



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



HUDUDLAR MEHNAT BOZORI EHTIYOJI ASOSIDA KADRLAR TAYYORLASH

Xayitov Abdumannon Buxarovich
TDIU, “Inson resurslarini boshqarish”

kafedراس dotsenti

Jumaeva Dilafruz Xamroyevna
Buxoro muhandislik-texnologiya instituti
tayanch doktoronti

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a6

Annotatsiya. Mazkur maqolada hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati, mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ilmiy-nazariy asoslari, hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash bo'yicha ilg'or xorijiy tajribalari asoslab berilgan, shu bilan birga Buxoro viloyatida mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash tizimining tahlili, Buxoro viloyatida mehnat bozori holati va uning tahlili hamda mehnat bozori sigmentidagi mutanosiblik holatiga ta'sir etuvchi omillar tahlili amalga oshirilgan, tahlillar natijasida aniqlangan kamchiliklar bo'yicha tarmoq va sohalar kasbiy malaka turlari ehtiyoji asosida mehnat resurslari raqobatbardoshligini ta'minlash imkoniyatlari, hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning istiqbolli yo'nalishlari hamda hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash tarkibini takomillashtirish yo'llari ko'rsatib berilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat bozori ehtiyoji, kasb-hunarga yo'naltirilish, ta'lim muassasalari, hududiy mehnat bozori, zamonaviy kasb-hunar ko'nikmalari, rasmiy ta'lim, ko'nikmalar, mehnat samaradorligi, ish haqi, malaka, iqtisodiy nafaol aholi, ishsizlar, mehnat migratsiyasi, monomarkazlar.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Хаитов Абдуманнон Бухарович

ТГЭУ, доцент кафедры "Управление человеческими ресурсами"

Джумаева Дилафруз Хамроевна

Бухарский инженерно-технологический институт
базовый докторант

Аннотация. В данной статье показаны социально-экономическая значимость, научно-теоретические основы и передовой зарубежный опыт подготовки кадров исходя из потребностей рынка труда. Также выполнен анализ системы подготовки кадров исходя из потребностей рынка труда Бухарской области. Проанализированы

состояние рынка труда и факторы, влияющие на сбалансированность сегмента рынка труда Бухарской области. На основе недостатков, выявленных в результате анализов, показаны способы обеспечения конкурентоспособности трудовых ресурсов, выявлены перспективные направления подготовки кадров, а также пути совершенствования подготовки кадров исходя из потребностей регионального рынка.

Ключевые слова: Потребности рынка труда, профессиональная ориентация, образовательные учреждения, региональный рынок труда, современные профессиональные навыки, формальное образование, навыки, эффективность труда, заработная плата, квалификация, экономически неактивное население, безработные, трудовая миграция, моноцентры.

STAFF TRAINING BASED ON THE NEEDS OF THE REGIONAL LABOR MARKET

Haitov Abdumannon Bukharovich

TSUE, associate professor

of the department "Human resources management"

Jumaeva Dilafruz Khamroevna

Bukhara Institute of Engineering and Technology, basic doctorate

Abstract. This article shows the socio-economic significance, scientific and theoretical foundations and advanced foreign experience in training personnel based on the needs of the labor market. An analysis of the personnel training system was also carried out based on the needs of the labor market of the Bukhara region. The state of the labor market and factors affecting the balance of the labor market segment of the Bukhara region are analyzed. Based on the shortcomings identified as a result of the analyzes, ways to ensure the competitiveness of labor resources are shown, promising areas for training, as well as ways to improve training based on the needs of the regional market.

Keywords: Labor market needs, professional orientation, educational institutions, regional labor market, modern professional skills, formal education, skills, labor efficiency, wages, qualifications, economically inactive population, unemployed, labor migration, monocenters.

Kirish

Ilg'or xorijiy tajribalar va ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, o'quvchi va yoshlarning kelgusida bo'lajak kasb-hunarlar yo'naltirilishi, mustaqil va sevimli kasb-hunar bo'yicha ta'lim olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish har bir hududning imkoniyatlari va salohiyati, qolaversa, mavjud hududiy mehnat bozori prognoz tahlillari natijalariga asoslangan holda ishlab chiqilgan dasturlar samardorligi va natijadorligiga bog'liq.

Jahon aholisining o'sish sur'atlari pasayib, o'rtacha umr ko'rish davomiyligi ortib bormoqda. 2050-yilga kelib, rivojlangan mamlakatlarda 60 yoshdan katta fuqarolar ulushi 33%, rivojlanayotgan mamlakatlarda esa 20%ni tashkil etishi kutilmoqda¹.

¹ United Nations, World Population Prospects: The 2008 revision (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2008).

Yaqin kelajakda jahon mehnat bozorida talab yuqori bo'lishi kutilgan kasb-hunar turlari va istiqbollari bo'yicha tadqiqot natijalariga asoslangan yo'nalishlar bo'yicha xalqaro tashkilotlar hisobotlarida ko'plab muammolar ko'tarilmoqda. Chunki, ta'lim muassasalarida erishilgan malaka va ko'nikmalar, ta'lim muassasalari va ish beruvchilarning birgalikda potensial ishga da'vogar bitiruvchilarning mehnat bozoridagi imkoniyatlari bo'yicha asosiy signal hisoblanadi.

Bu signal asosida bitiruvchilarning kelgusidagi hayoti davomida olgan haqiqiy ko'nikmalari va bilimlari, xulq-atvori va fazilatlarini hamda qobiliyatlarini baholash mumkin. Mehnat bozori uchun bitiruvchilarni baholashdan ham muhimroq bo'lgan masalalar ko'p bo'lib, ehtiyoj asosida kadrlarni tayyorlash – eng asosiysidir.

Yevropa mamlakatlari bo'yicha 2007-yilda olib borilgan tadqiqot natijalari ta'sirchan natijalarni bergan: ta'lim mashg'ulotlar o'tkazilishi 1,0 foizga ortishi unumdorlikning 3,0 foizga oshishiga olib kelgan va ta'lim bilan bog'liq bo'lgan umumiy unumdorlikning o'sishi ulushi taxminan 16,0 foizni tashkil etgan edi².

Yuqoridagi tendensiyalar ta'lim, malaka va qayta tayyorlash uchun quyidagi asosiy ta'sirga ega bo'lishi kutilmoqda:

Birinchidan, kelgusida iqtisodiy o'sish bugungi kunga qaraganda ko'proq mehnat unumdorligiga bog'liq bo'lishi, bu ish kuchi ishtiroki ko'rsatkichlari, ayniqsa ayollar va keksa ishchilar o'rtasida o'sish bilan to'ldirilishi, keksa yoshdagi, lekin iqtisodiy faol shaxslar orasida umrbod ta'lim olish muammosi mos ravishda kuchayishi mumkin.

Ikkinchidan, hududiy mehnat bozoriga kirayotgan aholi tarkibida yoshlar kogortasining ortib borayotgani ta'lim va o'qitish salohiyatini hamda barqaror ish o'rinlarini yaratish ko'rsatkichlarini shubha ostiga qo'yishda davom etishi, joylarda malakasi past bo'lgan yoshlarni ish bilan bandligiga ko'maklashishda qiyinchiliklar paydo bo'lishi mumkin.

Uchinchidan, mehnat migrantlarining milliy va xalqaro darajadagi oqimi o'sib borishda davom etishi, sifatli ta'limdan adolatli foydalanishda, xususan, ayrim retsipient mamlakatlardagi malakaviy bo'shliqlar donor mamlakatlarda tomonidan to'ldirishdagi talablar va mutanosibliklar bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqarishi mumkin.

Inson resurslarini rivojlantirish va o'qitishning ushbu maqsadlari yillar davomida sezilarli darajada o'zgarmagan bo'lsa-da, kontekst - liberal, bozorga asoslangan iqtisodlarga o'tish, malaka oshirishga moyillik, texnologik o'zgarishlar, ishni tashkil etishning yangi usullari, ishsizlik, qashshoqlik va ijtimoiy chetlanishning ortib borayotgani - yaqinda tubdan o'zgardi³.

² CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2007. Building a European VET area, Agora conference (Thessaloniki).

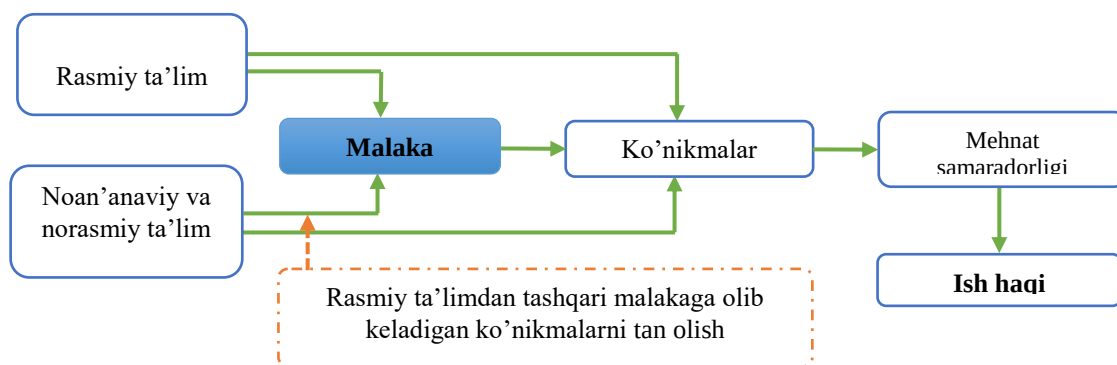
³ ILO. International Labour Conference. 88th Session, 30 May - 15 June 2000. Report V. Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment. Human resources training and development: Vocational guidance and vocational training. Fifth item on the agenda. International Labour Office Geneva, 2000. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Training%20and%20employability>

Ta'lim – iqtisodiy o'sishning muhim omili sifatida belgilangan. Yuqori darajadagi ta'lim darajasi yuqori malakali va samarali ishchi kuchiga olib keladi, mahsulot va xizmatlarning yuqori standartini yanada samarali ishlab chiqaradi, bu esa o'z navbatida tezroq iqtisodiy o'sish va turmush darajasini oshirish uchun asos yaratadi⁴.

Yangi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan yangi islohotlar pirovardida farovon kelajak uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga tayyor shijoatli yoshlarni ta'lim va tarbiya berish bilan birga mehnat va zamonaviy kasb-hunar ko'nikmalarini hududiy ehtiyojlar asosida shakllantirishga asoslangan kadrlar tayyorlash jarayoni ko'lamini yanada kengaytirish zarurati yuzaga kelmoqda. Bunda nafaqat milliy ehtiyojlar, balki xalqaro talablarga ham alohida e'tibor qaratilishida jahon iqtisodiyoti ham manfaatdor hisoblanadi.

Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati kundan-kunga ortib bormoqda. Bunga sabab nafaqat ayrim sohalaridagi kadrlar taqchilligi, balki mehnat bozori jamiyatdagi o'zgarishlar ortidan o'zgarib borayotganligi bilan ham izohlash mumkin. Xususan, ba'zi iqtisodiyot sohalarida ko'plab kasblar yo'qolib, ayrim kasblar mazmunan va mohiyatan o'zgarishlarga duch kelmoqda, shuningdek, yangidan-yangi innovatsion kasblar paydo bo'lmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 18-yanvardagi 23-son Qaroriga asosan tasdiqlangan O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasining 4-bobida “Umumta'lim maktablari o'quvchilarida 7-sinfdan boshlab kasblarga qiziqishini aniqlash tizimini yo'lga qo'yish, maktab o'quvchilarini kasbga tayyorlash infratuzilmasini yaratish, 8-9-sinf o'quvchilarini istiqbolli kasblar bilan tanishtirib, buning uchun zarur bo'ladigan bilim va ko'nikmalar shakllantirish chora-tadbirlarini amalga oshirish”⁵ kabi yo'nalishlar belgilandi.



1-rasm. Mehnat bozorida malakaning muhimligi⁶

⁴ A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy. International Labour Office – Geneva, 2010. 48p. P8.

⁵ O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025-yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi. Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 18-yanvardagi 23-son Qaroriga 1-ilova

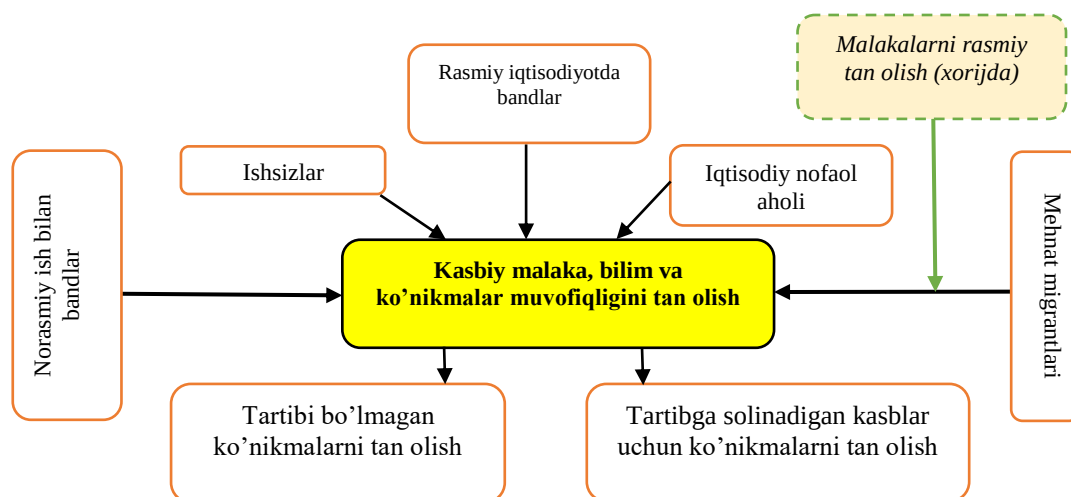
⁶ Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: research report / Jiří Braňka; International Labour Office, Skills and Employability Branch. - Geneva: ILO, 2016.

Mamlakatda har bir hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashdan ko'zlangan asosiy maqsad, ushbu hududda aholi daromadlarini va turmush darajasini oshirish hamda mavjud kambag'allikni qisqartirish hisoblanadi. Bunday maqsadlarga avvalambor hududlar aholisining samarali, munosib va daromadli ish bilan bandligini ta'minlash orqali erishiladi.

Yuqoridagi 1-rasmda olingan malaka va ko'nikmalar rasmiy iqtisodiyotda munosib mehnatni ta'minlash imkoniyatlarini kengaytirishga aloqador ekanligini ko'rish mumkin. Ma'lumki, rasmiy ta'limdan tashqari olingan ko'nikmalarni rasman tan olish tizimlari tarmoq, milliy, mintaqaviy va global miqyosda paydo bo'la boshladi, bu tizimlar shaxslarga, ish beruvchilarga va umuman iqtisodiyotga foyda keltirishi kafolatlangan bo'lishi lozim. Rasmiy tan olingan har qanday malaka sertifikatini uchun vaqt va mablag' sarflaniladi.

Xalqaro tadqiqotlarda mehnat bozoridagi malakalarning nomuvofiqligi ta'lim yoki o'qitish tizimlarida ishlab chiqilgan ko'nikmalar tavsifining mehnat bozori talablariga mos kelmasligi bilan izohlanadi.

Mehnat bozorida bitiruvchi yoshlar inson resurslari tarkibidagi umumiy aholining eng katta ulushini tashkil qilganligi sababli, malaka va ko'nikmalar nomuvofiqligi bo'yicha muammolarga juda tez va oson duch kelishadi. Bu esa ularning ilk bor ishga joylashuvida o'z ta'sirini ko'rsatadi.



2-rasm. Kasbiy malaka, bilim va ko'nikmalar muvofiqligini tan olish

Xalqaro tashkilotlar jahon mamlakatlarida har bir mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli va mehnat qilishni istaydigan inson uchun ish o'rni yaratish tamoyillarini ilgari surmoqda. Mamlakatlar globallashtirish va raqamlashuv asrining mavhum ko'nikmalarini rivojlantirishga ustuvor ahamiyat berilayotganligi va milliy mehnat bozori sub'ektlarining barcha ehtiyojlarini qondirish uchun subsidiyalar va mikro kreditlarni rivojlantirishga ko'proq ahamiyat berilishi bundan dalolat beradi. Ushbu tavsiyalar yechimning bir qismi bo'la olmaydi va aksincha, muammolarni yanada kengaytirishi va chigallashtirishi mumkin. Buni tushunish uchun bizga hududiy mehnat bozorini chuqur tahlil qilish va yaqin kelajak uchun istiqbolli imkoniyatlarni shakllantirish maqsadga muvofiq. Hududiy mehnat bozorini tahlil qilishda esa

ikki tushuncha muhim o‘rin tutadi: mehnat bozori talabi va amaldagi ta’lim tizimi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Mashhur nazariyotchilar R.Erenberg va R.Smit ta’biri bilan aytganda, “mehnat bozori faqat mehnatni xarid qiladigan va sotadiganlardan iboratdir”⁷.

MDH davlatlari olimlaridan N.A.Volgin, Yu.G.Odegov va boshqa iqtisodchi olimlar mehnat bozori sohasiga faqat mehnatni ayriboshlashni emas, shuningdek mehnat salohiyatini hosil qilish, shuningdek mehnatdan foydalanish jabhalarini kiritish lozimligini ko‘rsatishadilar⁸.

O‘zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori Q.Abdurahmonov mehnat bozoriga ta’rif berar ekan, “mehnat bozori – ish kuchi takror hosil qilinishining barcha bosqichlarida: uning shakllanishi, ayiriboshlanishi, taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va xududiy taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi”⁹ ekanligini alohida e’tirof etgan.

Mashhur iqtisodchi olim J.M.Keyns o‘z asarida davlat tomonidan iqtisodiyotni tartibga solish, xususan, ish bilan bandlik tizimining bir qismi sifatida mehnat bozorini tartibga solish, to‘liq bandlikka erishish davlat tomonidan tartibga solishning asosiy vazifalaridan biri ekanligi hamda ish bilan bandlik, milliy daromad hamda jamg‘arish o‘rtasidagi bog‘liqlik masalalarining fundamental tadqiqotiga alohida e’tibor qaratgan¹⁰.

Akademik Q.Abdurahmonov va iqtisodchi olim N.Zokirovalar “mehnat bozori, uni tartibga solish mexanizmlari, ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif mutanosibligi, ishchi kuchi (mehnat) bahosi darajasi muammolari tadqiq qilinar ekan, bu masalalarga asosan ish beruvchilar va yollanma xodimlar o‘zaro munosabatlari nuqtai nazaridan yondoshilishini kuzatish mumkin”ligini¹¹ ta’kidlashadi.

Mehnat bozori va ish bilan bandlik nazariyasi uning vazifalarida konkretlashadi. Bu – mehnat bozori va ish bilan bandlik rivojlanishi qonuniyatlari va tendensiyalarining tahlili asosida mazkur sohalarning tub muammolarini aniqlash va ularni hal etish yo‘llari va usullari yuzasidan ilmiy asoslangan tavsiyalar tayyorlash, mehnat bozori samaradorligini oshirishga xizmat qiladigan modellar ishlab chiqish, mehnat resurslari prognozlari

⁷ Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика. - М.: МГУ, 1996.

⁸ Экономика труда (социально-трудовые отношения). // Под ред. Н.А.Волгина, Ю. Г. Одегова. -М.: Экзамен, 2008.

⁹ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. – T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592 b.

¹⁰ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. - М.: «Гелиос», 1999. -С. 112.

¹¹ Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat bozori nazariyasiga yangicha yondashuvlar // “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali № 1, sentyabr, 2011-yil

asosida mamlakat va mintaqani iqtisodiy-ijtimoiy rivojlantirish istiqbol rejalariga aniqliklar kiritish bo'yicha xulosalar tayyorlashdan iboratdir.

Hududiy mehnat bozori bu milliy mehnat bozorining bir qismi hisoblanib, unga ko'plab ta'riflar keltirilgan. Ma'lumki, hududning mamlakatning boshqa ma'muriy-hududiy tuzilmalari bilan o'zaro munosabatlariga yetarlicha baho bermaslik amalda uning iqtisodiy tizimining izolyatsiyasiga, iqtisodiy aloqalar hajmining qisqarishiga olib keladi, hududiy mehnat bozorining yakkalanishini kuchaytiradi, bu esa birgalikda shahar xo'jaligi faoliyatining samaradorligi va ish haqining pasayishiga olib keladi¹².

Hududiy mehnat bozori faoliyatining o'ziga xosligi shundaki, u mamlakat milliy mehnat bozoridagi talabga muvofiq holda ham namoyon bo'ladi. Ayniqsa, xalqaro mehnat migratsiyasi fonidagi taqchillik yoki keskinlikni birinchilardan bo'lib “qabul qiladigan” bozor hisoblanadi.

Rossiyalik olim G.Rudenko hududiy mehnat bozorlariga tavsif berar ekan, u “hududiy mehnat bozorlari mamlakat milliy mehnat bozorining hududiy quyi tizimlari bo'lib, bu ularning iqtisodiy mexanizmdagi alohida o'rnini belgilaydi”¹³gan xususiyatlari haqida aytib o'tgan.

Hududiy mehnat bozorini boshqarish uning ikki tomonlama xususiyatini hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak: bir tomondan, milliy (ba'zan hududiy) mehnat bozorida nisbiy mustaqillik va izolyatsiya, ikkinchi tomondan, uning shakllanishi va faoliyatining mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishining umumiy tendensiyalari bo'yicha dinamikaga bog'liqlik.

Hududiy mehnat bozorida ishchi kuchiga talab ish beruvchilarning barqaror faoliyati uchun zarur malakali xodimlarning muayyan sonini yollashga bo'lgan ehtiyojlari bilan ifodalash mumkin. Ushbu ko'rsatkich hududiy iqtisodiyotda yangi va amaldagi ish o'rinlari sonining o'zgarishiga olib keluvchi ko'plab tendensiyalar va jarayonlarni o'zida aks ettiradi.

MDH olimlaridan V.Adamchuk va S.Utinova ishchi kuchiga bo'lgan talabni bo'sh turgan yoki o'rindoshlik asosida band qilingan ish o'rinlarining umumiy soni sifatida yoki band bo'lgan xodimlar va jalb qilinishi talab etiladigan xodimlarning umumiy soni sifatida baholashni taklif etishgan¹⁴.

Iqtisodchi olim F.Prokopovning fikriga ko'ra, mehnat bozorida talab faqat bo'sh turgan ish o'rinlarini o'z ichiga oladi¹⁵. Aslida, ish o'rne ishchi kuchiga bo'lgan talab o'zgarishining tayanch birligi hisoblanib, bo'sh turmagan ish o'rinlari uchun ham ehtiyoj mavjudligini inkor qilmaslik lozim.

Ma'lumki, band qilingan ish o'rinlarida xodimlar faoliyat ko'rsatayotganligi tufayli ish beruvchilarda ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj qondirilgan deyish mumkin.

¹² Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития [Текст]: дисс. ... док. экон. наук / Г.Г. Руденко. – М., 1999. - 331 с. С.116.

¹³ Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития [Текст]: дисс. ... док. экон. наук / Г.Г. Руденко. – М., 1999. - 331 с.; С.94.

¹⁴ Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник - М.: ЗЛЮ «Финстатинформ», 1999. - С.79; Утинова С. С. Изоморфный рынок труда в России Ин-т экономики. - М.: Наука, 2003. – С.56.

¹⁵ Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999. – С.25.

Shuningdek, milliy darajasida ham, hududiy darajada ham, bo‘sh bo‘lmagan ish o‘rinlari xodimlarni jalb etishni talab qilmasligi mumkin.

Fikrimizcha, kadrlarga bo‘lgan ehtiyoj faqat ular uchun talablarga mos keladigan xodimlarni jalb qilish zarurati bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlariga nisbatan mavjud bo‘lishi bozor talablarini buzadi. Zamonaviy tendensiyalar bo‘sh bo‘lmagan ish o‘rinlari uchun raqobatbardosh kadrlar uchun ehtiyoj sezdirmoqda.

Iqtisodchi olim U.Aljonov talabga shunday ta’rif bergan: “Talab deyilganda band qilingan va bo‘sh turgan ish o‘rinlarini tushunadigan bo‘lsak, u holda mintaqaning kadrlarga bo‘lgan ehtiyoji talabning mintaqada mavjud bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlarining umumiy soni sifatida tavsiflanishi mumkin bo‘lgan tarkibiy qismi hisoblanadi. Tadqiqotda o‘rta malakali kadrlarga bo‘lgan ehtiyoji aynan mintaqadagi bo‘sh ish o‘rinlarining sonida o‘z ifodasini topadigan qoniqtirilmagan talab sifatida tushuniladi”¹⁶.

Hududiy mehnat bozori ehtiyojlari nafaqat kadrlar soni, balki ulardagi bilim, malaka va ko‘nikmalarning sifat ko‘rsatkichlari bilan ham baholanadi.

O‘zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori Q.Abdurahmonov mehnat bozori talabi bo‘yicha juda keng qamrovli tadqiqotlar olib borgan bo‘lib, u nafaqat mehnat resurslarini sonini, balki ularning sifat darajalari haqida ham o‘z qarashlarini bildirgan, holda mehnat resurslari sifatining taklifini quyidagicha ifodalaydi: “Mehnat resurslari sifatining taklifi – insonning ta’lim va malaka darajasi, fiziologik, jismoniy, ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, ishlab chiqarish sharoitlariga moslasha olishi, kasbga yo‘naltirilganligi va mobilligi kabi shaxsiy xislatlarining jamlanmasidir”¹⁷.

Mehnat resurslari sifati mehnat bozori ehtiyojlarida gavdalanadi. Buning uchun kasbiy tayyorgarlik va yo‘naltirilishda motivlar juda muhim sanaladi. Iqtisodchi Z.Xudayberdiyev hududiy mehnat bozori uchun mehnat resurslari motivatsiyasi modelini taklif qilar ekan, u “hududiy mehnat bozoridagi mehnat resurslari motivatsiyasi modelining vazifasi – integratsiyalashgan ijtimoiy-iqtisodiy tizimning samarali amal qilishi uchun zarur sharoitlar yaratishdan iborat hisoblanadi. Bu sharoitlar klaster shaklidagi mehnat resurslarini boshqarish tuzilmasini shakllantirish doirasida amalga oshirilishini, mehnat bozoridagi integratsiyalashgan uch darajali tizimning birinchi darajasi motivatsiya shakliga, ya’ni tizim asosi bo‘lgan bozor sharoitlarida taklif etilayotgan mehnatga moslashishga, ikkinchi darajasi – motivatsiyaning yo‘nalganligiga (kasbiy tayyorgarlikka), uchinchi darajasi – motivatsiyaning kuchiga (ijtimoiy yordam va qo‘llab-quvvatlashga) kuchli ta’sir ko‘rsatishi”¹⁸ni ta’kidlaydi.

¹⁶ Aljonov U.M. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 2, mart-aprel, 2018. 1-14-betlar. Manba: www.iqtisodiyot.uz

¹⁷ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. – T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592 b.

¹⁸ Xudayberdiyev Z.R. Mehnat bozorida innovatsion yondashuvlar. “Iqtisod va moliya” jurnali, 2019, 2(122)-son, 36-43-betlar

Iqtisodchi Z.Xudayberdiev uch darajadagi motivatsiya modeliga javoban, akademik Q.X.Abdurahmonovning mehnat resurslari sifat ko'rsatkichlari bo'yicha nuqtai nazarini keltirib o'tish joiz. Unda “mehnat resurslari sifatining barcha ko'rsatkichlari yaxshilanishi ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini kuchaytiradi, mehnat unumdorligini oshirish va sifatini yaxshilashga xizmat qiladi, milliy mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi ularga talabdan yuqori bo'lganda tashqi mobillikka rag'batlantiradi”¹⁹, deyilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada empirik, tasviriy statistika, guruhlashtirish, qiyosiy va dinamik tahlil tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va tadqiqot natijalari

Xorijiy tadqiqotchilar nafaqat mehnat resurslarini balki ish beruvchilarni ham turli motivlar bilan o'z raqobatbardoshliklarini oshirib borish uchun ko'plab tavsiyaviy xarakterdagi takliflar bildirishgan.

So'nggi yillarda mehnat bozoriga taklif sifati undagi talab sifat ko'rsatkichlaridan ustunlikni rag'batlantirmoqda. Xususan, “rivojlanayotgan iqtisodiyot endi nafaqat taklif markazlari, balki talab markazlari sifatida ham xizmat qiladi va yangi texnologiyalarning paydo bo'lishi mintaqaviy qiymat zanjirlarini yanada kengroq amalga oshirishga imkon beradi”²⁰.

Ma'lumki, hozirgacha ish o'rinlarini yo'qotishning eng katta qo'rquvi texnologik o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lgan. O'tgan davr mobaynidagi muhim innovatsiyalar, masalan elektr energiyasi ixtirosi, konveer yig'ish liniyasi, uyali aloqa vositalari, internet tarmog'i va hokazolar tufayli ish o'rinlarining yo'qolishi qisqa muddatli ekanligi o'z tasdig'ini topgan bo'lsa-da, uzoq muddatda yanada samarali va foydali ish o'rinlarini yaratish uchun imkoniyat yaratdi²¹. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, o'tmishdagi saboqlar har doim ham kelajakka tegishli bo'lmasligi mumkin.

Har doim ham texnologik o'zgarishlar ish o'rinlari yo'qotilishiga sabab bo'lolmaydi. Bunga quyidagi sabablarni keltirish mumkin:

Birinchidan, yangi texnologiyalarni o'zlashtirish ko'pincha iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy to'siqlar tufayli sekin jarayondir, shuning uchun haqiqiy avtomatlashtirish kutilganidan ancha sekinroq sur'atda amalga oshiriladi.

Ikkinchidan, yangi texnologiyalar joriy qilingan taqdirda ham ishchilar vazifalarni almashtirish orqali avtomatlashtirish muammosiga moslasha oladilar, bu esa texnologik ishsizlikning oldini oladi.

¹⁹ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592 b.

²⁰ De Backer, K. et al. (2016), “Reshoring: Myth or reality?” *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 27, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jm56frbm38s-en>

²¹ Mokyr, J., C. Vickers and N.L. Ziebarth (2015), “The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different?”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29/3, pp. 31-50.

Uchinchidan, texnologik o'zgarishlar nafaqat ish o'rinlarini yo'q qiladi, balki ish unumdorligiga va yangi texnologiyalarga bo'lgan talabga ta'siri orqali yangilarini ham yaratadi²².

Aholini ishsizlikdan himoyalash, tadbirkorlikni rivojlantirish va kambag'allikni qisqartirish mamlakatimizda olib borilayotgan islohotlarning eng dolzarb yo'nalishi hisoblanadi. Ayniqsa, mamlakatimizda kambag'allik ta'siridagi fuqarolarni kambag'allikdan chiqarishning eng oqilona yo'li bu – ularni daromadli ish bilan bandligiga ko'maklashishdir.

Shu o'rinda 2012-2021-yillarda hududlar bo'yicha aholi bandligi darajasi tahlillari shuni ko'rsatadiki, 2021-yilda aholi bandligi darajasi (band aholi sonining mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbati) o'rtacha 67,0 foizni tashkil etib, 2020-yilga nisbatan 1,0% punktga ortgan.

1-jadval

O'zbekiston Respublikasi aholi bandligi darajasi, foizda²³

Hududlar	2012 y	2013 y	2014 y	2015 y	2016 y	2017 y	2018 y	2019 y	2020 y	2021 y
O'zbekiston Respublikasi	66,6	67,1	67,7	68,2	68,7	69,2	67,4	68,1	66,0	67,0
Qoraqalpog'iston Respublikasi	57,4	57,7	57,9	58,1	58,1	58,3	62,9	62,9	62,0	61,1
Andijon	69,0	69,9	70,8	71,5	72,3	73,0	69,6	70,1	66,5	68,2
Buxoro	74,1	74,4	74,0	73,4	72,9	72,5	70,7	69,3	68,3	67,2
Jizzax	56,0	56,5	57,3	58,1	59,1	60,0	61,6	67,1	66,2	67,5
Qashqadaryo	61,2	61,8	62,5	63,3	64,3	65,4	64,8	63,9	60,9	62,2
Navoiy	74,7	74,1	73,6	73,2	72,8	72,4	69,2	69,5	66,8	68,3
Namangan	57,2	58,1	59,3	60,5	61,9	63,4	63,8	66,4	65,0	65,5
Samarqand	64,7	65,4	66,5	67,6	68,7	69,7	66,3	65,3	63,2	63,7
Surxondaryo	62,3	62,7	63,4	64,3	65,4	66,6	65,2	67,0	63,9	64,5
Sirdaryo	72,2	72,5	72,9	72,2	71,7	71,1	70,5	68,9	64,8	64,5
Toshkent	72,9	74,0	75,1	75,3	75,4	75,2	71,4	71,4	68,2	72,4
Farg'ona	68,0	68,3	68,8	69,1	69,6	69,9	66,0	67,5	65,1	66,2
Xorazm	63,9	64,3	65,0	65,6	66,3	66,9	64,6	66,1	63,7	64,0
Toshkent.sh.	80,7	80,7	80,9	81,1	81,0	80,8	77,5	80,1	81,7	81,3

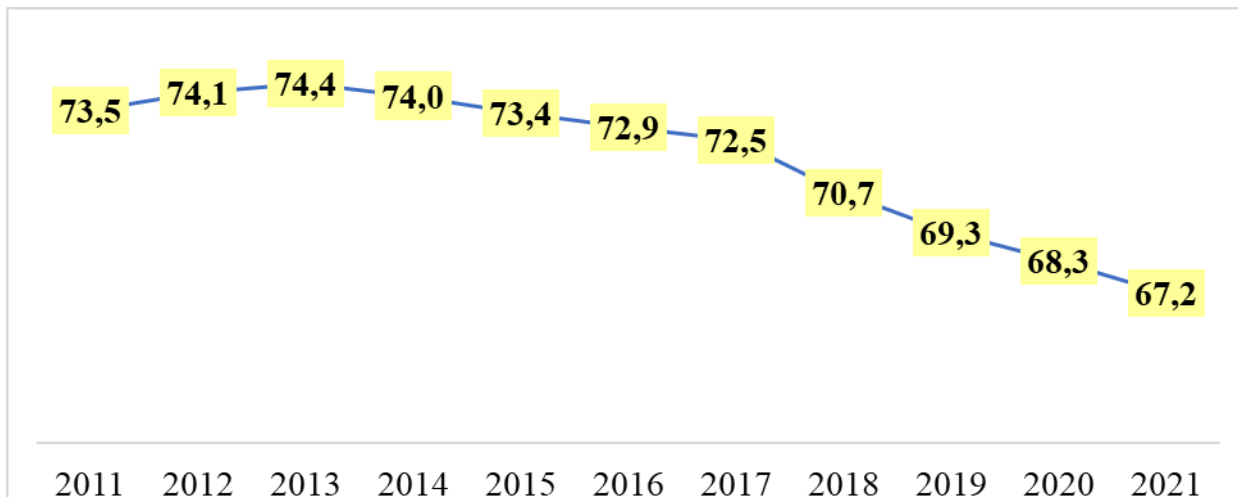
Aholi bandlik darajasi 2021-yilda Andijon (66,5%dan 68,2 %ga), Jizzax (66,2%dan 67,5%ga), Qashqadaryo (60,9%dan 62,2%ga), Navoiy (66,8%dan 68,3%ga), Namangan (65,0%dan 65,5%ga), Samarqand (63,2%dan 63,7%ga), Surxondaryo (63,9%dan 64,5%ga), Toshkent (68,2%dan 72,4%ga), Farg'ona (65,1%dan 66,2%ga) va Xorazm (63,7%dan 64,0%ga) viloyatlarida ortgan bo'lsa, Qoraqalpog'iston Respublikasi (62,0% dan 61,1%ga), Buxoro (68,3%

²² Future of workand skills / Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, 15-17 February 2017, Hamburg, Germany, 2017. 24p.

²³ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat statistika agentligi ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

dan 67,2%ga), Sirdaryo (64,8%dan 64,5%ga) va Toshkent shahrida (81,7%dan 81,3%ga) bu ko'rsatkich pasayganligini ko'rish mumkin (2.2-jadval).

2018 va 2019-yillarda hudud aholisi bandlik darajasi mos ravishda 1.8 foiz punkt va 1.4 foiz punktlarga tushganligini, o'z navbatida ishsizlik darajasi 2018 yilda 8,7% ni, 2019-yilda esa 8,9% ni tashkil etgan (3-rasm).



3-rasm. Buxoro viloyati aholi bandligi darajasi, foizda²⁴

2021-yilda Buxoro viloyati aholi bandlik darajasi (67,2%) respublika darajasi (67,0%) dan yuqori bo'lsada, boshqa viloyatlar bilan taqqoslaganda, Andijon (68,2%), Jizzax (67,5%), Navoiy (68,3%), Toshkent (72,4%) va Toshkent shahri (81,3%)dan keyingi o'ringa tushgan. Vaholanki, 2012 yilda Buxoro viloyati aholi bandligi darajasi (74,1%) faqat Toshkent shahridan (80,7%) dan keyingi o'rinda, respublikasi ko'rsatkichi (66,6%) dan 7,5% punktga ortiq ko'rsatkichga ega bo'lgan.

Xulosa va takliflar

Amalga oshirilgan ilmiy tadqiqot asosida tayyorlangan ilmiy maqolada biz tomonimizdan quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati kundan-kunga ortib bormoqda. Bunga sabab nafaqat ayrim sohalaridagi kadrlar taqchilligi, balki mehnat bozori jamiyatdagi o'zgarishlar ortidan o'zgarib borayotganligi bilan ham izohlash mumkin. Xususan, ba'zi iqtisodiyot sohalarida ko'plab kasblar yo'qolib, ayrim kasblar mazmunan va mohiyatan o'zgarishlarga duch kelmoqda, shuningdek, yangidan-yangi innovatsion kasblar paydo bo'lmoqda.

2. Mamlakatda har bir hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashdan ko'zlangan asosiy maqsad, ushbu hududda aholi daromadlarini va turmush darajasini oshirish hamda mavjud kambag'allikni qisqartirish hisoblanadi. Bunday maqsadlarga avvalambor hududlar aholisining samarali, munosib va daromadli ish bilan bandligini ta'minlash orqali erishiladi.

²⁴ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat statistika agentligi ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

3. Hududiy mehnat bozori faoliyatini isloh qilish, aholi ish bilan bandligiga ko‘maklashish chora-tadbirlari hududning tabiiy, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi darajasi va sharoitlari, demografik jihatlar, mehnat resurslari va iqtisodiy salohiyatini hisobga olgan holda ishlab chiqilar ekan, bunda hudud iqtisodiyotidagi turli tarmoq va sohalar uchun zarur kasb va hunar egalariga bo‘lgan ehtiyojlarni miqdor va sifat ko‘rsatkichlari asosida tahlil qilish pirovard maqsad bo‘lib qolmoqda.

4. Kadrlarning ma‘lumotli bo‘lishi juda muhim, biroq ularning mehnat resursi sifatida samaradorligi mehnat bozori ehtiyojlariga qanchalik mos kelishi undan ham muhim sanaladi. Mehnat bozori talablaridan kelib chiqib tayyorlanayotgan kadrlar malakasidagi nomuvofiqlik nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy muammolar uchun ham zamin bo‘lib xizmat qiladi. Xalqaro tadqiqotlarda mehnat bozoridagi malakalarning nomuvofiqligi ta‘lim yoki o‘qitish tizimlarida ishlab chiqilgan ko‘nikmalar tavsifining mehnat bozori talablariga mos kelmasligi bilan izohlanadi. Buni esa kasbiy malakalar, bilim va ko‘nikmalarni muvofiqligini tan olish mexanizmi asosida baholash mumkinligini asoslandi.

5. Hozirgi kunda aholi ish bilan bandligi va ishsizlik masalalariga qanchalik e‘tibor qaratilmasin, mavjud muammolar o‘z ahamiyatini yo‘qotganicha yo‘q. Bunga bugungi real iqtisodiyot soha va tarmoqlarida rivojlanish intensivligi, kelajakda barchasi raqamli transformatsiyalashuvi natijasida ish bilan bandlik va ishsizlik muammolari yanada dolzarb bo‘lib borishda davom etadi. Shuning uchun ham, kadrlarni nafaqat milliy, balki xalqaro mehnat bozori ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda tayyorlash maqsadga muvofiq.

Amalga oshirilgan tadqiqot asosida yozilgan ilmiy maqolada hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash tarkibini takomillashtirish bo‘yicha quyidagi takliflar shakllantirildi:

1. Xalqaro tajribalar asosida mehnat bozori ehtiyojlari asosida kadrlar tayyorlash tarkibini takomillashtirishga xizmat qiladigan ko‘nikmalarni aniqlash va baholash tizimini ishlab chiqish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

2. Ta‘lim muassasalarida malakali ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlar tayyorlash, ilg‘or tajriba va zamonaviy texnologiyalar asosida ularning malakasini oshirib borish lozim.

3. Bilim, malaka va ko‘nikmalarning samarali almashinuvi hamda uzatilishini ta‘minlaydigan milliy axborot va maslahat xizmatlari tarmog‘ini rivojlantirish kerak.

4. Mehnat bozorida qishloq xo‘jaligi va sohalari bo‘yicha ilmiy izlanishlar olib borayotgan va kadrlar tayyorlayotgan barcha turdagi davlat ilmiy-tadqiqot va oliy ta‘lim muassasalarining o‘zaro hamkorligini ta‘minlash zarur.

5. Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish ishlarini samarali tashkil etish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. United Nations, World Population Prospects: The 2008 revision (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2008).
2. CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2007. Building a European VET area, Agora conference (Thessaloniki). ILO. International Labour Conference. 88th Session, 30 May - 15 June 2000.
3. Report V. Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment. Human resources training and development: Vocational guidance and vocational training. Fifth item on the agenda. International Labour Office Geneva, 2000.
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Training%20and%20employability>
4. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy. International Labour Office – Geneva, 2010. 48p. P8.
5. O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025 – yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi. Vazirlar mahkamasining 2021 – yil 18 – yanvardagi 23 – son qaroriga 1 - ilova
6. Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: research report / Jiří Braňka; International Labour Office, Skills and Employability Branch. - Geneva: ILO, 2016. P26.
7. Никулина Ю.Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 4. – С. 1263-1280. – doi: 10.18334/epp.10.4.100895.
8. A.Usmonov. O'quvchilarni kasb-hunarga maqsadli yo'naltirish istiqbolda mehnat bozorida muammolarni bartaraf etishning muhim omili. 2021y. MANBA: <https://jspi.uz>
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 7-avgustdagi “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”gi 466-son qarori (1-ilovasi, 3-xatboshi). URL:<https://lex.uz/uz/docs/4945840>