



MEHNAT BOZORIDA KOMPETENT MUTAXASSIS KADRLAR BANDLIGINI TA'MINLASHGA TA'SIR ETUVCHI OMILLAR

dots. Shamsitdinov Saloxiddin

Qo'qon universiteti Andijon filiali

ORCID: 0009-0005-5098-0195

salohiddinshamsitdinov@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu ilmiy maqolada mehnat bozorida kompetent mutaxassis kadrlar bandligini ta'minlashga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omillar kompleks tarzda tahlil qilingan. Tadqiqotda zamonaviy iqtisodiy sharoitda mehnat bozori talablari, oliy ta'lim tizimining natijadorligi, kasbiy va amaliy kompetensiyalar darajasi, raqamli ko'nikmalar, ish beruvchilarning kadrlarga qo'yadigan talablari hamda davlatning bandlik siyosati o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik masalalari yoritilgan. Tadqiqot doirasida O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda Davlat statistika qo'mitasining rasmiy ma'lumotlari, xalqaro tashkilotlar (ILO, OECD, World Bank) hisobotlari va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari o'rtasida o'tkazilgan 300 nafarlik so'rovnoma natijalari tahlil qilingan. Maqolada kompetent mutaxassislarning raqobatbardoshligini oshirishda nazariy bilim bilan bir qatorda amaliy tayyorgarlik, moslashuvchanlik, tashabbuskorlik va zamonaviy texnologiyalar bilan ishlash qobiliyati muhim omil ekanligi asoslab berilgan. Korrelyatsion va regressiya tahlili yordamida bandlikka ta'sir etuvchi omillarning nisbiy og'irligi miqdoriy jihatdan baholangan. Maqola yakunida mehnat bozorida malakali kadrlar ulushini oshirish, bitiruvchilarning ishga joylashish imkoniyatlarini kengaytirish hamda ta'lim tizimi bilan amaliyot o'rtasidagi integratsiyani kuchaytirishga qaratilgan ilmiy-amaliy xulosalar va takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, kompetent mutaxassis, bandlik, kasbiy kompetensiya, inson kapitali, raqamli ko'nikmalar, ish beruvchi, ta'lim sifati, amaliy tayyorgarlik, raqobatbardoshlik, korrelyatsion tahlil.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ КОМПЕТЕНТНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

доц. Шамситдинов Салохиддин

Андижанский филиал Кокандского университета

Аннотация. В этой научной статье всесторонне анализируются основные факторы, влияющие на занятость компетентных специалистов на рынке труда. В исследовании рассматривается взаимосвязь между требованиями рынка труда в современной экономической среде, эффективностью системы высшего образования, уровнем профессиональных и практических компетенций, цифровыми навыками, требованиями работодателей к персоналу и политикой занятости штата. В исследовании анализировались официальные данные Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Государственного комитета по статистике, отчёты международных организаций (МОТ, ОЭСР, Всемирный банк) и результаты опроса среди 300 выпускников высших учебных заведений.

В статье утверждается, что наряду с теоретическими знаниями, практическая подготовка, гибкость, инициатива и умение работать с современными технологиями являются важными факторами повышения конкурентоспособности компетентных специалистов. Относительная весомость факторов, влияющих на занятость, была количественно оценена с помощью корреляционного и регрессионного анализа. Статья завершается научными и практическими выводами и предложениями, направленными на увеличение доли квалифицированных кадров на рынке труда, расширение возможностей трудоустройства выпускников и укрепление интеграции образования с практикой.

Ключевые слова: рынок труда, компетентность, занятость, профессиональная компетентность, человеческий капитал, цифровые навыки, работодатель, качество образования, практическая подготовка, конкурентоспособность, анализ корреляции.

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYMENT OF COMPETENT SPECIALISTS IN THE LABOR MARKET

assoc. prof. **Shamsitdinov Salokhiddin**
Andijan Branch of Kokand University

Abstract. This scientific article comprehensively analyzes the main factors affecting the employment of competent specialists in the labor market. The study examines the relationship between the requirements of the labor market in the modern economic environment, the efficiency of the higher education system, the level of professional and practical competencies, digital skills, employers' requirements for personnel and state employment policy. The Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan and the State Statistics Committee, reports of international organizations (ILO, OECD, World Bank) and the results of a survey among 300 graduates of higher educational institutions. The article argues that, along with theoretical knowledge, practical training, flexibility, initiative and the ability to work with modern technologies are important factors in increasing the competitiveness of competent specialists. The relative weighting of the factors affecting employment was quantified using correlation and regression analysis. The article concludes with scientific and practical conclusions and proposals aimed at increasing the share of qualified personnel in the labor market, expanding the employability of graduates and strengthening the integration of education with practice.

Keywords: labor market, competence, employment, professional competence, human capital, digital skills, employer, quality of education, practical training, competitiveness, correlation analysis.

Kirish.

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida mehnat bozori dinamik va tez o'zgaruvchan tizim sifatida shakllanmoqda. Globalizatsiya jarayonlarining jadallashuvi, raqamli texnologiyalarning keng joriy etilishi hamda ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarining transformatsiyasi natijasida mehnat bozorida mutaxassislariga qo'yiladigan talablar tubdan o'zgarib bormoqda. Bugungi kunda ish beruvchilar nafaqat nazariy bilimga ega, balki amaliy ko'nikmalarni egallagan, mustaqil fikrlay oladigan, muammoli vaziyatlarda tezkor qaror qabul qila oladigan va zamonaviy texnologiyalar bilan ishlash qobiliyatiga ega bo'lgan kompetent kadrlarni talab qilmoqda.

O'zbekiston Respublikasida bandlik masalasi muhim ijtimoiy-iqtisodiy muammo bo'lib qolmoqda. O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining 2023-yil ma'lumotlariga ko'ra, mamlakatda umumiy ishsizlik darajasi 9,2 foizni tashkil etgan bo'lib, yoshlar (15–29 yosh) orasida bu ko'rsatkich 14,6 foizga yetgan. Ayniqsa, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining 38 foizi bitiruvdan keyin birinchi yil ichida o'z ixtisosligi bo'yicha ishga

joylasha olmaganligi kuzatilmoqda (O'zR Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, 2023). Bu esa ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasida muayyan nomuvofiqliklar mavjudligini ko'rsatadi.

Ushbu tadqiqotning asosiy ilmiy yangiligi shundan iboratki, birinchi marta O'zbekiston kontekstida bandlikka ta'sir etuvchi omillar korrelyatsion-regressiya tahlili orqali miqdoriy baholanib, ularning nisbiy og'irligi aniqlangan. Shuningdek, xalqaro tajriba bilan milliy amaliyotni qiyoslash asosida amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Adabiyotlar sharhi.

Mehnat bozorida kompetent mutaxassis kadrlar bandligini ta'minlash masalasi iqtisodiyot nazariyasi va amaliyotida muhim o'rin tutadi. Ushbu yo'nalishda olib borilgan ilmiy tadqiqotlar asosan inson kapitali nazariyasi, kompetensiyaga asoslangan yondashuv hamda mehnat bozori muvozanati konsepsiyalariga tayanadi.

Inson kapitali nazariyasining asoschilaridan biri Becker (1993) ta'lim, malaka va tajribaga yo'naltirilgan investitsiyalarni iqtisodiy o'sishning muhim omili sifatida talqin etadi. Schultz (1971) esa inson kapitaliga yo'naltirilgan investitsiyalar orqali ishchi kuchining samaradorligini oshirish mumkinligini asoslab beradi. Mincer (1974) modeli esa ta'lim yillari va ish tajribasining ish haqi darajasiga ijobiy ta'sirini empirik jihatdan isbotlagan.

Zamonaviy tadqiqotlarda kompetensiyaga asoslangan yondashuv alohida ahamiyat kasb etmoqda. OECD (2023) ma'lumotlariga ko'ra, raqamli kompetensiyalarga ega bo'lgan mutaxassislar bandlik bozorida 27 foiz ko'proq imkoniyatga ega bo'lmoqda. World Economic Forum (2023) "Future of Jobs" hisobotida 2025-yilga tax analitik fikrlash, sun'iy intellekt bilan ishlash ko'nikmalari va moslashuvchanlik eng talab qilinadigan kompetensiyalar ro'yxatini boshqarishi ta'kidlanadi.

Mahalliy tadqiqotlarda esa O'zbekiston sharoitida bitiruvchilarning bandligi bilan bog'liq muammolar keng yoritilgan. Abdurahmonov (2019) mehnat iqtisodiyoti sohasidagi tadqiqotlarida milliy mehnat bozorining asosiy muammolarini aniqlagan.

Karimova (2021) tomonidan o'tkazilgan tadqiqotda Toshkent shahrida 250 nafar bitiruvchi ishtirokida o'tkazilgan so'rovnoma natijalari asosida amaliy ko'nikmalar yetishmasligi bandlikning asosiy to'sig'i ekanligi ko'rsatilgan. ILO (2022) hisobotida O'rta Osiyo mintaqasida yoshlar ishsizligi va ta'lim-mehnat bozori nomuvofiqligining asosiy sabablari sifatida o'quv dasturlarining eskirganligi va amaliy tajriba imkoniyatlarining cheklanganligi ko'rsatilgan.

Tadqiqot metodologiyasi.

Mazkur tadqiqotda mehnat bozorida kompetent mutaxassis kadrlar bandligini ta'minlashga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va baholash maqsadida kompleks metodologik yondashuv qo'llanildi.

So'rovnoma va tanlanma.

Tadqiqot doirasida 2024-yil sentabr–noyabr oylarida Andijon, Namangan va Farg'ona shaharlarida joylashgan 5 ta oliy ta'lim muassasasining so'nggi 3 yil ichida bitirgan 400 nafar bitiruvchisi va 50 nafar ish beruvchi (jami 450 kishi) o'rtasida tuzilgan anketali so'rovnoma o'tkazildi. Respondentlar tasodifiy tanlanma usulida ajratildi: ixtisosliklar bo'yicha texnik (40%), iqtisodiy (35%) va ijtimoiy-gumanitar (25%) yo'nalishlar qamrab olindi. So'rovnomaning ishonchlilik darajasi 95% ishonch intervali va $\pm 5\%$ xato chegarasida ta'minlandi.

1-jadval

Ishga joylashishdagi asosiy to'siqlar (so'rovnoma natijalari, n=400)

Ko'rsatkich	Ulushi (%)
Amaliy ko'nikma yetishmasligi	38%
Mehnat tajribasi talab qilinishi	26%
Raqamli ko'nikmalar yetishmasligi	19%
Kommunikativ ko'nikmalar yetishmasligi	10%
Boshqa omillar	7%

Korrelyatsion va regressiya tahlili.

Bandlikka ta'sir etuvchi omillar o'rtasidagi miqdoriy bog'liqlikni aniqlash maqsadida Pearson korrelyatsiya koeffitsienti va ko'p o'zgaruvchili regressiya tahlilidan foydalanildi. Quyidagi regressiya modeli qo'llanildi:

$$B = \alpha + \beta_1 \cdot TK + \beta_2 \cdot AK + \beta_3 \cdot RK + \beta_4 \cdot MI + \beta_5 \cdot DS + \varepsilon$$

Bu yerda: B — bandlik darajasi; TS — ta'lim sifati; AK — amaliy ko'nikmalar; RK — raqamli kompetensiyalar; MBI — mehnat bozori infratuzilmasi; DS — davlat siyosati; ε — xato hadi.

2-jadval

Bandlikka ta'sir etuvchi omillarning korrelyatsion-regressiya tahlili natijalari ($R^2 = 0.68$)

Omil	Korrelyatsiya (r)	Regressiya koeff. (β)	Ahamiyatlilik (p)
Amaliy ko'nikmalar (AK)	0.71	0.38	< 0.001
Raqamli kompetensiyalar (RK)	0.63	0.27	< 0.001
Ta'lim sifati (TK)	0.55	0.19	0.003
Mehnat bozori infratuzilmasi (MI)	0.48	0.12	0.015
Davlat siyosati (DS)	0.41	0.09	0.028

Regressiya modelining determinatsiya koeffitsienti $R^2 = 0.68$ bo'lib, bu model bandlik darajasidagi o'zgarishlarning 68 foizini izohlash imkoniyatini beradi. Barcha omillar statistik jihatdan ahamiyatli ($p < 0.05$) ekanligi tasdiqlandi.

Qiyosiy tahlil.

Rivojlangan davlatlar — Germaniya, Janubiy Koreya va Finlyandiya — tajribasi O'zbekiston tizimi bilan qiyoslandi. Germaniyada dual ta'lim tizimi orqali bitiruvchilarning bandlik darajasi 92 foizga yetganligi (OECD, 2023), Janubiy Koreyada ish beruvchilar bilan birgalikda ishlab chiqilgan o'quv dasturlari natijasida ixtisoslik bo'yicha bandlik 78 foizni tashkil etganligi (ADB, 2023) aniqlandi. O'zbekistonda esa ushbu ko'rsatkich 62 foiz darajasida ekanligi (O'zR Bandlik vazirligi, 2023) farq 16-30 foizlik imkoniyat mavjudligini ko'rsatadi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Korrelyatsion-regressiya tahlili natijalari shuni ko'rsatdiki, bandlikka eng kuchli ta'sir etuvchi omil amaliy ko'nikmalar ($\beta = 0.38$, $r = 0.71$) hisoblanadi. Bu natija so'rovnoma ma'lumotlari (38%) bilan ham mos tushadi. Raqamli kompetensiyalar ikkinchi o'rinni egallaydi ($\beta = 0.27$, $r = 0.63$), bu esa raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida IT savodxonlikni rivojlantirish zarurligini tasdiqlaydi.

Qiyosiy tahlil natijalari O'zbekistonda ta'lim-ishlab chiqarish integratsiyasining rivojlangan davlatlarga nisbatan ancha past ekanligini ko'rsatdi. Xususan, amaliy ta'lim uchun

ajratilgan soatlar ulushi O'zbekistonda o'rtacha 22 foizni tashkil etsa, Germaniyada bu ko'rsatkich 60 foizdan oshadi (OECD, 2023). Bu farqni bartaraf etish uchun dual ta'lim modelini kengaytirish muhim ahamiyat kasb etadi.

So'rovnoma qatnashgan ish beruvchilarning 74 foizi bitiruvchilardan amaliy tajriba yo'qligi sababli noroziligini bildirgan. Shu bilan birga, ish beruvchilarning 68 foizi kompaniya ichida maxsus o'qitishga sarf-xarajat qilishga majbur bo'layotganini qayd etgan. Bu esa ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik modelini yangi darajaga ko'tarish zarurligini ko'rsatadi.

Xulosa va takliflar.

Mazkur tadqiqot natijalari mehnat bozorida kompetent mutaxassis kadrlar bandligini ta'minlash ko'p omilli va murakkab jarayon ekanligini ko'rsatdi. Korrelyatsion-regressiya tahlili asosida bandlikka ta'sir etuvchi besh omil ichida amaliy ko'nikmalar ($\beta = 0.38$) va raqamli kompetensiyalar ($\beta = 0.27$) hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligi miqdoriy jihatdan isbotlandi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi:

Oliy ta'lim muassasalarida amaliy o'qitish soatini hozirgi 22 foizdan kamida 40 foizga oshirish, o'quv dasturlarini ish beruvchilar bilan birgalikda 2 yilda bir marta yangilash mexanizmini joriy etish.

Dual ta'lim tizimini 2025–2027 yillarda texnik va iqtisodiy yo'nalishlardagi kamida 30 ta oliy ta'lim muassasasiga kengaytirish, ish beruvchilarga soliq imtiyozlari berish orqali talabalarni amaliyotga jalb qilishni rag'batlantirish.

Barcha bitiruvchilar uchun majburiy raqamli savodxonlik sertifikatlash tizimini (masalan, ICDL yoki milliy ekvivalent) joriy etish va raqamli ko'nikmalar bo'yicha maxsus inkubatorlar tashkil etish.

Oliy ta'lim muassasalari va mehnat bozori o'rtasidagi axborot almashuvini ta'minlash uchun yagona milliy bandlik monitoring tizimini (real-time labor market information system) yaratish.

Bandlik xizmatlarini kuchaytirish: karyera markazlarini barcha oliy ta'lim muassasalarida ochish, mentoring va kasbiy yo'naltirish dasturlarini kengaytirish.

Ushbu tadqiqotning asosiy ilmiy hissasi shundan iboratki, O'zbekiston kontekstida birinchi marta bandlikka ta'sir etuvchi omillarning nisbiy og'irligi korrelyatsion-regressiya tahlili orqali miqdoriy aniqlangan ($R^2 = 0.68$). Kelgusida ushbu yo'nalishda longitudinal (uzunlamasiga) tadqiqotlar o'tkazish va sun'iy intellekt asosida mehnat bozori talablarini prognozlash tizimini ishlab chiqish tavsiya etiladi.

Adabiyotlar /Jumepamypa/Reference:

Abdurahmonov Q.X. (2019) *Mehnat iqtisodiyoti*. —Toshkent: Fan va texnologiya.

Asian Development Bank. (2023) *Skills Development in Central Asia: Challenges and Opportunities*. — Manila: ADB.

Becker G.S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. — Chicago: University of Chicago Press.

European Commission. (2023) *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness*. – Brussels.

Hisobot (2023) *O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi. Yillik hisobot 2023*. –Toshkent.

International Labour Organization (ILO) (2022). *Global Employment Trends for Youth*. — Geneva: ILO.

Karimova D. (2021) *Mehnat bozori va bandlik muammolari*. — Toshkent: Innovatsiya.

Mincer Jacob Дж. (1974) *Schooling, Experience, and Earnings*. – N.Y.: Columbia University Press, – 152 p.

OECD. (2023) *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. — Paris: OECD Publishing.

O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi. (2023) *Mehnat va bandlik*. — Toshkent.

Qaror (2017) O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. "Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qaror. –Toshkent.

Qonun (2020) O'zbekiston Respublikasi Qonuni. "Aholini bandligi to'g'risida"gi Qonun. – Toshkent.

Rasulov A. (2018) *Inson kapitali va uning iqtisodiy o'sishdagi roli*. — Toshkent: Iqtisodiyot.

Schultz Theodore T. (1971) *Investment in Human Capital*. – N.Y.: The Free Press, – 272 p.

UNDP. (2023) *Human Development Report 2023*. — New York: UNDP.

World Bank. (2013) *World Development Report: Jobs*. — Washington, DC: World Bank.

World Economic Forum. (2023) *The Future of Jobs Report 2023*. — Geneva: WEF.