

DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI



Elektron ilmiy-ommabop jurnal

2025

1-SON

(+998) 50-005-45-69

https://t.me/demografiya_mehnatbozori

demografiya_mehnat_bozori@mail.ru

**DEMOGRAFIYA
VA MEHNAT
BOZORI**

**2025-yil
1-son**

Elektron ilmiy-ommabop jurnal
Электронный научно-популярный журнал
Electronic popular science journal

BOSH MUHARRIR:

Umurzoqov Bahodir Xamidovich

MUHARRIR:

Bahriddinova Muazzam Azam qizi

TAHRIR HAY'ATI:

Abduraxmonov Qalandar Xodjaevich, i.f.d., akademik.

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, t.f.d., prof.,

Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, i.f.d., prof.,

Axmedov Durbek Quدراتillaevich, i.f.d., professor

Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.,

Nasimov Dilmurod Abdulloyevich, i.f.d., prof.,

Arabov Nurali Uralovich, i.f.d., prof.,

Abduraxmonova Gulnora Qalandarovna, i.f.d., prof.,

Mamadaliyeva Xafiza Xoldarovna, i.f.d., prof.,

Irmatova Aziza Baxromovna, i.f.d., prof.,

Tojiyeva Zulxumor Nazarovna, g.f.d., professor

Isayev Faxriddin Ikramovich, i.f.d., prof.

Usmanov Anvar Saidmaxmudovich, i.f.d., professor

Qodirov Abdurashid Madjidovich, i.f.d., professor

Hermann Sterzinger, i.f.d., professor (Germaniya)

Ergashxodjaeva Shaxnoza Djasurovna, i.f.d., professor

Tomash Kuchera, i.f.d., professor (Chexiya)

Abrorov Sirojiddin Zuxriddin o'g'li, PhD

Shakarov Zafar Gaffarovich, PhD, dotsent

Maxmudov Asliddin Sirojiddin o'g'li, PhD

Gulmurodov Kamoliddin Abduqodir o'g'li, PhD

Asqarova Muhabbat Ibraximovna

Bahriddinova Muazzam Azam qizi

MUNDARIJA

Умурзаков Баходир Хамидович <i>Дунёдаги демографик ривожланиш ҳолати ва истиқболлари.....</i>	4
Xudoykulov Sadirdin Karimovich, Abdurahimov Sarvar Nasrilloevich <i>Kambag'allikni qisqartirish, aholi turmush tarzini yaxshilash — farovon hayot demakdir.....</i>	18
Tojiyeva Zulxumor Nazarovna, Musayev Bekzod Murodovich <i>Mirzacho'l iqtisodiy rayon shaharlarining ijtimoiy-demografik rivojlanishi va muammolarini hal etish yo'llari.....</i>	29
Мамадалиева Хафиза Холдаровна <i>Демографическое развитие и его влияние на экономический рост страны: теоретический и эмпирический анализ.....</i>	38
Abdullayev Asliddin Jumaydullayevich, Burxonov Sardorjon Nasulloyevich <i>Enhancing educational effectiveness through the application of innovative communication marketing strategies in higher education institutions.....</i>	49
Yavmutov Dilshod Shoyimardonqulovich, Burxonov Sardorjon Nasulloyevich <i>The role of industrial greening in ensuring economic stability in our country.....</i>	63
Tojiyeva Zulxumor Nazarovna, Omanova Kamola Botir qizi <i>Jizzax viloyati qishloq aholi manzilgohlari joylanishining geografik xususiyatlari (turlari va shakllari).....</i>	73
Shakarov Zafar Gafforovich <i>Иш жойлари мониторинги амалга оширишнинг хорижий давлатлар тажрибалари.....</i>	82
Burxonov Sardorjon Nasulloyevich <i>Leveraging marketing strategies to boost national economic competitiveness.....</i>	91
Sherxolov Olimjon Iskandarovich, Musayev Bekzod Murodovich <i>Samarqand viloyati aholi soni dinamikasi.....</i>	100
Maxmudov Asliddin Sirojiddin o'g'li <i>Mintaqalarni barqaror rivojlantirishning iqtisodiy asoslari.....</i>	107
Asqarova Muhabbat Ibraximovna <i>Hozirgi zamon ilmiy-amaliy yondoshuvlarni innovatsion tarzda shakllantirish va rivojlantirish...</i>	116
Burxonov Sardorjon Nasulloyevich, Dustmurodov Diyorbek Xo'dayor o'g'li <i>Tadbirkorlik subyektlarida moliyaviy strategiyani shakllantirish.....</i>	125
Нуманова Мадина Латиф қизи <i>Инсон капитали ва барқарор ўсиш: Ўзбекистон ҳудудларининг рақобатбардошлигини оширишдаги роли.....</i>	131
To'rayev Mirzohid Hoshim o'g'li <i>Yaponiyada uy xo'jaligi transfertlarining iqtisodiy ahamiyati va uni O'zbekiston sharoitida tatbiq etish imkoniyatlari.....</i>	143
Ibragimova Mehrangiz Isomiddinovna <i>Ta'limda modulli o'qitish texnologiyasi.....</i>	151
Ro'ziyeva Anora Muhammadiyor qizi <i>Kompyuter jinoyatlari va kiberxavfsizlik: raqamli jamiyatda huquqiy, texnologik va ijtimoiy jihatlar.....</i>	156
Mamatqulova Mushtariy Komiljon qizi <i>Mehnat munosabatlarida moliya-soliq mexanizmlari orqali norasmiy bandlikni kamaytirish choralari.....</i>	165
Yunusova Ug'iloy Bolqiboy qizi <i>Ovqatlanish korxonalarida ofitsantlar xizmat sifatini oshirish.....</i>	172

HUDUDLARNING MEHNAT RESURSLARI SALOHİYATINI HOZIRGI ZAMON ILMIY-AMALIY YONDOSHUVLARNI INNOVATSION TARZDA SHAKLLANTIRISH VA RIVOJLANTIRISH

Asqarova Muhabbat Ibraximovna

katta ilmiy xodim

*TDIU huzuridagi “O‘zbekiston
iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy
asoslari va muammolari”ITM*

muxabbat.asqarova@bk.ru

ORCID: 0009-0002-0121-7925.

Annotasiya. Ushbu maqolada mehnat salohiyati, uning xususiyatlari, xodimning mehnat salohiyati, mehnat salohiyatini shakllantirish va ulardan foydalanishga ta'sir etuvchi omillar haqida fikr yuritiladi.

Kalit soʻzlar: mehnat salohiyati, mehnatga layoqatli yosh, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, mehnat resurslari, korxonaning mehnat salohiyati, xodimning mehnat salohiyati, demografik vaziyat, mehnat bozori, Mintaqaning mehnat salohiyatini rivojlantirish.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ НА ИННОВАЦИОННОЙ ОСНОВЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ

Аскарова Мухаббат Ибрахимовна

*Научный сотрудник научно-исследовательского
Центра «Научные основы и проблемы развития
экономики Узбекистана» при Ташкентском
государственном экономическом университете*

Аннотация. В статье рассматриваются трудовой потенциал, его характеристики, трудовой потенциал работника, факторы, влияющие на формирование и использование трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудоспособный возраст, социально-трудовые отношения, трудовые ресурсы, трудовой потенциал предприятия, трудовой потенциал работника, демографическая ситуация, рынок труда, развитие трудового потенциала региона.

FORMATION AND DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF REGIONS ON AN INNOVATIVE BASIS USING MODERN SCIENTIFIC AND PRACTICAL APPROACHES

Askarova Mukhabbat Ibrahimovna

*Junior researcher of the Research center
«Scientific bases and issues of economic development
of Uzbekistan » under the Tashkent
state university of economics*

Abstract. *The article examines labor potential, its characteristics, employee labor potential, factors influencing the formation and use of labor potential.*

Keywords: *labor potential, working age, social and labor relations, labor resources, enterprise labor potential, employee labor potential, demographic situation, labor market, development of regional labor potential.*

Kirish. O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga asoslangan huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyati barpo etish yo'lidan izchil rivojlanib bormoqda. Iqtisodiyotimizning turli soha va tarmoqlari o'rtasidagi mutanosiblikning kuchayishi hamda barqaror o'sish sur'atlarining ta'minlanishi mamlakatdagi mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichlariga, kadrlarning intellektual salohiyatiga va inson kapitaliga bog'liqdir.

O'zbekiston Respublikasi ulkan mehnat salohiyatiga ega bo'lib, Markaziy Osiyodagi mehnat resurslari miqdorining 40 foizi uning hissasiga to'g'ri keladi. Har yili mehnatga layoqatli yoshga taxminan 310 –320 ming kishi kiradi, 100 ming kishi mehnatga layoqatli yoshdan chiqib ketadi, natijada mehnat resurslari har yili 210 –220 ming kishiga ko'paymoqda.

O'z mehnat salohiyatini tahlil qilishning dastlabki tarkibiy shakllantiruvchi elementi sifatida shaxsiy mehnat salohiyatini ko'rib chiqish kerak. Shaxsiy mehnat salohiyati yuqori tarkibiy darajalardagi mehnat salohiyatini shakllantirish uchun asos yaratadi, shuningdek, ijtimoiy, iqtisodiy, kasbiy, axloqiy va psixofizik imkoniyatlarni kompleks ichida taqdim etish imkonini beradi. Bundan tashqari, bunday yondashuv mehnat salohiyatining miqdoriy va sifat ko'rsatkichlarini aniqlash hamda mehnat salohiyatini qayta ishlab chiqarish jarayonida yuzaga keladigan ijtimoiy-mehnat munosabatlari doirasini aniqlash imkonini beradi.

Adabiyotlar tahlili. Mehnat salohiyatini shakllantirish bo'yicha ko'p yillik tadqiqotlar asosida, bir qator olimlar "mehnat salohiyati"ni muammoni hal qilish, ma'lum bir maqsadga erishish, shaxs, jamiyat yoki davlatning muayyan sohadagi imkoniyatlaridan foydalanish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan mehnat manbalari, vositalari va resurslarini o'z ichiga olgan resurs toifasi deb ta'riflaydilar [1]. Boshqa tadqiqotchilar "mehnat salohiyati" tushunchasini makroiqtisodiy kategoriya sifatida qabul qilishadi, u shaxs darajasida "mehnat resurslari" toifasi bilan belgilanadi. "Mehnat salohiyati" va "mehnat resurslari" o'xshashliklar bilan bir qatorda aniq farqlarga ega bo'lgan ikki mustaqil ijtimoiy-iqtisodiy toifa ekanligi to'g'ri xulosa qilib, ular shunday deb ta'kidlaydilar: "Birinchisi – mamlakatning umumiy mehnat qobiliyati, uning tashuvchilari ikkinchisining mohiyatini tashkil qiladi. Bundan tashqari, mehnat resurslarining miqdoriy va sifat tavsiflari mehnat salohiyatining qiymatini belgilaydi. Shu ma'noda "mehnat salohiyati" tushunchasi ishlayotgan shaxsning mehnatga layoqatlilik darajasining umumiy ko'rsatkichiga asoslanadi"[3]. Mahalliy iqtisodchilar tomonidan berilgan mehnat salohiyatining ta'rifi: "Xodimning mehnat salohiyati bu uning mumkin bo'lgan huquqiy layoqati, mehnat sohasidagi resurs imkoniyatlaridir. Bu inson salohiyatining faqat bir qismidir, chunki u faqat ish sohasini tavsiflaydi"[4].

Iqtisodiy atamalar lug'ati mehnat salohiyatini hozirgi kunda mavjud bo'lgan va kelajakda kutilayotgan mehnat imkoniyatlari sifatida talqin qiladi, bu mehnatga layoqatli aholi soni, uning kasbiy va ta'lim darajasi va boshqa sifat sifati bilan tavsiflanadi.

Tadqiqot metodologiyasi. Ilmiy tadqiqot olib borish jarayonida qiyosiy tahlil, guruhlash, tizimli yondashuv, umumlashtirish, abstrakt-tahliliy usullar va boshqalardan foydalanildi. Tadqiqotning dastlabki bosqichidan uning oxirgi bosqichigacha qiyosiy tahlili, tizimli yondoshuv usulidan foydalanildi, shuning natijasida ilmiy xulosalar qilindi.

Tahlil va natijalar muhokamasi. Mehnat salohiyati mehnat jarayoni ishtirokchilarini shakllantirish, taqsimlash, almashish va ulardan foydalanish bo'yicha munosabatlarni ifoda etadi. O'z navbatida, mehnat salohiyatidan foydalanish natijasi mehnat resurslari hajmiga va ularning tarkibiga bog'liq: jins, yosh, ma'lumot, sog'liqni saqlash holati, mehnat istagi va jamiyatga foyda keltiradi.

1-jadval.

Mehnat salohiyati xususiyatlari

Mehnat salohiyati komponentlari	Tahlil obyektlari va ularga tegishli ko'rsatkichlar		
	Shaxslar	Korxona	Jamiyat
Sog'liqni saqlash	Ishlash qobiliyati. Kasallik sababli ishdan bo'lmaslik	Kasallik va jarohatlanish sababli yo'qotilgan ish vaqti. Xodimlarning sog'lig'ini ta'minlash xarajatlari	O'rtacha umr ko'rish davomiyligi. Sog'liqni saqlash xarajatlari. Yosh bo'yicha o'lim darajasi
Axloq	Boshqalarga munosabat	Xodimlar o'rtasidagi munosabatlar. To'qnashuvlardan yo'qotishlar	Nogironlarga, bolalarga, qariyalarga bo'lgan munosabat. Jinoyatchilik, ijtimoiy keskinlik
Ijodkorlik	Ijodkorlik	Ixtirolar, patentlar, ratsionalizatsiya takliflari, yangi mahsulotlar soni, bir ishchiga, tadbirkorlik	Mualliflik huquqi daromadlari. Har bir mamlakat aholisiga berilgan patent va xalqaro mukofotlar soni. Texnologik taraqqiyot sur'ati
Faoliyat	Qobiliyatlarni ro'yobga chiqarishga intilish.		
Tashkilotchilik	Aniqlik, ratsionallik, intizom, ehtiyotkorlik, sadoqat, odob-axloq	intizom buzilishlaridan zararlar. Poklik. Mehnatsevarlik	Qonunchilik sifati. Avtomobil yo'llari va transport sifati. Shartnoma va qonunlarga rioya qilish
Ta'lim	Bilim. Maktabda va universitetda o'qish yillari soni	Xodimlar umumiy sonida oliy va o'rta ma'lumotli mutaxassislarning ulushi. Kadrlarni o'qitish xarajatlari	Maktab va universitetda o'rtacha o'qish yillari soni. Davlat byudjetidagi ta'lim xarajatlari ulushi
Professionallik	Ko'nikmalar. Malaka darajasi	Mahsulot sifati. Kusurlardan olingan yo'qotishlar	Eksport daromadlari. Baxtsiz hodisalardan zarar
Ish vaqti manbalari	Yil davomida ish vaqti	Xodimlar soni. Yiliga bir ishchiga ishlagan soat soni	Mehnatga layoqatli aholi. Xodimlar soni. Ishsizlik darajasi. Yiliga ish soatlari soni

Demak, mehnat salohiyati ishlab chiqarish kuchlari taraqqiyot darajasi, ilmiy-texnikaviy taraqqiyot hamda moddiy va ma'naviy foyda yaratish jarayonida inson ishtiroki bilan bog'liq bo'lgan munosabatlar tizimi sharoitida mehnatga layoqatli aholining demografik va ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatlar majmuasi sifatida qaraladi (1-jadval).

Shunday qilib, mehnat salohiyati miqdoriy bilan bir qatorda mehnat resurslarining ta'lim darajasi, mehnat darajasi, mehnat qobiliyatining ma'naviy darajasi, uning ijodiy salohiyati va mehnat resurslari kontingentining harakatchanligi kabi sifat ko'rsatkichlarini ham o'z ichiga oladi. Mehnat salohiyatini yakka tartibdagi xodimga ham, umuman korxona va jamiyatga nisbatan ham hisobga olish mumkinligi to'g'risidagi olimlarning xulosalari juda muhimdir [8]. Shu bilan birga, mehnat salohiyatini rivojlantirish va ulardan foydalanish darajalari o'z ko'rsatkichlari bilan tavsiflanadi.

Mehnati salohiyati faktorlari va xususiyatlarini bunday tuzilishi ushbu murakkab kategoriya bo'yicha tahlilga aniqroq yondashish, mavjud zaxiralarni aniqlash va har bir darajadagi takomillashtirish yo'nalishlarini shakllantirishga imkon beradi.

Shunday qilib, korxonaning mehnat salohiyati jamoaning ish haqi fondidan foydalanishning jami resurs imkoniyatidir. Jamiyatning mehnat salohiyati uning mehnat resurslarining umumiy imkoniyatlaridir. Mehnat salohiyatini tahlil qilishning dastlabki struktura-shakllantiruvchi birligi xodimning mehnat salohiyati bo'lib, u yuqori tarkibiy darajadagi mehnat salohiyatini shakllantirish uchun asos bo'ladi [6].

Bizning fikrimizcha, *xodimning mehnat salohiyatining tarkibiy qismlari* quyidagilar bilan tavsiflanishi kerak: ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etish uchun psixofiziologik imkoniyatlar, normal ijtimoiy aloqalar uchun imkoniyatlar, yangi g'oyalar, usullar, tasvirlar, vakolatxonalar yaratish qobiliyati, xulq-atvorning ratsionalligi, muayyan vazifa va ish turlarini bajarish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarning mavjudligi, mehnat bozoridagi takliflar.

Jamiyatning mehnat salohiyati umumiy demografik vaziyat, mehnat bozori va bandlik holati, aholi daromadlari darajasi va tuzilishi, ta'lim va kadrlar tayyorlash, sog'liqni saqlash va dam olish xizmatlari tizimining rivojlanishi, texnologik taraqqiyot sur'atlari, shuningdek, mehnat an'analari kabi makroiqtisodiy toifalar bilan tavsiflanadi.

Biz belgilagan mehnat salohiyatining rivojlanish bosqichlari har qanday iqtisodiyotning rivojlanish darajasidan qat'iy nazar, unga xosdir. Shu bilan birga, mehnat salohiyati rivojlanish darajasi mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy va demografik holatiga bevosita bog'liq. Mehnat salohiyati ishlab chiqarish jarayonida asta-sekin ishchi kuchi va ishchi kuchi sifati ortib borayotgan holda amalga oshiriladi.

Xodimning mehnat salohiyati – bu alohida ishchining jismoniy va ma'naviy xususiyatlarining ma'lum sharoitlarda o'z ishlab chiqarish faoliyatining ma'lum natijalariga erishish qobiliyati, boshqa tomondan, ish jarayonida takomillashtirish, ishlab chiqarishdagi o'zgarishlar natijasida yuzaga keladigan yangi muammolarni hal qilish qobiliyatidir.

Xodimning mehnat salohiyati quyidagilarni o'z ichiga oladi:

➤ psixofiziologik salohiyat – insonning qobiliyatlari va moyilliklari, uning sog'lig'i, mehnat qobiliyati, chidamliligi, asab tizimining turi va boshqalar;

➤ malaka salohiyati – xodimning muayyan mazmuni va murakkabligi bilan ishlash qobiliyatini belgilovchi umumiy va maxsus bilimlar, mehnat ko'nikmalari va qobiliyatlarining hajmi, chuqurligi va ko'p qirraliligi;

➤ Shaxsiy salohiyat – bu fuqarolik ongi va ijtimoiy yetuk darajasi, xodim tomonidan inson ehtiyojlari iyerarxiyasi asosida mehnatga bo'lgan munosabat me'yorlarini, qadriyat yo'nalishlarini, qiziqishlari, ehtiyojlari va talablarini o'zlashtirish darajasi[7].

➤ Xodimning mehnat salohiyati uning keyingi mehnat xatti-harakatlarini belgilaydigan boshlang'ich nuqtadir.

Xodimlarning mehnatining samaradorligi:

➤ malaka,

➤ psixofiziologik

➤ shaxsiy salohiyatlarni rivojlantirishda o'zaro kelishuv darajasiga bog'liq bo'lib, ularning har birini boshqarish mexanizmi sezilarli darajada farq qiladi. Mehnat salohiyatining malakaviy komponenti bir tomondan, xodimlarning tobora murakkablashib borayotgan mehnat funksiyalarini bajarishga, mehnat faoliyati almashinuviga tayyorligini tavsiflaydi, boshqa tomondan, u mehnatga bo'lgan munosabatni, mehnat intizomi, mehnat zichligini shakllantiruvchi omildir.

Tashkilotda o'z salohiyatiga ega bo'lgan odamning xatti-harakati tashkilot bilan qanday o'zaro aloqada bo'lishi nuqtai nazaridan ko'rib chiqilishi mumkin. Ushbu jarayon shaxsni tashkilot muhitiga kiritish modelini tasvirlaydi.

Shunday qilib, bugungi kunda har bir inson yangi tashkilotga kirganda, ko'proq ish tabiatini va u moslashadigan, o'zgartiradigan va o'zgartiradigan munosabatlarni tarkibiy qayta qurish bilan bog'liq ko'plab muammolarga duch keladi.

Mehnat salohiyatini baholashning turli uslub va usullarini umumlashtirgan holda, ushbu muammoni hal etishda ikkita tubdan farqli yondashuvlarni ajratish mumkin: "Qimmat", "natijali".

Ushbu usullar asosida mehnat resurslarini qiymat baholash imkoniyati ularning ijtimoiy ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'рни va roli bilan belgilanadi.

Mehnat salohiyati sifat darajasini belgilovchi yetakchi ko'rsatkichlar orasida uchta inson rivojlanishi ko'rsatkichi mavjud: umr ko'rish davomiyligi; ta'lim darajasi; aholi jon boshiga haqiqiy yalpi mahsulot. Birgalikda ular uchta asosiy fazilatni aks ettiradi: sog'lom hayot, bilim darajasi va munosib turmush darajasi. Shuni ta'kidlash kerakki, inson salohiyati kabi murakkab tushunchani to'liq aks ettira olmaydi.

Mehnat salohiyatini ekspertlar baholash usuli bilan bir qator

ko'rsatkichlarni tahlil qilish va yagona qiymatga yetkazish yo'li bilan aniqlash mumkin. Umuman olganda, har qanday darajadagi mehnat salohiyatini biron bir ko'rsatkich bilan baholash mumkin emas, deb hisoblaymiz. Ushbu hodisaning holatini faqat ko'rsatkichlar to'plami tasvirlashi mumkin. Bundan tashqari, bu ko'rsatkichlar bir xil mezonlarni guruhini umumlashtiruvchi ajralmas hisoblanadi.

Mamlakat darajasida mehnat salohiyatining eng muhim xususiyati demografik holatdir. O'rganilayotgan obyektning baholashga kelsak, eng muhim ko'rsatkichlar aholi sonini, shu jumladan jins va yosh bo'yicha mehnatga layoqatli aholining soni, tug'ilish va o'lim koeffitsiyenti, umr ko'rish davomiyligi, migratsiya hajmi va yo'nalishi bo'lishi mumkin.

Mehnat bozori va bandlikning holati ish bilan ta'minlangan va ishsizlarni ko'paytirishning ulushi, sanoat va mintaqalar kesimida bandlikning tarkibi, talab va taklifning jinsi va yoshi bo'yicha mehnat bozorida hajmi, shuningdek, bandlik darajasi bilan belgilanadi.

Hududiy innovatsion salohiyatni maksimal darajada oshirish uchun iqtisodiy samarali bilimlarni mintaqaviy fan va ta'lim sohasidan hududiy va milliy ishlab chiqarish sohasiga o'tkazishni ta'minlash zarur.

Mintaqaviy innovatsion va ta'lim komplekslari va respublikaning iqtisodiy o'sishi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik mexanizmini ko'rib chiqishda mintaqada ichidagi ishlab chiqarish omillari va mintaqaviy iqtisodiy o'sishga sezilarli ta'sir ko'rsatuvchi hududdan tashqari innovatsion bilimlar ta'siri o'rtasida bog'liqlik mavjudligini hisobga olish zarur. Mahalliy va tashqi innovatsion omillarning, ikkinchi tomondan, mahalliy va tashqi ijtimoiy-iqtisodiy institutsional sharoitlarning o'zaro ta'siri milliy makroiqtisodiy tizimda har bir hududning innovatsion salohiyatini belgilaydi.

Xulosa. Hozirgi vaqtda jahon amaliyotida tahlilchilar mintaqada ichidagi innovatsiyalarni jadallashtirish algoritmini ishlab chiqadigan (ma'lum bir hududda mavjud innovatsion va ta'lim salohiyatidan foydalanishga asoslangan) "chiziqli model" ni taklif qilmoqdalar.

Modelning mantiqiy ketma-ketligi: fundamental tadqiqotlar amaliy ilmiy tadqiqotlar va ixtirolarning faollashishiga olib keladi, - amaliy ilmiy tadqiqotlar va ixtirolarning faollashishi ishlab chiqarish innovatsiyalariga aylanadi - ishlab chiqarish yangiliklarini joriy etish ma'lum bir hududning iqtisodiy o'sish sur'atlarining oshishiga olib keladi.

Turli mamlakatlarda universitetlarning sanoat komplekslari bilan birlashishi kuzatilmoqda. Shu tariqa zamonaviy firmalar va korxonalar uchun noyob mutaxassislarni ilmiy-tadqiqot va tayyorlash uchun asos shakllanadi[2].

Ta'lim xizmatlari sifatini oshirish, shuningdek bozor iqtisodiyoti sharoitlariga moslashuvchan tarzda moslashish maqsadida turli darajadagi ta'lim tizimlarining integratsiyalashgan jarayoni zarur. Ilgari mustaqil faoliyat

yuritayotgan ta'lim ilmiy muassasalarni yagona zanjirga birlashtirish va birlashtirish, ularga mavjud bo'lgan pedagogik, moddiy-axborot, moliyaviy resurslardan samarali foydalanish, ta'lim xizmatlarini ko'rsatish shakllari va usullarini kengaytirish, turli mulkchilik shakllariga ega korxona va tashkilotlar bilan hamkorlik qilish imkoniyatini beradi.

Shunday qilib, innovatsion-ta'lim kompleksini integratsiyalashgan ilmiy, ta'lim va ishlab chiqarish tashkilotlarining avtonom o'zaro ta'siri sifatida talqin qilish maqsadga muvofiqdir. Uning doirasida tashkilotlarning tashkiliy o'zaro munosabatlarining maxsus tizimi vujudga keladi va bu milliy iqtisodiyotning innovatsion dinamikasining o'ziga xos mexanizmidir.

Mintaqaning mehnat salohiyatini rivojlantirish imkoniyatlari, eng avvalo, sanoat yoki mintaqaviy klasterlar tizimiga investitsiyalarni talab qiladigan mintaqaviy biznes portfeliga asoslangan. Bu portfelning samarali boshqarilishi davlat, fan va biznes o'rtasidagi ishonch va samarali hamkorlik bilan birgalikda hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini rag'batlantirishda sezilarli yutuqlarga erishish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Абалкин Л. И. Рынок труда. Экономическая энциклопедия. – Москва: Экономика, 1999. – С. 702-703.
2. Абалкин Л.И. Курс переходной экономики. – Москва: Финстатинформ, 1997 – 640 с.
3. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: Наука, 1999.- 407 с.
4. Аллахвердиева Л.М. Формирование и развитие системы социальной защиты населения с учетом демографических особенностей Узбекистана.: Автореф. дис. док. экон. наук.- Т.: Академия наук РУз. Институт экономики, 2002. – 49 с.
5. Алашеев С.Ю., Драчинская Л.Н., Кадкина И.А. Региональный заказ на подготовку кадров через прогнозирование рынка труда// Профессиональное образование.-Москва, 2002. – №4. – С. 8-9.
6. Белокрылова О.С., Е.В.Михалкина. Экономика труда: конспект лекций. – Ростов н/Д.: Феникс, 2002. – 425 с.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Учебник. – М.:Гардарики, 2001.-288с.
8. Илларионов А., Пивоварова Н. Размеры государства и экономический рост // Общество и экономика.- Москва, 2003.- № 2.-С. 26-28.

DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI

BOSH MUHARRIR:

Umurzoqov Bahodir Xamidovich

MUHARRIR:

Bahriddinova Muazzam Azam qizi

