



KASBIY TAYYORGARLIK TIZIMI VA UNING XOTIN-QIZLARNI ISH BILAN TA'MINLASHGA TA'SIRI

Nurmuxammadova Muxtabar Xasanovna

Guliston davlat universiteti

ORCID: 0009-0002-9006-638X

muxtabarnurmuxamidova65@gmail.com

Annotatsiya. Jamiyatda xotin-qizlar bandligini ta'minlash iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashning muhim tashkil etuvchilaridan biri hisoblanadi, shundan kelib chiqqan holda mazkur maqolada yoshlar, xususan, xotin-qizlar bandligini ta'minlashda kasbiy tayyorgarlikning o'рни muhokama qilingan.

Kalit so'zlar: milliy iqtisodiyot, mehnat resurslari, bandlik, kompetentsiyalar, institutsional muhit, raqamli iqtisodiyot, mehnat bozori, raqamli bandlik.

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЗАНЯТОСТЬ ЖЕНЩИН

Нурмухаммидова Мухтабар Хасановна

Гулистанский государственный университет

Аннотация. Обеспечение занятости женщин в обществе является одним из важнейших составляющих обеспечения экономического развития, в связи с чем в данной статье обсуждается роль профессиональной подготовки в обеспечении занятости молодежи, в частности женщин.

Ключевые слова: национальная экономика, трудовые ресурсы, занятость, компетенции, институциональная среда, цифровая экономика, рынок труда, цифровая занятость.

THE VOCATIONAL TRAINING SYSTEM AND ITS IMPACT ON WOMEN'S EMPLOYMENT

Nurmukhammedova Mukhtabar Khasanovna

Gulistan State University

Annotation. Ensuring the employment of women in society is one of the most important components of ensuring economic development, in connection with which this article discusses the role of vocational training in ensuring the employment of young people, in particular women.

Keywords: national economy, labor resources, employment, competencies, institutional environment, digital economy, labor market, digital employment.

Kirish.

Jamiyatda gender tengligiga erishish insonning asosiy huquqlaridan biri, jamiyatda tinchlik va totuvlikka erishish, shuningdek, inson salohiyatini to'la ro'yobga chiqarish va barqaror rivojlanishning muhim omilidir. O'zbekiston Konstitutsiyasiga qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritilishi asnosida O'zbekiston "ijtimoiy davlat" kontseptsiyasining huquqiy jihatdan mustahkamlanishi va yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksida gender tengligi masalalarining aks etishi bu borada amalga oshirilayotgan ijobiy ishlarning yaqqol isbotidir. Qonun hujjatlarini gender tegligi jihatidan huquqiy ekspertizadan o'tkazishning yo'lga qo'yilishi va gender auditi institutining tashkil etilishi mamlakatimizda gender tengligiga erishish borasida tashlangan muhim qadamlardan biri hisoblanadi. Shuningdek, mamlakatimizda "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida", "Xotin-qizlarni tazyiq va zo'rvonlikdan himoya qilish to'g'risida", "Fuqarolarning reproduktiv salomatligini muhofaza qilish to'g'risida" gi muhim qonunlar qabul qilindi.

Gender tengligini ta'minlash maqsadida rahbar lavozimlarga ayollarni tavsiya etish, ularni moddiy qo'llab-quvvatlashga qaratilgan chora-tadbirlar amalga oshirildi. Ayollarning ijtimoiy faolligini oshirish hamda davlat va jamiyat boshqaruviga jalb qilish, ularni har tomonlama qo'llab-quvvatlash maqsadida Oliy Majlis Senatida Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari bo'yicha qo'mita tashkil etildi; O'zbekiston Respublikasi Senati raisi boshchiligida Xotin-qizlar gender tengligini himoya qilish bo'yicha komissiya tuzildi; hududlarda Xotin-qizlar tadbirkorlik markazlari ochildi. So'nggi yillarda mamlakatimizda oilalarni mustahkamlash, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini hamda bandligini oshirish, tadbirkorlik ko'nikmalarini shakllantirish, gender tengligini ta'minlash borasida keng ko'lamli islohotlar amalga oshirildi. Xotin-qizlarning rahbar lavozim-lardagi ulushi 35 foizga etdi, birgina 2022-2023 yillarda 398 ming nafarining bandligi ta'minlandi, 100 ming nafari imtiyozli asoslarda oliygohlarga qabul qilindi, 170 ming nafariga tahsil olayotgan oliygohlarining shartnoma to'lovlari uchun imtiyozli ta'lim kreditlari ajratildi, 14 ming nafari magistraturada bepul o'qitilmoqda, 198 ming nafari kasbga o'qitildi.

Bundan tashqari, ayollar tadbirkorligi dasturlari doirasida 2023 yilda 225 mingdan ziyod loyihalarga 4,4 trillion so'mga yaqin kredit, 40 mingga yaqin xotin-qizlarga jami 179,1 milliard so'm subsidiya ajratildi.

2020 yildan boshlab yo'lga qo'yilgan "Ayollar daftari" tizimi orqali qariyb 2,5 milliondan ortiq xotin-qizlarga ijtimoiy-iqtisodiy, tibbiy, huquqiy va psixologik ko'mak berish uchun 5,1 trillion so'mdan ziyod mablag' yo'naltirildi. 11 mingdan ortiq zo'rvonlikka uchragan xotin-qizlarga tibbiy, psixologik va moddiy yordamlar ko'rsatilib, ular reabilitatsiya markazlarida ijtimoiy hayotga moslashtirildi.

"O'zbekiston-2030" strategiyasida ham jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy hayotida xotin-qizlarning ishtirokini yanada kuchaytirish, inson kapitali sifatini ta'minlashning muhim tashkil etuvchilari sifatida xotin-qizlarning turmush shart-sharoitlarini yaxshilashga alohida e'tibor qaratilgan. Xususan, "O'zbekiston-2030" strategiyasida jamiyatda xotin-qizlarning mavqeini yanada mustahkamlash maqsadida: tazyiq va zo'rvonlikka nisbatan murosasizlik muhitini yaratish; ularning huquqiy va qonuniy manfaatlarini ta'minlash; xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish, ularni qo'llab-quvvatlashga doir islohotlarni amalga oshirish; ayollarning ta'lim va kasbiy ko'nikmalar olishlari, munosib ish topishlariga har tomonlama ko'maklashish; turar joyga muhtojlarni uy-joy bilan ta'minlash, turmush va mehnat sharoitlarini yaxshilash, daromadlarini ko'paytirish; og'ir ijtimoiy ahvolga tushib qolganlarga ijtimoiy-huquqiy, psixologik yordam ko'rsatish, ularni manzilli qo'llab-quvvatlash; "ayollar daftari" bilan manzilli ishlash, muammolar o'z vaqtida bartaraf etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish kabi vazifalarning belgilab berilishining o'zaro, fikrimizning yaqqol isbotidir.

Xalqaro mehnat tashkilotining ma'lumotlariga qaraganda, turli davlatlar kesimidaturlicha bo'lsada, umuman olganda butun dunyoda ayollar va erkaklarning mehnat bozoridagi ishtirokida katta farqlar saqlanib qolmoqda. 2019 yilda jahon bo'ylab ayollarning iqtisodiy faollik darajasi 48 % bo'lgan bo'lsa, erkaklarda bu ko'rsatkich 75 %ni tashkil etdi, ya'ni dunyo mamlakatlarida 3,5

mlrd. kishini tashkil etgan ishchi kuchining 5 tadan 3 tasini erkaklar tashkil etayapti. Masalan, Norvegiyada ayollarning iqtisodiy faollik darajasi o'rtacha 61 foizni tashkil qiladi.

Sanoatlashuv va globalizatsiya jarayonlari ta'sirida butun dunyoda ayollarga bo'lgan munosabat o'zgarib borib, ularning mehnat bozoridagi o'rni ham o'zgarib bormoqda. Lekin ijtimoiy-iqtisodiy hayot qanchalik modernizatsiyalashib borishiga qaramay, ayollar mehnat bozori segmenti boshqa segmentlardan farqli o'ziga xos xususiyatlarga egaligi saqlanib qolmoqda. Bandlik darajasining beqarorligi va ishsizlikning yuqori xavfi, mehnatga xaq to'lash darajasidagi farqlar, ishga qabul qilinishi va bo'shatilishidagi mehnat qonunchiligiga rioya etilmaslik kabilar bunga yaqqol misol bo'la oladi.

Adabiyotlar sharhi.

O'zbekistonda institutsional muhitni shakllantirish jarayonida iqtisodiyot va boshqaruvda professional kadrlar tayyorlash tizimi alohida ahamiyat kasb etadi, uning asosiy yo'nalishi inson kapitalini jamg'arish va to'g'ri yo'naltira olishdan iboratdir (Trofimov va boshq, 2018.). Bunday vaziyat mamlakatning har bir hududida inson resurslarini boshqarish borasida tizimli yondashuvni amalga oshirishni talab qiladi (Kolesnikov, 2018).

Gnevasheva (2012) o'z tadqiqotlarida kasbiy kompetentsiyalar, ya'ni oliy kasbiy ta'lim hozirgi kunda yoshlar uchun ko'proq atributiv tavsifga ega ekanligi, ya'ni bunda ta'lim jarayonida olingan bilim va ko'nikmalar emas, balki universitet, mutaxassislik, diplomning obro'si muhimligini ta'kidlaydi. Buning sababi shundaki, ushbu imtiyozlar va atributlarning barchasi allaqachon shaxsga ma'lum bir ijtimoiy maqomni taqdim etadi, ular nufuzli ishga murojaat qilishlari, o'zlarini ijtimoiy himoyalangan his qilishlari mumkin. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yoshlar uchun ish tanlashda ustuvorlik obro' - e'tiborga emas, aksincha ish haqiga qaratiladi, ya'ni ko'pchilik o'z mutaxassisligi bo'yicha noto'g'ri tanlov tufayli emas, balki mutaxassislarga talab yo'qligi yoki ish haqining kamligi o'z sohasida faoliyat ko'rsatmaydi. Davlat mazkur muammoni kasbiy tayyorgarlikni boshqarish sub'yektlari bilan hamkorlikda yoshlarni ish bilan ta'minlashni tartibga solish orqali hal qilishi mumkin(Kolesnikov, 2018).

Shu jihatdan olganda, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 13.07.2021 yildagi PF-6260-son "Yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash va ularning ijtimoiy faolligini yanada oshirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni muhim ahamiyat kasb etadi (Farmon, 2021). Xususan, mazkur Farmonda davlat organlari, tashkilot va muassasalarida faoliyat ko'rsatayotgan nufuzli xalqaro reyting tashkilotlarining yuqori 500 talik ro'yxatiga kiritilgan xorijiy oliy ta'lim muassasalarini (bakalavriat, magistratura) tamomlagan yoki ularda ilmiy daraja (PhD va unga tenglashtirilgan boshqa ilmiy daraja) olgan yosh mutaxassislarning lavozim maoshiga Davlat budjeti mablag'lari hisobidan qo'shimcha ustamalar to'lab borish tartibi joriy etilishi; 2021 yil 1 sentyabrdan boshlab Toshkent shahrida Yoshlar biznes maktabi, 2022 yildan boshlab barcha hududlarda uning filiallari tashkil etilishi; 2021 yil 1 sentyabrdan boshlab hududlarda yoshlarni muntazam sport bilan shug'ullanishga jalb qilish maqsadida Olimpiya va Paralimpiya hamda Osiyo va Paraosiyo o'yinlari, jahon, Osiyo va respublika chempionatlarida oxirgi 5 yilda g'olib va sovrindor (1 — 3 o'rin) bo'lgan sportchi-trenerlarga, shuningdek, olis va chekka hududlarda faoliyat yurituvchi sportchi-trenerlarga: sport to'garaklarini tashkil etish uchun tuman va shaharlarda bo'sh turgan davlat mulki hisoblangan bino va inshootlar elektron savdolar o'tkazmagan holda, ushbu ob'yektga nisbatan belgilangan eng kam ijara to'lovi stavkasining 50 foizi miqdorida ijaraga berilishi, sport to'garaklarini tashkil etish uchun sport inventarlari, buyumlari va jihozlarini xarid qilish uchun budjet mablag'lari hisobidan subsidiyalar ajratilishi; kamida 100 nafar yoshlarni muntazam sport bilan shug'ullanishini tashkil etgan taqdirda mahalliy budjet mablag'lari hisobidan bazaviy hisoblash miqdorining 10 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda har oylik to'lov joriy etilishi kabi vazifalar belgilab berilgan (O'zR Prezidentining PF-6260-son Farmoni). Shu bilan bir qatorda, mazkur Farmonning 2-ilovasi bilan tasdiqlangan "O'zbekiston yoshlari va talabalari forumida yoshlarga oid davlat siyosati sohasida belgilab berilgan ustuvor vazifalar ijrosini ta'minlashga doir qo'shimcha chora-tadbirlar Dasturi"

(O'zR Prezidentining PF-6260-son Farmoni) da paxta va g'alladan bo'shagan maydonlarni oziq-ovqat ekinlari yetishtirish maqsadida 10 yil muddatga dehqon xo'jaligini yuritish uchun ijaraga berish tizimini joriy etish va shu yo'l bilan 400 ming nafar yoshlarni doimiy ish bilan ta'minlash; ta'lim muassasalari bitiruvchilari bandligini ta'minlashga oid mahalliy, hududiy va respublika dasturlarini amalga oshirish; xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatorida kamida 150 ta kasb va lavozimlarga qo'yilgan oliy ma'lumot talabini bekor qilish; yoshlarning bilim va kasb-hunar egallashi, ular uchun munosib ish va turmush sharoitini yaratish, bo'sh vaqtini mazmunli tashkil etishga qaratilgan yoshlar dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish; yoshlarning axborot texnologiyalariga bo'lgan qiziqishlarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan "Bir million dasturchi" loyihasini keng joriy qilish uchun komyuniti-menejerlar faoliyatini tashkil qilish kabi vazifalar ijrosini ta'minlash ko'zda tutilgan.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlarning bandligiga ko'maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmonida 2023 yil 1 maydan boshlab, 2025 yil 1 yanvarga qadar ish beruvchilarga (budjet tashkilotlari, davlat korxonalar, ustav jamg'armasi (kapitali)da davlat ulushi 50 foiz va undan ortiq bo'lgan yuridik shaxslar, shuningdek, ijtimoiy soliqni 1 foiz stavkada to'lovchilar bundan mustasno) ular tomonidan 25 yoshdan oshmagan xodimlar uchun to'langan ijtimoiy soliq summasi Davlat budjetidan to'liq qoplab berilishi belgilab berilgan Farmon (2021).

Professional kadrlar tayyorlashni subyekt-ob'yekt munosabatlarining maxsus majmuiga ega bo'lgan mustaqil tizim sifatida, shuningdek, uni kapital bozorining ajralmas qismi sifatida ko'rib chiqish mumkin, bunda talabalarning kompetentsiyalari (bilim, ko'nikma va malakalar) kapital ko'rishiga, boshqacha aytganda, inson kapitaliga aylanadi (Zotov, 2002.).

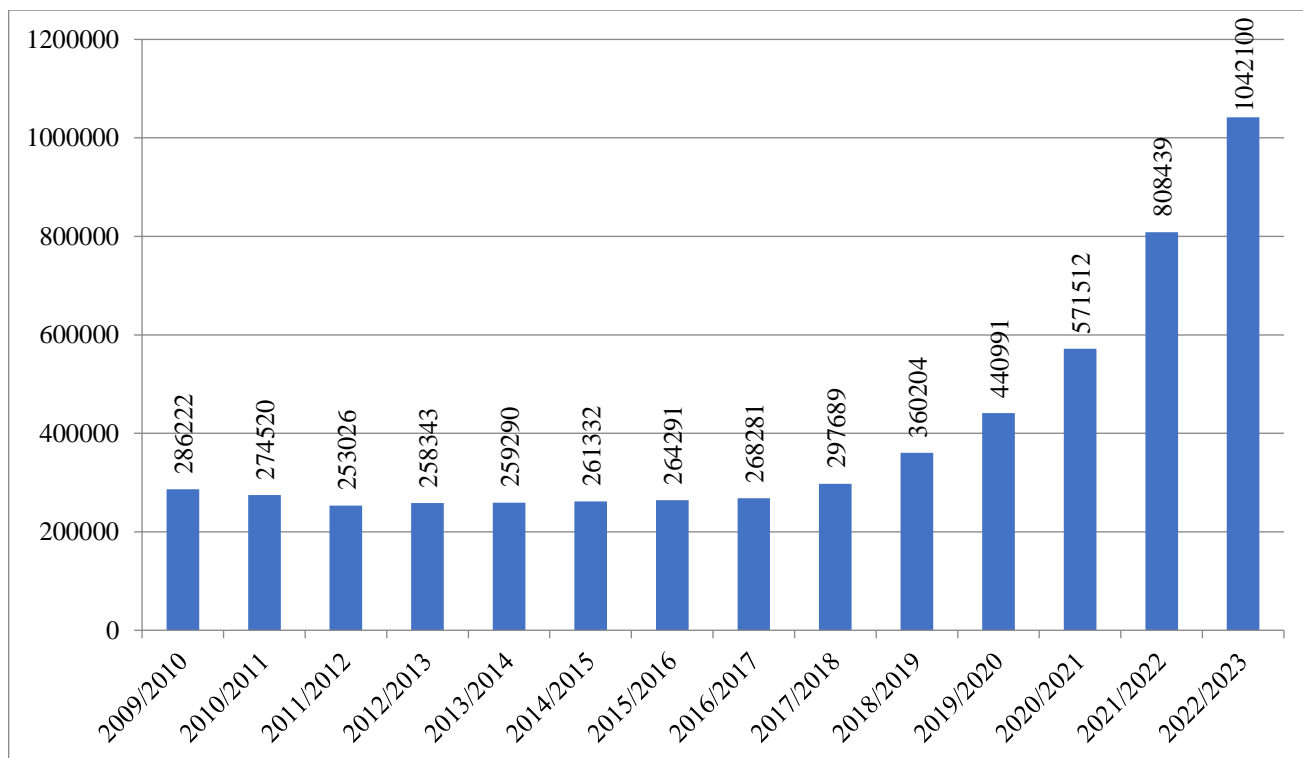
Tadqiqot metodologiyasi.

Yoshlar va xotin-qizlar aholi guruhlari o'rtasida katta e'tibor talab qiluvchi ijtimoiy guruhlar hisoblanadi, shu sababli mazkur toifalarning bandligini ta'minlashda ilmiy yondashuv usullarini foydalangan holda, taklif va tavsiyalar ishlab chiqish muhim o'rin tutadi. Shundan kelib chiqqan holda, mazkur maqolada tizimli tahlil, tarixiylik va mantiqiylik, induktsiya va deduktsiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil usullari va O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi "O'zbekiston-2030" strategiyasini tasdiqlash to'g'risidagi PF-158-sonli farmoni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 13.07.2021 yildagi PF-6260-son "Yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash va ularning ijtimoiy faolligini yanada oshirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi farmoni (Farmon, 2021), O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 26.04.2023 yildagi PF-61-sonli "Yoshlarning bandligiga ko'maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi farmoni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 08.10.2019 yildagi PF-5847-son "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish kontseptsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi Farmoni, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 07.08.2020 yildagi 466-son "O'zbekiston Respublikasida uzluksiz boshlang'ich, o'rta va o'rta maxsus professional ta'lim tizimini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida" Qarori hamda sohaga tegishli me'yoriy-huquqiy hujjatlardan foydalanildi.

Tahlil va natijalar muhokamasi.

Professional kadrlar tayyorlash tizimi o'zida aholi, turli tashkilotlar, davlat idoralari kabi bir qator sub'yektlarning o'zaro ta'sirini ifoda etadi. Taklif bevosita ta'lim tashkilotlarining ta'lim xizmatlari sifatida namoyon bo'luvchi ta'lim xizmatlari bozorida talab va taklifning o'zaro nisbatlari qaror topishi asnosida aholi tomonidan bunday xizmatlarga talab bildiriladi. Ta'lim xizmatlari bozorida raqobat kurashining tobora shiddatli tus olishi sharoitida ta'lim xizmatlari ko'rsatuvchilar mehnat bozori talablarini, sohadagi ilg'or tendetsiyalarni doimiy tarzda kuzatib borishlari talab etiladi (Shoroxov, 2014.). Shundan kelib chiqqan holda, "O'zbekiston-2030" strategiyasida 6-maqсад sifatida "Professional ta'lim tizimini rivojlantirish orqali o'quvchilarni

zamonaviy bilim va ko'nikmalarga o'rgatish" va bunda 700 ta professional ta'lim muassasalarida ta'lim sifatini oshirish va moddiy-texnika bazasini takomillashtirish. 14 ta hududiy professional tayyorgarlik markazlarini tashkil etish, malaka toifasiga ega bo'lgan pedagog kadrlar ulushini 50 foizga, masofaviy yoki aralash shakllarda tashkil etiladigan malaka oshirish kurslari ulushini 30 foizga yetkazish, o'rta bo'g'in mutaxassislarini tayyorlashda davlat grantini axborot texnologiyalari, qurilish, transport va logistika yo'nalishlarida 100 foizga yetkazish vazifalarini ijro etish ko'zda tutilgan (Farmon, 2023). Shuningdek, strategiyada oliy ta'lim bilan qamrovni kengaytirish, oliy ma'lumotli mutaxassislar tayyorlash sifatini oshirish, oliy ta'lim muassasalari tashkiliy-boshqaruv faoliyatini takomillashtirish, ularning moddiy-texnik ta'minotini mustahkamlash kabi maqsadlar ham belgilab berilgan.

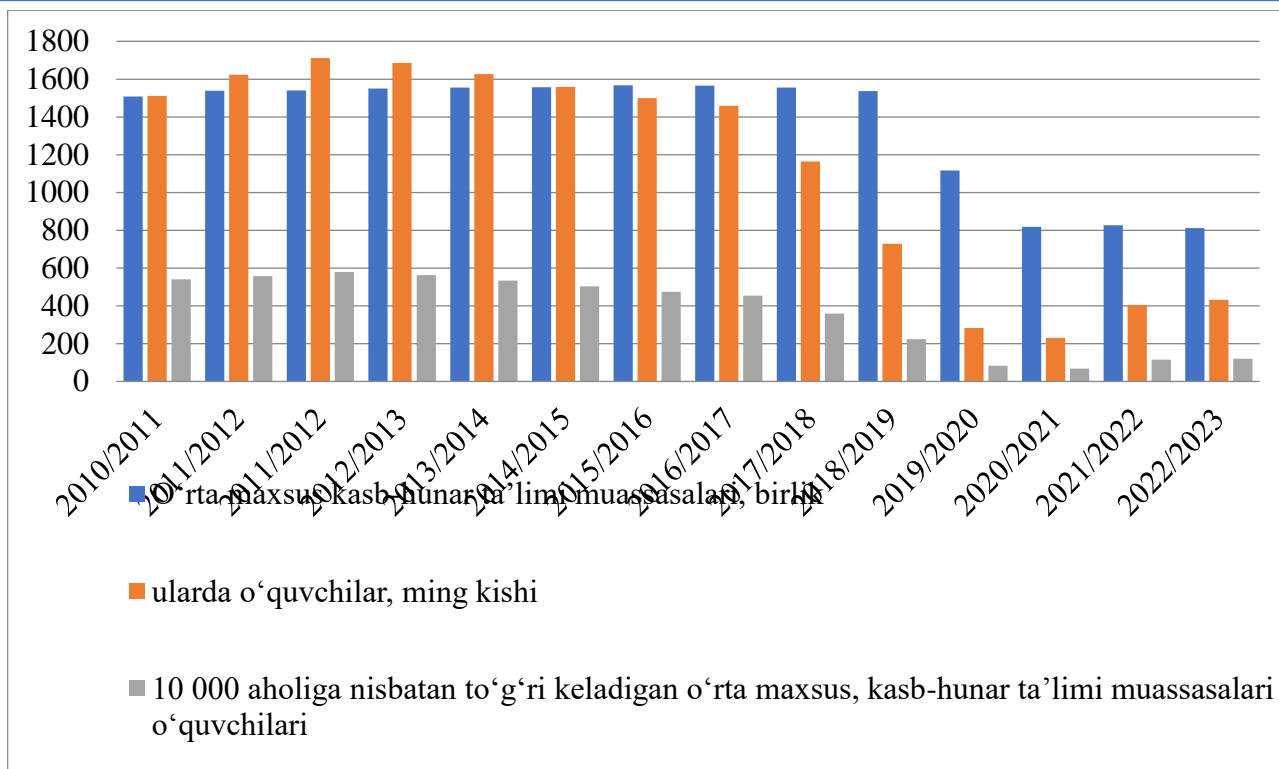


1-rasm. O'zbekistonda oliy ta'lim tashkilotlarida tahsil oluvchi talabalar soni⁴⁶

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 08.10.2019 yildagi PF-5847-son "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish kontseptsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi Farmoni bilan tasdiqlangan Kontsep-tsiyada oliy ta'lim sohasida davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish, hududlarda davlat va nodavlat oliy ta'lim muassasalari, shuningdek investitsiyalarni jalb qilgan holda nufuzli xorijiy oliy ta'lim muassasalari filiallari faoliyatini tashkil etish orqali oliy ta'limda raqobat muhitini yaratish kabi ustuvor vazifalarning belgilab berilishi asnosida oliy ta'lim tashkilotlari soni va tahsil olayotgan talabalar soni ham muntazam o'sib borayotganligini ko'rishimiz mumkin (1-rasm). Xususan, bugungi kunda oliy ta'lim bilan qamrov darajasi 38 foizga yetganligini ta'kidlash lozim.

Yoshlarning kasbiy tayyorgarligini oshirish, ularda muayyan kompetentsiya-larni shakllantirish bugungi kunda O'zbekiston professional ta'lim tizimi oldida turgan eng muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Bu borada "O'zbekiston-2030" strategiyasida 29-maqsad sifatida "fuqarolarni davlat hisobidan kasb-hunarga o'qitish, ularning zamonaviy texnika va texnologiyalardan foydalanish bo'yicha kasbiy ko'nikma va malakalarini rivojlantirish", 30-maqsad sifatida "yoshlarni zamonaviy kasblar va chet tillariga o'qitish tizimini yaratish" ko'zda tutilgan (Farmon, 2023).

⁴⁶ Statistika agentligi ma'lumotlari



2-rasm. O'zbekistonda o'rta-maxsus va kasb-hunar ta'lim muassasalari soni, birlik⁴⁷

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 07.08.2020 yildagi 466-son "O'zbekiston respublikasida uzluksiz boshlang'ich, o'rta va o'rta maxsus professional ta'lim tizimini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida" Qarori bilan tasdiqlangan O'zbekiston Respublikasida uzluksiz boshlang'ich, o'rta va o'rta maxsus professional ta'lim to'g'risida Nizomda professional ta'limga "ta'lim oluvchilarda ma'lum bir mutaxassislik va kasblar bo'yicha kasbiy kompetensiyalarni shakllantiradigan va rivojlantiradigan uzluksiz ta'lim tizimi" sifatida ta'rif berilgan (Qaror, 2020).

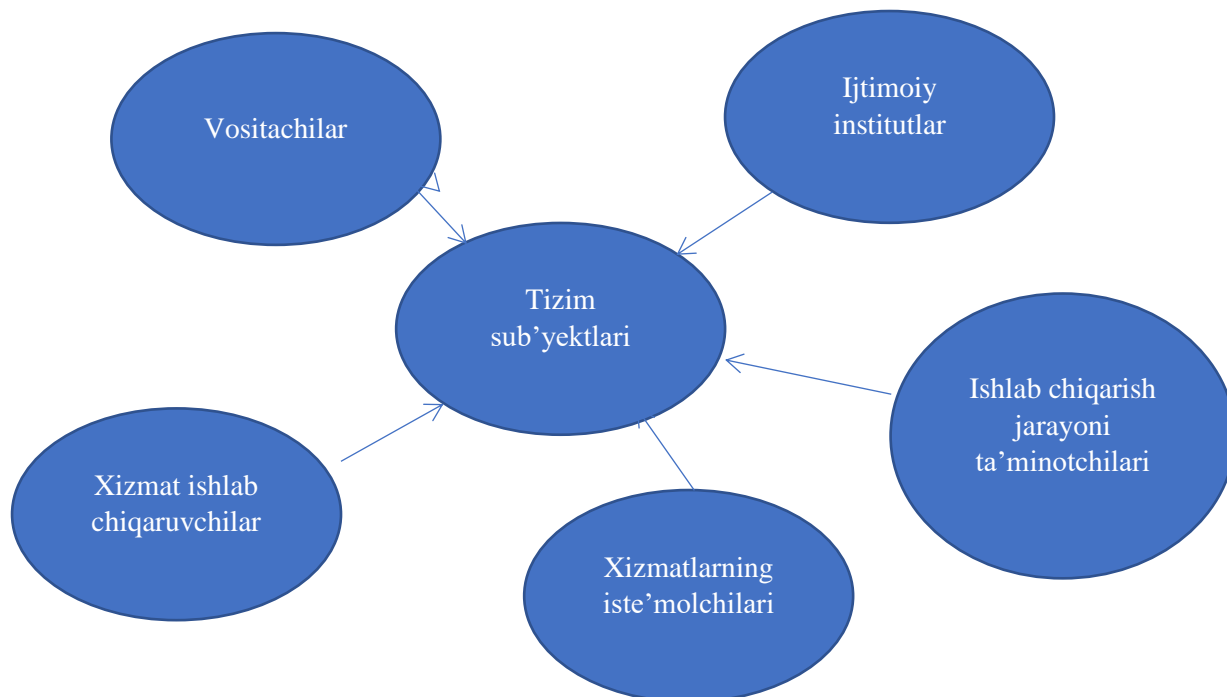
2-rasmda keltirilgan ma'lumotlari tahliliga murojaat qilar ekanmiz O'zbekistonda o'rta-maxsus professional ta'lim muassasalari bilan o'quvchilarni qamrab olish darajasi pasayib borayotganligiga guvoh bo'lamiz. Xususan, o'rta maxsus va kasb-hunar ta'limi muassasalari soni qariyb 2 baravarga, 10000 aholiga nisbatan to'g'ri keladigan o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari o'quvchilari deyarli 5 martaga kamayganligini ko'rish mumkin (2-rasm). Bu holat ko'p jihatdan 11 yillik umumiy o'rta ta'lim tizimiga qaytadan joriy qilinishi bilan bog'liq bo'lsa-da, keyingi yillarda kasb-hunar maktablari va texnikumlarning ta'lim xizmatlari bozoridagi o'rni pasayib borayotganligini ham ta'kidlash lozim. Mazkur muammoni hal qilish maqsadida professional ta'limni yangi bosqichga olib chiqish bo'yicha milliy dastur ishlab chiqish, bunda davlat-xususiy sherikchilik asosida munosabatlarni rivojlantirishga alohida e'tibor qaratish talab etiladi.

Kasbiy tayyorgarlik va yoshlarni ish bilan ta'minlash tizimi inson kapitalini rivojlantirishning asosiy maqsadlari nuqtai nazaridan doimiy ravishda o'zaro aloqada bo'lmog'i lozim. Muayyan kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lgan kadrlar tayyorlash tizimida boshqaruv ob'yekti sifatida yosh talabalar, abituriyentlar, bitiruvchilar va inson kapitalini muvaffaqiyatli amalga oshirilgan inson salohiyati sifatida e'tirof etishimiz mumkin.

Bunda boshqaruv sub'yektlari sifatida ta'lim muassasalari, markaziy va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari hisoblansa-da, bugungi kunda boshqaruv sub'yekti sifatida talabalar uchun milliy malaka doirasini shakllantirish, amaliyotning tashkilotchisi hisoblanuvchi ish beruvchilar ham faol ishtirok etmoqda. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 15.05.2020 yildagi

⁴⁷ Statistika agentligi ma'lumotlari

287-son “O‘zbekiston Respublikasida kasbiy malakalar, bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi faoliyatini tashkil etish choralari to‘g‘risida”gi Qarori bilan O‘zbekiston Respublikasi Milliy malakalar ramkasi tasdiqlangan bo‘lib, mazkur malaka ramkasi asbga o‘qitish natijalari va o‘qitish natijasida olinadigan bilimlar, mahoratlar, ko‘nikmalar va kompetentsiyalarni uyg‘unlashtirish; kasbga o‘qitish va mehnat bozorining malakalarga ehtiyojlari orasida o‘zaro aloqadorlikning mustahkam tizimini shakllantirish; kasbga o‘qitish, mehnat tajribasi natijalarining malaka talablariga va kasb standartlariga mosligini baholash jarayonini amalga oshirish; milliy va xalqaro darajalarda malakalarni tan olishni ta‘minlaydi (Qaror, 2020).



3-rasm. Kasbiy tayyorgarlik tizimini boshqarish sub'yektlari o‘rtasidagi munosabatlarni baholash⁴⁸

Shu nuqtai nazardan, tizimlarning ob‘yeksi va sub‘yektini topish nuqtai nazaridan yoshlarning bandligi o‘shishiga erishish muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat sohasida muvaffaqiyatli amalga oshirilgan inson salohiyati iqtisodiyotga hissa qo‘shadigan kapitaldir, shu tariqa ta‘lim xizmatlari iqtisodiyot resurs salohiyatining o‘shishiga yordam beradi. Bandlikni boshqarish sub‘yektlari (davlat va ish beruvchilar) professional kadrlar tayyorlashning ustuvor vazifalarini hal qilishdan bevosita manfaatdor hisoblanadilar.

Boshqaruv jarayonini takomillashtirishning ushbu yo‘nalishi kasbiy kadrlar tayyorlash tizimi xizmatlariga talab va taklifni tartibga solish, ushbu xizmatlarni taqdim etish sifati, ta‘lim tashkilotlari siyosatining maqsadli qo‘llanmasi sifatida yoshlar o‘rtasida kasbiy kompetentsiyalarni shakllantirish bilan bog‘liq holda ko‘rib chiqiladi.

Kasbiy tayyorgarlik tizimining samarali amalda bo‘lish mexanizmiga murojaat qilar ekanmiz, shuni ta‘kidlash kerakki, mazkur mexanizm ko‘plab subyektlarning o‘zaro munosabati orqali amalga oshirishini ta‘kidlashimiz lozim, bunday subyektlarning xilma-xilligi 3-rasmda keltirib o‘tilgan.

Talabalar, o‘qituvchilar, ta‘lim muassasalari ma‘muriyati, davlat, ish beruvchining vakillari kabi professional kadrlar tayyorlash tizimining boshqarish subyektlarini quyida batafsil ko‘rib chiqamiz.

⁴⁸ muallif ishlanmasi



4-rasm. Professional kadrlar tayyorlash tizimi va yoshlarni ish bilan ta'minlash o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga tegishli tashkiliy - boshqaruv sohasidagi muammolar⁴⁹

Professional kadrlar tayyorlash tizimining yuqorida sanab o'tilgan sub'yektlarining har biri o'zaro aloqada bo'lsa-da, har bir sub'yektning yakuniy maqsadi o'ziga xos hisoblanadi, shu bois, davlat inson kapitalini ko'paytirish, ish beruvchilar esa yosh kompetentli kadrlarni ishga qabul qilish, jahon xizmatlari bozorida ta'lim tashkilotlari ko'rsatilayotgan xizmatlarga talabni va o'z ta'lim tashkilotlarining raqobatbardoshligini oshirishga harakat qiladi, aynan shu maqsadda ular mehnat bozorining kadrlarga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga intilishadi, bunda ular turli usul va vositalardan keng foydalanadilar.

Shuni ta'kidlash kerakki, ushbu sohada ta'lim tashkiloti bitiruvchisining raqobatbardoshligiga ta'sir qiluvchi bir qator muammolar mavjud (Gerasimov, 2020). Professional kadrlar tayyorlash tizimini boshqarishning barcha sub'yektlari o'zaro ta'sirini boshqarish mexanizmini rivojlantirish borasida quyidagi istiqbolli yo'nalishlarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

⁴⁹ muallif ishlanmasi

- ta'lim tashkilotining obro'si;
- kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlarni tashkil qilish;
- ta'lim tashkilotlarining narx siyosati;
- malakali o'qituvchilar tarkibi;
- o'qitish jarayonida qo'llaniluvchi ilg'or axborot va innovatsion texnologiyalar;
- ta'lim jarayonida ish beruvchilar bilan o'zaro hamkorlik va hokazo.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash va kasbiy tayyorgarlik xizmatlariga bo'lgan talab o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik darajasini baholashga tizimli yondashuv ushbu birlashtirilgan tizimlar o'rtasida muvozanatni o'rnatish borasida zarur munosabat-larni aniqlashtirishga imkon beradi.

Tadqiqot ishini ni amalga oshirish davomida olingan ma'lumotlar kasbiy tayyorgarlik tizimi va yoshlarni ish bilan ta'minlash o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash borasida tizimli chora-tadbirlarni amalga oshirish lozimligini ko'rsatadi. Mehnat bozori talabi va yoshlarni ish bilan ta'minlashni rivojlantirish ehtiyojlarini hisobga olish, shuningdek, ma'lum sohalar bo'yicha malakali mutaxassislariga bo'lgan mehnat bozori ehtiyojlarini prognozini muvofiqlashtirish va ta'lim dasturlari bo'yicha o'qitishga talabgorlarni jalb qilish lozim. mazkur shart va talablarni yoshlarni faol kasbga yo'naltirish va motivatsiyalash darajasini ko'tarish orqaligina amalga oshirish mumkin. Kasbiy tayyorgarlik tizimi va yoshlarni ish bilan ta'minlash o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik ushbu sohada bir qator tashkiliy va boshqaruv muammolarining mavjudligi bilan bog'liq bo'lib, bu 4-rasmda o'z aksini topgan.

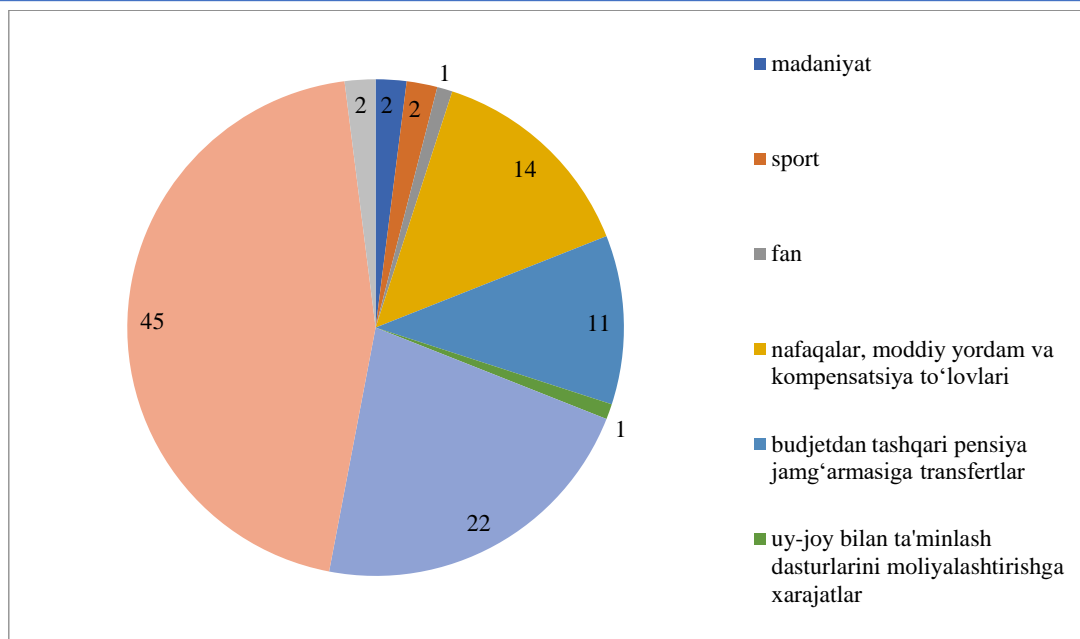
Ijro etuvchi hokimiyat organlari va ta'lim muassasalari tomonidan ish beruvchilar bilan hamkorlikda amalga oshirilayotgan siyosat mehnat sohasiga yetkazib beriladigan mutaxassislarni uning malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyojlari bilan moslashtirishga qaratilgan bo'lib, shu tariqa, mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy tanglikni kamaytirish, shuningdek, ijtimoiy - iqtisodiy tizimda mehnat resurslari salohiyatini ro'yobga chiqarish rejalashtiriladi.

Bugungi kunda bitiruvchilarning kasb tanlash erkinligi masalasini ta'limni kapital shaklida taqdim etish orqali shakllantirish mumkin, bunda siz avval mablag' kiritishingiz, so'ngra iloji boricha mablag'ni istiqbolli yo'nalish, ya'ni kelgusida katta naf keltiruvchi kasb tanlashga yo'naltirish talab etiladi. Taraqqiyot-ning hozirgi bosqichida oliy ta'limning o'rni tobora ortib bormoqda va u hozirgi avlodning "ijtimoiy standarti" ga aylanib ulgurdi (Galbraith, 1958).

Aksariyat taraqqiy etgan mamlakatlarda ta'lim sohasi hukumatning doimo diqqat markazida bo'lgani holda, sohaga yo'naltiriluvchi investitsiyalar yil sayin ortib bormoqda (Bezudnaya, 2018).

Ta'lim tizimini rivojlantirish xalqaro ta'lim faoliyatining asosiy tamoyillariga asoslanadi, ulardan biri arzon sifatli ta'limni amalga oshirish uchun sharoit yaratish va ta'minlashdir. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. M. Mirziyoyev BMT Bosh assambleyasi 78-sessiyasida so'zlagan nutqida ta'kidlaganidek "...biz hamma uchun ochiq va sifatli ta'limni kambag'allikka barham berish, xalq farovonligini oshirish va barqaror iqtisodiy o'sishning eng samarali omili deb bilamiz... inson kapitalini rivojlantirish va kreativ yosh avlodni tarbiyalash – O'zbekiston o'z oldiga qo'ygan strategik vazifalardan biridir... 2030 yilga qadar har bir bolaning bog'chaga qatnashi, maktabni bitirayotgan har ikki o'quvchining biri esa oliygohda o'qishi uchun imkoniyat yaratiladi" (Mirziyoyev, 2023).

O'zbekistonda ta'limni moliyaviy jihatdan qo'llab-quvvatlash masalalariga alohida e'tibor qaratilmoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Davlat budjeti xarajatlarida ijtimoiy xarajatlarga 129 891 mlrd so'm yo'naltirilishi belgilangan, bu o'z navbatida jami Davlat budjeti xarajatlarining 50,4 foizini tashkil etadi. Ijtimoiy soha xarajatlarining 45 foizi ta'limga yo'naltirilayotganligi fikrimizning isbotidir (5-rasm).



5-rasm. O'zbekiston Respublikasi davlat budjetida ijtimoiy xarajatlar tarkibi, 2023-yil uchun⁵⁰

Avvalgi yillar kabi ijtimoiy xarajatlarning aksariyat qismini ta'limga xarajatlar (45,0%) tashkil etmoqda. 2023 yilda ta'limga **58 372 mlrd so'm** ajratilgani holda, 2022 yilda ajratilgan xarajatlarga nisbatan deyarli 14%ga ortiqni tashkil etadi. Umuman olganda ta'lim xarajatlari mamlakat yalpi ichki mahsulotining qariyb 7 foizini tashkil qilmoqda.

Talabalarni o'qitish jarayoni talabalarining kasbiy kompetentsiyalarini shakllantirishni o'z ichiga oladi. Ushbu jarayon kelajakdagi kasb, mehnat faoliyatini me'yoriy-huquqiy tartibga solish g'oyasini o'z ichiga oladi, ammo ta'lim muassasalarida nazariy bilimlarni egallash jarayonida bunday bilimlarni o'zlashtirishga yetarlicha e'tibor va nazorat qilinmaydi. Kasb haqidagi nazariy bilimlardagi bo'shliqlar talabaning kelajakdagi kasbiy faoliyati to'g'risida noto'g'ri tasavvurga olib kelishi, raqobatdosh ustunliklariga ta'sir qilishi mumkin.

Mutaxassislarining ta'kidlashicha, universitet bitiruvchilarining atigi 30 foizi o'qishni tamomlash arafasida mutaxassislik bo'yicha ish tajribasiga ega bo'ladi.

Xulosa va takliflar.

O'tkazilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, iqtisodchilar va menejerlar soni ushbu mutaxassisliklar bo'yicha bo'sh ish o'rinlari sonidan sezilarli darajada ko'p bo'lsa-da, muhandis va texniklarning soni, aksincha, yetarli emas. Oliy ta'limga qabu jarayonida mazkur muammoni ko'rib chiqish lozim, chunki aynan mana shu pallada yoshlar o'z hayotlaridagi eng muhim qarorni qabul qiladilar va aynan shu qaror ularning kelgusidagi hayot yo'llarini ko'p jihatdan belgilab beradi. Shu sababli umumiy o'rta ta'lim maktablarida kasbga yo'naltirish ishlariga alohida e'tibor qaratish talab qilinadi. Bu borada "O'zbekiston-2030" strategiyasida "...barcha umumiy o'rta ta'lim muassasalarida kasb-hunarlariga o'rgatish kurslarini joriy etish" masalasiga alohida e'tibor qaratilganligini ta'kidlash lozim.

Bugungi kunda kam sonli yoshlar fizika, kimyo kabi fanlarni tanlaydilar, shu bilan birga ularning ushbu fanlar bo'yicha to'plagan ballari ijtimoiy fanlarga qaraganda ancha past. Bundan kelib chiqadiki, bu muammoni hal qilish va kelajakda munosib va raqobatbardosh mutaxassislar etishib chiqishi uchun aniq fanlarga katta e'tibor qaratish va buni eng avvalo maktabdan boshlash lozim. Shundan kelib chiqqan holda, kelgusi yillarda "Prezident maktablari va ixtisoslashtirilgan maktablarning ta'lim metodikasini barcha umumiy o'rta ta'lim muassasalarining o'quv

⁵⁰ muallif ishlanmasi

jarayonlariga joriy qilish" masalasi davlat siyosatining ustuvor vazifalaridan biri sifatida belgilangan (Farmon, 2023).

Mabodo kasbiy kompetentsiyalar haqida gapiradigan bo'lsak, ular nafaqat ta'lim muassasasida o'qish jarayonida, balki mehnat faoliyati jarayonida ham shakllanadi, bu esa yoshlarning inson kapitali salohiyatiga ulush sifatida tanlagan kasbi bo'yicha rivojlanishini davom ettirish zarurligi borasida so'z yuritish imkonini beradi, mazkur jihat ishchi kuchi sifatini yaxshilash uchun ham muhimdir.

Professional kadrlarni tayyorlash xizmatlariga talabning oshishi kelajakda inson salohiyatining o'sishining natijasida inson kapitalining takror ishlab chiqarilishida ijobiy aks etadi. Ushbu holat, yoshlarning yuqori sifatli ta'lim olishi, kompetentsiyaga asoslangan yondashuv asosida yoshlarning o'qitilishi sharoitida-gina, ijobiy sur'atga ega bo'ladi va o'z navbatida yoshlar mehnatda avvaldan band bo'lgan mutaxassislariga raqobatchi sifatida maydonga chiqadilar.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatishicha, oliy ta'lim muassasasini tamomlagandan so'ng yoshlarni ish bilan ta'minlashning muvaffaqiyati yosh mutaxassisning ishga joylashish bo'yicha kasbiy tayyorgarligi va malakasiga bog'liq. Shu nuqtai nazardan, shuni ta'kidlash lozimki, ta'lim muassasasi yoshlarni kelajakdagi mehnat munosabatlariga tayyorlash joyi, yoshlarning yanada raqobatbardosh ustunligi va yoshlar bandligini oshirishga mutanosib ravishda sifatli xizmatlar ko'rsatiladigan o'ziga xos maydonchadir.

O'zaro hamkorlik qiluvchi ikki soha-bandlik va professional kadrlar tayyorlash bir-biri bilan chambarchas bog'liq. Professional kadrlar tayyorlash xizmatlarining iste'molchilari mehnat sohasida ishchi kuchi sifatida taklifga aylanadi, bu o'z navbatida ikkala tizim jarayonlari ishtirokchilari: davlat, yoshlar, ish beruvchilar, ta'lim muassasalari o'rtasida munosabatlarini o'rnatadi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash va professional kadrlar tayyorlash tizimining o'zaro ta'sirini batafsil ko'rib chiqish borasida mazkur tizimlar sub'yektlarining o'zaro bog'liqligini aks ettiruvchi modelni yaratish talab qilinadi. Bu o'z navbatida, muammoli jihatlarni topish va ularning o'zaro ta'siri samaradorligini oshirish borasida yechimlarni taklif qilishga imkon beradi.

Ta'lim muassasalari, ish beruvchilar va abituriyentlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar professional kadrlar tayyorlash tizimi xizmatlariga talab va taklifni prognoz qilishga asoslangan o'zaro aloqalar orqali amalga oshiriladi.

Talab va taklif qonuni bozor mexanizmi bilan uzviy bog'liq bo'lib, bunda turli omillar, shu jumladan ish haqi, ya'ni mehnat narxi kabi dastaklar tartibga soluvchi sifatida maydonga chiqadi. Talab va taklif qonuni kasbiy tayyorgarlik xizmatlari bozorida ham ustunlik qiladi, bu yerda taklif birinchi navbatda o'z narxiga ega bo'lgan ta'lim xizmatlari bilan ifodalanadi. Bunday xizmatlarga bo'lgan talabni aholi ifodalaydi, fuqarolar o'zlari uchun maqbul narxda kerakli mahsulotni (ta'lim xizmatlarini) tanlaydilar va kasbiy tayyorgarlik xizmatlari bozorida iste'molchiga aylanadilar.

Ushbu xulosa bandlikni rivojlantirish va kasbiy tayyorgarlik tizimi xizmatlariga talabning o'zaro ta'sirini aniqlashga xizmat qiluvchi modelni yaratishni taqozo qiladi.

Talab va taklif chizmalari asosida mehnat bozori ko'rib chiqiladi va muvozanat nuqtasi aniqlanadi. Keyinchalik, kasbiy tayyorgarlik tizimi xizmatlariga talab va taklif egri chizig'i yaratiladi. Bandlik darajasi va xizmatlarga bo'lgan talab o'rtasida muvozanatni o'rnatish uchun ikkita bozorning (mehnat va professional kadrlar tayyorlash xizmatlari) o'zaro ta'siri ko'rib chiqiladi va chizmalar bir-biri bilan bog'lanadi.

O'zaro ta'sir qiluvchi bozorlarda muvozanatga erishilganda, inson kapitalining to'planishi sodir bo'ladi, chizmada ushbu maydon Ms va Xs nuqtalari orasidagi zonada joylashgan bo'lib, unda mumkin bo'lgan bo'sh ish o'rinlari sonida ifodalanuvchi oliy o'quv yurtlari tomonidan mutaxassislarni tayyorlash shartlari ish beruvchilarning kadrlarga bo'lgan ehtiyojini qondiradi.

Adabiyotlar / Jumepamypa/ Reference:

Abduvoxidov A., Kamilova S. (2023) *INSON KAPITALINING RAQAMLI RIVOJLANISHINI BAHOLASH //Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. – T. 1. – №. 2. – C. 5-14.*

Farmon (2021) O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 13.07.2021 yildagi PF-6260-son "Yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash va ularning ijtimoiy faolligini yanada oshirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni, <https://lex.uz/docs/5512119>

Farmon (2023) O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 11.09.2023 yildagi "O'zbekiston-2030" strategiyasini tasdiqlash to'g'risidagi PF-158 sonli Farmoni, <https://lex.uz/docs/6600413>

Farmon (2023) O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 26.04.2023 yildagi PF-61-sonli "Yoshlarning bandligiga ko'maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmoni, <https://lex.uz/docs/6442039>

Galbraith J. K. (1958) *The affluent society*. Boston: Houghton Mifflin Co.

Mirziyoyev Sh.M. (2023) O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M. Mirziyoyevning BMT Bosh Assambleyasi 78-sessiyasida so'zlagan nutqi, <https://president.uz/uz/lists/view/6679>

Qaror (2020) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 07.08.2020 yildagi 466-son "O'zbekiston Respublikasida uzluksiz boshlang'ich, o'rta va o'rta maxsus professional ta'lim tizimini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida" Qarori, <https://lex.uz/docs/4945840>

Qaror (2020) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 15.05.2020 yildagi 287-son "O'zbekiston Respublikasida kasbiy malakalar, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi faoliyatini tashkil etish choralari to'g'risida"gi Qarori, <https://lex.uz/docs/4814154>

Абдувохидов А.А. (2021) *Ислохотларнинг Ҳозирги Босқичида Тадбиркорликни Ривожлантириш Аҳоли Фаровонлигини Оширишнинг Муҳим Асоси Сифатида //Barqarorlik va yetakchi tadqiqotlar onlayn ilmiy jurnali. – Т. 1. – №. 6. – С. 388-399.*

Бездудная А.Г., Низовцева Ю.А., Трейман М.Г. (2018) *Инновационные образовательные решения в области подготовки кадров по направлениям «менеджмент» и «экономика». Учебное пособие/А.Г. Бездудная, Ю.А. Низовцева, М.Г. Тейман. – СПб: СПбГЭУ, – 52 с.*

Гневашева В.А. (2012) *Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования: дис. докт. экон. наук. 08.00.05/Гневашева Вера Анатольевна – Москва., – 362 С.*

Зотов В.Н. (2002) *Разработка стратегии и тактики маркетинговой деятельности вузов на рынке образовательных услуг и научно-технической продукции: Автореферат. к.э.н. М.: РЭА им. Г.В. Плеханова.*

Колесников А.М., Антохина Ю.А., Храповицкая Е.М. (2018) *Совершенствование экономического механизма управления организационной структурой в сфере образовательных услуг. Монография/ Ю.А. Антохина, А.М. Колесников, Е.М. Храповицкая. – Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения (Санкт-Петербург). – с. 148.*

Трофимов В.В., Барабанова М.И., Ильина О.И., Макачук Т.А., Кияев В.И., Трофимова Е.В., Демченко С.А., Соколова Д.Ю., Газуль С.М. (2018) *Информационно-образовательная среда экономического вуза. Монография/В.В. Трофимов, М.И. Барабанова, О.И. Ильина и др. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, – 130 с.*

Шорохов С.И. (2014) *Взаимосвязь человеческого капитала и экономического роста в регионах с различной производственной структурой /С, И. Шорохов//диссер. канд. экон. Наук.:*