



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



TA'LIM TIZIMI VA MEHNAT BOZORI O'RTASIDAGI MUTANOSIBLIKNING NAZARIY ASOSLARI

Akbarova Iroda Samatovna
abbosovzuhridin@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur maqolada ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi mutanosiblikni ta'minlashning nazariy asoslari tadqiq etilgan. Ta'lim tizimining mehnat bozori talablariga mos kadrlar tayyorlashdagi o'rni, mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifning shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar hamda ta'lim va bandlik o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikning iqtisodiy mazmuni yoritilgan. Inson kapitali, mehnat bozori, ta'lim iqtisodiyoti va kompetensiyaga asoslangan yondashuvlar asosida ta'lim mazmuni bilan ish beruvchilar talablari o'rtasidagi nomutanosiblik sabablari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: ta'lim tizimi, mehnat bozori, mutanosiblik, inson kapitali, ishchi kuchi, kompetensiya, bandlik, yoshlar bandligi, kasbiy ko'nikmalar, ta'lim–kompetensiya–bandlik.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ МЕЖДУ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ И РЫНКОМ ТРУДА

Акбарова Ирода Саматовна
abbosovzuhridin@gmail.com

Аннотация. В статье исследованы теоретические основы обеспечения соответствия между системой образования и рынком труда. Раскрыта роль системы образования в подготовке кадров, соответствующих требованиям рынка труда, а также рассмотрены факторы формирования спроса и предложения на рабочую силу и экономическое содержание взаимосвязи между образованием и занятостью. На основе теорий человеческого капитала, рынка труда, экономики образования и компетентностного подхода проанализированы основные причины несоответствия между содержанием образования и требованиями работодателей.

Ключевые слова: система образования, рынок труда, соответствие, человеческий капитал, рабочая сила, компетенции, занятость, занятость молодежи, профессиональные навыки, образование–компетенции–занятость.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE BALANCE BETWEEN THE EDUCATION SYSTEM AND THE LABOR MARKET

Akbarova Iroda Samatovna
abbosovzuhridin@gmail.com

Abstract. This article examines the theoretical foundations of ensuring alignment between the education system and the labor market. It highlights the role of the education system in preparing specialists who meet labor market requirements and examines the factors influencing the formation of labor supply and demand, as well as the economic relationship between education and employment. Based on the theories of human capital, labor markets, the economics of education, and the competency-based approach, the study

analyzes the main causes of the mismatch between educational content and employers' requirements.

Keywords: education system, labor market, alignment, human capital, labor force, competencies, employment, youth employment, professional skills, education-competencies-employment.

Kirish

Jahon iqtisodiyotida yuz berayotgan tarkibiy o'zgarishlar, raqamli transformatsiya, innovatsion rivojlanish hamda demografik jarayonlarning jadallashuvi mehnat bozoriga yangi talablarni shakllantirmoqda. Natijada ta'lim tizimi oldida nafaqat malakali mutaxassislarni tayyorlash, balki ularning bilim, ko'nikma va kompetensiyalarini mehnat bozori ehtiyojlari bilan uyg'unlashtirish vazifasi ham dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Ayniqsa, yoshlar bandligini ta'minlash, ularning mehnat bozoriga muvaffaqiyatli kirib borishini qo'llab-quvvatlash hamda iqtisodiyot tarmoqlarini zamonaviy kompetensiyalarga ega inson resurslari bilan ta'minlash ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi mutanosiblikni ta'minlash zaruratini kuchaytirmoqda.

Yoshlar bandligi umumiy bandlik tushunchasining tarkibiy qismi bo'lib, o'ziga xos ijtimoiy-demografik xususiyatlarga ega alohida kategoriya sifatida ajratib ko'rsatiladi. Yoshlar bandligi deganda, mehnatga layoqatli yosh avlodning (odatda 14-30 yosh oralig'idagi fuqarolarning) ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, tadbirkorlik yoki boshqa qonuniy faoliyat turlari bilan barqaror shug'ullanishi, shu orqali o'zining moddiy ehtiyojlarini qondirishi va jamiyat hayotida faol ishtirok etishi tushuniladi^{26;27}. Yoshlar bandligining o'ziga xosligi shundaki, bu toifa mehnat bozoriga birinchi marta kirib kelayotgan, tajribaga ega bo'lmagan, ko'pincha ta'lim jarayonini mehnat faoliyati bilan qo'shib olib borishga majbur bo'lgan ijtimoiy guruhni tashkil etadi²⁸.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Xorijlik iqtisodchi Yu.B. Rubin tadqiqotlari mehnat bozorida munosabatlarning turli rivojlanish bosqichlarida amal qilgan oliy ta'lim xizmatlarini tashkil etish modellari o'rganilgan. Uzoq xorijlik iqtisodchi olimlardan E.Vuds va K.Metsgerlar o'z ilmiy tadqiqotlarida insonni kapital sifatida baholab uni mehnat resursida simmetrik tarzda “qadrsizlanish”, “saqlash”, “ishdan chiqish” kabi kategoriyalarda o'rganadilar. Inson kapitalini saqlanishi ish xaqidan insonning tovar va xizmatlar iste'moliga xarajatlari bilan asoslanadi. Uning qadrsizlanishi va ishdan chiqishi esa o'rtacha daromadlar darajasi bilan asoslanadi: mazkur faktorlar (qadrsizlanish va ishdan chiqish) yosh jihatdan katta va nisbatan yosh ishchi hodimlarning o'rtacha yillik daromadlari hajmining orasidagi farq bilan xarakterlanadi. Yosh jihatdan katta ishchi xodimlar o'zlaridan yosh va sog'lig'i jihatdan

²⁶ O'zbekiston Respublikasi “Aholi bandligi to'g'risida”gi Qonun, O'RQ-642-son, 20.10.2020.Lex.uz

²⁷ <https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/63005>

²⁸ International Labour Organization (ILO). Global Employment Trends for Youth.

mukammalroq bo'lgan yoshroq kadrlarga nisbatan kamroq ish haqi oladilar. Chunki yoshlar kelajakda o'zidan avvalgi avlodning malaka va ko'nikmalarini o'zlashtirish hisobiga o'zlarining o'rtacha yillik daromadlarini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladilar va keksalar esa asta sekin ishdan chiqa boshlaydilar.

MDHdan rossiyalik iqtisodchi L.V. Zaxarova “ta’lim xizmatlari bozorining rivojlanish xususiyatlari, ta’lim xizmatlari va mutaxassislar mehnat bozorining o’zaro bog’liqligi, ta’lim xizmatlari va mutaxassislar mehnat bozorining o’zaro bog’liqligi, ta’lim xizmatlari tushunchasining mohiyati, mazmuni va tasnifi, ta’lim xizmatlari bozorida raqobatni shakllanishi, ta’lim xizmatlariga talab va taklifning shakllanishi, oliy ta’lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirish” masalalarini o’rgangan²⁹. Jacob Mincer esa inson kapitalining iqtisodiy samaradorligini empirik modellashtirdi. U ishlab chiqqan daromad funksiyasi (Mincer earnings function) ta’lim yillari va ish tajribasi daromadlar darajasiga sezilarli ta’sir ko’rsatishini isbotladi. Mazkur model bugungi kunda ham mehnat iqtisodiyoti bo’yicha ilmiy tadqiqotlarda keng qo’llanilmoqda (Mincer, 1974)³⁰.

O’zbekistonlik iqtisodchi olim Q.X. Abdurahmonov O’zbekistonda "Mehnat iqtisodiyoti" yo'nalishidagi ilmiy maktabni yaratgan yetakchi olim hisoblanib, ushbu maktabda 12 nafar fan doktori va 18 nafar fan nomzodiga ilmiy rahbarlik qilgan. Uning "Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot)" darsligi³¹ 2004 yilda birinchi marta, so'ngra 2009 va 2019 yillarda qayta ishlangan va to'ldirilgan holda nashr etilgan bo'lib, so'nggi nashrida strategik taraqqiyot jarayonida shakllanayotgan innovatsion va "raqamli iqtisodiyot"dagi mehnat munosabatlari, mehnat bozorining xususiyatlari, virtual bandlik va masofadan ishlash, bandlikning beqaror shakllari kabi zamonaviy tushunchalar yoritilgan³². Shuningdek, u Q.X. Abdurahmonov va A.A. Haitov hammuallifligida "Mehnat bozori va aholini ish bilan ta'minlash muammolari" (2010) nomli ishida ushbu masalalarni chuqurroq tadqiq etgan³³.

S. G'ulomov O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining akademigi sifatida "Menejment va biznes asoslari" (Toshkent, 1997) darsligining umumiy tahriri ostida kadrlarni boshqarish va tashkiliy-iqtisodiy salohiyatni rivojlantirish masalalarini ishlab chiqqan³⁴.

²⁹ MEHNAT BOZORI TALABLARIGA OLIY TA'LIM XIZMATLARI MODELLARINI MOSLASHTIRISH, Rejapov Xayrillo Xikmatullayevich Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universiteti Makroiqtisodiyot kafedarsi dotsenti v.b., PhD. Toshkent, O'zbekiston, "Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar" (Economics and Innovative Technologies) ilmiy elektron jurnali

³⁰ Mincer J. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.

³¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт): Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2004. – 670 б.

³² Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси ФА «Fan» нашриёти, 2019. – 386 б.

³³ Абдурахмонов Қ.Х., Ҳайтов А.А. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. – Т.: РИА ТФ, 2010. – 72 б.

³⁴ S.G'ulomov. *Menejment va Biznes asoslari Darslik*. Toshkent – “Mehnat” - 1997

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda quyidagi ilmiy usullardan foydalanildi: tahlil va sintez usuli – ta’lim tizimi va mehnat bozori o’rtasidagi mutanosiblikni baholash tizimlarini o’rganish, taqqoslash usuli orqali yoshlar bandligiga ta’sir etuvchi modellari samaradorligini solishtirish, kuzatuv usuli bilan qarorlar yoshlar bandligini ta’minlashning amaliy mexanizmlari jarayonlarini o’rganish, tizimli yondashuv asosida yagona tizim sifatida ko’rib chiqildi.

Tahlil va natijalar

Oliy ta’lim va mehnat bozori o’rtasidagi mutanosiblikni ta’minlash zamonaviy iqtisodiyot sharoitida inson kapitalidan samarali foydalanishning muhim institutsional sharti hisoblanadi. Mazkur mutanosiblik faqatgina oliy ta’lim muassasalarida mutaxassislar sonini oshirish bilan emas, balki ta’lim jarayonida shakllantiriladigan bilim, ko’nikma va kompetensiyalarning mehnat bozorida mavjud va istiqboldagi talabga mosligi bilan belgilanadi. Shu sababli ta’lim tizimining samaradorligini baholashda bitiruvchilar soni bilan bir qatorda ularning mehnat bozoriga kirish imkoniyati, kasbiy mosligi, bandlik darajasi va mehnat unumdorligi kabi ko’rsatkichlardan foydalanish zarur.

Ta’lim va mehnat bozori o’rtasidagi munosabatni izohlashda inson kapitali nazariyasi fundamental nazariy asoslardan biri sifatida namoyon bo’ladi. T.Shuls va G.Bekker tomonidan rivojlantirilgan ushbu yondashuvga ko’ra, ta’lim va kasbiy tayyorgarlikka sarflangan mablag’lar insonning ishlab chiqarish salohiyatini oshiruvchi investitsiya sifatida qaraladi. Insonning bilim va malaka darajasining ortishi uning mehnat unumdorligini oshiradi, bu esa o’z navbatida yuqori daromad olish imkoniyatlarini kengaytiradi. Demak, ta’lim tizimining iqtisodiy samarasi faqat ta’lim xizmatining o’zida emas, balki ta’lim natijasida shakllangan inson kapitalining mehnat bozorida qay darajada samarali realizatsiya qilinishida namoyon bo’ladi. Mazkur yondashuvdan kelib chiqib, ta’lim tizimi va mehnat bozori o’rtasidagi mutanosiblikni “ta’lim – kompetensiya – bandlik – mehnat unumdorligi” zanjiri orqali ifodalash mumkin. Ta’lim jarayonida berilayotgan bilim va amaliy ko’nikmalar ish beruvchilar talab qilayotgan kompetensiyalarga qanchalik yaqin bo’lsa, bitiruvchining ishga joylashish ehtimoli shunchalik yuqori bo’ladi. Mazkur jarayonni mehnat bozori segmentatsiyasi nazariyasi ham to’ldiradi. Ushbu nazariyaga muvofiq, mehnat bozori yagona va bir hil tuzilma emas, balki ish o’rinlarining malaka talabi, mehnat sharoitlari, ish xaqi va bandlik barqarorligi bilan farqlanuvchi segmentlardan tashkil topadi. Oliy ta’lim bitiruvchisining diplomga ega bo’lishi uning avtomatik ravishda yuqori sifatli va barqaror ish o’rniga ega bo’lishini anglatmaydi. Bitiruvchining mehnat bozoridagi pozitsiyasi uning kasbiy kompetensiyalari, amaliy tajribasi, raqamli va kommunikativ ko’nikmalari hamda ish beruvchi talablariga mosligi bilan belgilanadi. Shunday ekan, oliy ta’lim tizimining asosiy vazifalaridan biri faqat diplom mutaxassis tayyorlash emas, balki mehnat bozorining tegishli segmentlarida talab qilinadigan kompetensiyalarga ega kadrlarni

shakllantirishdan iborat. Yoshlar bandligini oshirish siyosatida ta’lim yo’nalishlari tarkibini mehnat bozori talabining tarkibiy o’zgarishlari bilan muvofiqlashtirish muhim hisoblanadi.

Xalqaro tajriba ushbu nazariy xulosalarni institutsional mexanizmlar orqali amalga oshirish mumkinligini ko’rsatadi. Germaniya, Avstriya va Shveysariyada rivojlangan dual ta’lim modeli nazariy bilimlarni ishlab chiqarish amaliyoti bilan integratsiyalashga asoslanadi. Mazkur modelning iqtisodiy mohiyati ta’lim jarayonida shakllangan inson kapitali ish joyidagi real faoliyat bilan bog’lashdan iborat. Natijada ta’lim muassasasi, ish beruvchi va o’quvchi o’rtasida mehnat bozori talablariga mos kompetensiyalarni shakllantirishga yo’naltirilgan institutsional aloqa yuzaga keladi. O’zbekiston sharoitida ham ta’lim mazmunini mehnat bozori talablariga moslashtirish, dual ta’lim elementlarini kengaytirish, kasbiy standartlarni takomillashtirish va ish beruvchilarni ta’lim dasturlarini ishlab chiqish jarayoniga faol jalb etish ta’lim-mehnat bozori nomuvofiqligini kamaytirishning muhim yo’nalishlari hisoblanadi. Bunda xalqaro standartlarni to’g’ridan-to’g’ri ko’chirish emas, balki ularning institutsional mexanizmlarini O’zbekiston iqtisodiyotining tarmoq tarkibi, hududiy mehnat bozorlari va ish beruvchilarning real ehtiyojlariga moslashtirish muhimdir. Bu esa mamlakatning xalqaro mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirishi mumkin³⁵.

Yoshlar bandligi darajasi turli xil obyektiv va subyektiv omillar ta’sirida shakllanadi. Ilmiy tadqiqotlar tahlili asosida bu omillarni quyidagi asosiy guruhlariga ajratish mumkin:



1-rasm. Ta'lim tizimi va mehnat bozori mutanosibligi asosida yoshlar bandligini oshirishga ta'sir etuvchi omillar

1-rasm. Ta’lim tizimi va mehnat bozori mutanosibligi asosida yoshlar bandligini oshirishga ta’sir etuvchi omillar ³⁶

³⁵ UNIVERSAL JOURNAL OF LAW, FINANCE AND APPLIED SCIENCES ISSN 2992 – 880X <https://science-research.org.uz/index.php/UJLFAS>

³⁶ Muallif ishlanmasi

Yuqorida ko‘rib chiqilgan omillar bir-biri bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, ular yoshlar bandligini murakkab, ko‘p qirrali va dinamik jarayon sifatida shakllantiradi. Shu sababli yoshlar bandligini ta‘minlash bo‘yicha davlat siyosati va amaliy chora-tadbirlar ishlab chiqishda barcha ushbu omillarni kompleks tarzda hisobga olish zarurati yuzaga keladi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”³⁷gi qarori hamda yoshlarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risidagi qarorlar yoshlar bandligini ta‘minlashning amaliy mexanizmlarini — jumladan, “Yoshlar daftari”ga kiritilgan yoshlarni qo‘llab-quvvatlash, kasb-hunarga o‘qitish, subsidiya va imtiyozli kreditlar ajratish tizimini belgilab berdi. “Yoshlar — kelajagimiz” davlat dasturi va tegishli jamg‘arma faoliyati doirasida yosh tadbirkorlarni qo‘llab-quvvatlash, yangi ish o‘rinlari yaratish va uyushmagan yoshlar bandligini ta‘minlashga qaratilgan chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

Xulosa va takliflar

Shunday qilib, ta‘lim tizimi va mehnat bozori o‘rtasidagi mutanosiblik mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta‘minlovchi muhim omillardan biri hisoblanadi. Ta‘lim tizimida tayyorlanayotgan mutaxassislar tarkibi, ularning kasbiy kompetensiyalari va amaliy ko‘nikmalari mehnat bozorining real va istiqboldagi talablariga qanchalik mos bo‘lsa, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi va yoshlarning munosib ish bilan ta‘minlanish imkoniyatlari shunchalik yuqori bo‘ladi. Shu nuqtayi nazardan, ta‘lim tizimi va mehnat bozori o‘rtasidagi nomutanosiblikni kamaytirish nafaqat bitiruvchilar bandligini ta‘minlash, balki iqtisodiyot tarmoqlarini malakali kadrlar bilan ta‘minlashning ham muhim sharti hisoblanadi.

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ta‘lim tizimi va mehnat bozori o‘rtasidagi nomutanosiblik, avvalo, ta‘lim dasturlarining mehnat bozori talablariga yetarlicha moslashtirilmaganligi, ayrim kasb va mutaxassisliklar bo‘yicha kadrlar tayyorlash hajmi bilan mavjud ish o‘rinlari o‘rtasidagi tafovut, bitiruvchilarning amaliy va zamonaviy kompetensiyalari yetarli darajada shakllanmaganligi hamda ta‘lim muassasalari va ish beruvchilar o‘rtasidagi hamkorlikning sustligi bilan bog‘liq. Shuningdek, mehnat bozoridagi tarkibiy o‘zgarishlar, raqamlashtirish va yangi kasblarning paydo bo‘lishi ta‘lim tizimidan doimiy ravishda yangilanib borishni talab etmoqda.

Takliflar:

1. Ta‘lim yo‘nalishlari va mutaxassisliklari tarkibini mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlari asosida muntazam qayta ko‘rib chiqish.
2. Mehnat bozori talabini prognozlash asosida kadrlar tayyorlash parametrlarini shakllantirish.
3. OTM va ish beruvchilar o‘rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish hamda dual ta‘lim va amaliyot dasturlarini kengaytirish.

³⁷ O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarori.

4. Bitiruvchilarning bandligi va mutaxassisligi bo'yicha ishga joylashishini monitoring qilishning yagona tizimini joriy etish.
5. Ta'lim dasturlarida zamonaviy kasbiy, raqamli va soft skills kompetensiyalarini rivojlantirishga ustuvor ahamiyat berish.
6. Ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasida muntazam axborot almashinuvini ta'minlaydigan institutsional mexanizmlarni takomillashtirish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi. “Aholi bandligi to'g'risida”gi Qonun. O'RQ-642-son, 20.10.2020.
2. O'zbekiston Respublikasi. “Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida”gi Qonun. O'RQ-406-son, 14.09.2016.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. “O'zbekiston – 2030” strategiyasi to'g'risidagi PF-158-son Farmon, 11.09.2023.
4. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Yoshlar statistikasi. – Toshkent.
5. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Fan, 2019.
6. G'ulomov S.S. Innovatsion iqtisodiyot. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2012.
7. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – Chicago: The University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
8. Schultz T.W. Investment in Human Capital. – The American Economic Review, 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.
9. Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings. – New York: National Bureau of Economic Research, 1974. – 152 p.
10. Keynes J.M. The General Theory of Employment, Interest and Money. – London: Macmillan, 1936. – 403 p.
11. OECD. Education at a Glance 2024: OECD Indicators. – Paris: OECD Publishing, 2024.
12. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington, DC: World Bank, 2019.