



## XOTIN-QIZLAR BANDLIGINI TA'MINLASHDA KASBIY TAYYORGARLIK TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

**Nurmuxamidova Muxtabar**

Guliston davlat universiteti

ORCID: 0009-0002-9006-638

[muxtabarnurmuxamidova65@gmail.com](mailto:muxtabarnurmuxamidova65@gmail.com)

**Annotatsiya.** O'zbekistonda xotin-qizlar bandligini ta'minlash, ularni kasbga yo'naltirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Xotin-qizlarning kasbiy tayyorgarlik darajasini oshirish, ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini yaxshilash gender tengsizligiga barham berishda muhim o'rin tutadi. Shundan kelib chiqqan holda, mazkur maqolada xotin-qizlar bandligini ta'minlashda kasbiy tayyorgarlik tizimi masalalariga e'tibor qaratilgan.

**Kalit so'zlar:** kasbiy malaka, mehnat bozori, kasbiy tayyorgarlik, yoshlar, ayollar, samaradorlik, mutaxassis, ijtimoiy soha, ta'lim xizmatlari, turmush darajasi.

## ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

**Нурмухамидова Мухтабар**

Гулистанский государственный университет

**Аннотация.** Обеспечение занятости женщин в Узбекистане, их профессиональной ориентации является одним из приоритетных направлений государственной политики. Повышение уровня профессиональной подготовки женщин их конкурентоспособности на рынке труда играет важную роль в искоренении гендерного неравенства. Исходя из этого, в данной статье основное внимание уделяется вопросам системы профессиональной подготовки женщин в сфере занятости.

**Ключевые слова:** профессиональная квалификация, рынок труда, профессиональная подготовка, молодежь, женщины, эффективность, специалист, социальная сфера, образовательные услуги, уровень жизни.

## ISSUES OF IMPROVING THE VOCATIONAL TRAINING SYSTEM IN ENSURING WOMEN'S EMPLOYMENT

**Nurmukhamidova Mukhtabar**

Gulistan State University

**Abstract.** Ensuring the employment of women in Uzbekistan and their professional orientation is one of the priorities of State policy. Improving the level of professional training of women and their competitiveness in the labor market plays an important role in eliminating gender inequality. Based on this, this article focuses on the issues of the vocational training system for women in the field of employment.

**Keywords:** professional qualifications, labor market, vocational training, youth, women, efficiency, specialist, social sphere, educational services, standard of living.

### **Kirish.**

O'zbekistonda mehnat bozorida ayollarning ahvolini yaxshilash bo'yicha ko'rilayotgan jiddiy chora-tadbirlarga qaramay, gender tengsizligi saqlanib qolmoqda. Gender tengligi nuqtai nazaridan teng ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga erishish borasida barcha uchun munosib mehnat va minimal darajadagi ijtimoiy himoyani ta'minlash, shuningdek, Qonunchilik, siyosat, institusional muhit va amaliy hayotdagi gender ziddiyatlarini bartaraf etish zarur.

2025 yilda mehnatga layoqatli ayollar va erkaklar soni umumiyga nisbatan 68,1 foizni tashkil etgani holda, band bo'lganlarning qariyb 60 foizi erkaklar hissasiga to'g'ri keladi. Mehnat yoshidagi iqtisodiy nafaol ayollarning ulushi 33,1 foizni tashkil etsa, bu ko'rsatkich erkaklar orasida 18,9 foizni tashkil qiladi. O'zbekistonda aksariyat holatlarda ayollar haq to'lanmaydigan uy yumushlari, xususan bola parvarishlash va uy xo'jaligini yuritish bilan shug'ullanadilar. Bunda ayollar kuniga o'rtacha 5,27 soatni haq to'lanmaydigan uy ishlariga sarflashadi, erkaklarda esa bu ko'rsatkich 2,15 soatni tashkil qiladi.

Umuman olganda, xotin-qizlar, ayniqsa endi mustaqil hayotga kirib kelayotgan yosh qizlarni jamiyatda munosib o'rin egallashlari ko'p jihatdan kasbiy tayyorgarlik tizimiga bog'liq hisoblanadi.

### **Adabiyotlar sharhi.**

Rossiyalik mutaxassis Kozlova (2005) xotin-qizlar bandligini ta'minlash masalalarini tarixiylik nuqtai nazaridan o'rganadi. Uning fikricha, 20-asrning oxiriga kelib industrial jihatdan taraqqiy etgan mamlakatlarda ayollar bandligini ta'minlash borasida jiddiy o'zgarishlar yuz berdi, bunday o'zgarishlar ayollar bandligini ta'minlashga quyidagi o'ziga xos jihatlar bilan tavsiflanuvchi postindustrial taraqqiyot o'z ta'sirini ko'rsatganligidan dalolat beradi:

- aksariyat xotin-qizlarni ijtimoiy uyushgan mehnatga jalb qilish;
- malakali mehnatga bo'lgan qarashlarning o'sishi;
- xotin-qizlar bandligining sifat jihatidan yangi tuzilmasining shakllanishi;
- an'anaviy ravishda erkak va ayollar bandligi borasidagi tafovutlarning yo'qolib borishi, mehnat rollarining bir xillashishi.

Yana bir tadqiqotchi 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.

Kolesnikovaning (2018) fikricha, 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 subyektlari bilan hamkorlikda yoshlarni ish bilan ta'minlashni tartibga solish orqali hal qilishi mumkin.

Mahalliy mutaxassislardan Ergasheva (2019) xotin-qizlarning kasbiy tayyorgarligini oshirish ularni ijtimoiy himoya qilish, gender tengsizligiga barham berishning muhim tayanchi ekanligini ta'kidlaydi, uning fikricha, kasbiy ko'nikmalari etarlicha bo'lgan ayollar jamiyatda erkaklar bilan bir o'rinda mehnat bozorida ishtirok qiladilar.

Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish masalalari Ochilova va Musaxanovalarning (2019) ilmiy izlanishlarida o'z aksini topgan, ularning ta'kidlashicha, xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish ko'p jihatdan ayollarning ta'lim darajasi bilan belgilanadi.

Maqola mavzusiga bag'ishlangan adabiyotlar va uslubiy materiallar sharhi shuni ko'rsatadiki, xotin-qizlar banlligini ta'minlashda kasbiy tayyorgarlikning o'rni masalalariga yetarlicha e'tibor qaratilmagan, bu ayniqsa pandemiyadan keyingi davrda mehnat bozoridagi tub o'zgarishlar bilan bog'liq holda yanada dolzarblashdi.

### **Tadqiqot metodologiyasi.**

Xotin-qizlar bandligini ta'minlashda kasbiy tayyorgarlik tizimini takomillashtirish masalalariga bag'ishlangan mazkur maqola materiallarini tartiblash va tizimlashtirish maqsadida ilmiy bilishning tarixiylik, mantiqiylik, kuzatish, statistik ma'lumotlarni tahlil qilish va qiyoslash usullaridan foydalanilgan.

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

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. Bunday vaziyat mamlakatning har bir hududida inson resurslarini boshqarish borasida tizimli yondashuvni amalga oshirishni talab qiladi.

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. 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 mutaxassislarining 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 obyektga 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 budget mablag'lari hisobidan subsidiyalar ajratilishi; kamida 100 nafar yoshlarni muntazam sport bilan shug'ullanishini tashkil etgan taqdirda mahalliy budget mablag'lari hisobidan bazaviy hisoblash miqdorining 10 baravaridan kam bo'lmagan miqdorda har oylik to'lov joriy etilishi kabi vazifalar belgilab berilgan. 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" 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.

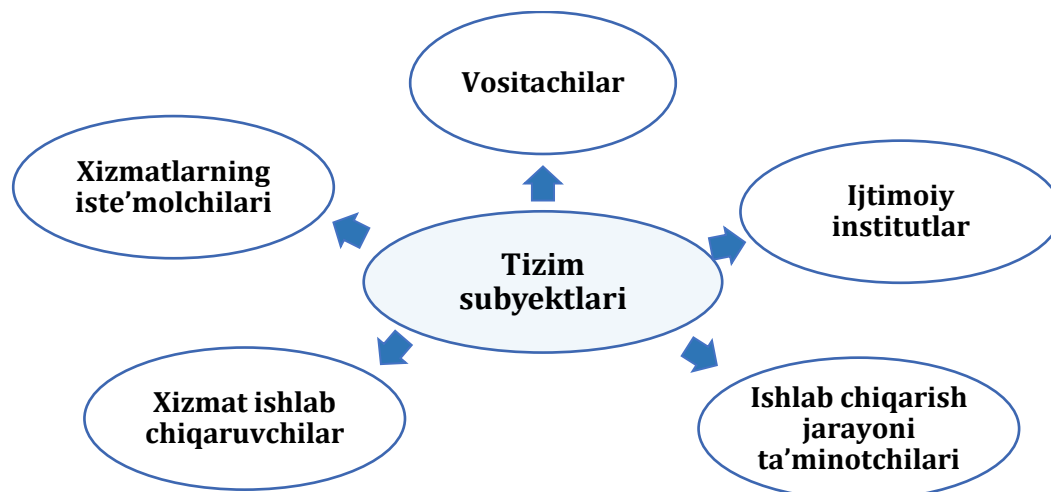
Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlarning bandligiga ko'maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmonida 2023 yil 1 maydan boshlab, 2025 yil 1 yanvarga qadar ish beruvchilarga (budget tashkilotlari, davlat korxonlari, 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.

Professional kadrlar tayyorlashni subyekt-obyekt 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.

Professional kadrlar tayyorlash tizimi o'zida aholi, turli tashkilotlar, davlat idoralari kabi bir qator subyektlarning 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. 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.

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 obyekti sifatida yosh talabalar, abituriyentlar, bitiruvchilar va nson kapitalini muvaffaqiyatli amalga oshirilgan inson salohiyati sifatida e'tirof etishimiz mumkin.



**1.-rasm. Kasbiy tayyorgarlik tizimini boshqarish subyektlari o'rtasidagi munosabatlarni baholash**

*Manba: muallif ishlanmasi.*

Bunda boshqaruv subyektlari sifatida ta'lim muassasalari, markaziy va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari hisoblansa-da, bugungi kunda boshqaruv subyekti 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 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 aloqador-likning mustahkam tizimini shakllantirish; kasbga o'qitish, mehnat tajribasi natija-larining malaka talablariga va kasb standartlariga mosligini baholash jarayonini amalga oshirish; milliy va xalqaro darajalarda malakalarni tan olishni ta'minlaydi.

Shu nuqtai nazardan, tizimlarning obyektini va subyektini topish nuqtai nazaridan yoshlarning bandligi o'sishiga 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'sishiga yordam beradi. Bandlikni boshqarish subyektlari (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.

Professional kadrlar tayyorlash tizimining yuqorida sanab o'tilgan subyektlarining har biri o'zaro aloqada bo'lsa-da, har bir subyektning 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.

Professional kadrlar tayyorlash tizimini boshqarishning barcha subyektlari o'zaro ta'sirini boshqarish mexanizmini rivojlantirish borasida quyidagi istiqbolli yo'nalishlarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

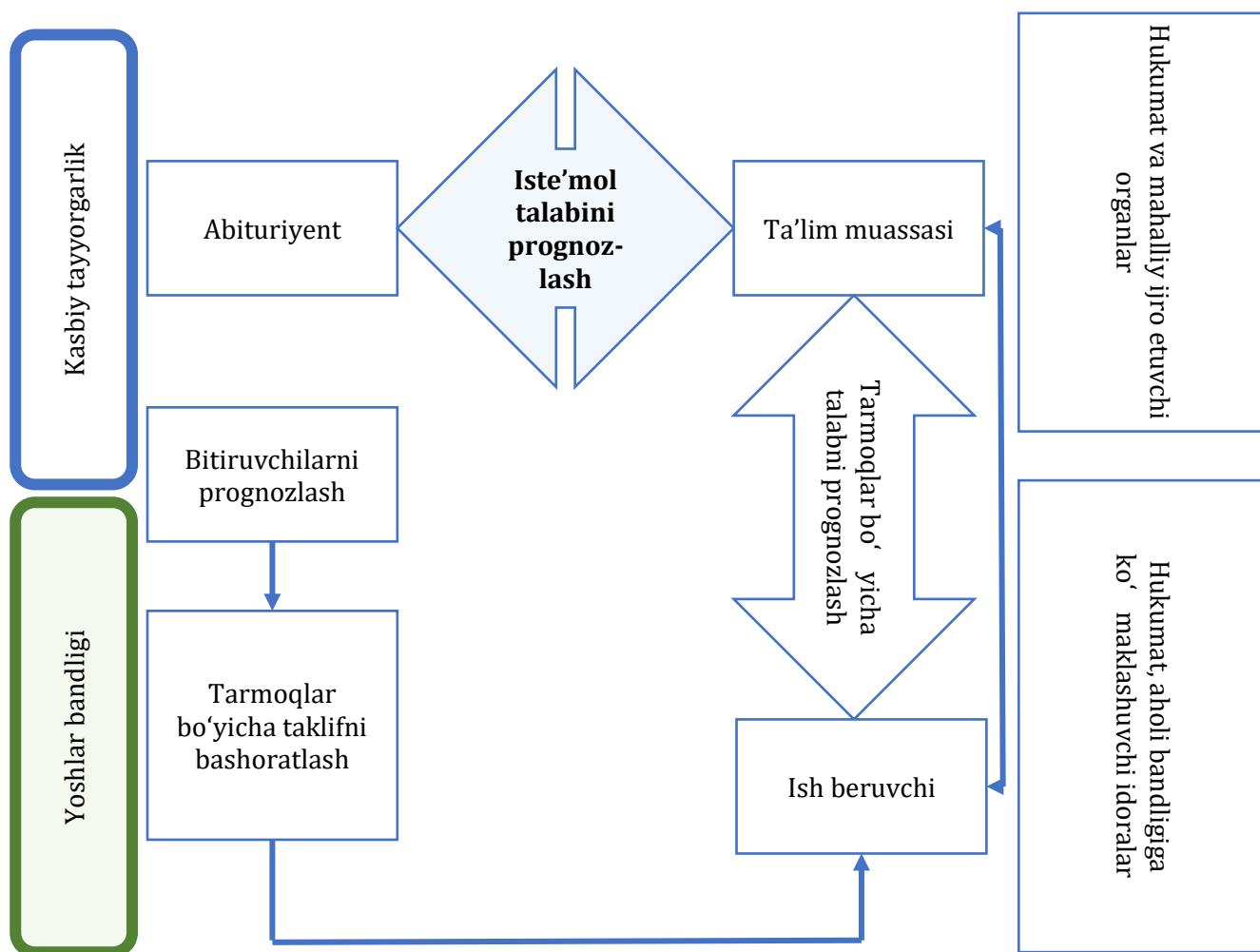
- ta'lim tashkilotining obro'si;
- kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlarni tashkil qilish;
- ta'lim tashkilotlarining narx siyosati;
- malakali o'qituvchilar tarkibi;
- o'qitish jarayonida qo'llaniluvchi ilg'or axborot va innovatsion texnologiyalar;
- ta'lim jarayonida ish beruvchilar bilan o'zaro hamkorlik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

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.



**2-rasm. Professional kadrlarni tayyorlash tizimida yoshlar bandligini ta'minlashni rivojlantirish modeli**

*Manba: muallif ishlanmasi.*

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. Taraqqiyotning hozirgi bosqichida oliy ta'limning o'rni tobora ortib bormoqda va u hozirgi avlodning "ijtimoiy standarti" ga aylanib ulgurdi (Galbraith, 1958).

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).

Talabalarni o'qitish jarayoni talabalarning kasbiy kompetensiyalarini 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 talabning 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.

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.

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 mutaxassislarga 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 nuqta 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 subyektlarining 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 (6-rasm).

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.

1-jadval

## Berilgan ranglar darajasi

| X    | Y    | rang X, dx | rang Y, dy |
|------|------|------------|------------|
| 29.9 | 11   | 3          | 1          |
| 34.9 | 11.4 | 4          | 2          |

Ta'lim muassasasining asosiy faoliyati ta'lim xizmatlarini yaratishdir. Oliy ta'lim muassasalari bir vaqtning o'zida ikkita: mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozorida faoliyat ko'rsatadi, bunda ta'lim xizmatlari bozorining obyekt - kelgusida mehnat bozorida taklif yaratadigan tahsil olayotgan yoshlar hisoblanadi.

2-jadval

## Ranglar matritsasi

| rang X, dx | rang Y, dy | (dx - dy) <sup>2</sup> |
|------------|------------|------------------------|
| 3 11       | 1          | 4                      |
| 4          | 2          | 4                      |
| 2          | 3          | 1                      |
| 1          | 4          | 9                      |
| 10         | 10         | 18                     |

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, Guliston Davlat Universitetini bitiruvchilari (xotin-qizlar) bo'yicha o'rtacha ma'lumotlar asosida Spirmen korrelyatsiya indeksidan foydalangan holda yoshlarni ish bilan ta'minlash va professional kadrlar tayyorlash tizimining o'zaro bog'liqligini aniqlash maqsadida hisob-kitoblar amalga oshirildi.

3-jadval

## Regressiya ko'rsatkichlari sifatini baholash

| x    | y    | y(x)   | (y <sub>i</sub> - y <sub>o'r</sub> ) <sup>2</sup> | (y - y(x)) <sup>2</sup> |
|------|------|--------|---|-------------------------|
| 29.9 | 11   | 11.672 | 5.76  | 0.452                   |
| 34.9 | 11.4 | 10.87  | 4   | 0.281                   |
| 10.1 | 15.4 | 15.474 | 4   | 0.0055                  |
| 9.8  | 15.8 | 15.54  | 5.76  | 0.0674                  |
| 84.7 | 53.6 | 53.557 | 19.52   | 0.806                   |

*Manba:* muallif hisob-kitoblari.

Bunda 1 -jadval (berilgan ranglar darajasi) va 2-jadval (ranglar matritsasi) shakllantirildi, bu yerda X- yoshlarning muayyan mutaxassislik bo'yicha bandligi, Y- o'xshash mutaxassislik bo'yicha bitiruvchilar soni.

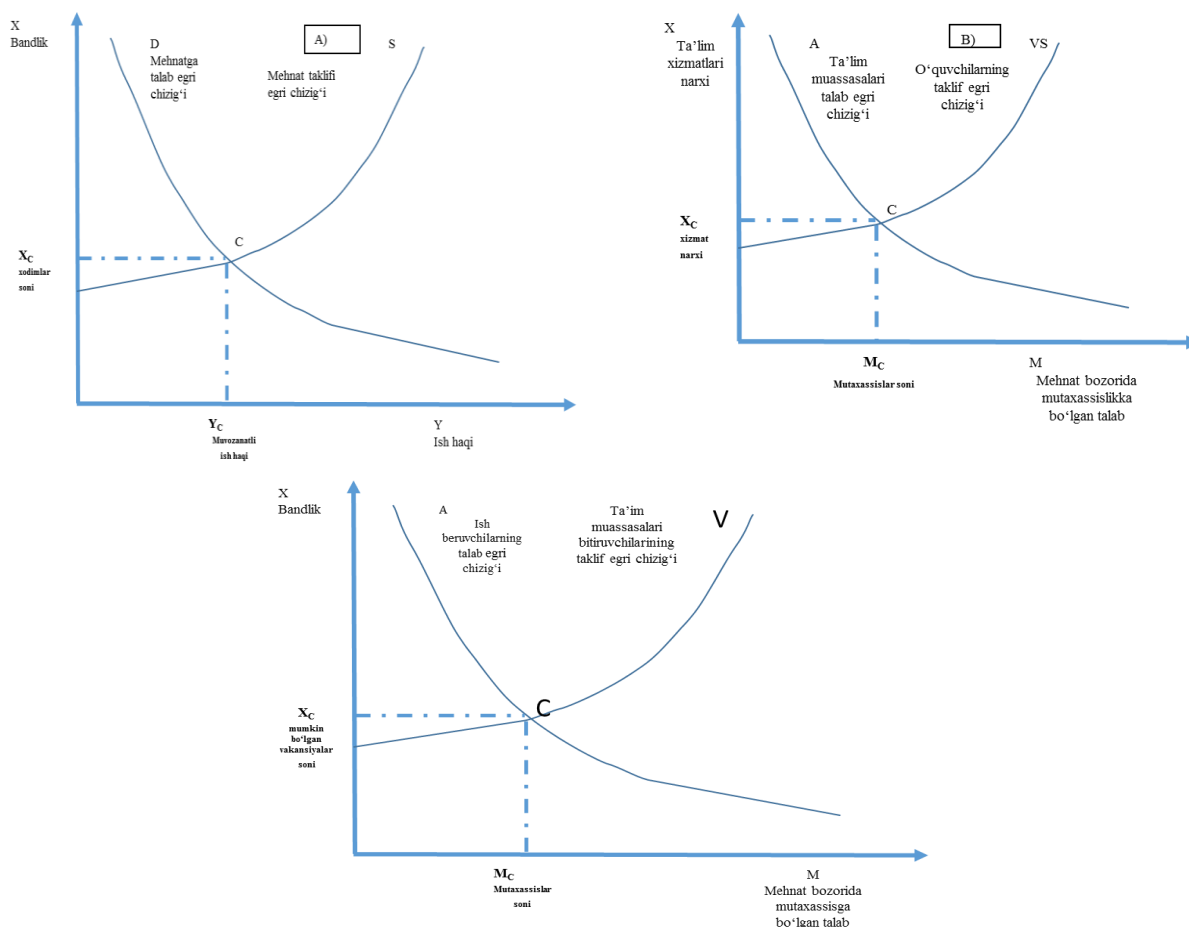
Regressiya ko'rsatkichlari sifatini baholash uchun biz yakuniy jadvalni shakllantiramiz (3-jadval).

Cheddok shkalasiga ko'ra, belgilar orasidagi munosabatlarning yaqinligi juda yuqori. X va Y o'zgaruvchilardagi o'zgarishlarning umumiy tebranishi 95,87% ni tashkil qiladi.

Ushbu xulosa bandlikni rivojlantirish va kasbiy tayyorgarlik tizimi xizmatlariga talabning o'zaro ta'sirini aniqlashga xizmat qiluvchi modelni yaratishni taqozo qiladi, mazkur model quyidagi 2-rasmda o'zaro integratsiyalashgan chizma sifatida ifodalangan.

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. 3-rasmda (A) ish beruvchilarning talab egri

chizig'i, (V) esa ta'lim muassasalari bitiruvchilarining taklif egri chizig'ini aks ettiradi. (C) nuqta - bu o'zaro ta'sir qiluvchi sohalaridagi muvozanat nuqtasi, bu yerda mehnat bozorining ma'lum mutaxassislarga bo'lgan ehtiyojining oshishi bilan tegishli ta'lim dasturlarida o'qishga yollash kuchayadi.



**3-rasm. Yoshlar bandligi va ta'lim xizmatlari o'rtasidagi bog'liqlik**

*Manba: muallif ishlanmasi.*

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.

### Xulosa va takliflar.

O'zbekistonda yaratilgan ish o'rinlarining unumdorligi pastligi fonida ishsizlikning o'sishi kuzatilmoqda. Bunday sharoitda ayollar va yoshlar munosib ish topa olmaydilar.

Amalga oshirilayotgan islohotlar doirasida erkak va ayollar tengligiga asoslangan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga o'tishni ta'minlash borasida ko'plab samarali chora-tadbirlar amalga oshirildi. Hozirgi kunda xotin-qizlarning ta'lim va tarbiyasini rivojlantirish, jumladan, ularning soni kam bo'lgan iqtisodiyot tarmoqlari, xususan, STIM sohasida qator islohotlar amalga oshirilmoqda. Milliy muassasalar uchun gender jihatlarini hisobga olgan holda ta'lim, kasb-hunar ta'limi, bandlik, migrasiya sohasidagi ertangi kun ehtiyojlarini oldindan bilishi va shakllantirishi uchun tegishli sharoitlar yaratilishi kerak.

Tadbirkorlikni rivojlantirish hukumatning ayollar bandligini oshirishga bo'lgan yondashuvining asosiga aylandi. Muayyan sharoitlarda har kim tadbirkor bo'lishi mumkin,

ammo hamma ham muvaffaqiyatli tadbirkor bo'lovermaydi. Ayollar tadbirkorligi ko'magida tashkilotning jamoaviy shakllari, shu jumladan kooperativ shakllari rag'batlantirilishi kerak.

O'zbekistondagi ish o'rinlarining aksariyati norasmiy iqtisodiyotda band. Ayollarning ahvoli va ularning ishini ko'rib chiqishda ish joylarining sifatini empirik monitoring qilish va ish joylarining sifati birinchi o'rinda turishi zarur. Amaldagi gender me'yorlari tufayli oilaviy majburiyatlar ayollarga yuklatilgan. Shu bilan birga, uy ularning asosiy ish joyi bo'lib tuyuladi. Qishloq xo'jaligida qishloq xo'jaligini isloh qilish va er islohotlarini amalga oshirish mehnat sharoitlari muammosini hal qilishga yordam beradi.

Sifatli ta'lim olish odamlarning turmush sharoitini yaxshilash va barqaror taraqqiyotni ta'minlashga zamin yaratadi. Ta'limning qulayligi va sifati masalalari dunyoning barcha davlatlari strategik rivojlanish dasturlariga kiritilgan, chunki davlat aholining o'zini o'zi anglash imkoniyatlari uchun ta'lim muhitini yaratish orqali mamlakatda moddiy farovonlik va ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashga, inson kapitalini oshirishga hissa qo'shadi, o'z o'rnida, mamlakatning iqtisodiy salohiyatini yuksaltiradi va xalqaro maydonda raqobatdosh ustunlikni yaratadi.

### **Adabiyotlar/Lumepamypa/References:**

Abduvoxidov A., Kamilova S. (2023) *Inson kapitali va iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishini tadqiq etishdagi yondashuvlar. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil*, 1(4), pp. 12–21.

Ahmedova D. (2023) *Ayollar tadbirkorligini rivojlantirishning asoslari. Farg'ona davlat universiteti ilmiy jurnali*, 1, p. 50.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti (2019) "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi Farmon, PF-5847-son, 8-oktabr. Available at: <https://lex.uz/docs/4545884>

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni (2023a) "Yoshlarning bandligiga ko'maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmon, PF-61-son, 26-aprel. Available at: <https://lex.uz/docs/6442039>

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni (2023b) "O'zbekiston-2030" strategiyasini tasdiqlash to'g'risidagi Farmon, PF-158-son, 11-sentabr. Available at: <https://lex.uz/docs/6600413>

Гневашева В.А. (2012) *Развитие молодежного сегмента рынка труда на основе формирования профессиональных компетенций через систему высшего профессионального образования. Диссертация доктора экономических наук. Москва.*

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

Очилова Г.О., Мусаханова Г.М. (2019) *Гендерные аспекты семейного бизнеса в Узбекистане. Проблемы науки*, 4(40), pp. 87–89.