



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTONDA KADRLAR TANQISLIGI VA ISHSIZLIK PARADOKSI

Bakiyeva Iroda Akbarovna

TDIU, Mehnat iqtisodiyoti kafedrası professori

e-mail: i.bakiyeva915@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada O'zbekiston mehnat bozorida bir vaqtning o'zida kuzatilayotgan kadrlar tanqisligi va ishsizlik holatining o'zaro bog'liqligi hamda uning asosiy sabablari tahlil qilingan. Tadqiqotda mehnat bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi tarkibiy nomutanosiblik, kasbiy ta'lim sifati va ish beruvchilar talablari o'rtasidagi tafovut, mehnat migrasiyasi, raqamli iqtisodiyot ta'siri, hududiy disbalanslar hamda ayrim kasblarning jozibadorligi kabi omillarga alohida e'tibor qaratilgan. Statistik ma'lumotlar asosida bo'sh ish o'rinlari va ishsizlar sonining hududlar kesimidagi nisbati tahlil qilinib, mehnat bozorida ish o'rinlari yetishmasligidan ko'ra, mavjud vakansiyalar talablari bilan ishsiz aholining kasbiy bilim, ko'nikma va kompetensiyalari o'rtasidagi nomutanosiblik muhim muammo ekanligi asoslangan. Tadqiqot natijalari asosida ta'lim tizimini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish, dual ta'limni rivojlantirish, aholini qayta tayyorlash va malakasini oshirish, raqamli kompetensiyalarni shakllantirish, mehnat resurslarining hududiy mobilligini oshirish, kadrlarga bo'lgan ehtiyojni prognozlash va mehnat bozorini monitoring qilish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, kadrlar tanqisligi, ishsizlik, tarkibiy nomutanosiblik, mehnat resurslari, kasbiy ta'lim, inson kapitali, mehnat migrasiyasi, raqamli kompetensiyalar, bandlik.

ПАРАДОКС ДЕФИЦИТА КАДРОВ И БЕЗРАБОТИЦЫ В УЗБЕКИСТАНЕ

Бакиева Ирода Акбаровна

Профессор кафедры «Экономика труда» ТГЭУ

Аннотация. В данной статье анализируется взаимосвязь между дефицитом кадров и безработицей, наблюдаемой одновременно на рынке труда Узбекистана, а также ее основные причины. В исследовании особое внимание уделяется таким факторам, как структурный дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда, разрыв между качеством профессионального образования и требованиями работодателей, трудовая миграция, влияние цифровой экономики, региональные дисбалансы и привлекательность некоторых профессий. На основе статистических данных проанализировано соотношение свободных рабочих мест и количества безработных в разрезе регионов и обосновано, что важнейшей проблемой является несоответствие между требованиями к имеющимся вакансиям и профессиональными знаниями, навыками и компетенциями безработного населения, а не нехватка рабочих мест на рынке труда. На основе результатов исследования разработаны предложения по адаптации системы образования к потребностям рынка труда, развитию дуального образования, переподготовке и

повышению квалификации населения, формированию цифровых компетенций, повышению региональной мобильности трудовых ресурсов, прогнозированию потребности в кадрах и мониторингу рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, дефицит кадров, безработица, структурный дисбаланс, трудовые ресурсы, профессиональное образование, человеческий капитал, трудовая миграция, цифровые компетенции, занятость.

THE PARADOX OF PERSONNEL SHORTAGE AND UNEMPLOYMENT IN UZBEKISTAN

Bakiyeva Iroda Akbarovna

Professor of the Department of Labor Economics, TSUE

Abstract. This article analyzes the relationship between personnel shortages and unemployment, which is simultaneously observed in the labor market of Uzbekistan, as well as its main causes. The study pays special attention to factors such as the structural imbalance between demand and supply in the labor market, the gap between vocational education quality and employer requirements, labor migration, the impact of the digital economy, regional imbalances, and the attractiveness of certain professions. Based on statistical data, the ratio of available jobs to the number of unemployed by region was analyzed, and it was substantiated that the most important problem is the discrepancy between the requirements for available vacancies and the professional knowledge, skills, and competencies of the unemployed population, rather than the shortage of jobs in the labor market. Based on the research results, proposals were developed for adapting the education system to labor market needs, developing dual education, retraining and advanced training of the population, forming digital competencies, increasing regional labor mobility, forecasting personnel needs, and monitoring the labor market.

Keywords: labor market, personnel shortage, unemployment, structural imbalance, labor resources, vocational education, human capital, labor migration, digital competencies, employment.

Kirish

So'nggi yillarda O'zbekistonda iqtisodiyotning jadal rivojlanishi, investisiya faolligining oshishi, yangi ishlab chiqarish quvvatlarining ishga tushirilishi hamda raqamlashtirish jarayonlarining kengayishi mehnat resurslariga bo'lgan talabni sezilarli darajada oshirdi. Biroq mehnat bozorida qiziqarli va murakkab holat kuzatilmoqda: bir tomondan, mamlakatda ishsiz aholi mavjud bo'lib qolmoqda, ikkinchi tomondan esa ko'plab tashkilot va korxonalar malakali mutaxassislar yetishmovchiligi muammosiga duch kelmoqda. Bu holat mehnat bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi tarkibiy nomutanosiblikning shakllanganligidan dalolat beradi.

Shu bilan birga, O'zbekiston aholisi sonining o'sib borishi natijasida mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlar ulushining yuqoriligi ish o'rinlarini tashkil etish hamda aholi ish bilan bandligini ta'minlashni davlat siyosatining ustuvor vazifalaridan biriga aylantirmoqda. Bugungi kunda iqtisodiyot tarmoqlarida muhandislar, texnologlar, axborot texnologiyalari mutaxassislari, yuqori malakali ishchi kadrlar, tibbiyot xodimlari va ta'lim sohasi mutaxassislariga bo'lgan ehtiyoj yil sayin ortib bormoqda. Mavjud

mehnat resurslari esa har doim ham ish beruvchilar talab qilayotgan bilim, ko'nikma va kompetensiyalarga ega emas.

Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev o'z chiqishlarida mehnat bozoridagi mavjud muammolar, xususan, kadrlar tayyorlash tizimi va ish beruvchilar ehtiyojlari o'rtasidagi nomutanosiblikka alohida e'tibor qaratmoqda.

Prezident 2025-yil 8-avgust kuni oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining bandligiga bag'ishlangan yig'ilishda mamlakat mehnat bozoridagi asosiy muammo kadrlar tayyorlash tizimi va iqtisodiyot ehtiyojlari o'rtasidagi uzilish ekanligini qayd etib: “Oxirgi yetti yilda qabul 4,5 barobar oshib, yoshlarning oliy ta'lim bilan qamrovi 42 foizga yetgan bo'lsa-da, kadrlar tayyorlash tizimi real ehtiyojga mos emas” - deb ta'kidlagan [1]. Davlat rahbari tomonidan ayrim korxonalarda yuzlab bo'sh ish o'rinlari mavjud bo'lsa-da, zarur mutaxassislar yetishmasligi sababli xorijiy kadrlarni jalb qilish majbur bo'layotganligi aytib o'tilgan.

Korxona va tashkilotlarda kadrlar yetishmovchiligining kelib chiqishiga kasbiy ta'lim sifati va mehnat bozori talablari o'rtasidagi nomutanosiblik, mehnat migratsiyasi, ayrim kasblarning jozibador emasligi, hududlar kesimidagi mehnat resurslarining notekis taqsimlanishi hamda raqamli iqtisodiyot rivojlanishi natijasida yangi kompetensiyalarga bo'lgan ehtiyojning ortishi kabi omillar ta'sir ko'rsatmoqda. Natijada bir vaqtning o'zida ham ishsizlik, ham kadrlar tanqisligi mavjud bo'lgan paradoksal vaziyat shakllanmoqda.

Mazkur sharoitda O'zbekiston mehnat bozorida kadrlar yetishmovchiligi va ishsizlik holatining o'zaro bog'liqligi, ularning kelib chiqish sabablari hamda iqtisodiyot tarmoqlariga ta'sirini tadqiq etish muhim ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqolada O'zbekiston mehnat bozorida kadrlar yetishmovchiligi va ishsizlik holatining o'zaro bog'liqligini tahlil qilish uchun kompleks tadqiqot metodologiyasidan foydalanildi. Tadqiqotda iqtisodiy, ijtimoiy va institusional omillarni qamrab oluvchi nazariy hamda amaliy yondashuvlar uyg'unlashtirildi. Tadqiqotni amalga oshirishda ilmiy abstraksiyalash, tahlil va sintez, nazariy va empirik tahlil, taqqoslash va umumlashtirish, induksiya, deduksiya kabi tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning axborot bazasi sifatida O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi, Kambag'allikni qisqartirish va Bandlik vazirligi hisobotlari ma'lumotlaridan, ILO, World Bank, OECD kabi xalqaro tashkilotlar materiallaridan hamda ilmiy maqolalar, monografiyalar va normativ-huquqiy hujjatlar va mehnat bozori bo'yicha analitik hisobotlar va ochiq internet manbalaridan foydalanilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Kadrlar yetishmovchiligi va ishsizlik mehnat bozoridagi eng murakkab ijtimoiy-iqtisodiy muammolardan biri hisoblanadi. Zamonaviy tadqiqotlarda

mazkur ikki hodisa alohida emas, balki mehnat bozoridagi tarkibiy o'zgarishlar, inson kapitali sifati va iqtisodiy transformatsiya jarayonlari bilan bog'liq holda o'rganilmoqda.

Ishsizlik nazariyasining ilmiy asoslari J.M. Keyns tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, u ishsizlikni samarali talabning yetarli emasligi natijasi sifatida baholagan va davlatning iqtisodiyotga faol aralashuvini asoslab bergan [2]. Neoklassik iqtisodchilar, xususan N.G. Menkyu mehnat bozorida ishsizlikning asosiy sababi mehnat narxi va mehnatga bo'lgan talab hamda taklif o'rtasidagi nomutanosiblik ekanligini ta'kidlaydi [3]. Biroq mazkur yondashuvlar zamonaviy mehnat bozorida bir vaqtning o'zida ham ishsizlik, ham kadrlar yetishmovchiligi mavjud bo'lishi holatini to'liq izohlab berolmaydi.

Inson kapitali nazariyasi asoschilari T. Shuls va G. Bekker mehnat bozori samaradorligini ta'lim, bilim va ko'nikmalar sifati bilan bog'laydilar. Ularning fikricha, inson kapitaliga kiritilgan investisiyalar mehnat unumdorligini oshiradi va ishsizlik ehtimolini pasaytiradi [4, 5]. Mazkur yondashuv kadrlar yetishmovchiligining ta'lim tizimi bilan bog'liq jihatlarini tushuntirib beradi, ammo raqamli iqtisodiyot sharoitida kompetensiyalarga bo'lgan talabning tez o'zgarishini hisobga olmaydi.

Zamonaviy mehnat iqtisodiyotida mehnat bozoridagi tarkibiy nomutanosiblik masalasiga alohida e'tibor qaratilmoqda. Acemoglu va Autor texnologiyalar rivojlanishi natijasida mehnat bozorida yuqori malakali mutaxassislarga bo'lgan talab ortib borayotganini, past malakali mehnatga ehtiyoj esa qisqarayotganini ko'rsatadi [6]. Mualliflar raqamli transformatsiya mehnat bozorida yangi kasblar va kompetensiyalar shakllantirishini ta'kidlaydilar. Biroq tadqiqot asosan rivojlangan mamlakatlar misolida amalga oshirilgan bo'lib, rivojlanayotgan davlatlar mehnat bozorining institusional xususiyatlari yetarlicha yoritilmagan.

Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) tadqiqotlarida mehnat bozoridagi "skills mismatch" – kompetensiyalar nomutanosibligi global mehnat bozorining asosiy muammolaridan biri sifatida baholanadi (ILO, 2022) [7]. ILO ekspertlarining ta'kidlashicha, iqtisodiyot ehtiyojlari va ta'lim tizimi natijalari o'rtasidagi uzilish kadrlar tanqisligining asosiy manbasi hisoblanadi.

OECD (2023) hisobotlarida raqamli iqtisodiyot sharoitida raqamli ko'nikmalarning ahamiyati keskin ortib borayotgani qayd etiladi [8]. Mualliflar mehnat bozorida raqamli kompetensiyalarga ega bo'lmagan aholi qatlami ishsizlik xavfiga ko'proq duch kelishini ta'kidlaydilar. Shu bilan birga, mazkur tadqiqotlarda mehnat migratsiyasining kadrlar tanqisligiga ta'siri kam o'rganilgan.

Jahon banki ekspertlari (World Bank, 2024) rivojlanayotgan mamlakatlarda ishsizlik muammosi ko'p hollarda ish o'rinlarining yetishmasligi emas, balki mehnat bozoridagi sifat jihatidan nomutanosiblik bilan bog'liqligini ta'kidlaydilar. Bu xulosa O'zbekiston mehnat bozori uchun ham dolzarb hisoblanadi [9].

O'zbekistonlik olimlar mehnat bozori muammolarini milliy xususiyatlardan kelib chiqqan holda tadqiq etganlar. Akademik Q.X. Abduraxmonov mehnat bozori samaradorligini inson kapitali sifati, demografik jarayonlar va iqtisodiy rivojlanish bilan bog'laydi. Olim mehnat bozorida tarkibiy nomutanosibliklar aholi bandligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi va iqtisodiyot tarmoqlarida kadrlar tanqisligini keltirib chiqarishini asoslab bergan. [10, 11]

Sh.R. Xolmo'minov o'z tadqiqotlari natijasida O'zbekiston mehnat bozorining rivojlanishida kasbiy ta'lim tizimi va inson kapitalining ishsizlikni kamaytirishdagi ahamiyati yuqoriligini isbotlab bergan. Uning ishlarida mehnat bozori ehtiyojlari bilan ta'lim tizimi o'rtasidagi bog'liqlikni kuchaytirish zarurligi qayd etilgan. [12]

S.G'oyipnazarov va boshqa mahalliy olimlarning ishlarida mamlakatda iqtisodiy o'sish va raqamli texnologiyalarning rivojlanishi natijasida mehnat bozorida yangi kasblarning paydo bo'lishi, ayrim kasblarning esa eskirib borayotganligi yetarlicha asoslab berilgan. [13]

Respublika mehnat bozorida ishsizlikni kamaytirishda ish izlovchilarni zamonaviy kasb hunarlarga o'qitish va ayniqsa tadbirkorlik ko'nikmalarini rivojlantirish zarurati va bu yo'nalishdagi chora-tadbirlarni amalga oshirishda raqamli platformalardan keng foydalanish imkoniyatlari iqtisodchi olim I. Bakiyevaning ilmiy tadqiqotlarida o'rganilgan va asoslangan. [14]

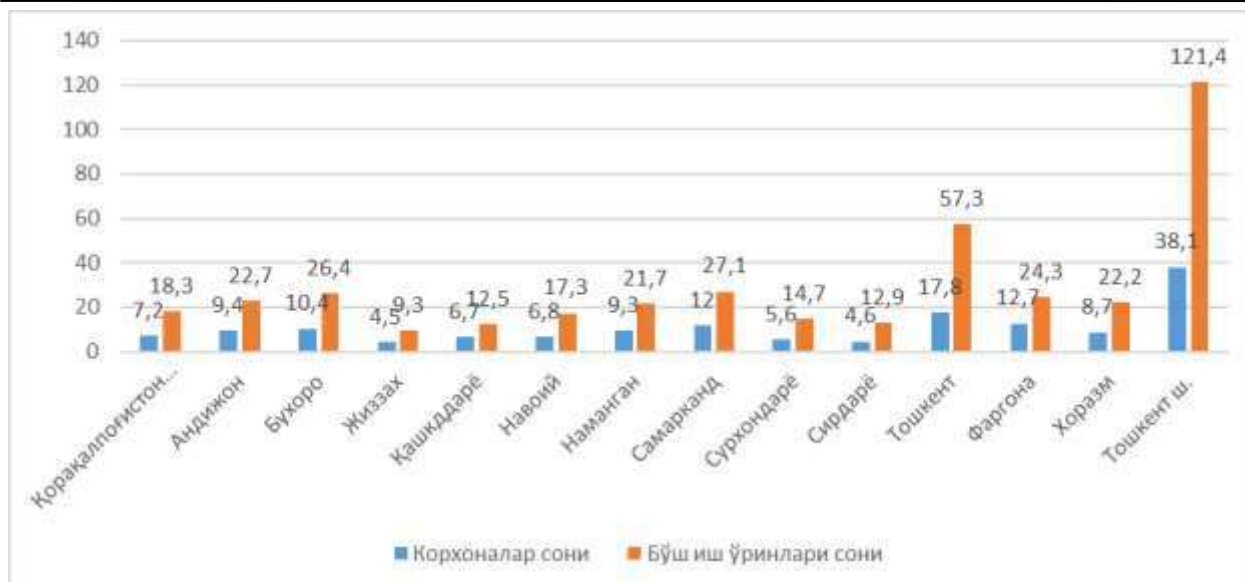
So'nggi yillarda O'zbekistonda mehnat migrasiyasi, yoshlar bandligi va raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlar tayyorlash masalalari bo'yicha qator tadqiqotlar olib borilgan bo'lsa-da, mazkur ishlar asosan muammoning alohida jihatlarini o'rganish bilan cheklangan. Ayniqsa, kadrlar yetishmovchiligi va ishsizlikning bir vaqtning o'zida mavjud bo'lishiga sabab bo'layotgan tarkibiy omillar kompleks tarzda tahlil qilinmagan.

Tahlil va natijalar

2025-yilda O'zbekiston mehnat bozorida xodimlarga talab yuqoriligicha qolmoqda, ammo ish haqining o'sishi sekinlashmoqda va kompaniyalar tobora ko'proq amaliy ko'nikmalarga ega va ofisda ishlovchi mahalliy iste'dodli xodimlarga tayanmoqda. Shu bilan birga, korporativ o'qitish va texnologiyalarning, jumladan, sun'iy intellektning roli ortib bormoqda, 2026-yilgi prognoz esa biznesning barqarorligi va yangi malaka talablari mavjudligin ko'rsatadi. [15]

O'zbekiston mehnat bozorida paradoksli xolat kuzatilmoqda. Bir tomondan, kompaniyalarda tobora ko'proq ishchi kuchi yetishmasligi kuzatilmoqda: ayniqsa malakali kadrlar yetarli emas. Boshqa tomondan, deyarli 852 000 kishi rasman ish qidiruvchilar sifatida ro'yxatga olingan.

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra 2025 yil yanvar oyiga respublikada 153,8 mingta korxona va tashkilotlarda 408 mingta bo'sh ish o'rinlari mavjud bo'lgan (1-rasm).



1-rasm. O'zbekiston Respublikasi korxona va tashkilotlarida bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumot, 2025 yil yanvar xolati [16]

Manba: O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi (www.mehnat.uz) ochiq ma'lumotlari asosida muallif tomonidan

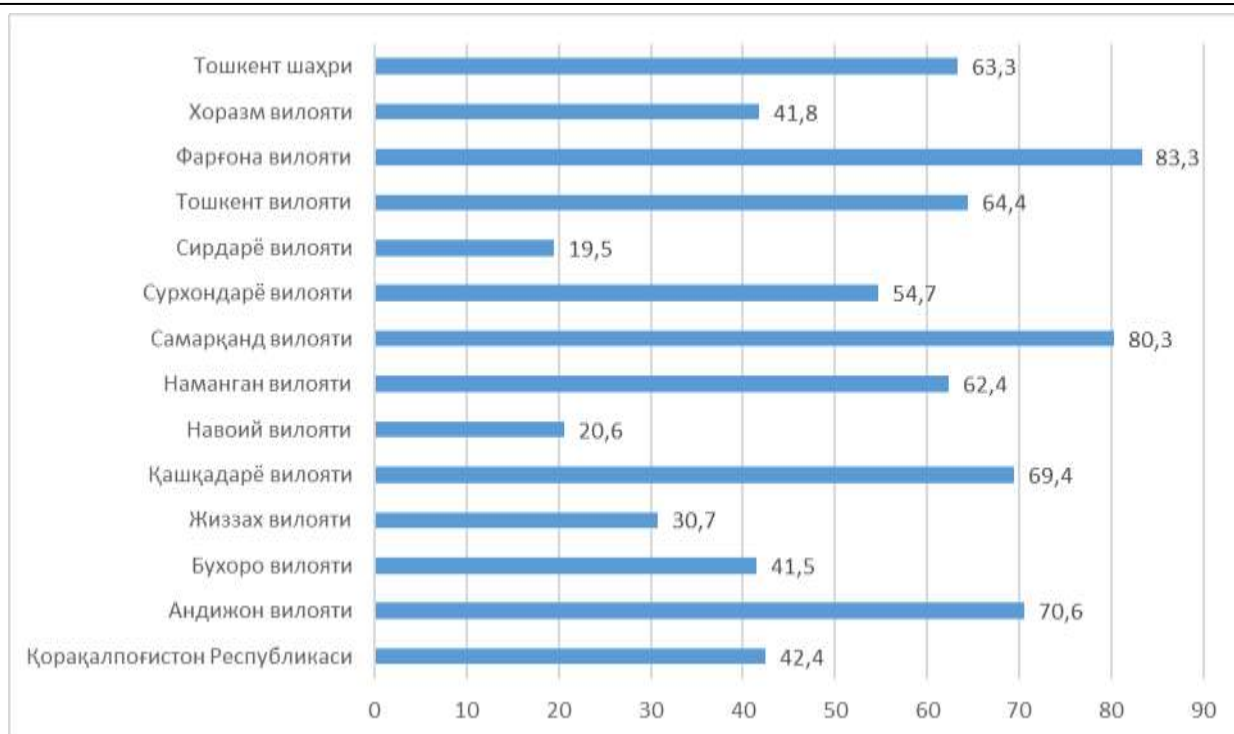
1-rasmdan ko'rib turganimizdek, ishchi kuchiga talab eng yuqori bo'lgan ko'rsatkich Toshkent shahriga to'g'ri kelib, 121400 ta bo'sh ish o'rnini tashkil qilgan. Keyingi o'rinlarda Toshkent viloyatida 57300 ta, Samarqand viloyatida 27100 ta, Buxoro viloyatida 26400 ta bo'sh ish o'rinlari mavjud bo'lgan. Mazkur ko'rsatkich mamlakat mehnat bozorida ish o'rinlariga bo'lgan talab yuqori ekanligini, biroq ushbu talabning mavjud mehnat resurslari hisobidan to'liq qondirilmayotganligini ko'rsatadi.

Vazirlik xisobotida keltirilishicha, bo'sh ish o'rinlarining asosiy qismi xususiy subyektlar hisobiga to'g'ri kelgan. Jumladan, o'rganilayotgan davrda respublika bo'yicha davlat tashkilotlarida 79,4 ming bo'sh ish o'rni qayd etilgan bo'lsa, xususiy subyektlarda 328,6 mingta vakant joylar mavjud bo'lib, ular jamiga nisbatan 80,5 foizni tashkil qilgan bo'lib, aksariyat xududlarda ushbu tendensiyaning kuzatish mumkin.

Shu bilan birga, davlat sektorining ulushi nisbatan yuqori bo'lgan hududlar ham mavjud. Masalan, Surxondaryo viloyatida davlat tashkilotlari hissasi 31,3 foizni, Andijon viloyatida esa 20,3 foizni tashkil etgan.

Umuman olganda, iqtisodiy jihatdan rivojlangan hududlarda kadrlarga bo'lgan talab yuqori bo'lib, hududlar o'rtasida mehnat bozori rivojlanishida sezilarli tafovutlar mavjud.

E'tiborli jihati shundaki, mamlakatda yuz minglab bo'sh ish o'rinlari mavjud bo'lishiga qaramay, ishsizlik darajasi hamon sezilarli darajada saqlanib qolmoqda. (2-rasm)



2-rasm. 2025 yilda O'zbekiston Respublikasi xududlarida ishsizlar soni, ming kishi [17]

Manba: O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi (www.mehnat.uz) ochiq ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan

2-rasm ma'lumotlariga ko'ra, hududlar kesimida ishsiz shaxslar sonida sezilarli hududiy tafovutlar mavjud. Eng yuqori ko'rsatkichlar Farg'ona viloyatida (83,3 ming nafar) va Samarqand viloyatida (80,3 ming nafar) qayd etilgan bo'lib, bu mazkur hududlarda mehnatga layoqatli aholi sonining yuqoriligi, demografik bosim va mehnat bozoriga har yili kirib kelayotgan yoshlar ulushining kattaligi bilan izohlanadi. Shuningdek, Andijon viloyatida (70,6 ming nafar), Qashqadaryo viloyatida (69,4 ming nafar), Toshkent viloyatida (64,4 ming nafar), Toshkent shahrida (63,3 ming nafar) va Namangan viloyatida (62,4 ming nafar) ham ishsizlar soni respublika o'rtacha darajasidan yuqori ekanligi kuzatiladi.

Aksincha, ishsizlar sonining eng past ko'rsatkichlari Sirdaryo viloyatida (19,5 ming nafar), Navoiy viloyatida (20,6 ming nafar) va Jizzax viloyatida (30,7 ming nafar) qayd etilgan. Bu holat mazkur hududlarda aholi sonining nisbatan kamligi, iqtisodiy faol aholi ulushining pastligi hamda tashqi va ichki mehnat migratsiyasining ta'siri bilan izohlanishi mumkin.

Ishsiz shaxslar sonini yuqoridagi bo'sh ish o'rinlari haqidagi ma'lumotlar bilan taqqoslaganda, mehnat bozorida muayyan ziddiyat – «kadrlar tanqisligi va ishsizlik paradoksi» mavjudligi namoyon bo'ladi, buni biz 3-rasmdagi qiyosiy tahlilda ko'rishimiz mumkin.



3-rasm. Oʻzbekiston Respublikasida boʻsh ish oʻrinlari va ishsizlar sonining qiyosiy tahlili, 2025 yil (ming birlik)

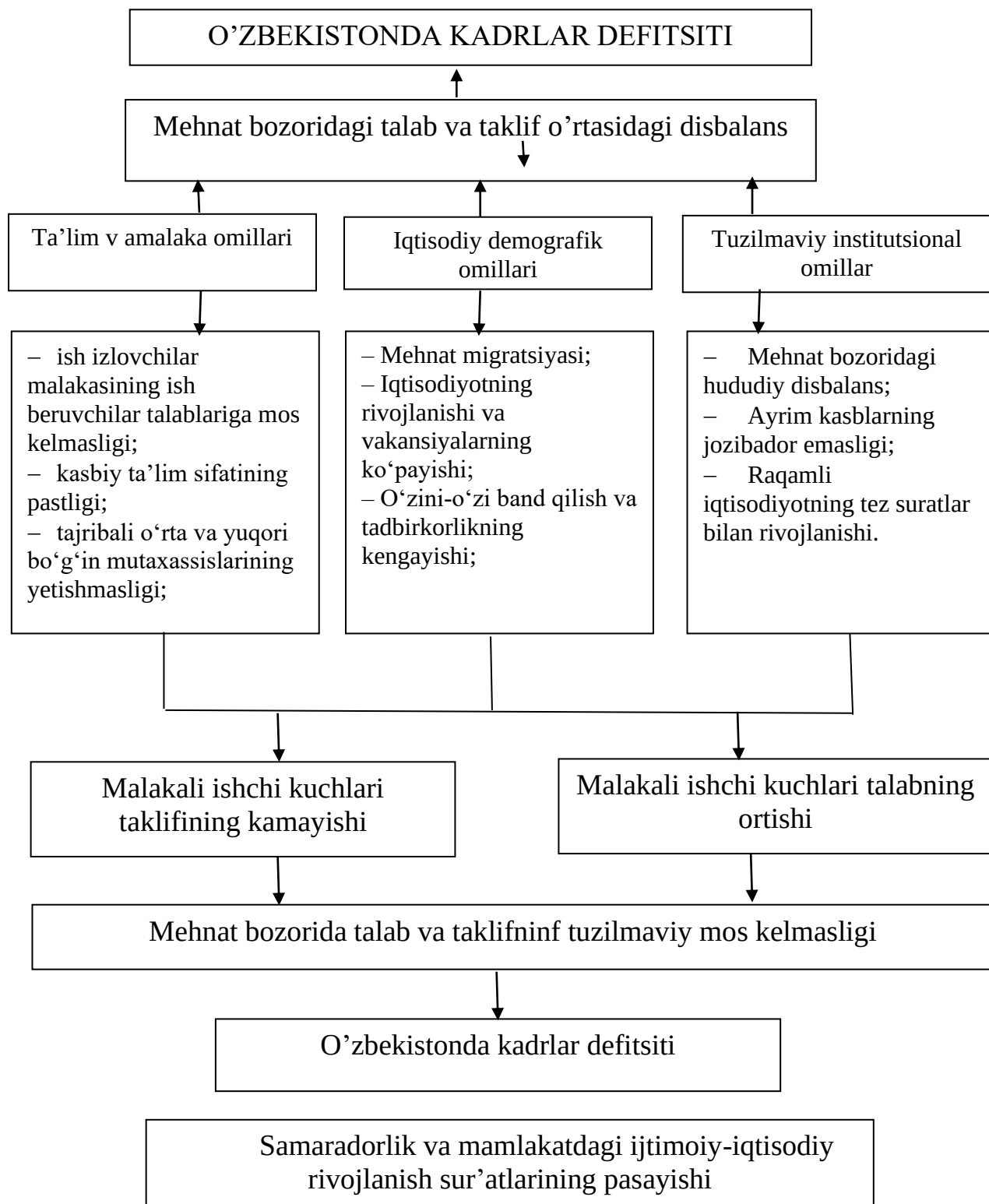
Manba: Muallif tomonidan tuzilgan

Koʻrib turganimizdek, Toshkent shahrida 121,4 mingta boʻsh ish oʻrni mavjud boʻlishiga qaramasdan, ishsizlar soni 63,3 ming nafarni tashkil etadi. Xuddi shunday holat Toshkent viloyati, Samarqand va Fargʻona viloyatlarida ham kuzatiladi. Bu esa mamlakatda ish oʻrinlari yetishmasligidan koʻra, mavjud ish oʻrinlari talablari bilan ishsiz aholining malakasi, kasbiy tayyorgarligi va kompetensiyalari oʻrtasida nomutanosiblik mavjudligini koʻrsatadi.

Shunday qilib, nima uchun mehnat bozorida bunday xolat sodir boʻlmoqda? Nima uchun ish beruvchilar xodim topa olmaydilar, ish izlovchilar esa ish topa olmaydilar?

Tahlil natijalari Oʻzbekiston mehnat bozoridagi asosiy muammo yangi ish oʻrinlari yaratishdan koʻra, kadrlar sifatini iqtisodiyot ehtiyojlariga moslashtirish, kasbiy qayta tayyorlash tizimini takomillashtirish, taʼlim muassasalari va ish beruvchilar oʻrtasidagi hamkorlikni kuchaytirish hamda hududiy mehnat mobilligini oshirish bilan bogʻliq ekanligini tasdiqlaydi. Respublikada yuqori ishsizlik va bir vaqtning oʻzida katta miqdordagi boʻsh ish oʻrinlarining mavjudligi mamlakat mehnat bozorida tarkibiy nomutanosiblik saqlanib qolayotganligining muhim belgisi hisoblanadi.

Xususan, rasmiy statistikaga koʻra hammasi yaxshidek koʻrinadi: ish izlovchilarda diplomlar va sertifikatlar bor, ammo bitiruvchi bozorga kirishi bilanoq, hamma narsa boshqacha ekanligi, real hayotda hamma narsa boshqacha ekanligi ayon boʻlmoq. Taʼlim muassasasi taqdim etadigan bilimlar koʻpincha biznes talablaridan orqada qolayotganligi, bugungi kunda ish beruvchilar tomonidan qoʻyilayotgan yuqori talablar tufayli kompaniyalar malakali xodimlarning jiddiy tanqisligini boshdan kechirmoqda. (4-rasm)



4-rasm. O'zbekiston mehnat bozoridagi disbalans omillari va oqibatlari

Manba: Muallif tomonidan tuzilgan

Bugungi kunda ish izlovchilarning ham talablari oshib bormoqda. Yosh mutaxassislar ish joyida munosib maosh, karyerada tez o'sish, moslashuvchan ish grafigi, qiziqarli vazifalarni kutishadi. Ularda turli raqamli platformalar yordamida tez tajribaga ega bo'lish va ko'nikmalarni shakllantirish

mumkinligiga ishonch va bira to'la yuqori lavozimlarni egallash ishtiyoqi kuchli bo'lib, bularning hammasi ishga joylashish imkoniyatlarini pasaytiradi.

Bundan tashqari ish beruvchilarning yuqori talabi ular tomonidan yaratilayotgan sharoitlarga mos kelmaslik xolatlarini kuzatish mumkin. Ish beruvchilarning hammasi ham o'rtacha ish haqi taklif qilishga, xodimlarni o'qitishga, qulay mehnat sharoitlarini yaratishga tayyor emas. Kompaniyada tartib, qarorlarni qabul qilishdagi shaffoflik va o'zaro hurmat bo'lmaganda, xodimlarning ish joylaridan bo'shab ketishlari tabiiy xol.

4-rasmda kadrlar tanqisligi va ishsizlik xolatining mavjudligi nafaqat paradoks xolat bo'lib qolishi, balki iqtisodiyotga ham salbiy ta'sir qilishi mumkinligi keltirilgan. Xususan, mehnat bozoridagi mazkur nomutanosiblik quyidagi salbiy oqibatlarni keltirib chiqaradi:

- mehnat unumdorligining pasayishi;
- ishlab chiqarish quvvatlaridan to'liq foydalanilmasligi;
- iqtisodiy o'sish sur'atlarining cheklanishi;
- ishlab chiqarish xarajatlarining ortishi;
- xorijiy investisiyalarni jalb qilish imkoniyatlarining qisqarishi;
- aholi daromadlari va turmush darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi.

Olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda kadrlar tanqisligi va ishsizlik muammolari bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ular mehnat resurslarining mutlaq yetishmasligi bilan emas, balki mehnat bozorida talab va taklif o'rtasidagi tarkibiy nomutanosiblik natijasida yuzaga kelmoqda.

O'zbekistonning zamonaviy mehnat bozorida diplomlar emas, balki aniq ko'nikmalar muhim ahamiyatga ega. Universitetlar va kollejlarda biznes bilan yanada yaqinroq hamkorlik qilishlari kerak: dasturlarni qayta ko'rib chiqish, mashg'ulotlarni amaliyotga yaqinlashtirish va tajribali mutaxassislarni o'quv jarayonlariga keng jalb qilish.

Munosib xodimlarni jalb qilish va saqlab qolishni istagan ish beruvchilar nafaqat maoshlarni, balki aniq shartlar va qoidalarini, o'yinning shaffof qoidalarini, o'sish imkoniyatlarini va ijobiy ish muhitini ham taklif qilishlari kerak. Ustozga ega bo'lgan, qadrlanadigan va moslashishga yordam berilgan xodimlar uzoqroq qolishlari va yaxshiroq ishlashlari ehtimoli ko'proq. Bundan tashqari ish beruvchilar o'z mehnat jamoalari ehtiyojlarini o'rganishlari kerak, chunki bugungi kunda o'zaro munosabatlar va empatiya tartibli ish yuritish va vazifalarni o'z vaqtida bajarilishidan ustunroq bo'lib bormoqda.

Shu bilan birga, ish izlovchilarning ham mehnat bozorida faol bo'lishi talab etiladi. Ish topishdagi muammolarni davlat, mehnat bozori yoki omadsizlikda ko'rish eng noto'g'ri fikrlash bo'ladi. Agar ish izlovchi rivojlanishga, berilayotgan takliflarga tez moslashishga, yangiliklardan qo'rqqanlikka tayyor bo'lsa mos ish joyini topish osonlashadi.

Davlat tomonidan ishsizlarni qayta o'qitish, subsidiyalar ajratish va nafaqalar kabi ko'plab dasturlar mavjud bo'lib, lekin ularning chinakamiga qulay va samarali ekanligiga aholining ishonchi pastligicha qolmoqda.

Shunday qilib, kadrlar yetishmasligi va ishsizlik paradoksini hal qilishda har bir tomon – ta’lim, biznes, davlat va ish qidiruvchilarning o’zlari harakat qilishlari lozim. Bu harakatlarni amalga oshirishning asosiy yo’nalishlari sifatida:

- ta’lim tizimini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish;
- dual ta’limni rivojlantirish;
- qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimini takomillashtirish;
- raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish;
- mehnat resurslarining hududiy harakatchanligini oshirish;
- kadrlar prognozini shakllantirish va mehnat bozorini doimiy monitoring qilish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Xulosa

O’zbekiston mehnat bozorida bir vaqtning o’zida ham kadrlar tanqisligi, ham ishsizlikning mavjudligi mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish bo’yicha kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirishni talab etadi. Mazkur muammoni hal etish nafaqat aholi bandligini ta’minlash, balki iqtisodiyotning barqaror o’sishi, investision jozibadorligini oshirish va inson kapitalidan samarali foydalanish uchun ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Avvalo, ta’lim tizimini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish zarur. Oliy va kasb-hunar ta’limi muassasalarida qabul parametrlarini iqtisodiyot tarmoqlarining real ehtiyojlari asosida shakllantirish, ta’lim dasturlarini ish beruvchilar ishtirokida qayta ko’rib chiqish va amaliy ko’nikmalarni shakllantirishga qaratilgan o’quv dasturlarini joriy etish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Ikkinchidan, dual ta’lim tizimini keng joriy etish talab etiladi. Talabalarning ta’lim jarayonida ishlab chiqarish korxonalarida amaliy tajriba orttirishi ularning kasbiy kompetensiyalarini oshiradi hamda bitiruvchilarning mehnat bozoriga tezroq moslashish imkoniyatini yaratadi. Shuningdek, ish beruvchilarning kadrlar tayyorlash jarayonida bevosita ishtirokini ta’minlash mehnat bozori ehtiyojlari va ta’lim natijalari o’rtasidagi uzilishni qisqartiradi.

Uchinchidan, aholini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini rivojlantirish lozim. Raqamli iqtisodiyot sharoitida kasb va kompetensiyalarga bo’lgan talab tez o’zgarib bormoqda. Shu bois mehnat bozorida raqobatbardosh bo’lmagan aholi qatlamlarini, xususan, ishsizlar, yoshlar va mehnat migrantlarini qisqa muddatli kasbga o’qitish dasturlarini kengaytirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi.

To’rtinchidan, mehnat bozorini raqamlashtirish va kadrlarga bo’lgan ehtiyojni prognoz qilish tizimini takomillashtirish zarur. Iqtisodiyot tarmoqlari va hududlar kesimida kadrlarga bo’lgan qisqa va uzoq muddatli ehtiyojni prognoz qilish kelgusida kadrlar tanqisligi va ishsizlik xavfini kamaytirish imkonini beradi. Shu maqsadda milliy mehnat bozori monitoringi va «Big Data» texnologiyalariga asoslangan axborot tizimlarini rivojlantirish maqsadga muvofiqdir.

Beshinchidan, mehnat resurslarining hududiy harakatchanligini oshirish muhim ahamiyatga ega. Ayrim hududlarda mehnat resurslari ortiqcha bo'lgan bir vaqtda, boshqa hududlarda malakali kadrlarga ehtiyoj yuqori bo'lib qolmoqda. Shu munosabat bilan ichki mehnat migratsiyasini rag'batlantirish, xizmat uylari va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish hamda hududlararo bandlik dasturlarini amalga oshirish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Oltinchidan, yoshlar va xotin-qizlar bandligini ta'minlash bo'yicha manzilli chora-tadbirlarni kuchaytirish talab etiladi. Yoshlarni zamonaviy kasblarga va xorijiy tillarga o'qitish, startup loyihalarini qo'llab-quvvatlash, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish hamda masofaviy ish shakllarini kengaytirish aholi bandligini oshirishning muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Yettinchidan, ish beruvchilarning inson kapitaliga investisiyalarini rag'batlantirish lozim. Korxonalar tomonidan xodimlarni o'qitish, qayta tayyorlash va kasbiy rivojlantirishga yo'naltiriladigan xarajatlarni qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini joriy etish kadrlar tanqisligini kamaytirishga xizmat qiladi.

Shuningdek, iqtisodiyot tarmoqlari uchun milliy malakalar tizimini takomillashtirish, kasb standartlarini muntazam yangilab borish va ta'lim muassasalari, davlat organlari hamda biznes subyektlari o'rtasida samarali hamkorlik mexanizmlarini shakllantirish zarur.

Umuman olganda, O'zbekistonda kadrlar tanqisligi va ishsizlik muammolarini hal etish faqat yangi ish o'rinlari yaratish bilan cheklanib qolmasligi lozim. Asosiy e'tibor mehnat bozoridagi tarkibiy nomutanosibliklarni bartaraf etish, inson kapitali sifatini oshirish va iqtisodiyot ehtiyojlariga mos raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashga qaratilgan kompleks siyosatni amalga oshirishga qaratilishi maqsadga muvofiqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati

1. Sh.Mirziyoyev. Bitiruvchilar bandligini ta'minlash bo'yicha yangi yondashuvlar belgilandi. <https://president.uz/uz/lists/view/8372>
2. Mirziyoyev Sh.M.
3. Keynes J.M. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan, 1936.
4. Mankiw N.G. *Principles of Economics*. 10th ed. Boston: Cengage, 2021.
5. Schultz T.W. *Investment in Human Capital*. New York: Free Press, 1971.
6. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
7. Acemoglu D., Autor D. Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings // *Handbook of Labor Economics*. 2011. Vol. 4.
8. International Labour Organization. *Skills Mismatch and Labour Market Outcomes*. Geneva, 2023.

9. OECD. *Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. Paris, 2023.
10. World Bank. *World Development Report 2024: The Middle-Income Trap*. Washington DC, 2024.
11. Abduraxmonov Q.X. *Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot*. Toshkent: Fan, 2019.
12. Abduraxmanov K. X. *Iskusstvennyy intellekt-osnova ustoychivogo razvitiya ekonomiki*. – 2023..
13. Xolmo'minov R.I. *Mehnat bozori iqtisodiyoti*. Toshkent, 2018.
14. Bakhodirovich G. S. et al. Change of professions and skills in the field of tourism under the influence of artificial intelligence //Labor economics and human capital. – 2024. – T. 3. – №. 4. – S. 6-19..
15. Akbarovna B.I. Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarining ta'lim tizimida tadbirkorlik faoliyatiga kasbiy tayyorlash tajribalari //Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali. – 2025. – T. 4. – №. 2. – S. 53-65.
16. Итоги года в HR: дефицит кадров, мировой отказ от мигрантов и влияние грязного воздуха// <https://www.spot.uz/ru/2025/12/19/hr-year/>
17. www.mehnat.uz - O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ochiq ma'lumotlari
18. www.stat.uz- O'zbekiston Respublikasi milliy statistika qo'mitasi ochiq ma'lumotlari.