

1-1-2019

FORMATION MECHANISMS OF STATE ORDER FOR PROFESSIONAL EDUCATION

U.M. Alijonov

Tashkent State University of Economics Uzbekistan, 100066, Tashkent, Islom Karimov street, 49,
utkir0707@list.ru

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot>

Recommended Citation

Alijonov, U.M. (2019) "FORMATION MECHANISMS OF STATE ORDER FOR PROFESSIONAL EDUCATION,"
Economics and Innovative Technologies: Vol. 2019 : No. 1 , Article 18.

Available at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot/vol2019/iss1/18>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in Economics and Innovative Technologies by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact sh.erkinov@edu.uz.

КАСБ-ҲУНАР МАЪЛУМОТЛИ КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШНИНГ ДАВЛАТ БУЮРТМАЛАРИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ МЕХАНИЗМЛАРИ

У.М. Алижонов,
ТДИУ мустақил тадқиқотчиси
E-mail: utkir0707@list.ru

Аннотация: Ушбу мақолада малакали ишчи кучига эҳтиёжни прогнозилаштиришда ҳисобга олиш зарур бўлган меҳнат бозорининг ҳудудий ва тармоқ хусусиятларини тавсифловчи умумлаштирилган кўрсаткичлар таклиф этилган, ҳудудий даражада ишчи кадрлар ва мутахассисларга давлат буюртмасини шакллантириш тартиби ишлаб чиқилган, меҳнат бозорининг касб-ҳунар таълим тизими билан ўзаро фаолияти муаммоларининг ҳал этиш, мамлакатда ишчи кучи таклифи бўйича самарали касбий-малакавий таркибни шакллантириш бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: касб-ҳунар, кадрлар, ишчи кучига бўлган талаб, давлат буюртмалари, меҳнат бозори.

Аннотация: В данной статье обобщаются территориальные и отраслевые характеристики рынка труда, которые следует учитывать при прогнозировании потребности в квалифицированной рабочей силе. Разработана процедура формирования общественного порядка на региональном уровне. разработаны научно-обоснованные предложения и рекомендации для решения проблемы взаимодействия рынка труда с системой профессионального образования, а также для разработки эффективной профессиональной подготовки в стране по рекомендации рабочей силы.

Ключевые слова: профессия, кадры, спрос на рабочую силу, государственные заказы, рынок труда.

Abstract: This article summarizes the territorial and sectoral characteristics of the labor market, which should be taken into account when predicting the need for skilled labor. A procedure for the formation of public order at the regional level has been developed. scientifically-based proposals and recommendations were developed to solve the problem of the interaction of the labor market with the vocational education system, as well as to develop effective professional training in the country on the recommendation of the workforce.

Keywords: profession, personnel, labor demand, government orders, labor market.

Кириш

Меҳнат бозори ва касб-ҳунар таълими тизимининг барқарор номутаносиблиги шароитида алоҳида мамлакат ёки минтақалар бўйича ишчи кучининг самарасиз касбий-малакавий тузилмаларини такрор ишлаб чиқиш, шунингдек, иқтисодий ва ижтимоий туб ўзгаришларни амалга ошириш зарурлигини англаб етиш касбий таълим соҳасида давлатнинг тартибга солиш механизмларини такомиллаштиришни тақозо этади. Касбий таълим соҳасида давлат сиёсатининг бош мақсади ҳар бир шахснинг билим олиш эҳтиёжларини ҳамда иқтисодиёт ва ишлаб чиқаришни малакали мутахассислар билан таъминлаш бўйича талабини қондиришдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Конституция қабул қилинганининг 26 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузасида касб-ҳунар таълими тизимида кадрларга бўлган эҳтиёж тўғрисида қуйидагиларни таъкидлаб ўтдилар: “...касб-ҳунар коллежлари, афсуски, аксарият ҳолларда реал талаб бўлмаган касблар бўйича қуруқ диплом берадиган даргоҳга айланиб қолди. Мен ҳудудларга ташриф буюрганимда одамлар билан кўпроқ мулоқот қилишга

ҳаракат қиламан. Ҳайрон қоласиз, жойларда оддий қурувчи, тракторчи ёки механизатор йўқ. Ишнинг кўзини биладиган ер тузувчи ёки сувчи топиш амримаҳол. Кўп жойларда коллежларни битирган болаларни керакли касбга қайта ўқитишга тўғри келмоқда” [1].

Иш берувчи томонидан ишчи кучи таклифи ва талаб тузилмасини тегишли кўринишга келтиришнинг муҳим воситаси касбий маълумотга эга малакали кадрлар ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича давлат томонидан берилган топшириқ ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасида иш билан бандлик масалаларини комплекс ҳал этиш, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш чора-тадбирлари натижадорлигини кучайтириш, кадрларнинг касбий тайёргарлик даражасини ошириш, меҳнат бозорининг мувозанатига эришиш мақсадида томонидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 877-сон қарори қабул қилинди [2].

Малакали ходимларни тайёрлаш бўйича давлат томонидан берилган буюртмаларни меҳнат бозори ва таълим хизматларини тартибга солишнинг самарали воситасига айлантиришнинг зарурий шarti – унинг ҳажми ва тузилмасини иқтисодиётнинг эҳтиёжлари, давлат сиёсатининг иқтисодий ва ижтимоий устуворликлари, демографик жараёнлар ўзгариши ҳамда касбий таълим тизимининг мавжуд имкониятларини ҳисобга олган ҳолда такомиллаштириш ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Академик Қ.Х.Абдураҳмонов меҳнат бозоридаги талабга қўйидагича таъриф берган: “меҳнат бозоридаги талаб товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш берувчилар томонидан муайян вақт ва муайян иш ҳақи ҳисобига янги иш жойларини яратиш бўйича муносабатларни шакллантиради” [3].

В.В.Адамчук ва С.С.Утинова ишчи кучига бўлган талабни бўш турган ёки ўриндошлик асосида банд қилинган иш ўринларининг умумий сони сифатида ёки банд бўлган ходимлар ва жалб қилиниши талаб этиладиган ходимларнинг умумий сони сифатида баҳолашни таклиф этган [4].

Ф.Т.Прокоповнинг фикрига кўра, талаб фақат бўш турган иш ўринларини ўз ичига олади [5]. Бироқ, барча муаллифларнинг фикрича, иш ўрни ишчи кучига бўлган талаб ўзгаришининг таянч бирлиги ҳисобланади.

Меҳнат бозорининг тавсифи сифатида кадрларга бўлган эҳтиёжни кўриб чиқиш учун ушбу тушунчанинг маъносига аниқлик киритиш даркор. Масалан, К.Ховард ва И.Б.Каширинанинг ишларида эҳтиёж амалга ошириш имконияти мавжудлигидан қатъи назар истакнинг ёки нимагадир бўлган талабнинг мавжудлиги сифатида тавсифланади [6].

Нашр қилинган илмий адабиёт манбаларини ўрганиш натижалари шуни кўрсатдики, касб-ҳунар маълумотли кадрлар тайёрлашнинг давлат буюртмаларини шакллантириш масалалари илмий талқин этилмаган.

Тадқиқот методологияси

Касб-ҳунар маълумотли кадрлар бўйича ишчи кучига бўлган эҳтиёжни таҳлил қилиш, прогнозлаштириш ва таълимни режалаштиришга асосланган усуллардан фойдаланилди.

Иқтисодий жараёнларни бошқаришда прогнозлаштириш усулларини қўллаш муҳим аҳамият касб этади. Мамлакат ёки унинг алоҳида бир ҳудуди иқтисодиёти

учун касб-ҳунар маълумотли кадрлар тайёрлашни прогноз қилиш мураккаб жараёнлардан бири ҳисобланади. Айтиш жоизки, иқтисодий тизим бўйича режалаштиришда йўл қўйилган хатоликлар 5-10 йилдан кейин аниқланади ва жиддий иқтисодий йўқотишларга олиб келади. Шу сабабли «иқтисодиёт – кадрлар тайёрлаш» тизимида қадамлар ўрнини тўлдириш учун илмий асосланган прогнозлар асосида 5-10 йил олдинга ҳудуд касб-ҳунар таълими муассасалари фаолиятини режалаштириш ва вақт бўйича турли мутахассисликдаги касб-ҳунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёж ўзгаришини прогноз қилиш зарур.

Норматив усулига муайян иш жойлари ва уни тўлдириш учун талаб қилинган маълумот даражаси ва профили турлича бўлган ходимларга бўлган эҳтиёжни, шунингдек, эксплуатация ҳужжатлари лойиҳалари бўйича жорий қилинадиган янги техника ва технологиялар кадрлар таъминоти ҳақида маълумотларни аниқлашни киритиш мумкин.

Касб-ҳунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни прогнозлаштиришда экстраполяция ва мақсадли усуллардан ҳам фойдаланилади.

Экстраполяция усулида объект ҳолати юзага келган тенденциялар тизимида у қандай бўлиши лозим эканлигидан келиб чиққан ҳолда кўриб чиқилади ва ифодаланади. Бу ҳолатда объект динамик равишда келажакка кўчиб ўтади. Бунда экстраполяция прогнозлари ушбу тенденциялар ва қонуниятлар ҳаракатининг объектив тавсифини ифодалайди.

Таҳлил ва натижалар

Меҳнат бозорини таҳлил қилиш ва прогнозлаш ишчи кадрлар ва мутахассисларни тайёрлашнинг касбий-малакавий тузилмаси ва унинг ҳажмини аниқлаш учун асос ҳисобланиб, минтақада иқтисодий вазиятни баҳолаш; аҳолининг иш билан бандлиги ҳолати ва ишчи кучининг етишмаслигини баҳолаш; бирор-бир мауайян минтақада уларнинг кадрлар сиёсатини ўрганиш учун фаолият юритаётган корхоналарни танлашни назарда тутати.

Меҳнат бозорини баҳолаш меҳнат органи, статистика идоралари, миграция хизматлари, иш берувчилар уюшмаси, касаба уюшмалари ҳамда барча манфаатдор уюшмалар билан ҳамкорликда таълимни бошқариш органлари томонидан олиб борилади. Шундай қилиб, механизм меҳнат органлари кўмаги остида ўрнатилса ҳам, таълимни бошқариш органларига катта масъулият юклатилади.

Фикримизча, шу каби статистика таҳлили ва прогнозини таълимни бошқариш органлари билан бирга меҳнат органлари ҳамда бошқа манфаатдор уюшмаларнинг кучи ва мутахассислари ёрдамида амалга ошириш мақсадга мувофиқ.

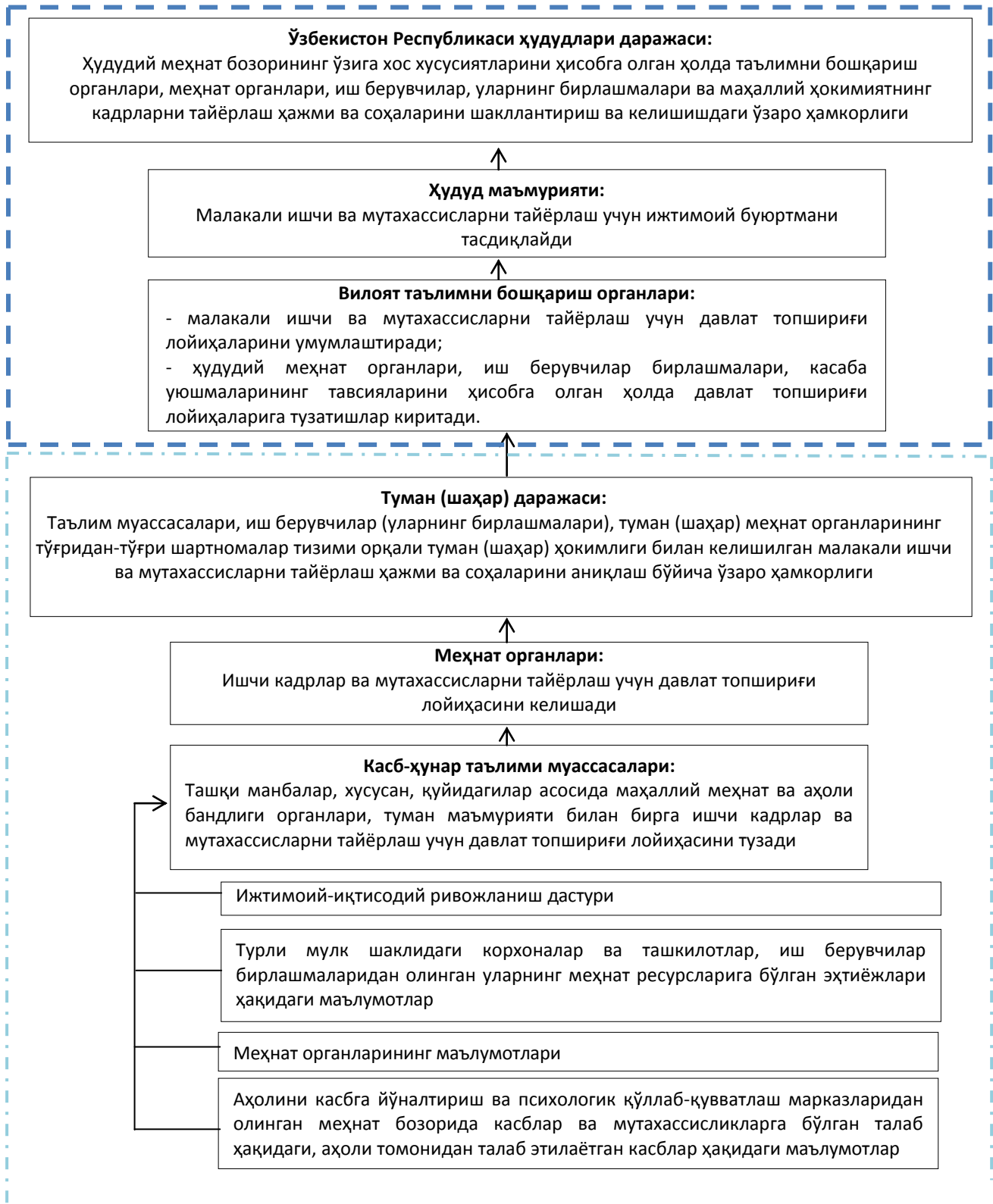
Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги томонидан малакали ишчи кучига эҳтиёжларни прогнозлаштиришда ҳисобга олиш зарур бўлган меҳнат бозорининг ҳудудий ва тармоқ хусусиятларини тавсифловчи умумлаштирилган кўрсаткичларга қўйидагиларни киритиш мумкин:

- аҳолининг минтақа ва иқтисодиёт тармоқлари бўйича иш билан бандлиги;
- ишчи кучи таклифи, шу жумладан ишсизлар; меҳнат ҳаётини энди бошлаганлар; танаффусдан сўнг меҳнат фаолиятини янгидан бошлаганлар;
- қўшимча иш ўринлари сони ва ишчи кучининг қўнимсизлиги сабабли пайдо бўлган бўш иш ўринлари сони ҳақидаги маълумотлар асосида аниқланувчи ишчи кучига талаб.

Пировардида касбий-малакавий миқёсда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги ўзаро боғлиқлик аниқланади. Бунда меҳнат бозоридаги мавжуд ишчи кучининг сифатли таркиби, янги ишчи кучини тайёрлаш ҳажми ва тузилмаси,

шунингдек банд бўлмаган аҳолини қайта тайёрлаш каби кўрсаткичлар ҳисобга олинади.

Шундай экан, минтақа даражасида мутахассислар ва малакали ишчиларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларини шакллантиришда қуйидаги намунавий схемаси амал қилади (1-расм).



1-расм. Ҳудудий даражада ишчи кадрлар ва мутахассисларга давлат буюртмасини шакллантириш тартиби

Манба: Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида муаллиф томонидан тузилган.

Айтиш жоизки, касб-малака миқёсида мамлакат иқтисодиётининг эҳтиёжлари бўйича комплекс прогнозлар мавжуд эмас. Бу эса кадрларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларини шакллантириш амалиётда фақатгина номинал тарзда бажарилаётганлигини кўрсатади.

Айни вақтда амалдаги кўриб чиқилган минтақавий моделда ўрта махсус маълумотли ишчилар ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларини шакллантириш бўйича энг катта оғирлик таълим муассасаларининг ўзига тушмоқда.

Тан олиш лозимки, амалдаги механизм, айни вақтда, меҳнат бозори ва таълим хизматлари бозори билан ўзаро боғлиқлигидаги номутаносибликни бартараф этиш учун самарали восита бўла олмади, шунинг учун бу борадаги масалаларни такомиллаштириш тобора долзарб бўлиб бормоқда.

Иш берувчиларнинг аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга оширишдаги иштироки Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддасида белгилаб қуйилган. Мазкур Қонун ижроси юзасидан Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 22 декабрь куни 858-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Меҳнат органларига бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) мавжудлиги тўғрисида ва мўлжалланаётган ходимлар ишдан озод этилиши тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиш тартиби ҳақида»ги Низомнинг 2-бандида Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасига тегишли бадалларни тўловчи сифатида рўйхатга олинган (микрофирма ва кичик корхоналардан ташқари) барча иш берувчилар ҳудудий Бандликка кўмаклашиш марказларига бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) мавжудлиги ҳамда мўлжалланаётган ходимлар ишдан озод этилиши тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиш лозимлиги кўрсатилган.

Мазкур Низомнинг 4-бандида иш берувчилар ҳар ҳисобот ойининг 30, 31 куни, февраль ойи учун 28, 29 кун ҳолати бўйича, ҳар ойнинг 5 санасидан кечикмай бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) мавжудлиги ҳамда мўлжалланаётган ходимлар ишдан озод этилиши тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиш шартлиги кўрсатилган.

Иш берувчилар Бандликка кўмаклашиш марказига бўш иш ўринлари тўғрисида “ишчиларга эҳтиёж мавжудлиги тўғрисида”ги статистик ҳисоботнинг тўлдирилган шакли кўринишида маълумот тақдим этадилар. Мазкур ҳисобот корхонанинг ишчи кучига жорий эҳтиёжлари ҳақидаги маълумотлардан иборат бўлади, иш берувчиларнинг яқин келажакдаги эҳтиёжлари тўғрисидаги маълумотлар статистика идораларига тақдим этилмайди.

Шундан келиб чиқиб Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги касблар ва бўш иш ўринлари рўйхатини тузади, бу рўйхатда жорий вақтдаги ҳолат бўйича барқарор талаб сақланиб туради ва меҳнат бозори ҳамда муайян бир касбий-малакавий тузилмада иш берувчиларнинг ишчи кучига эҳтиёжлари тўғрисида ўрта муддатли прогнозга эга бўлмайди.

Меҳнат бозори ва таълим хизматлари бозори соҳасидаги барча прогноз баҳолаш умумлаштирилган тавсифга эга бўлса-да, касбий-малакавий кесимда кадрларни тайёрлаш бўйича давлат (ижтимоий) буюртмаларни шакллантиришда асос бўлиб хизмат қилувчи аниқ прогноздан иборат бўлмайди.

Меҳнат бозори касбий тузилмасининг малакали кадрлар тайёрлаш билан мавжуд ўзаро алоқалари тегишли прогнозлар каби уларни ишлаб чиқишнинг

батафсил баён этилишини ҳам назарда тутати. Улар муайян бир даражадаги касбий таълим олинишига сарфланувчи вақтга асосланади.

Ўрта ва узоқ муддатли прогнозларни ишлаб чиқиш муайян бир даражадаги касб-хўнарс таълими ва бирор касб бўйича ҳамда касбий таълим муассасаларига қабул қилиниш ва улардан тайёр мутахассисларни етиштириб чиқариш бўйича иқтисодиётнинг ишчи кучига бўлган талабларини таққослаш учун зарур. Ҳозирги шароитда касб-хўнарс бўйича қайта тайёрлаш тизимининг аҳамияти тобора ошиб бормоқда, чунки бу тизим меҳнат бозорининг талаб ва таклифлари ўртасида олдин ҳам бўлган, бундан кейин ҳам бўлиб турадиган номутаносибликларни тезкор камайтира олади.

Инновацион ишлаб чиқариш талабларига кўра турли тоифадаги ишчиларни тайёрлаш миқдори, таркиби ва сифати мувофиқлигини қўллаб-қувватлаш учун касб-хўнарс таълимини бошқариш идоралари, меҳнат органлари, иш берувчилар ва таълим муассасаларининг доимий, кўп томонлама ва кўп босқичли ўзаро биргаликдаги ҳаракатлари зарурдир.

2-расмда касб-хўнарс таълими тизимида ўрта махсус маълумотли ишчилар ва мутахассисларни тайёрлашга давлат буюртмаларини шакллантириш схемаси таклиф этилган.

Бундай механизмнинг фарқли жиҳати шундаки, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги таркибида республиканинг касб-хўнарс маълумотли малакали ишчилари ва мутахассисларига бўлган эҳтиёжлари ва уларнинг кейинчалик иш билан таъминланишларини мониторинг қилиш ва прогнозлаш бўйича махсус марказ яратилади. Давлат буюртмасини режага асосан шакллантириш бўйича таклиф этган механизм қуйидаги вазифалардан иборат:

1. Касб-хўнарс маълумотли малакали ишчилар ва мутахассисларга бўлган эҳтиёжлар ва уларнинг кейинчалик иш билан таъминланишларини мониторинг қилиш ва прогноз қилиш маркази иш берувчиларнинг ишчиларга эҳтиёжларини прогнозлаш бўйича услубий ёрдам бергани ҳолда иш берувчилар учун истиқболли бўш иш ўринлари (чунки, ҳозирги кунда кўпгина корхоналар кадрлар сиёсатини прогноз қилиш ҳамда ўз эҳтиёжларини аниқлаб олишда қийинчиликларга дуч келмоқда) тўғрисидаги ҳужжатларнинг мажбурий шаклини ишлаб чиқади.

Кадрларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларини шакллантириш услубиятига корхона ва ташкилотлардан келиб тушган буюртмаларнинг асосли эканлигини марказ томонидан текшириш механизминини қўллаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Меҳнат бозори мониторинги мамлакатнинг иқтисодий ҳолати бўйича марказ томонидан берилган қуйидаги баҳолашни назарда тутиши лозим: муайян ҳудудда фаолият юритаётган корхоналарни танлаш, уларнинг кадрлар сиёсатини ўрганиш, аҳолининг иш билан бандлиги тузилмасини баҳолаш.

2. Касб-хўнарс маълумотли малакали ишчилар ва мутахассисларга бўлган эҳтиёж ва уларнинг кейинчалик иш билан таъминланишларини мониторинг қилиш ва прогнозлаш маркази Иқтисодиёт ва саноат вазирлиги билан бирга, шунингдек, бошқа соҳавий ва функционал идоралар ҳамда малакали ишчи-кадрларни тайёрлаш бўйича ҳудудий бошқармалари билан ўзаро ҳамкорликда малакали ишчи ва мутахассисларга бўлган эҳтиёжга нисбатан миқдорий ва касбий-малакавий нуқтаи назардан қисқа ва узоқ муддатли прогнозлар ишлаб чиқади.



2-расм. Касб-ҳўнар таълими тизимида ўрта махсус маълумотли малакали ишчилар ва мутахассисларни тайёрлаш ўчўн давлат буюртмаларини шакллантириш схемаси

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

3. Параллел равишда таълим муассасалари томонидан мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар билан ишчи ва мутахассислар тайёрлаш ҳамда уларни иш билан таъминлаш борасида шартномалар тузилади. Касб-ҳунар таълими бўйича ижтимоий ҳамкорлик нафақат ҳудуд, балки мамлакат иқтисодиёти учун зарур ўрта махсус маълумотли малакали ишчи ва мутахассислар тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантириш учун асос бўлиб хизмат қилиши керак.

4. Касб-ҳунар таълим маркази бир вақтнинг ўзида ҳам касб-ҳунар таълимининг ҳар бир таълим муассасаларидан қабул қилишнинг назорат рақамлари бўйича лойиҳаси ҳамда Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигидан касбий-малакавий ва миқдорий нуқтаи назардан ўрта махсус маълумотли малакали ишчи ва мутахассисларга эҳтиёжлар тўғрисидаги прогнозини қабул қилади.

Касб-ҳунар таълим марказининг масъул тузилмаси ҳудуд иқтисодиётининг малакали ишчи ва мутахассисларга бўлган эҳтиёжлари тўғрисидаги жорий ва прогноз маълумотлари ҳамда коллежлар томонидан берилган таклифлар умумлаштирилиб ягона матрицага бирлаштиради. Буларга асосланган ҳолда келгуси ўқув йилига ўрта махсус маълумотли ишчи кадрларни тайёрлашнинг ҳажми, даража ва соҳаси нуқтаи назаридан давлат буюртмалари лойиҳаси тайёрланади.

5. Давлат буюртмалари лойиҳаси малакали ишчи кадрларни тайёрлаш бўйича ҳудудлардаги давлат-ижтимоий мувофиқлаштирувчи кенгашига кўриб чиқиш учун тақдим этилади. Шундан сўнг кўриб чиқилган ва маъқулланган ҳудуд (туман, шаҳар) ҳокимлигига тасдиқлаши учун берилади.

6. Охирги босқичда давлат томонидан берилган топшириқлар лойиҳаси тасдиқланиб, таълим муассасалари эътиборига ҳавола этилади.

7. Марказ бандлик хизмати, таълим муассасалари ва иш берувчилар билан битирувчиларни ишга жойлаштириш (тақсимлаш), уларнинг меҳнат бозорига мослашувчанлиги, касбий тажрибасини оширишни ташкил этиш ҳамда ўқувчиларнинг таълим олиш даврида вақтинчалик иш билан бандлиги бўйича масалаларни биргаликда ҳал қилади.

Таклиф этилган механизм таълим муассасаларидан касб-ҳунар маълумотли ишчи ва мутахассисларни тайёрлашга давлат буюртмаларини шакллантириш бўйича асосий оғирликни ўзларидан олиб ташлаш имконини беради. Бундан ташқари, мамлакат иқтисодиётининг малакали кадрларга уларни тайёрлашнинг ҳажми ва даражаси миқёсида жорий ва келгуси эҳтиёжлар мониторинги, шунингдек, битирувчиларнинг иш билан таъминланиши, бу уларнинг касб-ҳунар ўрганишлари учун сарфланган бюджет маблағлари ўрнини тўлдиришга масъуллик қилувчи аниқ ташкилот пайдо бўлишини англатади.

Иқтисодиётнинг муайян бир касбий-малакавий тузилмасида ишчи кучига бўлган эҳтиёжни прогнозлаш самарадорлиги ҳамда касб-ҳунар маълумотли малакали ишчи ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларининг мақсадга мувофиқлиги ҳамда энг мақбуллиги таълимни бошқариш органларининг меҳнат органлари, шунингдек, мулкчилик (иш берувчилар)нинг турли шаклларидаги ташкилотлари ва уларнинг таълим муассасалари билан бирлашмалари ўртасидаги ўзаро ҳаракатларининг натижавийлигига боғлиқ.

Шундай экан, касб-ҳунар маълумотли ишчи-кадрлар ва мутахассисларни тайёрлаш сони ва таркибини прогнозлаш ва режалаштириш масалаларини ижобий ҳал қилиш – касб-ҳунар таълим тизими фаолиятининг самарадорлигини оширишга

хизмат қилиши керак. Бу масалада ижтимоий ҳамкорлик, айниқса таълим муассасаларининг иш берувчилар билан таълим беришни ташкил этиш ва битирувчиларни ишга жойлаштириш борасида ўзаро фаолият олиб борувчи тизим муҳим аҳамиятга эга.

Меҳнат бозорининг касб-ҳунар таълим тизими билан ўзаро фаолияти муаммоларининг ҳал этилиши, мамлакатда ишчи кучи таклифи бўйича самарали касбий-малакавий таркибининг шаклланиши, фикримизча, бир нечта таянч нуқталарга асосланади:

1. Қонунчилик жиҳатлари. Ҳозирги кунда Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 29 августда қабул қилинган “Таълим тўғрисида”ги қонуни ўрта махсус, касб-ҳунар таълим олиш мақсадида ҳар ким умумий ўрта таълим асосида академик лицейда ёки касб-ҳунар коллежида ўқишнинг йўналишини ихтиёрий равишда танлаш ҳуқуқини беради.

Бизнинг назаримизда, хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчи касблар классификаторида ўрта махсус маълумот талаб этиладиган лавозим ва касблар 60 фоиздан ортиқни ташкил этганлиги боис уларнинг фаолиятини тартибга солувчи қўйидаги қонунларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишга зарурат мавжуд:

– Ўзбекистон Республикасининг “Ўрта махсус маълумотли ишчи кадрлар ва мутахассисларни тайёрлаш тўғрисида”ги қонуни. Бу қонун корхона ва ташкилотларнинг ўрта махсус маълумотга эга малакали ишчи кадрлар ва мутахассисларга бўлган эҳтиёжларини қондиришда ҳуқуқий асос бўлиб хизмат қилади. У туфайли давлат мониторинги механизмлари, sanoat ва ноишлаб чиқариш соҳасининг ўрта ва қисқа муддатли истиқболдаги эҳтиёжларига асосланган ҳолда ишчи ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича прогноз қилиш ва буюртмаларни шакллантириш, уларни демографик ва миграцион жараёнларни ҳисобга олган ҳолда доимий тарзда тўғрилаб туришни қонунийлаштириш ва молиялаштириш мумкин.

– Ўзбекистон Республикасининг “Ҳаёт давомида таълим олиш”ги қонуни. Бу қонуннинг қабул қилиниши аҳолининг турли тоифаларига ҳаёти давомида таълим олишга ва меҳнат бозорида ўз ўрнини топишига имконият яратади. Бу жараёнда ўқув муддатлари табақалашган тизимни жорий этиш, янги касблар ва мутахассисликлар, ўқув юкламалари, таълим стандартлари тузилмасининг тубдан янгиланган шакллари йирик иш берувчи корхона ва ташкилотлар, вазирлик ҳамда идораларнинг малака талаблари асосида қайта ишлаб чиқишдек ўта масъулиятли ва мураккаб вазифаларни самарали ҳал этиш талаб этилади.

2. Ташкилий жиҳатлар. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги таркибида мамлакатнинг ўрта махсус маълумотли ишчи-кадрлари ва мутахассисларига бўлган эҳтиёжларини прогноз қилиш, мониторинг қилиш ҳамда уларни кейинчалик иш билан таъминлаш бўйича махсус марказ яратиш таклиф этилади. Шунингдек, вазирлик таркибида касб-ҳунар коллежи битирувчиларини иш билан таъминлаш учун самарали тақсимлашни таъминлаш мақсадида “Касб-ҳунар таълим муассасалари ўқувчилари ва иш берувчилар ўртасида касб-ҳунар таълимга эга мутахассисларни тайёрлаш тўғрисида”ги уч томонлама шартноманинг шартлари бажарилмаслиги бўйича хавфни суғурталашни амалга оширувчи суғурта компанияларини ташкил этиш мақсадга мувофиқ.

3. Ҳудудий жиҳат. Таълим муассасаларининг таълим хизматларидан фойдаланувчи ёшларнинг доимий яшаш жойларига яқин бўлишига имконият

яратишда географик қайта тақсимланиши зарурат касб этмоқда, бу эса миграция жараёнларини қисқартиради, таълим олиш харажатлари ва потенциал ижтимоий рискларни камайтиради, таълим олиш имкониятини оширади. Таълим муассасаларини ҳудудий жойлаштиришнинг бундай мақбуллашуви иқтисодий самарали ривожлантириш мақсадида алоҳида ҳудудларнинг ишчи кучига бўлган эҳтиёжлари бўйича олиб борилган ҳисоб-китобларига таянган ҳолда амалга ошади.

4. Касбга йўналтириш жиҳати. Ёш ишчи кучларга таклифнинг самарали касбий-малакавий тузилмасини шакллантириш мақсадида мактаб ўқувчилари, абитуриентлар, талабалар, шунингдек, катта ёшдаги аҳолининг касбга йўналтириш тизимини, хусусан, ишчи касбининг нуфузини ошириш ва оммалаштириш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш йўли билан тобора ривожлантириш ва такомиллаштириб бориш мақсадга мувофиқ.

Шунингдек, бу борада ўзаро бир-бирига боғлиқ тарғибот, ташвиқот, маърифий ва касбий маслаҳат бериш каби комплекс чора-тадбирларни ташкиллаштириш зарур.

Касбга йўналтиришнинг бундай тизимини барпо этиш катта муваффақият ҳисобланади, бу тизим ёш авлоднинг камолотга эришиш жараёнини тўғри йўлга солади, ҳар бир инсон ўз имкониятлари ва шахсий фазилатларини намоён этгани ҳолда уни тўлиқ амалга ошира олади. Шу билан бирга, бунда давлат манфаатлари ҳамда иқтисодий ривожланиш бўйича эҳтиёжлар ҳам ҳисобга олинади.

5. Тадқиқот жиҳатлари. Касб-ҳунар таълими маркази билан ҳамкорликда мактаб ўқувчилари, касб-ҳунар коллежи ўқувчилари ўртасида олиб борилган савол-жавобларимиз натижасида таълим олувчиларнинг ижтимоий-иқтисодий нуқтаи назардан бир қанча муҳим тавсифларини қайд этиб бориш, касб танлаш, таълим олиш, шунингдек, келгусида фаолият юритиш бўйича мотивларни аниқлаш имконига эга бўлди.

Шубҳасиз, ёшларни рағбатлантириб бориш бўйича олиб борилаётган бу каби тадқиқотлар Халқ таълими вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Ёшлар иттифоқи билан ҳамкорликда мунтазам равишда олиб борилса, умумий ва касбий-ҳунар таълими тизимидаги ўқувчилар ҳақида ижтимоий тавсифлар ва касбий йўналишларининг ҳолати ва ўзгаришлари бўйича ҳаққоний маълумотлар базаси яратилишига имконият яратилади.

Меҳнат бозори нуқтаи назаридан касб-ҳунарга нисбатан талаблар бўйича тузилманинг аниқланган йўналишларини таққослаш тадқиқотнинг керакли жиҳатларини ўзида ифодалаб беради. Ўз вақтида қабул қилинган чора-тадбирлар тизимли ишсизлик ҳақида огоҳлантиради, ёш кадрларнинг мослашувчанлик даврини қисқартиради, ёшларнинг олган билимларини иш берувчиларнинг касбга оид талаб ва эҳтиёжларига мослаштириш имконини беради.

Шундай қилиб, меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг номувозанатлашуви бугунги кунда касбий таълим тизимининг унинг эҳтиёжларини олдиндан прогноз қила олмаслиги ва унинг ўзгаришларига мослаша олмаслиги, шунингдек, касбга йўналтириш ва таълим муассасалари битирувчиларини иш билан таъминлашнинг самарали тизими мавжуд эмаслиги натижасида юзага келади.

Мактаб ўқувчилари, касб-ҳунар коллеж ўқувчилари, битирувчилар ва иш берувчиларнинг меҳнат бозоридаги ҳолат ва таълим хизматлари ҳақида маълумотлар бериб бориши, меҳнат бозори ва таълим хизматлари ривожланишининг ўзаро боғлиқликда прогноз қилиниши муҳим аҳамият касб этмоқда.

Касбий таълим соҳасида ўрта махсус маълумотли ишчи-кадрлар ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича давлат буюртмаларининг илмий жиҳатдан асосланишини таъминлаш муҳим ҳисобланади.

Хулоса ва таклифлар

Ҳозирги кунда ёш ишчи кучига таклифга нисбатан касб-ҳунар таълими ривожланиши ва касбий-малакавий тузилманинг шаклланишида қуйидагилар устувор ҳисобланади:

- касбий таълим ривожланишининг тезкорлиги, иқтисодиётга муносабатлар бўйича ёш ишчи кучларининг касбий-малакавий тузилмасини шакллантириш;
- аҳолининг таълимга нисбатан индивидуал эҳтиёжлари ва мамлакат иқтисодиёти манфаатлари ҳисоб-китобининг бир вақтда олиб борилиши;
- касбий таълим ва аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида мажбурият ва ваколатларнинг аниқ белгиланганлиги;
- корхона ва касб-ҳунар таълим муассасалари ўртасида мустақкам алоқаларни ўрнатиш ва ҳ.к.

Касб-ҳунар таълим муассасаларида малакали кадрларни тайёрлаш тузилмаси ишчи кучига талабнинг касбий-малакавий тузилмаси билан максимал равишда мослиги ҳамда аҳолининг иш билан бандлиги соҳаси ва таълим тизими ўртасида ўзаро самарали муносабатларга қуйидагилар асосида эришиш мумкин:

1. Таълим тизими, аҳолининг иш билан бандлиги соҳаси ва уларнинг ўзаро боғлиқлигини ташкилий-ҳуқуқий жиҳатдан бошқаришни такомиллаштириш.
2. Меҳнат бозорини таҳлил қилишнинг касб-ҳунар маълумотли малакали ишчи ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича минтақавий буюртмаларни прогноз қилиш ва режалаштириш имконини берувчи унификациялашган услубиятини яратиш.
3. Кадрларни тайёрлаш бўйича минтақанинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши бўйича дастурлари ҳамда иш берувчиларнинг реал ва прогноз қилинган эҳтиёжларига асосланган ҳолда давлат буюртмаларини шакллантириш услубиятини яратиш ва амалда қўллаш.
4. Таълим муассасаларида ишчи-кадрлар ва мутахассисларни тайёрлашнинг сони ва соҳасини доимий тарзда тўғрилаб бориш.
5. Фаолият юритаётган касб-ҳунар таълими муассасаларида малакали ишчи-кадрлар ва мутахассисларни тайёрлаш бўйича номутаносиблик ва ноўрин бирхилликни бартараф этиш.
6. Иш билан таъминлашнинг мукамал мониторинги ва касб-ҳунар коллежлари битирувчиларининг яқин келажакда меҳнат фаолиятига мослашувчанлигини ташкил этиш.
7. Корхона ва ташкилотларга ўз эҳтиёжларини аниқлаб олишда кадрлар сиёсатини прогноз қилиш борасида ёрдам бериш.
8. Таълимни бошқариш муассасаларининг меҳнат идоралари, иш берувчилар, касаба уюшмалари, ёш ишчи кучларига таклифнинг самарали тузилмасини шакллантиришга қизиққан бошқа шу каби ижтимоий ҳамкорлар билан бирга шериклик муносабатларини ривожлантиришни рағбатлантириш.
9. Мактаб ўқувчиларини касбга йўналтириш тизимини, айнан ишчи касби ва ноёб мутахассисликнинг нуфузини оширишга йўналтирилган тадбирларни амалга ошириш йўли билан такомиллаштириш.

10. Касб-ҳунар таълими марказига қарашли ҳудудий тармоқларни иқтисодиётнинг малакали кадрларга бўлган истиқболли эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда табақалаштирилган таълим дастурлари асосида фаолият кўрсатувчи касб-ҳунар таълим муассасалари сифатида қайта ташкил этиш.

11. Тақчил касблар, мутахассисликлар ва уларга эришиш имкониятлари, минтақа иқтисодиётини ривожлантириш прогнозлари, давлат дастурларининг бажарилиши, ушбу дастурларда иштирок этиш шартлари ва уларнинг келгусида амалга оширилиши тўғрисидаги ишончли маълумотлардан иборат ягона ахборот маконини шакллантириш.

Касб-ҳунар таълими тизимини ислоҳ қилишнинг барча босқичлари ёрдамида кўриб чиқилган тадбирларга асосланиб, меҳнат бозорида мавжуд касбларга оид номутаносибликнинг камайиши, касбий-малакавий нуқтаи назаридан меҳнат бозорининг таълим хизматлари бозори билан тобора яқинлашиши рўй беради. Касбий таълим тизимининг яратилиши, бир томондан мамлакат ва ҳудудларнинг малакали ишчи ва мутахассисларга бўлган асосий эҳтиёжлари, иккинчи томондан эса ҳар бир шахснинг таълим олишга бўлган эҳтиёжини тўлиқ қондириши мумкин.

Шундай экан, ёш ишчи кучига бўлган таклифнинг шундай касбий-малакавий тузилмасини шакллантириш керакки, у иқтисодиётнинг ўрта махсус маълумотли малакали ишчи-кадрлар ва мутахассисларга бўлган эҳтиёжини янада тўлиқроқ қондиришини таъминласин, бунда касбий таълим масаласини – иқтисодиётнинг кадрлар салоҳиятини такомиллаштириш масалаларини ҳал этишда муҳим омил сифатида кўриб чиқилиши керак.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Мирзиёев Ш.М. Билимли авлод – буюк келажакнинг, тадбиркор халқ – фаровон ҳаётнинг, дўстона ҳамкорлик эса тараққиётнинг кафолатидир // <https://president.uz>.

2. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сон

3. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “FAN” нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 140-б.

4. Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник - М.: ЗЛО «Финстатинформ», 2000. - С.79; Утинова С. С. Изоморфный рынок труда в России Ин-т экономики. - М.: Наука, 2013. – С.56.

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

6. Ховард К. Экономическая теория: Учебник для вузов. - М.: Банки и Биржи, ЮНИТИ, 1997. – С.41.; Каширина И.Б. Определение потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием на рынке труда Амурской области. Автореферат дисс. На соискание ученой степени канд. экон. наук: 08.00.05 / Хабаровск, 2004 г. – С.17.