



**PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF COMPETITION IN THE HIGHER  
EDUCATION SYSTEM**

Ruziyev Zafar Ikromovich

Docent of the "Finance" Department of QMII, Ph.D.

Abdullayev Olim G'ayratovich

Master's Student of the "Finance" Department of QMII

**Abstract:**

The article describes the methods of calculating the efficiency coefficient for improving the skills of employees. Also, models of organization of higher education services at different stages of development of the labor market and a proposal for a "three-phase" mechanism of higher education service provision were developed.

**Keywords:** higher education, educational services, labor market, employer, human capital, human capital investment, professional knowledge, professional skills.

**OLIY TA'LIM TIZIMIDA RAQOBATNI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI**

Ruziyev Zafar Ikromovich

QMII "Moliya" kafedrasi dotsenti i.f.n.

Abdullayev Olim G'ayratovich

QMII "Moliya" kafedrasi magistranti

**Annotatsiya:**

Maqolada ishchi hodimlarni malakasini oshirish bo'yicha samaradorlik koeffitsiyentini hisoblash uslubiyatlari yoritilgan. Shuningdek, mehnat bozorining turli rivojlanish bosqichlarida oliy ta'lim xizmatlarini tashkil etish modellari hamda oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning "uch fazali" mexanizmi taklifi ishlab chiqilgan.

**Kalit so'zlar:** oliy ta'lim, ta'lim xizmatlari, mehnat bozori, ish beruvchi, inson kapitali, inson kapitalini investitsiyalash, kasbiy bilim, kasbiy ko'nikma.

**Kirish**

Jahonda oliy ta'limni bandlik bilan bog'liqligini tahlil qilishda Iqtisodiy hamkorlik taraqqiyot tashqiloti ma'lumotiga ko'ra "IHTTga a'zo mamlakatlarda 25-64 yoshdagi band aholining oliy ta'lim darajasi bo'yicha 84 foizni tashkil etgan bo'lsa, jumladan Islandiya 94 foiz, Shvetsiya 90 foizni, Norvegiya 89 foizni, Shvetsariya, Polsha, Niderlandiyada 88 foizni, Isroil, Latviya, Yangi Zelandiyada 87 foizni tashkil



etadi”[1]. Ishlovchilarni intellektual darajasi va mehnat unumdorligini oshirishning muhim omili hisoblangan ta’lim xizmatlari bozori aholini ta’lim jarayoniga jalb etish va kelajakda mehnat bozorining tegishli segmentida inson mavqeini kuchaytirish imkonini beradi.

Mamlakatda mehnat bozori va oliy ta’lim xizmatlari bozorlari o’rtasidagi nomuvofiqliklarni bartaraf etish uchun mamlakatda taqdim etilayotgan oliy ta’lim xizmatlarini sifatini oshirish, mehnat bozori talablarini hisobga olib yuqori malakali kadrlarni tayyorlashda zarur bo’lgan malaka, ko’nikmalarni berish dolzarb masalalardan hisoblanadi.

Bugungi kunda inson kapitali mamlakatlar milliy boyligining muhim tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. Jumladan, inson kapitali mamlakat iqtisodiyotining amal qilishi, ishlab chiqarish jarayonlarini tashkil etish, mehnat bozorining amal qilishi, iqtisodiyot tarmoqlarini innovatsion rivojlantirish yo’liga o’tkazishning samaradorligini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi. Ushbu vaziyatni inobatga olgan holda, mamlakatda milliy inson kapitalini rivojlantirish va uning sifatini oshirishda ta’lim xizmatlaridan keng foydalaniladi.

## **Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili**

Oliy ta’lim tizimini rivojlanishini nazariy va amaliy jihatlari, ta’lim sifatini oshirishning rivojlangan mamlakatlar tajribalari va ularning ijobiy tomonlaridan O’zbekiston oliy ta’lim tizimida foydalanish yo’nalishlari A.V.Vaxabovning tadqiqot ishlarida tahlil qilingan. N.R.Raxmonovning “Mintaqaviy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish asosida oliy ta’lim tizimida kadrlar tayyorlash sifatini oshirish” mavzusidagi ilmiy tadqiqot ishida oliy ta’lim sifatini oshirish va kadrlar tayyorlashning hududiy xususiyatlarini takomillashtirishga qaratilgan A.O.Ochilovning ilmiy tadqiqot ishi “yuqori malakali kadrlar tayyorlashni boshqarish samaradorligini oshirish” masalalariga bag’ishlangan. O.S. Qahharovning tadqiqot ishlarida “oliy ta’lim muassasalarida qabulni shakllantirish maqsadida olib borilgan, ya’ni real o’rganilgan potensial ish beruvchilar ehtiyojlarini hamda hukumat doirasida tasdiqlangan yo’l xaritalari va dasturlarini inobatga olgan holda qabul shakllantirishga asos bo’luvchi marketing tadqiqotlarini sifatli o’tkazilishi natijasida to’g’ri qaror qabul qilinishiga erishish” zarurligini taklif etgan. Sh.A.Kuldashvning tadqiqot ishlarida “ta’lim xizmatlarining o’ziga xos jihatlari va xususiyatlari, ta’lim xizmatlari kategoriyasining mohiyati, oliy ta’lim tizimi bo’yicha ta’lim xizmatlari bozori ishtirokchilarining o’zaro munosabati va ta’lim muassasalari raqobatbardoshligini oshirishning ahamiyati hamda oliy ta’lim tizimida raqobatbardoshlik muhitining shakllanishi” o’rganilgan. Xorijlik iqtisodchi YU.B. Rubin tadqiqotlari mehnat bozoridagi munosabatlarning turli rivojlanish bosqichlarida amal qilgan oliy ta’lim xizmatlarini tashkil etish modellari o’rganilgan.

Uzoq xorijlik iqtisodchi olimlardan E. Vuds va K. Metsgerlar o’z ilmiy tadqiqotlarida insonni kapital sifatida baholab uni mehnat resursida simmetrik tarzda “qadrsizlanish”, “saqlash” va “ishdan chiqish” kabi kategoriyalarda o’rganadilar. Inson kapitalini saqlanishi ish haqidan insonning tovar va xizmatlar iste’moliga xarajatlari bilan asoslanadi. Uning qadrsizlanishi va ishdan chiqishi esa o’rtacha daromadlar darajasi bilan asoslanadi: “mazkur faktorlar (qadrsizlanish va ishdan chiqish) yosh jihatdan katta va nisbatan yosh ishchi hodimlarning o’rtacha yillik daromadlari hajmining orasidagi farq bilan xarakterlanadi. Yosh jihatdan katta ishchi hodimlar o’zlaridan yosh va sog’ligi jihatdan mukammalroq



bo'lgan yoshroq kadrlarga nisbatan kamroq ish haqi oladilar. Chunki yoshlar kelajakda o'zidan avvalgi avlodning malaka va ko'nikmalarini o'zlashtirish hisobiga o'zlarining o'rtacha yillik daromadlarini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladilar va keksalar esa asta sekin ishdan chiqa boshlaydilar.”

MDHdan rossiyalik iqtisodchi L.V. Zaxarova “ta'lim xizmatlari bozorining rivojlanish xususiyatlari, ta'lim xizmatlari va mutaxassislar mehnat bozorining o'zaro bog'liqligi, ta'lim xizmatlari tushunchasining mohiyati, mazmuni va tasnifi, ta'lim xizmatlari bozorida raqobatni shakllanishi, ta'lim xizmatlariga talab va taklifning shakllanishi, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirish” masalalarini o'rgangan.

## **Tadqiqot metodologiyasi**

Tadqiqot ishini amalga oshirishda oliy ta'lim muassasalari tomonidan tayyorlanayotgan oliy ma'lumotli mutaxassislarga qo'yilayotgan malaka qobiliyatlari, kasbiy qobiliyatlari va ish beruvchilar tomonidan ularning qobiliyatlariga qo'yilayotgan talablar statistik, empirik tahlil qilish asosida mavjud muammolar aniqlab olingan hamda oliy ta'lim va mehnat bozorini bog'liqligini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

## **Tahlil va natijalar**

Tahlillarga ko'ra, mehnat bozorida mehnatni tashkil etish, uning mazmuni va mohiyati o'zgarib borgani sari, oliy ta'lim xizmatlarini ham ularga moslashtirib borish talab etiladi. Yaqin xorijlik iqtisodchi olim YU.B. Rubin o'z ilmiy tadqiqotlarida mehnat bozoridagi munosabatlarning turli rivojlanish bosqichlarida amal qilgan oliy ta'lim xizmatlarini tashkil etish modellarini ajratib ko'rsatadi. Ushbu yo'nalishdagi guruhlashni amalga oshirish orqali olim mehnat bozori va oliy ta'lim xizmatlarining o'zaro bog'liqlikdagi rivojlanish tendensiyasiga ega ekanligini isbotlaydi - XIX asrning boshlarida 1917 yilga qadar bo'lgan davr. Bunda oliy ta'lim xizmatlarini ko'rsatishda klassik universitetlar shakllangan bo'lib, ular tomonidan mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan talab asosida kasbiy ta'lim berish amalga oshirilgan. Bunda kasb bo'yicha mehnat bozoridagi mavjud ish o'rinlaridan kelib chiqqan holda oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatilgan bo'lib, kasbiy ta'lim asosiy talabalarga u haqdagi umumiy ma'lumotlarni berish bilan cheklangan. Shu bilan birgalikda, asosiy e'tibor ta'lim sifatiga emas, balki mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan talabga mos bo'lgan miqdordagi bitiruvchilarni o'qitishga qaratilgan.

- XX asrning o'rtalaridan 1990 yillarning boshlariga qadar bo'lgan davr oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozorini integratsiyalashuvining ikkinchi bosqichi sifatida baholanadi. Ushbu bosqichda oliy ta'lim xizmatlari bozorida ayrim universitetlarning boshqa oliy ta'lim muassasalariga nisbatan nufuzi ortib, bu turdagi universitetlarda o'qishni hohlovchilar soni keskin ortib ketadi. Natijada oliy ta'lim xizmatlari bozoridagi raqobat kurashi nisbatan kamayib, nufuzli universitetlar monopol kuchga ega bo'la boshlaydi. Ushbu holat oliy ta'lim xizmatlari sifatiga o'z salbiy ta'sirini ko'rsatishi bilan birgalikda, mehnat bozorida taklif etilayotgan ish o'rinlari bo'yicha bitiruvchilarning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarining sifat ko'rsatkichlarini keskin tushib ketishiga olib keladi. Mehnat bozorida oliy ta'lim muassasalarining o'zlari istagan ish o'rinlariga ega bo'la olmaslik holatlari ortib borgani sari,



mamlakatlar iqtisodiyotining norasmiy sektorida aholi bandligi ko'rsatkichi orta boradi. Natijada oliy ta'lim xizmatlari bozorida chuqur tarkibiy islohotlarni o'tkazish zaruriyati vujudga keladi.

- keyingi bosqich 1990 yillardan to bugungi kunga qadar bo'lgan davrni o'z ichiga olib, ushbu davrda oliy ta'lim xizmatlari bozorida chuqur tarkibiy islohotlar amalga oshiriladi. Bunda mehnat bozorida ish beruvchilar tomonidan taklif etilayotgan ish o'rinlari bo'yicha kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarga asoslangan oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatish amaliyotini rivojlantirishga ustuvorlik qaratiladi. Natijada kasbiy ixtisoslashtirilgan oliy ta'lim muassasalari faoliyati yo'lga qo'yilib, oliy ta'lim muassasalari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro hamkorlik munosabatlarini rivojlantirish, oliy ta'lim muassasalarining akademik va moliyaviy sohadagi mustaqilligini ta'minlashga ustuvorlik qaratiladi. Tahlillar ko'rsatishicha, oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozori o'rtasidagi integratsiyalashuv jarayonlarining rivojlanish bosqichlarida ushbu ikki bozor o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning rivojlanishi natijasida ish beruvchilar tomonidan yollanma ishchilarning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalariga qo'yiladigan talablar ortishi bilan birgalikda, oliy ta'lim muassasalari tomonidan talabalarga kasbiy ta'lim berish sifatining tobora ortishi ko'zga tashlanadi. Jumladan, iqtisodiy adabiyotda oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning davlat tomonidan bozor iqtisodiyoti dastaklari orqali tartibga solishning jamoaviy va ommaviy modellari o'zaro farqlanadi. Jamoviy model uchun quyidagi xususiyatlar xos hisoblanadi:

- akademik va moliyaviy sohalardagi oliy ta'lim muassasalarining institutsional jihatdan mustaqilligi;
- oliy ta'lim muassasalari faoliyatini o'zini-o'zi boshqarishga ixtisoslashganligi;
- nodavlat oliy ta'lim muassasalari faoliyatini yo'lga qo'yilganligi;
- oliy ta'lim xizmatlari bozorini davlat tomonidan ma'lum bir tashkilotlar orqali bilvosita tartibga solish;
- oliy ta'lim muassasalarining tashkiliy tuzilishi jihatidan qat'iy talablarning yo'qligi va bu boradagi erkinligi; - ish beruvchilar uyushmalari bilan oliy ta'lim muassasalari o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikning mavjudligi;
- oliy ta'lim xizmatlarining mehnat bozori talablariga yo'naltirilganligi;
- kasbiy standartlarni shakllantirishda davlatning minimal ishtiroki va ish beruvchilar uyushmalarining ushbu sohadagi ustuvorlikka egaligi. Yuqorida keltirib o'tilgan oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning davlat tomonidan bozor iqtisodiyoti dastaklari orqali tartibga solishning jamoaviy modeli uchun xos bo'lgan xususiyatlar bugungi kunda taraqqiy etgan mamlakatlar amaliyotida keng qo'llaniladi.

Oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning davlat tomonidan bozor iqtisodiyoti dastaklari orqali tartibga solishning ommaviy modelida yuqorida keltirib o'tilgan jamoaviy modelga nisbatan davlatning ishtiroki ko'p bo'lib, ushbu model uchun quyidagi xususiyatlar xos hisoblanadi:

- oliy ta'lim muassasalari faoliyatini tartibga solishda davlatning bevosita ishtiroki va davlat tomonidan oliy ta'lim xizmatlarini ko'rsatish amaliyotini markazlashgan boshqaruvga asoslanganligi;
- oliy ta'lim tizimida davlat mulkining ustuvorligi. Ya'ni, oliy ta'lim muassasalari davlat tasarrufidagi ta'lim tashkilotlari hisoblanadi;
- oliy ta'lim muassasalarining tashkiliy tuzilishi qat'iy belgilangan iyerarxik tuzilishga asoslanadi;
- oliy ta'lim muassasalari bilan ish beruvchilar uyushmalari o'rtasidagi o'zaro aloqalarning yo'qligi;



- kasbiy ta'lim berishda an'anaviy usullarga asoslanish va mehnat bozori talablariga nomuvofiqlikning yuqoriligi;

- oliy ma'lumotli kadrlarni tayyorlashda davlat buyurtmasiga asoslanish. Boshqa so'z bilan aytganda, oliy ta'lim muassasalari uchun qabul kvotalari davlat mutasaddi tashkilotlari tomonidan tasdiqlanadi.

Tahlillarga ko'ra, oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning davlat tomonidan bozor iqtisodiyoti dastaklari orqali tartibga solishning ommaviy modeli asosan bozor iqtisodiyoti shakllanayotgan va rivojlanayotgan, shuningdek, kam daromadli mamlakatlar guruhlarida keng qo'llaniladi.

Oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning davlat tomonidan bozor iqtisodiyoti dastaklari orqali tartibga solishning jamoaviy va ommaviy modellarining qiyosiy tahliliga asoslangan holda aytilish mumkinki, jamoaviy model bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosida amal qilib, ushbu modelda yuqori malakali, sifatli kadrlar tayyorlash imkoniyati ommaviy modelga nisbatan yuqori hisoblanadi. Ommaviy model har taraflama bozor iqtisodiyoti talablariga to'liq javob bera olmaydi. Jumladan, ushbu model oliy ta'lim xizmatlari sifatini keskin tushib ketishi bilan birgalikda, oliy ta'lim xizmatlari bozoridagi sog'lom raqobat muhitini shakllanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Keyingi yillarda mamlakatimiz oliy ta'lim xizmatlari bozorida amalga oshirilayotgan islohotlarning ustuvor yo'nalishlari, jumladan, oliy ta'lim muassasalari boshqaruvining zamonaviy tizimlarini joriy etish, ularning akademik va moliyaviy sohadagi mustaqilligini ta'minlash, nodavlat oliy ta'lim muassasalari faoliyatini rivojlantirish kabi chora-tadbirlar oliy ta'lim tizimini bozor iqtisodiyoti tamoyillariga moslashtirish borasida qo'yilayotgan muhim qadamlardan hisoblanadi. Avvalga yillarda mamlakatimizda oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning davlat tomonidan bozor iqtisodiyoti dastaklari orqali tartibga solishning ommaviy modeli amal qilgan bo'lsa, endilikda jamoaviy modelga o'tishga qaratilgan chuqur tarkibiy islohotlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, 2030 yilga qadap mamlakatimizda aholi tupmush dapajasi va sifatini tavsiflovchi xalqapo indekslap qatopiga kipuvchi inson tapaqqiyoti indeksi ko'psatkichini 2020 yildagi 0,720 koeffitsiyentdan 0,820 gacha oshipish maqsad etib belgilangan. Ushbu maqsadga epishishda inson tapaqqiyoti indeksining tapkibiy komponentlari hisoblangan kutilayotgan o'ptacha ump davomiyligi indeksini 2030 yilga bopib 0,900 ga, ta'lim indeksini 0,830 ga, dapomad indeksini esa 0,740 ga yetkazish pejalashtirilgan.

Jumladan, uzoq muddatli istiqbolda mamlakatda aholiga ko'psatilayotgan ta'lim xizmatlari qampovi va ulapning sifatini oshipishga qapatilgan ustuvop dastuplap ishlab chiqilgan bo'lib, unda yoshlapni oliy ta'lim xizmatlari bilan qampov dapajasini 2026 yilga bopib 50 foizga yetkazish pejalashtirilgan. Bu opqali mamlakat mehnat bozopini yuqopi malakali kadrlap bilan to'yintipish va aholining dapomadlari hajmini oshipishga epishish nazapda tutilgan. Ushbu vaziyatni inobatga olgan holda, mamlakatimizda mehnat bozorida ish beruvchilar tomonidan yollanma ishchilarning kasbiy malakalariga qo'yiladigan talablari asosida oliy ta'lim xizmatlari orqali sifatli kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirish orqali inson kapitlanini investitsion samaradorligini oshirishga erishiladi, deb hisoblaymiz. Bunda oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning "uch fazali" mexanizmini amaliyotga joriy etish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Taklif etilayotgan oliy ta'lim xizmatlari ko'rsatishning "uch fazali" mexanizmi oliy ta'lim muassasalarida inson kapitalini investitsiyalash samaradorligini ham keskin oshirish imkonini beradi. Taklif etilayotgan mexanizmning birinchi fazasi ish beruvchi, ya'ni





mehnat bozorida tegishli soha bo'yicha ishchi kuchining kasbiy bilim, ko'nikma va malakalariga yo'naltirilgan bo'lib, bunda talabalarga o'qitiladigan umumkasbiy fanlar oliy ta'lim muassasasi tomonidan belgilansa, tanlov fanlari esa ish beruvchi korxonalarining yetakchi mutaxassisleri (kadrlar bilan ishlash bo'limi vakili, korxonada menejari, korxonada direktori, bo'lim boshliqlari va h.k.) tomonidan tanlab beriladi. Jumladan, oliy ta'lim muassasasida ish beruvchilar tomonidan tanlangan fanlarni o'qitishda oliy ta'lim muassasasi bilan ish beruvchi korxonada va tashkilotlar o'rtasida tuzilgan o'zaro hamkorlik shartnomasi asosida uzoq korxonada yillik mehnat stajiga, yuqori kasbiy ko'nikma va malakaga ega bo'lgan yetakchi hodimlarini jalb etish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Shu bilan birgalikda, talabalarining malakaviy amaliyotlarini ish beruvchi korxonada va tashkilotlar bazasida tashkil etish lozim bo'ladi. Bu orqali talabalarga ta'lim berish jarayonlarining amaliyot bilan uzviy bag'liqligini ta'minlashga erishiladi.

Ishlab chiqilgan mexanizmning ikkinchi fazasi oliy ta'lim muassasalarining o'z ehtiyojlariga yo'naltirilgan bo'lib, bunda talabalarga o'qitiladigan umumkasbiy va tanlov fanlari bevosita oliy ta'lim muassasasi vakillari (ilmiy kengash a'zolari, fakultet dekanlari, kafedra mudirlari va h.k.) tomonidan belgilab beriladi. Fanlarda tanlashda talabalarga ilmiy tadqiqot ishlarini tashkil etish, ilmiy tadqiqot ishlari, jumladan, ilmiy maqolalar, diplom ishi, magistrlik, nomzodlik va doktorlik dissertatsiyalarini yozish, ularni rasmiylashtirish, ta'lim berish bo'yicha pedagogik mahoratlarini oshirishga qaratilgan fanlarga ustuvorlik qaratilishi maqsadga muvofiq. Talabalarining malakaviy amaliyotlarini bevosita oliy ta'lim muassasasi yoki ilmiy tadqiqot institutlarida tashkil etilishi lozim, deb hisoblaymiz.

Taklif etilayotgan mexanizmning so'nggi, uchinchi fazasi bevosita iste'molchiga yo'naltirilgan bo'lib, bunda umumkasbiy fanlar oliy ta'lim muassasasi tomonidan belgilansa, tanlov fanlari esa talabaning o'zi yoki uning vakili (masalan, ota-onasi, yaqinlari, qarindoshlari) tomonidan tanlanishi maqsadga muvofiq. Ushbu faza o'z biznesiga ega bo'lgan o'rta ma'lumotli jamiyat a'zolariga yo'naltirilib, ular kelajakda mehnat bozorida ish beruvchi sifatida ishtirok etishlari ehtimoli yuqori bo'lgan aholi guruhlari hisoblanishadi. Ushbu fazada malakaviy amaliyotlarni tashkil etishda talabalarni oliy ta'lim muassasasi bilan turli ish beruvchi korxonalariga yo'naltirish maqsadga muvofiq. Bu orqali korxonada faoliyatini tashkil etish borasidagi ish beruvchilarning o'zaro tajriba almashinuvi jarayonlari jadallashishiga erishiladi.

## Xulosa

Fikrimizcha, yuqorida bildirilgan ilmiy taklif va amaliy tavsiyalarni inobatga olgan holda, oliy ta'lim xizmatlari orqali inson kapitalini rivojlantirish uzoq muddatli istiqbolda ularning mehnat bozorida faoliyati samaradorligini oshirish bilan birgalikda, yuqori daromadga ega bo'lish imkoniyatlarini kengaytib, bitiruvchilarning bandligini ta'minlash muammosini ham ijobiy hal etishga erishiladi.

## Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти.(OECD) (2017), Education at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. [Электронный ресурс]. – URL: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>.



2. Vaxabov A.V. Oliy ta'lim sifatini oshirishning xorij tajribasidan O'zbekiston oliy ta'lim tizimini isloh etishda foydalanish imkoniyatlari. // Oliy ta'lim sifati iqtisodiy diagnostikasi: jahon amaliyoti va milliy xususiyatlari. Res. ilm.-amal. konf. mater. to'p.. – Namangan, 2019. – 403-407 b.;
3. Ochilov A.O. Yuqori malakali kadrlar tayyorlashni boshqarish samaradorligini oshirish: Iqt. fan. dok. (DSc) diss. –T., 2018. –241 b.;
4. Raxmonov N.R. Mintaqaviy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish asosida oliy ta'lim tizimida kadrlar tayyorlash sifatini oshirish. Iqt. fan. dok. (DSc) diss. avtoref. –Toshkent, 2019, 82 b.;
5. Isxakova S.A. Xizmat ko'rsatish sohasi xodimlari daromadlarini oshirish va tarkibini takomillashtirish strategiyasi (Oliy ta'lim xizmatlari sohasi misolida): iqt. fan. fal. dok. dis. avtoref. (PhD). –Samarqand.: 2019. –64 b.;
6. Рубин Ю.Б. Рынок образовательных услуг: от качества к конкурентоспособным бизнес моделям (часть 1) // Высшее образования в России. - № 3. – 2011. – с. 23-64
7. Woods E.A., Metzger C.B. Americas Human Wealth: Money Value of Human Life. N.Y.: F.S. Crofts & Co, 1927. P. 122.
8. Sattinger, M. (1993). Assigment models of the distribution of earnings. Journal of Economic Literature, vol. 31 (2). pp. 831-880.
9. James J. Heckman. Introdduction to The Distribution of Earning and of Individual Output, by A.D. Roy. The Economic Journal, 125 (March). 2015. – pp. 378-402. DOI: 10.1111/econj.12226
10. Вахштайн В. Две модели образовательных систем: континентальная и атлантическая. [Электронный ресурс]. с. 32. – Режим доступа: [http://www.intelros.ru/pdf/prognosis/321-352\\_vahshtain.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/prognosis/321-352_vahshtain.pdf)
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son farmoni, 28.01.2022 y. <https://lex.uz/docs/5841063>.