli ijodiy izlanishlarga yo'llash orqali ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishda mustaqil ta'limning bilimlarni tiklovchi, to'ldiruvchi, yangilovchi, g'oyalarni ilgari surish, istiqboldagi muammolarni hal etish, o'quv muammolarni ijodiy hal etishga yo'llash kabi didaktik funksiyalari e'tiborga olindi.

2. Subyektiv omillar:

tajriba-sinov ishida ishtirok etgan talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirishda o'quv-bilish faoliyatini lokal va xususiy metodik darajadagi texnologiyalar talablari asosida yakka tartibda va kichik guruhlarda tashkil etish, ularni mazkur jarayonning to'laqonli subyektiga aylantirish;

talaba va tinglovchilarning o'quv-bilish motivlarini rivojlantirishga asos bo'ladigan o'z-o'zini nazorat qilish nostandart adaptiv testlarni My test dasturiga yuklash orqali yo'lga qo'yish;

har bir mashg'ulotda o'quv-bilish faoliyatini talabalarning o'zining tahlil qilishi, yutuqlar va kamchiliklarning e'tirof etilishi;

olingan natijalarning tahlil etilishi va tajriba-sinov ishlarining mazmuni va borishiga tegishli o'zgartirishlar kiritilishi mazkur faoliyatning samaradorligini rivojlantirishga olib keldi.

Tadqiqot davomida talabalarning ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini tarkib toptirish va rivojlantirish maqsadida ishlab chiqilgan metodik tizim asosida kasbiy-pedagogikka asos bo'ladigan bilim, ko'nikma va malakalar, tayanch va fanga doir xususiy kompetensiyalarni tarkib toptirishni ta'lim-tarbiya jarayonida amalga oshirish imkoniyatlari aniqlandi. Mazkur bilim, ko'nikma va malakalar, tayanch va fanga doir xususiy kompetensiyalar asosida talabalarning ilmiy-metodik tayyorgarligik darajasi qoniqarli, yaxshi, yuqori darajalariga qo'yiladigan talablar ishlab chiqildi. Ushbu talablarning qoniqarli darajasiga bilim, ko'nikma va malakalar asos bo'lishi, yaxshi va yuqori darajalarga tayanch va fanga doir xususiy kompetensiyalar orqali erishish mumkinligi yuzasidan xulosaga kelindi.

Olib borilgan tajriba-sinov ishlari natijalarining tahlili respondentlar ilmiy-metodik tayyorgarlik darajasi tajriba-sinovning dastlabki yilida olingan natijalarga va har bir o'quv yilidagi dastlabki holatga nisbatan muayyan darajada ortganligini ko'rsatdi.

Tadqiqot davomida talabalarnin h ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligining rivojlanganlik darajasi (yuqori, o'rta va past) ni aniqlash mezoni B. Blum taksonomiyasiga asosan ishlab chiqildi.

Mazkur taksonomiyada tafakkurning bilish darajasi bilish, tushunish, amalda qo'llash, tahlil, sintez, xulosalash bosqichlaridan iborat. Shu sababli ta'lim-tarbiya jarayonini tashkil etishda mazkur bosqichlar o'quv maqsadlariga aylanadi. Shu asosda talabalarning o'zlashtirgan bilim, ko'nikma va malakalari, tayanch va xususiy fanga doir kompetensiyalarni egallaganlik darajasi nazorat qilinadi va

baholanadi. Talabalarning yakuniy baliga asosan, ularda ilmiy-metodik tayyorgarlikning rivojlanganlik darajasi aniqlandi.

Talabalarda ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarlik rivojlanganlik darajalari mezonlari quyidagicha belgilandi:

Talaba: Innovatsiyalar iqtisodiyoti fanidan foydalaniladigan innovatsion texnologiyalarni ta'riflasa, mazmun-mohiyatini izohlasa, iqtisodni o'qitish shakllari: dars, darsdan tashqari ishlar, ekskursiyalar va o'quv sayyohatlari mashg'ulotlarini innovatsion va axborot texnologiyalaridan foydalanib loyihalay olsa, amaliyotga joriy etish malakasiga ega bo'lsa, o'qituvchining innovatsion faoliyati va an'anaviy faoliyati o'rtasidagi farqni ajrata olsa, pedagogik jarayonni modernizatsiyalash omillari yuzasidan o'z fikrlarini bayon etsa, 3-Renesans talablarini amalga oshirish yo'llarini tasavvur qilsa, talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarlikning yuqori darajasini egallagan bo'ladi.

Talaba: Innovatsiyalar iqtisodiyoti fanidan foydalaniladigan innovatsion texnologiyalarni ta'riflasa, mazmun-mohiyatini izohlasa, iqtisodni o'qitish shakllari: dars, darsdan tashqari ishlar, ekskursiyalar va o'quv sayyohatlari mashg'ulotlarini innovatsion va axborot texnologiyalaridan foydalanib loyihalashda muayyan kamchiliklarga yo'l qo'ysa, amaliyotga joriy etish malakasini yetarli darajada egallamagan bo'lsa, o'qituvchining innovatsion faoliyati va an'anaviy faoliyati o'rtasidagi farqni ajrata olmasa, pedagogik jarayonni modernizatsiyalash omillari yuzasidan o'z fikrlarini tarqoq holda bayon etsa, uchinchi-Renesans talablarini amalga oshirish yo'llarini to'liq tasavvur qilmasa, iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik tayyorgarlikning o'rta darajasini egallagan bo'ladi.

Talaba: Innovatsiyalar iqtisodiyoti fanidan foydalaniladigan innovatsion texnologiyalarni ta'riflash va mazmun-mohiyatini izohlashda muayyan xatolarga yo'l qo'ysa, iqtisodni o'qitish shakllari: dars, darsdan tashqari ishlar, ekskursiyalar va o'quv sayyohatlari mashg'ulotlarini innovatsion va axborot texnologiyalaridan

foydalanib loyihalashda bir muncha kamchiliklarga yo‘l qo‘ysa, amaliyotga joriy etish malakasi past darajada bo‘lsa, o‘qituvchining innovatsion faoliyati va an’anaviy faoliyati o‘rtasidagi farqni ajrata olmasa, pedagogik jarayonni modernizatsiyalash omillari yuzasidan o‘z fikrlarini bayon eta olmasa, uchinchi - Renesans talablarini amalga oshirish yo‘llarini bilmasa, ilmiy-metodik tayyorgarlikning past darajasini egallagan bo‘ladi.

Shuningdek, tajriba yakunida respondentlarning kompetensiyaviy yondashuv asosida ilmiy-metodik tayyorgarlikning darajasi mezon talablari bo‘yicha tahlil qilinib, dastlabki holat bilan taqqoslansa, mazkur jarayonda bilim, ko‘nikma va malakalar, shuningdek, tayanch va fanga doir xususiy kompetensiyalarni egallash darajasi ham ortganligi ko‘rindi.

Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarlikning yuqori, yaxshi, past darajasiga qo‘yiladigan mezonlar ishlab chiqilganligi tajriba-sinov ishlarida ishtirok etgan respondentlarning ilmiy-metodik tayyorgarlik darajasini tahlil qilish va rivojlantirish dinamikasini aniqlash zaruratini keltirib chiqardi.

4.3-§. Tajriba-sinov ishlarining mazmuni va natijalari tahlili

Tajriba-sinov ishlarini o‘tkazish dasturiga ko‘ra, talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishning ilmiy-metodik tayyorgarligini rivojlantirishga doir metodik – didaktik ishlanmalar, hamda o‘quv-uslubiy qo‘llanmalar talabalarning bilim, malaka, ko‘nikma va kompetensiyalar darajasini aniqlovchi ko‘rsatkichlarning o‘zgarishi tahlili asosida baholash amalga oshirildi.

Tadqiqot muammosi doirasida bajarilgan ilmiy tadqiqotlar, umumiy pedagogika va psixologiya, iqtisod sohasida yaratilgan darsliklar va tavsiyalar mazmuni bilan nazariy tanishib chiqish asosida, amaliy tajriba-sinov ishlarini tashkil etish bo‘yicha ishlab chiqilgan dastur asosida olib borilganligi, samaradorligi, tajriba-sinov maydonlarining geografik joylashuvi, pedagogik

sharoitlar mavjudligi, sifat darajasini belgilovchi mezonlarning ishlab chiqilishi va olingan natijalarning matematik – statistik tahlili bilan ta’minlandi.

Tajriba-sinov ishlari uch bosqichda amalga oshirildi: asoslovchi (2020-2021), shakllantiruvchi (2021-2022), ta’kidlovchi (2022-2023) bosqichlardan iborat bo’lib, Toshkent davlat pedagogika universiteti (182), Samarqand davlat universiteti (134 nafar), Guliston davlat universiteti (134 nafar), Istanbul Ticaret universiteti (144 nafar), Elabuka institutida (144 nafar)dan jami 738 nafar talaba ishtirok etdi (4.2.1-jadvalga qarang).

4.2.1-jadval

Oliy ta’lim muassasalarida tajriba-sinovda ishtirok etgan talabalar soni

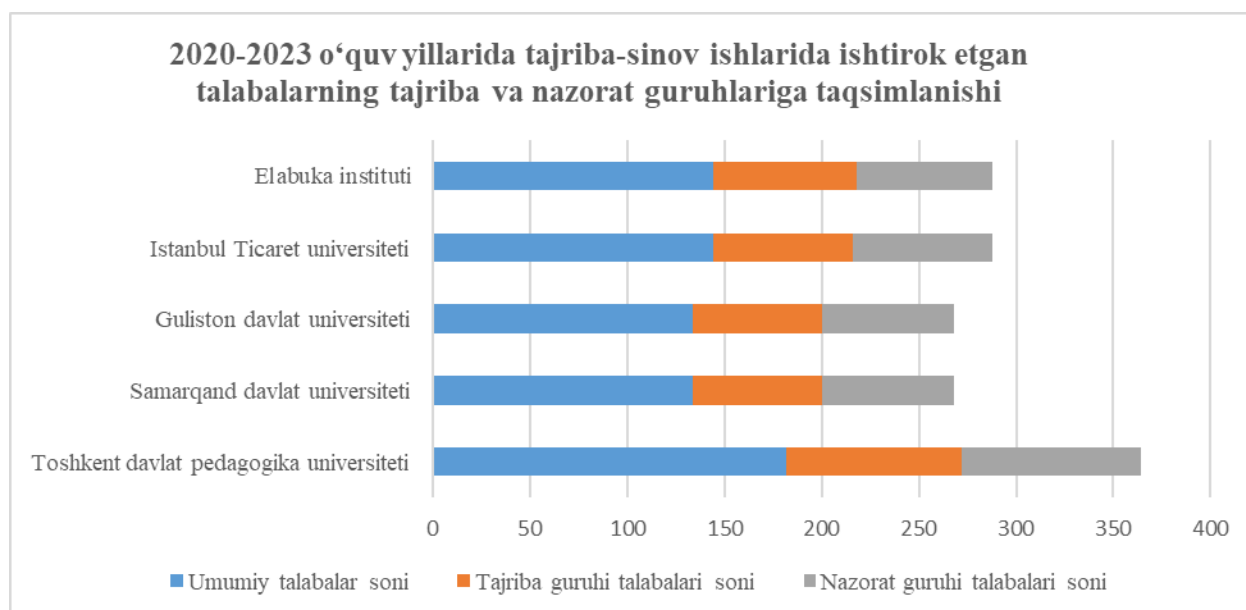
Oliy ta’lim muassasalari	2014-2016 o’quv yili	2016-2018 o’quv yili	2018-2021 o’quv yili
Toshkent davlat pedagogika universiteti	54	60	68
Samarqand davlat universiteti	50	44	40
Guliston davlat universiteti	54	50	30
Istanbul Ticaret universiteti	52	52	40
Elabuka instituti	50	54	40
Jami	260	260	218

Tajriba va nazorat guruhi talabalarining o’zlashtirish ko’rsatkichlarini hisoblash va ularning statistik tahlilini o’tkazishda matematik statistika usullaridan foydalanildi.

Tanlangan oliy ta’lim muassasalarida asoslovchi tajriba-sinov ishlari 2020-2023 o’quv yillari davomida olib borildi va unda qatnashgan talabalar tajriba va nazorat guruhlariga ajratildi (4.2.2-jadvalga qarang).

2020-2023 o‘quv yillarida tajriba-sinov ishlarida ishtirok etgan talabalarning tajriba va nazorat guruhlariga taqsimlanishi

Oliy ta’lim muassasalari	Umumiy talabalar soni	Tajriba guruhi talabalari soni	Nazorat guruhi talabalari soni
Toshkent davlat pedagogika universiteti	182	90	92
Samarqand davlat universiteti	134	66	68
Guliston davlat universiteti	134	66	68
Istanbul Ticaret universiteti	144	72	72
Elabuka instituti	144	74	70
Jami	738	368	370



4.2.1.-rasm. 2020-2023 o‘quv yillarida tajriba-sinov ishlarida ishtirok etgan talabalarning tajriba va nazorat guruhlariga taqsimlanishi diagramma ko‘rinishida

Ushbu guruhlardagi tajriba-sinov ishlarining natijalarini baholash mezonlari (Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 26.09.2018 y., 10/18/3069/1965- son; Qonunchilik ma’lumotlari milliy bazasi, 28.07.2021 y., 10/21/3313/0724- son)da Oliy ta’lim muassasalarida talabalar bilimini nazorat qilish va baholashning reyting tizimi to‘g‘risidagi nizomi) asosida olib borildi. Ushbu tajriba – sinov ishlarini baholashda nostandart testlardan foydalanildi. Bunda 56-70 % – 3 (past darajada

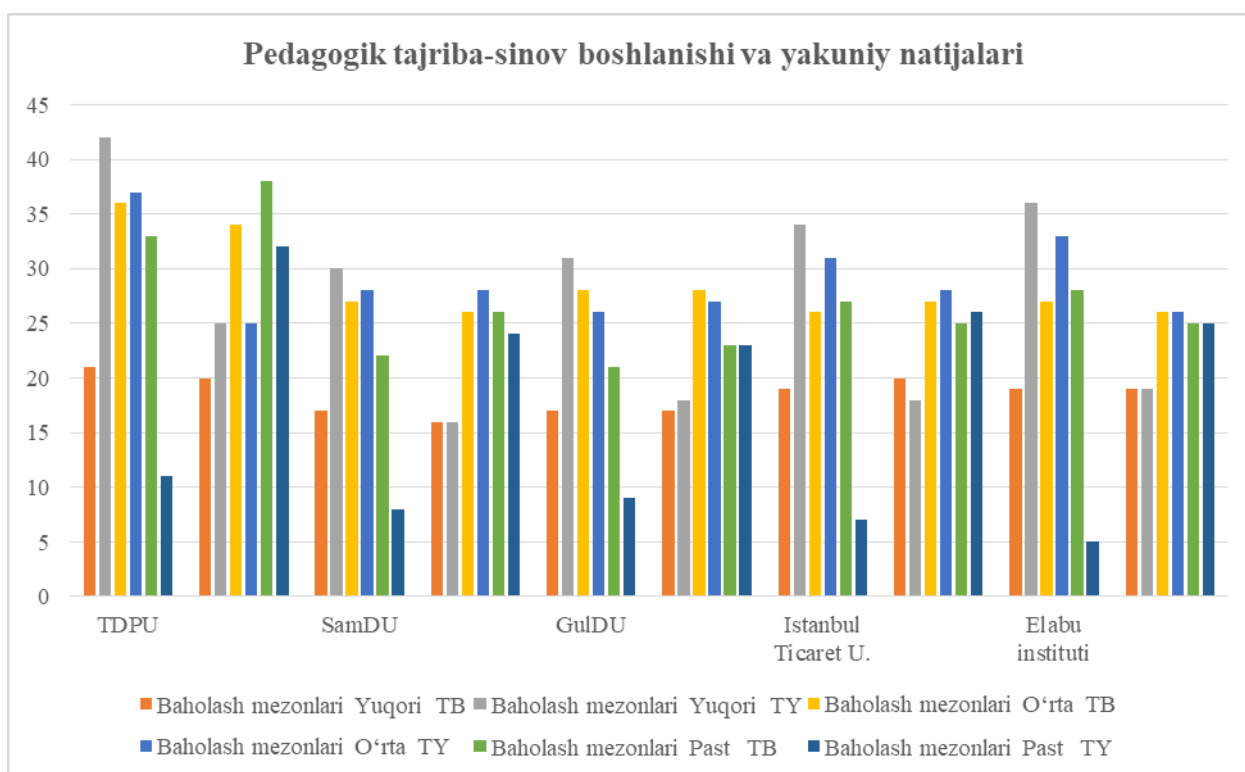
fikrlash qobiliyatiga ega), 71-85% – 4 (oʻrta darajada fikrlash qobiliyatiga ega), 86-100% – 5 (yuqori darajada fikrlash qobiliyatiga ega) deb olindi, tajriba va nazorat guruhlaridagi natijalar tajriba boshida (TB) va tajriba yakunida (TYa)gi qiymatlar bilan taqqoslandi.

Innovatsiyalar iqtisodiyoti fanining yakunida chiqish test sinovlari oʻtkazildi. Test sinovlari natijalari talabalar tomonidan muvaffaqiyatli oʻzlashtirilganligini koʻrsatdi. Olingan natijalar qayta ishlanib, ular asosida xulosalar chiqarildi. Oʻtkazilgan nazoratlarda bajarilgan ishlarning amaliy ahamiyatini hisobga oluvchi talabalarning mantiqiy, mustaqil fikrlash hamda ijodiy sifatlarining ortganlik darajasini baholovchi chiqish test soʻrovi natijalarini tahlil qilish mobaynida quyidagi koʻrsatkichlarga erishildi va olingan natijalarning ishonchli ekanligi aniqlandi (4.2.3-jadvalga qarang).

4.2.3-jadval

Pedagogik tajriba-sinov boshlanishi va yakuniy natijalari

Oliy taʼlim muassasalari	Guruhlar	Talabalar soni	Baholash mezonlari					
			Yuqori		Oʻrta		Past	
			TB	TY	TB	TY	TB	TY
TDPU	Tajriba guruhi	90	21	42	36	37	33	11
	Nazorat guruhi	92	20	25	34	25	38	32
SamDU	Tajriba guruhi	66	17	30	27	28	22	8
	Nazorat guruhi	68	16	16	26	28	26	24
GulDU	Tajriba guruhi	66	17	31	28	26	21	9
	Nazorat guruhi	68	17	18	28	27	23	23
Istanbul Ticaret U.	Tajriba guruhi	72	19	34	26	31	27	7
	Nazorat guruhi	72	20	18	27	28	25	26
Elabuka instituti	Tajriba guruhi	74	19	36	27	33	28	5
	Nazorat guruhi	70	19	19	26	26	25	25
Jami	Tajriba guruhi	368	93	173	144	155	131	40
	Nazorat guruhi	370	92	96	141	144	137	130



4.2.3-rasm Pedagogik tajriba-sinov boshlanishi va yakuniy natijalarining diagrammasi

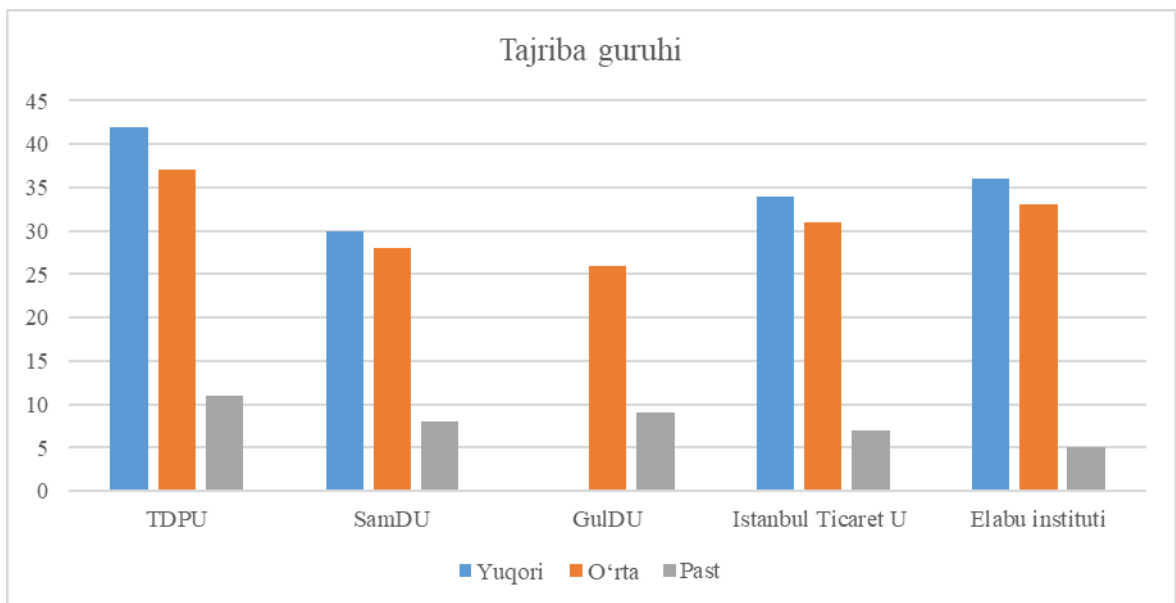
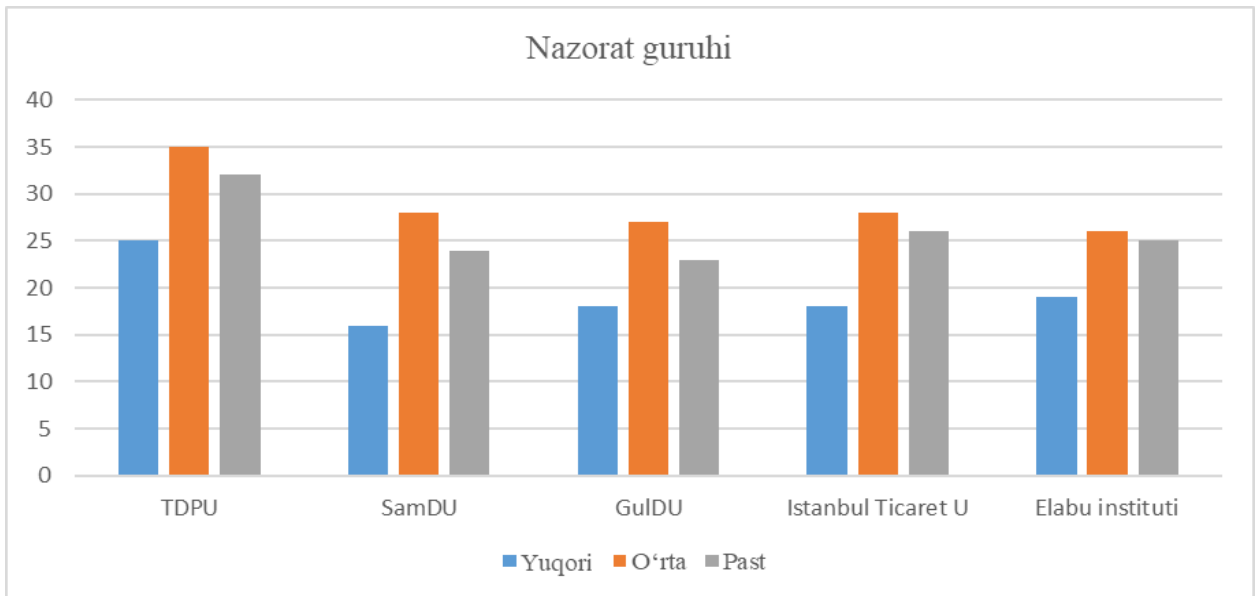
Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov ishlarining yakunida statistik ko'rsatkichlarning natijalari taqqoslandi (4.2.4-jadvalga qarang):

4.2.4-jadval

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov ishlarining yakuniy solishtirma jadvali

Tajriba guruhi	Tadqiqot obyektlari	Yuqori	O'rta	Past	Jami
	TDPU	42	37	11	90
SamDU	30	28	8	66	
GulDU	31	26	9	66	
Istanbul Ticaret U	34	31	7	72	
Elabuka instituti	36	33	5	74	
Jami	173	155	40	368	
Nazorat guruhi	Tadqiqot obyektlari	Yuqori	O'rta	Past	Jami
	TDPU	25	35	32	92
	SamDU	16	28	24	68
	GulDU	18	27	23	68

	Istanbul Ticaret U	18	28	26	72
	Elabuka instituti	19	26	25	70
	Jami	96	144	130	370

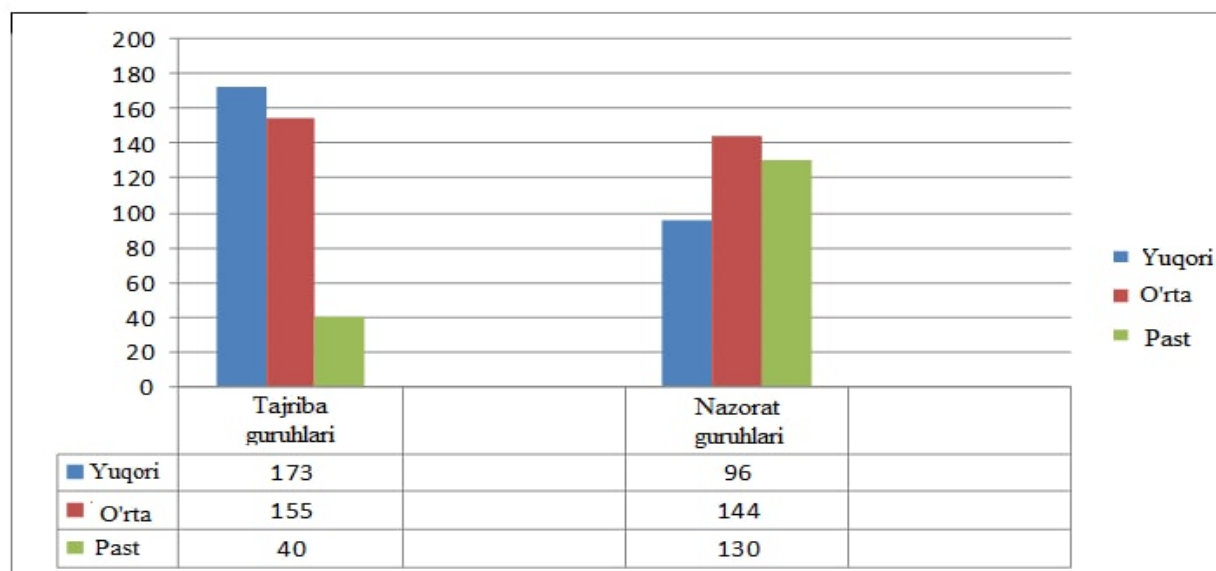


4.2.4- rasm. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov ishlarining yakuniy solishtirma diagrammasi

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov natijalarining yakuniy tahlili (son va foizlarda)

Tajriba-sinov natijalari tahlili

Guruhlar	Talabalar soni	O'zlashtirish natijalari (% da)		
		Yuqori	O'rta	Past
Tajriba guruhlari	368	173 47	155 42	40 11
Nazorat guruhlari	370	96 26	144 39	130 35



4.2.8-rasm. Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov rivojlanganlik diagrammasi.

Tajriba-sinov natijalari tahliliga ko'ra, tadqiqot jarayoniga jalb etilgan tajriba guruhidagi talabalarining nazorat guruhi talabalariga nisbatan bilim, ko'nikma va malakalari samarali ekanligi aniqlandi. Bu holatni obyektiv baholash uchun statistik tahlil amalga oshiriladi, aniqlangan xulosagina tajriba-sinov ishlarining ilmiy, pedagogik, texnologik va metodik jihatdan to'g'ri samarali olib borilganini tasdiqlaydi. Ta'kidlovchi tajriba-sinov davrida ham statistik tahlilni amalga oshirish uchun Student va Pirson metodlari tanlandi. Mazkur metod ikki guruhda qayd etilgan ko'rsatkichlarni aniqlash va obyektiv baholash imkoniga ega. Matematik statistik metodning mohiyatiga ko'ra dastlabki bosqichdagi kabi tajriba

va nazorat guruhlarida qayd etilgan 1-2 tanlanmalar sifatida belgilanib yuqori, oʻrta va past darajalar boʻyicha variatsion qatorlarni hosil qilish lozim boʻldi. Ushbu statistik qatorlarga mos kelgan diagramma quyidagi koʻrinishni oldi (4.2.1-rasmga qarang).

Diagrammadan koʻrinib turibdiki, tajriba guruhidagi yuqori va oʻrta koʻrsatkichlar nazorat guruhi koʻrsatkichlaridan yuqori ekan. Chizilgan diagrammalarning har biri statistik jadval normal taqsimotga ega boʻlgan bosh toʻplamlardan olinganligi haqidagi faraz-gipotezani oldinga surish mumkin ekanligini koʻrsatadi. Endi 4.2.4-jadval maʼlumotlarini matematik statistik tahlil qilamiz.

Biz endi yuqoridagi jadvallardagi sonli maʼlumotlarni tahlil qilish maqsadida matematik statistika usullaridan foydalanamiz. Tajriba guruhlaridagi statistik baholash koʻrsatkichlari va unga mos talabalar sonini mos ravishda X_i, n_i lar va shu kabi nazorat guruhlaridagi statistik baholash koʻrsatkichlar va talabalar sonini mos ravishda Y_j, m_j lar orqali belgilab, statistik guruhlangan variatsion qatorlar tuziladi. Shuningdek, yuqori darajani 3 ball bilan, oʻrta darajani 2 ball bilan va past darajani esa 1 ball bilan belgilaymiz.

Tajriba-sinov ishlaridan tajriba guruhlaridagi talabalar soni nq368 nafar, nazorat guruhlaridagi talabalar soni ham mq370 boʻlib, biz bu sonlarni X_i va Y_j variantlarga mos statistik tanlanmalar hajmlari deb qaraymiz.

Demak, 4.2.5-jadvaldan quyidagi ikki variatsion qatorlarni tuzib olamiz

$$(n = n_1 + n_2 + n_3 \text{ va } m = m_1 + m_2 + m_3);$$

Tajriba guruhidagi oʻzlashtirish koʻrsatkichlari:

$$\begin{cases} X_i & 3 & 2 & 1 \\ n_i & 173 & 155 & 40 \end{cases} \quad n = \sum_{i=1}^3 n_i = 368$$

Nazorat guruhidagi oʻzlashtirish koʻrsatkichlari:

$$\begin{cases} Y_j & 3 & 2 & 1 \\ m_j & 96 & 144 & 130 \end{cases} \quad m = \sum_{j=1}^3 m_j = 370$$

Statistik tahlil o'tkazishni qulaylashtirish maqsadida yuqoridagi variatsion qatorlardan ni va mj takroriylik (chastota)larni mos statistik ehtimollik formulalari

$$p_i = \frac{n_i}{n} \quad \text{Ba} \quad q_j = \frac{m_j}{m} \quad \text{asosida hisoblaymiz.}$$

$$\begin{cases} X_i & 3 & 2 & 1 \\ p_i & 0,47 & 0,42 & 0,11 \end{cases} \quad \sum_{i=1}^3 p_i = 1$$

$$\begin{cases} Y_i & 3 & 2 & 1 \\ q_i & 0,26 & 0,39 & 0,35 \end{cases} \quad \sum_{i=1}^3 q_i = 1$$

Statistik tahlilni har ikki guruh bo'yicha o'rtacha o'zlashtirishlarini hisoblab, qiyoslashdan boshlaymiz. O'rtacha o'zlashtirish ko'rsatkichlari quyidagi natijalarni berdi: tajribadan guruhidagi o'rtacha o'zlashtirish ko'rsatkichlari

$$\bar{X} = \sum_{i=1}^{n=3} p_i X_i = 0,47 \cdot 3 + 0,42 \cdot 2 + 0,11 \cdot 1 = 1,41 + 0,84 + 0,11 = 2,36$$

$$\text{Foizda} \quad \bar{X}\% = \frac{2,36}{3} \cdot 100\% \approx 78,7\%$$

Nazorat guruhidagi o'rtacha o'zlashtirish ko'rsatkichlari:

$$\bar{Y} = \sum_{i=1}^{n=3} q_j Y_j = 0,26 \cdot 3 + 0,39 \cdot 2 + 0,35 \cdot 1 = 0,78 + 0,78 + 0,35 = 1,91$$

$$\text{Foizda} \quad \bar{Y}\% = \frac{1,91}{3} \cdot 100\% \approx 63,7\%$$

Demak, tajriba guruhidagi o'rtacha o'zlashtirish nazorat guruhidagi o'rtacha o'zlashtirish ko'rsatkichidan $(78,7 - 63,7) \% = 15,0\%$ ga yuqori ekan.

Endi tajriba-sinov ishlari xatoliklarini baholashga o'tamiz. Dastlab, tanlanmalarning dispersiyalarini hisoblaymiz:

$$S_x^2 = \sum_{i=1}^3 p_i \cdot X_i^2 - (\bar{X})^2 = 0,47 \cdot 9 + 0,42 \cdot 4 + 0,11 \cdot 1 - (2,36)^2 = 0,4504$$

O'rtacha kvadratlik chetlanish: $S_x = \sqrt{0,4504} \approx 0,67$

$$S_y^2 = \sum_{j=1}^3 q_j \cdot Y_j^2 - (\bar{Y})^2 = 0,26 \cdot 9 + 0,39 \cdot 4 + 0,35 \cdot 1 - (1,91)^2 = 0,6019$$

O'rtacha kvadratlik chetlanish: $S_y = \sqrt{0,6019} \approx 0,77$

Bu xatoliklarning o'rtacha qiymatlarga nisbatan og'ish foizlarini variatsiya koeffitsientlari orqali hisoblaymiz.

Buni yanada aniqroq ko'rsatish maqsadida har ikki statistik tanlanma bo'yicha o'rtacha qiymat aniqliklarini biz variatsiya koeffitsientlari orqali, ya'ni C_x va C_y formula orqali hisoblaymiz:

$$C_x = \frac{S_x}{\sqrt{n} \cdot \bar{x}} \cdot 100\% = \frac{0,67 \cdot 100\%}{\sqrt{368} \cdot 2,36} = \frac{67\%}{19,18 \cdot 2,36} = \frac{67\%}{45,2648} \approx 1,48\%$$

$$C_y = \frac{S_y}{\sqrt{m} \cdot \bar{y}} \cdot 100\% = \frac{0,77 \cdot 100\%}{\sqrt{370} \cdot 1,91} = \frac{77\%}{19,24 \cdot 1,91} = \frac{77\%}{36,7484} \approx 2,09\%$$

Har ikki xatolik ko'rsatkichlari mumkin hisoblangan 5% lik chegaradan yetarli darajada kam ekan. Bu esa tajriba-sinov ishlari qoniqarli o'tganligini bildiradi.

Endi biz har ikki statistik tanlanmalarni nazariy o'rtacha qiymatlari tengligi haqidagi $H_0: a_x = a_y$ gipotezani Student mezonini yordamida tekshiramiz.

Shu maqsadda, mos statistikani hisoblaymiz:

$$T_{n,m} = \frac{|\bar{X} - \bar{Y}|}{\sqrt{\frac{S_X^2}{n} + \frac{S_Y^2}{m}}} = \frac{|2,36 - 1,91|}{\sqrt{\frac{0,4504}{368} + \frac{0,6019}{370}}} \approx \frac{0,45}{0,053} \approx 8,49$$

Ehtimollik uchun statistik alomatning qiymatdorlik darajasini

$\alpha = 0,05$ deb olsak, va $r = n+m-2$ ozodlik darajalari soni bo'yicha jadvaldan $t_{kp}(\alpha = 0,05; 736) = 1,96$ kritik qiymat topiladi.

$T_{\text{am}} = 8,49 > 1,96 = t_{kp}(0,05; 736)$ bo'lgani uchun biz H_0 gipotezani rad etib,

$\bar{X} > \bar{Y}$ munosabatlarni e'tiborga olgan holda $a_x > a_y$, ya'ni sinov guruhidagi o'rtacha o'zlashtirish ko'rsatkichlari, doimo o'rtacha o'zlashtirish ko'rsatkichi oldingi o'zlashtirish ko'rsatkichidan katta bo'lar ekan, degan xulosaga kelamiz.

Nihoyat, biz X_i ba Y_i statistik tanlanmalarning taqsimot qonunlari tengligi haqida $K: F_x = F_y$ gipotezani tekshirish uchun Pirson (xi-kvadrat) mezonidan foydalanamiz.

$$X_{n,m}^2 = \frac{1}{N \cdot M} \cdot \sum_{i=1}^k \frac{(n_i M - m_i N)^2}{n_i + m_i}$$

Bu maqsadda quyidagi jadvalni tuzib olamiz:

Bu maqsadda quyidagi jadvalni tuzib olamiz: (4.2.6-jadvalga qarang).

4.2.6-jadval

Pirson mezonini hisoblash jadvali

Baholar Guruhlar	3	2	1
Tajriba guruhi	173	155	40
Nazorat guruhi	96	144	130

Pirson statistikasini hisoblaymiz:

$$\chi_{n,m}^2 = \frac{1}{368 \cdot 370} \cdot \left(\frac{(173 \cdot 370 - 96 \cdot 368)^2}{173 + 96} + \frac{(155 \cdot 370 - 144 \cdot 368)^2}{155 + 144} + \frac{(40 \cdot 370 - 130 \cdot 368)^2}{40 + 130} \right) \approx 70,09$$

Pirson mezonining ozodlik darajasi $k=(c-1)(p-1)=(2-1)(3-1)=2$, bu $k=2$ ga mos 95% lik kritik nuqta $Z_{kp}(0,95)=5,99$.

$$\text{Ammo, } \chi_{n,m}^2 = 70,09 > 5,99 = Z_{k,p}(0,95) \quad \mathbf{O}$$

Demak, H_0 gipoteza ham rad etilar ekan. Bu esa, tajriba-sinov ishlaridan tajriba va nazorat guruhlaridagi o'qitish metodikalarining farqlanishi tasodifiy emas, balki qonuniy bo'lib, doimo o'zlashtirish ko'rsatkichlari oshishiga olib kelar ekan. Endi baholashning samaradorlik ko'rsatkichini aniqlash uchun ishonchli intervalni topamiz: tajriba guruhi uchun

$$\Delta_x = t_\gamma \cdot \frac{S_x}{\sqrt{n}} = 1,96 \cdot \frac{0,67}{\sqrt{368}} = 1,96 \cdot \frac{0,67}{19,18} = \frac{1,3132}{19,18} \approx 0,07$$

ga teng, nazorat guruhida esa:

$$\Delta_y = t_\gamma \cdot \frac{S_y}{\sqrt{m}} = 1,96 \cdot \frac{0,77}{\sqrt{370}} = 1,96 \cdot \frac{0,77}{19,24} = \frac{1,5092}{19,24} \approx 0,08$$

ga teng. Topilgan natijalardan tajriba guruhi uchun ishonchli intervalni topsak:

$$\bar{X} - \Delta_x \leq a_x \leq \bar{X} + \Delta_x$$

$$2,36 - 0,07 \leq a_x \leq 2,36 + 0,07$$

$$2,29 \leq a_x \leq 2,43$$

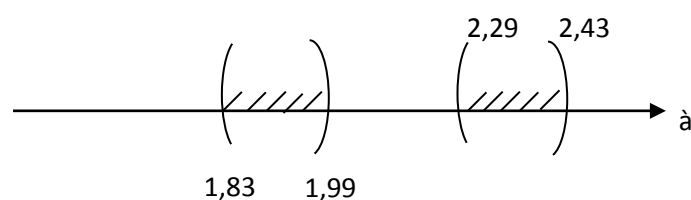
nazorat guruhi uchun ishonchli interval:

$$\bar{Y} - \Delta_y \leq a_y \leq \bar{Y} + \Delta_y$$

$$1,91 - 0,08 \leq a_y \leq 1,91 + 0,08$$

$$1,83 \leq a_y \leq 1,99$$

Buni geometrik tasvirlasak:



Bundan $\alpha=0,05$ qiymatdorlik darajasi bilan aytish mumkinki, tajriba guruhidagi o'rtacha baho nazorat guruhidagi o'rtacha bahodan yuqori va oraliq intervallari ustma-ust tushmayapti. Demak, matematik-statistik tahlilga asosan, yaxshi natijaga erishilgani ma'lum bo'ldi.

Yuqoridagi natijalarga asoslangan holda matematik statistik tahlil qilinib, tajriba yakunidagi holat uchun o'rta qiymatlar, tanlanma dispersiya, variatsiya ko'rsatkichlari, Studentning tanlanma mezonini, Student mezonini asosida erkinlik darajasi, Pearsonning muvofiqlik mezonini va ishonchli chetlanishlari topildi. (4.2.7-jadvalga qarang).

4.2.7-jadval

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov ishlarining statistik ko'rsatkichlari

\bar{X}	\bar{Y}	S_x^2	S_y^2	C_x	C_y	$T_{x,y}$	K	$X_{n,m}^2$	Δ_x	Δ_y
2,36	1,91	0,4504	0,6019	1,48	2,09	8,49	736	70,09	0,07	0,08

Yuqoridagi natijalarga asoslanib tajriba-sinov ishlarining sifat ko'rsatkichlarini hisoblaymiz.

Bizga ma'lum $\bar{X}=2,36$; $\bar{Y}=1,91$; $\Delta_x=0,07$; $\Delta_y=0,08$ ga teng.

Bundan sifat ko'rsatkichlari:

$$K_{yc\delta} = \frac{(\bar{X} - \Delta_x)}{(\bar{Y} + \Delta_y)} = \frac{2,36 - 0,07}{1,91 + 0,08} = \frac{2,29}{1,99} \approx 1,15 > 1;$$

$$K_{\delta\delta\delta} = (\bar{X} - \Delta_x) - (\bar{Y} - \Delta_y) = (2,36 - 0,07) - (1,91 - 0,08) = 2,29 - 1,83 = 0,46 > 0;$$

Matematik-statistik tahlil natijalari iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov ta'lim samaradorligini baholash mezonining birdan kattaligi bilan, talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodni rivojlantirishning ilmiy-metodik asoslarini rivojlanganlik darajasini baholash mezonining noldan kattaligi bilan ko'rish mumkin.

4.2.8-jadval

**Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini ta'minlashning
ilmiy-metodik asoslari bo'yicha tajriba-sinov ishini yakuniy natijalarining
statistik hisob jadvali**

Xududlar	Toshkent davlat pedagogika universiteti		Samarqand davlat universiteti universiteti		Guliston davlat universiteti		Istanbul Ticaret universiteti		Ulabuka universiteti		Jami	
	Nazorat guruhi	Tajriba guruhi	Nazorat guruhi	Tajriba guruhi	Nazorat guruhi	Tajriba guruhi	Nazorat guruhi	Tajriba guruhi	Nazorat guruhi	Tajriba guruhi	Nazorat guruhi	Tajriba guruhi
o'rtacha ball	25	30	22,7	22	22,7	22	24	24	23,3	24,7	24,7	24,5
samaradorlik	14 %		15 %		13,6 %		16,2 %		16,8 %		15,1 %	
Tanlanma Dispersiya	0,6138	0,4702	0,5744	0,4646	0,5975	0,4949	0,5988	0,4288	0,6212	0,3786	0,6011	0,4474
Standart xatolik	0,78	0,69	0,76	0,68	0,77	0,70	0,77	0,65	0,79	0,62	0,78	0,67
Ishonchlilik oraligi	1,79	2,22	1,73	2,19	1,77	2,12	1,74	2,25	1,76	2,30	1,76	2,23
	3,71	4,57	3,61	4,53	3,70	4,52	3,63	4,62	3,67	4,72	3,66	4,59
aniqlanish ko'rsatkichlari	4,25 %	3,08 %	4,88 %	3,6 %	4,87 %	3,71 %	4,83 %	3,25 %	4,92 %	2,96 %	4,75 %	3,32 %
Student Statistikasi	3,86		3,62		3,19		4,02		4,27		3,8	
Statistikaning ozodlik darajasi	180		132		132		142		142		145	
Kritik qiymat	1,65		1,66		1,66		1,66		1,66		1,66	
Kriteriy xulosasi	H1		H1		H1		H1		H1		H1	

Yuqoridagi statistik tahlillar shuni ko'rsatadiki, tadqiqot natijalari bo'yicha o'tkazilgan va dissertatsiyada keltirilgan xulosalar tajriba-sinov ishlari samarador (15,0 % ga) ekanligini va bizning ko'zlagan maqsadimiz tasdiqlanganini ko'rsatadi.

Natijalar talabalarning iqtisodiy tushuncha, qonun va qonuniyatlar, bilim, ko'nikma va malakalarining ortganligini tasdiqlaydi.

Olingan natijalar bo'lajak raqobatbardosh mutaxassislarda iqtisodiy dunyoqarashni rivojlantirish jarayonini tashkil etishda innovatsion ta'lim texnologiyalarini qo'llashning samarali ekanligini isbotlaydi. Ularning amaliy ko'nikma va malakalarni sezilarli darajada egallaganligini, eng asosiysi kasbga, kelajakka bo'lgan qiziqishlari oshganligini, mustaqil fikrlash, ijodiy qobiliyatlarining o'sishiga ijodiy ta'sir etadi degan fikrimiz to'g'ri ekanligini ko'rsatadi

Umumlashtirilgan natijalar tajriba va nazorat guruhlaridan olingan ko'rsatkichlar bo'yicha o'zaro taqqoslandi, matematik-statistika (Styudent va Pirson mezonlari) metodi yordamida qayta ishlandi. So'nggi tajriba-sinov ishlari jarayonida erishilgan yakuniy ko'rsatkichlarga tayanib, oliy ta'lim muassasalarining iqtisodiyot ta'lim yo'nalishi professor-o'qituvchilari uchun uslubiy va elektron qo'llanma, uslubiy tavsiyanoma va ishlanmalar yaratildi. Taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi. Tajriba-sinov davrida olingan natija va xulosalar dissertasiya shaklida rasmiylashtirildi.

Shunday qilib, bo'lajak iqtisod mutaxassislarda iqtisodiy dunyoqarashni rivojlantirishda innovatsion ta'lim texnologiyalarini tatbiq etish orqali yuqori samaradorlikka erishish mumkinligi ushbu tadqiqot ishi ilmiy farazining to'g'ri shakllantirilganligini tasdiqlaydi va tadqiqotning ilmiy va amaliy ahamiyatini ifodalaydi. Shu bilan birga, pedagogik tajriba-sinov jarayonida olingan natijalar bu jarayonni tashkil etish texnologiyasini amaliyotga tatbiq etish samarali ekanligini isbotlaydi.

Tajriba-sinov davomida belgilangan maqsadlarning aniq natijalarga ega bo'lishi, ilgari surilgan ilmiy farazning amaliyotda o'z isbotini topishi, innovatsion

ta'lim muhiti sharoitida talabalarning tabiiy–ilmiy dunyoqarashini rivojlantirish yuzasidan ishlab chiqilgan metodik tizimning tarkibiy qismlari to'g'ri tanlanganligi, vazifalarning aniqligi, talabalarning o'quv-bilish faoliyati innovatsion texnologiyalar talablari asosida puxta rejalashtirilganligi, shuningdek, tajriba-sinov ishlarining uzluksiz, izchil va tizimli tashkil etilganligi hamda bosqichlar o'rtasida muayyan izchillikning qaror topganligi kabi holatlar bilan tavsiflanadi.

IV bob bo'yicha qisqacha xulosalar

1. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash hamda OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichini hisoblash va ulardan kelib chiqib qilingan xulosalar asosida institutsional muhitini takomillashtirish hamda yoshlarning mehnat bozoridagi mavqeini baholash va tahlil qilish uchun statistik ma'lumotlarning yetarli emasligi sababli NEET darajasini statistik hisoblash metodologiyasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi amaliyotiga kiritish zarurligi asoslandi.

2. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash uchun ularni mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan ishchi kasblar (mutaxassisliklar) o'qitish uchun mehnat bozorida hududlar bo'yicha joriy, yaqin, o'rta va uzoq istiqboldagi ehtiyoj yuqori bo'lgan ishchi kasblar (mutaxassisliklar)ni aniqlash, oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash bo'yicha qisqa muddatli o'quv kurslari sonini va sifatini oshirish maqsadida nodavlat ta'lim muassasalari bilan hamkorlik aloqalarini kuchaytirish hamda ularni bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan moliyalashtirishni kengaytirish, ichki va tashqi mehnat bozoridagi ehtiyoj tahlili hamda hudud xususiyatini inobatga olgan holda OTM bazasida OTM bitiruvchilarini mutaxassislikga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish bo'yicha kurslarni o'z ichiga olgan zamonaviy markazlarni tashkil etish taklif etilgan.

3. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash maqsadida mehnat bozorining yoshlar segmentidagi vaziyatni tahlil va prognoz qilish, yoshlarni kasbga yo'naltirish, yoshlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ish beruvchilar bilan yoshlarning ish bilan bandligi va ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni qondirish borasidagi o'zaro hamkorlik maqsadga muvofiq.

4. Shunday qilib, mehnat bozori va joylarda zarur mutaxassislik bo'yicha sifatli ta'lim olishning doim ham imkoni mavjud emas. Masofaviy ta'lim texnologiyalarini joriy etish Sirdaryo viloyatidagi OTM tizimida ta'lim muassasalarini joylashtirishdagi mavjud nomutanosiblik muammosini hal etishga yordam beradi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Tadqiqotda Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlashga doir nazariy yondashuvlardan kelib chiqib unga nisbatan quyidagicha mualliflik ta'rifi ishlab chiqildi: yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligiyoshlarning muayyan mehnat bozori doirasida ish beruvchilarning mehnatga bo'lgan ehtiyojini xodimlarning boshqa toifalariga qaraganda yaxshiroq qondirish qobiliyatini belgilab beruvchi xususiyatlar yig'indisini o'zida namoyon etadi va ushbu xususiyatlar muayyan hududning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatida ishtirok etishning muvaffaqiyatini belgilab beradi.

2. Hududiy darajada oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jarayoniga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy subyektlar jumlasiga quyidagilar kiradi: mahalliy hokimiyat organlari; xo'jalik yurituvchi subyektlar; yosh mutaxassislarda zarur xususiyatlarni shakllantirish maqsadida xo'jalik yurituvchi subyektlar bilan tegishli tarzda o'zaro hamkorlik qilishi lozim bo'lgan ta'lim muassasalari kiradi. Mazkur vazifani hal etish uchun yuqorida tilga olingan subyektlar OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonini tartibga solishning institutsional, iqtisodiy, tashkiliy, axborot, ma'muriy vositalarini qo'llaydi.

3. NEET-ishsizlik darajasi 15-24 yoshdagi ishsizlar sonining ushbu yoshdagi jami aholi soniga nisbati hisoblanadi. NEET-iqtisodiy nafaollik darajasini hisoblashda o'qish va qayta tayyorlashda ishtirok etmaydiganlar hisobga olinadi. Metodologik nuqtai nazaridan ushbu muammo O'zbekiston sharoiti uchun ham dolzarb hisoblanadi. Shuning uchun tegishli davlat boshqaruvi organlari rahbarlari, mutaxassislar va olimlar mazkur amaliy va metodologik muammoga alohida e'tibor qaratishlari lozim. Ushbu muammolarni o'rganish yuzasidan tegishli ilmiy tadqiqotlarni tashkil etish, ularni hal etishning ilmiy, metodologik va metodik yo'llari, yondashuvlari va usullarini ishlab chiqish zarur.

4. Oliy ta'lim muassasasi talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash muammolarining ish beruvchilar uchun zarur bo'lgan xususiyatlarni shakllantirish hisobidan hal etilishi mehnat bozoriga udagi talabning tarkibiga mos kelmaydigan kasb-hunar ma'lumotli yoshlarning chiqishiga yo'l qo'ymaslik uchun alohida ahamiyatga ega. Istalgan natijalarga erishish uchun soliq tizimining tartibga soluvchi funksiyasini rivojlantirish yo'nalishidagi ishlarni sezilarli darajada faollashtirish zarur, uning mohiyati davlatning jamiyatdagi iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarga iqtisodiy vositalar yordamida faol ta'sir ko'rsatishidan iborat.

5. Sirdaryo viloyatida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining integral ko'rsatkichini taklif etilgan metodika asosida amalga oshirilgan hisoblash natijasida ushbu ko'rsatkich bilan tadqiq etilayotgan davrda yoshlar orasidagi ishsizlik darajasi o'rtasida salbiy korrelyatsion bog'liqlik mavjudligi aniqlandi. Masalan, ushbu ko'rsatkichlar mutlaq farqlarini bir-biriga kiritishda korrelyatsion bog'liqlikning taqribiy koeffitsientini chiqarishga muvaffaq bo'ldik, u 0,04899 ni tashkil qiladi, ya'ni yoshlar raqobatbardoshligining integral ko'rsatkichi 0,04899 ga oshirilganda Sirdaryo viloyati yoshlari o'rtasida ishsizlik darajasining 1 foizga pasayishi yuz beradi. Korrelyatsion bog'liqlik koeffitsientini hisoblash yosh mehnat resurslari o'rtasida ish bilan bandlik (samarali bandlik)ning 93-97% hajmidagi maqbul darajasiga erishish uchun raqobatbardoshlik integral ko'rsatkichining 0,653892 - 0,849881 darajadagi qiymatiga erishish lozimligini aniqlash imkonini beradi. O'tkazilgan tahlil asosida shunday xulosaga kelindiki, viloyat iqtisodiy rivojlanishining mazkur bosqichida yoshlarni ishga joylashtirish va raqobatbardoshligini oshirishni o'z ichiga oluvchi yoshlar bilan ishlash maqsadli dasturlari kam samara berayapti, degan xulosaga kelindi.

6. Hududlarda ishsizlik darajasini kamaytirish maqsadida yoshlar raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonining samaradorligini oshirish va ularning samarali ish bilan bandligini ta'minlash uchun mehnat bozorining yoshlar segmentida xodimlar va ish beruvchilar xatti-harakati doiralarini tartibga soluvchi institutsional muhitni takomillashtirish chora-tadbirlari zarur. Bunda, ayniqsa, quyidagi chora-tadbirlar o'ta muhim hisoblanadi: me'yoriy-huquqiy bazani

takomillashtirish, yoshlarning raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonini tartibga solish subyektlarining funksiyalarini kengaytirish va yosh mehnat resurslarining raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonini muvofiqlashtirish markazini tashkil etish asosida ushbu jarayonni tartibga solishga nisbatan yalpi yondashuvni joriy etish.

7. OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini shakllantirish jarayonini tartibga solishga nisbatan kompleks yondashuvning joriy etilishi tranzaktsiya xarajatlarining kamayishi; xo'jalik yurituvchi subyektlar axborot oqimlarini qo'shish hisobidan axborot hajmini ko'paytirish va yosh mutaxassislarining ish bilan bandligini tashkil etish tizimiga kiruvchi institutsional barqarorlik kafolatlari; infratuzilma obyektlaridan birgalikda foydalanish; tizimda bilimlar (axborot) almashish ko'rinishida sinergetik samaralarga erishish imkonini beradi. Ushbu samaralarning yuzaga kelishi yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasini pasaytirish uchun zamin yaratadi.

Yuqoridagi xulosalar asosida quyidagi taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Talabalarda nazariy bilimlarni amaliy ko'nikmalarga aylantirish maqsadida hududlarda amalga oshirilgan real loyihalarga talabalarni jalb qilish;
2. Talabalarni muayyan soha bo'yicha ish tajribasini orttirish va professionallar bilan ishlash imkoniyatini yaratish maqsadida sayyor stajirovkalarda amaliyot o'tash;
3. Oliy ta'lim muassasasida karyera markazlarini tashkil etish (Hemis tizimiga birlashtirish) unda talabalar ish bozoridagi yangiliklar, bo'sh ish o'rinlari va karyera rejalashtirish bo'yicha ma'lumot olishlari mumkin;
4. Talabalarni ish bozorida raqobatbardosh qilish maqsadida kommunikatsiya, liderlik, jamoada ishlash va muammolarni hal qilish kabi ko'nikmalarni rivojlantirish uchun jamoat faollari, yirik tadbirkorlar ishtirokida amaliy treninglar o'tkazish;
5. Talabalarga o'z sohalarida ishlayotgan professional mentorlarga birlashtirish, ulardan maslahat va yo'l-yo'riq olish imkoniyatini yaratish hamda

talabalarga qo'shimcha sertifikatli kurslarni taklif etish, bu orqali ularning malakasini oshirish;

6. Talabalarda tadbirkorlik ko'nikmalarini rivojlantirish va o'z biznesini ochishga rag'batlantirish bo'yicha maqsadli grantlar va tadbirkorlik dasturlarini tashkil etish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Normativ-huquqiy hujjatlar va metodologik ahamiyatga molik nashrlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 11-iyuldagi PF-5763-sonli "oliy va o'rta maxsus ta'lim soxasida boshqaruvini islox qilish tadbirlari to'g'risida" gi Farmoni. // WWW.lex.uz

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 5 sentyabrdagi "Maktabgacha va maktab ta'limi tizimiga boshqaruvning yangi tamoyillarini joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 05.09.2018 yildagi PQ-3931-son Qarori // <https://lex.uz/docs/-3893416>

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Xalq ta'limi boshqaruv tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 05.09.2018 yildagi PF-5538-son Farmoni // <https://lex.uz/docs/-3893445>

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 14 avgustdagi «Yoshlarni ma'naviy-axloqiy va jismoniy barkamol etib tarbiyalash, ularga ta'lim-tarbiya berish tizimini sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarish chora-tadbirlari to'g'risidagi»gi 14.08.2018 yildagi PQ-3907-son Qarori // <https://lex.uz/docs/-3864155>

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi 29.04.2019 yildagi PF-5712-son Farmoni. <https://lex.uz/docs/-4312785>

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'limi tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi Farmoni, 08.10.2019 yildagi PF-5847-son Farmoni // <https://lex.uz/docs/-4545884>

7. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. – T.: O'zbekiston, 2017. – 592 b.

8. Mirziyoyev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. O'zbekiston Respublikasining saylangan Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston Respublikasi

Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. <http://www.xs.uz/index.php/homepage/rasmij/item/8983>

9. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: “O'zbekiston”, 2023. –46 b.

10. O'zbekiston Respublikasining 23.09.2020 y. O'RQ-637-son “Ta'lim to'g'risida”gi Qonuni // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 21.04.2021 y., 03/21G'683/0375-son).

11. O'zbekiston Respublikasining “Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida”gi Qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2016 y., 37-son, 426-modda

12. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 5 iyuldagi “Yoshlarga oid davlat siyosati samaradorligini oshirish va O'zbekiston Yoshlar ittifoqi faoliyatini qo'llab-quvvatlash to'g'risida”gi PF-5106-son Farmoni // <https://lex.uz/acts/3255680>.

13. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 Yanvardagi “2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida”gi PF-60-son Farmoni.

14. O'zR Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 8 dekabrda qabul qilingan 997-sonli “Xalq ta'limi tizimida ta'lim sifatini baholash sohasidagi xalqaro tadqiqotlarni tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida”gi qarori. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 10.12.2018 y., 09/18/997/2289-son.

15. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonuni. (yangi tahrirda). – Toshkent, 1998.

16. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 18.08.2018 y., 09/18/669/1772-son.

17. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 28 oktyabrdagi “Mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olib ish o'rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlash davlat buyurtmasini shakllantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 877-sonli qarori // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 31.10.2017 y., 09/17/877/0190-son.

18. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 5 dekabrda “Fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlarining aholi, birinchi navbatda, yoshlar va xotin qizlar bandligini ta‘minlashga doir faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 964-son qarori // Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 07.12.2017 y., 09/17/964/0367-son.

19. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 22 dekabrda “Ishga joylashtirishga muhtoj aholi sonini aniqlash, shu jumladan, uy xo‘jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo‘yicha o‘rganishlar o‘tkazish, shuningdek, mehnat resurslari, bandlik va axolini ishga joylashtirish balansini shakllantirish metodikasini takomillashtirish to‘g‘risida”gi 1011-sonli qarori // Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 23.12.2017 y., 10/17/1011/0456-son.

20. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018 yil 16 avgust “O‘zbekiston Yoshlar ittifoqi huzuridagi «Yoshlar — kelajagimiz» jamg‘armasi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 669-sonli qarori // Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 18.08.2018 y., 09/18/669/1772-son.

21. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 24 mayda “Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 5052-sonli farmoni // O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2017 y., 21-son, 379-modda.

22. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 27 iyunda “Yoshlar – kelajagimiz» davlat dasturi to‘g‘risida”gi 5466-son farmoni // Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 28.06.2018 y., 06/18/5466/1527-son.

23. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 14 oktyabrda 824-son qarori bilan “Ishsiz va band bo‘lmagan aholini kasb-hunarga o‘qitish mintaqaviy markazlarida o‘qishga qabul qilish, kasb-hunarga o‘qitish tartibi to‘g‘risidagi nizom”i.// www.lex.uz

24. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo‘limizni qat’iyat bilan davom ettirib, Yangi bosqichga ko‘taramiz // Asarlar. – 1-jild. – Toshkent: O‘zbekiston NMU, 2017. –45 b.

25. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy

javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. – Toshkent: O‘zbekiston, 2017. –102 b.

26. Mirziyoyev Sh.M. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2020 yil 24 yanvar

27. Bilimli avlod – buyuk kelajakning, tadbirkor xalq – farovon hayotning, do‘stona hamkorlik esa taraqqiyotning kafolatidir // Prezident Shavkat Mirziyoyevning O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi qabul qilinganining 26 yilligiga bag‘ishlangan tantanali marosimdagi ma‘ruzasi. 07.12.2018 yil.

28. 2017-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasi “Iqtisodiyotni rivojlantirish va liberallashtirishning ustuvor yo‘nalishlari” bandida belgilangan chora-tadbirlarning Sirdaryo viloyatida bajarilishi tahlili bo‘yicha yig‘ma tahliliy ma‘lumotnoma. – T.: “Iqtisodiyot”, 2017 – 9-b.

II. Ilmiy risola, monografiya, darslik, o‘quv va metodik qo‘llanmalar

29. Абдуқуддусов О.А., Рашидов Х. Касб-хунар педагогикаси. Тошкент. ЎМКХТТКМО ва ЎҚТ. 2009. 238 б.

30. Абдуллаева Қ.М. Касбий фанлар орқали талабаларда ижодкорлик кўникмаларини шакллантириш //Педагогик таълим.-Т.: 2004. -№ 6. -38-40 б.

31. Абдуллина,О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. Москва : Просвещение, 1990. - 141 с.

32. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини муносиб меҳнат тамойиллари асосида иш билан таъминлашни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари доктори илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ТДИУ, 2016.

33. Абдурахмонов О., Эшпўлатов К. Ўзбекистонда касбий таълим ва меҳнат бозори узвийлигини таъминлаш. Ўқув қўлланма.–Т.:Иқтисодиёт, 2017. – 65 б.

34. Абдурахманов К, Зокирова Н, Исламов Б, Hiwatari M. Systemic Transformation and Sustainable Human Development: the Case of Uzbekistan. Monograph - Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016.-230 pages.

35. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «ФАН» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.

36. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.

37. Абдурахмонов Қ.Х., В.Имомов. Ўзбекистонда меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва уни бошқариш. – Т.: “Академия”, 2008. – 145-б.

38. Абдурахмонова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 219 б.

39. Абылкасымова А. Познавательная самостоятельность в учебной деятельности студента. Учебное пособие.–Алмати: Самат,1998. – 160 с.

40. Авлиякулов Н.Х. Мусаева Н.Н. Дидактика бошланиши. Тошкент.: Фан ва технология 2014. 132 б.

41. Азизходжаева Н.Н. Педагогик технологиялар ва педагогик маҳорат. –Т.: Молия, 2003. – 192 б.

42. Анастасова Л.П. Человек и окружающая среда. Издательство: Просвещение, 2004. –320 с.

43. Арабов Н.У. Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш. Иқтисодиёт фанлари доктори диссертацияси автореферати. – Тошкент, 2018. – 66 б.

44. Асамова Р. З. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси: психол. фан. номз. ... дисс. – Тошкент: ЎЗМУ, 2002. – 18 б.

45. Атутов П.Р. Дидактика технологического образования. –М.: ИОСО РАО, 1997. –230 с.

46. Атутов П.Р. Педагогика трудового становления учащихся: содержательно-процессуальные основы // Избранные труды в 2 т. Т. – М., 2001. –360 с.

47. Axmadxo‘jaev X.T., Mirdadaev K.M., Qozoqov O.S. Menejment va strategiyani boshqarish. - Toshkent: “Ilm Ziyο”, 2004. – 45 b.

48. Ахлиддинов Р.Ш. Умумий ўрта таълим сифатини бошқаришнинг ижтимоий-педагогик асослари (Кадрлар тайёрлаш миллий дастури асосида). Пед.фан.док. ...дисс.–Т., 2002. -338 б.

49. Ахмедова Н.К. “Умумий ўрта таълим мактаблари раҳбарлари бошқарув фаолияти самарадорлигини ошириш”.:Автореф. Фалсафа докторлик дис. –Тошкент, 2017. –35 б.

50. Bartram D. The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation. Article in Journal of Applied Psychology Journal of Applied Psychology 90(6):1185-203. November 2005.

51. Baybayeva M.X. Uzluksiz ta’limni innovatsion rivojlantirishda rahbarlarning boshqaruv uslubi // O‘zbekistonda pedagogika fani va uning istiqbollari. Respublika ilmiy-amaliy anjumani materiallari – Toshkent, 2019. – 56-58 b.

52. Бабанский Ю.К., Педагогика. Учебн. для вузов. – М., 2003. -342 с.

53. Базаров Т.Ю., Ермина Б.Е. Управление персоналом. – М.: ЮНИТИ, 2002. 430 с.

54. Базаров Т.Ю., Ермина Б.Е. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. - 560 с.

55. Балыхин Г.А.Управлениеразвитием образования:организационно-экономический аспект Текст. /Г.А.Балыхин.—М.: ЗАО Издательство «Экономика», 2003.-428с.

56. Баранский Н.Н. экономическая география в средней школе. Экономическая география в высшей школе. 100. Баранский Н.Н. Методика преподавания экономической географии. -М.: Просвещение, 1990. –303 с.

57. Begimkulov U.Sh. Pedagogik ta'lim jarayonlarini axborotlashtirishni tashkil etish va boshqarish nazariyasi va amaliyoti. Ped.fan.dok. ... diss.-Т.:2007.-305 б.

58. Бегимкулов У. Ш. Педагогик таълим жараёнларини ахборотлаштиришни ташкил этиш ва бошқариш назарияси ва амалиёти: Пед.фан.док....дисс.–Т., 2007.–305 б.

59. Безрукова В.С. Интеграционные процессы в педагогической теории и практике. - Екатеринбург, 1994. – 152 с.

60. Беккер Гэри С. Избранные труды по экономической теории. Человеческое поведение; экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003;

61. Белкин А.С. Компетентность. Профессионализм. Мастерство: Монограф. - Челябинск: ОАО «Юж.-Урал.Кн. изд-во», 2004. -176 с.

62. Беляева А.П. Интегративная теория и практика многоуровневого непрерывного профессионального образования. – СПб б: Интпрофтехобразования РАО, 2002. – 240 с.

63. Берзин А.А., Сидорин А.В. Принципы интеграции требований к компетенциям специалистов для обеспечения их конкурентоспособности и академической мобильности // Успехи современного естествознания, 2009. №5 – С.96.

64. Беспалко В.П. Слагаемые педагогической технологии / – Москва : Педагогика, 1989. – 192 с.

65. Bloom B.S. and Krathwohl D.R. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, by a committee of college and university examiners. Handbook I: Cognitive Domain. New York: Longmans, Green, 1956. – 18 – 19 (216) p.

66. Большой словарь иностранных слов на русском языке. – М.: Юнвес, 2005. – С. 316.

67. Valijonov R., Qobilov O., Ergashev A. Menejment asoslari / Kasb-hunar kollejlari uchun darslik. – T.: “Sharq”, 2002. – 158 b.

68. Виденеева, Е. А. Повышение качества финансового менеджмента в сфере высшего образования / Е. А. Виденеева // Форум молодых ученых. – 2018. – № 5-1(21). – С. 677-680.

69. Виденеева, Е. А. Современные проблемы менеджмента в сфере высшего образования / Е. А. Виденеева // Форум молодых ученых. – 2018. – № 5- 1(21). – С. 674-676.

70. Вилкеев Д. Формировать отношение к жизни через отношение к знаниям / Высшее образование в России. 2004. –218 с.

71. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда / Автореферат дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Москва, 2007 – С.5.

72. Выготский Л.С. Педагогическая психология. – М.: Издательство АСТ, 2008. – 671 с.

73. Гельвановский М. Конкурентоспособность в микро- мезо- и макроуровневом измерениях // Российский экономический журнал, 2008, №3 – С. 66-77.

74. Гинзбург М.Р. «Психологическое содержание личностного самоопределения» // Вопр. психол. 1994. N 3.

75. Ғозиев Э.Ғ. Педагогик психология. Дарслик.-Т.:Ношир, 2014. –352 б.

76. G‘ulomov S. S. Menejment asoslari.-Toshkent:“Sharq”, 2002. –123 b.

77. David Leppard Reid to stem How of low-skil immigrants / The Sunday Times 22 октября 2016. – P.31.

78. Давлетшин М.Г., Жалилова С.Х. Олий мактабда таълим жараёни самарадорлигининг психологик томонлари. Т.: 2001. –179 б.

79. Давыденко Т.М. Теоретические основы рефлексивного управления школой.: Автореф. дис. экон. наук.–М., 1996.–35с.

80. Давыдов В.В. Лекции по педагогической психологии: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Изд. Центр. «Академия», 2006. -424 с.

81. Данилова В.И. Дидактическое структурирование процесса обучения студентов в педагогическом вузе. Автореферат диссертации кандидата педагогических наук. – Перм.: 2003. – 24 с

82. Denison E. The Sources of Economic Growth in US and Alternative before. - US. N.Y., 1952; Кендрик Дж . Совокупный капитал США и его формирование. — М.: Прогресс, 1978;

83. Djo‘raev P.X., Turgunov S.T. Umumiy o‘rta ta’lim muassasalarini boshqarishda menejmentning asosiy tushunchalari. - Toshkent: “Fan”, 2006.

84. Джураев Р.Х. Организационно-педагогические основы интенсификации системы профессионального подготовки в учебных заведениях профессионального образования: Автореф. дисс... докт.пед.наук.- Тошкент, 1995. –43 с.

85. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Конов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структура и формы проявления. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1993;

86. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Учеб. пособие / Пер. с англ. и ред. Н.М.Макаровой. М.: Вильямс, 2000

87. Дьяченко В.К. Реформирование школы и образовательные технологии: Новокузнецк, 1999. Част 1. –167 с.

88. Дяченко В.К. Новая дидактика. М.: Народное образование, 2001. – 496 с.

89. Емелянов Ю.Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности: дис. ... докт.псих.наук – СПб.: 1990. – С. 36.

90. Железнякова О.М. Феномен дополнительности в научно-педагогическом знании. Д.п. наук. 2008, Ульяновск. -394с.

91. Загвязинский В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука. -Тюмен.: ТГУ, – 1990. –50 с.

92. Загвязинский В.И. О компетентностном подходе и его роли в совершенствовании высшего образования // <http://www.utmn.ru/docs/2241.doc>.

93. Закиров К.Ж. Худудий меҳнат бозорида аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солишни такомиллаштириш (Сирдарё вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасига даъвогарлигининг диссертацияси. – Тошкент, 2010.

94. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования –М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЕК», 2003. – 480 с.

95. Землянухина, С. Г. Рынок труда как регулятор системы профессионального образования // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. - Петрозаводск, 2010. - Кн. 1. - С. 118-126

96. Zikriyayev Z. Umumiy pedagogika va psixologiya. // Darslik.GuDU. 2023 у.

97. Зимняя И.А. Компетентность человека – новое качество результата образования // <http://www.bigpi.biysk.ru>.

98. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. СПб.: СПбУЭФ, 1996. Fisher I. The Nature of Capital and Income. New York, London, 1927.

99. Imomov I.A. Muammoli ta’lim orqali talabalar nizolarini boshqarish. Xorazm ma’mun akademiyasi axborotnomasi 4/3. 2023. 95-98 b.

100. Imomov I.A. Rahbarlarning boshqaruv faoliyatini kognitiv tahlil qilish orqali ta’lim bosqichlarida uzviylik va uzluksizlikni ta’minlash. Global transformatsiyalar davrida maktabgacha ta’lim sifatini oshirish: innovatsiya va istiqbollari // xalqaro ilmiy-amaliy anjuman materiallari. Andijon. 2023. 552-554 b.

101. Имамов Р. Меҳнат бозорини тартибга солиш ва ишсизликни камайтириш йўллари. Монография. - Т.: "Iqtisod-moliya" нашриёти. 2014. -

114 б.

102. Иноятлов У.И. Теоретические и организационно-методические основы управления контроля качества образования в профессиональном колледже: Дисс. ... докт. пед. наук. – Т.: 2003. – 327 с.

103. Ismadiyarov Ya.U. Oliy pedagogik ta'lim tizimida innovatsion menejmentni shakllantirish mexanizmlarini takomillashtirish: Ped.fan.dok. ...diss. avtoref. -Т., 2018. - 32 б.

104. Исмадияров Я.У. Олий педагогик таълим тизимида инновацион менежментни шакллантириш механизмлари такомиллаштириш: Пед.фан.док. ...дисс. автореф. -Т., 2018. - 32 б.

105. Исмоилова З.К. Талабаларнинг касбий педагогик малакаларини шакллантириш.: Автореф. дис. ... пед. фан. ном. - Т.: 2000. - 18 б.

106. Йўлдошев Ж.Ғ. Таълим янгиланиш йўлида.-Тошкент: Ўқитувчи, 2000.-207 б. 4Иноятлов У.И. Теоретические и организационно-методические основы управления контроля качества образования в профессиональном колледже. Дисс...док. пед.наук. - Т.:2003. -327 с. 5Тургунов С.Т. Теоретические основы управленческой деятельности директора средних общеобразовательных учреждений. Автореф.дис. ...докт. пед.наук.-Т.: 2007-43 с.

107. Йўлдошев Ж.Ғ., Усмонов С.А. Замонавий педагогик технологияларни амалиётга жорий қилиш. Тошкент.: “Фан ва технология” нашриёти. 2008 й.

108. Капелюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. М.: Наука, 1981; Дятлов с.А. Основы теории человеческого капитала. СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994;

109. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010;

110. Кларин М. В. Инновационные модели обучения: исследование мирового опыта. Монография. – М.: Луч, 2016. – 640 с.

111. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2005. - 304 с.

112. Ковалев А.В. P5.4. Вишневский Д.М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой // Ж. Труд за рубежом - 2015, №7 – С.19-20.

113. Ковалев А.В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста –гарант качества профессионального образования / Материалы научно-практической конференции «Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС», 2016 – С.3.

114. Конаржевский Ю.А.Внутри школьный менеджмент. –М.,1992.

115. Constructing Knowledge Societies Mew Challenes for Tertiary Education. Wash.,DC: TheWofld8ank, 2012.

116. Корицкий Э Б , Нинциева Г В . Шетов М Х. Научный менеджмент российская история. - СПб «Питер», 1999

117. Костина Г.Д., Хотимский Ю.А. Способы укрепления кадрового потенциала // Кадры предприятия. - 2003. №12.

118. Косырев В.П. Методическая подготовка инженеров-педагогов. – М.: МГАУим. В.П.Горячкина, 2003. – 144 с.

119. Краевский В.В. Общие основы педагогики: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Педагогика». - Москва : Академия, 2008. – 254 с.

120. Кричевский В.Ю. Финансовая самостоятельность в сфере образования: первые шаги: пособие для руководителей образовательных учреждений. - Санкт-Петербург: Просвещение, Фил., 2005. – 174 с.

121. Крымова Н.А. Управление профориентацией населения. Дисс. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук. – Воронеж, 2014.

122. Кубрушко П.Ф. Содержание профессионально-педагогического образования. – М.: Высш. шк., 2001. – 236 с.

123. Кудрявцева Е.И. Компетенция и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенции. Монография. Санкт Петербург.: 2012-340 с.

124. Кудрявцева Е.И. Компетенция и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенции. Санкт Петербург, 2012-340 с.

125. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. - М.: Изд-во МЭИ, 1985. - 108 с.

126. Кудрявцева Е.И. Компетенция и менеджмент: компетенции в менеджменте, компетенции менеджеров, менеджмент компетенции. Санкт Петербург.: 2012-340 с.

127. Кузмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. –М.: Высшаяшкола, 1990. – 117 с.

128. Кузнецова И.В. Методика психологического анализа привлекательности профессии среди молодежи. - Ярославль, 1985.

129. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования. М.: 2001.

130. Кузьмина Н.В., Варфоломеева Л.Е., Жарикова Е.Н. Акмеологические основы развития коммуникативной культуры и творческой готовности бакалавра, магистра, специалиста: монография / Смолный ин-т РАО - Санкт-Петербург : Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2015. –315 с.

131. Кунц Л.И. Особенности профессионального становления студентов // Проблемы психологии мотивации: по материалам науч.-практич. конф. -НГПУ: Новосибирск, 2005. - С. 84.

132. Қўйсинов О.А. Компетентли Ёндашув асосида бўлажак ўқитувчиларнинг касбий-педагогик ижодкорлигини ривожлантириш технологияси. Пед. фан. док. дисс. – Т., 2019. – 218 б.

133. Курбонов Ш.Э., Сейтхалилов Э.А. Таълим сифатини бошқариш. – Тошкент, 2006, 553б.

134. Леднев В.С. Научное образование: Развитие способностей к научному творчеству. - 2. изд., испр. - Москва, 2002. - 119 с.

135. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. Под редакцией и с предисловием Д.А. Леонтева/ – М.:Издательство «Смысл», 2020. –880с

136. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. - Москва: Педагогика, 1981. - 185 с.

137. Лернер И.Я. Дидактические основы методов обучения. Методы обучения. - М.: ЕКСМО, 2008. –160 с.

138. Литвинюк, А. А. Гендерные особенности HR-менеджмента в сфере науки, высшего образования и высоких технологий / А. А. Литвинюк, А. В. Логинова, Е. В. Кузуб // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Т. 6, № 3. – С. 279-290.

139. Луков В. А. Социальное проектирование. - М.: Изд-во Московского гуманитарного университета: Флинта, 2009. - 240 с.

140. Лутфуллаев М. Олий таълим жараёнини такомиллаштиришда ахборот технологияларини интеграциялаш назарияси ва амалиёти (Информатика ва табиий фанлар мисолида):пед.фан.докт.дисс... Т.:ЎзПФТИ, 2005. – 238 б.

141. Мавлонов О.М., О.Наджимова, М.Нишонбоева. Зоология ўқитиш методлари ва технологиялари. 7-синф. Ўқитувчилар учун қўлланма. – Т.: Ўзбекистон Миллий энциклопедияси, 2005. – 160 б.

142. Мавлонова Р.А. Умумий педагогика.-Т.: «Фан ва технология» , 2018. –528 б.

143. Магруппов А.М. Олий таълим тизимида стратегик ва функционал менежментни интеграциялаш механизмларини такомиллаштириш: Пед.фан.док....дисс. автореф. -Т.: 2017. 31 б.

144. Мажитова Ш.Н. Педагогические основы целостного развития личности будущего учителя в процессе профессиональной подготовки. (на примере курсов “Педагогика” и “Экология”): Автореф. дис... канд. пед.наук. - Т., –2004. 21 с.

145. Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. /Акад.народ. хоз-ва при Правительстве РФ – 2-е изд., испр. И доп. – М.: Дело; Книгоэкспорт, 2000. 163 с.

146. Максимцов М М, Комаров М.Л в др, Менеджмент- Учебник; для вузов/ Под ред. М В Максимцова, А В Игнатъевой «Г М.- М.- ЮНИТИ, 1998.

147. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского государственного политехнического университета, 2015, № 8 – С.226-227[

148. Марданов Ш. Педагог кадрларни таълимий кадриятлар асосида тайёрлаш ва малакасини оширишнинг педагогик асослари: Пед. фан. док. ...дисс. – Т., 2006. –302 б.

149. Маркова А. Психология профессионализма. М.: 1996.

150. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Знание, 1996. - 230 с.

151. Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс-Т.3. 1984. -119 с.;

152. Масленникова А.В. Педагогические и образовательные технологии: определение и классификация // Директор школы. - 2004. -№7. - С. 50-56.

153. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.

154. Махмудов А.Х. Совершенствование дидактического обеспечения компетентностной подготовки будущих магистров. Дисс... док. пед. наук. – Ташкент: 2017. - 206 с

155. Меликьян Г.Г., Колосова Р.П. Экономика труда и социально-трудовые отношения. – Москва, 2014. – 300 с., 3.10.

156. Мескон М.Х , Алберть М., Хедоури Ф. Основы менеджмента Пер с англ- М « Дело», 1992,

157. Миляева Л.Г. Теоретико-методологические аспекты проблемы снижения уровня скрытой безработицы и повышения конкурентоспособности рабочей силы // Проблемы повышения

конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции - Бийск: Изд-во “Печатный двор”, 2016.

158. Мингбоев У.Х. Ўқувчиларда коммуникатив компетенцияларни шакллантириш методикасини такомиллаштириш (Информатика ва ахборот технологиялари фани мисолида). Педагогика фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертасияси автореферати. – Т., 2019.–53 б.

159. Мирзакаримова М. Таълим хизматлари бозори ва меҳнат бозорини мувофиқлаштириш ёшлар бандлиги омили сифатида // “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №1, январь-февраль, 2017 йил.

160. Мирсолиева М. Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг касбий компетентлигини ривожлантириш механизмларини такомиллаштириш: педагогика фанлари бўйича фан доктори (ДСс). дисс.– Тошкент 2019. -225 б.

161. Михайлычев Е.А. Теоретические основы педагогической диагностики: Автореф. Дисс..... д-рапед. наук. - Бухара, 1991. – 401с.

162. Муслимов Н. Касб таълими ўқитувчисини касбий шакллантиришнинг назарий-методик асослари, педагогика фанлари доктори илмий даражасини олиш учун Ёзилган диссертасия Т.2007. 327 б.

163. Муслимов Н.А., Усмонбоева М.Х., Сайфуров Д.М., Тўраев А.Б. Инновацион таълим технологиялари. Ўқув-методик қўлланма.–Тошкент: ТДПУ, 2015.– 208 б.

164. Насимов Д.А., Абдусаидов А., Қаххаров Н. Ёш мутахассислар меҳнат бозори инфратузилмасини ривожланиш йўналишлари // Илмий ахборотнома. – Самарқанд, №4 (92). 2015 йил.

165. Никадамбаева Ҳ.Б. “Ўзбекистон табиий географияси” фанини ўқитиш жараёнига компьютер ва педагогик технологияларни тадбиқ этиш бўйича қўлланма. Тошкент.: “Ўзбекистон Миллий университети босмахонаси” 2011.-114 б.

- 166.** Никифоров А.Л. Деятельность, поведение, творчество. - М.: Политиздат, 1990. - С. 52-69.
- 167.** Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. - М.: Азбуковник, 1999. - С.944.
- 168.** Олимов Қ.Т. Махсус фанлардан оёқув адабиётлари Янги авлодини Яратишнинг назарий-услубий асослари: Дис. ... пед. фан. докт. – Тошкент: 2005. – 286 б.
- 169.** Панкова Т.В. Сущность, содержание и структура информационно-коммуникационной компетентности студента ВУЗа. – М.: 2013. – Т. 4. – С. 206–210.
- 170.** Париген Б.Д. Практикум по социально-психологическому тренингу. – СПб, 2000 – С.51.
- 171.** Паригин Б.Д. Практикум по социально-психологическому тренингу. – СПб, 2000 – С.51.
- 172.** Патрахина Т.Н. Менеджмент в образовании. Учебная пособия. Издательство Нижневартковского государственного гуманитарного университета. 2011
- 173.** Педагогик технологиялар. Педагогика олий ўқув юртлари учун дастур. /Тузувчилар Мадиярова С.А., Усмонбайева М. ва бош. – Т.: ТДПУ, 2003.- 8 б.
- 174.** Пигу А. Экономическая теория благосостояния / Пигу А.: В 2 т. – М.: Прогресс - Т.2 - 1985. – 240 с.;
- 175.** Пидкасистый П.И. Педагогика - Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 1998. –332 с.
- 176.** Подымова Л.С. Психолого-педагогическая инноватика. Личностный аспект – М.: Педагогика, 2012.–207 с.
- 177.** Поздняк С.Н. Становление и тенденции развития методики обучения как науки в России. дис.... д-ра пед. наук : 13.00.02., 2005. – 429 с.

178. Поляков В.А. Концепция профессионального самоопределения молодежи: проект // Педагогика. - 1993. - № 5. - С. 3337.

179. Поляков С.Д. Педагогическая инноватика: от идеи до практики. - М.: Педагогический поиск, 2007. –167 с.

180. Поршнева А. Г. Управление организации Под ред.-М.. ИНФРА-М, 1998.

181. Прихач А.Ю. Основы управления конкурентоспособностью. - СПб.: СПбГИЭУ, 2006. - С.55.

182. Проект развития человеческого капитала. Всемирный банк. <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/>

183. Профессиональная педагогика / Под ред. С.Я. Батышева, А.М.Новикова. -М.: Изд-во ЭГВЕС, 2009. - 455 с.

184. Пятин В.А., Мясоедова Е. А. Исследование педагогического потенциала среди: Учеб. пособие. - Астрахань: Изд-во Астрах. пед. ун-та, 1998. –104 с.

185. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: 2002. (англ.1984).

186. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста - гарант качества профессионального образования / Материалы научно-практической конференции «Участие работодателей в формировании содержания образовательных программ ФГОС», 2016.

187. Резник С. Основы личной конкурентоспособности. – М.: «Инфра-М», 2010.

188. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогообложения. //Соч. Т. 1. М., 1955.Милль Дж.Ст. с.128.

189. Ричард Э. Бояцис. Компетентный менеджер: модель для эффективной работы. Нью-Йорк.:1982.

190. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. -СПб.: Питер, 2003. - 512 с.

- 191.** Рубинштейн С.Л. О мышлении и путях его исследования.: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476734>
- 192.** Рыжов В.А. Организация профориентационной работы в зарубежных странах. - М., 2003. - 247 с.
- 193.** Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина; 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2010. – 479 с.
- 194.** Сазонов А.Д. Проблемы профориентации молодежи. Курган: КРУ, 1997. - 24 с.
- 195.** Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иктисодиёти: Ўқув кўлланма.-Т.:Молия, 2002.-1.84б.
- 196.** Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: В 2 т. Т. 1 – М.: 7 школьных технологий, 2006. – 195 с.
- 197.** Скаткин М.Н. Методология и методика педагогических исследований (в помощь начинающему исследователю). М.: Педагогика, 1986. - 152с.
- 198.** Слостенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. – М.: 2000. – 512 с.
- 199.** Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: учебник для студ. высш. учеб. заведений. Подред. В.А.Слостенина. М.: Академия, 2008. – 460 с.
- 200.** Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 1996. - 336 с.;
- 201.** Смирнов Э А. Основы теории организации. учебное пособие для вузов - М. ЮНИТИ. 1999.
- 202.** Смирнова И.Е. Компетентностный подход в образовании: методологический аспект: Монография [под ред. С.Д. Якушевой]. — Новосибирск: Изд. СибАК, 2016. — 248 с.
- 203.** Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо. 2016. – С. 87.

204. Сопегина В.Т. Интеграция педагогических и специальных дисциплин при подготовке мастеров производственного обучения. Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. –Екатеринбург, 2012. – 26 с.

205. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда генезис социально-экономического содержания // Ж. Маркетинг в России и за рубежом. № 2, 2015. – С.4.

206. Суннатова Р.И. Индивидуально-типологические особенности мыслительной деятельности. Автореф. дис. док.псих.наук. -Т.: 2001. – 41 с.

207. Сюпер Д. Мотивы выбора профессии. - М.: Академический проект, 2003. - 115 с.

208. Таланов, С. Л. Государственная политика в сфере высшего образования в РФ: аспекты ее реализации в вузах Центрального федерального округа / С. Л. Таланов // Социально-политические исследования. – 2022. – № 2(15). – С. 39-58.

209. Таможняя Е.А. Профессиональная и методическая подготовка

210. Тебекин, А. В. Требования по подготовке специалистов прикладного менеджмента в сфере управления внешнеэкономической деятельностью в системе высшего образования / А. В. Тебекин, Н. В. Митропольская, Родионова, А. В. Хорева // Педагогическое образование и наука. – 2019. – № 5. – С. 121-128.

211. Tojiboeva D. Iqtisodiyot nazariyasi fanini o‘qitish metodikasi. TMI, 2003.

212. Тўракулов Х.А. Педагогик тадқиқотларда ахборот технологиялари ва тизимлари. Монография. –Т.: Фан, 2007. – 252 б.

213. Тургунов С.Т. Теоретические основы управленческой деятельности директора средних общеобразовательных учреждений. Автореф. дис...докт. пед. наук. - Т.: 2007-43 с.

214. Турдикулов Е.О., Джураев Р.Х. ва бошқалар. Интеграциялашган таълим назарияси ва амалиёти. – Тошкент: Сано-стандарт, 2009. – 176 б.

- 215.** Турсунов С.Қ. Таълимда электрон ахборот ресурсларини Яратиш ва уларни жорий қилишининг методик асослари: пед. фан. ном. ... дис. автореф. – Тошкент: ТДПУ, 2011. – 23 б.
- 216.** То‘хтабоев А. Ма’мурий менежмент. - Toshkent: “Moliya”, 2003. – 117 б.
- 217.** Уразова М.Б. Совершенствование технологии подготовки будущего педагога профессионального образования к проектировочной деятельности: Дисс.. док. пед. наук. – Т.:, ТГПУ, 2015. – 287 с.
- 218.** Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент: Учебник. - 6-е изд., испр. и доп. М.: Дело, 2004. - С.168.
- 219.** Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Экономика труда: учебник-М.: Кнорус, 2016. - 232 с.
- 220.** Фисчер М. анд Нижкамп П. Регионал лабор маркец. Аналитисал контрибутионс анд сросс-национал компарисонс. - Елсевиер Ссиенсе Публишинг Со, 1987. - 500 п.
- 221.** Флоров И.Т. Введение в философия: Учеб. Пособие для вузов– М.:Республика, 2003. –623с.
- 222.** Фофанов В.П. Социальная деятельность как система. - Новосибирск : Наука : Сиб. отд-ние, 1981. - 304 с.
- 223.** Фридман Л.М. Методы и приемы обучения: Психологический справочник учителя. – М.: Педагогика, 1991. - 173 с.
- 224.** Funding ihe Foundations Basic Science ai the Crossroads / Fd By Kent Mughges and lynn Shaw his Caroline Varques Wash, 2016. – P.24.
- 225.** Фукуяма С. Система профессиональной ориентации М.: Изд-во МГУ 1988,- 120с.
- 226.** Хайдарова О.Қ. Бўлажак ўқитувчиларни таълим жараёнига технологик Ёндашувга тайёрлаш. Пед. фанлари номзоди... дисс. автореф.Т.:- 2004 -23 б

227. Хакимова. МФ, Ёшларни оилага тайёрлашнинг педагогик-психологик жиҳатлари, Республика илмий-амалий конференцияси мақола ва анжуман материаллари тўплами, 2016 йил февраль, 213-215 бетлар

228. Хамидов Ж.А. Бўлажак касб таълими ўқитувчиларини тайёрлашда ўқитишнинг замонавий дидактик воситаларини яратиш ва қўллаш технологияси. Пед. фан. докт. дисс. Тошкент, 2017. - 337 б.

229. Химматалиев Д.О. Касбий фаолиятга тайёрганлик диагностика қилишда педагогик ва техник билимлар интеграцияси. Монография. – Т.: Ўзбекистон, 2018. – 168 б.

230. Холмўминов Ш.Р, Холмуродов С.Е. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма – Тошкент, 2013. – 232 б.

231. Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш. Монография. – Т: “Fan va texnologiya” нашриёти, 2014 – 230 б.

232. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Меҳнат бозорини самарали ривожланиши ва уни моделлаштириш. Монография. – Т: “Fan va texnologiya” нашриёти, 2015 – 250 б.

233. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Бобоназарова Ж.Х., Ирматова А.Б. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари. Монография. – Т.: «Fan va texnologiya», 2017. – 185 б.

234. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Саидов Н.Р. Қишлоқ аҳолисининг иш билан бандлик ва ишсизлик ҳолатларини социологик баҳолашнинг услубий асослари. // - Тошкент: “Иқтисод ва молия” илмий журнали. №9(117), 2018 йил, 33-38 бетлар.

235. Холмухамедов М.М. Меҳнат бозорида ёшларнинг иш билан бандлигини тартибга солиш ва уни такомиллаштириш (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Самарқанд, 2011.

236. Хомитов К.З. Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорининг самарали ривожланиши муаммолари. Иқтисод фанлари доктори

илмий даражасини олиш учун ёзилган диссертация. – Т.: ЎзР ФА Иқтисодиёт институти, 2012.

237. Xudoyberganov Q.T., Nurmuxamedov T.R. va b. Xodimlar menejmenti. Darslik. T.: 2010.

238. Худойбердиев З.Я.. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув кўлланма. «ILMZIYO» 2016.

239. Хуторской А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика: Научное издание.– М.:Изд-во УНЦ ДО, 2005. – 222 с.

240. Цветкова Н.А. Профессиональное самоопределение личности на разных этапах становления профессионала : дис. ... канд. психол. наук. - Ярославл, 2005. - 196 с.

241. Цыркун И.И. Педагогика современной школы: Основы педагогики. Дидактика: учеб.-метод. Пособие.– Минск : БГПУ, 2012. – 516 с.

242. Чапаев Н.К. Теоретико-методологические основы педагогической интеграции: Автореф. Дис. .. докт. пед. наук. / Н.К.Чапаев–Екатеринбург, 1998.

243. Чебышева В.В. Классификация профессий и профориентация // Вопросы психологии. - 1971. - № 4. - С. 143-148.

244. Черепанов В.С. Экспертные оценки в педагогических исследованиях. - М.: Педагогика, 1989. 150 с.

245. Чижокова Л. Развитие трудового потенциала: обоснование стратегии. // Человек и труд. - 2006. №1.

246. Чистякова С.Н. Тенденции развития профессиональной ориентации учащейся молодежи и вызовы времени // Профессиональное образование в России и за рубежом. -2013. -№ 2 (10). - С. 23-29.

247. Чориев Р.К. Касб таълими мутахассисларини дуал тизими асосида касбий фаолиятга тайёрлаш методикасини такомиллаштириш (Техника олий таълим муассасаларида “Касб таълими” йўналиши мисолида)” п.ф.д. (ДСс). дис. ...автореферати. - Т.: 2020. - 64 б.

248. Шамова Т.И. Управление образовательными системами. 3-е изд., стер. Издательство: «Академия» 2008. – 384 с.

249. Шамсутдинова И.Г. Профессиональное самоопределение личности, его этапы и способы // Научные труды МПГУ. Серия: Психолого-педагогические науки. Сб. Статей. - М.: Прометей, 2006. - С. 36-46.

250. Sharifxo'jaev M., Abdullaev Yo. Menejment. Darslik. - Toshkent: "O'qituvchi", 2001.

251. Шарипов Ш., Абдураимов Ш. Касб таълими методикаси фанидан лаборатория машғулотлари учун методик қўлланма. -Т: ТДПУ, 2007. –147 б.

252. Шатокин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда / Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Ярославль, 2000.

253. Шатурдиев Ж. Олий таълим муассасалари бошқарув тизими модернизация қилиш (индонезия ОТМ муассасалари мисолида). Пед. фан. док. (фалсафа доктори) ... дисс.– Т., 2023. – 61 б.

254. Шестаков М.А. Национально-экономические проблемы занятости молодежи причины и пути решения // Ж. Труд за рубежом, 2009, №1 – С.92-93.

255. Шилова М И., Белых И.Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза //Вестник Томского государственного политехнического университета, 2010. №4 – С.39.

256. Штофф В. А. Моделирование и философия. - М., 1966. -300. - С.152.

257. Шульга, Т. Э. О проблемах разработки открытых связанных данных в сфере высшего образования и науки РФ / Т. Э. Шульга, А. А. Сытник // Математические методы в технике и технологиях - ММТТ. – 2019. – Т. 11. – С. 52-61. 7. Юровская, А. А. It-технологии в сфере высшего образования в РФ / А. А. Юровская // Интернаука. – 2019. – № 17-1(99). – С. 16-17.

258. Schultz T. Investment in Human Capital / / Economic Growth - an American Problem. Englewood Cliffs, 1964; Thurow L Investment in Human

Capital. Belmont, 1970; Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and The life Cycle of Earnings. N.Y.; L, 1970;

259. Эгамбердиева Н. Маданий-инсонпарварлик ёндашув асосида талабаларни шахсий ва касбий ижтимоийлаштириш назарияси ва амалиёти (Педагогика олий таълим муассасалари мисолида): Пед. фан. док. ... дисс.– Т., 2010. – 332 б.

260. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. – М., 1996, 34-б.;

261. Юзликаев Ф.Р. Теория и практика интенсификации дидактической подготовки будущего учителя в системе высшего педагогического образования (на материале педагогических дисциплин): Дис. ... докт. пед. наук. – Т., 2005. – 303 с.

262. Юлдашев М.А. Халқ таълими ходимларининг малакасини оширишда таълим сифати менежментини такомиллаштириш: Пед.фан.док....дисс. автореф. -Т., 2016. - 31 б

263. Юсуфбекова Н.Р. Общие основы педагогической инноватики: Опыт разраб. теории инновац. процессов в образовании: (Метод. пособие) - Москва:, 1991. – 71 с.

III. Foydalanilgan boshqa adabiyotlar:

264. <https://ru.wikipedia.org>

265. <https://uz.denemetr.com>

266. www.ziyonet.uz кутубхонаси

267. www.lex.uz – Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси

268. <http://www.mehnat.uz> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий веб-сайти.

269. <http://www.stat.uz> – Ўзбекистон Давлат статистика қўмитасининг расмий веб-сайти.

270. <http://www.sirstat.uz> – Сирдарё вилояти статистик бошқармасининг расмий веб-сайти.

271. <http://www.sirdaryo.uz> – Сирдарё вилояти ҳокимлигининг расмий веб-сайти.

272. <http://mirslovarei.com/content/wc/JEFFEKTIVNAIA-ZANJATOST>
J^S1) himl- Мир словарей

273. <http://raivfxlimsya.ru/all/siaisuka-razvodov-v-ro-isii>.

274. <https://azon.uz/content/views/rossiyaga-kelgan-muhojirlar-soni-buyicha>

275. <https://daryo.uz/k/2018/11/14/ozbekiston-2018-yil-boshidan-buyon-rossiyaga-kirib-kelgan-mehnat-muhojirlari-soni-boyicha-yyetakchiga-aylandi/>

ILOVALAR

1-ilova

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash bo'yicha kasbiy uquvlarning shakllanganlik darajasini baholash bo'yicha ANKETA

Hurmatli talaba!

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash jarayonini yanada takomillashtirish maqsadida Sizdan ekspert maqomida ish ko'rishingizni va bo'lajak iqtisodchiga o'z kasbiy faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishi uchun zaruriy bo'ladigan kasbiy uquvlarning shu vaqtda Sizda shakllanganlik darajasini ushbu 9 ballik shkala bo'yicha baholashingizni iltimos qilamiz: 0 – uquv yo'q; 1 – uquvlar shakllanganligining juda past darajasi; 2 – past darajasi; 3 – o'rtachadan past darajada; 5 – o'rtacha darajada; 6 – o'rtachadan biroz yuqori daraja; 7 – o'rtachadan yuqori darajada; 8 – yuqori darajada; 9 – kasbiy uquvlar shakllanganligining juda yuqori darajasi.

Agar Siz anketada ko'rsatilgan vazifalar to'ldirishlarni talab etadi yoki nokorrekt ifodalangan deb topsangiz, Sizdan o'z tuzatmalaringizni uquvlar shakllanganlik darajasini ko'rsatib, kiritishingizni so'raymiz.

T.r.	Talaba quyidagi uquvlarga ega	Mazkur vaqtda uquvlarning shakllanganlik darajasi
1	O'quv materialini mazmunini, mashg'ulotlarni o'tkazishning turli shakllari, metodlari va metodikalaridan foydalanish samaradorligini tahlil qilish	
2	O'quv materialini bayon qilish mantig'ini va tartib berilishini, mashg'ulotga ajratilgan vaqtdan foydalanishning optimal rejimini tanlash	
3	Mashg'ulot maqsadlari va talabalarning tayyorgarlik darajalariga asoslanib, metodikani tanlash	
4	Mashg'ulotni o'tkazish sur'atini tanlash	
5	Talabalarning tayyorlanganlik darajasini o'qitish maqsadlariga muvofiq joriy nazorat qilish va diagnostikalash metodlarini tanlash	

6	Talabalarning ishchanlik va axloqiy sifatlarini, tayyorlanganlik va muvaffaqiyatli kasbiy o'qish darajasini o'rganish	
7	Axborotni ishlab chiqish va saqlashga doir maqsadli ko'rsatmalar berish. Inontirish metodlaridan foydalanish	
8	Axborot aalmashinuvining asosiy shakllaridan foydalanish	
9	Xulqiga baho berish	
10	Darsdagi amaliy va nazariy material orasidagi munosabatni topish, aniqlash.	
11	Ta'lim jarayonida teskari aloqalarni ta'minlash	
12	O'z baholarini asoslash	
13	O'qitishda shaxsiy hayotiy tajribaga tayanish	
14	Mashg'ulotlarni o'tkazish uchun moddiy-texnik bazaning zarurligini aniqlash va foydalanishga tayyorlash	
15	Talabalarning bilimlar va uquvlarni o'zlashtirishi ustidan nazorat obyektlarini va usullarini aniqlash	
16	O'quv faoliyatini takomillashtirishning yo'nalishini aniqlash	
17	Talabalarning bilish motivlari va imkoniyatlari diagnostikasini amalga oshirish	
18	Talabalar jamoasining o'quv mashg'ulotlari rejasini bajarish imkoniyatlarini tashkil etish	
19	Tarbiya va o'quv jarayonini bosqichli amalga oshirish usullarini asoslash	
20	Ilmiy material mazmunini o'qitishning umumiy maqsadi va xususiy vazifalarini hisobga olib tanlash va didaktik ishlab chiqish	
21	Aniq mashg'ulotlar uchun o'quv materialini tanlash, asosiy o'rinlarni va qonuniyatlarni ajratish	
22	Talabalar faoliyatining individual va jamoaviy shakllarini tashkil etish	
23	Tarbiya umumiy maqsadlarini talabaning o'z shaxsini o'zi rivojlantiruvchi faoliyatga o'tkazish	
24	Mashg'ulotlar mazmuni, o'tkazish rejasi va metodikasini o'zgaruvchan sharoitlarda qayta qurish	
25	Talabalarning savollar berishi va javoblar olishga qiziqishini oshirish.	
26	Tayyorgarlik darajasiga aniq hisob-kitob qilingan axborotni tanlash	
27	Shaxsiy namunalar ko'rsatish	
28	Talabalarning bo'lishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklarini ko'ra bilish, ularni yengib o'tish metodlari va metodik uslublarini aniqlash	

29	Talaba shaxsiga o'z ta'siri natijasini ko'ra bilish	
30	O'qitishda va xulqda talabalarning kuchi etadigan, motivatsiyalashgan va to'g'ri talablarni o'z vaqtida qo'yish	
31	O'z fanini erkin bilishi	
32	Mashg'ulotlarni o'tkazishning turli metodlari va shakllarini amalga oshirish	
33	Ta'lim va tarbiyaning erishilgan va rejalashtirilgan natijalarini qiyoslash	
34	O'qitishda nazorat va o'z-o'zini nazoratni birgalikda olib borish	
35	Bo'lajak kasbiy faoliyat doirasida aniq o'quv vazifalarini qo'yish	
36	O'qitish maqsadlarini, uning mazmunini aniqlash, o'quv materialini strukturalashni o'tkazish, o'quv axborotini tanlash va amalga oshirish	
37	O'quv mashg'ulotlarining har xil turlarini o'tkazishning hozirgi zamon metodlarini, talabalarning o'quv-bilish ishlarini faollashtirish hozirgi zaon usullari va uslublarini egallash	
38	Talabalarning mustaqil ishini, uning turini, hajmi va mazmunini aniqlab tashkil etish	
39	Talabalar o'rganadigan materialning o'zlashtirilish darajasini aniqlash	
40	Talabalarning topshiriqlarni bajarish sifatini tahlil qilish va ularni baholash	
41	Talabalarning orqada qolish sabablarini diagnostikalash va shu munosabat bilan o'quv jarayonini korrektsiyalash	
42	Talabalar faoliyati mazmuni va turlarini ularning ehtiyojlari, qiziqishlari, moddiy-texnik bazaning imkoniyatlari, shaxsiy tajribasi va shaxsiy-ishchanlik sifatlarini hisobga olib rejalashtirish	
43	Ta'lim jarayoni shakli va strukturasini qo'yilgan vazifalarga muvofiq ravishda va ta'lim jarayoni ishtirokchilarining xususiyatlarini hisobga olib aniqlash	
44	Pedagogik jarayonning har bir bosqichi uchun maqsadlar va vazifalar mazmunini aniqlash	
45	Pedagogik jarayon shakllari, metodlari va vositalarini optimal birgalikda tanlash	
46	Talabalar faolligini rag'batlantirish va ularning o'zini tutishidagi salbiy hodisalarni to'xtatish uslublarini rejalashtirish	

Iltimos, ism-familiyangizni, kurs, guruhingizni ko'rsating!

E'tiboringiz uchun rahmat!

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash kasbiy uquvlar shakllanganlik darajasini baholash bo'yicha ekspert

ANKETASI

Hurmatli hamkasb!

Iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash jarayonini yanada takomillashtirish maqsadida Sizdan ekspert sifatida qatnashishni va talabada hozirgi vaqtda bo'lajak iqtisodchining o'z faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishi uchun zaruriy bo'ladigan kasbiy uquvlarning shakllanganlik darajasini ushbu 9 ballik shkala bo'yicha baholashingizni iltimos qilamiz: 0 – bilim yo'q; 1 – bilimlar shakllanganligining juda past darajasi; 2 – past darajasi; 3 – o'rtachadan past darajada; 5 – o'rtacha darajada; 6 – o'rtachadan biroz yuqori daraja; 7 – o'rtachadan yuqori darajada; 8 – yuqori darajada; 9 – kasbiy bilimlar shakllanganligining juda yuqori darajasi.

Agar Siz anketada ko'rsatilgan vazifalar to'ldirishlarni talab etadi yoki nokorrekt ifodalangan deb topsangiz, Sizdan o'z tuzatmalariningizni bilimlar shakllanganlik darajasini ko'rsatib, kiritishingizni so'raymiz.

T.r.	Talaba quyidagi uquvlarga ega	Mazkur vaqtda uquvlarning shakllanganlik darajasi
1	O'quv materialini mazmuni, mashg'ulotlarni o'tkazishning turli shakllari, metodlari va metodikalaridan foydalanishning samaradorligini tahlil qilish	
2	O'quv materialini bayon qilish mantig'ini va tartib berilishini, mashg'ulotga ajratilgan vaqtdan foydalanishning optimal rejimini tanlash	
3	Mashg'ulot maqsadlari va talabalarning tayyorgarlik darajalariga asoslanib, metodikani tanlash	
4	Mashg'ulotni o'tkazish sur'atini tanlash	
5	Talabalarning tayyorlanganlik darajasini o'qitish maqsadlariga muvofiq joriy nazorat qilish va diagnostikalash metodlarini tanlash	

6	Talabalarning ishchanlik va axloqiy sifatlarini, tayyorlanganlik va muvaffaqiyatli kasbiy o'sish darajasini o'rganish	
7	Axborotni ishlab chiqish va saqlashga doir maqsadli ko'rsatmalar berish. Inontirish metodlaridan foydalanish	
8	Axborot almashinuvining asosiy shakllaridan foydalanish	
9	Xulqiga baho berish	
10	Darsdagi amaliy va nazariy material orasidagi munosabatni topish	
11	Ta'lim jarayonida teskari aloqalarni ta'minlash	
12	O'z baholarini asoslash	
13	O'qitishda shaxsiy hayotiy tajribasiga tayanish	
14	Mashg'ulotlarni o'tkazish uchun moddiy-texnik bazaning zarurligini aniqlash va foydalanishga tayyorlash	
15	Talabalarning bilimlar va uquvlarni o'zlashtirishi ustidan nazorat obyektlarini va usullarini aniqlash	
16	O'quv faoliyatini takomillashtirish yo'nalishini aniqlash	
17	Talabalarning bilish motivlari va imkoniyatlarining diagnostikasini amalga oshirish	
18	Talabalar jamoasini o'quv mashg'ulotlari rejasini bajarishini tashkil etish	
19	Tarbiya va o'quv jarayonini bosqichli amalga oshirish usullarini asoslash	
20	Ilmiy material mazmunini o'qitishning umumiy maqsadi va xususiy vazifalarini hisobga olib tanlash va didaktik ishlab chiqish	
21	Aniq mashg'ulotlar uchun o'quv materialini tanlash, asosiy o'rinlarni va qonuniyatlarni ajratish	
22	Talabalar faoliyatining individual va jamoaviy shakllarini tashkil etish	
23	Tarbiyaning umumiy maqsadlarini talabaning o'z shaxsini o'zi rivojlantirishi bo'yicha faoliyatga o'tkazish	
24	Mashg'ulotlar mazmuni, o'tkazish rejasi va metodikasini o'zgaruvchan sharoitlarda qayta qurish	
25	Talabalarda savollar berishga qiziqish uyg'otish	
26	Tayyorgarlik darajasiga aniq hisob-kitob qilingan axborotni tanlash	
27	Shaxsiy namuna ko'rsatish	
28	Talabalarning bo'lishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklarini ko'ra bilish, ularni yengib o'tish metodlari va metodik uslublarini aniqlash	
29	Talaba shaxsiga o'z ta'siri natijasini ko'ra bilish	

30	O'qitishda va xulqda talabalarning kuchi etadigan, motivatsiyalash va to'g'ri talablarni o'z vaqtida qo'yish	
31	O'z fanini erkin bilishi	
32	Mashg'ulotlarni o'tkazishning turli metodlari va shakllarini amalga oshirish	
33	Ta'lim va tarbiyaning erishilgan va rejalashtirilgan natijalarini qiyoslash	
34	O'qitishda nazorat va o'z-o'zini nazoratni birgalikda olib borish	
35	Bo'lajak kasbiy faoliyat doirasida aniq o'quv vazifalarini qo'yish	
36	O'qitish maqsadlarini, uning mazmunini aniqlash, o'quv materialini strukturalashni o'tkazish, o'quv axborotini tanlash va amalga oshirish	
37	O'quv mashg'ulotlarining har xil turlarini o'tkazishning hozirgi zamon metodlarini, talabalarning o'quv-bilish ishlarini faollashtirish hozirgi zamon usullari va uslublarini egallash	
38	Talabalarning mustaqil ishini, uning turi, hajmi va mazmunini aniqlab tashkil etish	
39	Talabalar o'rganadigan materialning o'zlashtirilish darajasini aniqlash	
40	Talabalarning topshiriqlarni bajarish sifatini tahlil qilish va ularni baholash	
41	Talabalarning orqada qolish sabablarini diagnostikalash va shu munosabat bilan o'quv jarayonini korrektsiyalash	
42	Talabalar faoliyati mazmuni va turlarini ularning ehtiyojlari, qiziqishlari, moddiy-texnik bazaning imkoniyatlari, shaxsiy tajribasi va shaxsiy ishchanlik sifatlarini hisobga olib rejalashtirish	
43	Ta'lim jarayoni shakli va strukturasini qo'yilgan vazifalarga muvofiq ravishda va ta'lim jarayoni ishtirokchilarining xususiyatlarini hisobga olib aniqlash	
44	Pedagogik jarayonning har bir bosqichi uchun maqsadlar va vazifalar mazmunini aniqlash	
45	Pedagogik jarayon shakllari, metodlari va vositalarini optimal birgalikda tanlash	
46	Talabalar faolligini rag'batlantirish va ularning o'zini tutishdagi salbiy hodisalarni to'xtatish uslublarini rejalashtirish	

Iltimos, ish stajingizni, lavozimingizni, talabaning ismi-familiyasini ko'rsating!

E'tiboringiz uchun rahmat!

MODUL №5 NI O'RGANISH NATIJASIDA TALABALAR

Quyidagi tasavvurga ega bo'lishlari kerak: OUYu ta'lim jarayonida o'qitishning tashkiliy shakllarini amalga oshirishning tafsilotli ro'yxati haqida; o'quv mashg'ulotlari va darslarining har xil turlarini tasniflashga mavjud yondashuvlar haqida;

bilishlari kerak: hozirgi zamon darsiga qo'yiladigan talablar: uning asosiy strukturaviy komponentlari; darslarning tasnifi; dars turli tiplarining mohiyati, strukturasi, tayyorlash va o'tqazishning xususiyatlari; darslarni o'tkazishning noan'anaviy (innovatsion) shakllari;

uqumlarga ega bo'lishlari kerak: turli tipdagi darslarning konspektlari (bayonnomasi)ni unga texnologik yondashuvlar nuqtai nazaridan tahlil qilish; aniq darsni o'qitishning diagnostik maqsadini uning tipiga muvofiq qo'yish; o'quv mazmunini tanlash, o'qitish metodlari va vositalarini, darsda o'quvchilarning bilimlarini nazorat qilish shakllarini aniqlash, ularni qo'llashning maqsadga muvofiqligini, samaradorligini va optimalligini asoslash; darsning fragmentini (lavhasini) uning tipiga bog'liq ravishda o'tkazish.

Aniq o'quv mashg'uloti darajasida o'quv materialining o'zlashtirilish darslarini sifat jihatidan aniqlash bunday ifodalanadi.

7-mavzuni o'rganish natijasida talabalar:

tasavvurga ega bo'lishlari kerak: OUYuta'lim jarayonida o'qitishning tashkiliy shakllarini amalga oshirishning tafsiloti haqida;

bilishlari kerak: o'qitishdagi ma'ruza-seminar va sinf-dars tizimining tafsilotini; talabalarni o'qitish tizimini o'qituvchi tomonidan o'quv yurti tipiga bog'liq ravishda tanlash; darsga qo'yiladigan didaktik, tarbiyaviy, psixologik, tashkiliy, gigienik talablar; darsning tipiga bog'liq ravishda uning mohiyati, strukturasi asosiy komponentlari; o'qituvchining darsga tayyorlanish bosqichlari; darslikning tasnifi.

Uquvlarga ega bo'lishlari kerak: darsning tipini uning didaktik maqsadlariga bog'liq ravishda aniqlash; o'quv mashg'ulotini o'tkazishga tayyorlanish.

OTM talabalarining o'quv materialini o'zlashtirishlari talab qilinadigan darajalarining sifatli xarakteristikalarini o'quv fani mavzularining o'zaro bog'lanishlari matritsasida va talabalarining o'qitilganlik boshlang'ich darajalariga tayangan holda grafning tafsilotida miqdoriy ifodasini topdi. (2.3-rasm va 2.2-jadvalga qarang).

OTM ning navbatdagi loyihalashtirish va konstruktsiyalash bosqichi o'qitish jarayoni ishlab chiqilishini nazarda tutadi. Kasbiy tajribani o'zlashtirishning didaktik protseduralarini izlash o'quv mashg'ulotlarini o'tkazish metodlari, vositalarini, pedagogning talabalar bilan tarbiyaviy tadbirlarning o'zaro aktiv tashkiliy shakllarini tanlash bilan bog'liq. Bu tanlov bo'lajak mutaxassislarining kasbiy kompetenliklarini tarbiyalash, shuningdek, talabalarni o'qitishning obyektiv qonunlari va qonuniyatlari borishini aks ettiradigan didaktik tamoyillarning yaxlit tizimi-doirasida tizimli, shaxsiyatli-faoliyatli yondashuvlarga asoslandi.

Talabalar o'zlashtirishi lozim bo'lgan kasbiy tajribani bilish va amaliy vazifalar tizimi sifatida tasavvur etish individual va jamoaviy o'quv faoliyatlarida samarali qo'llaniladigan metodlarning, shakllar va vositalarning tanlanishini aniqlab beradi.

Talabalarni mazkur bosqichda o'qitish texnologiyasini loyihalashtirish protsedurasini aniq misolda ko'rib chiqamiz.

bo'lajak iqtisodchini o'qitish tashkiliy shakllarining qiyosiy xarakteristikasi, o'qitish tizimi tafsilotini aniqlash, bu masala bo'yicha talabalarda ma'lum bilimlar bazasining mavjudligi mavzu mazmunini o'qitishning muammosi metodidan foydalanish bilan bayon etishga asos yaratadi. Bu mavzuning asosiy masalalarini o'rganishda bosh fikrlarni to'g'ri taqsimlash imkonini beradi va talabalarining o'quv materialini ongli qabul qilishlarini, shuningdek, mavzu mazmunini talab qilinadigan darajada o'zlashtirilishini ta'minlaydi.

Ma'ruza o'quv guruhiga mo'ljallangan, o'quv-kasbiy vazifalarga bog'liq ravishda o'qituvchining talabalar bilan o'zaro ishlashini taqozo etadi. U jamoaviy va didaktik kommunikativ holatlarning amalga oshirilish imkoniyatini, ularning o'zaro ishlashini tavsiflaydi. Muammoviy ma'ruzada talabalar «ilmiy bilimlarni izlash»ga faol kirishadilar, axborotni qabul qilish, uni aniqlashtirish va qayd etishga ehtiyoj sezadilar.

Ma'ruzaning moddiy ta'minoti an'anaviy o'qitish vositalaridan foydalanib tashkil etilishi mumkin, ular orasidan quyidagilarni ajratish tavsiya etiladi: og'zaki va yozma nutqda foydalaniladigan belgilar tili tizimi; ko'rgazmalilik vositalari (darslar tasnifi jadvali), o'quv mashg'ulotlari konspektlari); o'qituvchining tashkil etuvchi – koordinatsiyalovchi faoliyati, adabiy manbalardan va talabalarning ishlab chiqarish amaliyotidan yorqin misollar.

Talabalarning bilish faoliyatini boshqarish turi OTMda ifodalangan, chunki material o'qituvchi tomonidan verbal, butun auditoriyaga, teskari aloqani o'rnatish bilan bayon etiladi (V.P.Bespalko bo'yicha).

Ma'ruza bosqichiga ikkita o'quv masalasi qo'yiladi:

1. OTMda o'qitish tashkiliy shakllarining didaktik asoslari. 2. Dars – bo'lajak iqtisodchini o'qitishni tashkil etishning asosiy shakli.

Birinchi o'quv masalasini o'rganish OTM o'qituvchisining talabalarni o'qitish shakllarini o'quv muassasasi tipiga, o'zining kasbiy layoqatligiga, pedagogik mahoratiga va boshqalarga bog'liq ravishda tanlovchi muammosi bo'yicha talabalarning bilimlarini dolzarblashtirish maqsadini ko'zda tutadi, shu sababli u ma'ruza-seminar va sinf-dars o'qitish tizimlarining mazmunini ochib beradi va ikki kichik vazifani nazarda tutadi (2.2-jadvalga qarang). Ikkinchi o'quv vazifasi sinf-dars tizimida hozirgi zamon darsiga qo'yiladigan asosiy talablarni, uning strukturasi, o'qituvchining o'quv mashg'ulotini tayyorlash va o'tkazish metodikasini, shuningdek, darslarning tasnifini (tipologiyasini) ochib berishni ko'zda tutadi.

Bu ikkinchi vazifa o'z o'rnida yana uchta kichik vazifani ajratishni taqozo qiladi. Ularning har biri puxta va tushunarli tarzda ko'rib chiqilishi va

talabalarning ularni yaxshi tushunib olishlari talab etiladi. Vazifalarning mazmunini bilish bo'lajak iqtisodchilarga o'quv-mashg'ulotlarini tanlangan didaktik o'qitish tizimida OTMda ishlab chiqarish amaliyoti davrida metodik savodli tayyorlanish va o'tkazish, shuningdek, o'quv fanining o'z loyihasini loyihalashtirish va konstruktsiyalash, talabalarni o'qitishning didaktik maqsadlariga kafolatli erishish imkonini beradi.

Talabalarning bilimlarini dastlabki mustahkamlash maqsadlarida mustaqil ishlarni tashkil etish uchun ma'ruza materialini o'rganilgandan so'ng OTM doirasida quyidagi topshiriqlarni bajarish ko'zda tutildi:

1. Konspektda (har bir talabaga tarqatilgan) o'quv mashg'ulotiga qo'yiladigan asosiy talablar: didaktik, tarbiyalash, psixologik, tashkiliy talablarni ajratish.

2. O'quv mashg'ulotining ma'lum tasnifi va strukturasi asosida uning tipini aniqlash.

bo'lajak jismoniy tarbiya o'qituvchilarini o'qitishning yuqorida tavsiflangan barcha metodlari, shakllari va vositalari o'qituvchi tomonidan talabalarni kasbiy tayyorlashning u yoki bu bosqichida hal etiladigan aniq pedagogik vazifalarga bog'liq ravishda OTM tizimi doirasida amalga oshirildi. Talabalarni o'qitish, OTM loyihasiga asosan, aniq materialda, OTM o'qituvchisining bo'lajak kasbiy faoliyatiga tayanilgan holda tashkil etildi.

Shunday qilib, o'qitish texnologiyasini loyihalashtirish va konstruktsiyalashning ko'rsatib o'tilgan bosqichlarini amalga oshirish talabalarning kasbiy egallashlari borasida o'quv-bilish faoliyatining mo'ljallanayotgan natijasini tavsiflash, bo'lajak iqtisodchining tayyorgarlik sifatini aniq belgilash imkonini berdi.

So'ngra, OTM ni loyihalashtirish doirasida har bir modul uchun turli shakldagi: ochiq, yopiq, moslikka doir to'g'ri ketma-ketlikka doir nazorat-test topshiriqlari bu turdagi kategoriyalarga qo'yiladigan talablar asosida ishlab chiqildi []. Ulardan foydalanishning asosiy vazifasi talabalarning o'quv materialini o'rganishda navbatdagi oldinga borish uchun va ular asosida tegishli kasbiy uquvlarni tarbiyalash, shuningdek, talabalar uchun motivatsiya vazifasini

ta'minlash uchun zaruriy bo'lgan mazmuni o'zlashtirish sifatini aniqlashdan iborat bo'ladi.

Masalan, 5-mavzu uchun test - nazorat topshiriqlari variantlari bilan berilgan bo'lib, ularning har biri 6 ta savolni o'z ichiga oladi, ularni tanlash murakkablik darajasiga, mavzu bo'yicha bilimlarni talab qilinadigan darajada o'zlashtirilishini aniqlash zarurligiga bog'liq ravishda amalga oshirildi.

Modul №5 uchun nazorat-test topshirig'ining bitta variantini misol qilib keltiramiz.

1-variant

1. bo'lajak iqtisodchini o'qitishning ma'ruza-seminar tizimi tafsilotini ko'rsating.

2. Darslarning mazmuni bo'yicha Kim tasnifini ... taklif etgan.

A) M.Ochilov;

B) R.Mavlonova;

V) O'.Tolipov, S.Matchonov.

3. Tushirib qoldirilgan so'zni qo'ying:

Dars ... tipining asosiy vazifasi bilimlarni uquv va malakalarga aylantirish, faoliyat usullarini egallash va shu asosda talabalarni bo'lajak kasbiy faoliyatga tayyorlashdir.

4. Moslik o'rnatish:

A. Darsga qo'yiladigan didaktik talablar	1. Darsning bilish jarayonlarini rivojlantirishga yo'nalganligi. 2. Didaktikaning asosiy tamoyillarini amalga oshirish. 3. Talabalar bilimlari, uquvlari ratsional nazorati metodlarini, motivatsiyalanganlikni qo'llash. 4. Darsga nisbatan talabalarning psixologik xususiyatlarini hisobga olish.
B. Darsga qo'yiladigan psixologik talablar	5. O'qituvchining shayligi, o'z diqqatini barcha talabalar orasida taqsimlash uquvi. 6. Darsning fan bo'yicha dastur talablari va darsning maqsadlariga muvofiq ravishda optimal mazmuni.

5. Yangi materialni o'rganishda dars strukturasi asosiy komponentlarini sxematik ifodalang.

6. O'qituvchining o'quv mashg'ulotiga tayyorlanish algoritmini yozing.

Bunda o'zlashtirish koeffitsienti (K) faqat 0,7 ga teng yoki katta bo'lganida material o'zlashtirilgan deb hisoblanadi. Bu holda talaba o'zining keyingi faoliyatida o'z bilimlarini takomillashtirish, xatoliklarni to'g'rilash va yechimlarning to'g'ri variantlarini mustaqil topishga layoqatlidir. K q 0,7 bo'lganida jarayon tugallangan bo'ladi, chunki uning keyingi muvaffaqiyatini ta'min etadi.

Talabalar bilimlarini baholash nazorati bo'yicha OTM doirasida o'quv material maqsadlari va mazmunini korrektsiyalash imkoniyati ko'zda tutilgan. Mazkur bosqich kasbiy yo'naltirilgan o'quv texnologiyasini loyihalashtirishda yakunlovchi bosqich bo'ladi.

OTM ni loyihalashtirishning yuqorida tavsiflangan bosqichlari texnologik kartada (1-ilovaga q.) o'z ifodasini topgan. Texnologik karta bo'lajak o'quv jarayonining go'yoki pasporti bo'lib, uning ta'lim muvaffaqiyatini ta'min etadigan asosiy parametrlari yaxlit va keng ifoda etilgan. U o'ziga xos qurol hisoblanib, faqat ishlab chiquvchi-muallif tomonidagina emas, balki istalgan boshqa o'qituvchi tomonidan ham tegishli o'quv fani doirasida didaktik jarayonni amalga oshirish uchun foydalanilishi mumkin. Texnologik xaritada asosan quyidagilar o'z aksini topdi: fanning maqsadli vazifalari (diagnostik ko'rinishda ta'riflangan didaktik maqsadlar); o'quv materialining ham modulli shaklda (o'quv modullari soni), ham strukturaviy shaklda (aloqalar matritsasi, o'quv axboroti grafiklari; aniq o'quv mashg'ulotlarining strukturaviy-mantiqiy sxemalari, o'tkazish rejalari) tasvirlangan mazmuni; talabalarning bilish faoliyatlarini boshqarish sxemalari; ularni amalga oshirish imkonini beruvchi o'qitish shakllari, metodlari va vositalari; muallif ko'zda tutgan pedagogik masalalar va kommunikativ vaziyatlar; o'quv jarayonini baholash, nazorat qilish va korrektsiyalash tizimi.

Shu bilan bir vaqtda istalgan didaktik jarayon strukturasi motivatsiya komponenti ham bo'lishi lozim. O'qishda motivatsiya – bu talabalar uchun

o'rganilayotgan kursning shaxsiy ma'nosini egallashning ichki jarayonidir, o'qituvchi uchun – bu talabalar faoliyatini uyg'otish va uni boshqarish jarayonidir.

Demak, OTM da talabalarining kasbiy vazifalarni hal etishga motivatsiyali kirishishlari ta'minlanishi zarur. Bu vazifani kursni o'rganishning yakunlovchi bosqichida talabalar o'qituvchi rahbarligida, mustaqil ish davomida ishlab chiqilgan o'quv fani loyihasi doirasida bajardi.

Yuqorida qayd etilganidek, Bo'lajak jismoniy tarbiya o'qituvchilarini tayyorlash uchun loyihalar metodidan foydalanish juda sarmahsuldir. Loyihani ishlab chiqish jarayonida talabalarda bo'lajak o'quv jarayonini loyihalashtirish va konstruksiyalash uquvlari shakllanadi.

Loyihani bajarishda talabalar o'quv fani, o'quv-mavzu rejasi bloki va loyihagini, ishlab chiqilishi ko'zda tutilgan o'quv mavzusini talabalarining o'zlari tanlashadi. Bunda ularning kasbiy qiziqishlari, mavqelari va moyilliklari hisobga olinadi.

Talabalar ishlab chiqadigan loyiha o'z ichiga kirish, ikki bo'lim, xulosa va ilovani qamrab olgan.

Kirish qismida talabalar o'quv fanining mohiyatini, uning maqsadlari va vazifalarini, bo'lajak iqtisodchini tayyorlash tizimida tutgan o'rnini OTM DTS ga asoslanib ochib berishdi, shuningdek, mazkur o'quv yurtida uning o'qitish xususiyatlari va tafsilotini yoritishdi.

Loyihaning birinchi bo'limi tavsifiy ruhda bo'ldi. Talabalar tanlab olingan mavzuning fanni o'rgatish tizimida tutgan o'rnini, mavzulararo va fanlararo aloqalarni, mavzuni o'rganishning maqsadli vazifalarini asoslashdi. Shu erning o'zida o'qitish maqsadlarini diagnostik darajada ta'riflash masalasi ham hal etildi. Shundan so'ng loyihalashtirish har bir o'qitish bosqichining xususiyatlarini ishlab chiqishga o'tadi. Loyiha doirasida: o'quv materialini o'rganishning axborotli sig'imi, talabalar o'qitilganliklarining talab etiladigan darajalari, yaratiladigan kommunikativ vaziyatlarning turlari, bo'lajak iqtisodchining bilish faoliyatlarini boshqarish usullari aniqlandi.

Loyihaning ikkinchi bo‘limida talabalar o‘zlari tanlagan mavzuni o‘rganishni tashkil etishning strukturaviy-mantiqiy sxemasini taqdim etishdi. Buning uchun ular mavzuni o‘rganish jadvalini, uning tafsilotini, fanlararo, mavzulararo va mavzular ichidagi bog‘lanishlar, o‘quv mashg‘ulotlarining har xil turlarini o‘tkazish rejasini o‘z ichiga olgan texnologik kartalarni ishlab chiqishdi.

Loyiha xulosasida OTM o‘quv yurtida aniq fanni, tanlab olingan aniq mavzuni o‘rganish doirasida o‘quv jarayonining kechish xususiyatlari yoritildi.

**IQTISODIYOTNI INNOVATSION RIVOJLANTIRISH SHAROITIDA
TALABALAR BANDLIGINI TAMINLASHDA KASBIY VAZIFALARNI
HAL ETISHDA, KASBIY FAZILATLARNI TARBIYALASH**

Bu holda talabalar bilish faoliyatining mavzusi axborot bo'ladi. Subyekt tomonidan o'zlashtirilishi natijasida u bilimga aylanadi va shu orqali bu faoliyatning muayyan natijasi bo'ladi. Kasbiy faoliyatning mavzusi axborotni o'zgartirishdan iborat, u holda subyektning kasbiy faoliyati natijasida o'zining ham o'zgarishi haqida gapirish mumkin. Kasbiy faoliyat (real yoki modellangan) jarayonida va natijasida subyekt o'zgarishining ko'rsatkichi sifatida bu faoliyatga adekvat bo'lgan motivlarni hisoblash mumkin.

Talabalarning o'qishdagi bilish faoliyatlarini shartli ravishda o'quv vazifalari va muammolarini hal etish bo'yicha faoliyat deb ifodalash mumkin. Kasbiy faoliyatni (o'qishda modeli shaklda berilgan faoliyatni) amaliy masalalar va muammolarni yechish faoliyati bilan bog'lash mumkin. Bu ikkala faoliyatni uyg'otuvchi motivlar ham mavzulariga ko'ra farq qiladi.

Shunday qilib, o'quvchilar bilish motivlarining mavzusi bo'lib bilimlar maydonga chiqadi, ular bu holda o'qitish jarayonida kasbiy faoliyat kontekstiga uni dinamik modellashtiradigan kirish vositasiga aylanadilar. Bu mavzuni kasbiy motivlarning sifat jihatidan boshqa mavzusiga – ishlab chiqarish va mehnat mahsulotiga, garchi modeli shaklda bo'lsa ham, aylantirish imkoniyatlari yaratiladi.

Demak, bilish faoliyatining maqsadi va natijasi subyektning o'zini uning uchun yangi bilimlarni o'zlashtirish (kashf etish) ma'nosida o'zgartirish, rivojlantirishdan iborat, kasbiy faoliyatning maqsadi va natijasi esa uning mavzusini o'zlashtirilgan axborot asosida mahsulotga o'zgartirishdir.

O'quv faoliyatining rivojlanishi jarayonida mavzuni o'zgartirish natijasida bu faoliyatning o'zgarish dalili va ma'nosi oydinlashadi: bilish faoliyatining ma'nosi

(subyektning bo'lajak kasbiy faoliyatni egallash vositalari – bilimlar va ularni egallash vositalarini o'zlashtirilishida namoyon bo'ladigan o'zgarishi, rivojlanishi) kasbiy faoliyat ma'nosiga (kasbiy faoliyatning o'zining mavzusi, usullari va vositalarining o'zgarishiga) o'tadi.

Kontekstli o'qitish nazariyasiga muvofiq ravishda bilimlar ta'limning oddiy maqsadi bo'libgina qolmasdan, balki uni amalga oshirish, o'quvchining o'zining ham rivojlanishining zaruriy vositasi bo'lsagina, ular anglangan va ta'sirchan bo'ladi. Bunday o'qitishda nazariy bilimlarni kasbiy mazmun bilan ishlash vositasiga aylantirish uchun psixologik-didaktik sharoitlar yaratiladi.

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtirib, aytish mumkinki, bo'lajak mutaxassis tomonidan istalgan amaliy masala yoki o'quv muammosini hal etish vaziyatida bilish motivlari ham, amaliy (kasbiy) motivlar ham o'rin oladi. Chunki o'quvchi nazariy bilimlardan ularni hal etish vositasi sifatida foydalanadi.

Bilimlarni qo'llash vaziyatida kasbiy motivlarning tug'ilishi istalgan uquv, buning ustiga kasbiy-o'xshash masalada yoki muammoda mujassamlashgan kasbiy mazmunga shaxsiyatli ma'no beradi, an'anaviy o'qitishda esa ular talaba uchun sof akademik, formal ma'no kasb etgan bo'lar edi.

Yuqorida bayon etilganlarga asoslanib, bo'lajak mutaxassis kasbiy layoqatliligining strukturasi uning uchta komponenti: nazariy, amaliy va motivatsiya koeffitsientlari birligini ajratib ko'rsatishni zarur deb hisoblaymiz.

Shu munosabat bilan dissertatsiya tadqiqoti doirasida bo'lajak jismoniy tarbiya o'qituvchilari uchun uni OTMda tarbiyalash jarayoniga tadbiquan kasbiy kompetenlitushunchasining mohiyatini aniqlashtirish maqsadga muvofiqdir.

bo'lajak iqtisodchining kasbiy layoqatliligining OTMda tarbiyalash jarayoniga tadbiqui mazmuni bo'lajak kasbiy faoliyatning maqsadlari, vazifalari, xarakteri bilan aniqlanadi. OTM bitiruvchisining mazkur faoliyatni amalga oshirishga nazariy, amaliy va motivatsiyali tayyorligi va qobiliyatining moddiy, ijtimoiy va shaxsiy ahamiyat – o'quv fanini o'qitish texnologiyasi loyihasida yuzaga chiqadigan birligidan iborat bo'lib, uning amaliyotda amalga oshirilishi

OTM mutaxassislarini tayyorlash vazifalarini maqsadga yoʻnalgan tarzda hal etilishini taʼminlaydi.

OTMning taʼlim jarayonida talaba kasbiy tayyorlash subyekti sifatida kasbni egallaydi, natijasi esa uning kasbiy layoqatliligidan iborat boʻladi. Bunda boʻlajak mutaxassisning kasb egallash faoliyati *kasbiy kompetentlikni tarbiyalash davri* sifatida ham kechadi. Talaba kasbiy-taʼlimiy jarayonning boshqa subyektlari bilan (oʻqituvchilar, kursdoshlarining katta va kichik guruhlari, oʻzini rivojlantirish subyekti sifatida oʻzi bilan) oʻzaro ishlaydi, yaʼni oʻzini taʼlimning tegishli darajasi va bosqichi mutaxassisi sifatida namoyon etadi.

Shunday qilib, boʻlajak iqtisodchining kasbiy bilimlarini kasbiy fikrlash va ishlash uquvlariga toʻlaqonli oʻtkazish uchun oʻqituvchi – kasbiy-taʼlimiy vazifa – talabalar guruhi, kasbiy-taʼlimiy vazifa – talaba, talaba – topshiriqlar – talabalar guruhi va h.k.lar birikmalaridagi kasbiy-taʼlimiy oʻzaro ishlash etarli emas. Yana talabaning ishlashida bilimlarni qoʻllash tajribasi ham zarur, bu esa kasbiy ishlarni amalga oshirish va shu asosda ularga mos kasbiy oʻquvchilarning qaror topishiga yordam beradi. Bunday tajribaning toʻplanishi talabalarning moddiy-texnik bazasi OTMdan iborat boʻlgan ishlab chiqarish amaliyoti chogʻidagina emas, balki ularning oʻquv fani loyihasini yaratishlari jarayonida ham roʻy berishi lozim. Loyihaning himoyasi esa oʻquv mashgʻulotlarini oʻtkazish davrida koʻzda tutilgan.

Aytilgan fikrlardan kelib chiqadiki, oliy taʼlim tizimida mutaxassisning kasbiy kompetentligitarbiyalashni, kasbiy uquvlarni va ularning qiymatli yoʻnalganligini bosqichli rivojlantirish va tarbiyalashdan uning faoliyatining aniq mahsulotida ifodalangan natijaga tomon harakat koʻrinishida tasvirlash mumkin.

Bu holda loyihani yaratish talabaning oʻquv-kasbiy faoliyatida asosiy omil boʻlib yuzaga keladi.

Pedagogik taʼlimning nazariyasi va amaliyotida, psixologik-pedagogik tayyorlash tizimida «vazifalar» metodi qadimdan maʼlum. Hozirgi vaqtda pedagogika metodologiyasida tarbiyaviy yondashuv pedagogik faoliyatni tavsiflash va tadqiq qilishning nazariy asosi sifatida qaralmoqda.

Turmushda pedagogning juda ko'p pedagogik vazifalarni: analitik-refleksiv, konstruktiv-prognostik, tashkiliy-faoliyatli, baholash-axborotli, korreksion-rostlash vazifalarini hal etishiga to'g'ri keladi. Ularning hammasini o'qituvchi pedagogik faoliyatining aniq turlarini tavsiflovchi ishlar, operatsiyalar ketma-ketligidan iborat mustaqil tizimlar deb tasavvur qilish mumkin.

OTMning ta'lim jarayonida aniq o'quv fanlari yordamida bo'lajak mutaxassislarning o'quv-kasbiy vazifalarni hal etishga jalb qilinishi kasbiy kompetenlikni tarbiyalashning omillaridan biridir. Bu borada quyidagi vazifalar guruhlari mavjud:

– **subyektli-amalga oshiriladigan** (motivatsiyali, jalb qilinadigan, tashkiliy, diagnostik, nazorat, regulyativ, korrekktiv, analitik, baholash) –OTM kasbiy ta'lim jarayonining subyektli sifatida talaba tomonidan o'zini dolzarblash, o'zini amalga oshirish va o'zini rivojlantirish strategiyasi va taktikasi asosida hal qilinadigan vazifalar guruhlari;

– **mazmunli-texnologik** (diagnostik, maqsadni yaratuvchi, loyihalovchi, konstruktiv, boshqaruvchi, rag'batlantiruvchi va boshq.) – o'quv sharoitlarida o'quv fani loyihasini talabaning kasbiy faoliyatni (yoki uning lavhasini) modellashtirish sifatida yaratishi, uni «himoya qilish» va taqlidiy o'tkazish, mutaxassislarning va kursdoshlarning butun nazariy va amaliy o'qish davrida kasbiy faoliyatlarini kuzatishi, tahlil qilishi va baholash davomida aniqlanadigan va hal etiladigan vazifalar guruhlari;

– ko'rgazmali-empirik (analitik, loyihali, diagnostik, baholashli) – oldingi ikki guruh vazifalar bilan parallel ravishda o'z kasbiy faoliyatining kasbiy kompetenlikda talaba tomonidan erishilgan darajasi bilan ifodalanadigan oraliq va yakuniy natijalarini baholar kriteriyalarini qo'llash uchun oldindan qo'yiladigan va yechiladigan vazifalar guruhi.

Bunday yondashuvda o'quv-bilish samaradorligiga yo'nalish birdan-bir maqsad bo'lib qolmasdan, balki kasbiy kompetenlikni tarbiyalash maqsadiga erishish vositasiga aylanadi: talaba ta'limiy-kasbiy dasturning barcha bo'limlari bilimlari va faoliyat usullarini subyektli-amalga oshiriladigan, mazmunli-

texnologik va ko'rgazmali-samarali kasbiy vazifalarni hal etish vositasiga aylantirish texnologiyasini egallaydi.

Shu bilan birga shuni ham ko'rsatib o'tish muhimki, oliy pedagogik ta'limning an'anaviy tizimida talabalar birinchi kursdan (bosqichdan) boshlab asosan o'zlarining o'quv-bilish faoliyatlarining to'laqonli ishlashini ta'minlashga qaratilgan vazifalarni hal qila boshlaydilar, kasbiy vazifalar esa ular oldida faqat yuqori kurslarda pedagogik amaliyot davrida, shuningdek, o'qishni bitirganlaridan so'ng mustaqil kasbiy mehnat jarayonida yuzaga keladi.

OTM bo'lajak iqtisodchisining kasbiy layoqatliligini tarbiyalashda texnologik yondashuv zahira bo'lishi mumkin deb hisoblaymiz, unga asosan kasbiy faoliyatni egallash pedagogik sharoitlar va psixologik mexanizmlarni hisobga olib tuziladi: bunda, birinchidan, o'qitilayotgan odam faqat oddiy talaba bo'lib qolmasdan, balki shakllanayotgan va rivojlanayotgan mutaxassisga aylanadi, ikkinchidan, u to'plangan imkoniyatlar modellashtiriladigan, taqlidlanadigan yoki real kasbiy faoliyat sharoitlarida kasbiy kompetenlikning tarbiyalanishini ta'minlaydi.

Shu nuqtai nazardan, OTM o'qituvchilarining talabalar (kasb-hunar kollejlarning bo'lajak iqtisodchilari) bilan ta'limiy ishlar davomida faoliyatlar samarali bo'lishini kasbiy faoliyatni o'zlashtirish, amalga oshirish va rivojlantirishning quyidagi psixologo-pedagogik mexanizmlari ta'min etiladi.

Kasbiy kompetenlikni barqarorlashtirish – uning komponentlarini turg'un holatga keltirish, ularni faoliyatda mustahkamlashni nazarda tutadi:

1. O'qituvchi tomonidan o'qitish maqsadlari orqali aniqlangan bo'lajak faoliyat va mo'ljallanayotgan natija talaba ongida yangicha ma'no kasb etadi. Buning natijasida kasbiy faoliyatni o'rganish bo'yicha shaxsiy uning ehtiyoji shakllanadi – motivlari va muhimlik yo'nalishlari dolzarblashadi.

Berilgan maqsadning aks etish darajasi talaba faoliyati yo'nalganligiga qanchalik uning mosligi bilan bog'liq. Ular to'liq mos tushganida maqsadni subyektiv qabul qilish, uni o'zlashtirish va unga amal qilish sodir bo'ladi. Berilgan maqsad va yo'nalganlik qisman mos tushganida yoki ular qarama-qarshi turganida

boshqarish boshqa mexanizmlar – to‘ldirish va boshqa shaklga o‘tkazish yordamida amalga oshiriladi.

2. Kelgusi faoliyatning ehtiyojlari va dolzarblashgan motivlari ta’sirida talabalarga bo‘ljak kasbiy faoliyatning dolzarb ahamiyatli orientirlarni hisobga oluvchi maqsadi yaratiladi. Faoliyatining shaxsiy maqsadini kasbiy faoliyat motivlari bilan muvofiqlashtirish, uning muhimligini baholash faoliyat shaxsiyatli ma’nosining hosil bo‘lishiga olib keladi.

Bu bosqichda OTM o‘qituvchisining o‘qitish davomida metodik mashg‘ulotlardan bir qismini maxsus ajratishi maqsadga muvofiqdir. Bunday moslashtirish natijasida talabada kasbiy faoliyatni o‘rganishga shaxsiyatli ma’no paydo bo‘lsin, shakllansin.

3. Talabani bo‘ljak kasbiy faoliyatini yaratish aniq pedagogik vaziyatlarning maqsadlarini ishlab chiqishda, ularning tartibini belgilash va shu asosda vaziyatlarning tartibini tuzishda, mazmunini, amalga oshirish usullarini aniqlashtirishda o‘z ifodasini topadi.

O‘qituvchi talabalarga sharoitlar yaratib, ular bilan ishlashni individuallashtirib, ularni kasbiy faoliyatlarga kompetenliklari darajasiga muvofiqlashtirib yordam ko‘rsata boradi.

4. O‘ylangan ishni amalga oshirish mutaxassisni tayyorlash maqsadiga erishish uchun zaruriy vositalarni qo‘llash yo‘li bilan amalga oshiriladi. Faoliyat davomida uni yo‘naltiruvchi va rostlovchi motivlar paydo bo‘ladi. Oraliq natijalar maqsadlari bilan solishtiriladi, bu esa ular rejalashtirilgan natijada mujassamlashgunga qadar faoliyat maqsadlari bilan solishtiriladi.

O‘quv jarayoni vaqtida o‘qituvchi talabalar bilan va talabalarning o‘zaro birlari bilan o‘zaro ishlashlarini tashkil etadi. Bo‘ljak mutaxassisning xizmatlari o‘z iste’molchilari bilan ishlarini aks ettiradi. Har bir holda talabalar faoliyatidagi kasbiy kompetenlikasosiy komponentlarining yashiringan tomonlari ajratiladi, bundan maqsad yutuqlarni tahlil qilishda ularga e’tiborni jalb qilish va keyingi topshiriqlar tizimlarini bajarishda ularni hisobga olishdir.

5. Tahlil vaqtida talabaning o'quv-kasbiy faoliyat jarayoni va olingan natijaning obyektiv, subyektiv muhimligi ikkita maqsad: berilgan va qabul qilingan maqsadlar bilan taqqoslash vositasida baholanadi.

Hosil qilingan natija qabul qilingan natijaga mos bo'lganida kasbiy kompetenlikkomponentlarining barqarorlashuviga erishiladi. O'qituvchi hal etiladigan pedagogik vazifalar tizimida ularni davriy ravishda dolzarblashtirib turishi lozim.

Olingan subyektiv natija qabul qilingan maqsadga muvofiq bo'lmaganida hodisaning sabablari izlanadi. Sabablar talabalar tomonidan kasbiy kompetenlikkomponentlarini buzilgan shaklda aks ettirilishidan yoxud ularning parametrlari o'qitish va o'qish jarayonini amalga oshirish bosqichlarida o'qituvchi tomonidan hisobga olinmaganligidan iborat bo'lishi mumkin.

Bu sabablarni bartaraf etishga birinchi holda talabalarning kasbiy kompetenlikkomponentlari mazmunini aniqlashtirishning va chuqurroq tushunishlarini o'zini-o'z refleksiyalashga o'rgatish yo'li bilan, ikkinchi holda esa o'qituvchi tomonidan talabalar faoliyatini kasbiy kompetenlikning shakllanganligini hisobga olib individual-guruhli tabaqalash talablarini bajarish bilan erishiladi.

Barqarorlashtirish mexanizmi to'ldirish mexanizmi bilan o'zaro bog'liq va birgalikda bo'lib, uning to'rtinchi va beshinchi bo'g'inlari bilan parallel amal qila boshlaydi. *To'ldirish mexanizmi* deyilganda kasbiy yo'nalganlik va uquvlarni o'stirish tushuniladi. Bu mexanizm quyidagi hollarda qo'llaniladi:

– o'qituvchi kasbiy ahamiyati katta topshiriqlarni ishlab chiqayotganida, biroq talabalar kasbiy kompetenliklari mazmunini hisobga olish ularning bajarilish imkoniyatlari dolzarb ta'minlanganligini ko'rsatganida. Bu holda o'qituvchi to'ldirish mexanizmini tadbiq etib, ularning bajarilishini dolzarb asosga ega bo'lgan boshqa topshiriqlarning tarkibiy qismiga aylantiradi;

– faoliyat davomida rejalashtirilmagan muhim natija olinganida. Bu holda o'qituvchi to'ldirish mexanizmini qo'llanadi.

To'ldirish mexanizmini qo'llash kasbiy kompetenlikning shakllanishiga va shunga mos ravishda uning transformatsiyalanishiga olib keladi.

Kasbiy kompetenlikni transformatsiyalash deyilganda uning komponentlari mazmunini, strukturasi va ta'sirchanligini o'zgartirish, almashtirish tushuniladi.

bo'lajak jismoniy tarbiya o'qituvchilarining ijodiy qobiliyatligini o'qitish texnologiyalari vositalari bilan shakllantirishga yordam beradigan psixologik-pedagogik sharoitlar quyidagilardan iboratdir:

– o'quv kursini o'rganishda aniq maqsadli yo'nalganlik (bo'lajak iqtisodchida mashg'ulot, mavzu, bo'limning maqsadini ifodalay olish), ularni foydalaniladigan o'qitish shakllari, metodlari va vositalariga bog'liq ravishda tabaqalashtirish (differentsiallashtirish), aniqlashtirish va umumlashtirish, o'quv mashg'ulotining ustuvor, asosiy va yordamchi maqsadlarini ajratish; o'quvchilar faoliyati maqsadini unga mos holda amalga oshirish uquvlarini shakllantirish;

– o'quv fanini o'rganishda bo'lajak iqtisodchida o'quv materialini tanlash va umumlashtirish, uni tabaqalashtirish va integrallashtirish; mazmunining didaktik elementlarini, ularning turlarini va belgilarini aniqlash; mazmunini va uning fragmentlarini o'qitish maqsadlari bilan muvofiqlashtirish; o'quv mazmunini loyihalashtirish, talqin qilish va tizimlashtirish uquvlarini ishlab chiqishni nazarda tutadigan tizimli mazmunni ta'minlash;

– o'quv jarayonini bo'lajak iqtisodchida o'qitish metodlari, shakllar va vositalar mazmunini qo'yilgan maqsadlar, o'rganilayotgan o'quv materialini mazmuni, o'quvchilarning yosh va individual xususiyatlariga muvofiq qilib amalga oshirish, tegishli o'quv vaziyatlarini yaratish va o'quv topshiriqlarini ishlab chiqish uquvlarini ta'minlaydigan moslashuvchan tashkiliy-metodik ta'minot;

– o'quv kursini o'rganishda bo'lajak iqtisodchida uning ijodiy qobiliyatini hisobga olgan holda yangi pedagogik texnologiya o'quvlarini, o'quv jarayonining vazifalari strukturasi va imkoniyatlarini, o'qituvchi va o'quvchilarning o'zaro bog'liqligini tarbiyalash uchun sharoitlar yaratadigan texnologik faoliyatga yo'nalganlik;

– o‘quv fanini o‘rganishda o‘quv fani loyahasini ishlab chiqishga qiziqishni tarbiyalash, shuningdek, ishlab chiqilgan loyihalarni OUYuo‘quv jarayoni amaliyotida qullashni amalga oshirish imkoniyatini berish asosida yuzaga keladigan qiziqishga yo‘nalganlik.

Bu mexanizmning amal qilishi talabalar faoliyati yo‘nalganligini qayta baholashda va buning ketidan keladigan ularning uquvlarini o‘zgartirishda o‘z ifodasini topadi, pirovard natijada, bu kasbiy kompetenlikning shakllanishiga olib keladi.

O‘quv yurti o‘qituvchisiga kasbiy faoliyatning uchta asosiy tipi: pedagogik, ilmiy va jamoaviy faoliyat tiplari xosligi ta’kidlanadi. Lekin pedagogning kundalik amaliyotida ko‘rsatilgan faoliyat tiplari uzviy o‘zaro aloqadorlikda va o‘zaro singib ketganligi oqibatida ularni chegaralash ancha murakkabdir. Tadqiqot manfaatlarini nazarda tutgan holda asosiy e’tibor OTM *o‘qituvchisining o‘qituvchilik faoliyati* va tegishli kasbni OTMda egallaydigan talabalarning o‘quv faoliyati xususiyatlariga qaratiladi. Bo‘lajak mutaxassislarni OTMda tayyorlash sifatini oshirish hozirgi zamon sharoitlarida OTMni takomillashtirish va rivojlantirish bo‘yicha qoidalarda ifodalangan obyektiv qonuniyatlarni hisobga olish, ta’lim jarayonining pedagogik imkoniyatlaridan to‘liq foydalanish shuningdek, bo‘lajak iqtisodchining bo‘lajak pedagogik faoliyat¹⁹ining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olish bilan amalga oshirilishi mumkin.

Shu bilan birga mavjud adabiyotlarning tahlili OTMda tilga olingan mutaxassislarni tayyorlash tarbiyasi muammosida mavjud bo‘lgan bir qator ziddiyatlarni ajratish imkonini beradi.

Birinchidan, oliy o‘quv yurtlarida nazariy tayyorlash amaliy tayyorlashdan ko‘proq bo‘ladi (asosan, ta’lim va tarbiya birligining asoslanganligini amalga oshirishga, uni nazariylashtirishga yo‘naltirilgan). Bu oliy ma’lumotli mutaxassis

¹⁹ Педагогик фаолият – ўқув дастури ёки бир қатор бошқа дастурлар, шунингдек, таълимнинг бошқа вазифалари ва унинг ижтимоий (иқтисодий, сиёсий, маънавий, эстетик) мақсадларида кўзда тутилган натижаларига эришиш учун таълим муассасаларида махсус тайёргарлиги бўлган мутахассислар томонидан амалга ошириладиган фаолият. Академик С.С.Ғуломов таҳрири остида Олий таълим, луғат маълумотнома. Тошкент, «Молия», 2003 йил. 237 бет.

o'z mehnat vazifalarini bajarishida kasbiy amaliy tayyorgarlikka kamroq ehtiyoj sezadi degani emas. Ma'lumot darajasining va intellektual rivojlanishining yuqoriroq darajasi tufayli u nazariy bilimlarni amaliy bilimlarga aylantirishga va ularni amaliyotda qo'llay olishga qodirdir. OTMning (o'rta kasbiy o'quv yurtining) o'qituvchisi esa amaliyotga yo'naltirilgan mutaxassislarni aniq mehnat uquvlari va malakalariga ega qilib tayyorlashga harakat qilishi lozim, ularni tarbiyalash esa o'quv, ishlab chiqarish amaliyotlari davrida, o'rta bo'g'in mutaxassisi faoliyatiga oid talablarga muvofiq ravishda ro'y beradi. Shu sababli o'rta kasb-hunar talabalarini nazariy tayyorlash ishlab chiqarish ta'limi bilan biriktirilgan va to'laligicha unga tayanadi. OTM talabalari, dissertatsiya tadqiqoti natijalarining ko'rsatishicha, bir qator sabablarga asosan OTMda ishlab chiqarish amaliyoti doirasida bunday turdagi kasbiy vaziyatlarni hal etishga tayyor bo'lmas ekanlar.

Ikkinchidan, OTM talabalari o'z kasbiy faoliyatlarida bajarishlari lozim bo'ladigan barcha ishlarni (operatsiyalarni) egallab olishlari kerak, bu ishlar doirasi juda keng va xilma-xildir. Oliy ma'lumotli mutaxassis hal etadigan masalalar doirasi, ularning murakkabligi, qo'yilishining yangiligi har bir holda, eng avvalo, nazariy nostandart fikrlashni talab etadi. Mana shu narsa OTM professor-o'qituvchilar tarkibining talabalarni o'qitishi nazariy mazmunini tarbiyaga yo'naltiradi.

Uchinchidan, umumilmiy fanlar oliy ta'lim tizimida ancha katta o'rin egallaydi: ular umumkasbiy tayyorgarlik uchun faqat asos bo'libgina qolmasdan, balki mustaqil ahamiyatga ham ega, chunonchi, mutaxassislarning yuqori aql-zakovatli bo'lishini ta'minlaydigan tarbiya manbai, ilmiy tafakkur mantig'ini egallashga, fan, texnika, jamiyat, odam taraqqiyotiga tarixiy nuqtai nazardan qarashga yordam beradi. Ayni shu umumiy ma'lumot darajasining yuqoriligi oliy ma'lumotli mutaxassislarning yangi texnologiyalarni yaratish bo'yicha ijodiy masalalarni hal etish qobiliyatlarini ta'minlaydi, dalillar, voqealar va hodisalar orasidagi bog'lanishlarni chuqurroq anglashga yordam beradi. Umumilmiy tayyorgarlik OTMda umumkasbiy va maxsus tayyorgarlikning 40%idan kam bo'lmagan qismini tashkil etadi.

O'rta kasbiy ta'lim tizimida o'quvchilar ma'lum umumilmiy bilimlar oladilar, biroq bu, odatda, fanning amaliy ahamiyatga ega bo'lgan va maxsus fanlar bilan integratsiyalanadigan asoslaridan iborat bo'ladi.

Mazkur xususiyat bo'lajak jismoniy tarbiya o'qituvchilarini tayyorlashda vazifani amalda hisobga olishni taqozo etadi. Talabalar o'qitish-kasbiy faoliyatlarida OTMda o'qitish tajribasi va an'anaviy tizimini, yuqorida aytilgan xususiyatlarni hisobga olmasdan, bo'lajak iqtisodchining o'qitish tizimiga ko'chiradilar. O'qituvchi o'quvchilarning bo'lajak kasbiy faoliyatlarini (bizning holda bu maktabgacha tarbiya muassasalarining bo'lajak tarbiyachilaridir), ularning mustaqillik darajasini va o'qitishning tashkiliy shakllarida ishtirok etishga tayyorliklarini hisobga olishi muhimdir, bular jamoaviy ishni bajarishda ham, yakka tartibdagi (individual) ishni bajarishda ham tashabbuskorlikni, faollikni, shaxsiy javobgarlikni talab etadi. Bundan tashqari, OTMda o'qitishning tashkiliy shakllari jarayonida tarbiya majmui ancha o'ziga xosdir. U umumta'lim maktabida qabul qilingan sinf-dars tizimidan ham, OTMdagi ma'ruza-seminar tizimidan ham farq qiladi.

O'rta kasbiy ta'limda o'qitishning o'ziga xosligi o'qitishning ham umumta'lim maktabida, ham OTMda qo'llaniladigan tashkiliy tarbiyaviy shakllarini birgalikda olib borishdan iborat. U ko'proq xilma-xil, moslashuvchan va harakatchandir. Bu OTM maktabining faoliyati, bir tomondan, o'rta umumiy ta'limni, ikkinchi tomondan esa, kasbiy tayyorgarlikni ta'minlashga yo'naltirilganligi bilan asoslanadi. Bu tarbiya o'quvchilarning yosh xususiyatlariga ham mos kelishini ta'kidlash lozim.

Bunda bo'lajak iqtisodchining ta'lim darajasi ham hisobga olinadi. O'rta kasbiy ta'limning Davlat ta'lim standarti ikkita darajani – bazaviy va yuqori darajalarini belgilaydi.

Kollejlar OTMning yuqori darajasini amalga oshiradilar. Sharqona tarbiya shu bilan tavsiflanadiki, uning uchun boshlang'ich ta'lim OTMning bazaviy darajasi bo'lib, u o'quv muddati bilan to'ldirilgan. Bu muddat kasbiy ta'limning yuqori darajasini ta'minlash uchun samarali bo'lib, quyidagilarni nazarda tutadi:

– nazariy va amaliy tayyorgarlik nisbatini kasbiy tarbiyalaganlikka asoslangan yoʻsinda kuchaytirish yoʻnalishini oʻzgartirish (biroq, umumilmiy yoʻnalishda emas, balki umumkasbiy va hatto maxsus yoʻnalishda – kasbiy faoliyat sohasidagi bilimlarni chuqurlashtirish va kengaytirish);

– kasbiy taʼlim mazmunida umumilmiy tayyogaraklik qismini oshirish;

– oʻquvchilar tanlovi boʻyicha kurslar darajasini oshirish;

– auditoriyadan tashqari mustaqil ishlar darajasini oshirish;

– yuqori kurslarda darslarni tashkil etish jarayonini OTMdagiga yaqinlashtirish.

Shu munosabat bilan, oʻrta boʻgʻin kadrlarini tayyorlash uchun masʼul boʻlgan OTMning professor-oʻqituvchilar tarkibiga tarbiya shakllariga alohida talablar qoʻyiladi. Oliy oʻquv yurtlari ilmiy-pedagogik jamoasining kasbiy faoliyatini takomillashtirishning zaruriy sharti oʻquvchilarning mustaqil oʻquv-bilish, kasbiy-amaliy faoliyatlarini tashkil etish va rahbarlik qilishga oʻtish, tanlov erkinligi va mavqeini oʻzi belgilash, ijodiy qobiliyatlarni namoyon etish hamda jamiyatga va ehtiyojlariga mos kasbiy ongni tarbiyalashga asoslangan yangi mutaxassislarning qaror topishida oʻz rolini anglashdan iborat. Sir emaski, oliy oʻquv yurtlarining koʻpchilik oʻqituvchilari pedagogik faoliyatni oʻquvchilar oʻzlashtirishlari natijasida kasbiy bilim va uquvlar tizimi sifatida shakllanadigan kasbiy ahamiyatli axborotni (oʻqitish mazmunini) uzatish deb tushunadilar. Asosiy didaktik tamoyillarning amalga oshirilishi esa boʻlajak mutaxassis shaxsiyatini tarbiyalash jarayonida oʻqituvchining faol ishtirok etishini nazarda tutadi, yaʼni pedagogik faoliyatning mohiyati pedagogning oʻz oldiga pedagogik maqsadlar va vazifalarni qoʻyib, ularni keyin oʻquvchilarning vazifalariga aylantirishidan iborat boʻlish kerak, bu esa ularning faolligini ragʻbatlantirishi, shaxsiyatning rivojlanishida ijodiy oʻzgarishlarga olib kelishi lozim.

OTM bitiruvchisini unga kasbiy bilimlarni oʻtkazish (translyatsiyalash) oʻrniga shaxsiyatini rivojlantirishga qayta yoʻnaltirish, «subyekt-obyektlar» munosabatlarini «subyekt-subyektlar» munosabatlariga almashtirish, boʻlajak mutaxassis modelini ham ayrim shaxsning, ham ijtimoiy amaliyotning ehtiyojlarini

qanoatlantiradigan shaxsiyat va kasbiy sifatlarning majmuasi sifatida tizimli qarash – bularning hammasi o‘qituvchilar jamoasidan ongini qayta qurish, o‘z roli va vazifalarini qayta ko‘rib chiqish bo‘yicha ijodiy ishni, o‘z omilkorligini oshirishni talab qiladi. Shu munosabat bilan oliy o‘quv yurtlari professor-o‘qituvchilari tarkibini tayyorlash va malakasini oshirishning shakllarini uzluksiz pedagogik ta’lim tizimini modernizatsiyalash va rivojlantirish vaziyatida o‘z mazmuni va tashkil etilishi bo‘yicha OTM tizimini kadrlar bilan to‘ldirishni ta’minlaydigan qilib izlash juda dolzarb masala bo‘lib qolmoqda.

Bu sharoitlarda OTMning eng muhim vazifasi pedagogik kadrlar tayyorlash jarayonini ilmiylashtirish, uni insonparvarlik ruhi asosida kasbiylashtirishga uyg‘unlashtirishdan iborat. Ta’limning maqsadi bo‘lajak mutaxassislarni kasbiy faoliyatga o‘rgatish, har bir o‘quv fanining vazifasi esa faqat ilmiy bilimlarning o‘zini berish emas, balki kelgusida uning ilmiy mazmunidan kasbiy muammolarni hal etishda foydalanish ehtiyojini tarbiyalashdan iborat bo‘lib qolmoqda. Shu nuqtai nazardan o‘qituvchi ma’lum o‘qitish bosqichining oxirida talabalarning dunyoqarashida maqsadga muvofiq o‘zgarishlarni, bo‘lajak mutaxassislarni tayyorlashning birlikda, yaxlit jarayon sifatidagi o‘ziga xosligini ko‘ra bilish asosida, tasavvur qilishi maqsadga muvofiqdir. Talabalarni bo‘lajak kasbiy faoliyatga (kasb-hunar kollejida o‘quv fanlarini o‘qitishga) o‘qitishga tizimli, shaxsiyatli-faoliyatli va kompetenlik (omilkorlik) yondashuvi har bir o‘quv fanining ilmiy mazmunini; muammolarni fanlararo hal etish jarayonini tahlil qilishni; hal etish jarayonini asosiy fanlar «apparatidan» albatta foydalanish bilan chuqur ilmiy asoslashni; kasbiy qarorlar qabul qilish nazariyasi va amaliyotini ishlab chiqishda asosiy fanlarning begonalashib qolishini bartaraf etish uchun sharoitlar yaratishni nazarda tutadi. Kasbiy vazifalarni hal etish yaxlit jarayonining fanlar bo‘yicha komponentlarini aniqlash – bu OTMda muammoni tegishli fan vositalari yordamida hal etish, uning mazmunini fan mantig‘iga asoslanib tuzish yo‘nalishli-ilmiy tahlil texnologiyasi va natijasidir.

Oliy pedagogik ta’limni gumanitarlashtirish (insonparvarlashtirish) o‘qituvchilarning (jumladan, bo‘lajak iqtisodchining) tegishli uquvlaridan

tashqari, o'quv kurslarini ijodiy fikrlaydigan mutaxassisni yaxlit kasbiy tayyorlash tizimining qismi sifatida ko'rish, asosida o'quvchilarning kasbiy muammolarni hal etish bo'yicha mustaqil, faol ishlari yotadigan zamonaviy o'qitish texnologiyalarini yaratish va joriy qilish uquvlarini nazarda tutadi. Teng huquqli hamkorlik, pedagogning ekspert-maslahatchi sifatida talabaga ilmiy axborot olamida yo'nalish olishiga yordam berishi ularda kelajak kasbiy faoliyat samarador bo'lishining majburiy shartiga aylanmoqda.

Bu barcha qoidalar bo'lajak iqtisodchiga ham taalluqlidir.

Sh.Xolmatov, B.Raximov,, N.Qurbonova, M.N.Skatkin asarlarida bayon qilingan OTMda o'qitishni tashkil etishga faoliyatli yondashuv nuqtai nazaridan pedagog mehnati o'qituvchi va o'quvchilarning, ularda ma'lum faoliyat turlarini tarbiyalashga yo'naltirilgan ishlar tizimi sifatida qaralishi mumkin. O'qish jarayonining asosiy harakatlantiruvchi kuchi yuzaga keladigan bilish ehtiyoji qanoatlantirishdan iboratligi sababli, o'quv faoliyati, odam faoliyatining turlaridan biri bo'lgani holda, albatta ham o'qituvchilarning, ham o'quvchilarning ma'lum darajadagi faolliklari bilan tavsiflanishi lozim. Bunda pedagogning kasbiy faolligi o'qitish va talablarni rivojlantirish vazifalarni hal etishni nazarda tutadi. U quyidagidan iborat: OTM o'qituvchisi, mutaxassisni tayyorlash maqsadlariga asoslanib, o'z oldiga maqsadlar va vazifalarni qo'yadi, bilish ehtiyojini tarbiyalash va ushlab turishni ta'minlaydigan vositalarni aniqlaydi, keyin ularni o'quvchilarning vazifalariga aylantiradi. OTM o'qituvchisi bo'lajak iqtisodchi malakasini oladigan talabalarga buni hali o'rgatishi kerak.

Ta'lim jarayonida o'qituvchilar va o'quvchilar faoliyatining didaktik xususiyatlariga V.P.Bespalko, M.Ochilov, N.V.Kuzmina va boshqa qator olimlarning asarlari bag'ishlangan. O'qituvchi o'z faoliyatida talabalar psixologiyasini hisobga olgan holda, aniq o'quv va tarbiya maqsadlarini aniqlaydi, o'quv mashg'ulotlari uchun material tanlaydi, o'quvchilarni kasbiy tayyorlashning samarali vositalari va usullarini tanlab oladi, qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun zaruriy sharoitlarni yaratadi, ular bilan birgalikda ishlashda o'z pedagogik imkoniyatlaridan ijodiy foydalanadi. Pedagogik faoliyatni muvaffaqiyatli bajarishi

uchun o'qituvchi uning strukturasi va o'ziga xos xususiyatlarini (spetsifikasini) yaxshi bilishi lozim. Ta'lim jarayonida o'qituvchi va o'quvchilarning uzviy o'zaro hamkorligi haqidagi fikrni rivojlantirib, B.Adizov ko'rsatadiki, «... pedagogning faoliyati bevosita yoki bilvosita (o'quv-biluv faloyatida, masalan, o'quv qo'llanmadan foydalanish asosida) o'quvchilarning faoliyatini tashkil etishga yo'nalgan bo'ladi. Uning faoliyatining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, ta'lim jarayoni samaradorligini oshirish uchun u imkoni boricha samarali yoki samaradorlikka yaqin didaktik sharoitlarni tashkil qiladi yoki shunga intiladi, ... Shu sababli didaktik aspekt tomonidan o'quv jarayoni – bu pedagog tomonidan o'quvchilar faoliyati samaradorligini oshirish maqsadlarida tashkil etiladigan, o'quv-kasbiy vazifalarning turli sinflarini hal etishga yo'naltirilgan faoliyatdir, ularning natijasida o'quvchilar bilim, uquv va malakalarni egallaydilar, o'zlarining shaxsiy sifatlarini rivojlantiradilar» [].

Pedagogik faoliyatning ba'zi aspektlarini aniqlashtirib, F.Yuzlikaev o'qitishda intentsifituatsiyalashni, bunday qayd etadi: «OTMda o'qitish jarayonini talabalar va o'qituvchilarning ko'p qirrali va o'zaro bog'liq tarbiyaviy faoliyatlari shaklida qarash zarur bo'lib, bu faoliyat quyidagicha yo'naltirilgan: o'qituvchi o'quv axborotini tanlaydi, tizimlashtiradi va taqdim etadi, bu axborotni talabalar qabul qiladilar, anglaydilar, qayta ishlaydilar va egallaydilar; o'qituvchi o'quv axborotini egallash, undan foydalanish bo'yicha har bir talabaning mustaqil, ongli, oqilona, faol maqsadga qaratilgan, natijali faoliyatini tashkil etadi» []. Bu pedagogik faoliyatning nazariy va amaliy komponentlari ham o'qituvchi pedagogik faoliyatining, ham OTMning aniq fan doirasidagi mutaxassisni tayyorlash talablari bilan determinirlangan talablar orqali tarbiya shakllanganligini taqozo qiladi. Bu esa uning kasbiy kompetenligi strukturasi belgilaydi.

Biroq, shuni aytish kerakki, bo'lajak iqtisodchilarni nazariy va amaliy tayyorlash faqat maqsad emas, balki ularning kasbiy omilkorligini tarbiyalash vositasi ham bo'lishi kerak. Bunda talabalarning bo'lajak iqtisodchi kasbini egallashlari faoliyatining bo'lajak mutaxassisning ehtiyojlarini aks ettiradigan

motivlar va maqsadlarning aniq namoyon bo'lishida ifodalanadi. Bu kasbiy omilkorlik strukturasi motivatsiya komponentini ajratishni talab qiladi.

Ehtiyojlar va motivlar tizimi ko'p tomondan odam faolligining faqat yo'nalishi va darajasinigina emas, balki shaxsiyatining o'ziga xosligini ham aniqlaydi. Ehtiyojlar va motivlar ierarxiya tashkil etib, u odam faoliyatining barcha sohalarida yaxlit shaxsiyatni tavsiflaydi, odamni muammolarni qo'yishga, ularni hal etish uchun harakatini jamlashga undaydi. Shu sababli mutaxassis shaxsiyatini rivojlantirish, eng avvalo, uning fazilatlari va motivlarini tarbiyalashni anglatadi .

Ravshanki, motivlarni bilish, kasbiy yoki boshqa istalgan motivlarni tarbiyalash muammosi shu sababli ham favqulodda murakkabki, har qanday faoliyat polimotivlangandir, buning ustiga u yoki bu ayrim olingan motivning «sof» madaniyatini ajratish, uni o'qitishni ta'riflash mumkin emas.

Shaxsning motivatsiya doirasi kuchli tuzilmadan iboratdir (A.N.Leontev). Mos ravishda talaba ta'lim olishining motivatsiya sferasi ham bir emas, balki bir necha etakchi motivlar: bilish, kasbiy va boshqalar bilan tavsiflanishi mumkin. Bunda kasbiy bilish motivlari, o'quv faoliyatining yangi tuzilmasi bo'lgani holda, o'zaro transformatsiyalar (aylanishlar natijasida) bir-birini yanada rivojlantirishni, shunday qilib, faoliyatning o'zini ham belgilaydi.

Mutaxassis kasbiy motivatsiyasi va yo'nalganligining shakllanishi, agar OTMning ta'lim jarayonida bo'lajak kasbiy faoliyatning u yoki bu elementlari, uning konteksti o'rin olgan bo'lsagina, ro'y beradi.

Yuqorida aytilgan fikrlar munosabati bilan OTMda talabalarni motivatsiyali tayyorlash muammosini ularni kasbiy vazifalarni hal etishda, kasbiy fazilatlarni tarbiyalashda o'quv jarayoni (kursi, fani) loyihasini – bo'lajak kasbiy faoliyat modelini va uni amaliyotda amalga oshirish yo'lini yaratish bilan hal etish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI**

“ 28.07 ” 2021 yil

**BUYRUQ
№2470**

Guliston sh.

**Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining
2021 yil 23iyuldagi 314-sonli buyrug'ining
ijrosini ta'minlash to'g'risida**

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev rahbarligida 2021 yilning 16 iyun kuni o'tkazilgan 34-sonli yig'ilish bayonining 2, 3,10-bandlari ijrosini ta'minlash maqsadida

BUYURAMAN:

1. Barcha prorektorlar, bo'lim boshliqlari, fakul'tet dekanlari va kafedra mudirlariga:

- O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev rahbarligida 2021 yilning 16 iyun kuni o'tkazilgan 34-sonli yig'ilish bayonining 2, 3, 10-bandlari hamda Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining 2021 yil 27 martdagi "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev rahbarligida 2021 yilning 16 iyun kuni o'tkazilgan 34-sonli yig'ilish bayoni ayrim bandlari ijrosini ta'minlash to'g'risida"gi 314-sonli buyrug'i rahbarlik va ijro uchun qabul qilinsin.

2. O'quv ishlari bo'yicha prorektor X.Qo'shiyev, Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor A.Sulaymanov, Moliya va iqtisodiy ishlar bo'yicha prorektor M.Bairbekov, fakultet dekanlari va kafedra mudirlariga:

bir oy muddatda:

universitet kafedralarining ilmiy faoliyatini tahlil qilish asosida kafedralarning ilmiy faoliyat ustuvor yo'nalishlari va xususiyatlarini hisobga olib kafedralar huzurida **ilmiy-tadqiqot markazlarini** tashkil etish;

ilmiy-tadqiqot markazlar faoliyatini samarali yo'lga qo'yish uchun ularni o'quv laboratoriya va boshqa moddiy-texnika vositalari bilan ta'minlash;

ilmiy-tadqiqot markazlari faoliyatidan daromad topish uchun shart-sharoitlarni yaratish;

tegishli tarmoq korxonalarining muammolarini ilmiy yechishga yo'naltirilgan kafedraning kamida 3 yillik dasturni shakllantirish;

universitetni tarmoq korxonalari bilan bog'lash bo'yicha tizimli ishlarni tashkil etish;

kafedralarning tarmoq korxonalari bilan samarali hamkorligini yo'lga qo'yish; kafedralarni tarmoq korxonalariga birlashtirish;

5-ilovaning davomi

Электрон рақамли имзо орқали тасдиқланган, Хужжат коди: МУ32566350

tarmoq korxonalarida talabalar amaliyotini tashkil etish hamda bo'sh ish o'rinlariga bitiruvchilarni ishga joylashtirish choralarini ko'rish;

kafedra o'qituvchilarining korxonalarda amaliy tadqiqotlar o'tkazishga sharoit yaratib berish;

tarmoq korxonalari bilan tuziladigan 10 yillik hamkorlik shartnomalari bo'yicha takliflarni ishlab chiqish va vazirlikka taqdim etish vazifalari topshirilsin.

3. O'quv ishlari bo'yicha prorektor X.Qo'shiyev, Moliya va iqtisodiy ishlar bo'yicha prorektor M.Bairbekov hamda Marketing va talabalar amaliyoti bo'limi boshlig'i N.Japaqovlarga:

2021 yilning 1 sentyabrigha qadar:

universitetda talaba va ish beruvchilarni bir-biriga bog'lovchi "Karyera markazi"ni tashkil etish;

"Karyera markazi" faoliyatiga "Marketing va talabalar amaliyoti" bo'limi xodimlarini mas'ul etib belgilash;

"Karyera markazi"ga hamkor korxonalar va tashkilot vakillarini har oyda kamida ikki marotaba kelib, universitet talabalarini seleksiya ishlarini amalga oshirishlari uchun tegishli shart-sharoitlarni yaratish;

talabalarga mehnat bozorida mos vakansiyalar izlash va ish beruvchilar bilan suhbatdan o'tish usullarini o'rgatish bo'yicha bilim, malaka va ko'nikmalarni shakllantirish maqsadida "Karyerani rejalashtirish" nomli maxsus (onlayn) kurs tashkil etish;

talabalarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari asoslari, mehnat bozorida mos vakansiyalar izlash ko'nikmalari, ishga kirish uchun rezyumeni tayyorlash va ish beruvchi bilan suhbatdan o'tish usullarini o'rgatish, ishga kirish uchun talab etiladigan hujjatlar bilan tanishtirish;

iqtisodiyot tarmoqlarining ilg'or mutaxassislari va ekspertlarini jalb qilgan holda talabalarni kasbga yo'naltirish, mehnat bozoridagi mavjud va istiqboldagi holat, muayyan kasbga, ish joylariga va ish beruvchilarga, istiqbolli korxonalariga oid zamonaviy ma'lumotlar bilan tanishtirish;

mehnat organlari, ta'lim muassasalari, manfaatdor idoralar va tashkilotlar ishtirokida ish o'rinlari yarmarkalari, karyera kunlarini tashkil etish va talabalarni kelajakda kasbiy faoliyatga qiziqishlarini kuchaytiruvchi tadbirlarni amalga oshirish;

universitetning mutaxassislar tayyorlash, bitiruvchilarni ishga joylashtirish, universitetni muqaddam tamomlagan bitiruvchilarning hozirgi mehnat faoliyati (karyerasi) to'g'risida hamda ushbu yo'nalishdagi boshqa tahliliy materiallarni tayyorlash va nashr qilish vazifalari topshirilsin.

4. Moliya va iqtisodiy ishlar bo'yicha prorektor M.Bairbekov, bosh hisobchi A.O'razboqov hamda reja-moliya bo'limi boshlig'i D.Qodirovalarga:

2021 yilning 1 sentyabrigha qadar:

"Karyera markazi" faoliyatiga mas'ul bo'lgan xodimlarga universitetning byudjetdan tashqari mablag'lari hisobidan ustamalar berib borish;

"Karyera markazi" uchun alohida xona ajratish va uni kerakli moddiy-texnik baza hamda ko'rgazmali qurollar bilan ta'minlash vazifalari topshirilsin.

5. Ushbu buyruq ijrosining nazoratini o'z zimmasida qoldiraman.

Rektor



M.T.Xodjiyev

O'QUV ADABIYOTINING NASHR RUXSATNOMASI

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim
vazirligining 2022 yil "25" Noyabr dagi
"388"-sonli buyrug'iga asosan

A.A.ABDUVOXIDOV, Z.M.ZIKRIYAYEV, G.I.BERDIYEV, E.N.BO'RIBAYEV,
(muallifning familiyasi, ismi-sharifi)
D.B.ESHPULATOV, M.A.MAMATOV

Iqtisodiyot (tarmoqlar va sohalar bo'yicha)

(ta'lim yo'nalishi (mutaxassisligi))

_____ ning
talabalari (o'quvchilari) uchun tavsiya etilgan

Iqtisodiy o'sish

(o'quv adabiyotining nomi va turi: darslik, o'quv qo'llanma)

_____ ga
O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi
tomonidan litsenziya berilgan nashriyotlarda nashr
etishga ruxsat berildi.

Vazir



A.Toshqulov

№ _____



Гулистон давлат университетининг Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлимининг 2022-2023 ўқув йилига мўлжалланган

ИШ РЕЖАСИ

№	Тадбирнинг номи	Бажарувчи	Ижро мuddати	Кутилаётган натижа
1	Вилоятдаги ташкилот ва муассасалар билан ҳамкорликда уларга керак бўлган мутахассисларни тайёрлаш бўйича шартномалар тузиш, уларни бажарилишини мунтазам назорат қилиб бориш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими	Ўқув йили давомида	Вилоятдаги корхона, ташкилот ва муассасаларга керакли бўлган мутахассислик йўналишлар бўйича ҳамкорлик шартномалар тузилиб, уларнинг бажарилишини мунтазам равишда назорат қилиб борилмоқда.
2	Вилоят ҳокимлиги ва микро иқтисодиёт статистика Бош бошқармаси билан биргаликда университетнинг кадрлар тайёрлаш бўйича истиқбол режасини ишлаб чиқиш ва вазирликка тақдим этиш	Ишчи комиссияси	Январь	Вилоят ҳокимлиги ва микроиқтисодиёт статистика Бош бошқармаси билан биргаликда университетнинг кадрлар тайёрлаш бўйича истиқбол режада кўрсатилган буюртмалар асосида мониторинг олиб борилиб ўқув йили бўйича йўналишлар кесимида қабул режаси режалаштирилди вазирликка тақдим этиш.
3	Ёш мутахассислар учун иш жойларини тақдим этувчи иш берувчиларни вилоят миқёсида аниқлаш, таълим олаётганларни ишлаб чиқариш амалиётини ўташларини назорат қилиш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими	Ўқув йили давомида	Сирдарё вилоят халқ таълими бошқармаси, Сирдарё вилоят бандлик бош бошқармаси ва Сирдарё вилоят мактабгача таълим бошқармаси билан ҳамкорликда таълим олаётганларни мутахассис чиқарувчи кафедраларнинг ишлаб чиқариш амалиётини ўташ учун филиал кафедралари очилди ва амалиёт ўташлари назорат қилиб бориш.
4	Таълим муассасаларининг бошқа ташкилотлар ҳамда вилоятдаги корхона эҳтиёжлари ва буюртмаларини ҳисобга олган ҳолда магистратурага давлат таълими грантлар ва контрактлар бўйича абитуриентлар қабул қилишнинг микдорий кўрсаткичларини аниқлаш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, мутахассислик кафедралари	Феврал	Таълим муассасаларининг бошқа ташкилотлар ҳамда вилоятдаги корхона эҳтиёжлари ва буюртмаларини ҳисобга олган ҳолда магистратурага давлат таълими грантлар ва контрактлар бўйича абитуриентлар қабул қилишнинг микдорий кўрсаткичларини аниқлаш ва қабул режаси режалаштирилиб вазирликка тақдим этиш
5	Битирувчиларни иш билан таъминлаш истиқболларини ва натижалари тўғрисида ахборот базасини яратиш	Ўқув амалиёти бўлими, факультет деканлари, ва мутахассислик чиқарувчи кафедралари	Феврал	Битирувчиларни иш билан бандлигини ўрганиш далолатномалари тузилиб ахборот базаси жамланиб вазирликка тақдим этиш.
6	Таълим йўналишлари бўйича тегишли корхона, ташкилот ва муассасаларда 2023-2024 ўқув йилида битирадиган ёш мутахассисларга бўлган талаб ва эҳтиёжларни аниқлаш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, мутахассислик чиқарувчи кафедралари	Май	Ёш мутахассисларни педагогик ва ишлаб чиқариш амалиёти негизда ишга қабул қилиш ва бандлигини таъминлаш қўмаклашиш шартномалари, давлат гранта асосида тахсил олган битирувчи талабалар камида уч йил мажбурий ишлаб бериш шартномалари асосида корхона ва ташкилотлар билан ҳамкорликда шартномалар тузиш.

7	Университетни битирган мутахассисларни давлат гранта ва тўлов контракт асосида ишга жойлаштириш таксимотини ишлаб чиқиш, мутахассисларни иш жойига етиб борганлигини назорат қилиш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, мутахассислик чиқарувчи кафедралари	Сентябр, Июл, Август	Сирдарё вилоят халқ таълими бошқармаси, Сирдарё вилояти бандлик бош бошқармаси ва Сирдарё вилояти мактабгача таълим бошқармаси билан ҳамкорликда назорат қилиш.
8	Давлат гранта бўйича ўқиётган талабалар учун иккинчи қуредан бошлаб иш жойларини аниқлаш ҳамда ўқув ва ишлаб чиқариш амалиётларини ушбу базада ташкил этиш	Амалиёт раҳбарлари, ўқув бўлими, мутахассислик чиқарувчи кафедралари	Доимий	Вилоятдаги таълим муассасаларида корхона ташкилотларида кафедраларнинг ишлаб чиқариш амалиётини ўташ учун филиал кафедралари очиш ва амалиёт ўташлари назорат қилиб бориш
9	Оммавий ахборот воситалари орқали ОУО фаолиятини, кўрсатадиган таълим хизматлари спекторини ёритиб бориш, уқингга қабул қилиш ва мутахассисларни ишга жойлаштириш мақсадида реклама ва ташкилот бўйича амалий ишларни бажариш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, факультет деканлар, мутахассислик кафедралари	Доимий	Оммавий ахборот воситалари орқали ОУО фаолиятини, курсатадиган таълим хизматлари спекторини туманлар кесимида ёритилиб борилмоқда, уқингга қабул қилиш ва мутахассисларни ишга жойлаштириш мақсадида реклама ва ташкилот бўйича амалий ишлар ўқув йили давомида бажариш.
10	Таълим йўналишлари бўйича битирувчиларни ишга жойлаштириш мақсадида корхоналар, ташкилот ва муассасаларнинг ва бош идораларнинг эҳтиёжини аниқлаш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, ўқув амалиёти бўлими, мутахассислик чиқарувчи кафедралари	Доимий	Вилоят товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси ва Вилоят Давлат Мулки бошқармаси билан ҳамкорликда эҳтиёжини аниқлаш
11	Давлат гранта бўйича таълим олган ёш мутахассисларни давлат бюджетга ҳисобидан бўлмаган ташкилот ва муассасаларга ишга юборишни пулли шартномалар асосида ташкил этиш	Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими, мутахассислик чиқарувчи кафедралари	Июль- Сентябрь	Давлат гранта бўйича таълим олган ёш мутахассислар давлат бюджети ҳисобидан бўлмаган ташкилотларга пулли шартнома асосида ташкил этиб университет ҳисоб рақамига маблаг тушириш
12	Талабаларнинг ўқув ва ишлаб чиқариш амалиётларини буюртма берган корхона ва ташкилотларда амалга ошириш	Мутахассислик чиқарувчи кафедралари, ўқув бўлими	Ўқув йили давомида	Талабаларнинг ўқув ва ишлаб чиқариш амалиётларини буюртма берган корхона ва ташкилотларда амалга ошириш ва доимий назорат қилиш
13	Корхоналарнинг талаб ва эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда мутахассислар малакасини ошириш, қайта тайёрлаш, ҳамда касб-хунар ва тайёрлов курслари ташкил этиш	Ўқув ишлари бўйича проректор	Ўқув йили давомида	Тайёрлов курсларини очиш ва университет ҳисоб рақамига маблаг тушириш.
14	Халқаро маркетинг бўйича ишларни олиб бориш ҳамда хорижий жамҳармалар, дастурлардан фойдаланиш ва лойихалар тайёрлашда иштирок этиш	Халқаро алоқалар бўлими, Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими	Ўқув йили давомида	Ривожланган давлатларнинг илғоқ тажрибаларини ўрганиш ва амалиётга талбик этиш.

Маркетинг ва талабалар амалиёти бўлими бошлиғи:



Н.Б.Жапаков

KARERA MARKAZI TO'G'RSIDA NIZOM

1. Umumiy qoidalar

1.1. Guliston davlat universitetining (keyingi o'rinlarda universitet deb yuritiladi) Karera markazi (keyingi o'rinlarda markaz deb yuritiladi) bitiruvchi talabalar soni, ularning ishga joylashishi monitoringi, bitiruvchi talabalarga yirik, o'rta va kichik davlat va nodavlat korxonalar va muassasalarida mavjud ish joylari haqida davriy yangilanib boradigan ma'lumot-axborotlarni taqdim etib borish, barcha kurs talabalarini memorandum va shartnomalar asosida amaliyotlarga yo'llash, tizimda byurokratik to'siqlar yuzaga kelishini oldini olish va tahliliy ma'lumotlarni shakllantirish hamda qaror qabul qilish jarayonini optimallashtirish kabi vazifalarni amalga oshiruvchi universitet Akademik boshqaruv va registrator boshqarmasining tarkibiy tuzilmasi hisoblanadi.

1.2. Markaz o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, ta'lim-tarbiya sohasini tartibga solishga doir O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni, qaror va farmoyishlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari va farmoyishlari, O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Hay'atining qarorlari hamda oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirining buyruqlari, universitet Kengashi qarorlari, universitet rektorining buyruqlari va boshqa normativ-huquqiy va lokal hujjatlarga amal qiladi.

1.3. Markaz mustaqil tarkibiy tuzilma bo'lib, u universitetning Akademik faoliyat va registrator boshqarmasiga bo'ysunadi.

2. Markaz tarkibi

2.1. Markaz markaz boshlig'i va bosh mutaxassislardan iborat.

2.2. Markaz boshlig'i lavozimiga oliy ma'lumotli, xorijiy tillarni va ECTS kredit-modul tizimini mukammal biladigan, xorijiy OTMni tamomlagan yoki xorijiy OTMda tajriba o'tagan va zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalana oladigan shaxs tayinlanadi. Markaz boshlig'ining xizmat vazifalariga quyidagilar kiradi:

Markaz ishini tashkil qilish, xodimlar o'rtasida vazifalarni taqsimlash, yuklatilgan vazifalarni samarali va o'z vaqtida bajarilishini ta'minlash;

Markaz xodimlari tomonidan mehnat va ishlab chiqarish intizomiga rioya etilishini nazorat qilish;

ish o'rinlari uchun talabalardan talab etilayotgan bilim, ko'nikma va malakalar bilan ularni xabardor qilib borish;

2

buyurtmalar portfelini shakllantirish, bitiruvchilarni ishga taqsimlash, ta'lim xizmatlari bozorida marketing tadqiqotlarini uzluksiz amalga oshirish orqali bitiruvchilar kasbiy bilimlarining ish beruvchilar talablariga muvofiqligini o'rganish;

respublika va tegishli hududlar iqtisodiyoti hamda ijtimoiy soha tarmoqlarining rivojlanish istiqbollari hisobga olgan holda yangi ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarni ochish bo'yicha takliflar tayyorlash;

ish beruvchilarning ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarga ehtiyojlarini hisobga olgan kadrlarga bo'lgan joriy va istiqbolli «buyurtmalar portfeli»ni shakllantirish;

ish beruvchi korxonalar va tashkilotlar bilan kadrlar tayyorlash, ularni ishga joylashtirish bo'yicha shartnomalar tuzish, shuningdek, ular bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish;

ommaviy axborot vositalari orqali ish beruvchilarga bitiruvchilar to'g'risidagi ma'lumotlarni e'lon qilish va universitet veb-saytida joylashtirish;

kadrlarga real ehtiyojlar va bitiruvchilarni yakuniy ishga taqsimlash hamda joylashtirish natijalari haqidagi ma'lumotlarni Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga taqdim etish;

universitetning akademik, ilmiy va kadrlar salohiyatini namoyish qilish va xorijiy oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish maqsadida xalqaro ko'rgazma va yarmarkalarda ishtirok etish.

2.3. Karera markazi bosh mutaxassisi lavozimiga oliy ma'lumotli, xorijiy tillarni va ECTS kredit-modul tizimini mukammal biladigan, xorijiy OTMni tamomlagan yoki xorijiy OTMda tajriba o'tagan va zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalana oladigan shaxs tayinlanadi. Bosh mutaxassisning xizmat vazifalariga quyidagilar kiradi:

bitiruvchilar to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish;

universitet talabalarini va bitiruvchilarini hozirda mavjud bo'lgan va mehnat bozorlari talab qilayotgan bosh ish o'rinlari haqida malumot berish;

universitetda bitiruvchilar uchun "Karera kuni" axborot-tanishtiruv tadbiri va mehnat yarmarkalarini tashkil etish;

mehnat bozorida kadrlarga talab va taklif nisbatini e'tiborga olgan holda ta'lim xizmatlari iste'molchilarining ehtiyojlari va imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish.

3. Markazning asosiy vazifalari

3.1. Ish o'rinlari uchun talabalardan talab etilayotgan bilim, ko'nikma va malakalar bilan ularni xabardor qilib borish;

Buyurtmalar portfelini shakllantirish, bitiruvchilarni ishga taqsimlash;

3.2. Ta'lim xizmatlari bozorida marketing tadqiqotlarini uzluksiz amalga oshirish orqali bitiruvchilar kasbiy bilimlarining ish beruvchilar talablariga muvofiqligini o'rganish;

3.3. Respublika va tegishli hududlar iqtisodiyoti hamda ijtimoiy soha tarmoqlarining rivojlanish istiqbollari hisobga olgan holda yangi ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarni ochish bo'yicha takliflar tayyorlash;

3.4. Ish beruvchilarning ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarga ehtiyojlarini hisobga olgan kadrlarga bo'lgan joriy va istiqbolli «buyurtmalar portfeli»ni shakllantirish;

3.5. Ish beruvchi korxonalar va tashkilotlar bilan kadrlar tayyorlash, ularni ishga joylashtirish bo'yicha shartnomalar tuzish, shuningdek, ular bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish;

3.6. Ommaviy axborot vositalari orqali ish beruvchilarga bitiruvchilar to'g'risidagi ma'lumotlarni e'lon qilish va universitet veb-saytida joylashtirish;

3.7. Kadrlarga real ehtiyojlar va bitiruvchilarni yakuniy ishga taqsimlash hamda joylashtirish natijalari haqidagi ma'lumotlarni Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga taqdim etib borish;

3.8. Universitetning akademik, ilmiy va kadrlar salohiyatini namoyish qilish va xorijiy oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish maqsadida xalqaro ko'rgazma va yarmarkalarda ishtirok etish;

3.9. Bitiruvchilar to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish;

3.10. Universitet talabalari va bitiruvchilarini hozirda mavjud bo'lgan va mehnat bozorlari talab qilayotgan bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumot berib borish;

3.11. Universitetda bitiruvchilar uchun "Karera kuni" axborot-tanishtiruv tadbiri va mehnat yarmarkalarini tashkil etish;

3.12. Mehnat bozorida kadrlarga talab va taklif nisbatini e'tiborga olgan holda ta'lim xizmatlari iste'molchilarining ehtiyojlari va imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish.

4. Markazning huquqlari va majburiyatlari

4.1. Markaz o'z funksiyalarini bajarishda quyidagi huquqlarga ega:

4.1.1. Bitiruvchi talabalar kontingenti haqidagi ma'lumotlar bazasini shakllantirish va davriy yangilab borish bo'yicha topshiriqni mutaxassislik kafedrasini va tegishli dekanatlarga berish hamda ijrosini so'rab olish;

4.1.2. Tayyorlanayotgan ma'lumotlar va boshqa hujjatlar bo'yicha kafedralardan ushbu ma'lumot va hujjatlar loyihalari bo'yicha takliflar va tavsiyalar so'rash;

4.1.3. Talabalar o'zlashtirish ko'rsatkichlari bo'yicha kafedralar va dekanatlardan ma'lumotlar olish;

4.1.4. Har o'quv yilida kurs ishi, bitiruv ishi, magistrlik dissertatsiya mavzularini kafedralardan olish, ulardan potentsial ish beruvchilarni xabardor qilib borish;

4.1.5. Kurs ishi, bitiruv ishi, magistrlik dissertatsiya mavzularini potentsial ish beruvchilar bilan ko'rib chiqish, talabga ko'ra ularga o'zgartirish va to'ldirishlar kiritib borish;

4.1.6. Kafedralarda tayyorlanayotgan darslik va o'quv qo'llanmalari hamda boshqa turdagi akademik materiallar to'g'risidagi ma'lumotlarni so'rab olish.

4.2. Markaz dekanatlar, kafedralar va boshqa bo'limlardan o'quv jarayoni va bitiruvchilarni ishga joylashtirish bilan bog'liq bo'lgan boshqa hujjatlar va ma'lumotlarni ham talab qilib olishi mumkin.

4.3. Markaz quyidagi majburiyatlarga ega:

4.3.1. Ma'lumotlar bazasi va me'yoriy hujjatlar loyihalarini sifatli va o'z vaqtida tayyorlash hamda tasdiqlatish uchun rektoratga, vazirlikka takliflar berish;

4.3.2. Universitetda bitiruvchi talabalar ishga joylashishi va uning monitoringi jarayonini mavjud talablar asosida tashkil qilish, ushbu jarayonga huquqiy-me'yoriy va boshqa hujjatlar, ulardagi talablarning to'la joriy etish.

5. Yakunlovchi qoidalar

5.1. Ushbu nizomda belgilangan masalalar bo'yicha kelib chiqadigan nizolar qonun hujjatlari asosida hal qilinadi.

5.2. Mazkur nizom universitet Kengashining majlisida muhokama qilinib qabul qilingan hamda universitet kasaba uyushma qo'mitasi, o'quv ishlari bo'yicha prorektor, yoshlar masalalari va ma'naviy-ma'rifiy ishlar bo'yicha prorektor, ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, xodimlar bo'limi boshlig'i va yuriskonsult bilan kelishilgan.

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI

GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI

T A S D I Q L A Y M A N

**Guliston davlat
universiteti rektori
M.T.Xodjiyev**

2021 yil “ ___ ” _____

KARYERA MARKAZI
TO‘G‘RISIDA
NIZOM

**Ushbu nizom Guliston davlat
universitetining
navbatdan tashqari kengshashida
(№ _____) tasdiqlandi.**

Guliston – 2021

KARERA MARKAZI TO‘G‘RISIDA

NIZOM

1. Umumiy qoidalar

1.1. Guliston davlat universitetining (keyingi o‘rinlarda universitet deb yuritiladi) Karera markazi (keyingi o‘rinlarda markaz deb yuritiladi) bitiruvchi talabalar soni, ularning ishga joylashishi monitoringi, bitiruvchi talabalarga yirik, o‘rta va kichik davlat va nodavlat korxonalar va muassasalarida mavjud ish joylari haqida davriy yangilanib boradigan ma’lumot-axborotlarni taqdim etib borish, barcha kurs talabalarini memorandum va shartnomalar asosida amaliyotlarga yo‘llash, tizimda byurokratik to‘siqlar yuzaga kelishini oldini olish va tahliliy ma’lumotlarni shakllantirish hamda qaror qabul qilish jarayonini optimallashtirish kabi vazifalarni amalga oshiruvchi universitet Akademik boshqaruv va registrator boshqarmasining tarkibiy tuzilmasi hisoblanadi.

1.2. Markaz o‘z faoliyatida O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuni, ta’lim-tarbiya sohasini tartibga solishga doir O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon, qaror va farmoyishlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari va farmoyishlari, O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligi Hay’atining qarorlari hamda oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirining buyruqlari, universitet Kengashi qarorlari, universitet rektorining buyruqlari va boshqa normativ-huquqiy va lokal hujjatlarga amal qiladi.

1.3. Markaz mustaqil tarkibiy tuzilma bo‘lib, u universitetning Akademik faoliyat va registrator boshqarmasiga bo‘ysunadi.

2. Markaz tarkibi

2.1. Markaz markaz boshlig‘i va bosh mutaxassislardan iborat.

2.2. Markaz boshlig‘i lavozimiga oliy ma’lumotli, xorijiy tillarni va ECTS kredit-modul tizimini mukammal biladigan, xorijiy OTMni tamomlagan yoki

xorijiy OTMda tajriba o'tagan va zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalana oladigan shaxs tayinlanadi. Markaz boshlig'ining xizmat vazifalariga quyidagilar kiradi:

Markaz ishini tashkil qilish, xodimlar o'rtasida vazifalarni taqsimlash, yuklatilgan vazifalarni samarali va o'z vaqtida bajarilishini ta'minlash;

Markaz xodimlari tomonidan mehnat va ishlab chiqarish intizomiga rioya etilishini nazorat qilish;

ish o'rinlari uchun talabalardan talab etilayotgan bilim, ko'nikma va malakalar bilan ularni xabardor qilib borish;

buyurtmalar portfelini shakllantirish, bitiruvchilarni ishga taqsimlash;

ta'lim xizmatlari bozorida marketing tadqiqotlarini uzluksiz amalga oshirish orqali bitiruvchilar kasbiy bilimlarining ish beruvchilar talablariga muvofiqligini o'rganish;

respublika va tegishli hududlar iqtisodiyoti hamda ijtimoiy soha tarmoqlarining rivojlanish istiqbollari hisobga olgan holda yangi ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarni ochish bo'yicha takliflar tayyorlash;

ish beruvchilarning ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarga ehtiyojlarini hisobga olgan kadrlarga bo'lgan joriy va istiqbolli «buyurtmalar portfeli»ni shakllantirish;

ish beruvchi korxonalar va tashkilotlar bilan kadrlar tayyorlash, ularni ishga joylashtirish bo'yicha shartnomalar tuzish, shuningdek, ular bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish;

ommaviy axborot vositalari orqali ish beruvchilarga bitiruvchilar to'g'risidagi ma'lumotlarni e'lon qilish va universitet veb-saytida joylashtirish;

kadrlarga real ehtiyojlar va bitiruvchilarni yakuniy ishga taqsimlash hamda joylashtirish natijalari haqidagi ma'lumotlarni Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga taqdim etish;

universitetning akademik, ilmiy va kadrlar salohiyatini namoyish qilish va xorijiy oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish maqsadida xalqaro ko'rgazma va yarmarkalarda ishtirok etish.

2.3. Karera markazi bosh mutaxassisi lavozimiga oliy ma'lumotli, xorijiy tillarni va ECTS kredit-modul tizimini mukammal biladigan, xorijiy OTMni tamomlagan yoki xorijiy OTMda tajriba o'tagan va zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalana oladigan shaxs tayinlanadi. Bosh mutaxassisning xizmat vazifalariga quyidagilar kiradi:

bitiruvchilar to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish;

universitet talabalari va bitiruvchilarini hozirda mavjud bo'lgan va mehnat bozorlari talab qilayotgan bo'sh ish o'rinlari haqida malumot berish;

universitetda bitiruvchilar uchun "Karera kuni" axborot-tanishtiruv tadbiri va mehnat yarmarkalarini tashkil etish;

mehnat bozorida kadrlarga talab va taklif nisbatini e'tiborga olgan holda ta'lim xizmatlari iste'molchilarining ehtiyojlari va imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish.

3. Markazning asosiy vazifalari

3.1. Ish o'rinlari uchun talabalardan talab etilayotgan bilim, ko'nikma va malakalar bilan ularni xabardor qilib borish;

3.2. Buyurtmalar portfelini shakllantirish, bitiruvchilarni ishga taqsimlash;

3.3. Ta'lim xizmatlari bozorida marketing tadqiqotlarini uzluksiz amalga oshirish orqali bitiruvchilar kasbiy bilimlarining ish beruvchilar talablariga muvofiqligini o'rganish;

3.4. Respublika va tegishli hududlar iqtisodiyoti hamda ijtimoiy soha tarmoqlarining rivojlanish istiqbollari hisobga olgan holda yangi ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarni ochish bo'yicha takliflar tayyorlash;

3.5. Ish beruvchilarning ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklarga ehtiyojlarini hisobga olgan kadrlarga bo'lgan joriy va istiqbolli «buyurtmalar portfeli»ni shakllantirish;

3.6. Ish beruvchi korxonalar va tashkilotlar bilan kadrlar tayyorlash, ularni ishga joylashtirish bo'yicha shartnomalar tuzish, shuningdek, ular bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish;

3.7. Ommaviy axborot vositalari orqali ish beruvchilarga bitiruvchilar

to'g'risidagi ma'lumotlarni e'lon qilish va universitet veb-saytida joylashtirish;

3.8. Kadrlarga real ehtiyojlar va bitiruvchilarni yakuniy ishga taqsimlash hamda joylashtirish natijalari haqidagi ma'lumotlarni Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga taqdim etib borish;

3.9. Universitetning akademik, ilmiy va kadrlar salohiyatini namoyish qilish va xorijiy oliy ta'lim muassasalari bilan hamkorlik aloqalarini o'rnatish maqsadida xalqaro ko'rgazma va yarmarkalarda ishtirok etish;

3.10. Bitiruvchilar to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish;

3.11. Universitet talabalari va bitiruvchilarini hozirda mavjud bo'lgan va mehnat bozorlari talab qilayotgan bo'sh ish o'rinlari haqida malumot berib borish;

3.12. Universitetda bitiruvchilar uchun "Karera kuni" axborot-tanishtiruv tadbiri va mehnat yarmarkalarini tashkil etish;

3.13. Mehnat bozorida kadrlarga talab va taklif nisbatini e'tiborga olgan hoda ta'lim xizmatlari iste'molchilarining ehtiyojlari va imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotlar bazasini yaratish.

4. Markazning huquqlari va majburiyatlari

4.1. Markaz o'z funksiyalarini bajarishda quyidagi huquqlarga ega:

4.1.1. Bitiruvchi talabalar kontingenti haqidagi ma'lumotlar bazasini shakllantirishva davriy yangilab borish bo'yicha topshiriqni mutaxassislik kafedrasini va tegishli dekanatlarga berish hamda ijrosini so'rab olish;

4.1.2. Tayyorlanayotgan ma'lumotlar va boshqa hujjatlar bo'yicha kafedralardan ushbu ma'lumot va hujjatlar loyihalari bo'yicha takliflar va tavsiyalar so'rash;

4.1.3. Talabalar o'zlashtirish ko'rsatkichlari bo'yicha kafedralar va dekanatlardan ma'lumotlar olish;

4.1.4. Har o'quv yilida kurs ishi, bitiruv ishi, magistrlik dissertatsiya mavzularini kafedralardan olish, ulardan potensial ish beruvchilarni xabardor qilib borish;

4.1.5. Kurs ishi, bitiruv ishi, magistrlik dissertatsiya mavzularini potensial

ish beruvchilar bilan ko'rib chiqish, talabga ko'ra ularga o'zgartirish va to'ldirishlar kiritib borish;

4.1.6. Kafedralarda tayyorlanayotgan darslik va o'quv qo'llanmalari hamda boshqa turdagi akademik materiallar to'g'risidagi ma'lumotlarni so'rab olish.

4.2. Markaz dekanatlar, kafedralar va boshqa bo'limlardan o'quv jarayoni va bitiruvchilarni ishga joylashtirish bilan bog'liq bo'lgan boshqa hujjatlar va ma'lumotlarni ham talab qilib olishi mumkin.

4.3. Markaz quyidagi majburiyatlarga ega:

4.3.1. Ma'lumotlar bazasi va me'yoriy hujjatlar loyihalarini sifatli va o'z vaqtida tayyorlash hamda tasdiqlatish uchun rektoratga, vazirlikka takliflar berish;

4.3.2. Universitetda bitiruvchi talabalar ishga joylashishi va uning monitoringi jarayonini mavjud talablar asosida tashkil qilish, ushbu jarayonga huquqiy-me'yoriy va boshqa hujjatlarning, ulardagi talablarning to'la joriy etish.

5. Yakunlovchi qoidalar

5.1. Ushbu nizomda belgilangan masalalar bo'yicha kelib chiqadigan nizolar qonun hujjatlari asosida hal qilinadi.

5.2. Mazkur nizom universitet Kengashining majlisida muhokama qilinib qabul qilingan hamda universitet kasaba uyushma qo'mitasi, o'quv ishlari bo'yicha prorektor, yoshlar masalalari va ma'naviy-ma'rifiy ishlar bo'yicha prorektor, ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektor, xodimlar bo'limi boshlig'i va yuriskonsult bilan kelishilgan.

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, MAXSUS KURS VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI

“TASDIQLAYMAN”

Rektor _____ M.T.Xodjiyev

_____ 08.2022

**OLIY TA’LIM MUASSASASI TALABALARINI ISH BILAN
BANDLIKKA TAYYORLASHNING METODIK ASOSLARI**

MAXSUS KURS

Bilim sohasi: 200000 - Ijtimoiy soha, iqtisod va huquq

Guliston-2022

I. Maxsus kursning mazmuni

O'zbekistonni 2030 yilgacha ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish konsepsiyasida makroiqtisodiy barqarorlikni va talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash barqarorligini ta'minlash, iqtisodiyot tarmoqlarining raqobatbardoshligini, investitsion va eksport salohiyatini oshirish, tadbirkorlikni rivojlantirish va himoya qilish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish, mehnat bozorida keskinlik darajasini pasaytirish, aholi daromadlari o'sishi va kam ta'minlanganlikni qisqartirish nazarda tutiladi.

Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash, jumladan uning sifati to'g'risidagi masala mamlakat, uning mintaqalari, umuman biror-bir ijtimoiy tizimning rivojlanish istiqbollari aniqlash uchun ham juda muhim. Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash jamiyatning rivojlanish istiqbollari prognozlash imkonini beradi. Bundan tashqari, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash resurslarning cheklanganligi muammosini hal etish uchun sharoit yaratadi.

Ushbu maxsus kurs asosida bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarga talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash, uning tarkibi, xususiyatlari, turlari, omillari, modellari, mexanizmlari va ularning amal qilish qonuniyatlari, davlatning talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash va rivojlanish siyosati hamda uning asosiy yo'nalishlari, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash to'g'risidagi turli hil qarashlar, ularning asoslari va manbalarini, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashni ta'minlashda davlat hamda nodavlat sektorining ahamiyatini o'rgatadi.

Shuning uchun maxsus kursning eng dolzarb vazifalardan bo'lib o'tkazilayotgan tahlillarga asoslanib bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarga empirik usullarni baholay olishni; talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ta'luqli bo'lgan eng samarali adabiyotlarni ajratib olishni; nazariy modellarni tahlil qila olish va asosiy mexanizmlarni tushunishni; talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash mavzusiga tegishli ma'lumotlarni yig'ishni va o'tkazilayotgan tahlillarda o'zlarining empirik bilimlarini qo'llay olishni; o'z

fikrini bildira olishi va ularni himoyalay olishni; talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash bilan bog‘liq bo‘lgan ma’lumotlarni tahlil qila olishni o‘rgatadi.

II. Maxsus kursning maqsadi va vazifalari

Maxsus kursni o‘qitishdan maqsad – bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarga talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash to‘g‘risidagi bilimlarning nazariy asoslarini, iqtisodiy qonunlar va tamoyillarini o‘rgatish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash va rivojlantirishni solishtirishda chuqur tahlil qilish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ham nazariy ham empirik yondashuvni tushuntirish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash modellarini tushuntirish va ulardan foydalanishni o‘rgatish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashni mustaqil baholay olish qobiliyatini shakllantirishdan iborat.

Ushbu maqsadga erishish uchun maxsus kurs bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarni nazariy bilimlar, amaliy ko‘nikmalalar, iqtisodiy hodisa va jarayonlarga uslubiy yondoshuv hamda ilmiy dunyoqarashini shakllantirish vazifalarini bajaradi.

Maxsus kursdan o‘tiladigan mavzular va ular bo‘yicha mashg‘ulot turlariga ajratilgan soatlarning taqsimoti

I. Maxsus kursning mazmuni

O‘zbekistonni 2030 yilgacha ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish konsepsiyasida makroiqtisodiy barqarorlikni va talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash barqarorligini ta‘minlash, iqtisodiyot tarmoqlarining raqobatbardoshligini, investitsion va eksport salohiyatini oshirish, tadbirkorlikni rivojlantirish va himoya qilish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish, mehnat bozorida keskinlik darajasini pasaytirish, aholi daromadlari o‘sishi va kam ta‘minlanganlikni qisqartirish nazarda tutiladi.

Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash, jumladan uning sifati to‘g‘risidagi masala mamlakat, uning mintaqalari, umuman biror-bir ijtimoiy tizimning rivojlanish istiqbollarini aniqlash uchun ham juda muhim. Talabalarini ish bilan

bandlikka tayyorlash jamiyatning rivojlanish istiqbollarini prognozlash imkonini beradi. Bundan tashqari, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash resurslarning cheklanganligi muammosini hal etish uchun sharoit yaratadi.

Ushbu maxsus kurs asosida bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarga talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash, uning tarkibi, xususiyatlari, turlari, omillari, modellari, mexanizmlari va ularning amal qilish qonuniyatlari, davlatning talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash va rivojlanish siyosati hamda uning asosiy yo'nalishlari, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash to'g'risidagi turli hil qarashlar, ularning asoslari va manbalarini, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashni ta'minlashda davlat hamda nodavlat sektorining ahamiyatini o'rgatadi.

Shuning uchun maxsus kursning eng dolzarb vazifalardan bo'lib o'tkazilayotgan tahlillarga asoslanib bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarga empirik usullarni baholay olishni; talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ta'luqli bo'lgan eng samarali adabiyotlarni ajratib olib bilishni; nazariy modellarni tahlil qila olish va asosiy mexanizmlarni tushunishni; talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash mavzusiga tegishli ma'lumotlarni yig'ishni va o'tkazilayotgan tahlillarda o'zlarining empirik bilimlarini qo'llay olishni; o'z fikrini bildira olishi va ularni himoyalay olishni; talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash bilan bog'liq bo'lgan ma'lumotlarni tahlil qila olishni o'rgatadi.

II. Maxsus kursning maqsadi va vazifalari

Maxsus kursni o'qitishdan maqsad – bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarga talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash to'g'risidagi bilimlarning nazariy asoslarini, iqtisodiy qonunlar va tamoyillarini o'rgatish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash va rivojlantirishni solishtirishda chuqur tahlil qilish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashga ham nazariy ham empirik yondashuvni tushuntirish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash modellarini tushuntirish va ulardan foydalanishni o'rgatish, talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashni mustaqil baholay olish qobiliyatini shakllantirishdan iborat.

Ushbu maqsadga erishish uchun maxsus kurs bakalavr, magistr va mustaqil izlanuvchilarni nazariy bilimlar, amaliy ko'nikmalalar, iqtisodiy hodisa va jarayonlarga uslubiy yondoshuv hamda ilmiy dunyoqarashini shakllantirish vazifalarini bajaradi.

Maxsus kursdan o'tiladigan mavzular va ular bo'yicha mashg'ulot turlariga ajratilgan soatlarning taqsimoti

M a v z u l a r m a z v u n i		Ajratilgan soat	
		Ma'ruza	Amaliy
1.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish pedagogik muammo sifatida	2	2
2.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish ning mavjud xolati	2	2
3.	OTM talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash asosida mehnat bozorining samarali rivojlanishni strategik konsepsiyasi	2	2
4.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish shakllari	2	2
5.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish da samarali metodlar	2	2
6.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish vositalari	2	2
7.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirishga innovatsion yondashuvlar	2	2
8.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish mexanizmlari	2	2
9.	Talabalar faoliyatini innovatsion boshqarish asosida iqtisodiyotni rivojlantirish texnologiyasi	2	2
jami		18	18

MAXSUS KURSNI O‘QITISH NATIJALARI VA SHAKLLANGAN KASBIY KOMPETENTSIYALAR:

3.1. Maxsus kurs o‘qitilishining natijalari (shakllanadigan kompetentsiyalar)

Maxsus kursni o‘zlashtirish natijasida talaba:

- Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash tushunchasi uning mohiyati va mazmuni :

- Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlashning dastlabki shartlari. Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash va iqtisodiyotdagi tarkibidagi o‘zgarishlar.;

Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash va rivojlanish. Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash turlari. Iqtisodiy tushunchalar va ularning mazmuni.:

-iqtisodiy ko‘rsatkichlar tizimining turli tamoyillari, ularning tuzilishi va bog‘likligi; iqtisodiy ko‘rsatkichlarni ekonometrik modellashtirish;

- Iqtisodiyot maxsus kursida talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash nazariyalarining rivojlanishi ularning mazmuni va tutgan o‘rni haqida tasavvurga ega bo‘lishi;

- -murakkab iqtisodiy obyektlarni va ijtimoiy-iqtisodiy hodisa va jarayonlarni modellashtirishda o‘zgaruvchi tarkibli va stoxastik o‘zgaruvchilarni regressiya modellarini, statsionar va nostatsionar qatorlarni, bir vaqtli tenglamalar tizimlari xususiyatlarini ifodalash va modellashtirish ko‘nikmalariga ega bo‘lishi kerak.

TALABANING KREDITLARNI TO‘PLASH TARTIBI:

Maxsus kursga oid nazariy va uslubiy tushunchalarni to‘la o‘zlashtirish, tahlil natijalarini to‘g‘ri aks ettira olish, o‘rganilayotgan jarayonlar haqida mustaqil mushohada yuritish vajoriy, oraliq nazorat shakllarida berilgan vazifa va topshiriqlarni bajarish, yakuniy nazorat bo‘yicha test yoki yozma ishni topshirish.

Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash maxsus kursidan baholash me‘zoni

1. Oraliq nazoratlar yozma hisobot va yozma ish tarzida o‘tkazilib, undan 25 ta test yoki 2ta savolga yozma javob berishi so‘raladi. Har bir test savol 0.2 ballgacha, yozma ish 2.5 ballgacha baholanadi.

2. TMI: moduldagi mavzularga oid maqola yuzasidan amaliy ish daftariga konspekt qilib kelish va qisqacha mazmunini soʻzlab berish (5 ball):

Topshirik toʻliq bajarilgan, topshiriq buyicha asosli xulosa chiqarilgan boʻlsa – 5 ball

Topshirik mohiyati ochilgan, natijalar tugʻri, xulosasi bor – 4 ball

Topshirik mohiyati yoritilgan, natijalar asoslanmagan, juzʻiy kamchiligi boʻlsa 3 ball beriladi.

3. TMI: “Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash” mavzusini amaliy ish daftariga konspekt qilib kelish va qisqacha mazmunini soʻzlab berish (5 ball):

Topshirik toʻliq bajarilgan, topshiriq buyicha asosli xulosa chiqarilgan boʻlsa – 5 ball

Topshirik mohiyati ochilgan, natijalar tugʻri, xulosasi bor – 4 ball

Topshirik mohiyati yoritilgan, natijalar asoslanmagan, juzʻiy kamchiligi boʻlsa – 3 ball beriladi.

4. JN: Amaliyot darsi buyicha berilgan TMI topshiriqlarini bajarilishi hajmi va sifatiga qarab 1- 2 ballgacha beriladi (jami 15-20 ball):

Topshirik toʻliq bajarilgan, berilgan topshiriq buyicha asosli xulosa chiqarilgan boʻlsa – 2 ball

Topshirik mohiyati ochilgan, natijalar tugʻri, xulosasi bor – 1- 1.5 ball

Topshirik mohiyati yoritilgan, natijalar toʻliq asoslanmagan, ayrim juzʻiy kamchiligi boʻlsa – 0.5- 1 ball beriladi.

5. TMI: Talabaning mustaqil ishi berilgan masala yoki topshiriq ish daftarida hisob - kitoblar natijalari asosida yozma hisobot tayyorlanadi. Hisobot sifatiga qarab baxolanadi:

Berilgan topshiriklar toʻliq bajarilgan, hisoblashdan olingan natijalar toʻgʻri, topshiriq buyicha asosli xulosa chiqarilgan boʻlsa – 5 ball

Topshirik mohiyati ochilgan, natijalar tugʻri, xulosasi bor – 4 ball

Topshirik mohiyati yoritilgan, natijalar asoslanmagan, juzʻiy kamchiligi boʻlsa – 3 ball beriladi.

6. Yakuniy nazoratda talaba 40 ta yozma test savolga javob berishi lozim. Har bir savolga 1 ball ajratiladi.(yozma 4 ta savol x10q40 ball)

Eslatma: Talabaning umumiy bali hisoblanganda yaxlitlab olinadi.

Baho Baholash mezonlari To‘plangan ball

A’lo Yetarli nazariy bilimga ega. Topshiriqlarni mustaqil echgan. Berilgan savollarga to‘liq javob beradi. Masalaning mohiyatiga to‘liq tushunadi. Auditoriyada faol. O‘quv tartib intizomiga to‘liq rioya qiladi. Topshiriqlarni namunali rasmiylashtirgan. 90-100

Yaxshi Yetarli nazariy bilimga ega. Topshiriqlarni echgan. Berilgan savollarga etarli javob beradi. Masalaning mohiyatini tushunadi. O‘quv tartib intizomiga to‘liq rioya qiladi. 70-89

Qoniqarli Topshiriqlarni yechishga harakat qiladi. Berilgan savollarga javob berishga harakat qiladi. Masalaning mohiyatini chala tushungan. O‘quv tartib intizomiga rioya qiladi. 60-69

Qoniqarsiz Talaba amaliy mashg‘ulot darsi mavzusiga nazariy tayyorlanib kelmasa, mavzu bo‘yicha masala, misol va savollariga javob bera olmasa, darsga sust qatnashsa bilim darajasi qoniqarsiz baholanadi 0-59

Asosiy adabiyotlar

T/r	Asosiy adabiyotlar
1	Дарон Асеомглу. “Введение в теорию современного экономического роста Книга №2 Перевод с английского Кирилла Сосунова.ФГБОУ ВО “Российская Академия Народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. М.2018 г.
2	Хажиев Б.Д., Ахмедов Д.Қ., Захидов Г.Е., Мамбетжанов Қ.Қ. Иқтисодий ривожланиш назариялари. Дарслик. – Т.: “Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи”, 2018. - 428 бет.
3	Хажиев Б.Д., Абдуллаев С.О., Мамбетжанов Қ.Қ. Ўзбекистоннинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш стратегияси. Дарслик. – Т.: “Зебо юлдузлари МЧЖ”, 2018. - 417 бет.

Qo‘shimcha adabiyotlar:

A xb oro t ma nb aal ari I. ww .go v.u z – O‘z bek	1	Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга кураимиз.– Тошкент.: “Ўзбекистон” НМИУ, 2017
	2	Маматов А.А.,Жўраев Т.Т., Еркаев А. Иқтисодиёт назарияси Дарслик. – Т.: Ўзбекистон Республикаси МГ Ҳарбий-техник инстиути, 2020 йил. 415 б.
	3	Барбара М. Фраумени. Меасуринг есономис гровтх анд продуствитй. Беижинг, Чина. 2020.
	4	Истван Коня. Йесономис гровтх ин смалл опен есономис. Будапест, Хунгарй. 2018.
	5	Маматов М.А. Инновацион инвестицияларнинг талабаларини иш билан бандликка тайёрлаш сифатига таъсирини оширишнинг назарий асосларини такомиллаштириш// Монография. – Ташкент: “Иқтисод-Молия”, 2017. -161 б.

iston Respublikasi xukumat portali.

2. www.lex.uz – O‘zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi.

3. www.mf.uz - O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi rasmiy sayti.

4. www.sbu.uz - O‘zbekiston Respublikasi Markaziy banki rasmiy sayti.

5. www.soliq.uz – O‘zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo‘mitasi rasmiy sayti.

6. www.stat.uz - O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi rasmiy sayti.

7. www.norma.uz - O‘zbekiston Respublikasi huquqiy axborot bazasi.

O‘quv dasturi Guliston davlat universiteti tomonidan ishlab chiqildi.

Tuzuvchi: Z.Zikriyoev. IFFD.Dots.

Taqrizchilar: X. Asatullaev — Toshkent moliya instituti «Iqtisodiyot» kafedrasi i mudiri, professor (turdosh OTM)

Z. Nuriddinov – Iqtisodiyotni rivojlantirish va kambag‘allikni qisqartirish vazirligi, PhD

O‘quv dasturi Guliston davlat universitet Kengashi tomonidan (2022 yil 31 avgustdagi 1-sonli bayonnoma) maqullangan.

Talabalarini ish bilan bandlikka tayyorlash maxsus kursining o‘quv dasturi GulDU O‘quv-metodik kengashining 29.08. 2022 yil 1-sonli majlisida muxokama etildi va Universitet Kengashiga tavsiya qilindi.