



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



**MEHNAT IQTISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2024

Tahririyat Kengashi raisi:
(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:
(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:
(Community Council members)

Bred Bodenzauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Azrар тармоқни суғурталашда малакали кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Меҳнат бозорида хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услуги</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАМКИ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ И РЫНКЕ ТРУДА

Курбанбаева Севара Марат кизи

Ташкентский государственный экономический университет,
(PhD) Докторант кафедры “Управления человеческими ресурсами”

s.kurbanbaevam@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4849-1200>

Аннотация. В статье рассматривается значение квалификации в современном образовании и на рынке труда. Также подчеркивается роль системы навыков в поддержке профессиональной мобильности и гибкости рабочей силы. В научной работе было проведено и проанализировано анкетирование с целью определения объема системы квалификаций занятого населения. Анализ и предложения, полученные в результате исследования служат повышению качества образования, повышению прозрачности процесса оценивания, обеспечению вариативности квалификаций, поддержке соответствия образовательных программ требованиям рынка труда.

Ключевые слова: Квалификационные рамки, рынок труда, Национальная Система Квалификаций (НСК), компетенции, образовании

ZAMONAVIY TA'LIM VA MEHNAT BOZORIDAGI MALAKA TALABLARI

Kurbanbayeva Sevara Marat qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,

Inson resurslarini boshqarish kafedrasini (PhD) doktoranti

Annotatsiya. Maqolada zamonaviy ta'lim va mehnat bozorida malakalar tizimining ahamiyati ko'rib chiqiladi. Shuningdek, u kasbiy harakatchanlik va ishchi kuchining moslashuvchanligini qo'llab-quvvatlashda malakalar doirasining rolini ta'kidlaydi. Ilmiy ishda ish bilan band aholining malaka tizimi qamrovini aniqlash maqsadida so'rov o'tkazildi va tahlil qilindi. Tadqiqot natijasida olingan tahlil va takliflar ta'lim sifatini oshirish, baholash jarayonining shaffofligini oshirish, malakalarning o'zgaruvchanligini ta'minlash, ta'lim dasturlarining mehnat bozori talablariga muvofiqligini qo'llab-quvvatlashga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: Malakaviy asos, mehnat bozori, Milliy malaka tizimi (MSS), kompetensiyalar, ta'lim

QUALIFICATIONS FRAMEWORK IN MODERN EDUCATION AND LABOR MARKET

Kurbanbaeva Sevara Marat kizi

Tashkent State Economic University,

PhD student at the Department of Human Resource Management

Annotation. The article examines the importance of qualifications in modern education and the labor market. It also highlights the role of the skills framework in supporting occupational mobility and workforce flexibility. In the scientific work, a survey was conducted and analyzed in order to determine the scope of the qualifications system for the employed population. The analysis and proposals obtained as a result of the research serve to improve the quality of education, increase the transparency of the evaluation process, ensure the variability of qualifications, and support the compliance of educational programs with the requirements of the labor market.

Key words: Qualification framework, labor market, National Qualification System (NSS), competencies, education

Введение

Современный мир сталкивается с динамичными изменениями в требованиях к навыкам работников и качестве образования. В таком контексте становится критически важным разработать эффективные механизмы для определения и сопоставления квалификаций. В этом контексте, Квалификационные Рамки выступают важным инструментом для согласования образовательных программ с требованиями рынка труда.

Что такое Квалификационная Рамка? Квалификационная Рамка (КР) - это система, которая определяет уровни квалификаций национальной системы образования и их соответствие потребностям рынка труда. В Узбекистане, например, действует Национальная Система Квалификаций (НСК), которая включает в себя различные уровни: от базовых профессиональных квалификаций до высших образовательных степеней.

Анализ литературы по теме

Название статьи	Аннотация	Ключевые выводы
"Квалификационные рамки: теоретический аспект" Автор: Иванова, Н.Н. Год: 2015	Эта статья предлагает теоретический обзор концепции квалификационных рамок, выявляя их роль в структуре образования и их влияние на формирование кадрового потенциала.	• Показывает теоретическое и эмпирическое влияние системы навыков на занятость в промышленном секторе. • Внедрение мер по развитию системы навыков во всех сферах экономической деятельности может вызвать структурные изменения на рынке труда.
"Применение квалификационных рамок в системе высшего образования" Автор: Смирнова, Е.А. Год: 2018	Эта работа рассматривает практическую сторону использования квалификационных рамок в контексте высшего образования, анализируя преимущества и вызовы такого подхода.	• В связи с высокими требованиями к человеческому капиталу возрастает потребность в постоянном обучении и саморазвитии.

"Квалификационные рамки и их влияние на развитие профессиональных стандартов" Автор: Петров, В.С. Год: 2020	В данной статье проводится анализ влияния квалификационных рамок на формирование и развитие профессиональных стандартов, акцентируя важность их взаимодействия.	• Система навыков оказала значительное влияние на рабочую силу в первичной и вторичной промышленности. • привнесли как преимущества, так и недостатки на рынок труда, включая замещение рабочих мест и ограничения.
"Роль квалификационных рамок в подготовке специалистов для инновационной экономики" Автор: Козлова, О.И. Год: 2017	Эта работа рассматривает роль квалификационных рамок в адаптации образовательных программ к требованиям инновационной экономики, выделяя ключевые аспекты и перспективы.	• Распространение технологий повышает эффективность процессов найма и поиска работы.
"Эффективность использования квалификационных рамок на рынке труда" Автор: Григорьев, А.В. Год: 2019	В данном исследовании проводится анализ результативности применения квалификационных рамок на рынке труда, оценивая их влияние на процессы подбора персонала и кадрового развития.	• может оказать существенное влияние на рынок труда, включая занятость и заработную плату, смену работы и рабочую среду. • может привести к сокращению рабочих мест и созданию новых рабочих мест

Этот анализ литературы предоставляет основу для понимания ключевых тенденций, проблем и перспектив в области квалификационных рамок в современном образовании и рынке труда. Таким образом, анализ литературы указывает на ключевую роль квалификационных рамок в формировании современной системы образования и поддержании соответствия образовательных программ потребностям динамичного рынка труда.

Методология исследования

Методология исследования по развитию и значению квалификационных рамок в современном образовании и рынке труда включает в себя системный и аналитический подход, направленный на всестороннее понимание и анализ проблематики. Вот ключевые элементы методологии:

Литературный обзор: Проведение обширного обзора литературы для выявления ключевых концепций, теорий и предыдущих исследований в области квалификационных рамок.

Анализ законодательства: Рассмотрение законодательных актов, стандартов и положений, касающихся квалификаций и образования на рынке труда.

Статистический анализ: Использование статистических методов для оценки данных о занятости, образовании и требованиях рынка труда. Для раскрытия темы научной работы был использован метод опроса.

Использование такой методологии позволяет получить комплексное и объективное представление о влиянии квалификационных рамок на образовательные и трудовые процессы.

Анализ и результаты

Квалификационные рамки представляют собой систему, которая определяет уровни квалификации в образовании и на рынке труда. Они разрабатываются с целью обеспечить прозрачность, сопоставимость и переносимость квалификаций между различными образовательными учреждениями, странами и секторами экономики. Важность квалификационных рамок в современном образовании и на рынке труда можно выделить на несколько категорий.

Таблица 1.

Категория квалификационных рамок²⁴

Улучшение качества образования:	Квалификационные рамки помогают установить стандарты и ожидания относительно уровней квалификации на разных этапах образовательного процесса.
	Обеспечивается стандартизация программ обучения и оценки, что способствует повышению качества образования.
Прозрачность и сопоставимость:	Квалификационные рамки делают процесс оценки уровней квалификации более прозрачным и сопоставимым как внутри страны, так и между различными странами.
	Это облегчает мобильность студентов и работников, позволяя им легче использовать свои квалификации на международном уровне.
Содействие рынку труда:	Квалификационные рамки помогают соотнести образование с требованиями рынка труда. Работодатели могут легче понимать уровни квалификации кандидатов и их пригодность для конкретных рабочих мест.
	Повышается гибкость и адаптивность рабочей силы, так как квалификации становятся более переносимыми между разными секторами и профессиями.
Лифтинг профессиональной мобильности:	Квалификационные рамки облегчают процесс признания и переноса квалификаций, позволяя людям совершать переходы между различными уровнями образования и профессиональными секторами.
Поддержка учебных программ:	Учебные программы могут быть лучше адаптированы к потребностям студентов и требованиям рынка труда на основе структуры квалификационных рамок.

Из этой таблицы известно, что система квалификаций неразрывно связана с образованием и будущими профессиями, а также с рынком труда. В целом, квалификационные рамки играют важную роль в

²⁴ Разработано автором в ходе исследования

создании связей между образованием и рынком труда, способствуя развитию образовательных систем и обеспечивая качественную подготовку специалистов, которые соответствуют современным требованиям общества и экономики

Согласно законам Республики Узбекистан «О занятости» и «Об образовании», национальная система квалификаций является основным механизмом координации спроса и предложения на рынке труда и обеспечения конкурентоспособности работников в рыночных условиях.²⁵ Национальная система квалификаций необходима на рынке труда для следующих целей:

- создание условий для полного использования трудовой деятельности трудоспособного населения, повышения качества кадров, расширения системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, нуждающихся в трудоустройстве на основе международного опыта;

- формирование единой платформы на основе национальных квалификаций для приобретения профессиональных квалификаций и навыков, отвечающих требованиям рынка труда и обеспечивающих рост рабочих мест и конкурентоспособность;

- формирование правовых, организационных и инфраструктурных механизмов, направленных на создание возможностей для полного использования трудового потенциала граждан, в том числе в форме непрерывного образования, повышения квалификации и переподготовки, и на этой основе обеспечения функционирования и эффективного взаимодействия трудовых ресурсов.

Основными задачами Национальной системы квалификаций являются организация и проведение непрерывного профессионального обучения, подготовки и переподготовки, а также повышение репутации работников, особенно рабочих профессий, а также обеспечение формирования и реализации институциональной системы и инфраструктуры, направленной на содействие занятости населения путем внедрения профессиональных стандартов, организацию профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработного и безработного населения, особенно молодежи, в центрах профессиональной подготовки безработных и незанятого населения, создание и внедрение инфраструктуры оценки и подтверждения квалификации на основе профессиональных стандартов, оценки компетентности на основе современных стандартов, организации деятельности центров, обеспечения равных условий для

²⁵ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, О МЕРАХ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ, ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН от 15.05.2020 г. № 287

всех лиц, желающих получить и подтвердить уровень компетентности на основе принципов добровольности, регулировать и контролировать деятельность центров оценки компетенций в целях обеспечения правдивого, беспристрастного и прозрачного процесса оценки компетенций, по соответствующим квалификациям для использования центрами оценки компетенций, внедрить современные методы оценки.

Это всего лишь общие примеры, и важно учитывать, что востребованность профессий может меняться в зависимости от региональных потребностей и изменений в обществе.

Согласование Образования и Рынка Труда: КР помогают согласовать образовательные программы с потребностями работодателей. Например, если в экономике растет спрос на IT-специалистов, КР может помочь адаптировать учебные программы для соответствия этим требованиям.

Повышение Прозрачности и Мобильности: Квалификационные Рамки создают ясные стандарты, что упрощает понимание квалификаций, как национально, так и международной. Это способствует мобильности трудовых ресурсов и облегчает признание иностранных квалификаций.

Стимулирование Жизненного Обучения: Одним из ключевых элементов КР является признание неформального и индивидуального обучения. Это поддерживает инициативы по обучению в течение жизни.

Сегодня в республике действуют 178 высших учебных заведений. В 2021/2022 учебном году количество принятых в вузы составило 235,9 тыс. человек, общее количество студентов – 808,4 тыс. человек, уровень охвата выпускников высшим образованием достиг 38%. Количество студенческих мест необходимо для охвата 50% выпускников высшим образованием: в 2026 году общее число выпускников средней школы составит 619 тысяч, а к 2030 году ожидается 615,5 тысяч. По мере увеличения охвата высшим образованием соответственно будет увеличиваться численность работающего населения и его качественные показатели. Это окажет положительное влияние на экономику страны. Доказательством этого можно считать применительно к работающему населению и его трудовым ресурсам. Прежде всего, проанализируем эти показатели по отдельности.

Из приведенной информации известно, что в Республике Узбекистан население осуществляет экономическую деятельность в частном секторе по сравнению с государственным. Чтобы лучше раскрыть тему, мы попытались определить долю рабочих неспециалистов и специалистов среди работающего населения. Это должно помочь нам оценить взаимосвязь между системой квалификаций и сектором образования и отслеживать насколько хорошо работает система.

Таблица 2.

Распределение численности занятого населения по формам собственности²⁶

<i>Распределение численности занятого населения по формам собственности</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Государственный сектор	2338.3	2427.0	2463.3	2483.1	2530.1	2540.0
Негосударственный сектор	11182.0	10846.1	11077.8	10753.3	11008.8	11166.2
Безработные, зарегистрированные в органах по труду ^{*)}	14.4	32.3	57.9	37.1	98.7	49.0

Опрос проводился на основе случайной выборки населения, работающего в разных сферах. Это повышает уровень достоверности проводимого обследования. В опросе приняли участие 110 сотрудников. Анализ голосов участников опроса показал, что 64,8% участников работают в частном секторе, 28,2% работают в государственном секторе, 5,6% являются индивидуальными предпринимателями и 1,4% работают в неформальном секторе. Возрастные показатели участников показывает, что основными участниками были трудовые ресурсы в возрасте 14-30 лет и составили 52,1%. В ходе опроса было выявлено население, работающее в основном в 7 секторах, их вес составляет строительство 4,0%, продажи 17,8%, производство 6,9%, здравоохранение 5,0%, финансы и банковское дело 16,8%, информационные технологии составляют 17,8%, образование составляет до 31,7%. Опрос, проведенный с целью выявления специалистов и неспециалистов, показал, что 60,6% работают по своей специальности, а 39,4% - по другой специальности. В результате опроса выяснилось, что 33,7% участников считают свою профессию перспективной и столько же участников считают свою профессию бесперспективной (Рисунок 2).

²⁶По данным Агентства статистики при президенте Республики Узбекистан. <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2>

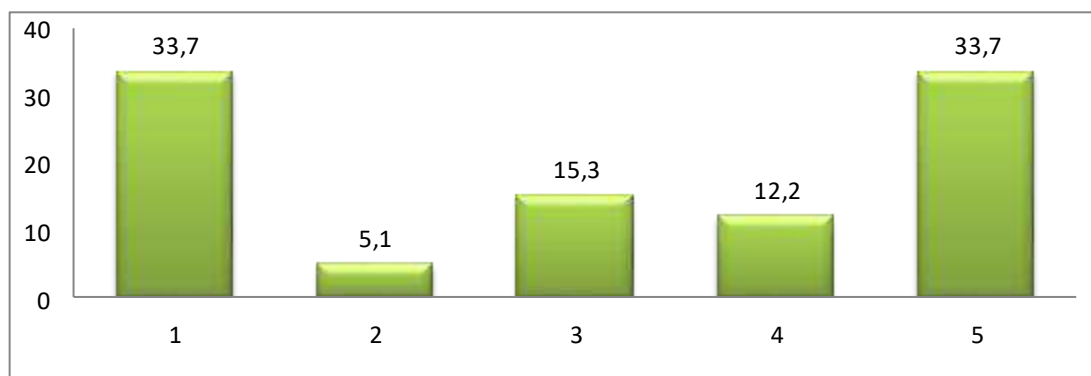


Рис. 2. Оценка участников перспективности своей профессии (в процентах)²⁷

Чтобы определить, намерены ли они в будущем работать по специальности, участникам было задано вопрос «Хотели бы вы в будущем работать по специальности», и большинство из них ответили утвердительно. Намерение продолжить работу по специальности выразили 69,7% участников. Для изучения причины, по которой работники не работают по специальности, в опроснике упоминалось несколько факторов, причем большинство участников, работающих не по специальности, в качестве основной причины называли потерю интереса к своей специальности. Во-вторых, низкая ежемесячная заработная плата вынуждает специалистов работать по другим специальностям. Следующая основная причина заключается в том, что специалисты не считают свою профессию перспективной, поэтому работают по другой специальности. Также на решение специалистов влияет высокий спрос на сотрудников в определенных сферах и высокая конкуренция. (Рисунок 1)

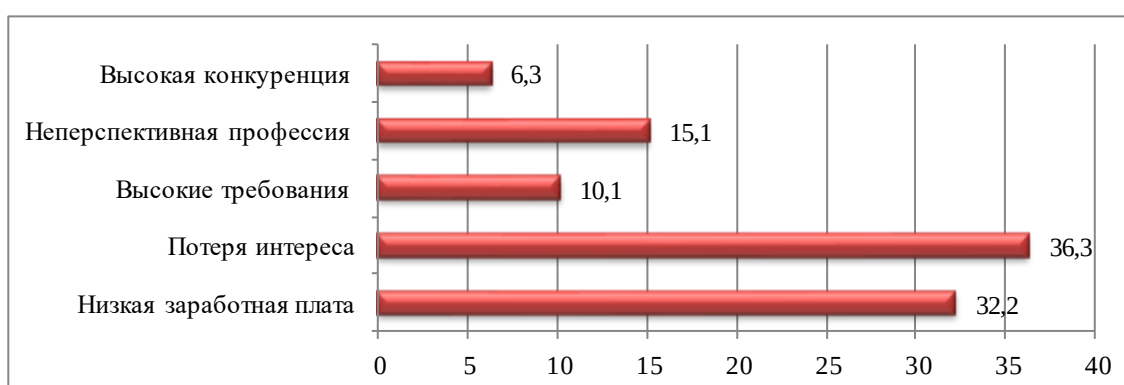


Рис. 1. Причины работать по другой специальности (в процентах)²⁸

Экономическое развитие приводит к изменению требований к квалификации профессий. Это заставляет трудовые ресурсы после

²⁷ Разработано автором в ходе исследования

²⁸ Разработано автором в ходе исследования

получения образования работать в сферах, выходящих за рамки их специализации. Перечисленные выше причины обусловлены трудовыми ресурсами выборки.

Выводы и предложения

В результате проведенного исследования, посвященного квалификационным рамкам в современном образовании и на рынке труда, мы пришли к ряду важных заключений. Квалификационные рамки играют ключевую роль в выстраивании прозрачной системы образования и формировании гибкого, адаптивного рынка труда. Они обеспечивают стандартизацию уровней квалификации, способствуя лучшему взаимопониманию между образовательными учреждениями и работодателями. Квалификационные рамки, разработанные с учетом потребностей рынка труда, способствуют более эффективному взаимодействию между образовательными учреждениями и предприятиями. Это содействует подготовке высококвалифицированных специалистов, соответствующих актуальным требованиям отраслей. Квалификационные рамки способствуют стимулированию постоянного образования и профессионального развития. Они обеспечивают четкую картину возможных карьерных траекторий, побуждая работников к приобретению новых навыков и знаний. Стандартизированные квалификационные рамки способствуют сотрудничеству между странами, обеспечивая легкость взаимного признания квалификаций. Это особенно важно в условиях глобализации, когда мобильность трудовых ресурсов является ключевым фактором. Несмотря на достигнутые преимущества, квалификационные рамки требуют постоянного обновления и адаптации к изменениям в образовании и рынке труда. Непрерывное внимание к этому аспекту необходимо для их долгосрочной эффективности.

В целом, квалификационные рамки представляют собой важный инструмент в обеспечении соответствия образования потребностям современного рынка труда. Их внедрение и развитие требуют совместных усилий образовательных учреждений, правительств, и предприятий для достижения более устойчивой и квалифицированной рабочей силы.

Список использованной литературы

1. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, О мерах по организации деятельности национальной системы профессиональных навыков, знаний и умений в республике Узбекистан от 15.05.2020 г. № 287

2. G_Q_Abduraxmanova, S.A.Bozorova. Inson_kapitali_iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma 2022

3. Tuckwood, Debbie Ann . Qualifications as a Catalyst for Learning and Performance: An Investigation into the Link between Vocational Qualifications and Skills. 2012
4. M. Young . [Qualifications Frameworks and their Role in the Reform of Education and Training](#). 2010
5. Rebecca Cannon Fraenkel. Local labor markets and job match quality: Teachers. 2022
6. Jolliffe, Ian T.; Cadima, Jorge (2016-04-13). "Principal component analysis: a review and recent developments". Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences. 374 (2065): 20150202. doi:10.1098/rsta.2015.0202. PMC 4792409. PMID 26953178 3.
7. Khodjaeva N.A., & Jumanova A.B. (2022). Management And Its Components In Tourism Industry Of Uzbekistan. Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali, 2(1), 51-56.
8. Dzhumanova A.B., Kushakova M.N., & Khodzhaeva, N. A. (2019). Formation of accounting management information in the control system of enterprises of JSC «Uzbekistan Railways. International Journal of Advanced Science and Technology, 28(14), 32-36.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz