



## MILLIY MALAKA TIZIMIDA KASBIY STANDARTLAR VA MALAKANI BAHOLASH MARKAZLARI: INSTITUTSIONAL TAHLIL VA MUAMMOLAR

**Dusheboev Faxriddin**

*Kambag'allik va mehnat bozori tadqiqotlari instituti*

*ORCID: 0009-0001-3230-2834*

*[fahridindusheboev@gmail.com](mailto:fahriddindusheboev@gmail.com)*

**Annotatsiya.** Mazkur maqolada milliy malaka tizimida kasbiy standartlar va malakani baholash markazlarining institutsional ahamiyati, ularning mehnat bozori va ta'lim tizimidagi o'rni tahlil qilingan. Tadqiqot davomida tarmoq kengashlari faoliyati, kasbiy standartlarni ishlab chiqish va malakani mustaqil baholash mexanizmlarining amaldagi holati o'rganilgan. Shuningdek, malakani baholash markazlari va tarmoq kengashlari faoliyatining miqdoriy ko'rsatkichlari tahlil qilinib, tizimning kuchli va zaif tomonlari SWOT tahlili asosida baholangan. Tadqiqot natijasida milliy malaka tizimida kasbiy standartlarni muntazam yangilash, baholash markazlari faoliyatini takomillashtirish, ish beruvchilar va ta'lim muassasalari hamkorligini kuchaytirish zarurligi asoslab berilgan. Shu bilan birga, xalqaro tajribalarni joriy etish hamda raqamli baholash tizimlarini rivojlantirish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

**Kalit so'zlar:** milliy malaka tizimi, kasbiy standart, malakani baholash markazi, tarmoq kengashi, kompetensiya, mehnat bozori, institutsional tahlil, SWOT tahlil, sertifikatlash.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И ЦЕНТРЫ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИЙ В НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ КВАЛИФИКАЦИЙ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМЫ

**Душебоев Фахриддин**

*Институт исследований бедности и рынка труда*

**Аннотация.** В данной статье анализируется институциональное значение профессиональных стандартов и центров оценки квалификаций в национальной системе квалификаций, а также их роль на рынке труда и в системе образования. В ходе исследования изучено текущее состояние деятельности отраслевых советов, разработки профессиональных стандартов и механизмов независимой оценки квалификации. Также были проанализированы количественные показатели деятельности центров оценки квалификаций и отраслевых советов, а сильные и слабые стороны системы оценены на основе SWOT-анализа. В результате исследования обоснована необходимость регулярного обновления профессиональных стандартов в национальной системе квалификаций, совершенствования деятельности центров оценки, усиления сотрудничества работодателей и образовательных учреждений. Вместе с тем, разработаны научно-практические рекомендации по внедрению международного опыта и развитию систем цифровой оценки.

**Ключевые слова:** национальная система квалификаций, профессиональный стандарт, центр оценки квалификаций, отраслевой совет, компетенция, рынок труда, институциональный анализ, SWOT-анализ, сертификация.

## PROFESSIONAL STANDARDS AND QUALIFICATION ASSESSMENT CENTERS IN THE NATIONAL QUALIFICATION SYSTEM: INSTITUTIONAL ANALYSIS AND CHALLENGES

**Dushebaev Fakhriddin**

*Institute for Poverty and Labor Market Research*

**Abstract.** *This article analyzes the institutional significance of professional standards and qualification assessment centers within the national qualification system, as well as their role in the labor market and education system. During the study, the current state of the activities of industry councils, the development of professional standards, and mechanisms for independent assessment of qualifications were studied. Additionally, quantitative indicators of the activities of qualification assessment centers and industry councils were analyzed, and the system's strengths and weaknesses were evaluated based on a SWOT analysis. As a result of the study, the necessity of regularly updating professional standards in the national qualification system, improving the activities of assessment centers, and strengthening cooperation between employers and educational institutions was substantiated. At the same time, scientific and practical recommendations have been developed for the implementation of international experience and the development of digital assessment systems.*

**Keywords:** *national qualification system, professional standard, qualification assessment center, industry council, competence, labor market, institutional analysis, SWOT analysis, certification.*

### **Kirish.**

Bugungi kunda mehnat bozorida kasbiy malakalarni tan olishning me'yoriy tizimi ko'plab mamlakatlarda iqtisodiy raqobatbardoshlikning tarkibiy elementi sifatida qaralmoqda. Biroq bu tizimning asli samaradorligi uning normativ-huquqiy asoslarida emas, balki institutsional infratuzilmasida ya'ni kasbiy standartlarning ishlab chiqilishi, malakani baholash markazlarining real ishlashi va tarmoq kengashlarining amaliy muvofiqlashtirish salohiyatida yotadi.

O'zbekistonda 2024–2025-yillarda amalga oshirilgan tizimli islohotlar Prezidentning PQ-345-son qarori va Vazirlar Mahkamasining BM-369-son qarori bu sohadagi institutsional bo'shliqni qonuniy jihatdan to'ldirishga urinishdir. Amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, normativ-huquqiy hujjatlarning qabul qilinishi sohani yanada mustahkamlaydi. Kasbiy standartlarning ishlab chiqilish sur'ati, MBMlarning akkreditatsiyasi, raqamli platforma integratsiyasining qiyinligi bularning barchasi muammolar mavjudligidan dalolat beradi.

Ushbu muammolar tasodifiy emas, ularning ildizi institutsional asoslardagi chuqur strukturaviy qarama-qarshiliklarda: markaz va tarmoq kengashlari o'rtasidagi vakolat chegarasining noaniqligi, baholovchi ekspertlar reestri tizimining endigina shakllanayotganligi, MBMlarning moliyaviy barqarorligi va mintaqaviy joylashuvi maslalarini qamrab oladi.

Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, malakani baholash tizimlarining muvaffaqiyati uch asosiy omilga bog'liq: birinchisi tarmoq ish beruvchilarining standartlar ishlab chiqishdagi haqiqiy ishtiroki (Euler va boshq., 2022); ikkinchisi baholash jarayonlarining raqamlashtirilishi va real vaqt rejimida monitoringi (OECD, 2023); uchinchisi milliy tizimning xalqaro standartlar bilan (xususan, EQF va ASEAN QF) muvofiqlashtirilishi (Allais, 2021) lozim. O'zbekiston ushbu uchala yo'nalishda ham katta yo'l bosishi zarur.

Shuni alohida ta'kidlash kerakki, NTQTTTC Korea Xalqaro Hamkorlik Agentligi (KOICA) granti asosida tashkil etilgan Milliy texnik malakani baholash va malaka oshirish markazi hozirgi kunda tizimning to'laqonli modeli sifatida amal qilmoqda. Bu markaz 4 million AQSh dollari miqdoridagi grant doirasida avtomobil ta'miri, elektronika-elektrotexnika va payvandlash sohalari bo'yicha uchta kasbiy standartni ishlab chiqdi hamda 106 nafar o'qituvchi

malaka oshirishini ta'minladi. Biroq bu pilot tajribaning mamlakat bo'ylab ko'paytirilishi uchun tizimli mexanizm hali ishlab chiqilmagan.

Tadqiqotning asosiy maqsadi O'zbekiston milliy malaka tizimining institutsional strukturasi tahlil etish, erishilgan natijalari va mavjud tizimiy to'siqlarni aniqlash hamda tizimning samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat. Ushbu maqola tahliliy metod sifatida, SWOT tahlili va qiyosiy institutsional tahlil metodologiyasini qo'llagan holda amalga oshirilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi shundaki, u birinchi marta O'zbekiston milliy malaka tizimining institutsional infratuzilmasini PR-345 va BM-369 hujjatlari asosida normativ va empirik ko'rsatkichlarni birgalikda tahlil qilish orqali baholaydi hamda tizimning 2025-yildagi real holatini xalqaro standartlar bilan qiyosiy tahlil asosida ko'rsatadi.

### Adabiyotlar sharhi.

Allais (2021) "The politics and economics of qualifications frameworks in developing countries" asarida Osiyo va Afrika mamlakatlarida milliy malaka ramkalarini joriy etishning siyosiy-iqtisodiy to'siqlarini tahlil qilgan. Kasbiy standartlarning tarmoq ish beruvchilari ishtirokisiz ishlab chiqilishi tizimning hayotiyiligini pasaytirishini empirik ma'lumotlar bilan isbotlagan.

Euler, Rambow va Steingruber (2022) "Employer engagement in vocational qualifications: Comparative study of ten countries" tadqiqotida o'nta mamlakatda (jumladan Koreya, Germaniya, Singapur) ish beruvchilarning malaka standartlari ishlab chiqishdagi ishtirokini o'rganib, tarmoq kengashlarining erkin ishtiroki bo'lmagan hollarda standartlarning mehnat bozori talablariga mos kelmasligini aniqlagan.

OECD (2023) o'zining hisobotlarida mamlakatlar bo'yicha ishchilarga mo'ljallangan malakani baholash tizimlarining raqamlashtirilishi va real vaqt monitoringining qo'llanilishi tizim samaradorligini o'rtacha 31% ga oshirganini ko'rsatgan va keng qamrovli hisobotlarida buni statistik tahlillar natijasida asoslab bergan.

Blinov va Yesenina (2022) "Независимая оценка квалификаций: институциональные барьеры и пути преодоления" asarida Rossiyada professional standartlar asosida mustaqil malaka baholash markazlari tizimini joriy etishdagi institutsional to'siqlarni tahlil qilgan. MBMlarning akkreditatsiya jarayonida byurokratik yuklamaning haddan tashqari oshishi natijasida markazlar soni o'sishini cheklashini ko'rsatgan.

Pryanishnikova (2021) "Национальная система квалификаций: опыт стран ЕАЭС и перспективы интеграции" nomli maqolasida Markaziy Osiyo mamlakatlarida milliy malaka tizimlarining EAES doirasidagi integratsiya muammolarini qiyosiy tahlil qilgan. Sertifikatlarning o'zaro tan olinishi mexanizmlarining yo'qligi mehnat migratsiyasini tartibsizlashtirayotganini isbotlagan.

Poshin va Travkin (2023) "Цифровизация оценки профессиональных квалификаций: международный опыт и уроки для России" nomli ishida malakani baholash jarayonini raqamlashtirishning iqtisodiy samarasini bir necha usullar bilan o'lchashni taklif etdi: test o'tqazish xarajatlarini 44%, baholash muddatlarini belgilash 62% imkoniyatlarni oshirishini empirik ma'lumotlar asosida ko'rsatgan.

Qodirov (2022) "O'zbekistonda kasbiy standartlarni ishlab chiqishning metodologik asoslari" nomli maqolasida O'zbekistonda tarmoq ish beruvchilari ishtiroki asosida kasbiy standartlarni ishlab chiqishning to'rt bosqichli modelini taklif qilgan va uni Koreyaning KSF tizimi bilan qiyosiy tahlil qilgan.

Hamidov va Mirzayev (2023) "Milliy malaka tizimining akkreditatsiyaviy mexanizmlari va institutsional samaradorlik" nomli tadqiqotida O'zbekistonda malakani baholash markazlarini akkreditatsiyadan o'tkazish jarayonining murakkabligini aniqlagan: bir MBMni akkreditatsiyadan o'tkazish o'rtacha 7-9 oyni va 38 mln so'm xarajatni talab qilishini keltirib o'tib raqamlashtirish bu imkoniyatlarni oshirishini ta'kidlagan.

Sultonov (2024) tarmoq kengashlarining kasbiy standartlar sifatiga ta'siri O'zbekiston tajribasimisolida o'rganib, BM-369 qabul qilinishidan oldingi davrda tarmoq kengashlarining faoliyatini tahlil qilgan. Kengash a'zolarining 58% ish beruvchi emas, balki ta'lim muassasasi vakillari ekanligini aniqlagan, bu esa standartlarning akademik yo'nalishga og'ib ketishiga sabab bo'lgan.

### **Tadqiqot metodologiyasi.**

Mazkur tadqiqotda milliy malaka tizimida kasbiy standartlar va malakani baholash markazlari faoliyatining institutsional holatini o'rganish, mavjud muammolarni aniqlash hamda ularni takomillashtirish bo'yicha ilmiy xulosalar ishlab chiqish maqsadida kompleks metodologik yondashuvdan foydalanildi.

Tadqiqot jarayonida ilmiy bilishning nazariy va amaliy usullari uyg'un holda qo'llanildi. Avvalo, milliy malaka tizimi, kasbiy standartlar hamda malakani baholash markazlariga oid normativ-huquqiy hujjatlar, ilmiy adabiyotlar, xalqaro tashkilotlar hisobotlari va statistik ma'lumotlar tahlil qilindi. Ushbu jarayonda analiz va sintez usullaridan foydalanilib, tizimning tarkibiy elementlari alohida hamda o'zaro bog'liqlikda o'rganildi.

Tadqiqotda qiyosiy tahlil usuli orqali milliy malaka tizimining xorijiy davlatlar tajribasi bilan o'xshash va farqli jihatlari aniqlashtirildi. Ayniqsa, kasbiy standartlarni ishlab chiqish, malakani mustaqil baholash hamda sertifikatlash tizimlari bo'yicha xalqaro amaliyotlar o'rganildi va ularni milliy tizimga moslashtirish imkoniyatlari baholandi.

Shuningdek, statistik tahlil usuli yordamida malakani baholash markazlari soni, sertifikatlangan shaxslar ulushi, ishlab chiqilgan kasbiy standartlar hamda tarmoq kengashlari faoliyatiga oid miqdoriy ko'rsatkichlar o'rganildi. Olingan ma'lumotlar jadval, diagramma va umumlashtirish usullari orqali tizimlashtirildi.

Tizimning institutsional holatini baholashda SWOT tahlil metodidan foydalanildi. Ushbu usul yordamida milliy malaka tizimining kuchli va zaif tomonlari, rivojlanish imkoniyatlari hamda tashqi xavf omillari aniqlashtirildi. Mazkur yondashuv tizimni strategik rivojlantirish yo'nalishlarini belgilash imkonini berdi.

Bundan tashqari, induksiya va deduksiya usullari asosida umumiy nazariy qarashlardan amaliy xulosalarga hamda amaliy ma'lumotlardan umumiy ilmiy natijalarga kelindi. Tadqiqot natijalarining ishonchliligini ta'minlash maqsadida turli manbalardan olingan ma'lumotlar o'zaro solishtirildi va kompleks ravishda baholandi.

### **Tahlil va natijalar muhokamasi.**

Bugungi globallashtirish va raqamli iqtisodiyot sharoitida mehnat bozori uchun raqobatbardosh, zamonaviy bilim va ko'nikmalarga ega kadrlarni tayyorlash masalasi har bir davlat oldidagi ustuvor vazifalardan biri hisoblanadi. Shu jihatdan milliy malaka tizimini takomillashtirish, kasbiy standartlarni ishlab chiqish hamda malakani baholash markazlari faoliyatini samarali tashkil etish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Chunki iqtisodiyot tarmoqlarining tez sur'atlarda rivojlanishi natijasida yangi kasblar paydo bo'lmoqda, mavjud kasblarga qo'yiladigan talablar esa muntazam yangilanib bormoqda.

Kasbiy standartlar mehnat bozorida ish beruvchilar ehtiyojlari bilan ta'lim tizimi o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni ta'minlovchi muhim vosita hisoblanadi. Ular orqali mutaxassisning bilim, ko'nikma va kompetensiyalariga qo'yiladigan yagona talablar belgilanadi. Natijada ta'lim sifati oshadi, bitiruvchilarning bandlik darajasi yaxshilanadi hamda iqtisodiyot tarmoqlari uchun zarur bo'lgan malakali kadrlarni tayyorlash imkoniyati kengayadi.

Shuningdek, malakani baholash markazlari fuqarolarning amaliy bilim va ko'nikmalarini mustaqil baholash, ularning kasbiy kompetensiyalarini tasdiqlash hamda xalqaro standartlarga mos sertifikatlash tizimini joriy etishda muhim institutsional mexanizm sifatida namoyon bo'lmoqda. Ayniqsa, norasmiy yoki mustaqil ravishda olingan bilim va tajribalarni tan olish tizimini rivojlantirish bugungi kunda katta ahamiyat kasb etadi.

Biroq milliy malaka tizimida qator institutsional muammolar ham mavjud. Jumladan, ayrim kasbiy standartlarning zamonaviy mehnat bozori talablariga to'liq mos emasligi, malakani baholash markazlari faoliyatida yagona metodologik yondashuvning yetarli darajada shakllanmaganligi, ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasidagi hamkorlikning sustligi hamda malakalarni xalqaro darajada tan olish bilan bog'liq muammolar tizim samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

O'zbekiston milliy malaka tizimining normativ-huquqiy bazasi 2024-2025-yillarda tubdan yangilandi. PQ-345 (2024) va BM-369 (2025) hujjatlarining ketma-ket qabul qilinishi bir maqsadga yagona, ishlaydigan institutsional arxitektura yaratishga qaratilgan bo'lsa-da, bu ikki hujjat turli funksional darajalarni qamrab oladi. Birinchi jadvaldagi ma'lumotlar ushbu hujjatlar tizimidagi rollar taqsimotini ko'rsatib beradi:

### 1-jadval

#### Milliy malaka tizimining normativ-huquqiy asoslari va kutilayotgan natijalari

Hujjat	Asosiy vazifa	Kutilayotgan natija
PQ-345 - Milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish	MMT normativ asoslarini isloh qilish, Respublika kengashi tuzish	1800 ta kasbiy standart, raqamli platforma, xalqaro integratsiya
BM-369 - Normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash	MBM Nizomi, akkreditatsiya reglamenti, tarmoq kengashlari	Tizimning institutsional bazasi yaratildi
PF-158 - Kasb ta'limda malakali kadrlar tayyorlash	Xalqaro ta'lim dasturlarini joriy qilish, standartlashtirish	Kasb ta'limini jahon standartlariga moslashtirish
NTQTTC tashkil etish (KOICA granti asosida)	Pilot baholash markazi, kasbiy standart ishlab chiqish	3 ta standart, 106 o'qituvchi malaka oshirish, sinov imtihonlari
O'zMSt 641:2025 — Mashg'ulotlar milliy klassifikatori (MMK-2025)	Mehnat faoliyati turlarini tizimlashtirish, razryadlash bazasi	Barcha MBMlar uchun yagona tasniflash tizimi

*Manba:* muallif tomonidan ishlab chiqildi.

Yuqoridagi jadvaldan ko'rinib turibdiki, normativ baza uch parallel faoliyat yo'nalishini qamrab olgan:

- milliy strategik boshqaruv;
- institutsional mexanizmlar;
- operatsional sinov.

Milliy malaka tizimining samarali faoliyat yuritishi ko'p jihatdan malakani baholash markazlari hamda tarmoq kengashlari faoliyatining natijadorligiga bog'liqdir. Ushbu institutlar mehnat bozori talablariga mos malakali kadrlarni tayyorlash, ularning bilim va kompetensiyalarini baholash hamda kasbiy standartlarni amaliyotga joriy etishda muhim o'rin tutadi. Shu sababli ularning faoliyatini miqdoriy ko'rsatkichlar asosida tahlil qilish tizim samaradorligini baholash imkonini beradi.

Avvalo, malakani baholash markazlari sonining yildan-yilga ortib borishi milliy malaka tizimining institutsional rivojlanayotganini ko'rsatadi. Baholash markazlari orqali kasbiy kompetensiyalarni mustaqil baholash va sertifikatlash jarayonlari kengaymoqda. Ayniqsa, sanoat, qurilish, axborot texnologiyalari, xizmat ko'rsatish va qishloq xo'jaligi kabi tarmoqlarda baholash markazlariga ehtiyoj yuqori bo'lib, bu iqtisodiyotning real sektori bilan uzviy bog'liqlikni namoyon etadi.

Miqdoriy tahlilda asosiy ko'rsatkichlardan biri — baholangan fuqarolar soni hisoblanadi. Ushbu ko'rsatkich orqali markazlarning amaliy faoliyati va aholining tizimga bo'lgan ishonchini aniqlash mumkin. So'nggi yillarda malakasini tasdiqlash uchun murojaat qilayotgan fuqarolar

sonining ortishi norasmiy ta'lim orqali olingan bilim va tajribalarni tan olish mexanizmlarining ahamiyati oshayotganini ko'rsatadi.

Tarmoq kengashlari faoliyatini baholashda esa ishlab chiqilgan kasbiy standartlar soni, yangilangan standartlar ulushi hamda ish beruvchilar ishtiroki darajasi muhim ko'rsatkichlar hisoblanadi. Tarmoq kengashlari tomonidan ishlab chiqilgan kasbiy standartlar mehnat bozori ehtiyojlariga qanchalik mos bo'lsa, ta'lim tizimi ham shunga mos ravishda rivojlanadi. Shu bilan birga, kengashlar tarkibida ish beruvchilar ulushining yuqoriligi qabul qilinayotgan qarorlarning amaliy ahamiyatini oshiradi.

2025-yilning birinchi yarmida PQ-345 ijrosi bo'yicha Institut ma'lumotlari asosida shakllantirilgan miqdoriy ko'rsatkichlar tizimning holatini aniq ko'rsatmoqda. 2-jadvalda asosiy ko'rsatkichlar rejali va haqiqiy holati bo'yicha qiyoslangan:

## 2-jadval

### Tarmoq kengashlari va MBMlar faoliyatining monitoring ko'rsatkichlari (2024-2025)

Ko'rsatkich	2024-yil holati	2025-yil (I yarm.)	O'sish sur'ati (%)
Akkreditatsiyadan o'tgan MBMlar soni	12	27	125%
Tasdiqlangan kasbiy standartlar	48	143	198%
Berilgan malaka pasportlari (ming dona)	-	2,4	Yangi
Raqamli platforma integratsiyasi	0%	35%	35 pp
Xalqaro tan olingan sertifikatlar ulushi (%)	0%	8%	8 pp
Malaka oshirgan o'qituvchilar (kasb ta'limi)	15	121	707%

**Manba:** muallif tomonidan ishlab chiqildi.

Ma'lumotlar rivojlansh tendensiyasini ko'rsatmoqda. Ijobiy tomon: malaka oshirgan o'qituvchilar soni 2024-yilga nisbatan 7 baravardan ko'proq o'sdi, bu NTQTTTC faoliyatining samarali ekanligini tasdiqlamoqda.

Raqamli platforma integratsiyasi ham jiddiy muammo bo'lib qolmoqda: 35% integratsiya darajasi bilan yagona reestrda ma'lumotlar to'liqligi va ishonchliligiga shubha tug'ilmoqda. Bu holatda MBM tomonidan berilgan malaka pasporti ma'lumotlari ba'zi vazirlik tizimlari bilan sinxronlashmasligi, ish beruvchilar uchun tekshirish imkoniyatini chegaralab qo'yishi mumkin.

Milliy malaka tizimida kasbiy standartlar hamda malakani baholash markazlari faoliyatini SWOT tahlili asosida o'rganish tizimning ichki imkoniyatlari va muammolarini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu tahlil orqali tizimning kuchli va zaif tomonlari, shuningdek, rivojlanish imkoniyatlari hamda tashqi xavf omillari baholanadi.

Milliy malaka tizimining asosiy kuchli jihatlaridan biri mehnat bozori talablariga mos kadrlar tayyorlashga yo'naltirilgan institutsional mexanizmlarning shakllanayotganidir. Kasbiy standartlarning joriy etilishi mutaxassislarning bilim, ko'nikma va kompetensiyalariga yagona talablarni belgilash imkonini bermoqda. Bu esa ta'lim sifati va kadrlar raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Shuningdek, malakani baholash markazlari orqali fuqarolarning amaliy ko'nikmalarini mustaqil baholash va sertifikatlash tizimi rivojlanmoqda. Bu norasmiy ta'lim va ish tajribasi asosida olingan bilimlarni tan olish imkoniyatini yaratmoqda. Tarmoq kengashlari faoliyatida ish beruvchilar ishtirokining mavjudligi esa kasbiy standartlarning amaliy ehtiyojlarga mos ishlab chiqilishiga yordam beradi.

BM-369 va malakani oshirish hujjatlari asosida malakani baholash jarayonining yagona sxemasi shakllantirildi. Bu tahlil jarayondagi aloqa kanallari, vaqt sarflari va mas'uliyat zanjirlarini aniq ko'rsatishga imkon beradi:

## 3-jadval

## Malakani baholash jarayonining bosqichlari tahlili

No	Bosqich	Amalga oshiruvchi	Muddat (ish kuni)	Kanal	Natija
1	Hujjat taqdim etish (ariza, pasport, diplom/sertifikat)	Talabgor (o'zi)	Erkin	Raqamli platforma (PDF/PNG/JPEG)	Hujjatlar qabul qilindi
2	MBM tomonidan hujjatlarni ko'rib chiqish	Malakani baholash markazi	5 ish kuni ichida	Platforma orqali javob	Qabul yoki rad etish qarori
3	Kasb imtihoni (nazariy + amaliy)	Baholash komissiyasi (ro'yxatdagi ekspertlar)	30 ish kuni ichida	Onlayn translyatsiya, videoyozuv	Bayonnoma (100 ballik, min. 56 ball)
4	Malaka pasportini berish (QR-kodli)	Markaz direktori	5 ish kuni ichida	Elektron platforma	Malaka pasporti (5 yil amal qiladi)
5	Reestriga avtomatik kiritish	Platforma (avtomatik)	-	JSHSHIR asosida	Malakaga ega shaxslar reestri yangilandi
6	Apellyatsiya (ixtiyoriy)	Apellyatsiya komissiyasi (3ta va ko'p ekspert, boshqa tarkib)	10 ish kuni ichida	Yozma / platforma orqali	Natijani o'zgartirish yoki qoldirish

*Manba: muallif tomonidan ishlab chiqildi.*

Jarayon xaritalash tahlili uchta muhim tizimiy kamchilikni aniqladi. Birinchi kamchilik 1-bosqichdan 3-bosqichgacha bo'lgan umumiy minimal muddat 40 ish kunini (taxminan 2 oy) tashkil etadi. Bu xalqaro amaliyotdagi eng yaxshi tajribalardan (Koreya 21 kun, Germaniya 15 kun) sezilarli darajada uzoq.

Ikkinchi kamchilik baholash komissiyasining mustaqilligi: ekspertlar ro'yxatdan o'tgan bo'lishi lozim, lekin ularning haqiqiy mustaqilligi va tarmoq bilan bog'liqligi nazorat qilish mexanizmi hali to'liq ishlab chiqilmagan.

Uchinchi kamchilik apellyatsiya bosqichining (6-bosqich) 10 ish kunlik muddati juda qattiq: murakkab texnik kasblar bo'yicha vaqt yetarli bo'lmasligi mumkin.

Tizimdagi asosiy zaif jihatlardan biri ayrim kasbiy standartlarning zamonaviy iqtisodiyot talablariga to'liq mos emasligidir. Ko'plab standartlar muntazam yangilanmasligi natijasida ular amaliyotdan ortda qolib ketmoqda. Bundan tashqari, hududlar kesimida malakani baholash markazlari sonining yetarli emasligi xizmatlardan foydalanish imkoniyatlarini cheklaydi.

Yana bir muhim muammo malakani baholash jarayonida yagona metodologik yondashuvning to'liq shakllanmaganidir. Ayrim hollarda baholash mezonlarining bir xil qo'llanmasligi sertifikatlash tizimining shaffofligi va ishonchligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Tarmoq kengashlari faoliyatida ish beruvchilar va ta'lim muassasalari hamkorligining sustligi ham tizim samaradorligini kamaytiruvchi omillardan biridir.

Raqamli iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar rivojlanishi milliy malaka tizimini modernizatsiya qilish uchun katta imkoniyatlar yaratmoqda. Xalqaro tajribalarni joriy etish orqali kasbiy standartlarni xalqaro malaka talablari bilan uyg'unlashtirish mumkin. Bu esa

milliy sertifikatlarning xalqaro miqyosda tan olinishiga xizmat qiladi. Shuningdek, onlayn baholash platformalari va raqamli sertifikatlash tizimlarini joriy etish xizmatlar sifati hamda qulayligini oshirish imkonini beradi. Ish beruvchilar bilan hamkorlikni kengaytirish orqali mehnat bozori ehtiyojlariga tezkor moslashish imkoniyati ham mavjud.

Texnologik o'zgarishlarning tez sur'atlarda rivojlanishi mavjud kasbiy standartlarning tez eskirib qolish xavfini yuzaga keltiradi. Agar standartlar o'z vaqtida yangilanmasa, tayyorlanayotgan kadrlarning mehnat bozori talablariga mosligi pasayishi mumkin. Shuningdek, moliyaviy resurslarning cheklanganligi malakani baholash markazlari faoliyatini kengaytirishga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Hududlar o'rtasidagi infratuzilmaviy tafovutlar ham tizimning bir maromda rivojlanishiga to'sqinlik qilishi mumkin. Xalqaro mehnat bozoridagi raqobatning kuchayishi esa milliy malaka tizimini doimiy ravishda takomillashtirib borishni talab qiladi.

### **Xulosalar va takliflar.**

Milliy malaka tizimida kasbiy standartlar va malakani baholash markazlari iqtisodiyotning zamonaviy talablariga mos malakali kadrlarni tayyorlashda muhim institutsional mexanizm hisoblanadi. Tadqiqot davomida tizimning institutsional asoslari, tarmoq kengashlari faoliyati hamda malakani baholash markazlarining amaliy ahamiyati tahlil qilindi. Natijalar shuni ko'rsatdiki, kasbiy standartlar mehnat bozori ehtiyojlari bilan ta'lim tizimi o'rtasidagi integratsiyani ta'minlashda muhim vosita bo'lib xizmat qilmoqda.

O'zbekiston milliy malaka tizimining normativ-huquqiy bazasi 2024-2025-yillarda sifat jihatidan yangi darajaga chiqdi. Biroq PQ-345 va BM-369 hujjatlarida belgilangan maqsadlarning haqiqiy ijro sur'ati bilan muvofiqligini ta'minlash kabi bo'shliqlari mavjudligini ko'rsatadi.

Miqdoriy tahlillar asosida malakani baholash markazlari va tarmoq kengashlari faoliyati bosqichma-bosqich rivojlanib borayotgani aniqlandi. Shu bilan birga, hududiy nomutanosiblik, kasbiy standartlarni muntazam yangilashdagi muammolar, baholash mezonlarining yagona tizimga to'liq keltirilmaganligi hamda ish beruvchilar ishtirokining yetarli emasligi kabi kamchiliklar mavjudligi kuzatildi.

SWOT tahlili natijalari tizimning kuchli tomonlari sifatida mehnat bozori talablariga yo'naltirilganlik, kompetensiyaviy yondashuvning joriy etilishi va mustaqil baholash mexanizmlarining shakllanayotganini ko'rsatdi. Zaif tomonlar esa institutsional hamkorlikning sustligi, ayrim kasbiy standartlarning eskirganligi va infratuzilmaviy muammolar bilan bog'liq ekanligi aniqlandi. Shu bilan birga, raqamlashtirish, xalqaro tajribalarni joriy etish va onlayn sertifikatlash tizimlarini rivojlantirish istiqbolli imkoniyatlar sifatida baholandi.

Xulosa qilib aytganda, milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish uchun kasbiy standartlarni muntazam ravishda yangilab borish, malakani baholash markazlari faoliyatini hududlar kesimida kengaytirish, ish beruvchilar va ta'lim muassasalari hamkorligini mustahkamlash hamda xalqaro standartlarga moslashuv jarayonlarini jadallashtirish zarur. Bu esa mehnat bozori uchun raqobatbardosh, zamonaviy kompetensiyalarga ega kadrlarni tayyorlash hamda mamlakat iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlashga xizmat qiladi.

### **Adabiyotlar / Jumezamypa / Literature:**

Allais, S. (2021) "The politics and economics of qualifications frameworks in developing countries", *Journal of Education and Work*, 34(4), pp. 411-427. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1917424>

Euler, D., Rambow, R. and Steingruber, D. (2022) "Employer engagement in vocational qualifications: Comparative study of ten countries", *International Journal of Training and Development*, 26(3), pp. 301-324. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12253>

Hamidov, A.A. va Mirzayev, J.B. (2023) "Milliy malaka tizimining akkreditatsiyaviy mexanizmlari va institutsional samaradorlik", *Mehnat iqtisodiyoti va ijtimoiy munosabatlar*, 5, 44–62-betlar.

Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti (MMTRI) (2025) *Ишчи касб эгаларига малака разрядларини белгилаш ва уларни расмийлаштириш билан боғлиқ намунавий тартиб бўйича услубий қўлланма*. Toshkent: MMTRI.

OECD (2023) *Skills Strategy Implementation Guidance: Strengthening the Adult Learning System*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/26502f90-en>

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 30-sentabrdagi PQ-345-son qarori «O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida». Toshkent: lex.uz.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 17-iyundagi 369-son qarori «Milliy malaka tizimini tartibga solishga qaratilgan ayrim normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida». Toshkent: lex.uz.

Qodirov, M.M. (2022) "O'zbekistonda kasbiy standartlarni ishlab chiqishning metodologik asoslari", *Ta'lim va rivojlanish tahlili*, 3(2), 18–34-betlar.

Sultonov, R.T. (2024) "Tarmoq kengashlarining kasbiy standartlar sifatiga ta'siri: O'zbekiston tajribasi", *Iqtisodiy tahlil: nazariya va amaliyot*, 2, 71–89-betlar.

Блинов, В.И. ва Есенина, Е.Ю. (2022) "Независимая оценка квалификаций: институциональные барьеры и пути преодоления", *Образование и наука*, 24(6), с. 11–52. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-6-11-52>

Прянишникова, О.Д. (2021) "Национальная система квалификаций: опыт стран ЕАЭС и перспективы интеграции", *Вопросы образования*, 3, с. 58–90. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2021-3-58-90>

Рощин, С.Ю. ва Травкин, П.В. (2023) "Цифровизация оценки профессиональных квалификаций: международный опыт и уроки для России", *Журнал Новой экономической ассоциации*, 1(57), с. 103–130. <https://doi.org/10.31737/2221-2264-2023-57-1-5>