

**ZAMONAVIY KASBLARGA O‘QITISH TIZIMINI RIVOJLANTIRISH
ORQALI XOTIN-QIZLAR BANDLIGINI TA’MINLASHDA ZAMONAVIY
KASBLARGA O‘QITISH TIZIMINI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI**

Nurmuxamidova Muxtabar Xasanovna

Katta o‘qituvchi

Rixsiboyev Xikmatillo Xabibulloyevich

Talaba, Guliston davlat universiteti

Annotasiya. *O‘zbekistonda xotin-qizlar bandligini ta‘minlash, ularni kasbga yo‘naltirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Xotin-qizlarning kasbiy tayyorgarlik darajasini oshirish, ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini yaxshilash gender tengsizligiga barham berishda muhim o‘rin tutadi. Shundan kelib chiqqan holda, mazkur maqolada xotin-qizlar bandligini ta‘minlashda kasbiy tayyorgarlik tizimi masalalariga e‘tibor qaratilgan.*

Kalit so‘zlar: *kasbiy malaka, mehnat bozori, kasbiy tayyorgarlik, yoshlar, ayollar, samaradorlik, mutaxassis, ijtimoiy soha, ta‘lim xizmatlari, turmush darajasi.*

Аннотация. *Обеспечение занятости женщин в Узбекистане, их профессиональной ориентации является одним из приоритетных направлений государственной политики. Повышение уровня профессиональной подготовки женщин их конкурентоспособности на рынке труда играет важную роль в искоренении гендерного неравенства. Исходя из этого, в данной статье основное внимание уделяется вопросам системы профессиональной подготовки женщин в сфере занятости.*

Ключевые слова: *профессиональная квалификация, рынок труда, профессиональная подготовка, молодежь, женщины, эффективность, специалист, социальная сфера, образовательные услуги, уровень жизни.*

Annotation. *Ensuring the employment of women in Uzbekistan and their professional orientation is one of the priorities of State policy. Improving the level of professional training of women and their competitiveness in the labor market plays an important role in eliminating gender inequality. Based on this, this article focuses on the issues of the vocational training system for women in the field of employment.*

Keywords: *professional qualifications, labor market, vocational training, youth, women, efficiency, specialist, social sphere, educational services, standard of living.*

Kirish. *O‘zbekistonda mehnat bozorida ayollarning ahvolini yaxshilash bo‘yicha ko‘rilayotgan jiddiy chora-tadbirlarga qaramay, gender tengsizligi saqlanib qolmoqda. Gender tengligi nuqtai nazaridan teng ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga erishish borasida barcha uchun munosib mehnat va minimal darajadagi ijtimoiy himoyani ta‘minlash,*

shuningdek, Qonunchilik, siyosat, institusional muhit va amaliy hayotdagi gender ziddiyatlarini bartaraf etish zarur.

2023 yilda mehnatga layoqatli ayollar va erkaklar soni umumiyga nisbatan 68,1 foizni tashkil etgani holda, band bo‘lganlarning qariyb 60 foizi erkaklar hissasiga to‘g‘ri keladi. Mehnat yoshidagi iqtisodiy nafaol ayollarning ulushi 33,1 foizni tashkil etsa, bu ko‘rsatkich erkaklar orasida 18,9 foizni tashkil qiladi. O‘zbekistonda aksariyat holatlarda ayollar haq to‘lanmaydigan uy yumushlari, xususan bola parvarishlash va uy xo‘jaligini yuritish bilan shug‘ullanadilar. Bunda ayollar kuniga o‘rtacha 5,27 soatni haq to‘lanmaydigan uy ishlariga sarflashadi, erkaklarda esa bu ko‘rsatkich 2,15 soatni tashkil qiladi.

Umuman olganda, xotin-qizlar, ayniqsa endi mustaqil hayotga kirib kelayotgan yosh qizlarni jamiyatda munosib o‘rin egallashlari ko‘p jihatdan kasbiy tayyorgarlik tizimiga bog‘liq hisoblanadi.

Adabiyotlar

Rossiyalik mutaxassis Kozlova xotin-qizlar bandligini ta‘minlash masalalarini tarixiylik nuqtai nazaridan o‘rganadi. Unng fikricha, 20-asrning oxiriga kelib industrial jihatdan taraqqiy etgan mamlakatlarda ayollar bandligini ta‘minlash borasida jiddiy o‘zgarishlar yuz berdi, bunday o‘zgarishlar ayollar bandligini ta‘minlashga quyidagi o‘ziga xos jihatlar bilan tavsiflanuvchi postindustrial taraqqiyot o‘z ta‘sirini ko‘rsatganligidan dalolat beradi:

- aksariyat xotin-qizlarni ijtimoiy uyushgan mehnatga jalb qilish;
- malakali mehnatga bo‘lgan qarashlarning o‘sishi;
- xotin-qizlar bandligining sifat jihatidan yangi tuzilmasining shakllanishi;
- an‘anaviy ravishda erkak va ayollar bandligi borasidagi tafovutlarning yo‘qolib borishi, mehnat rollarining bir xillashishi (Kozlova, 2005).

Yana bir tadqiqotchi V. A. Gnevasheva o‘z tadqiqotlarida kasbiy kompetentsiyalar, ya‘ni oliy kasbiy ta‘lim hozirgi kunda yoshlar uchun ko‘proq atributiv tavsifga ega ekanligi, ya‘ni bunda ta‘lim jarayonida olingan bilim va ko‘nikmalar emas, balki universitet, mutaxassislik, diplomning obro‘si muhimligini ta‘kidlaydi (Gnevasheva, 2012).

Kolesnikovaning fikricha, buning sababi shundaki, ushbu imtiyozlar va atributlarning barchasi allaqachon shaxsga ma‘lum bir ijtimoiy maqomni taqdim etadi, ular nufuzli ishga murojaat qilishlari, o‘zlarini ijtimoiy himoyalangan his qilishlari mumkin. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, yoshlar uchun ish tanlashda ustuvorlik obro‘ - e‘tiborga emas, aksincha ish haqiga qaratiladi, ya‘ni ko‘pchilik o‘z mutaxassisligi bo‘yicha noto‘g‘ri tanlov tufayli emas, balki mutaxassislarga talab yo‘qligi yoki ish haqining kamligi o‘z sohasida faoliyat ko‘rsatmaydi. Davlat mazkur muammoni kasbiy tayyorgarlikni boshqarish subyektlari bilan hamkorlikda yoshlarni ish bilan ta‘minlashni tartibga solish orqali hal qilishi mumkin (Kolesnikov, Antoxina, Xrapovitskaya, 2018).

Mahalliy mutaxassislardan M. Ergasheva xotin-qizlarning kasbiy tayyorgarligini oshirish ularni ijtimoiy himoya qilish, gender tengsizligiga barham berishning muhim tayanchi ekanligini ta‘kidlaydi, uning fikricha, kasbiy ko‘nikmalari etarlicha bo‘lgan ayollar jamiyatda erkaklar bilan bir o‘rinda mehnat bozorida ishtirok qiladilar (Ergasheva, 2019).

Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish masalalari G. Ochilova va G. Musaxanovalarning ilmiy izlanishlarida o‘z aksini topgan, ularning ta’kidlashicha, xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish ko‘p jihatdan ayollarning ta’lim darajasi bilan belgilanadi (Ochilova, Musaxanova, 2019).

Maqola mavzusiga bag‘ishlangan adabiyotlar va uslubiy materiallar sharhi shuni ko‘rsatadiki, xotin-qizlar banlligini ta’minlashda kasbiy tayyorgarlikning o‘rni masalalariga yetarlicha e’tibor qaratilmagan, bu ayniqsa pandemiyadan keyingi davrda mehnat bozoridagi tub o‘zgarishlar bilan bog‘liq holda yanada dolzarblashdi.

O‘zbekistonda institutsional muhitni shakllantirish jarayonida iqtisodiyot va boshqaruvda professional kadrlar tayyorlash tizimi alohida ahamiyat kasb etadi, uning asosiy yo‘nalishi inson kapitalini jamg‘arish va to‘g‘ri yo‘naltira olishdan iboratdir. Bunday vaziyat mamlakatning har bir hududida inson resurslarini boshqarish borasida tizimli yondashuvni amalga oshirishni talab qiladi.

Shu jihatdan olganda, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 13.07.2021 yildagi PF-6260-son “Yoshlarni har tomonlama qo‘llab-quvvatlash va ularning ijtimoiy faolligini yanada oshirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Farmoni muhim ahamiyat kasb etadi. Xususan, mazkur Farmonda davlat organlari, tashkilot va muassasalarida faoliyat ko‘rsatayotgan nufuzli xalqaro reyting tashkilotlarining yuqori 500 talik ro‘yxatiga kiritilgan xorijiy oliy ta’lim muassasalarini (bakalavriat, magistratura) tamomlagan yoki ularda ilmiy daraja (PhD va unga tenglashtirilgan boshqa ilmiy daraja) olgan yosh mutaxassislarning lavozim maoshiga Davlat budjeti mablag‘lari hisobidan qo‘shimcha ustamalar to‘lab borish tartibi joriy etilishi; 2021 yil 1 sentyabrdan boshlab Toshkent shahrida Yoshlar biznes maktabi, 2022 yildan boshlab barcha hududlarda uning filiallari tashkil etilishi; 2021 yil 1 sentyabrdan boshlab hududlarda yoshlarni muntazam sport bilan shug‘ullanishga jalb qilish maqsadida Olimpiya va Paralimpiya hamda Osiyo va Paraosiyo o‘yinlari, jahon, Osiyo va respublika chempionatlarida oxirgi 5 yilda g‘olib va sovrindor (1 — 3 o‘rin) bo‘lgan sportchi-trenerlarga, shuningdek, olis va chekka hududlarda faoliyat yurituvchi sportchi-trenerlarga: sport to‘garaklarini tashkil etish uchun tuman va shaharlarda bo‘sh turgan davlat mulki hisoblangan bino va inshootlar elektron savdolar o‘tkazmagan holda, ushbu obyektga nisbatan belgilangan eng kam ijara to‘lovi stavkasining 50 foizi miqdorida ijaraga berilishi, sport to‘garaklarini tashkil etish uchun sport inventarlari, buyumlari va jihozlarini xarid qilish uchun budget mablag‘lari hisobidan subsidiyalar ajratilishi; kamida 100 nafar yoshlarni muntazam sport bilan shug‘ullanishini tashkil etgan taqdirda mahalliy budget mablag‘lari hisobidan bazaviy hisoblash miqdorining 10 baravaridan kam bo‘lmagan miqdorda har oylik to‘lov joriy etilishi kabi vazifalar belgilab berilgan . Shu bilan bir qatorda, mazkur Farmonning 2-ilovasi bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston yoshlari va talabalari forumida yoshlarga oid davlat siyosati sohasida belgilab berilgan ustuvor vazifalar ijrosini ta’minlashga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar Dasturi” da paxta va g‘alladan bo‘shagan maydonlarni oziq-ovqat ekinlari yetishtirish maqsadida 10 yil muddatga dehqon xo‘jaligini yuritish uchun ijaraga berish tizimini joriy etish va shu yo‘l bilan 400 ming nafar yoshlarni doimiy ish bilan ta’minlash; ta’lim muassasalari

bitiruvchilari bandligini ta'minlashga oid mahalliy, hududiy va respublika dasturlarini amalga oshirish; xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatorida kamida 150 ta kasb va lavozimlarga qo'yilgan oliy ma'lumot talabini bekor qilish; yoshlarning bilim va kasb-hunar egallashi, ular uchun munosib ish va turmush sharoitini yaratish, bo'sh vaqtini mazmunli tashkil etishga qaratilgan yoshlar dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish; yoshlarning axborot texnologiyalariga bo'lgan qiziqishlarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan "Bir million dasturchi" loyihasini keng joriy qilish uchun komyuniti-menejerlar faoliyatini tashkil qilish kabi vazifalar ijrosini ta'minlash ko'zda tutilgan.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlarning bandligiga ko'maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi Farmonida 2023 yil 1 maydan boshlab, 2025 yil 1 yanvarga qadar ish beruvchilarga (budjet tashkilotlari, davlat korxonalari, ustav jamg'armasi (kapitali)da davlat ulushi 50 foiz va undan ortiq bo'lgan yuridik shaxslar, shuningdek, ijtimoiy soliqni 1 foiz stavkada to'lovchilar bundan mustasno) ular tomonidan 25 yoshdan oshmagan xodimlar uchun to'langan ijtimoiy soliq summasi Davlat budjetidan to'liq qoplab berilishi belgilab berilgan.

Yoshlarning kasbiy tayyorgarligini oshirish, ularda muayyan kompetentsiya-larni shakllantirish bugungi kunda O'zbekiston professional ta'lim tizimi oldida turgan eng muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Bu borada "O'zbekiston-2030" strategiyasida 29-maqсад sifatida "fuqarolarni davlat hisobidan kasb-hunarga o'qitish, ularning zamonaviy texnika va texnologiyalardan foydalanish bo'yicha kasbiy ko'nikma va malakalarini rivojlantirish", 30-maqсад sifatida "yoshlarni zamonaviy kasblar va chet tillariga o'qitish tizimini yaratish" ko'zda tutilgan.

Professional kadrlar tayyorlash tizimini boshqarishning barcha subyektlari o'zaro ta'sirini boshqarish mexanizmini rivojlantirish borasida quyidagi istiqbolli yo'nalishlarni ajratib ko'rsatishimiz mumkin:

- ta'lim tashkilotining obro'si;
- kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlarni tashkil qilish;
- ta'lim tashkilotlarining narx siyosati;
- malakali o'qituvchilar tarkibi;
- o'qitish jarayonida qo'llaniluvchi ilg'or axborot va innovatsion texnologiyalar;
- ta'lim jarayonida ish beruvchilar bilan o'zaro hamkorlik va hokazo.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash va kasbiy tayyorgarlik xizmatlariga bo'lgan talab o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik darajasini baholashga tizimli yondashuv ushbu birlashtirilgan tizimlar o'rtasida muvozanatni o'rnatish borasida zarur munosabat-larni aniqlashtirishga imkon beradi.

Bugungi kunda bitiruvchilarning kasb tanlash erkinligi masalasini ta'limni kapital shaklida taqdim etish orqali shakllantirish mumkin, bunda siz avval mablag' kiritishingiz, so'ngra iloji boricha mablag'ni istiqbolli yo'nalish, ya'ni kelgusida katta naf keltiruvchi kasb tanlashga yo'naltirish talab etiladi. Taraqqiyotning hozirgi bosqichida oliy ta'limning

o‘rni tobora ortib bormoqda va u hozirgi avlodning “ijtimoiy standarti” ga aylanib ulgurdi (Galbraith, 1958).

Aksariyat taraqqiy etgan mamlakatlarda ta’lim sohasi hukumatning doimo diqqat markazida bo‘lgani holda, sohaga yo‘naltiriluvchi investitsiyalar yil sayin ortib bormoqda.

Ta’lim tizimini rivojlantirish xalqaro ta’lim faoliyatining asosiy tamoyillariga asoslanadi, ulardan biri arzon sifatli ta’limni amalga oshirish uchun sharoit yaratish va ta’minlashdir. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. M. Mirziyoyev BMT Bosh assambleyasi 78-sessiyasida so‘zlagan nutqida ta’kidlaganidek “...biz hamma uchun ochiq va sifatli ta’limni kambag‘allikka barham berish, xalq farovonligini oshirish va barqaror iqtisodiy o‘shishning eng samarali omili deb bilamiz... inson kapitalini rivojlantirish va kreativ yosh avlodni tarbiyalash – O‘zbekiston o‘z oldiga qo‘ygan strategik vazifalardan biridir... 2030 yilga qadar har bir bolaning bog‘chaga qatnashi, maktabni bitirayotgan har ikki o‘quvchining biri esa oliygohda o‘qishi uchun imkoniyat yaratiladi” (Mirziyoyev, 2023).

Professional kadrlarni tayyorlash xizmatlariga talabning oshishi kelajakda inson salohiyatining o‘shishining natijasida inson kapitalining takror ishlab chiqarilishida ijobiy aks etadi. Ushbu holat, yoshlarning yuqori sifatli ta’lim olishi, kompetentsiyaga asoslangan yondashuv asosida yoshlarning o‘qitilishi sharoitida-gina, ijobiy sur‘atga ega bo‘ladi va o‘z navbatida yoshlar mehnatda avvaldan band bo‘lgan mutaxassislariga raqobatchi sifatida maydonga chiqadilar. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatishicha, oliy ta’lim muassasasini tamomlagandan so‘ng yoshlarni ish bilan ta’minlashning muvaffaqiyati yosh mutaxassisning ishga joylashish bo‘yicha kasbiy tayyorgarligi va malakasiga bog‘liq. Shu nuqtai nazardan, shuni ta’kidlash lozimki, ta’lim muassasasi yoshlarni kelajakdagi mehnat munosabatlariga tayyorlash joyi, yoshlarning yanada raqobatbardosh ustunligi va yoshlar bandligini oshirishga mutanosib ravishda sifatli xizmatlar ko‘rsatiladigan o‘ziga xos maydonchadir.

O‘zaro hamkorlik qiluvchi ikki soha-bandlik va professional kadrlar tayyorlash bir-biri bilan chambarchas bog‘liq. Professional kadrlar tayyorlash xizmatlarining iste’molchilari mehnat sohasida ishchi kuchi sifatida taklifga aylanadi, bu o‘z navbatida ikkala tizim jarayonlari ishtirokchilari: davlat, yoshlar, ish beruvchilar, ta’lim muassasalari o‘rtasida munosabatlarini o‘rnatadi.

Yoshlarni ish bilan ta’minlash va professional kadrlar tayyorlash tizimining o‘zaro ta’sirini batafsil ko‘rib chiqish borasida mazkur tizimlar subyektlarining o‘zaro bog‘liqligini aks ettiruvchi modelni yaratish talab qilinadi. Bu o‘z navbatida, muammoli jihatlarni topish va ularning o‘zaro ta’siri samaradorligini oshirish borasida yechimlarni taklif qilishga imkon beradi (6-rasm).

O‘zbekistonda yaratilgan ish o‘rinlarining unumdorligi pastligi fonida ishsizlikning o‘shishi kuzatilmoqda. Bunday sharoitda ayollar va yoshlar munosib ish topa olmaydilar.

O‘zbekistondagi ish o‘rinlarining aksariyati norasmiy iqtisodiyotda band. Ayollarning ahvoli va ularning ishini ko‘rib chiqishda ish joylarining sifatini empirik monitoring qilish va ish joylarining sifati birinchi o‘rinda turishi zarur. Amaldagi gender me’yorlari tufayli oilaviy majburiyatlar ayollarga yuklatilgan. Shu bilan birga, uy ularning asosiy ish joyi

bo‘lib tuyuladi. Qishloq xo‘jaligida qishloq xo‘jaligini isloh qilish va er islohotlarini amalga oshirish mehnat sharoitlari muammosini hal qilishga yordam beradi.

Sifatli ta‘lim olish odamlarning turmush sharoitini yaxshilash va barqaror taraqqiyotni ta‘minlashga zamin yaratadi. Ta‘limning qulayligi va sifati masalalari dunyoning barcha davlatlari strategik rivojlanish dasturlariga kiritilgan, chunki davlat aholining o‘zini o‘zi anglash imkoniyatlari uchun ta‘lim muhitini yaratish orqali mamlakatda moddiy farovonlik va ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni ta‘minlashga, inson kapitalini oshirishga hissa qo‘shadi, o‘z o‘rnida, mamlakatning iqtisodiy salohiyatini yuksaltiradi va xalqaro maydonda raqobatdosh ustunlikni yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 26.04.2023 yildagi PF-61-sonli “Yoshlarning bandligiga ko‘maklashish hamda ularni doimiy ish bilan ta‘minlashga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Farmoni, <https://lex.uz/docs/6442039>
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 11.09.2023 yildagi “O‘zbekiston-2030” strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risidagi PF-158 sonli Farmoni, <https://lex.uz/docs/6600413>
3. Колесников А.М., Антохина Ю.А., Храповицкая Е.М. Совершенствование экономического механизма управления организационной структурой в сфере образовательных услуг. Монография/ Ю.А. Антохина, А.М. Колесников, Е.М. Храповицкая. – Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения (Санкт-Петербург). – 2018. – с. 148.
4. Abduvoxidov A., Kamilova S. Inson kapitali va iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishini tadqiq etishdagi yondashuvlar //Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. – 2023. – T. 1. – №. 4. – С. 12-21.