

5-1-2018

Factors to Formulate the Need for Training in the Labor Market

U.M. Alijonov

Tashkent State University of Economics, Tashkent, str,Islam Karimov 49, utkir0707@list.ru

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot>

Recommended Citation

Alijonov, U.M. (2018) "Factors to Formulate the Need for Training in the Labor Market," *Economics and Innovative Technologies*: Vol. 2018 : No. 5 , Article 27.

Available at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot/vol2018/iss5/27>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in Economics and Innovative Technologies by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact sh.erkinov@edu.uz.

МЕҲНАТ БОЗОРИДА КАДРЛАРНИ ТАЙЁРЛАШГА БЎЛГАН ЭҲТИЁЖНИ ШАКЛЛАНТИРИШ ОМИЛЛАРИ

**Алижонов Уткиржон Махамадалиевич,
ТДИУ мустақил изланувчиси
E-mail: utkir0707@list.ru**

Аннотация: Ушбу мақолада кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасининг асосий вазифалари келтирилган, меҳнат бозорида кадрларни тайёрлашга бўлган эҳтиёжни шакллантириш омиллари таснифланган, меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва унинг таклифи омилларининг ўзаро боғлиқлиги асосланган.

Аннотация: В данной статье приведены основные задачи государственного заказа на подготовку кадров, классифицированы факторы формирования потребности подготовки квалифицированных кадров, обоснованы взаимосвязь факторов спроса на рабочую силу и его предложения на рынке труда

Abstract: In this article the main tasks of the state order for the training of personnel are listed, the factors of the formation of the need for training of qualified personnel are classified, the relationship between the demand factors for labor and its supply in the labor market

Калитли сўзлар: меҳнат бозори, ишчи кучига талаб, ишчи кучи таклифи, ўрта махсус малакали кадрлар, омиллар

Кириш

Меҳнат бозорининг ҳолати нафақат иқтисодиётдаги умумий вазиятни, балки иқтисодий тизимни мос баҳолашни талаб қилувчи объектларнинг чуқурроқ, умумтизим тавсифларини акс эттиради [1]. Меҳнат бозорининг ҳолатини прогноз қилиш учун иқтисодий тизимда ўрин тутувчи барча муҳим омиллар ва ўзгаришларни комплекс тарзда ҳисобга олиш зарур [2].

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегиясида “...меҳнат бозорининг замонавий эҳтиёжларига мос юқори малакали кадрлар тайёрлаш сиёсатини давом эттириш” [3] устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланган.

Кадрларга бўлган эҳтиёж ҳақидаги ахборотнинг мавжуд бўлишидан ходимлар ҳам, иш берувчилар ҳам бирдек манфаатдор. Бунда ходимларнинг манфаати шундан иборатки, прогноз маълумотлари ўзининг талаб этилишини кафолатлаш учун уларнинг келгусидаги меҳнат фаолияти йўналиши танловини асослаб беради. Натижада кадрларни уларни тайёрлаш таркибий тузилмасига мувофиқ тақсимлаш кадрларга бўлган эҳтиёжни тақсимлашга интилади, бундан, биринчи навбатда, иш берувчилар манфаатдор. Таълим муассасаларида касб-ҳунар маълумотига эга бўлган кадрлар нафақат ишлаб чиқариш омили, балки улар фаолиятининг натижаси бўлиб ҳам ҳисобланади ва улар тайёрлаб чиқарадиган кадрлар сони кадрларга бўлган эҳтиёжнинг прогнози билан тасдиқланиши керак.

Меҳнат бозорида юз бераётган барча ўзгаришлар ва жараёнлар минтақа иқтисодиётининг ҳолати билан бевосита ёки билвосита боғлиқ [4]. Ўз навбатида, минтақанинг кадрларга бўлган жорий эҳтиёжини баҳолаш минтақада юз бераётган

турли жараёнлар натижаси сифатида меҳнат бозорининг ҳолати ҳақида тасаввурга эга бўлиш имконини беради. Ушбу баҳо меҳнат бозори ва иқтисодиётнинг умумий ҳолатига бевосита ёхуд билвосита таъсир кўрсатувчи иқтисодий субъектлар томонидан амалга ошириладиган фаолликнинг оқибатини баҳолаш имконини беради. Кадрларга бўлган эҳтиёж прогнозидан фойдаланиш минтақада самарали кадрлар сиёсатини амалга оширишга, келгусида касб-ҳунар маълумотига эга бўлган кадрларни тайёрлаш ва жалб қилиш билан боғлиқ турли тадбирлар натижаларини яхшилашга имкон беради.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Минтақа даражасида ишчи кучига бўлган талаб иш берувчиларнинг товар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун зарур малакали ходимларнинг муайян сонини ёллашга бўлган эҳтиёжлари билан белгиланади [5]. Ушбу кўрсаткич минтақа иқтисодиётининг иш ўринлари сонининг ўзгаришига олиб келувчи кўплаб ҳодисалари ва жараёнларини акс эттиради. В.В.Адамчук ва С.С.Утинова ишчи кучига бўлган талабни бўш турган ёки ўриндошлик асосида банд қилинган иш ўринларининг умумий сони сифатида ёки банд бўлган ходимлар ва жалб қилиниши талаб этиладиган ходимларнинг умумий сони сифатида баҳолашни таклиф этишган [6]. Ф.Т.Прокоповнинг фикрига кўра, талаб фақат бўш турган иш ўринларини ўз ичига олади [7]. Бироқ, барча муаллифларнинг фикрича, иш ўрни ишчи кучига бўлган талаб ўзгаришининг таянч бирлиги ҳисобланади.

В.В.Адамчук, В.П.Беклемешев ва С.С.Утиноваларнинг фикрига кўра, талаб банд қилинган ва бўш турган иш ўринларини ўз ичига олади [8]. Банд қилинган иш ўринларида ходимлар меҳнат қилиб, маҳсулот ишлаб чиқаришлари туфайли уларда ишчи кучига бўлган эҳтиёж қондирилган дейиш мумкин. Ўз навбатида, ташкилот даражасида ҳам, минтақа даражасида ҳам, ушбу иш ўринлари кадрларни жалб этишни талаб қилмайди. Кадрларга бўлган эҳтиёж фақат улар учун талабларга мос келадиган ходимларни жалб қилиш зарур бўлган бўш иш ўринларига нисбатан мавжуд бўлади.

Фикримизча, агар талаб дейилганда банд қилинган ва бўш турган иш ўринларини тушунадиган бўлсак, у ҳолда минтақанинг кадрларга бўлган эҳтиёжи талабнинг минтақа ҳудудида мавжуд бўлган бўш иш ўринларининг умумий сони сифатида тавсифланиши мумкин бўлган таркибий қисми ҳисобланади. Тадқиқотда ўрта махсус малакали кадрларга бўлган эҳтиёжи айнан минтақадаги бўш иш ўринларининг сонига ўз ифодасини топадиган қониқтирилмаган талаб сифатида тушунилади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот монографик кузатиш, аббетакт фикрлаш, тизимли таҳлил, мантиқийлик ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

Таҳлил ва натижалар

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 877-сонли қарори кадрларнинг касбий тайёргарлик даражасини оширишга, меҳнат бозорининг мувозанатига эришишга хизмат қилади.

Кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасининг асосий вазифалари ҳисобланади:

– мутахассислар тайёрлашнинг олдиндан белгиланган касбий-малака тузилмаси ҳамда иш топишда қийинчиликларга учраётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобат қила олмаётган банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштиришга бўлган эҳтиёжларини инобатга олиб, таълим муассасалари битирувчиларини кафолатли ишга жойлаштириш учун мақсадли иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш;

– меҳнат бозоридаги мутахассисларга олдиндан белгиланган эҳтиёжини ҳисобга олиб, таълим муассасалари томонидан кадрлар тайёрлашнинг прогноз кўрсаткичларини аниқлаш йўли билан кадрлар тайёрлаш тузилмасини мақбуллаштириш [9].

Меҳнат бозорларининг учта даражасини кўриб чиқиш мумкин: макродаража – бутун давлатнинг меҳнат бозори билан намоён этилган; мезодаража – биргаликда давлатнинг меҳнат бозорини ҳосил қилувчи алоҳида минтақалар меҳнат бозорлари билан намоён этилган; микродаража – уларда алоҳида ходимлар ва ташкилотлар иш берувчилар ролида иштирок этадиган, биргаликда минтақавий меҳнат бозорларини ҳосил қилувчи меҳнат бозорлари билан намоён этилган.

Омиллар таркибини ва уларнинг барча даражалардаги меҳнат бозорига таъсири даражасини аниқлаш учун меҳнат бозорининг асосий иштирокчилари ўртасидаги алоқа ва муносабатларни, унинг умумий ҳолати алоҳида омиллар таъсири остида қандай ўзгараётганлигини яққол кўриш лозим. Шу муносабат билан тадқиқ этиш чоғида уни мукамал рақобатга эга бўлган меҳнат бозори таянч моделига яқинлаштирилган модель доирасида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Меҳнат бозори омилларини чуқурроқ ўрганиш учун уларни таснифлаш зарур.

Шундан келиб чиққан ҳолда, иш берувчилар ва ходимлар меҳнат бозоридаги асосий элементлар ҳисобланади. Бунда омилларнинг иккита гуруҳини ажратиш лозим: ишчи кучига бўлган талабга таъсир кўрсатувчи омиллар; ишчи кучи таклифига таъсир кўрсатувчи омиллар.

Шунингдек, омиллар гуруҳларини уларнинг меҳнат бозорининг ҳолатига таъсири хусусиятидан келиб чиққан ҳолда ажратиш ҳам мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Айрим омиллар аҳоли даромадининг ўртача даражаси, иш билан банд бўлган ходимларнинг умумий сони ва миқдорий жиҳатдан ўзгартирилиши мумкин бўлган бошқа кўрсаткичларга таъсир кўрсатиши мумкин. Бошқа омиллар нафақат меҳнат бозори ҳолатининг миқдорий кўрсаткичларига катта таъсир кўрсатиши, балки унинг барча таркибий қисмларида акс этадиган сифат жиҳатдан ўзгаришларга ҳам олиб келиши мумкин. Бунда сифат жиҳатдан ўзгаришлар миқдорий ўзгаришлар натижаси бўлади ва, аксинча, сифат жиҳатдан ўзгаришлар миқдорий ўзгаришларнинг ўзгаришига олиб келиши мумкин. Бундай таъсир қонун ҳужжатларидаги ўзгаришлар, янги ишлаб чиқариш ва бошқарув технологияларининг пайдо бўлиши ва кўплаб бошқа сабабларга кўра юзага келиши мумкин. Шу муносабат билан, таъсир этиш даражасига кўра омилларни қуйидаги гуруҳларга бўлиш лозим:

- меҳнат бозорининг миқдорий ҳолатига таъсир кўрсатувчи омиллар;
- меҳнат бозорининг миқдорий ва сифат ҳолатига таъсир кўрсатувчи омиллар.

Турли омиллар таъсири турли даврлар мобайнида намоён бўлиши мумкин. Масалан, қонун ҳужжатларига киритилган ўзгартиришлар меҳнат бозорининг ҳолатига улар бекор қилингунга қадар таъсир кўрсатади. Минтақада аҳоли сони ёки иш ҳақи

даражасининг ўзгариши эса яқин йил ичида маҳсулот ишлаб чиқариш умумий ҳажмига таъсир кўрсатиши мумкин. Шундай қилиб, меҳнат бозорининг ҳолатига таъсир кўрсатиш вақтининг давомийлигидан келиб чиқиб, қуйидаги омилларни ажратиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

- қисқа муддатли (1-3 йил) таъсир кўрсатувчи омиллар;
- узоқ муддатли (3 йилдан кўп) таъсир кўрсатувчи омиллар.

Омилларни гуруҳлашнинг яна бир мезони – уларни ўрганиш мақсади бўлиб, шундан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорига турлича таъсир кўрсатувчи муайян объект ёки жараёнлар ажратилади. Шу тариқа, омилларнинг турларига кўра турли даражадаги меҳнат бозорларидаги талаб ва таклифга таъсир кўрсатувчи омилларни ажратиш ва гуруҳлаш мумкин. Омилларни гуруҳлашнинг адабиётларда келтирилган бир неча вариантлари кўриб чиқилди. Ушбу вариантлар гуруҳлар сони бўйича фарқ қилади, бироқ улар омиллар таркиби бўйича бир-бирига жуда яқин. Натижада меҳнат бозорига турли тарафлардан таъсир кўрсатувчи омилларнинг бир неча гуруҳи ажратилди: иқтисодий; ижтимоий-демографик; ташкилий-техник; институционал; ресурс.

Иқтисодий омиллар гуруҳи иқтисодиётда юз берадиган жараёнлар ва ҳодисалар тизимини ўзида намоён этади. Ушбу гуруҳ омиллари меҳнат бозорида кўпроқ қисқа муддатли истиқболда миқдорий ўзгаришларга олиб келади. Бироқ, айрим иқтисодий омиллар таъсирларининг оқибатлари узоқ вақт мобайнида ҳам сезилиб туриши мумкин.

Ижтимоий-демографик омиллар аҳолининг сифат жиҳатдан ва миқдорий ҳолатини ҳамда ушбу ҳолатнинг ўзгаришига таъсир кўрсатувчи жараёнларни акс эттиради. Қисқа муддатли истиқболда уларнинг таъсири меҳнат бозорида миқдорий ўзгаришларга олиб келади, бироқ узоқ муддатли истиқболда улар меҳнат бозорининг сифат жиҳатдан ҳолатига ҳам катта таъсир кўрсатиши мумкин.

Ташкилий-техник омиллар фан-техника тараққиётининг таъсирини, техника ва технологияларнинг ривожланиш даражасини ҳамда улардан фойдаланиш самарадорлигининг даражасини акс эттиради. Улар кўпроқ қисқа муддатли истиқболда ва камроқ узоқ муддатли истиқболда меҳнат бозорининг ҳам миқдор, ҳам сифат жиҳатдан ўзгаришига таъсир кўрсатади.

Институционал омиллар меҳнат бозорининг ички тузилишини белгилаб беради. Улар кўпроқ меҳнат бозорининг сифат жиҳатдан ва миқдорий тавсифларига фаол таъсир кўрсатади. Меҳнат бозоридаги миқдорий ўзгаришлар қисқа ва узоқ муддатли истиқболда унинг сифат жиҳатдан ҳолатининг ўзгариши орқали юз беради. Иқтисодий кичик тизим сифатида меҳнат бозори институционал омиллар таъсирига кўпроқ режали иқтисодиёт шароитида, камроқ бозор иқтисодиёти шароитида дучор бўлади.

Ресурс омиллари меҳнат бозори иштирокчиларининг ички имкониятлари ва салоҳиятини акс эттиради, бу узоқ муддатли истиқболда меҳнат бозорининг сифат жиҳатдан ва миқдорий ҳолатининг асоси ҳисобланади. Бироқ, уларнинг таъсири остида содир бўлган ўзгаришлар кўпроқ қисқа вақт мобайнида намоён бўлади.

Меҳнат бозорининг ҳолати ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифига боғлиқлиги туфайли омилларнинг меҳнат бозорига таъсирини ҳам талаб нуқтаи

назаридан, ҳам таклиф нуқтаи назаридан кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Меҳнатга бўлган талаб иш ўринларининг мавжуд бўлишини назарда тутати. Шу муносабат билан ажратилган омиллар гуруҳининг иш ўринлари сони ва таркибининг ўзгаришига таъсирини ўрганиш даркор.

Ишлаб чиқариш кучларининг пул ифодасидаги иқтисодий салоҳиятга таъсири натижасини ифодаловчи ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг умумий ҳажми энг кўп тилга олинадиган иқтисодий омил ҳисобланади. Ишлаб чиқариш ҳажмини ўзгартириш тўғрисидаги қарор ишчи кучига бўлган талабнинг ҳам ўзгаришига олиб келади, бу, ўз навбатида, иш ўринлари сонининг оширилиши ёки қисқартирилишини тақозо этади. Шундай қилиб, мазкур омил режалаштириш учун қўлланиладиган мақсадли кўрсаткич ҳисобланади, унинг қиймати эса ўтган давр мобайнида амалга оширилган ишлаб чиқариш фаолиятининг натижаларини акс эттиради. Меҳнат бозорининг турли даражаларида ушбу омил тегишли миқдорий кўрсаткичлар кўринишида ифодаланган. Давлат даражасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг умумий ҳажми ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) кўрсаткичи кўринишида ифодаланган. Минтақа даражасида ЯИМ кўрсаткичининг аналоги бўлиб ялпи ҳудудий маҳсулот (ЯҲМ) ҳисобланади. Ташкилот даражасида ишлаб чиқариш ҳажми қиймат ифодасида тушум ҳажми сифатида баҳоланади.

Кўплаб муаллифларнинг фикрига кўра, ишчи кучига бўлган талабга катта таъсир кўрсатувчи иқтисодий омилдан бири – бу инвестициялар [10]. Давлат даражасида қўшимча пул оқимлари иқтисодий фаолиятнинг алоҳида турларини ривожлантириш, янги ташкилотларни ташкил этиш, ишлаб чиқариш воситаларини такомиллаштириш ва ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ҳажмининг ошишига олиб келувчи бошқа тадбирларга йўналтирилиши мумкин. Бундай тадбирлар натижасида нафақат иш ўринларининг сони, балки таркиби ҳам ўзгариши мумкин. Минтақа даражасида иқтисодиётга киритиладиган инвестициялар меҳнат бозорига катта таъсир кўрсатади [11]. Худди давлат даражасида бўлгани каби, ушбу иқтисодий омил минтақада иш ўринлари сони ва таркибининг ўзгаришига таъсир кўрсатади, бу узоқ вақт мобайнида намоён бўлиши мумкин. Ташкилотлар инвестицияларнинг якуний олувчилари ҳисобланади ва ушбу даражада ҳам инвестициялар қайси мақсадларга йўналтирилишига қараб иш ўринларининг сони ва таркибига бевосита таъсир кўрсатади.

Иш ҳақи даражаси ҳам меҳнатга бўлган талаб унга боғлиқ бўлган иқтисодий кўрсаткичлардан бири ҳисобланади. Иш ҳақи миқдори бажарилаётган ишларнинг ҳажми ва малакавий жиҳатдан мураккаблигидан, меҳнат бозорида юзага келган конъюнктурадан келиб чиқиб белгиланади. Иш ҳақи миқдори билан меҳнатга бўлган талаб ўртасидаги нархлар даражаси қатъий белгиланган ҳолларда тескари боғлиқлик мавжуд бўлади. Худди шундай боғлиқлик иш ҳақи даражаси билан ишлаб чиқариш воситаларини модернизация қилишга йўналтирилган инвестициялар ҳажми ўртасида ҳам мавжуд. Модернизация қилиш натижасида ташкилотларда кам сонли, лекин юқори рақамли малакали ва юқори миқдорда маош тўланадиган ходимларнинг жалб этилишини талаб қилувчи асбоб-ускуналар пайдо бўлади, бу кам маош тўланадиган ва бундан кейин кераксиз бўлиб қолган иш ўринларининг қисқаришига олиб келади. Иш ҳақи даражасининг камайиши иш ўринлари жозибдорлигининг пасайишига

сабаб бўлади. Бунинг натижасида ходимлар юқорироқ миқдорда маош тўланадиган ишни қидириб топиш учун ишдан бўшайди ва меҳнат бозорида бўш иш ўринлари пайдо бўлади. Иш ҳақи даражаси билан ишлаб чиқариш ҳажми ва инвестициялар ўртасида боғлиқлик мавжудлиги туфайли айтиш мумкинки, мазкур омил барча даражалардаги меҳнат бозорларида меҳнатга бўлган талабнинг даражасига таъсир кўрсатади, бу қисқа вақт ичида талабнинг ўзгаришига олиб келиши мумкин.

Иқтисодий омиллар жумласига ташқи иқтисодий алоқалар ҳам кирази ва уларга талаб омили сифатида қараш мумкин. Меҳнат бозорининг даражасига қараб улар халқаро, минтақалараро алоқалар бўлиши ёки ташкилотлар ўртасида мавжуд бўлиши мумкин. Давлат ва минтақа даражасидаги иқтисодий ўзаро ҳамкорликни акс эттирувчи кўрсаткичлардан бири – бу ташқи савдо сальдоси. Ушбу кўрсаткич ташқи бозорга чиқиш имкониятига эга бўлган қазиб чиқарувчи (хомашё) тармоқларда бандлик билан боғлиқ вазиятга катта таъсир кўрсатади.

Ижтимоий-демографик омиллар гуруҳида доимий аҳолининг сони асосий кўрсаткичлардан бири ҳисобланади. Аҳоли товар ва хизматларнинг асосий истеъмолчиси ҳисобланиб, ўз навбатида уларга бўлган талабни шакллантиради. Ишлаб чиқарувчилар ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг ҳажми ва нарҳини ҳамда иш ўринларининг сонини ўзгартирган ҳолда талаб шартларига мослашади. Бундай боғлиқлик кўлами доимий аҳолининг сонига боғлиқ бўлган таълим, соғлиқни сақлаш ва уй-жой коммунал хўжалиги каби фаолият турларини таъминловчи ижтимоий соҳада ҳамда ХХ асрнинг иккинчи ярмидан бошлаб иш ўринларининг асосий манбаларидан бирига айланган хизматлар кўрсатиш соҳасида бошқа соҳаларга қараганда яққолроқ намоён бўлади. Шундай қилиб, аҳолини товар ва хизматларга бўлган талабнинг манбаи сифатида кўриб чиқиб, аҳоли сони билан меҳнатга бўлган талабнинг даражаси ўртасида боғлиқлик мавжудлигини тахмин қилиш мумкин.

Таъкидлаш лозимки, меҳнат бозоридаги талаб, одатда, ҳосила талаб ҳисобланади, шунинг учун меҳнатга бўлган талабнинг аҳолининг сони билан ҳам, унинг тўлов қобилияти билан ҳам боғлиқ. Мамлакат даражасида меҳнатга бўлган талаб кўпроқ аҳоли тўлов қобилиятининг таъсири остида шаклланади. Бироқ, минтақавий даражада аҳоли талабни фақат истеъмол товар ва хизматлари сегментиде шакллантиради ва бунда ушбу талаб асосан бошқа минтақаларда ва чет элда ишлаб чиқарилган товарлар ва хизматлар ҳисобидан қондирилиши мумкин. Шу билан бирга иш ўринларининг шаклланишига фаолиятнинг экспорт-хомашёга йўналтирилганлиги катта таъсир кўрсатади.

Аҳоли сони ишлаб чиқариш даражасига ва иш ўринлари сонига таъсир кўрсатиши туфайли аҳоли сонининг ўзгаришига таъсир кўрсатувчи омилларни ҳисобга олиш лозим. Улардан энг асосийлари – бу аҳолининг табиий ва миграцион ҳаракатланишидир. Аҳолининг табиий ҳаракатланиши туғилиш ва ўлим сони билан боғлиқ. Уларнинг нисбати аҳоли сонининг табиий ўсишини ёки камайишини белгилаб беради. Ушбу кўрсаткичлар мамлакат даражасида ҳам, алоҳида минтақалар учун ҳам баҳоланиши мумкин. Мамлакатга ва унинг ташқарисига миграция ҳам мамлакатга келувчи ва мамлакатдан ёки минтақадан чиқиб кетувчилар сонининг нисбатига қараб аҳоли сонининг ўсишига ёки камайишига олиб келади. Мазкур кўрсаткичлар мамлакат учун ҳам, алоҳида минтақалар учун ҳам баҳоланиши мумкин. Ижтимоий соҳанинг ривожланиш даражаси аҳолининг ҳаракатланишига катта таъсир кўрсатади,

у мамлакатга ва минтақаларга янги аҳолини жалб қилувчи омил бўлиб хизмат қилиши мумкин. Аҳолининг табиий ҳаракатланишини белгилаб берувчи инсонларнинг ўртача турмуш даражаси ушбу омилга боғлиқ.

Ташкилот даражасида аҳолининг ҳаракатланиши ходимларнинг ўз иш ўринларини бўшатишига сабаб бўлиши мумкин, бу бўш иш ўринлари ва ишчи кучи қўнимсизлигининг пайдо бўлишига олиб келади.

Ташкилий-техник омиллар жумласига бевосита дастлабки маълумотларга ишлов бериш ва тайёр маҳсулот олишда қўлланиладиган, меҳнат унумдорлигини ошириш ва кам сонли ходимларни жалб этган ҳолда маҳсулотнинг ўша ҳажмини олиш имконини берувчи технологиялар ҳамда ташкилот томонидан фойдани кўпайтириш мақсадида амалга ошириладиган фаолият жараёнларини оптималлаштириш имконини берувчи ташкилий технологиялар киради. Бундай оптималлаштириш иш ўринлари сонининг ошишига ҳам, қисқаришига ҳам, шунингдек кадрлар тайёрлашга нисбатан қўйиладиган талабларнинг ўзгаришига ҳам олиб келиши мумкин. Ташкилий-техник ривожланиш даражасини акс эттирувчи асосий кўрсаткич ҳисобланган меҳнат унумдорлиги алоҳида ташкилот даражасида ҳам, минтақа ва мамлакат даражасида ҳам баҳоланиши мумкин. Ташкилий-техник ривожланиш харажатларни ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ёки сақлаб қолиш мақсадида қўшимча ишчи кучини жалб этишнинг муқобил варианты сифатида кўриб чиқиб, ташкилий-техник ривожланиш даражаси билан ишчи кучига бўлган талаб ўртасида тескари боғлиқликнинг мавжудлигини тахмин қилиш мумкин.

Институционал омиллар жумласига меҳнат бозорини давлат ва касаба уюшмалари каби турли жамоат ташкилотлари томонидан тартибга солишнинг турли шакллари, шу жумладан қонунчилик даражасида ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солувчи ва мамлакатдаги барча ташкилотларга амал қиладиган шакллари киради.

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солишга аралашуви даражаси ижтимоий тузумга ва мамлакатдаги мавжуд мулк таркибига, давлатга тегишли ва хусусий эгаликдаги ташкилотлар улүшига боғлиқ. Хусусий ташкилотлар ўртасидаги ўзаро ҳамкорлик бозор муносабатлари асосида ўрнатилади, бунда давлат ташкилотлари ягона маъмурий тизим асосида ўзаро ҳамкорлик қилади. Хусусий ташкилотлардан фарқли ўлароқ иш ўринларининг сони ва таркибини ўзгартиришда давлат нафақат фойдани кўпайтиришни назарда тутиши, балки сиёсий мақсадни ҳам кўзлаши мумкин.

Давлат сиёсати турли давлат дастурлари ва инвестиция лойиҳаларини шакллантириш ва бажариш йўли билан амалга оширилади. Давлат ишлаб чиқаришга буюртмаларни жойлаштириб ва пул маблағларини иқтисодий фаолиятнинг турли йўналишларига инвестиция қилган ҳолда ишчи кучига бўлган талабга таъсир кўрсатади. Бундан ташқари, давлат меҳнат бозорига тартибга солувчи таъсир кўрсатади.

Шундай қилиб, иқтисодий фаолиятнинг алоҳида турларини ривожлантириш, хавфсиз ва самарали ишлаб чиқариш технологияларига ўтиш, шунингдек хавфли ишлаб чиқаришларни қисқартириш ва ташкилотлар фаолиятининг ресурсларни экспорт қилишдан уларни қайта ишлашга ўтишини таъминлаш кабилар рағбатлантирилади. Давлат даражасида қабул қилинадиган қонун ва қарорлар барча

даражалардаги меҳнат бозорларига таъсир кўрсатади. Минтақа даражасида улар маҳаллий бошқарув органлари билан тўлдирилиши мумкин. Институционал омиллар ичида меҳнат бозорида йирик ва кичик ташкилотлар нисбатини ажратиш мумкин. Йирик ташкилотлардан фарқли равишда кичик ташкилотлар ташқи муҳит шароитларининг ўзгаришига тезда мослаша олади. Бироқ йирик ташкилотлар кўпроқ барқарорликка эга бўлиб, меҳнат қилиш учун барқарорроқ шароитларни таъминлаш имконини беради. Минтақавий даражадаги бошқа институционал омиллар ҳам минтақанинг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ алоҳида жиҳатларга эга. Ташкилот фаолиятининг йўналишларини белгилаб берувчи стратегик мақсадларни ташкилот даражасидаги сиёсатнинг аналогиси дейиш мумкин.

Табиий ресурслар энг муҳим ресурс омили ҳисобланади. Табиий ресурсларнинг мавжудлиги ва таркиби бошқа ресурс омиллари билан биргаликда умуман давлат ҳудудида ҳам, алоҳида минтақалар ҳудудида ҳам фаолият таркибини ва, ўз навбатида, ишчи кучига бўлган талабнинг таркибини белгилаб беради. Минтақа даражасида географик жойлашув ва иқлим шароитлари каби омиллар ҳам ажратилади. Яшаш учун қулайроқ иқлим шароитлари ва қулай географик жойлашув инсонларнинг нафақат доимий яшаш учун кўчиб келишларига (бу ижтимоий соҳа ва хизматлар кўрсатиш соҳасининг ривожланишига тўртки беради), балки дам олиш мақсадида ҳам ташриф буюришларига (бу туризм соҳасининг ривожланишига ўз ҳиссасини қўшади) хизмат қилади. Бундан ташқари, қулай иқлим шароитлари меҳнат шароитларини таъминлаш харажатларини сезиларли даражада камайтириш имконини беради, бу яхши иқлимга эга минтақаларда ишлаб чиқариш соҳасининг ривожланишига тўртки беради. Минтақада савдо соҳасининг ривожланиш даражаси ҳам географик жойлашувга боғлиқ.

Ташкилот даражасида ресурс омиллари жумласига маҳсулот ишлаб чиқариш ва уни сотишда фойдаланиладиган ер участкалари, ишлаб чиқариш майдонлари, ишлаб чиқариш воситалари, коммуникациялар, патентлар, лицензиялар каби ташкилот ихтиёридаги мол-мулкни киритиш мумкин. Ташкилотнинг ресурс имкониятлари қийматини баҳолаш учун бухгалтерия балансидан олинган айланмадан ташқари активлар умумий қийматининг якуний кўрсаткичидан фойдаланиш мумкин. Қандайдир ресурснинг мавжуд бўлиши узоқ муддатли даврда ишлаб чиқариш фаолиятини режалаштиришда ҳал қилувчи омил бўлиши мумкин, бироқ унинг йўқолиб кетиши салбий оқибатларни келтириб чиқаради ва у билан боғлиқ ташкилотлар фаолиятига таъсир кўрсатади.

Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабга таъсир кўрсатувчи омиллар 1-жадвалда акс этган.

Ажратилган омиллар гуруҳларининг таъсирини таҳлил қилиш улар меҳнат бозорининг турли даражаларида талаб даражаси ва таркибига қандай таъсир кўрсатишини аниқлаш имконини берди. Аниқланган омиллар ва уларни тавсифловчи кўрсаткичлар, меҳнат бозорининг барча даражаларида талаб даражасига таъсир кўрсатади ва биргаликда мураккаб тизимни ҳосил қилган ҳолда ўзаро чамбарчас боғланган. Натижада бир омил кўрсаткичи бошқа омиллар таъсирининг натижаси бўлиши мумкин. Бу ҳол ушбу омилни боғлиқ қилиб қўяди ва бошқа омиллар билан бир қаторда унинг меҳнат бозорига таъсири даражасини баҳолашни сезиларли даражада мураккаблаштиради. Шу муносабат билан, юқорида кўриб чиқилган

омиллар ичида боғлиқ омиллари аниқлаш ва фақат минтақа иқтисодиёти ва меҳнат бозорида юз бераётган ўзгаришларнинг дастлабки сабаби бўлган омиллари қолдирган ҳолда уларни кейинги таҳлилдан чиқариб ташлаш лозим. Бу нафақат таҳлилни соддалаштириш ва ишлов бериладиган ахборот ҳажмини камайтириш, балки бир омилларининг бошқа омиллари орқали таъсирини кўп марта ҳисобга олиш билан боғлиқ эҳтимолий бўзиб кўрсатишларнинг олдини олиш имконини ҳам беради.

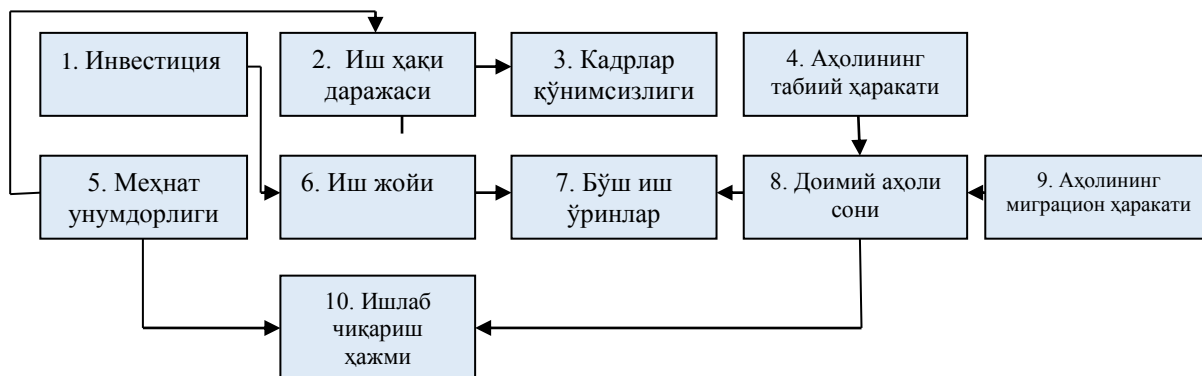
1-жадвал

Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабга таъсир кўрсатувчи омиллари

Омиллари гуруҳлари	Турли даражалардаги меҳнат бозорларига таъсир кўрсатувчи омиллари		
	Давлат (макродаража)	Минтақа (мезодаража)	Ташкилот (микродаража)
Иқтисодий	Ишлаб чиқариш ҳажми (ЯИМ), иқтисодиётга инвестициялар, иш ҳақи даражаси, ташқи савдо сальдоси, ташқи иқтисодий алоқалар	Ишлаб чиқариш ҳажми (ЯҲМ), иқтисодиётга инвестициялар, иш ҳақи даражаси, ташқи савдо сальдоси, ташқи иқтисодий алоқалар	Ишлаб чиқариш ҳажми, инвестициялар, иш ҳақи даражаси
Ижтимоий-демографик	Доимий аҳоли сони, аҳолининг табиий ҳаракатланиши, миграция, ижтимоий соҳанинг ривожланиш даражаси	Доимий аҳоли сони, аҳолининг табиий ҳаракатланиши, миграция, ижтимоий соҳанинг ривожланиш даражаси	Кадрларнинг қўнимсизлиги, доимий аҳоли сони
Ташкилий-техник	Технологияларнинг ривожланиш даражаси, меҳнатни ташкил этиш даражаси, бошқарув тизимларининг ривожланиш даражаси, меҳнат унумдорлиги	Технологияларнинг ривожланиш даражаси, меҳнатни ташкил этиш даражаси, бошқарув тизимларининг ривожланиш даражаси, меҳнат унумдорлиги	Технологияларнинг ривожланиш даражаси, меҳнатни ташкил этиш даражаси, бошқарув тизимларининг ривожланиш даражаси, меҳнат унумдорлиги
Институционал	Қонун ҳужжатлари, мулкнинг таркиби, жамоат ташкилотлари, давлат сиёсати	Қонун ҳужжатлари, мулкнинг таркиби, жамоат ташкилотлари, ҳудудий давлат сиёсати	Ташкилотнинг мақсади, мулкчилик шакли, қонун ҳужжатлари
Ресурс	Табиий ресурслар	Табиий ресурслар, географик жойлашув, иқлим шароитлари	Айланмадан ташқари активлар

Манба: Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Ишчи кучига бўлган талабнинг миқдорий ҳолатига таъсир кўрсатувчи муҳим омиллари аниқлаш мақсадида 1-жадвалда санаб ўтилган омиллари ўртасидаги боғлиқликлар таҳлил қилинди. Таҳлил қилиш чоғида миқдорий кўрсаткичлар ёрдамида баҳоланмайдиган ҳамда бевосита таъсир кўрсатмайдиган омиллари чиқариб ташланди. Бунинг натижасида меҳнат бозоридаги талабга таъсир кўрсатувчи омилларининг ўзаро боғлиқлиги схемасига эга бўлдик (1-расм).



1-расм. Меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талабга таъсир кўрсатувчи омилларнинг ўзаро боғлиқлиги

Манба: Муаллиф ишланмаси.

Мазкур расмда ажратилган омиллар блоклар билан белгиланди, стрелкалар эса бир омилнинг бошқасига таъсири йўналишини кўрсатиб турибди. Кейинги ёзувларни соддалаштириш учун омиллар рақамланди. 4 ва 9-омиллар 8-омилга таъсир кўрсатиши ва бунда уларнинг ўзлари бошқа омиллар таъсирига дучор бўлмаслиги туфайли уларни қисқартиришга қарор қилинди, чунки уларнинг умумий таъсири 8-омилда акс этади. Ушбу схема асосида омиллар ўзаро боғлиқлигининг қуйидаги йўллари ажратилди:

- 1 → 5 → 10;
- 1 → 5 → 2 → 3 → 7;
- 1 → 6 → 10;
- 1 → 6 → 7;
- 1 → 6 → 2 → 3 → 7;
- 8 → 7;
- 8 → 10.

Мазкур йўллар таҳлили «Инвестициялар» ва «Доимий аҳоли сони» омиллари меҳнатга бўлган талабга таъсир кўрсатувчи бирламчи омиллар эканлигини кўрсатди. Бунда «Ишлаб чиқариш ҳажми» ва «Бўш иш ўринлари» омиллари сўнгги ўринларни банд этди. «Бўш иш ўринлари» омили ишчи кучига бўлган талабни акс эттириши туфайли у кўриб чиқилмайди. Натижада меҳнат бозоридаги талабнинг миқдорий ҳолатига таъсир кўрсатувчи учта асосий омил ажратилди: ишлаб чиқариш ҳажми; инвестициялар даражаси; доимий аҳоли сони.

Ажратилган омиллар таркиби кўплаб муаллифларнинг фикрига мос келади. Бундан ташқари, ажратилган омиллар 1-расмдаги схемада ҳисобга олинган бошқа омилларнинг таъсирини ҳисобга олиш имконини беради.

Сўнгра омилларнинг ажратилган гуруҳлар ва уларни меҳнатнинг таклифига таъсири хусусиятини таҳлил қилиш зарур. Шунга кўра ўзининг меҳнат қилиш қобилиятини амалга ошириш мақсадида меҳнат бозорига чиқувчи инсонлар сони ва тайёргарлиги билан боғлиқ омилларни таҳлил қилиш лозим.

Меҳнатнинг таклифига таъсир кўрсатувчи иқтисодий омиллар ичида иш ҳақи даражаси энг муҳим омиллардан бири ҳисобланади. Иш ҳақи миқдори қанчалик катта бўлса, давлат даражасида ҳам, минтақа даражасида ҳам ишчи кучининг таклифи шунчалик юқори бўлади. Алоҳида ходим учун иш ҳақи даражаси ҳам муҳим

омил ҳисобланади. Бироқ, агар унда яшаш учун маблағларнинг муқобил манбалари мавжуд бўлса, ушбу омилнинг аҳамияти камаяди.

Ижтимоий-демографик омиллар гуруҳида меҳнат таклифи нуқтаи назаридан ишчи кучига бўлган талабни қондиришнинг асосий манбаи сифатида иқтисодий фаол аҳолининг сон кўрсаткичи асосий кўрсаткич ҳисобланади. Ўз навбатида, ушбу кўрсаткичнинг ўзгаришига таъсир кўрсатувчи омиллар, хусусан аҳолининг табиий ва миграцион ҳаракатланиши катта аҳамиятга эга. Бунда меҳнат миграцияси алоҳида ажратилади. Меҳнат миграцияси дейилганда инсонларнинг доимий ёки вақтинчалик иш жойига ишга жойлашиш учун кўчиши тушунилади. Мамлакат даражасида ҳам, минтақа даражасида ҳам меҳнатнинг таклифи ушбу омилларга боғлиқ. Аҳолининг табиий ҳаракатланишига ёшнинг ўзгариши киради. Пенсия ёшига етгач фуқароларнинг катта қисми меҳнат фаолиятини тугатиб, меҳнат бозорини тарк этишади. Бироқ, кўпчилик пенсия ёшига етгандан кейин ҳам аввалги иш жойида ишлашда давом этади ёки кам меҳнат талаб қиладиган иш жойларига ўтиб ишлайди. Шундай қилиб, меҳнат бозорини пенсия ёшига етган ходимларнинг фақат бир қисмигина тарк этади. Алоҳида ходим учун унинг қарамоғида бўлган ва у ишлаб топадиган маблағларга боғлиқ бўлган инсонларнинг мавжудлиги демографик нуқтаи назардан ушбу ходимни ўзининг меҳнат қилиш қобилиятини амалга оширишга ундовчи муҳим омил бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Ташкилий-техник омиллар, биринчи навбатда, кадрлар тайёрлашнинг таркиби ва сифатида ўз аксини топади. Демак, улар иқтисодий фаолият турлари нуқтаи назаридан ҳам, касбий-малакавий талаблар нуқтаи назаридан ҳам аҳоли меҳнат таклифининг таркибини шакллантиради. Шундай қилиб, ходимларни тайёрлаш даражасининг меҳнатга бўлган талабга мос келишига таъсир кўрсатувчи асосий омиллар таълим соҳасига киради. Мазкур омиллар гуруҳига ташкилотлар (давлат ва нодавлат аҳоли бандлиги хизматлари)нинг ходимларни ишга жойлашишга ва касбга йўналтиришга қаратилган фаолиятини ҳам киритиш мумкин.

Меҳнатга бўлган талабга таъсир кўрсатувчи институционал омилларнинг катта қисми меҳнатнинг таклифига ҳам таъсир кўрсатади. Хусусан, бу қонун ҳужжатлари ва давлат сиёсати. Қонун ҳужжатлари ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатларни тартибга солиб, энг кам меҳнат ҳақи даражасини, турли тўловлар ва нафақалар миқдорларини, шунингдек муайян турдаги ишларни бажарувчи фуқароларга мумкин бўлган имтиёزلарни белгилайди. Меҳнатнинг таклифига таъсир кўрсатишнинг яна бир усули – бу кадрлар тайёрлаш учун давлат буюртмасини шакллантириш. Бундай буюртмалар давлатнинг сиёсатига мувофиқ равишда ва мамлакат ёки минтақанинг кадрларга бўлган келгусидаги эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда шаклланади.

Аҳоли меҳнат таклифи манбаи бўлганлиги боис, ресурс омиллари демографик омиллар билан чалкашиб кетади. Давлат ва минтақа даражасида ушбу омиллар инсонларнинг улардаги меҳнат қобилиятини ёки фан ва техника ривожланишининг ушбу даражасида жамият тасарруфидаги меҳнатнинг эҳтимол тутилган миқдори ва сифатини белгилаб берувчи турли хусусиятлари йиғиндиси билан намоён этилган. Ҳар бир алоҳида ходим учун бу саломатлик ҳолати, чидамлилиқ, асаб тизимининг хили, яъни унинг жисмоний, ақлий ва интеллектуал имкониятлари каби омиллардир.

2-жадвал

Меҳнат бозоридаги ишчи кучи таклифига таъсир кўрсатувчи омиллар

Омиллар гуруҳлари	Турли даражалардаги меҳнат бозорларига таъсир кўрсатувчи омиллар		
	Давлат (макродаража)	Минтақа (мезодаража)	Ходим (микродаража)
Иқтисодий	Иш ҳақи даражаси	Иш ҳақи даражаси	Иш ҳақи даражаси, қўшимча даромад манбалари
Ижтимоий-демографик	Меҳнатга лаёқатли аҳоли сони, аҳолининг табиий ҳаракатланиши, миграция, ижтимоий соҳанинг ривожланиш даражаси	Меҳнатга лаёқатли аҳоли сони, аҳолининг табиий ҳаракатланиши, миграция, ижтимоий соҳанинг ривожланиш даражаси	Қаромоғида боқимандаларнинг мавжудлиги
Ташкилий-техник	Таълим соҳаси, бандлик хизматлари	Таълим соҳаси, бандлик хизматлари	Тайёргарлик даражаси, бандлик хизматлари
Институционал	Қонун ҳужжатлари, жамоат ташкилотлари, давлат сиёсати	Федерал ва минтақавий қонун ҳужжатлари, жамоат ташкилотлари, федерал ва минтақавий давлат сиёсати	Шахсий мақсадлар, қонун ҳужжатлари
Ресурс	Аҳолининг ёш жиҳатдан таркиби, саломатлиги, интеллектуал слоҳияти	Аҳолининг ёш жиҳатдан таркиби, саломатлиги, интеллектуал слоҳияти	Аҳолининг ёши, жисмоний ва ақлий қобилиятлари, саломатлиги

Манба: Муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Меҳнат бозоридаги таклифнинг миқдорий ҳолатига таъсир кўрсатувчи муҳим омилларни аниқлаш мақсадида 2-жадвалда келтирилган омиллар ўртасидаги боғлиқликлар таҳлил қилинди. Таҳлил қилиш чоғида миқдорий кўрсаткичлар ёрдамида баҳоланмайдиган ҳамда бевосита таъсир кўрсатмайдиган омиллар чиқариб ташланди. Натижада ишчи кучининг таклифи омилларининг ўзаро боғлиқлиги схемасига эга бўлдик (2-расм).



2-расм. Меҳнат бозорида ишчи кучининг таклифи омилларининг ўзаро боғлиқлиги

Манба: Муаллиф ишланмаси.

Ушбу схема асосида омиллар ўзаро боғланишининг қуйидаги “йўллари” ажратилди:

– 4 → 5 → 8;

– 4 → 5 → 2 → 3 → 6 → 9 → 8.

«Ишсизлар» омили ишчи кучининг таклифини акс эттириши туфайли «Доимий аҳоли сони» ва унга таъсир кўрсатувчи омиллар меҳнат бозоридаги таклифнинг миқдорий ҳолатига таъсир кўрсатувчи муҳим омил ҳисобланади. «Иқтисодий фаол аҳоли»га доимий аҳоли сонидан улуш сифатида қаралади.

Хулоса ва таклифлар

Минтақа даражасида бўш иш ўринларининг сонидан ифодаланган кадрларга бўлган эҳтиёж иш ўринлари сонининг ошиши ва банд ходимлар сонининг камайиши туфайли юзага келади. Иш ўринлари ишчи кучига бўлган талабни намоён этиши сабабли, айтиш мумкинки, иш ўринлари сонининг ўзгариши талаб омиллари билан боғлиқ. Банд ходимлар иқтисодий фаол аҳолининг бир қисмини ўзида намоён этиб, ишчи кучининг таклифини шакллантиради, демак, улар сонининг ўзгариши таклиф омили билан боғлиқ. Меҳнат бозорига таъсир кўрсатувчи омилларни таҳлил қилиш натижасида меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг миқдорий ҳолатига таъсир кўрсатувчи муҳим омиллар аниқланди. Минтақа даражасида иш ўринлари сонининг ошишига таъсир кўрсатувчи омиллар қуйидаги кўрсаткичлар билан намоён этилган: ялпи минтақавий маҳсулот ҳажми; минтақа иқтисодиётига киритилган инвестициялар ҳажми; минтақа доимий аҳолисининг сони.

Ишчи кучининг таклифи нуқтаи назаридан кадрларга бўлган эҳтиёж фақат банд ходимларнинг меҳнат бозоридан чиқиб кетиши билан боғлиқ. Фақат ишчи кучи таклифининг қисқаришига олиб келувчи аҳолининг ҳаракатланишини акс эттирувчи кўрсаткичларни ажратиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Хусусан: меҳнатга лаёқатли ёшда минтақа ташқарисига чиқиб кетган фуқаролар сони; меҳнатга лаёқатли ёшда минтақанинг ўлган аҳолиси сони; минтақанинг ўз соғлиғи туфайли меҳнат фаолиятини тўхтатган аҳолиси сони; минтақанинг пенсия ёшига етиб, ўз меҳнат фаолиятини тўхтатган аҳолиси сони.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Боровик В.С. Занятость населения: Учебное пособие. Серия «Учебные пособия». - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001. – С.113.

2. Игнатьева Е.А. Оптимизация взаимодействия механизмов рыночного и государственного регулирования рынка труда на основе модуля динамического спроса // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (25-26 октября 2006 г.). Кн. I. - Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. - С.214.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли фармонида 1-илова // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

4. Игнатьева Е.А. Оптимизация взаимодействия механизмов рыночного и государственного регулирования рынка труда на основе модуля динамического спроса // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Третьей Всероссийской научно-

практической Интернет-конференции (25-26 октября 2006 г.). Кн. I - Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. - С.214-228.

5. Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник - М.: ЗЛО «Финстатинформ», 1999. - С.79.

6. Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник - М.: ЗЛО «Финстатинформ», 1999. - С.79; Утинова С. С. Изоморфный рынок труда в России Ин-т экономики. - М.: Наука, 2003. – С.56.

7. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999. – С.25.

8. Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник. - М.: ЗЛО «Финстатинформ», 1999. – С.79.

9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 877-сонли қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сонли.

10. Утинова С.С. Изоморфный рынок труда в России. - М.: Наука, 2003. – С.119.

11. Андреев А.В. Основы региональной экономики учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2007. – С.205; Глушанок Т.М. Роль человеческого капитала в формировании рынка труда на современном этапе социально-экономического развития // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России; Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября - 1 ноября 2007 г.). Кн. I. - Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – С.103-108.