

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ БИТИРУВЧИЛАРИНИ ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ: МУАММОЛАР, ОМИЛЛАР ВА ИМКОНИАТЛАР

Бакиева Ирода Акбаровна¹
Аминбоев Жасурбек Равшанбек ўғли²

¹Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш кафедраси доценти, и.ф.н., доцент
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй

²Тошкент давлат иқтисодиёт университети
Инсон ресурсларини бошқариш мутахассислиги магистри
Ўзбекистон, 100066, Тошкент шаҳар, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй

Аннотация. Мақолада олий таълим муассасалари битирувчиларининг эгаллаган касблари бўйича ишга жойлашиш муаммолари ҳамда уларни келиб чиқиш сабаблари ўрганилган, ишга жойлашишга тўсиқ бўлувчи айрим омиллар аниқланган ва битирувчиларнинг ишга жойлашиши тизимини такомиллаштириш йўллари таклиф этилган.

Калит сўзлар: ёш мутахассислар, меҳнат бозори, иш билан бандлик, ишсизлик, иш ўринлари

Abstract. The article studies the problems of employment of university graduates in their specialty, as well as the reasons for their occurrence, deterrents to the employment of graduates were identified and proposals were made to improve the system of employment of graduates

Keywords: young professionals, labor market, employment, unemployment, workplace

Кириш

Республика иқтисодиётида олиб борилаётган инновацион ривожлантириш жараёнлари меҳнат бозоридаги вазиятга, айниқса унга биринчи бор кириб келаётган ёшларни эгаллаган касблари ёки ўз қизиқишлари бўйича ишга жойлашишига таъсир ўтказмоқда. Ўзбекистонда ҳар йили 600 мингдан ортиқ ёшларнинг меҳнат бозорига кириб келиши аҳоли бандлигига кўмаклашиш, янги иш жойларини ташкил этиш, халқаро стандартлар асосида касб-хунар ва олий маълумотли кадрлар тайёрлаш масаласини тобора долзарб вазифага айлантирмоқда.

Ўзбекистоннинг 2022-2026 йилларга мўлжалланган тараққиёт стратегияси ва уни 2022 йил – “Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили”да амалга оширишга оид давлат дастурида инсон капиталини ривожлантириш ва адолатли ижтимоий сиёсат юритиш масалалари устувор вазифалар сифатида белгиланган. Айниқса, тараққиёт стратегиясининг тўртинчи устувор вазифасида белгиланган асосий мақсадларда таълим соҳасини ривожлантиришга катта урғу берилган [1]. Бу борада олий таълим соҳасини ривожлантириш бўйича ҳам мамлакатимизда таълим сифатини баҳолашни халқаро

стандартларга мослаштириш, замонавий билим ва юксак маънавий-ахлоқий фазилатларга эга, мустақил фикрлайдиган юқори малакали кадрлар тайёрлаш жараёнини сифат жиҳатидан янги босқичга кўтариш, инновацион илм-фан ютуқларини амалиётга татбиқ этишнинг самарали механизмларини яратиш орқали таълим муассасаларининг илмий салоҳиятини ошириш борасида кенг қамровли ишларни амалга ошириш бошлаб юборилган. Жумладан, янги таҳрирдаги Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонунининг қабул қилиниши, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-сон Фармонининг тасдиқланиши бунинг яққол исботидир.

Олиб борилаётган кенг кўламли ислохотларга қарамай ҳозирги кунда ўрта ва ўрта махсус таълим муассасаларини битирган ёшларнинг аксарияти келажакдаги эгаллайдиган касбий соҳасининг қандай бўлишидан қатъий назар олий таълим муассасаларида ўқиш истаги билан ўқишни давом эттириши, натижада ёш мутахассисларнинг эгаллаган касблари бўйича иш жойининг етишмаслиги, уларнинг таклиф этилаётган иш ҳақи ва меҳнат шароитларидан қониқмаслиги, иш берувчилар томонидан қўйилаётган талабларга касбий тайёргарлигининг мос келмаслиги каби бир қанча сабаблар олий маълумотли ёш мутахассисларнинг меҳнат бозорида ишга жойлашиш муаммосини ўта долзарб қилмоқда.

Ўрганилаётган мавзу доирасидаги тадқиқот олий таълим муассасаларини битирувчи ёшларнинг меҳнат бозоридаги иш билан бандлигини таъминлаш масалаларини қамраб олиб, унда ёш мутахассисларнинг ишга жойлашишидаги асосий имкониятлар ва тўсиқлар ўрганилган.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Иш билан бандликни таъминлашнинг назарий асослари иқтисодиёт фанининг машхур намояндалари Дж.Кейнс, А.Маршалл, Дж.Милль, Д.Рикардо, А.Смит, М.Фридман, Ф.Хайек асарларида етарлича акс этган.

Бироқ, ҳозирги кунда иш билан бандликнинг назарий асослари эмас, балки ёш мутахассисларнинг иш билан бандлигини таъминлашдаги маълум муаммолар Ўзбекистон шароитида ҳал этилиши талаб қилинаётган вазифалардан бири бўлиб қолмоқда. Шу жиҳатдан, олий маълумотли битирувчиларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, самарали иш билан бандлик, ёшларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлини ошириш муаммолари Қ.Х.Абдурахмонов [2], З.Я.Худойбердиев [3], Н.Қ.Зокирова [4], Г.Қ.Абдурахмонова [5], Д.А.Насимов [6], Зикрияев З.М. [7], Ғойибназаров С.Б. [8], Л.М.Ашурзода [9] ва бошқаларнинг илмий тадқиқотларида ўрганилган.

Абдурахмонов Қ.Х. фикрича ёшларнинг ижтимоий иқтисодий вазифалари уларнинг мамлакат меҳнат потенциалини шаклланишидаги роли билан

белгиланади. Меҳнат бозорига чиқадиган ва иш билан бандликка кўмаклашиш марказларига мурожат қиладиган ёшларнинг сони кадрларнинг бўшаш кўламига боғлиқ бўлади. Яъни, қайси соҳада кадрларнинг ишдан бўшаши кўпроқ бўлса, шу соҳада ишловчи ёшлар сони ортади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизлик кўламини тартибга солиб туришнинг муҳим усули сифатида ишлаб чиқаришдан ажралган холда таълим оладиганлар сонини кўпайтириш, кичик ёшдаги ва мактабгача ёшдаги болалари бор ёш аёлларга нисбатан эса оилаларига ижтимоий ёрдам беришни яхшилаш йўли билан эришиш мумкинлиги таъкидланади [2]. Олиб борилган тадқиқот давомида ёшларнинг ишдан ажралган ёки ажралмаган холда касбий таълим олиши уларнинг меҳнат фаолияти билан банд бўлиш ҳамда доимий меҳнат даромадига эга бўлишга интилишларини камайтирмаслигини кўрсатди. Шу жиҳатдан, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, ёшлар рақобатбардошлигини ошириш ва ишсизликни камайтиришда муносиб иш ўринларини ташкил этиш масалалари бир гуруҳ бошқа олимларнинг ишларида ҳам ўз аксини топган[4].

Иқтисодчи олимлар Д.Насимов ва З.Зикрияевлар мутахассислар меҳнат бозори категориясини кўриб чиқиб, унда ёш мутахассисларга, яъни олий таълим муассасасини битириб чиққан, касбий билимларга эга, бироқ меҳнат бозорида рақобатлаша олмайдиган ёшларга эътиборнинг камлигини таъкидлайдилар. Улар ўз тадқиқотларида ОТМ битирувчилари – ёш мутахассислар категориясига алоҳида эътибор қаратадилар. Чунки ОТМ битирувчилари меҳнат бозорида бир томондан мутахассислар меҳнат бозорини ташкил қилса, иккинчи томондан ёшлар меҳнат бозорининг ҳам асосини ташкил қилади ва табиий ҳолда улардаги анъаналар таъсирида бўлади [6].

Ёшларда тадбиркорлик қилишга ва ишга жойлашишга етарли кўнималарнинг йўқлиги асосий муаммо ҳисобланиши нуқтаи-назаридан З.Я.Худойбердиев муаллифлар гуруҳи билан биргаликда “Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари” номли ўқув қўлланмасини чоп эттирган бўлиб, қўлланмадан касбий таълим муассасаларини битирувчиларнинг ишга жойлашишига ёрдам бериш кўзда тутилган. Муаллифларнинг фикрича, ёш бўлажак мутахассисларнинг меҳнат бозорида иш топишига хулқ-атвор ва ҳатти-харакатлардаги кўникмаларнинг пастлиги салбий таъсир қилади ва ўз навбатида ёшларнинг ишсизлик даражаси ортиб боради [3].

Шундай қилиб, бугунги кунда кўплаб олимлар ва мутахассислар битирувчиларни иш билан таъминлаш масаласини ўрганмоқдалар, уларни ўрганишнинг асосий мақсади ушбу сегментдаги ишсизлик даражасини пасайтиришдир. Ёш мутахассисларнинг бандлик даражасини ошириш йўлларида бири унга бевосита таъсир кўрсатиши

мумкин бўлган омилларни аниқлашдан иборат бўлиб, бунга олий таълим муассасаси битирувчилари бандлигини тартибга солиш жараёнини шакллантириш ва кейинчалик таҳлил қилиш орқали эришилади.

Тадқиқотлар натижасида олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишга жойлашиши меҳнат бозоридаги талаб ва таклифга, касбга йўналтиришни тўғри олиб бориш, олий таълим муассасаларидаги бўлажак ёш мутахассисларни ўқитиш сифати ҳамда бандликка кўмаклашиш хизматлари фаолияти самарадорлигига боғлиқлиги аниқланди.

Тадқиқот методологияси

Битирувчиларнинг ишга жойлашиш муаммоларини ўрганишда мавжуд вазиятга таъсир этувчи омилларга баҳо бериш зарур. Хорижий тажрибаларнинг кўрсатишича битирувчи ёш мутахассисларининг ишга жойлашиши иқтисодий, ижтимоий, институционал, молиявий ва бошқа бир қанча омилларга боғлиқ. Бу турдаги омиллар бўйича тадқиқот ишларини етарли даражада чоп этилган илмий мақолаларда кўришимиз мумкин. Барча ёндашувлар шартли равишда икки гуруҳга бўлиб ўрганилган. Биринчи гуруҳ қарашлар умумий ғояларга асосланган бўлиб, асосан ёшлар учун мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларнинг мавжудлиги билан, яъни меҳнат бозоридаги вазият, ёшлар учун янги иш ўринларнинг ташкил этилиши, меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланганлиги, молиявий ресурсларга эга бўлиш имкониятининг мавжудлиги ва бошқа шу каби омилларга боғлиқ. Иккинчи гуруҳ омиллар эса таълим сифати, ёшларнинг касбга тўғри йўналтирилганлиги, ёшларнинг бўш иш ўринлари тўғрисида ахборотга эга эканлиги ва х.з.

Биз тадқиқотимизда қуйидаги боғлиқликларга эътибор қаратамиз:

– талабаларнинг касб танлашга тўғри йўналтирилганлиги ҳамда битирувчиларнинг эгалланган касб бўйича меҳнат бозоридаги рақобатбардошлиги;

– олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишга жойлашишида кўрсатилаётган хизматларнинг ривожланганлиги. Давлат ва нодавлат бандлик хизматларини такомиллаштириш битирувчиларнинг ишга жойлашишга самарали таъсир кўрсатади.

Илгари сурилган гипотезамизни текшириш учун тадқиқотимизда маълумотларни таҳлил қилишда тизимли ёндашув, миқдорий ва статистик қиёслаш, социологик сўров ҳамда абстракт-мантиқий билиш усулларидан фойдаланилди. Статистик маълумотлар халқаро ва миллий расмий электрон статистик сайтлар, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларидан олинди.

Таҳлил ва натижалар

Ўзбекистонда таълим тизимини, шу жумладан олий таълимни ривожлантиришга эътибор кучайиб бормоқда. Хусусан, 2021-2022 олий таълим муассасалари сони 154 тани ташкил қилиб, 2011/2012 ўқув йилига нисбатан 2,4 баробарга ошган. Уларда ўқиётган талабалар сони ҳам йилдан йилга ортиб бормоқда, жумладан 2011-2012 ўқув йилида ҳар 10000 аҳолига 86 нафар талаба тўғри келган бўлса, охириги ўқув йилида улар сони мос ҳолда 229 нафар талабани ташкил қилмоқда. 35 миллионлик аҳолига эга республика учун бу кўпми ёки кам? Сон жиҳатдан кўпайиб бораётган талабаларнинг келгусида таълим муассасаларини битириб, ишга жойлашиши масалаласи қандай ҳал этилади? МДХ мамлакатларининг давлатлараро статистика Кўмитаси маълумотларига кўра 2020 йилда ҳар 10000 аҳолига нисбатан Қозоғистонда талабалар сони 305 нафарни, Россияда 277 нафарни, Беларусда 282 нафарни, Арманистонда 269 нафарни, қўшни Тожикистонда 261 нафарни ташкил қилмоқда [11]. Келтирилган маълумотлардан хулоса қиладиган бўлсак Ўзбекистонда олий таълим олишга эҳтиёж етарлича мавжуд. Бироқ, республикада битирувчиларнинг ишга жойлашиш ҳолати қандайлигини билиш учун 1-жадвал маълумотларига муурожаат қиламиз.

1-жадвал

Ўзбекистон Республикаси Олий таълим муассасалари битирувчилари тўғрисида маълумот*

Кўрсаткичлар	Ўқув йиллари					
	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Жами битирувчилар	62461	65223	67546	69802	72424	108241
Улардан						
Бакалавриат босқичи	57449	60077	64114	63865	66643	98177
Ишга жойлашиш даражаси, %	90,1	85,6	81,3	77,2	78,7	
Магистратура босқичи	5012	5146	3432	5937	5781	10064
Ишга жойлашиш даражаси, %	90,3	85,3	82,3	79,1	81,6	

*Изоҳ: битирувчиларни иш билан таъминланганлиги кўрсаткичи мониторинг йилига тегишли

Манба: Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги маълумотлари асосида муаллиф томонидан тузилган

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги маълумотларига кўра, кўрилатган даврда республикада бакалавриат

ва магистратурани битирувчилар сони 73,3 фоизга ортган. Шундан бакалавриятни тугатганлар 70,8 фоизга, магистратура битирувчилари сони 2 баробарга ортган.

Уларнинг ишга жойлашиш ҳолатни кузатадиган бўлсак, тескари тенденцияни кўришимиз мумкин, яъни битирувчиларнинг ишга жойлашиши даражаси пасайиб борган. Бу ҳолат бакалаврият ва магистратурани битирувчилар учун бир хилда тегишли.

Тадқиқот натижаларининг муҳокамаси

Бугунги кунда соҳадаги энг мураккаб муаммолардан бири касбий таълимнинг кўлами ва профилларини меҳнат бозори ва ижтимоий тартиб талабларидан келиб чиқиб режалаштириш муаммосидир. Талабаларга фундаментал билимлар билан бирга касбий фаолиятларида зарурий бўлган танқидий фикрлаш, коммуникация ва алоқа, ўзини тақдимот қилиш, жамоада ишлаш ва мослашувчанлик каби юмшоқ кўникмаларга (soft skills) эга бўлиш заруратга айланмоқда. Шу муносабат билан Ўзбекистонда таълим тизимини ислоҳ қилишнинг янги босқичи бошланиб, юқори малакали мутахассислар тайёрлаш сифатига катта аҳамият берилмоқда.

Айрим иқтисодчи олимларнинг фикрича бугунги кунда олий ўқув юртлари талабаларининг ишга жойлашишига турли омиллар таъсири қонуниятга айланганлиги таъкидланади [10] ва тадқиқотимиз давомида талабаларнинг ўз мутахассислиги бўйича иш танлашига турли омиллар таъсирини ўрганиш натижасида айрим фарқлар мавжудлиги аниқланди (2-жадвал). Энг ишончли натижаларга эришиш учун 2020-2021 ўқув йилидаги Тошкент давлат иқтисодиёт университети битирувчилари бандлигининг мониторинги ўтказилди, битирувчиларни қўллаб-қувватлаш ва талабалар бандлигини таъминлашга кўмаклашувчи университет тузилмалари фаолияти таҳлил қилинди, шунингдек, ўз мутахассислиги бўйича иш танлаган 145 нафар битирувчи ўртасида социологик сўров ўтказилди.

2-жадвалда ўқув жараёни иштирокчиларининг ҳар бирини мутахассислиги бўйича ишга жойлашиш мотивациясини шакллантиришдаги омилларнинг умумий ҳолатдаги улуши ҳамда социологик сўров натижасида омиллар таъсири даражаси аниқланган улуши қиёсий келтирилган. Хорижий таълим муассасаларида талабаларнинг ишга жойлашишига олий таълим босқичида (85%) бунга илмий семинарлар, етакчи мутахассислар ва иш берувчилар билан учрашувлар, амалиётга бориш, ташқи баҳолаш ва ўз-ўзини баҳолаш орқали эришилади. Сўров натижаларидан келиб чиқиб, омиллар таъсирида сезиларли фарқ мавжудлиги аниқланди.

Жумладан, Ўзбекистонлик талабаларнинг мутахассислиги бўйича иш танлашларига олий таълим босқичининг таъсири 58 фоизини ташкил қилди.

Битирувчиларнинг ўз мутахассислиги бўйича иш танлашига турли омилларнинг таъсир даражасининг қиёсий

Асосий босқичлар	Омиллар таъсири даражасининг умумий ҳолати*	Сўров натижасида аниқланган омиллар таъсири даражаси
Олий таълимгача бўлган босқич (ота-она, дўстлар, мактаб, лицей, коллеж)	5 %	24 %
Олий таълим босқичи (деканат, кафедралар, тьюторлар)	52 %	16 %
Олий таълим босқичи (малакавий амалиётлар)	20 %	25 %
Олий таълим босқичи (маркетинг бўлими, иш берувчилар билан учрашув)	10 %	7 %
Иш берувчилар, меҳнат бозоридаги ҳолат	13 %	28 %

* Божок А.С., Кольга В.В., Меркулов А.Б. Механизм содействия трудоустройству выпускников в КГПУ им. В.П. Астафьева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8-2. – С. 9-12; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=5856> (дата обращения: 15.07.2022)

Манба: Муаллиф томонидан ўтказилган социологик сўров натижалари асосида тузилган

Бунда талабаларнинг касб танлашига ота-оналари, танишлар ва дўстларининг таъсири кўпроқлиги ҳамда олий таълимни эгаллаганларидан сўнг меҳнат бозоридаги вазиятни ўрганишлари ва иш берувчилар билан учрашувлардан сўнг ўз-ўзини баҳолашлари натижасида келажакдаги касбларини танлашлари аниқланди.

Олий таълим муассасасида таҳсил олиш чоғида талабалар ўз факультети фаолиятининг турли йўналишлари билан яқиндан танишадилар, турли тадбирларда иштирок этишадилар. Профессор-ўқитувчилар билан мулоқотда бўлган талабалар ОТМнинг уларга берадиган имкониятлари ва келажакдаги мутахассислиги ҳақида тасаввурга эга бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси олий таълим муассасаларида хорижий ОТМлардан фарқли ўлароқ яқин кунларгача ишга жойлаштириш марказлари фаолияти етарлича йўлга қўйилмаганлиги, ОТМлардаги Маркетинг бўлимлари потенциал иш берувчилар билан ишламаслиги сабабли битирувчиларни ўз касблари бўйича ишга жойлашишида муаммоларни келтириб чиқарган. Талабаларни ишга жойлашиш жараёнида иш қидириш, резюме ёзиш, иш тажрибасининг йўқлиги, таклиф қилинган маошдан норозилик ва ҳ.з. каби баъзи тўсиқлар ҳам мавжуд. Ушбу тўсиқларни бартараф этиш ҳамда талабаларни иш билан таъминлаш жараёнини такомиллаштириш мақсадида олий таълим

муассасаларида “Карьера маркази”нинг ташкил этилиши мақсадга мувофиқ бўлади. Бироқ бундай марказлар республиканинг барча олий таълим муассасаларида ташкил этилмаган. Бундай ҳолда талабаларнинг ишга жойлашишини таъминлаш вазифаларини ОТМнинг “Маркетинг” бўлими ўз зиммасига олиши зарур. Ҳозирги кунгача амалиётда маркетинг бўлимларида талабаларнинг ишга жойлашиши билан боғлиқ вазифалар фақат “қоғоз”да амалга оширилаётганлиги кузатилди.

Шу билан бирга, Республика ОТМларида ҳар йили битирувчи курс талабалари учун “Карьера кунлари” ўтказилиши анъанага айланиб, унга потенциал иш берувчилар таклиф этилади. Тадбирга таклиф этилган меҳмонлар курслар кесимида, таълим йўналиши ва меҳнат бозорида маълум бир соҳа бўйича мутахассисларга бўлган талабга қараб бўш иш ўринлари ҳақида битирувчиларни хабардор қиладилар ва маслаҳатлар берадилар, соҳа бўйича ишлаш истагини билдирганларни дастлабки суҳбатга таклиф этадилар. Шунга қарамасдан бу турдаги тадбир ўқув йили мобайнида 1 ёки 2 маротаба ўтказилиши талабаларнинг олий таълим босқичида ишга жойлашиш имкониятларини чеклаган.

Карьера марказлари ҳақида гап юритиладиган бўлса, бундай марказлар фаолиятини ўрганишнинг хорижий тажрибалари етарлича шаклланган. Шу кунгача Ўзбекистондаги мавжуд хорижий таълим таълим муассасаларида ҳам бу турдаги марказлар аллақачон ОТМ ташкилий структурасида ўрин олган. Республиканинг Давлат таълим муассасалари учун Карьера марказлари нисбатан янги тушунча бўлиб, жумладан Тошкент давлат иқтисодиёт университетида Карьера марказининг очилишини университетнинг кредит-модул тизимида ўтиши даври билан боғлаш мумкин.

Тошкент давлат иқтисодиёт университети Карьера марказининг мақсади - талабаларга уларнинг шахсий ўсиши ва малакасини оширишда ёрдам бериш, талабаларни самарали ходим бўлишига ва уларни ўз соҳасида тажрибасини оширишга кўмаклашиш ҳамда жамиятга салоҳиятли кадрларни тайёрлаш ва уларни иш топишга ёрдамлашишдан иборат. Марказ фаолияти йўналишлари потенциал иш берувчилар ва ишга жойлаш истагида бўлган талабалар билан ишлаш, уларнинг учрашувларини ташкиллаштириш билан боғлиқ тадбирлар уюштириш, университет талабаларини ишга йўналтириш ҳамда онлайн манбалар билан ишлашдан иборат.

Карьера маркази фаолият йўналиши доирасида маҳаллий ва халқаро иш берувчи компаниялар билан ҳамкорлик асосида талабаларнинг олган назарий билимларига қўшимча равишда турли қисқа муддатли малака ошириш курсларини ташкил этиш, бунинг учун соҳа мутахассисларини тажриба алмашиш мақсадида мунтазам

равишда ўқув жараёнига жалб қилиш, компанияларнинг янги ходимларга бўлган талаблари маълумотлар базасини яратиш, талабалар учун ўқув ва иш амалиётини тўғридан тўғри ташкиллаштириш, ўқув курслари таркибини компания лойиҳалари билан бойитиш каби ишларни амалга оширомоқда.

Бугунги кунда Карьера маркази томонидан университетнинг бўш иш ўринлари эълонлари бўйича веб портали яратилди, компаниянинг кадрларга бўлган талаблари базаси шакллантирилмоқда ва иш порталида талабаларнинг таржимаи ҳолларини жойлаштириш ишлари амалга оширилмоқда. Талабалар билан ишлашда эса уларга резюме тайёрлаш, ўз тақдимотларини тўғри амалга ошириш ва уларни ментал қўллаб-қувватлаш бўйича амалий ёрдам кўрсатилмоқда, иш берувчилар билан ишга жойлашишга номзод талабаларнинг учрашувлари асосида суҳбатлар ташкиллаштирилмоқда.

Бироқ, республикадаги бирор бир ОТМ ўз битирувчиларининг 100% иш билан таъминланишига кафолат бера олмайди. Айниқса бу масала йилига кўп минг талаба битирадиган ОТМларда анча мураккаб ва барча битирувчиларни тўлиқ эгаллаган мутахассислиги бўйича иш билан таъминланиши имконсиз.

Албатта, олий маълумотли кадрлар тайёрлашни режалаштиришда меҳнат бозорини ўрганиб, таълим муассасасида тайёрланаётган кадрларга эҳтиёж аниқланиши зарур. Меҳнат бозори ўзгарувчан бўлиб, у ёки бу соҳадаги кадрларга бўлган талабга мамлакатдаги ижтимоий, иқтисодий, сиёсий вазият сезиларли таъсир қилади. Жумладан, пандемия пайтида давлатнинг тиббиёт ходимларига бўлган эҳтиёжи ортиб борди ёки республикада мактаб ўқитувчиларининг олий маълумотли бўлиши лозимлиги масаласи кўтарилмоқда. Табиийки, тиббиёт ва педагогик йўналишдаги кадрлар таркибига бўлган эҳтиёж бир неча баробар ортмоқда ва давлат томонидан бу соҳа битирувчиларини ишга жойлаштиришда кўмак берилади.

Ўз-ўзидан “бошқа соҳа мутахассисликларини битирувчиларчи?” - деган савол туғилади. Иш топиш битирувчиларнинг ўзларининг ҳам вазифасидир. Улар ўз келажагини кўришлари ва талаб бўладиган мутахассисликни танлашлари лозим. Халқаро миқёсда тан олинган “талабаларнинг битирувдан кейинги дастлабки олти ой ичида иш билан таъминланиши” кўрсаткичи мавжуд бўлиб, буни асосан талабаларнинг ўзи амалга оширадилар.

Тошкент давлат иқтисодиёт университетида ўтказилган социологик сўровда иштирок этган талабаларнинг фикрича битирувчиларни ишга жойлашишида бир қатор муаммолар мавжуд бўлиб, қуйидагилар сўровда энг кўп такрорланган муаммолардан ҳисобланади:

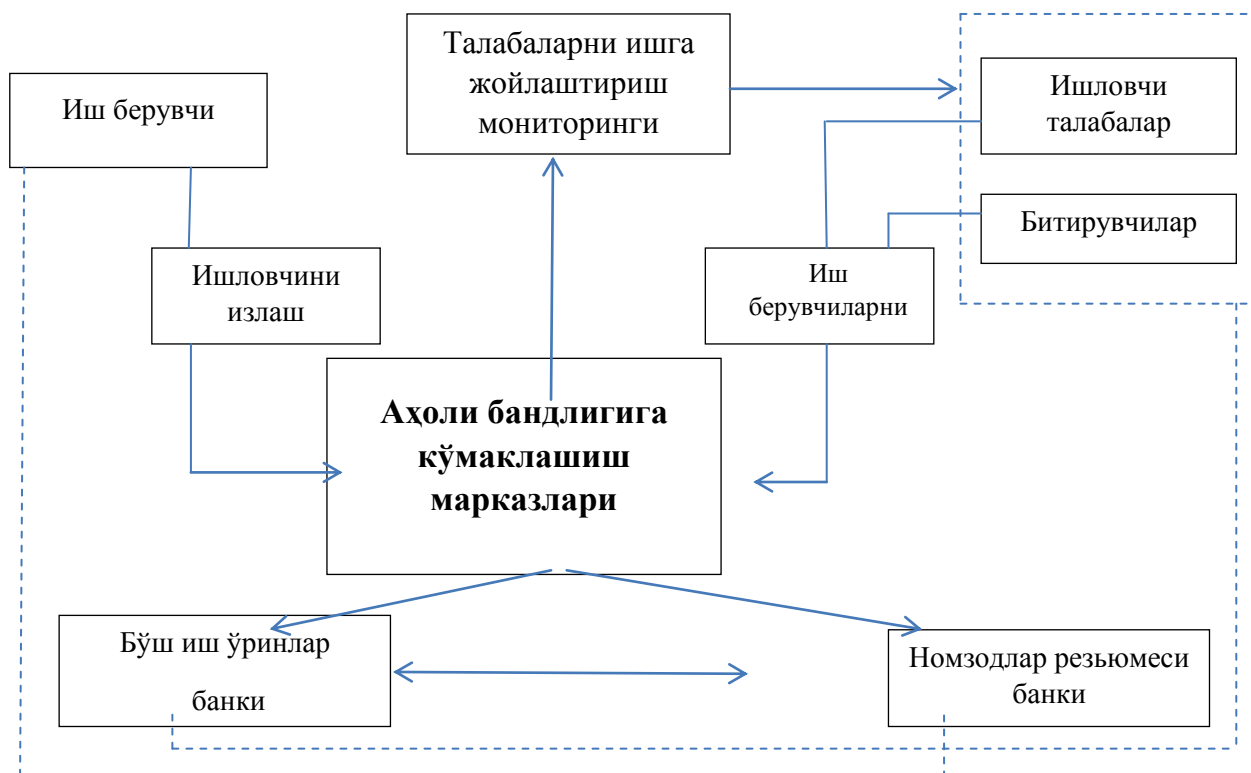
- бўш иш ўринлари ҳақидаги ахборотнинг етарли эмаслиги;

- битирувчиларнинг бўш иш ўринлари ва иш топишнинг тегишли усуллари ҳақида етарли даражада хабардор эмаслиги;
- таклиф этилаётган иш ўринларининг жозибадор эмаслиги (паст иш ҳақи, қониқарсиз меҳнат шароитлари ва ҳ.з.);
- ёш мутахассислар иш тажрибасининг етарли эмаслиги.

Талабларни ишга жойлаштиришда ахборотга эга бўлиш ва унинг очиклиги муаммоси етарлича ҳал этилмаган. Таклиф этилаётган бўш иш ўринлари, ҳамма учун очик бўлиши керак, бу эса ишга қабул қилишда бюрократияни босқичма-босқич ва сезиларли даражада камайтиради. Шу билан бирга, ОТМ миқёсида битирувчилар учун иш қидиришга қаратилган қатор йўналишлар бўйича потенциал иш берувчилар билан учрашувлар ўтказиш зарурати мавжуд.

Битирувчиларнинг бандлигини тартибга солиш жараёнининг тузилиши таркибий жиҳатдан унинг асосий блоклари - давлат, университет, талабалар ва битирувчилар, бизнес ҳамжамиятлари (корхоналар, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалар), давлат ва хусусий бандликка кўмаклашиш хизматлар ҳамда меҳнат бозори мониторинги мавжудлигини назарда тутди.

Шуни таъкидлаш керакки, ҳар бир блок ўз манфаатлари ва ижтимоий-иқтисодий ҳолати билан бирлаштирилган гуруҳдир. Битирувчиларнинг бандлигини тартибга солиш жараёнида асосий воситалар мажмуасидан фойдаланган ҳолда, битирувчиларнинг бандлигини рағбатлантириш дастурларини амалга оширишда университет таянч ҳисобланади. Бандликни тартибга солиш жараёнининг муҳим ва зарур блоклари орасида Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари, хусусий бандлик агентликлар ва бандлик сайтларини алоҳида таъкидлаш жоиз. Иш излаётган битирувчилар кўпинча бундай усуллардан фойдаланадилар. Бандликка кўмаклашиш марказларида турли йўналишдаги ташкилот ва корхоналарнинг бўш иш ўринлари ҳамда мурожаат этувчиларнинг резюмелари жамланган бўш иш ўринларининг катта маълумотлар базаси мавжуд. Марказларнинг асосий мақсади ишсизлик даражасини пасайтиришдир. Юқоридагилар билан бир қаторда бу марказлар меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган талаб ва таклифни ўрганиш билан шуғулланади, келгусида бу маълумотлар давлат ва нодавлат тузилмаларига сўров бўйича тақдим этилиши мумкин. Республикада ёшлар ишсизлигининг юқори даражасини ҳисобга оладиган бўлсак, фикримизча, бундай марказлар фаолиятини ОТМларнинг карьера марказлари билан боғлаш мақсадга мувофиқ бўлади. 1-расмда давлатнинг Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг ёш мутахассислар билан ишлаш схемаси таклиф этилган. Ҳудудий Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари фаолияти доирасида ишсиз фуқароларнинг ҳисоби юритилиб, ишсизлик нафақалари тўланади.



1-расм. Олий таълим муассасалари талабалари ва битирувчиларини ишга жойлаштириш бўйича Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари фаолияти схемаси

Марказнинг асосий вазифалари қаторида бўш иш ўринларини танлашда бепул ёрдам кўрсатиш, ишга жойлашишда кўмаклашиш, керак бўлганда янги касбга ёки малака оширишга ўргатиш, пуллик жамоат ишларида қатнашиш, вақтинчалик иш билан таъминлаш, нафақа тўлаш ва меҳнат қонунчилигининг барча масалалари бўйича юридик ёрдам кўрсатиш кабилар билан бирга ўзини-ўзи банд қилмоқчи бўлганлар ва ишсизларга имтиёзли кредитлар ажратиш имкониятларини алоҳида таъкидлаш жоиз.

1990-йилларнинг охиридан бошлаб Ўзбекистонда янги институт – аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича хусусий агентликлар (кадрлар агентликлари) шакллана бошлади, бироқ уларнинг фаолияти фақатгина 2018 йилга келиб Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонуннинг (16.10.2018 йилдаги ЎРҚ-501-сон) қабул қилиниши билангина қонуний тус олди.

Бугунги кунда меҳнат бозоридан жой топиш, аҳолини муносиб иш ўринлари билан таъминлашда хусусий бандлик агентликларнинг роли катта. Амалдаги қонун-ҳужжатларимизда хусусий бандлик агентликларнинг иш қидираётган шахслар олдидаги мажбуриятлари тўлиқ мустаҳкамлаб қўйилмагани ёки қатъий тартиблар белгиланмагани амалиётда бир қатор муаммоли вазиятларни келтириб

чиқарди. Шу билан бирга, амалдаги қонунда хусусий бандлик агентликлари томонидан фуқароларга ишга жойлаштириш соҳасида кўрсатилган ахборот ва маслаҳат хизматлари учун тўланадиган ҳақ миқдорининг аниқ чегараси белгиланмаганлиги улар томонидан ушбу турдаги хизматларни кўрсатиш бўйича турли миқдордаги суммаларнинг белгиланишига сабаб бўлди. Шунингдек, хусусий бандлик агентликлари томонидан хизматлар кўрсатиш тўғрисидаги шартномаларни рўйхатга олиш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш ҳамда мониторингини амалга оширишнинг шаффоф механизми мавжуд эмаслиги каби омиллар уларнинг фаолияти тўғрисида аниқ ва ҳаққоний маълумотлар олиш ва таҳлил қилишга салбий таъсир кўрсатди.

Шунга қарамай янги қонуннинг қабул қилиниши билан 30 га яқин хусусий бандлик агентликлари ташкил этилган бўлса 2022 йил март ҳолатига республикада жами 114 та шундай агентликлар лицензия олган [12] ва бу давргача «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида янги қонун тасдиқланди (13.08.2020 йилдаги ЎРҚ-632-сон).

Хусусий бандлик агентликлари ҳақида сўз юритганда яна шуни таъкидлаш жоизки, бу агентликлар асосан ўзбекистонлик фуқароларни хорижда ишлаши билан боғлиқ фаолиятни олиб боради ва уларнинг республикамиз олий таълим муассасалари талабалари ва битирувчиларини ўз мутахассисликлари бўйича ишга жойлашишидаги роли унчалик сезиларли эмас. Шу билан бирга айрим хусусий HR-консалтинг фирмалари мавжуд бўлиб, улар консалтинг хизматлари билан бирга ички меҳнат бозорда малакали кадрларни ишга жойлаштириш билан ҳам шуғулланади. Бироқ, уларнинг фаолияти кўп қиррали ҳамда иш берувчиларнинг талабаларидан келиб чиққанлиги сабабли битирувчи ёш кадрларни ишга жойлаштиришда унчалик сезиларли эмас.

Талабаларнинг иш қидириш жараёнидаги ишга жойлашиш усуллари билан бири бўлган онлайн сайтларни ҳам алоҳида таъкидлашимиз керак. Ишга жойлашиш сайтлари иш изловчиларга нафақат рўйхатдан ўтиш ва бўш иш ўринларини кўриш имкониятини беради, улар мунтазам равишда онлайн сўровлар ўтказадилар, тадқиқот натижаларини жойлаштирадилар. Ушбу усулнинг афзалликлари орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: самарадорлик, қулайлик, вақт ва пулни тежаш, махфийлик, бўш иш ўринлари базасига бепул кириш, номзодларнинг кўплаб бўш иш ўринларига резюме жўнатиш имконияти. Камчиликлар қаторида талабалар ва битирувчиларнинг юқори даражадаги талаблари, фаолият соҳаси бўйича чекланган миқдордаги бўш иш ўринларининг нашр

этилишини келтириш мумкин. Статистик маълумотларга кўра, иш изловчиларнинг 5-10 фоизи иш сайтлари орқали ишга жойлашади.

Сайтларнинг ҳар бири турли даражадаги самарадорликда иш қидирувчиларни ишга жойлаштиришга қаратилган. Улар фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари бир оз фарқ қилиб, асосан бу турли хил воситали ёрдам, шунингдек, таклиф этилаётган бўш иш ўринларининг даражаси ва сифати билан ажралиб туради.

Бандликка кўмаклашиш марказлари, хусусий бандлик агентликлари ва бандлик сайтларининг иш схемасини таҳлил қилиб, шунини айтишимиз мумкинки, уларнинг барчаси ходим ва иш берувчи ўртасида воситачи бўлиб, уларнинг бевосита мулоқотини истисно қилади ҳамда керакли мутахассис ёки бўш иш ўрнини топиш учун тўлиқ жавобгарликни ўз зиммасига олади. Бу ишга жойлашишга талабнома берувчининг муносиб иш топиш имкониятини, иш берувчи эса - юқори малакали кадрларни топишини жуда чеклайди. Бундай вазиятда ушбу ташкилотлар воситачилик фаолиятини фақат дастлабки босқичда олиб боришлари ва мижозларига кўпроқ танлов беришлари самаралироқ бўлади.

Хулоса

Республикада олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишга жойлашишига таъсир этувчи омиллар ва мавжуд имкониятларнинг таҳлил натижалари битирувчиларнинг бандлигини таъминлаш тизимини модернизация қилиш зарурлигини кўрсатади, чунки ҳозирги вақтда мавжуд тизимнинг таъсир даражаси этарли эмас ва уни кучайтириш керак, хусусан:

таълим жараёнига касбга йўналтириш ва мотивацион жиҳатларни, қайтар алоқа механизмларини, бўлажак мутахассиснинг карьерасини кўтарилиши жараёнида фаол иштирокчиларни рағбатлантириш механизмларини жорий этиш;

– битирувчиларнинг ишга жойлашишга кўмаклашувчи тизим иштирокчиларининг ҳар бирига масъулият соҳаларини ажратиш орқали такомиллаштириш;

– келажакда ўз касбини ижобий томондан тасаввур қилиши учун таълим жараёнига шу соҳада юқори муваффақиятга эга бўлган шахсларни таклиф қилган ҳолда учрашувларни ташкил қилиш;

– йирик иш берувчи компанияларнинг HR вакиллари билан иқтидорли талабалар селекциясини амалга ошириб бориш ҳамда унинг натижалари ҳақида ОТМ сайтлари ва ижтимоий тармоқларида ахборот бериб бориш.

Шундай қилиб, битирувчи талабаларнинг ишга жойлашишига кўмаклашиш тизимини такомиллаштириш натижасида талаба, иш берувчи ва ОТМнинг турли тузилмалари ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг аниқ механизми ишлаб чиқилади, бу эса

битирувчиларни ўз мутахассислиги бўйича иш билан таъминлаш масаласини, шунингдек, битирувчиларнинг карьера зинапоясида муваффақиятли кўтарилишини энг самарали ҳал этиш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ 60-сонли фармони. 28.01.2022.

2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. -Т.: “Fan” нашриёти, 2019 -595б.

3. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси асослари. 2-нашр. Ўқув қўлланма. -Т.: “ILM ZIYO”, 2017й. - 344 б.;

4. Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларни бошқариш. Дарслик. -Т.: ЎЗР ФА “Фан” нашриёти давлат корхонаси, 2021. – 696 б.;

5. Насимов Д.А. ва б. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши шароитида иш билан бандлик эгилувчанлигини таъминлаш механизмларини такомиллаштириш. Монография.-Т.: “Fan va texnologiya”, 2018. -260б.

6. Zikriyayev, Z. (2018). Хорижий мамлакатларнинг ишсиз ёшлар рақобатбардошлигини ошириш борасидаги тажрибалари. Iqtisodiyot Va Innovatsion Texnologiyalar, (4), 224–236. Retrieved from https://inlibrary.uz/index.php/economics_and_innovative/article/view/10583

7. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Обеспечение достойного труда для молодежи // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXVII междунар. науч.-практ. конф. № 11(62). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 112-119.;

8. Абдурахмонов Қ.Х., Ғойипназаров С.Б. Рекрутмент. Ўқув қўлланма. Т.: ЎЗР ФА “Фан” нашриёти давлат корхонаси. 2021, 344-бет.

9. Ашурзода Л.М. Пути повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Автореферат дисс. доктора философии (PhD) по экономическим наукам. Т.: 2021

10. Божок А.С., Кольга В.В., Меркулов А.Б. Механизм содействия трудоустройству выпускников в КГПУ им. В.П. Астафьева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 8-2. – С. 9-12; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=5856> (дата обращения: 15.07.2022)

11. <http://new.cisstat.org/cis-stat-home> - МДХ давлатлараро статистика қўмитаси сайти.

12. <https://mehnat.uz/uz/services/hususiy-bandlik-agentliklari-reestri> - Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги сайти