

ТОШКЕНТДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ DSc.28.12.2017.I.16.02 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

АЛИЖОНОВ УТКИРЖОН МАХАМАДАЛИЕВИЧ

МЕХНАТ БОЗОРИДА КАСБ-ҲУНАР МАЪЛУМОТЛИ
КАДРЛАРГА БЎЛГАН ЭҲТИЁЖНИ ШАКЛЛАНТИРИШ
УСУЛЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Мехнат иқтисодиёти

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

**Тиббиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
автореферати мундарижаси**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD)
по медицинским наукам**

**Contents of dissertation abstract of the doctor of philosophy (PhD)
on medical sciences**

Алижонов Уткиржон Махамдалиевич

Меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни
шакллантириш усулларини такомиллаштириш..... 3

Алижонов Уткиржон Махамдалиевич

Совершенствование методов формирования потребности в кадрах с
профессиональным образованием на рынке труда 27

Alijonov Utkirjon Maxamadaliyevich

Improving the methods of formation of needs for personnel with
vocational education in labor market 51

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ
List of published works 55

ТОШКЕНТДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ DSc.28.12.2017.I.16.02 РАҚАМЛИ
ИЛМИЙ ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ ИЛМИЙ КЕНГАШ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

АЛИЖОНОВ УТКИРЖОН МАХАМАДАЛИЕВИЧ

МЕХНАТ БОЗОРИДА КАСБ-ҲУНАР МАЪЛУМОТЛИ
КАДРЛАРГА БЎЛГАН ЭҲТИЁЖНИ ШАКЛЛАНТИРИШ
УСУЛЛАРИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

08.00.10 - Демография. Мехнат иқтисодиёти

Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ

Фалсафа доктори (PhD) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида В2019.1.PhD/Iqt169 рақам билан рўйхатга олинган.

Диссертация Тошкент давлат иқтисодиёт университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус ва инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифаси (www.tdiu.uz) ва «ZiyoNet» ахборот-таълим порталида (www.ziyounet.uz) жойлаштирилган.

Илмий раҳбар:

Худойбердиев Зайниддин Явқочевич
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Умурзоқов Баходир Хамидович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Эшпўлатов Комилжон Абдисаломович
иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

Етакчи ташкилот:

Самарқанд давлат университети

Диссертация ҳимояси Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.28.12.2017.I.16.02 рақамли илмий кенгашининг 2019 йил «___» _____ соат ___ даги мажлисида бўлиб ўтади. Манзил:100003, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-85; факс: (99871) 239-28-85; e-mail: tdiu@tdiu.uz

Диссертация билан Тошкент давлат иқтисодиёт университети Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (___ рақами билан рўйхатга олинган). Манзил:100003, Ислом Каримов кўчаси, 49-уй. Тел.: (99871) 239-28-72; факс: (99871) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz

Диссертация автореферати 2019 йил «___» _____ куни тарқатилди.

(2019 йил «___» _____ даги ___ - рақамли реестр баённомаси.)

Қ.Х.Абдурахмонов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш раиси, академик, и.ф.д.

Н.Т.Шаюсупова

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш котиби, и.ф.н., доцент

Ш.Р.Холмунинов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш қошидаги Илмий семинар раиси, и.ф.д., профессор

КИРИШ (фалсафа доктори (PhD) диссертацияси аннотацияси)

Диссертация мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Глобаллашув, шу билан бир қаторда дунёда технологик ривожланишнинг устуворлиги шароитида касб-хунар таълими тизимининг сифати ва самарадорлиги бир томондан иқтисодиёт тармоқларининг рақобатбардошлигини, иккинчи томондан эса аҳоли бандлигини таъминлашнинг муҳим омилларидан бири сифатида қаралмоқда. ЮНЕСКО маълумотларига кўра «жаҳонда ҳозирги вақтда иш жойларига эга бўлмаган 73 млн.дан ортиқ йигит ва қиз, меҳнат бозорига ҳар йили илк маротаба кириб келадиган 40 млн.дан ортиқ шахслар учун келгуси 10 йилликда камида 475 млн. янги иш ўринларини ташкил этиш зарурияти мавжуд»¹. Шу жиҳатдан ҳам давлатлар, хўжалик бирликлари ва таълим муассасалари томонидан касб-хунар маълумотли кадрлар тайёрлаш борасида мақсадли чора-тадбирлар кенг миқёсда амалга оширилмоқда.

Жаҳонда касб-хунар маълумотли кадрлар таълимини самарали ташкил қилиш, глобал ўзгаришларни эътиборга олган ҳолда эҳтиёжни қондиришнинг самарали механизмлари ва услулларини ишлаб чиқиш (такомиллаштириш) бўйича кенг қамровли илмий изланишлар олиб борилмоқда. Бу борада, айниқса касб-хунар муассасаларида таълим сифатини ошириш, тайёрланаётган кадрлар касб ва мутахассисликлар таркибини иқтисодиётнинг реал сектори талабларига мувофиқлаштириш, мутахассислар тайёрлаш самарадорлигини оширишда вертикал ва горизонтал жиҳатдан тегишли ташкилотлар билан алоқаларни чуқурлаштириш муҳим аҳамият касб этмоқда. Алоҳида таъкидлаш керакки, илмий изланишлар таркибида истиқбол талабларидан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорида кадрларга бўлган эҳтиёжни прогностлаштиришнинг методик таъминотини такомиллаштириш муҳим ўрин тутмоқда.

Мамлакатимизда меҳнат ресурсларидан мақсадли ва самарали фойдаланиш, малакали касб-хунар кадрлари сифат таркибини яхшилаш ва меҳнат бозорининг эҳтиёжига мувофиқ узлуксиз таълим тизимининг сифат ва самарадорлигини ошириш ҳамда меҳнат бозорининг рақобатбардошлигини таъминлаш ҳамда касб-хунар коллежлари тизимини тубдан такомиллаштириш ва таълим сифатини ошириш масалаларига алоҳида эътибор қаратилмоқда. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид давлат дастурида «Касблар ва мутахассисликларнинг мураккаблик даражасидан келиб чиққан ҳолда таълим дастурлари муддатини табақалаштирган ҳолда касбий таълимни ташкил этиш ва мақсадли кадрлар тайёрлаш тизимини кенгайтириш»² бўйича аниқ чора-тадбирлар белгилаб берилди. Бу борада касб-хунар коллежлари фаолиятини самарали ташкил этиш ва шу асосда қабул квоталарини оптимал шакллантириш, касблар ва мутахассисликлар мураккаблигидан келиб чиққан

¹ Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET), (2016-2021). – P.6.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги ПФ-635-сон «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида»ги Фармони.

ҳолда классификаторларни такомиллаштириш ва интеграциялаш ҳамда меҳнат бозорида эҳтиёж мавжуд бўлган касбларга банд бўлмаган аҳолини ўқитишда касб-ҳунар коллежлари базасидан самарали фойдаланиш юзасидан илмий-тадқиқотларни кенгайтириш алоҳида аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида», 2018 йил 25 январдаги ПФ-5313-сон «Умумий ўрта, ўрта махсус ва касб-ҳунар таълими тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармонлари, 2018 йил 3 февралдаги ПҚ-3504-сон «Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори ва Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 25 майдаги 391-сон «Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг Касб-ҳунар таълими маркази тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори ҳамда бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур диссертация тадқиқоти муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Мазкур тадқиқот республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ҳамда маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодий шакллантириш» устувор йўналиши доирасида бажарилган.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Касбий таълим тизими, кадрларга бўлган эҳтиёжни прогностлаштириш масалаларини П.Ф.Анисимов, Б.С. Волков, К.Г.Кязимов, С.Д. Резник, Е.Л. Руднева, П.А. Степанов, И.Н.Шерер³ ва бошқа хорижлик олимлар тадқиқ этганлар.

Ўзбекистонда ҳам таълим, шу жумладан касб-ҳунар таълим соҳасини ислоҳ қилиш, касб-ҳунар таълими битирувчиларини ишга жойлаштириш масалалари атрофлича ўрганилган. Ушбу масалалар Қ.Х.Абдурахманов, Н.К.Зокирова, З.Я.Худойбердиев, Ш.Р.Холмўминов, К.З.Хомитов, Н.У.Арабов, Т.М.Магруппов, К.А.Эшпўлатов, Х.Ф.Рашидов⁴ ва бошқаларнинг илмий ишларида ўз ифодасини топган.

³ Анисимов П.Ф. Социально-экономические основы регионализации среднего профессионального образования. - М.: ООО «Издательский дом «Новый учебник», 2004. - 240 с.; Волков Б.С. Основы профессиональной ориентации: учебное пособие. Академический Проект, 2007. - 333 с.; Кязимов К.Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 224 с.; Кязимов К.Г. Совершенствование профессиональной подготовки и развития человеческих ресурсов. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 284 с.; Резник С.Д. Управление системой содействия трудоустройству молодежи: региональный аспект: монография. - Пенза: ПГУАС, 2009. - 144 с.; Руднева Е.Л. Формирование государственного заказа региональной системе профессионального образования: монография. - Кемерово: ГОУ КРИПО, 2009.-200 с.; Степанов П.А. Интеграция уровней образования как основа развития системы профессионального образования в регионе. - М.: Образование и Информатика, 2008. - 200 с.; Шерер И.Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда: монография. - М.: Зерцало-М, 2011. - 192 с.

⁴ 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. – 592 б.; Абдурахманов Қ.Х., Зокирова Н.К. Человеческое развитие: учебник. - Т.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2014. - 320 с.; Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства (на примере малого и среднего бизнеса): Автореферат диссертации на соискание ученой

Юқоридаги олимларнинг илмий ишларини таҳлил қилиш бевосита меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёж масалалари кам ўрганилганлигини кўрсатди. Ушбу муаммонинг долзарблиги ва етарлича ишлаб чиқилмаганлиги тадқиқот мавзусини танлашда муҳим омил бўлиб хизмат қилди ҳамда унинг мақсади ва вазифаларини белгилаб берди.

Тадқиқотнинг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Мазкур диссертация тадқиқоти Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг илмий тадқиқот ишлари режасига мувофиқ №А-2-29 «Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари» амалий лойиҳаси доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни шакллантириш усулларини такомиллаштириш ҳамда касб-хунар таълимини самарали ташкил қилиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари куйидагилардан иборат:

меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжнинг методик-услубий жиҳатларини ёритиш;

касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни шакллантириш омилларини таснифлаш;

касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни шакллантириш бўйича хорижий мамлакатлар тажрибаларини ўрганиш ва улардан Ўзбекистон Республикасида фойдаланиш имкониятларини ишлаб чиқиш;

Ўзбекистон Республикасида касб-хунар маълумотли кадрлар тайёрлаш ҳолатини таҳлил қилиш ва уларнинг ишга жойлашиши билан боғлиқ муаммоларни аниқлаш;

меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли битирувчиларга эҳтиёжни аниқлаш дастури параметрларини шакллантириш услубини таклиф этиш;

касб-хунар таълими тизимида иш берувчилар талабларини социологик жиҳатдан баҳолаш;

касб-хунар маълумотига эга кадрларга эҳтиёж мониторингини самарали ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

касб-хунар маълумотли кадрлар тайёрлашнинг давлат буюртмаларини шакллантириш механизмларини таклиф этиш.

Тадқиқотнинг объекти сифатида Ўзбекистон Республикасида касб-хунар маълумотли кадрлар тайёрлаш жараёни олинди.

Тадқиқотнинг предметини мамлакат иқтисодиётининг касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжини баҳолаш ва прогноз қилиш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ташкил этади.

степени доктора экономических наук. – Ташкент, 2002. – 44 с; Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Бобаназарова Ж.Х., Ирматова А.Б. Меҳнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари. Монография. – Т.: «Fan va technology», 2017. – 184 б; Магруппов Т.М., Алимова Х.А., Аликариев Н.С. Методика прогнозирования спроса на специалистов с высшим образованием. – Т.: Министерство высшего и среднего специального образования, 2000. – 94 с.; Эшпўлатов К.А. Замоновий иқтисодиётда меҳнат бозори ва касбий таълим узвийлигини таъминлашни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори диссертацияси автореферати. – Тошкент, 2018.; Рашидов Х.Ф. Особенности развития среднего специального, профессионального образования в Узбекистане. - Т.: Фан, 2004. - 288 с.

Тадқиқотнинг усуллари. Диссертацияда қиёсий ва статистик таҳлил, тизимли, таркибий ва функциявий ёндашув, гуруҳлаш, таққослаш, умумлаштириш, социологик тадқиқотлар ва бошқа усуллардан фойдаланилди.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

минтақа (ҳудуд)-тармоқни уйғун ривожлантириш комплекс дастурлари, корхоналарнинг истиқболдаги ривожланиш кўрсаткичлари ва ходимлар таркибидаги сифат ўзгаришларидан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорида кадрларга бўлган эҳтиёжни прогнозлаштириш туман (шаҳар) ҳокимликлари қошида ташкил этиладиган ишчи комиссия томонидан амалга оширилиши асосланган;

касб-ҳунар коллежларини республика бошқарув ва хўжалик органлари, йирик корхона ва тижорат банклари тасарруфида ташкил этиш ҳамда меҳнат бозори талаблари асосида кўп тармоқли касб-ҳунар коллежларига қабул квоталарини шакллантириш тартиби ишлаб чиқилган;

Касб-ҳунар таълимининг йўналишлари, мутахассисликлари ва касблари классификатори ҳамда Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини касблар ва мутахассисликлар мураккаблигидан келиб чиққан ҳолда интеграциялаш асосланган;

меҳнат бозорида эҳтиёж мавжуд бўлган касбларга банд бўлмаган аҳолини ўқитишда (иккинчи ва ундан кейинги касблар) касб-ҳунар коллежлари базасидан самарали фойдаланиш ҳамда шахслар маблағлари ҳисобидан касб-ҳунар коллежларида тегишли касблар бўйича таълим олишларини кенгайтириш асослаб берилган.

Тадқиқотнинг амалий натижаси қуйидагилардан иборат:

турли таркибий даражалардаги меҳнат бозорларидаги талаб ва таклифнинг нисбатини белгилаб берувчи омилларни тизимлаштиришга нисбатан назарий ёндашувлар умумлаштирилган;

меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли битирувчиларга эҳтиёжни аниқлаш дастури параметрларини шакллантириш услуби таклиф қилинган;

иктисодий, ижтимоий-демографик, ташкилий-техник, институционал ва ресурс омилларининг аҳамиятига аниқлик киритилган;

касб-ҳунар маълумотга эга кадрларга эҳтиёжни баҳолаш ва прогноз қилишга нисбатан услубий ёндашувлар тизимлаштирилган, ҳудуд ва тармоқнинг кадрларга эҳтиёжини прогноз қилиш вазифасини ҳал этиш учун методикалар турли гуруҳларидан фойдаланиш имконияти ва асосий камчиликлар аниқланган;

иш берувчиларнинг касб-ҳунар маълумотли кадрларга бўлган сифат эҳтиёжини аниқлашга қаратилган интернет саволнома ишлаб чиқилган;

касблар ва мутахассисликлар гуруҳлари кесимида меҳнат бозорининг касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжи аниқланган ва прогноз кўрсаткичлари ҳисоблаб чиқилган;

аниқланган прогноз баҳоларининг сифатини яхшилаш мақсадида касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёж мониторингини амалга ошириш бўйича методик таъминот ишлаб чиқилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончлилиги кўлланилган ёндошувнинг илмий асослилиги, фойдаланилган материалларнинг Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги Касб-хунар таълими марказининг расмий манбаалардан олингани ҳамда хулоса, таклиф ва тавсияларнинг ваколатли ташкилотлар фаолиятига жорий этилгани билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларининг илмий аҳамияти мазкур тадқиқотда меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш ва уни қондириш бўйича ишлаб чиқилган хулосалар ва таклифлар мавзу бўйича услубий аппаратни такомиллаштиришга хизмат қилиши билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти мазкур тадқиқотда меҳнат бозорида касб-хунар таълими тизимини оқилона ривожлантириш, унинг меҳнат бозори билан ўзаро ҳамкорлик қилишини таъминлаш ва қабул қилинувчи стратегик қарорларнинг сифатини ошириш имкониятларини очиб беришдан иборат. Кадрлар тизими мавжуд таркибий тузилмасининг талаб этиладиган тузилмадан фарқи камайтирилиши мамлакатда касб-хунар маълумотли кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш харажатларини камайтиради. Худуд ва тармоқлар учун касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёж таркибини ҳисоблашнинг яратилган усуллари меҳнат бозорининг ҳолати ва таълим тизимининг ушбу минтақалар талабларига мослашиш имкониятини самарали баҳолаш имконини беради.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни шакллантириш усуллари такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган таклифлар асосида:

минтақа (худуд)-тармоқни уйғун ривожлантириш комплекс дастурлари, корхоналарнинг истиқболдаги ривожланиш кўрсаткичлари ва ходимлар таркибидаги сифат ўзгаришларидан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорида кадрларга эҳтиёжни прогнозлаштириш бўйича таклифлар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантиришда фойдаланилган (Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2018 йил 25 октябрдаги 02-06/5728-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг жорий этилиши натижасида ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш квоталари йўналишлар бўйича аниқланган ҳамда Корея халқаро ҳамкорлик агентлиги (КОИСА) билан ҳамкорликда ташкил этилган касб-хунарга ўргатиш марказларида 2018 йилда давлат буюртмаси 2017 йилга нисбатан ортишига имкон яратилган;

касб-хунар коллежларини республика бошқарув ва хўжалик органлари, йирик корхона ва тижорат банклари тасарруфида ташкил этиш ҳамда меҳнат бозори талаблари асосида кўп тармоқли касб-хунар коллежларига қабул квоталарини шакллантириш тартиби бўйича таклифлар Вазирлар Маҳкамасининг «Касб-хунар коллежларига қабул квоталарини шакллантириш тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарор лойиҳасини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Касб-хунар таълими марказининг 2018 йил

26 октябрдаги МХ-01/07-255-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга татбиқ этилиши келгусида касб-хунар коллежларида меҳнат бозори талаблари асосида қабул квоталарини шакллантириш имконини берган;

касб-хунар таълимининг йўналишлари, мутахассисликлари ва касблари классификатори ҳамда Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини касблар ва мутахассисликлар мураккаблигидан келиб чиққан ҳолда интеграциялаш бўйича таклифлар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 3 февралдаги ПҚ-3504-сон «Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг Ўрта махсус, касб-хунар таълими маркази фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори лойиҳасини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Касб-хунар таълими марказининг 2018 йил 26 октябрдаги МХ-01/07-255-сон маълумотномаси). Мазкур таклифнинг амалиётга татбиқ этилиши натижасида Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига уйғунлашган янги таҳрирдаги 278 та касблар ва 221 та мутахассисликлардан иборат Касб-хунар таълимининг йўналишлари, мутахассисликлари ва касблари классификатори ишлаб чиқилишига эришилди;

иккинчи ва ундан кейинги касбларни ўрганиш мақсадида банд бўлмаган аҳолини меҳнат бозорида эҳтиёж мавжуд бўлган касбларга ўқитишда касб-хунар коллежлари базасидан самарали фойдаланиш ҳамда шахслар маблағлари ҳисобидан касб-хунар коллежларида тегишли касблар бўйича таълим олишларини кенгайтириш бўйича таклифлар Касб-хунар таълими маркази томонидан 2017 йилда касб-хунар коллежлари базасидан қўшимча фойдаланиш дастурини ишлаб чиқишда фойдаланилган (Касб-хунар таълими марказининг 2018 йил 26 октябрдаги МХ-01/07-255-сон маълумотномаси). Мазкур таклифни амалиётга татбиқ этиш натижасида шахсларнинг ўз маблағлари ҳисобидан касб-хунар коллежларида тегишли касблар бўйича таълим олишлари кенгайтирилган ҳамда иккинчи ва ундан кейинги касбларни ўрганиш учун 2017 йилда жами 65620 нафар аҳоли ўқишга қабул қилинган.

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 2 та халқаро ва 3 та республика илмий-амалий анжуманларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 13 та илмий иш, жумладан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг диссертациялар асосий илмий натижаларини чоп этиш тавсия этилган нашрлар рўйхатидаги журналларда 7 та, нуфузли хорижий журналларда 2 та илмий мақола, шунингдек, илмий-амалий конференцияларда 4 та маъруза тезис нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация таркиби кириш, учта боб, хулоса, фойдаланилган адабиётлар рўйхати ва иловалардан иборат. Диссертациянинг ҳажми 157 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Кириш қисмида ўтказилган тадқиқотларнинг долзарблиги ва зарурати асосланган, тадқиқотнинг мақсади, вазибалари, объекти ва предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган ҳамда тадқиқотнинг илмий янгилиги, амалий натижалари баён қилинган, олинган натижаларнинг илмий ва амалий аҳамияти очиқ берилган, тадқиқот натижаларини амалиётга жорий этиш, нашр қилинган ишлар ва тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг «**Меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни шакллантириш усулларини такомиллаштиришнинг назарий-услубий асослари**», деб номланган биринчи бобда, меҳнат бозорида касб-хунар таълимига эга кадрлар таклифини шакллантиришнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ёритилган, касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни шакллантириш омиллари ҳамда уни таҳлил қилиш усуллари таснифланган, хорижий мамлакатларнинг касб-хунар таълими тизимини ислоҳ қилиш борасидаги тажрибалари ўрганилган ва ундан Ўзбекистонда фойдаланиш имкониятлари ишлаб чиқилган.

Ўзбекистон Республикасининг таълим соҳасига оид қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда таълим муассасалари битирувчилари ва уларнинг ишга жойлаштиришга оид нормалар мавжуд. Амалиётга мувофиқ таълим муассасалари томонидан юритиладиган ҳисоботларда битирувчи курс ўқувчилари бўйича тегишли статистика органлари ҳамда бошқа ташкилотларга белгиланган шаклларда ахборотлар бериб борилади. Барча битирувчиларнинг билим даражаси бир хил бўлмаганлиги, битирувчиларнинг турли рейтингда бўлиши сабабли ўзлаштириши паст бўлган айрим битирувчилар якуний давлат аттестацияни белгиланган мезонлар асосида топшира олмаслиги натижасида давлат намунасидаги диплом олмайди. Уларга вақтинча диплом ўрнига маълумотнома берилади.

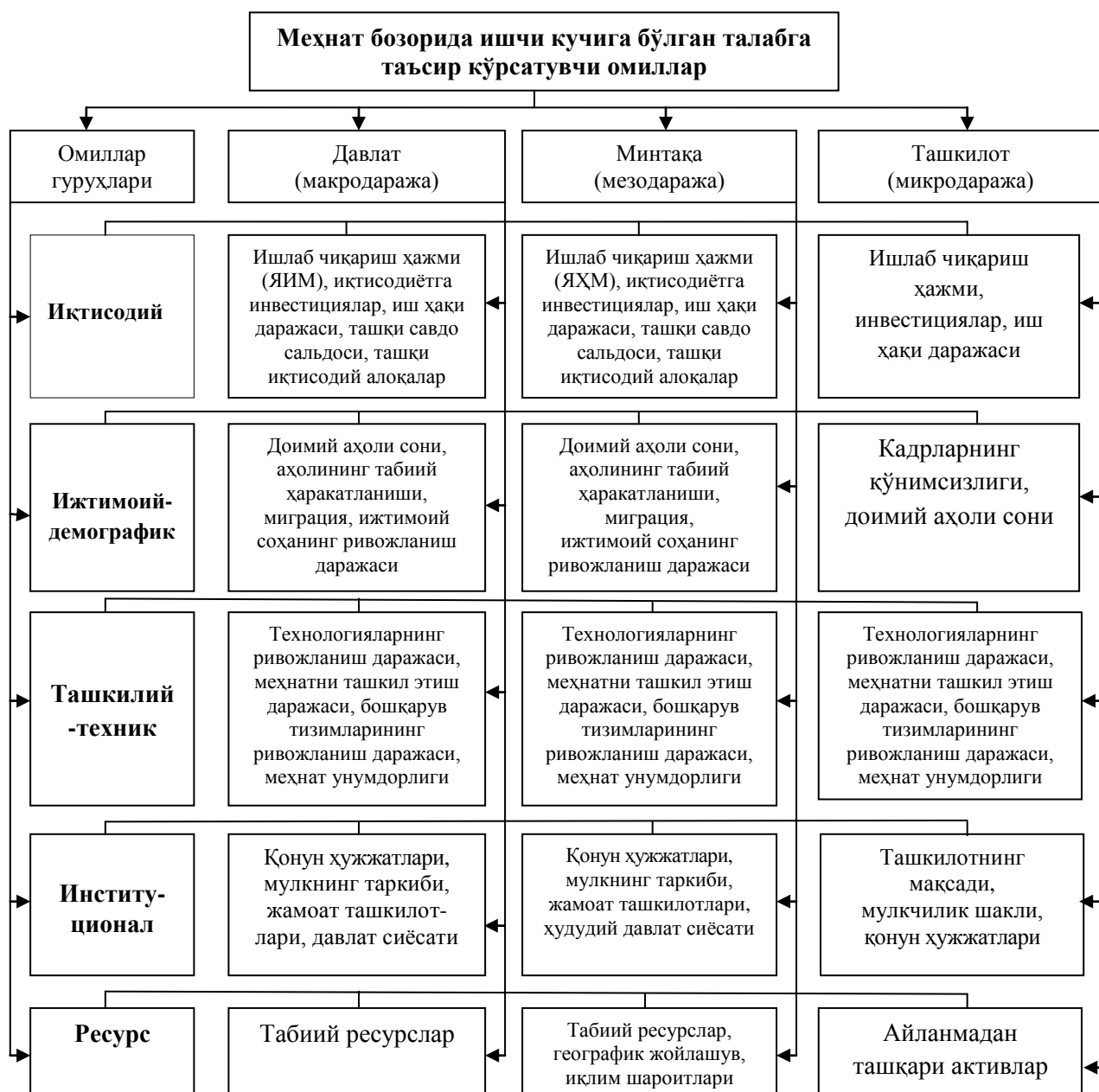
Битирувчиларга иш берувчилар томонидан бериладиган баҳода айнан диплом олган касб-хунар маълумотли битирувчиларга нисбатан ёндашув зарур. Шундан келиб чиқиб, тадқиқотда «касб-хунар маълумотли битирувчи» тушунчасига қуйидагича муаллифлик таърифи ишлаб чиқилди: касб-хунар маълумотли битирувчи – давлат таълим стандартлари асосида тегишли касб (мутахассислик) бўйича ўқув режаларида кўзда тутилган фанларни тўлиқ ўзлаштирган, таълим дастури якуни асосида якуний давлат аттестациясини муваффақиятли топшириб давлат намунасидаги диплом олган шахс».

Тадқиқотда меҳнат бозорида касб-хунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёж турлари аниқланиб, уларнинг ишсизликнинг тегишли турлари билан ўзаро боғлиқлиги кўрсатилган. Диссертация ишида касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёж ҳудуд ва тармоқдаги бўш иш ўринлари сонида ўз ифодасини топган қониқарсиз талаб сифатида белгиланди.

Ишсизлик билан касб-хунар маълумотли кадрларга эҳтиёж ўртасидаги боғлиқликнинг таҳлили кадрларга эҳтиёж бозор учун ишсизлик сингари,

биринчи навбатда, иш берувчилар манфаатларига дахлдор муҳим ижтимоий-иқтисодий ҳодиса ҳисобланади, деган хулосага келиш имконини берди. Бироқ кадрларга эҳтиёж билан ишсизлик ўртасида бевосита ва билвосита боғлиқликнинг мавжудлиги шундан далолат берадики, кадрларга эҳтиёжнинг муайян турлари даражасини назорат қилиш имкони ишсизликнинг тегишли турларини бартараф этиш усули бўлиши мумкин. Демак, кадрларга эҳтиёж тўғрисидаги прогноз маълумотлари меҳнат бозорини тартибга солиш учун муҳим ахборот манбаи ҳисобланади.

Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабга иқтисодий, ижтимоий-демографик, ташкилий-техник, институционал ва ресурс омиллари таъсир кўрсатади (1-расм).



1-расм. Меҳнат бозорида ишчи кучига бўлган талабга таъсир кўрсатувчи омиллар

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Ажратилган омиллар гуруҳларининг таъсирини таҳлил қилиш улар меҳнат бозорининг турли даражаларида талаб даражаси ва таркибига қандай таъсир кўрсатишини аниқлаш имконини берди.

Тадқиқотда ўрта махсус, касб-ҳунар таълимини ислоҳ қилиш бўйича хорижий мамлакатларнинг тажрибалари ўрганилган. Бирлашган миллатлар ташкилотининг «Техник ва ҳунар таълими тўғрисида»ги конвенциясига мувофиқ, касбий таълимнинг ҳар бир босқичи алоҳида белгиланиши лозим бўлиб, ўрта касбий таълим (1), ўрта даражадан кейинги касбий таълим (2) ва олий касбий таълим (3) кўринишида ташкил этилиши белгиланган. Касбий таълим бўйича илғор хорижий давлатлар, шу жумладан, Германия, Жанубий Корея, Япония ва Россия Федерациясида таълим тизимларида миллий квалификация доираси амалиёти жорий этилган. Ўрта Осиё давлатларидан фақат Туркменистон ва Ўзбекистон миллий квалификация доирасига ўтмаган.

Тадқиқотда Ўзбекистон Республикасида касб-ҳунар таълимини илғор хорижий тажрибалар асосида такомиллаштириш, узлуксиз касбий таълим тизимини реал иқтисодиётнинг бошқа тармоқларига татбиқ этиш мақсадида қуйидагилар таклиф этилган:

1. Касблар ва мутахассисликларнинг мураккаблик даражасидан келиб чиққан ҳолда, таълим дастурлари муддатларини табақалаштириш ҳамда иқтисодиёт тармоқлари учун узлуксиз касбий таълимни ташкил этиш орқали мақсадли кадрлар тайёрлаш тизимини кенгайтириш. Бунда касб-ҳунар таълимининг қуйидаги тизими яратилади:

а) бошланғич касбий таълим: амалдаги тартибга мувофиқ умумтаълим мактабларининг 10-11-синф ўқувчилари учун ўқув-ишлаб чиқариш мажмуаларида ташкил этилади ва битирувчиларга диплом берилади. Бунда 11-йиллик умумий ўрта таълим тизимидан сўнг ихтиёрийлик принципи асосида ўрта касб-ҳунар таълим тизимининг касб-ҳунар коллежларида, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизими техникумлари ва олий таълим тизимида таълим олишлари мумкин.

б) ўрта касб-ҳунар таълим: касб-ҳунар коллежларида хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига мувофиқ ишчи касбларни табақалаштирилган муддатларда тайёрлаш орқали берилади. Бунда касб-ҳунар коллежлари битирувчилари ихтиёрийлик принципи асосида таълимни ўрта махсус, касб-ҳунар таълим тизими техникумлари табақалашган босқичларида давом эттиришлари, ишлаб чиқаришда фаолият юритишлари ёки олий таълим тизимида таълим олишлари мумкин.

в) ўрта махсус, касб-ҳунар таълими: техникумлар кўринишида фаолият юритувчи алоҳида касб-ҳунар коллежларида мутахассисликлар бўйича 2-3 йилга мўлжалланган таълим дастурлари асосида кадрлар тайёрлаш орқали берилади. Мазкур таълим дастурларини тўлиқ ўзлаштирган битирувчиларга меҳнат бозорида ишлашлари ёки тегишли йўналиш бўйича олий таълим муассасаларининг 2-босқичидан таълимни давом эттириш имкониятлари яратилади.

2. Мавжуд касб-ҳунар коллежларининг бино ва иншоотлари ҳамда моддий-техника базасидан самарали фойдаланган ҳолда йўналишлар бўйича техникумлар кўринишида фаолият юритувчи касб-ҳунар коллежларини ташкил этиш ва улардаги кадрлар тайёрлаш жараёнини тегишли олий таълим муассасалари билан ўзаро узвийлик ва узликсизлигини таъминлаш.

3. Касб-ҳунар коллежларида ишчи касблар бўйича кадрларни тайёрлашда муҳим ролни бажарувчи ишлаб чиқариш таълими усталари олий таълим тизимида тайёрланмаслигини инобатга олган ҳолда ташкил этилувчи техникумларда ишлаб чиқариш таълими усталарини тайёрлашга ихтисослашган тизим яратиш.

Диссертациянинг иккинчи боби – **«Меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли кадрларга бўлган эҳтиёжни шакллантириш ҳолати таҳлили»** деб номланиб, унда ёшлар ишчи кучи таклифи ва меҳнат бозори томонидан унга талабнинг таркибий номувофиқлиги таҳлил қилинган, иқтисодиёт тармоқлари ва ҳудудларида касб-ҳунар маълумотли кадрларга истиқболдаги эҳтиёжни аниқлаш тартиби таклиф этилган, касб-ҳунар таълим муассасалари ўқувчиларининг касб танлаш тенденциялари, касб-ҳунар таълим муассасалари битирувчиларининг билим ва малакаларини янада яхшилаш учун иш берувчилар томонидан бериладиган таклифларни ўрганиш бўйича ўтказилган сўровнома натижалари келтирилган.

Ўзбекистон Республикасида ёшларнинг касбий-малакавий салоҳиятини такрор ҳосил қилиш ва ушбу салоҳиятдан самарали фойдаланиш ўртасида зиддият юзага келди. Натижада касб-ҳунар таълими тизимида битирувчиларни тайёрлаш соҳасининг иқтисодиёт эҳтиёжларига мос келмаслиги, меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифнинг номуносивблиги, ишчи кадрларни тайёрлашдаги муаммолар, битирувчиларни ўз мутахассисликлари бўйича ишга жойлаштиришнинг паст даражаси кузатилмоқда.

Ўзбекистон Республикасида таълим тизимини ислоҳ қилиш бўйича 1997 йилда қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги қонуни ва «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида 12 йиллик мажбурий таълимга ўтиш бўйича умумтаълим мактабларининг 9-синф битирувчилари 3 йиллик таълимни давом эттириши учун 1,5 мингдан ортиқ академик лицей ва касб-ҳунар коллежлари барпо этилди. Бу ташкил этилган ўрта махсус, касб-ҳунар таълими тизимида умумтаълим мактабларининг 9-синф битирувчилари 2012 йилдан бошлаб, тўлиқ камраб олинишига эришилди.

Лекин, мактаб битирувчиларининг меҳнат бозоридаги ўрта махсус маълумотли аниқ касб-ҳунар мутахассисларига реал эҳтиёж инобатга олинмай, касб-ҳунар коллежларига ўқишга қабул қилиш натижасида уларнинг бандлигини таъминлашда қатор муаммолар вужудга келди (1-жадвал).

1-жадвалдан кўринадик, касб-ҳунар коллежларини 2010-2018 йилларда тамомлаган 4120,8 минг нафар битирувчиларнинг 2809,7 минг нафари иш билан таъминланган, яна шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, бу иш билан

таъминланганларнинг 1437,6 минг нафари бошқа мутахассисликлар бўйича ишлаб келмоқда.

1-жадвал

Ўзбекистон Республикасида ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларини битирувчилар ва уларнинг ишга жойлашиш кўрсаткичлари

Йиллар	Касб-хунар коллежларини битирганлар сони	Битирувчилардан ишга жойлашганлар сони		Шундан:		Академик лицейлар битирувчилар сони	Шундан	
				Ўз мутахассислиги бўйича ишга жойлашганлар	Бошқа мутахассислик бўйича ишга жойлашганлар		Олий таълим муассасаларига ўқишга кирганлар сони	Ишга жойлашганлар сони
		сон	%					
2010	400964	320563	79,9	182277	138286	30222	11053	7858
2011	430253	398820	92,7	239292	159528	30977	10906	8054
2012	501477	385700	76,9	235277	150423	36245	13350	9424
2013	408801	396801	97,1	173201	223600	34698	12838	9021
2014	495228	446003	90,1	186616	259387	36591	13329	9514
2015	482598	439003	91,0	252780	186223	36311	10748	9441
2016	477743	424966	89,0	250800	174166	35445	12405	9216
2017	456794	247461	54,2	17117	230344	33412	12761	8687
2018	446783	190501	42,6	173435	17066	32834	13682	8537

Манба: жадвал Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги Касб-хунар таълими маркази маълумотлари асосида тузилган.

Бундан ташқари, ҳар йили ўртача 36 мингдан ортиқ ёшлар 144 та академик лицейларни тамомлайди ва уларнинг ўртача 30-35 фоизи олий таълим муассасаларида ўқишни давом эттиради, қолган 25 мингдан ортиқ ёшлар маълум бир мутахассисликка эга бўлмаганлиги оқибатида ишга жойлашишларида қатор муаммоларга дуч келмоқда.

Фикримизча, ўрта махсус, касб-хунар таълим муассасаларини тугатган ва мутахассислиги бўйича иш топа олмаётган ишсиз ёшлар, шунингдек, корхона ва ташкилотларда ишлаётган амалий иш тажрибасига эга ўрта махсус маълумотли номутахассис кадрларни тўлов-контракт асосида меҳнат бозорида эҳтиёж юқори бўлган касбларга касб-хунар коллежлари базасида иккинчи мутахассислик бўйича ўқитишни йўлга қўйиш лозим.

Касб-хунар таълим муассасалари базасида иккинчи мутахассислик касбларига ўқитишнинг афзалликлари қуйидагилардан иборат:

Биринчидан, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш имконияти ошади: академик лицейларни тамомлаб, олий таълим муассасаларига ўқишга кира олмаган ҳамда олдинги йилларда умумтаълим мактаблари 11-синфларини тамомлаган ва касбга эга бўлмаган ёшларни касбга ўқитиш орқали иш билан бандликни таъминлаш кўрсаткичи ортади; иккинчи мутахассислик олиш орқали битирувчиларни ўз мутахассисликлари бўйича иш билан бандлигини таъминлаш кўрсаткичи ортади; меҳнат бозорида малакали мутахассислар салмоғи ошади; ҳудудларда янги очилаётган ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарининг ўрта махсус маълумотли кадрларга эҳтиёжлари қондирилади.

Иккинчидан, кадрлар тайёрлаш самарадорлигини ошириш ва ижтимоий муҳитни янада яхшилашга хизмат қилади: республиканинг барча ҳудудларида (айниқса, чекка ҳудудларда) қўшимча таълим хизматларини кенгайтириш имконини яратади; нуфузли касб-ҳунар коллежларида (тиббиёт, темир йўл, банк ва ҳ.к) ўқишга юқори талабнинг пасайишига хизмат қилади; маълум бир муддатдан кейин касбни ўзгартиришга имконият пайдо бўлади; иқтисодиётнинг турли тармоқларига мансуб корхона ва муассасаларда узоқ муддатдан бери ишлаётган, амалий иш тажрибасига эга бўлган, бироқ номутахассис кадрларни ўз мутахассисликлари бўйича қайта ўқитиш имконияти яратилади; ҳудудларда янги корхоналарнинг ишга тушиши билан мутахассис кадрларга бўлган эҳтиёжларни қисқа муддатларда ва етарли миқдорда тайёрлаб бериш имкониятининг юзага келади.

Учинчидан, касб-ҳунар коллежларида моддий-техника базани кучайтириш ва иқтисодий, маънавий муҳитни янада яхшилашга хизмат қилади: касб-ҳунар коллежларининг мавжуд ўқувчи ўрни, ўқув-лаборатория ва замонавий техника билан жиҳозланган устахоналардан фойдаланиш самарадорлиги ортади; касб-ҳунар коллежларида ишлаб топилган бюджетдан ташқари маблағлар коллежнинг моддий-техника базасини янада яхшилаш ва таълим сифатини ошириш имконини беради; таълим муассасасида ўқиётган етим, ногирон ўқувчилар ҳамда кам таъминланган оила фарзандлари, фаолият юритаётган педагог ва ходимларни ижтимоий-иқтисодий қўллаб-қувватлаш учун моддий манба яратилади.

Касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни баҳолаш ва прогноз қилишга нисбатан методик ёндашувлар тизимлаштирилган, минтақанинг кадрларга эҳтиёжини прогноз қилиш вазифаларини ҳал этиш учун методикаларнинг турли гуруҳларидан фойдаланишнинг асосий камчилик ва имкониятлари аниқланган.

Тадқиқотда касб-ҳунар маълумотли кадрларга жорий ва истиқболдаги эҳтиёжни аниқлаш тартиби таклиф этилган.

Ҳисоб-китоблар «Parfen» МЧЖнинг маълумотлари асосида амалга оширилди. Жорий йилда фаолият юритаётган корхона ва ташкилотларда иқтисодий ўсиш истиқболи ва ходимларнинг қўнимсизлиги натижасида иш ўринларига эҳтиёж 2-жадвал шаклидан фойдаланиш орқали топилди.

Мазкур жадвал шаклида касб-ҳунар маълумотли кадрларга жорий талаб туман (шаҳар)ларда фаолият юритаётган корхона ва ташкилотларда штат

бирликларига мувофиқ улар учун амалда мавжуд бўлган бўш иш ўринлари орқали (иш ўринлари қисқаришисиз ходимларнинг табиий ишдан бўшаши билан бирга) аниқланди.

Одатда, ходимларнинг пенсия ёшига етиши, касаллиги (ногиронлик), ўлими, бошқа жойларга кўчиши (миграция) туфайли табиий ишдан кетиш даражаси корхонада ўртача рўйхатдаги ишчилар сонининг 2-3 фоизини ташкил этади.

Ходимларнинг ишдан бўшаши бўйича истиқболли кўрсаткични аниқлаш учун аввал корхонада келгуси йиллар учун умумий штат бирликлари сонини топиш зарур. Бунинг учун, сўнгги йилларда ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ва кўрсатилаётган хизматлар ҳажмининг 1 фоизга (таққослама баҳоларда ёки жорий нархларда) кўпайиши натижасида ишловчилар сонининг ортиш коэффициенти ўзгармас ҳолда қуйидагича аниқланади:

$$(4\text{-уст}(2.1\text{-сатр}) - 100) / (4\text{-уст}(1.1\text{-сатр}) - 100) * 100\% = 4\text{-уст}(3\text{-сатр})$$

Амалиётда моддий ишлаб чиқариш тармоқлари ва корхоналарида олдинги йилга нисбатан ҳар бир ишлаб чиқарилган маҳсулот (хизматлар) ҳажмининг 1 фоизга ортиши ишчилар сонининг ўртача 0,2-0,5 фоизга кўпайиши билан белгиланади.

2-жадвалнинг 1-сатри 6-10-устунларида акс этган ишлаб чиқариш (хизматлар) ҳажмининг истиқболдаги ўсиш суръатлари корхонада ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш кўламини кенгайтириш режаларига биноан белгиланади.

Ушбу жадвалнинг 2-сатри 6-10 устунларида акс этган корхонада келгуси йиллар учун кўзда тутилган штат бирликлари сони юқорида қайд этилган 1 % иқтисодий ўсиш натижасида иш ўринларининг ортиш коэффициентидан фойдаланиш орқали топилди.

2-сатр 6-устунни топиш учун, кейинги йилга ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) ҳажмининг ўсиш суръати иш ўринлари ортиши коэффициентига кўпайтирилади ва олинган натижа ўтган йилги штат бирликлари сонига кўпайтирилади, буни формулада қуйидагича ифодалаш мумкин:

$$(6\text{-уст}(1.1\text{-сатр}) - 100) * 4\text{-уст}(3\text{-сатр}) * 4\text{-уст}(2\text{-сатр}) / 100 + 4\text{-уст}(2\text{-сатр}) = 6\text{-уст}(2\text{-сатр})$$

2-сатр 7-устунни аниқлаш учун мазкур жараён энди 2-йилнинг истиқбол даври ва 1-йилга топилган штат бирликлари кўшишилади, бу қуйидаги кўринишда бўлади:

$$(7\text{-уст}(1.1\text{-сатр}) - 100) * 4\text{-уст}(3\text{-сатр}) * 6\text{-уст}(2\text{-сатр}) / 100 + 6\text{-уст}(2\text{-сатр}) = 7\text{-уст}(2\text{-сатр})$$

Корхонада қолган истиқболдаги йиллар учун ҳам штат бирликлари сонини аниқлаш бўйича ҳисоб-китоблар келтирилган кетма-кетликда такрорланади, яъни келгуси йиллар учун белгиланган ишлаб чиқариш (хизмат)лар ҳажмининг истиқболдаги ўсиш суръатлари иш ўринлари ортиши коэффициенти ва ўтган йил учун аниқланган штат бирликлари сонига кўпайтирилади ва кўшилади.

2-жадвал

«Parfen» масъулияти чекланган жамияти шаклидаги хорижий корхонасида иқтисодий ўсиш истиқболи ва ходимларнинг кўнимсизлиги натижасида иш ўринларига бўлган эҳтиёжни аниқлаш ҳисоб-китоби

Т/р	Кўрсаткичлар	Ҳисобот					2013-2017 йилларда ўртача	Прогноз				
		2013й.	2014й.	2015й.	2016й.	2017й.		2018й.	2019 й.	2020 й.	2021 й.	2022 й.
A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш ҳажми, минг сўм	24991,2	25566,6	28455,6	32755,6	33763,8	29106,6	34810,5	40275,7	45310,2	52695,7	63339,1
1.1	ўсиш суръати, %да	103,1	102,3	111,3	115,1	103,1	107,0	119,6	115,7	112,5	116,3	120,2
2.	Рўйхатдаги штат бирликлари сони	301	303	309	312	321	309	343	362	378	400	428
2.1	ўсиш суръати, %да	100,9	100,7	102,0	101,0	102,9	101,5	106,9	105,5	104,4	105,7	107,1
3.	1% иқтисодий ўсиш натижасида иш ўринларининг ўсиш коэффициенти	0,3	0,3	0,2	0,1	0,9	0,4	0,2=const				
4.	Иқтисодий ўсиш натижасида ходимларга бўлган кўшимча эҳтиёж миқдори	x	2	6	3	9	5	22	19	16	22	28
5.	Умумий штат бирликларининг таркиби	301	303	309	312	321	309	343	362	378	400	428
5.1	олий маълумот талаб қиладиганлар штатлар сони	41	41	42	44	45	42,6	47	49	51	55	58
	% ҳисобида	13,6	13,5	13,6	14,1	14,0	13,8	13,8=const				
a	кўшимча эҳтиёж бўйича штат бирликлари сони	x	0	1	2	1	1	2	2	2	4	3
5.2	олий маълумот талаб қилмайдиганлар штатлар сони	260	262	267	268	276	267	296	313	327	345	370
	% ҳисобида	86,4	86,5	86,4	85,9	86,0	86,4	86,4=const				
a	кўшимча эҳтиёж бўйича штат бирликлари сони	x	2	5	1	8	4	20	17	14	18	25
6.	Ишдан кетган ходимлар ва бўш штат бирликлари сони (штат бирликлари сақланган ҳолда)	18	11	18	25	29	20	22	24	25	26	28
a	умумий штат бирлигидаги улуши, %да	6,0	3,6	5,8	8,0	9,0	6,5	6,5=const				
6.1	олий маълумотлилари	8	3	8	11	12	8,4	3	3	3	4	4
a	Ишдан кетган ходимлар таркибидаги улуши, %да	44,4	27,3	44,4	44,0	41,4	40,3	40,3=const				
6.2	олий маълумотга эга бўлмаганлар	10	8	10	14	17	11,8	19	20	21	22	24
a	Ишдан кетган ходимлар таркибидаги улуши, %да	55,6	72,7	55,6	56,0	58,6	59,7	59,7=const				
7.	Жами кадрларга талаб, шу жумладан:	18	11	18	28	38	22,6	44	42	40	48	56
7.1	олий маълумотлилар	8	3	8	13	13	9	5	5	5	8	7
7.2	олий маълумотга эга бўлмаганлар	10	8	10	15	25	14	39	37	35	40	49

Манба: жадвалдаги кўрсаткичлари муаллиф томонидан корхона маълумотлари асосида ҳисобланган.

Ҳар бир корхона учун кўзда тутилган умумий штат бирликларининг истиқболдаги сони аниқлангач, улар бир биридан кетма-кетликда айрилади ва иқтисодий ўсиш натижасида ходимларга қўшимча эҳтиёж аниқланади (2-жадвалнинг 4-сатри 6-10-устунларига қ-нг). Малака даражасидан қатъий назар табиий равишда ишдан кетган ходимларнинг истиқбол кўрсаткичини аниқлаш учун сўнги йилларда уларнинг ўртача рўйхатдаги ишчилар сонига улуши аниқланади ва ўзгармас қилиб белгиланади (6а-сатр (5-устун)га қ-нг). Сўнгра истиқболдаги йиллар учун юқорида аниқланган штат бирликлар сонига бирма-бир кўпайтирилади (6-сатр (6-10 устунлар)га қ-нг).

Корхонада олий маълумот талаб қилмайдиган, яъни ўрта махсус малакали ходимларга эҳтиёжни аниқлаш учун уларнинг жорий йилдаги умумий штат бирликлари сони ҳамда кетган ходимлар сонига улуши топилади (5-устун (5.2- ҳамда 6.2- сатрлар)га қ-нг). Ушбу улушлар ўзгармас қилиб белгиланади ҳамда юқорида иқтисодий ўсиш ва ходимларнинг кетиши натижасида келгуси йилларга аниқланган эҳтиёжларга мос равишда кўпайтириб топилади ҳамда бир бирига қўшилади (6-10-устун (5.2а, 6.2а ҳамда 7.2-сатрлар)га қ-нг).

2-жадвалга кўра корхонада жорий ва келгуси йиллар учун касб-ҳунар маълумотли кадрларга истиқболдаги жами талаб иқтисодий ўсиш ҳамда ходимларнинг қўнимсизлиги сингари сабаблар орқали топилгач, 2-жадвал шаклига биноан уларнинг касб-малака таркиби жиҳатидан ҳам параметрлари аниқланиши лозим.

Йил охирига корхонада штат бирликлари бўйича олий маълумот талаб қилинмайдиган ишчиларнинг таркиби ва лавозимлари алоҳида қайд этилади ҳамда ҳар бирининг улуши топилади. Шунингдек, ҳар бир лавозим бўйича касб-ҳунар маълумотли кадрларга жорий эҳтиёж бўш иш ўринлари билан ифодаланса, келгуси давр учун кўйидагича аниқланади:

2-жадвалда ходимлар қўнимсизлиги оқибатида банд бўлмаган иш ўринлари ҳамда иқтисодий ўсиш натижасида қўшимча иш ўринлари яратиш бўйича келгуси йиллар учун аниқланган эҳтиёж кўрсаткичлари (5.2а, 6.2а сатрлар) 2-жадвалнинг йиғма сатридаги йиллар бўйича мос устунларда акс эттирилади (25-сатр 6-7-, 9-10-, 12-13-устунлар ва х.);

корхонада ҳар бир техник, хизмат кўрсатувчи ва ёрдамчи кадрларга эҳтиёжни белгилаш учун 2-жадвалнинг йиғма сатридаги ходимларнинг табиий кетиши ва иқтисодий ўсиш юзасидан келтирилган умумий кўрсаткичлар жорий йилда штат бирликлари бўйича маълумот талаб қилмайдиган лавозимлардаги ишчилар сони бўйича аниқланган улушларга мос равишда кўпайтирилади.

Йиғма жадвални шакллантириш жараёнида фақатгина амалда иқтисодиёт тармоқларида фаолият юритаётган корхона, ташкилот, муассасаларда касб-ҳунар маълумотли кадрларга жорий ва истиқболдаги эҳтиёжни аниқлаш ҳисобга олинмай, балки келгуси йилларда янги ташкил этилиши мўлжалланаётган ва истиқболлаштирилаётган ишлаб чиқариш, ноишлаб чиқариш, давлат, нодавлат субъектлари, тижорат ҳамда нотижорат ташкилотлари ва уларга зарур малакали мутахассислар ҳам инобатга олинishi лозим.

Наманган вилоятининг касб-ҳунар таълими бошқармаси билан бирга таълим муассасалари ўқувчиларини касб танлаш тенденцияларини аниқлаш мақсадида сўров ўтказилган. Кўпчилик респондентлар фикрича, улар ўқиган мактабларда касбга йўналтириш фаолияти олиб борилган, лекин касбга йўналтиришнинг сифати ҳақидаги савол очиклигича қолмоқда, чунки ўқувчиларнинг 64 фоизи профессиограммалар билан танишиб чиқмаган, мактабда ўқиш вақтида психолог ёки ўқитувчилар билан касбий фаолиятга мойиллик борасида суҳбат қуришмаган. Бундан ташқари, мактабларнинг катта қисмига касбга йўналтириш фаолияти бўйича бир-икки нафар иш берувчигина ташриф буюрган ёки умуман ташриф буюрмаган.

Иш берувчилар ўртасида дастур асосида касб-ҳунар таълими битирувчиларига сифат жиҳатдан эҳтиёжларни ўрганиш мақсадида саволнома ўтказилди. Саволлар <http://survey.simplex.uz> электрон манзилига жойлаштирилди. Тадқиқотда иш берувчилар охириги йилда ишга қабул қилинган 17 627 нафар, сўнгги 5 йил давомида ишга қабул қилинган 84 442 нафар, жами 102 069 нафар касб-ҳунар коллежлари битирувчилари тўғрисида саволларга жавоб берган.

Иш берувчиларнинг муносабатлари, малака талабларини ўзгартириш бўйича таклифлари иш берувчиларнинг меҳнат бозоридаги сифатли кадрларга эҳтиёжни таҳлил қилиш ҳамда таълим дастурларини такомиллаштириш имконини беради. Анкета-сўровнома ўзига хос платформа вазифасини бажаради. Ушбу платформадан фойдаланиш тегишли саволларга ўзгартиришлар киритиш, бошқа йўналишлардаги иш берувчиларнинг сифат эҳтиёжларини аниқлашга ёрдам беради.

Диссертациянинг учинчи боби – «**Меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни шакллантириш усулларини такомиллаштириш йўналишлари**» деб номланиб, унда касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёж мониторингини амалга ошириш зарурати, касб-ҳунар маълумотига эга кадрлар таклифининг касбий-малакавий таркибини самарали шакллантириш йўллари асосланган, меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли кадрларга талаб асосида таклифни шакллантиришни давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари таклиф этилган.

Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига Касб-ҳунар таълими йўналишлари, мутахассислик ва касблари классификатори интеграциялашмаган.

Тадқиқотда касб-ҳунар коллежларида касблар ва мутахассисликларнинг мураккаблигидан келиб чиққан ҳолда ўқитиш муддатларининг табақалаштирилиши ҳамда Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига Касб-ҳунар таълими йўналишлари, мутахассислик ва касблари классификаторини интеграциялаш таклиф этилди (4-жадвал).

**Таклиф этилаётган Касб-хунар таълимнинг йўналишлари,
мутахассисликлари ва касблари классификатори лойиҳаси**

I-бўлим. Касб-хунар таълими касблари

КХТ тайёрлов йўналишлари коди	Касблар	Кодлар		Касб разряди
		МСКО	ММСК	

II-бўлим. Касб-хунар таълими мутахассисликлари

КХТ тайёрлов йўналишлари коди	Мутахассисликлар	Кодлар	
		МСКО	ММСК

Фикримизча, Касб-хунар таълими классификаторини ишлаб чиқиш бўйича янги инновацион ғоялар куйидагилардан иборат:

– «ҳаёт давомида таълим олиш» тамойили остида 2018/2019 ўқув йилидан 11 йиллик мажбурий умумий ва ўрта махсус ҳамда мустақил касб-хунар таълимнинг янги тизимига ўтиш;

– Касб ва мутахассисликлар классификатори Таълимнинг халқаро стандартлаштирилган классификацияси (МСКО-2011), Ўзбекистон Республикасининг Машғулотлар миллий стандарти классификатори (ММСК) кодлари ҳамда таълим тўғрисида ҳужжатларда, таълим даражаси, соҳаси, таълим йўналиши, касб ва мутахассисликда қўлланилувчи кодлар билан мувофиқлигини таъминлайди;

– Ўзбекистон Республикасининг Касбий таълим классификатори бошқа давлатларнинг классификаторлаш тизими билан бир қаторда халқаро меҳнат бозорида Ўзбекистоннинг профессионал салоҳияти рақобатбардошлиги ва тенг ҳуқуқлилигини мақсад қилган ҳолда жорий этилишини таъминлаш;

– шахснинг умри давомида меҳнатга лаёқати ва ҳаётининг фаолиятини қўллаб-қувватлаш ва шахснинг устуворлиги.

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

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

Бу механизмнинг фарқли жиҳати шундаки, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги таркибида республиканинг касб-хунар маълумотли малакали ишчилар ва мутахассисларга эҳтиёжлари ҳамда уларнинг кейинчалик иш билан таъминланишини мониторинг қилиш ва прогнозлаш бўйича махсус марказ яратилади.



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

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Фикримизча, касб-хунар таълим муассасалари битирувчиларини тақсимлашнинг самарали тизимини шакллантириш, иш берувчиларнинг касб-хунар таълими муассасалари битирувчилари салоҳиятини шакллантириш ва амалга оширишдаги иштирокини фаоллаштириш мақсадида кўйидагиларни амалга ошириш зарур:

1. Томонларнинг шартнома шартларини бажаришдан ўзаро манфаатдорлигини таъминлаш мақсадида «Ўқувчи, касб-хунар таълим муассасаси ва иш берувчи ўртасида касб-хунар маълумотиغا эга мутахассисларни тайёрлаш тўғрисида» уч томонлама шартнома шартларини бажармаслиги хавф-хатарларини суғурталаш тизимини яратиш. Бунинг учун Касб-хунар таълими маркази таркибида бундай ҳолатларни кўриб чиқиш ва суғурталашни таъминловчи Махсус марказ ташкил этилиши керак.

2. Меҳнат бозорида тақдим этиладиган иш ва хизматларнинг катта қисми давлат буюртмаси ҳисобланади, бу бозорда фаолият юритувчи корхоналар зиммасига танлов тадбирларида иштирок этиш мажбуриятини юклайди. Фикримизча, давлат буюртмасини бажариш учун танлов тадбирларини амалга ошириш жараёнида ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш мақсадида уларнинг бандлигига кўмаклашиш дастурини амалга оширишда фаол иштирок этувчи корхоналарни давлат томонидан субсидиялаш тизимини яратиш мақсадга мувофиқ.

Ушбу субсидияларни олиш ҳуқуқи муайян иш ҳажмини бажариш учун таълим муассасалари ўқувчиларини жалб этишни ҳисобга олган ҳолда асосий танлов буюртмасига илова қилинган ҳужжатлар билан тасдиқланган бўлиши керак. Мазкур ҳолатда таълим муассасаларининг ижтимоий шериги ҳисобланган корхона кам харажатлар билан ишлаётган компаниялар билан бир қаторда давлат буюртмасини бажариш учун аукционда иштирок этиш имкониятини кўлга киритади, чунки субсидиялар ҳисобидан унинг ишларни бажариш учун харажатлари қиймати пасаяди.

Бундан ташқари, кейинчалик бундай корхона амалиётчиларга иш ҳақи тўлаш учун кўшимча маблағларга эга бўлади. Умуман, ишлаб чиқариш амалиёти ва стажировканинг самарадорлигини ошириш, юқори технологияли ускуна билан ишлаш бўйича тўлақонли амалий кўникмаларга эга бўлиш ва касб-хунар коллежлари битирувчилари касбий малакасининг юқорироқ даражасига эришиш мумкин.

3. Ёшлар меҳнатидан фойдаланувчи, шунингдек, касб-хунар таълими муассасаларининг моддий-техника базасини ривожлантиришга маблағлар сарфловчи корхона ва ташкилотларга ссуда бериш лозим. Бу ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлашни рағбатлантириш чораларидан бири ҳисобланади.

ХУЛОСА

Меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни шакллантириш усулларини такомиллаштириш масалаларининг илмий тадқиқ қилиниши натижасида қуйидаги хулосаларга келинди:

1. Касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни аниқлашга турли ёндашувларни ўрганиш ушбу тушунчага аниқлик киритиш ва уни касб-ҳунар маълумотли кадрларнинг ишга жалб этишни хоҳлаётган ва меҳнатига ҳақ тўлашга тайёр иш берувчилар сони сифатида таърифлаш имконини берди. Шунга кўра касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжнинг миқдорий кўрсаткичи сифатида меҳнат бозоридаги бўш иш ўринларининг сони танланди. Касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёж меҳнат бозорининг ишсизлик сингари муҳим қисми эканлиги боис, касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжнинг турлари тавсифланиб, ишсизликнинг ўхшаш сабабларга кўра юзага келувчи турлари билан қиёсланди. Шу асосда касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни тартибга солиш ишсизлар сонини қисқартириш имконини беради, деган хулосага келинди.

2. Меҳнат бозорининг фаолиятига бағишланган илмий адабиёт ва даврий нашрларни ўрганиш натижасида иш ўринлари сони ўзгаришида намоён бўлувчи ишчи кучига талаб томонидан ҳам, минтақа меҳнат бозорида банд бўлган ходимлар сони ўзгаришидан иборат таклиф томонидан ҳам касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжнинг миқдорий ўзгаришига олиб келувчи асосий сабаблар аниқланди.

Меҳнат бозоридаги талаб ва таклифни белгилаб берувчи омилларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг ҳолатига таъсир кўрсатувчи омилларни бир тизимга солишга нисбатан мавжуд назарий ёндашувлар таҳлил қилинди. Натижада иқтисодий, ижтимоий-демографик, ташкилий-техник, институционал ва ресурс омиллари аниқланди. Аниқланган омиллар таҳлили улар орасидан меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва унинг таклифи миқдорий ўзгаришининг асосий сабаби ҳисобланган муҳим омилларни ажратиш имконини берди.

3. Касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёжни шакллантиришнинг илмий адабиётларда келтирилган усулларини ўрганиш уларнинг асосий устунлик ва камчиликларини аниқлаш имконини берди. Бу усулларда, биринчи босқичда, кадрларга эҳтиёжнинг ҳозирги ҳолати ва ушбу ҳолатнинг ўтмишдаги ўзгаришлари баҳоланган, кейинги босқичда математик аппаратдан фойдаланган ҳолда юзага келган тенденциялар асосида кадрларга эҳтиёж ўзгаришининг прогнози тузилган.

Мавжуд усулларга муқобил вариант сифатида касб-ҳунар маълумотли кадрларга эҳтиёж ҳамда тармоқлар, касблар ва мутахассисликлар гуруҳлари бўйича эҳтиёжнинг прогноз баҳосини қўлга киритиш имконини берувчи меҳнат бозорида касб-ҳунар маълумотли битирувчиларга эҳтиёжни аниқлаш дастури параметрларини шакллантириш услуги ишлаб чиқилган.

4. Хориж мамлакатларининг касб-ҳунар таълими тизимини такомиллаштириш борасидаги тажрибаларини ўрганиш асосида шу

мамлакатларда касбий таълимнинг ҳар бир босқичини алоҳида белгилаш, миллий квалификация доиралари амалиётини жорий этиш, Касблар ва мутахассисликларнинг мураккаблик даражасидан келиб чиққан ҳолда, таълим дастурлари муддатларини табақалаштириш ҳамда иқтисодиёт тармоқлари учун узлуксиз касбий таълимни ташкил этиш орқали мақсадли кадрлар тайёрлаш тизимини кенгайтириш орқали касб-ҳунар таълими тизимидаги мавжуд муаммоларни мувафаққиятли ҳал этиш имкониятига эга бўлингани аниқланди. Диссертант томонидан хориж тажрибасининг ижобий томонларидан республика шароитида касб-ҳунар маълумотли кадрларнинг ишчи кучи таклифини самарали шакллантиришда фойдаланиш имкониятлари бўйича таклифлар ишлаб чиқилди.

5. Умумтаълим мактабларида ўқиш муддати 11 йиллик қилиб белгиланди, лекин айрим тоифадаги ёшлар умумтаълим фанларини ўзлаштиришга қизиқмайди ёки ўзлаштира олмайди. Уларнинг асосий қизиқиши бирор-бир касбни эгаллаш ва ўзи ҳамда оиласини моддий таъминлаш учун меҳнат фаолияти билан шуғулланишдан иборат бўлиб қолмоқда. Шундай тоифадаги ёшлар учун ижтимоий ҳимояси мустаҳкам (стипендия, кийим бош ва бепул овқат билан таъминланган) касб-ҳунар таълими муассасаларини ташкил этиш ва уларда 9-синф битирувчиларини меҳнат бозори ҳамда хусусий бизнесда банд бўлиш имкони бўлган зарур касблар бўйича 2 йил ўқитишни йўлга қўйиш таклиф этилган.

6. Тадқиқотда ишчи касбларга разряд бериш ва бунини алоҳида тармоқлар бўйича разряд берувчи ташкилотларни ташкил этиш ҳамда инсон ҳаёти билан боғлиқ касблар ва мутахассисликлар учун иш жойларини сертификатлаш зарурлиги асосланган.

7. Меҳнат бозорининг эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда касб-ҳунар таълимининг сифати ва таркибини такомиллаштириш йўли таклиф этилган. Хусусан:

- таълим жараёнини ташкил этиш, уни режалаштириш, таълимнинг мазмунини танлаб олишга нисбатан янги ёндашувларни жорий этиш;

- касб-ҳунар таълим муассасаларининг ташқи муҳит (корхоналар, иш билан бандлик хизматлари, ижтимоий шериклар) билан мослашувчан ва самарали алоқаларини ривожлантириш;

- таълим стандартлари ва дастурларининг мослашувчанлигини ошириш, уларнинг маҳаллий шароитлар талабларига очиклиги;

- ўқувчиларни касбга йўналтириш, ишчи касбларнинг нуфузини ошириш, шерик корхоналарнинг моддий ва молиявий ресурсларини жалб қилган ҳолда касб-ҳунар таълимини кучайтириш орқали касб-ҳунар таълим муассасаларида ишчи касблар бўйича кадрлар тайёрлаш ҳажминини ошириш;

- модулли, масофавий, индивидуал касб-ҳунар таълими ва малака оширишнинг замонавий тизимларини жорий этиш;

- аҳолини оммавий ахборотлаштириш, юқори синфлар ўқувчиларига компьютерда ишлашни ўргатиш, касб-ҳунар таълим муассасаларида шахсий

компьютер фойдаланувчисининг кўникмаларини мажбурий ўзлаштириш учун шароитлар яратиш.

Диссертацияда таклиф этилган меҳнат бозорининг касб-ҳунар маълумотли маълумотли кадрларга эҳтиёжини аниқлаш механизми профессионал меҳнат бозорининг ҳолати ҳақида ахборот олиш, уларнинг мувозанатлашмаганлик даражаси ва сабабларини аниқлаш ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш самарадорлигини ошириш тадбирларини ишлаб чиқиш имконини беради.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc. 28.12.2017.I.16.02 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

АЛИЖОНОВ УТКИРЖОН МАХАМАДАЛИЕВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ФОРМИРОВАНИЯ
ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАНИЕМ НА РЫНКЕ ТРУДА**

08.00.10 - Демография. Экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам

Ташкент – 2019

Тема диссертации доктора философии (PhD) по экономическим наукам зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за № В2019.1.PhD/Iqt169.

Диссертация выполнена в Ташкентском государственном экономическом университете.

Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) размещен на веб-странице Научного совета (www.tdiu.uz) и на Информационно-образовательном портале «Ziyonet» (www.ziyonet.uz)

Научный руководитель : **Худойбердиев Зайниддин Явкочевич**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Умурзоков Баходир Хамидович**
доктор экономических наук, профессор

Эшпўлатов Комилжон Абдисаломович
доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Ведущая организация: **Самаркандский государственный университет**

Защита диссертации состоится «___» _____ 2019 г. в ___ часов на заседании Научного совета DSc. 28.12.2017.I.16.02 по присуждению ученых степеней при Ташкентском государственном экономическом университете. Адрес: 100003. г.Ташкент, улица Ислама Каримова, 49. Тел: (99871) 239-28-85, факс: (998971) 239-28-85; e-mail: tdiu@tdiu.uz

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Ташкентского государственного экономического университета (зарегистрирована под №___). Адрес: 100003, г.Ташкент, улица Ислама Каримова, 49. Тел: (99871) 239-28-72, факс: (998971) 239-43-51; e-mail: tdiu@tdiu.uz

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2019 года.

(протокол реестра №___ от «___» _____ 2019 года)

К.Х.Абдурахманов
Председатель Научного совета по
присуждению ученых степеней,
академик, д.э.н.

Н.Т.Шаюсупова
Ученый секретарь Научного совета по
присуждению ученых степеней, к.э.н.,
доцент

Ш.Р.Холмунинов
Председатель научного семинара при
Научном совете по присуждению ученых
степеней, д.э.н., профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и необходимость темы диссертации. В условиях глобализации, и наряду с этим, приоритетности технологического развития качество и эффективность профессионального образования рассматривается с одной стороны как один из важных факторов обеспечения конкурентоспособности отраслей экономики и занятости населения с другой стороны. По сведениям ЮНЕСКО, «в предстоящее десятилетие потребуется создать не менее 475 млн. новых рабочих мест для 73 млн. юношей и девушек, не имеющих работы в настоящий момент, и для 40 млн. человек, ежегодно впервые выходящих на рынок труда»¹. В этой связи государствами, хозяйственными единицами и образовательными учреждениями широко осуществляются целевые мероприятия по подготовке кадров с профессиональным образованием.

В мире ведутся широкомасштабные научные исследования по организации образования кадров с профессиональным образованием, разработке (усовершенствованию) эффективных механизмов и методов удовлетворения потребности с учетом глобальных изменений. В этой связи в повышении качества образования в профессиональных образовательных учреждениях, приведении состава профессий и специальностей подготавливаемых кадров в соответствие с требованиями реального сектора экономики, повышении эффективности подготовки специалистов важное значение приобретает углубление вертикальных и горизонтальных взаимоотношений с соответствующими организациями. Следует особо отметить, что особую роль в составе научных исследований занимает усовершенствование методического обеспечения прогнозирования спроса на кадры на рынке труда исходя из перспективных потребностей.

В нашей стране уделяется особое внимание вопросам целевого и эффективного использования трудовых ресурсов, улучшения качественного состава квалифицированных профессиональных кадров и повышения качества и эффективности системы непрерывного образования в соответствии с потребностью рынка труда, обеспечения конкурентоспособности рынка труда и коренного усовершенствования системы профессиональных колледжей. В государственной программе «Год активных инвестиций и социального развития» по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017- 2021 годах определены конкретные меры по «Организации профессионального образования и расширению системы целевой подготовки кадров исходя из степени сложности профессий и специальностей и дифференциации сроков образовательных программ»². Особое значение приобретает расширение научных исследований, связанных с формированием оптимальных квот приема на основе эффективной

¹ Strategy for Technical and Vocational Education and Training (TVET), (2016-2021). – P.6.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Ғаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида ПФ-635-сон Фармони

организации деятельности профессиональных колледжей, усовершенствованием и интегрированием классификаторов исходя из сложности профессий и специальностей, эффективное использование базы профессиональных колледжей для обучения незанятого населения по востребованным на рынке труда профессиям.

Данное диссертационное исследование послужит в определенной степени научно-методическим практическим инструментом при реализации задач, определенных в Указах Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» №УП-4947, от 25 января 2018 года «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования» №УП-5313, постановлении Президента Республики Узбекистан от 3 февраля 2018 года «О мерах по коренному совершенствованию деятельности Центра среднего специального, профессионального образования» №ПП-3504, постановлении Кабинета Министров «Об утверждении Устава о Центре профессионального образования» от 25 мая 2018 года №391 и других нормативно-правовых актах.

Соответствие исследований приоритетным направлениям развития отечественной науки и технологий. Данное исследование проводилось в рамках приоритетного направления развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Уровень изучения проблемы. Вопросы системы профессионального образования, прогнозирования спроса на кадры были исследованы такими зарубежными учеными, как П.Ф.Анисимов, Б.С.Волков, К.Г.Кязимов, С.Д.Резник, Е.Л.Руднева, П.А.Степанов, И.Н.Шерер и другими³.

В Узбекистане также всесторонне изучены вопросы реформирования образования, в том числе системы профессионального образования, трудоустройства выпускников профессионального образования. Эти вопросы были рассмотрены в научных исследованиях таких ученых, как К.Х.Абдурахманов, Н.К.Зокирова, З.Я.Худойбердиев, Ш.Р.Холмуминов, К.З.Хомитов, Н.У.Арабов, Т.М.Магруппов, К.А.Эшпулатов, Х.Ф.Рашидов⁴ и других.

³ Анисимов П.Ф. Социально-экономические основы регионализации среднего профессионального образования. – М.: ООО «Издательский дом «Новый учебник», 2004. – 240 с.; Волков Б.С. Основы профессиональной ориентации: учебное пособие. Академический Проект, 2007. – 333 с.; Кязимов К.Г. Проблемы и пути совершенствования воспроизводства квалифицированных рабочих. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 224 с.; Кязимов К.Г. Совершенствование профессиональной подготовки и развития человеческих ресурсов. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2016. – 284 с.; Резник С.Д. Управление системой содействия трудоустройству молодежи: региональный аспект: монография. – Пенза: ПГУАС, 2009. – 144 с.; Руднева Е.Л. Формирование государственного заказа региональной системе профессионального образования: монография. – Кемерово: ГОУ КРИПО, 2009.-200 с.; Степанов П.А. Интеграция уровней образования как основа развития системы профессионального образования в регионе. – М.: Образование и Информатика, 2008. – 200 с.; Шерер И.Н. Социально-экономическая трансформация регионального молодежного рынка труда: монография. – М.: Зерцало-М, 2011. – 192 с.

⁴ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иктисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси “FAN» нашриёт давлат корхонаси, 2019. – 592 б.; Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. Человеческое развитие: учебник. – Т.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В.

Анализ научных исследований вышеупомянутых авторов показал, что потребности рынка труда на кадры с профессиональным образованием недостаточно изучены. Актуальность и узкая специализация этой проблемы послужили важным фактором при выборе темы исследования, определили его цели и задачи.

Связь исследования с планом научно-исследовательских работ высшего образовательного учреждения, где выполнена диссертация. Данное диссертационное исследование было выполнено в рамках практического проекта №А-2-29 «Перспективы эффективного развития рынка труда» в соответствии с планом исследований Ташкентского государственного экономического университета.

Цель исследования является разработка научно-обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием на рынке труда.

Задачи исследования заключаются в следующем:

раскрытие методологических аспектов изучения спроса на кадры с профессиональным образованием на рынке труда;

классификация факторов формирования потребности на кадры с профессиональным образованием;

изучение зарубежного опыта формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием, разработка возможностей использования указанного опыта в Республике Узбекистан;

анализ состояния подготовки кадров с профессиональным образованием в Республике Узбекистан, определение проблем, связанных с их трудоустройством;

предложение методики формирования параметров программы определения потребности в кадрах с профессиональным образованием на рынке труда;

социологическая оценка требований работодателей в системе профессионального образования;

разработка предложений по эффективной организации мониторинга потребностей на кадры с профессиональным образованием;

предложение механизмов формирования государственных заказов на подготовку кадров с профессиональным образованием;

Объектом исследования выбран процесс подготовки специалистов с профессиональным образованием в Республике Узбекистан.

Плеханова», 2014. - 320 с.; Худойбердиев З.Я. Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства (на примере малого и среднего бизнеса): Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Ташкент, 2002. – 44 с; Холмұминов Ш.Р., Хомитов К.З., Арабов Н.У., Бобаназарова Ж.Х., Ирматова А.Б. Мехнат бозорининг самарали ривожланиш истиқболлари. Монография. – Т.: “Fan va texnologiya», 2017. – 184 б; Магруппов Т.М., Алимова Х.А., Аликариев Н.С. Методика прогнозирования спроса на специалистов с высшим образованием. – Т.: Министерство высшего и среднего специального образования, 2000. – 94 с.; Эшпўлатов К.А. Замонавий иқтисодиётда мехнат бозори ва касбий таълим узвийлигини таъминлашни такомиллаштириш. Иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори диссертацияси автореферати. – Тошкент, 2018.; Рашидов Х.Ф. Особенности развития среднего специального, профессионального образования в Узбекистане. - Т.: Фан, 2004. - 288 с.

Предмет исследования составляют социально-экономические отношения, связанные с оценкой и прогнозированием потребности экономики страны в кадрах с профессиональным образованием.

Методы исследования. В диссертации использованы сравнительный и статистический анализ, системный, структурный и функциональный подход, группировка, сравнение, обобщение, социологические исследования и другие методы.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

обоснована реализация прогнозирования спроса на рынке труда рабочей комиссией, созданной при районных (городских) хокимиятах, исходя из комплексных программ согласованного развития регионов (территорий)-отраслей, перспективных показателей развития предприятий и качественных изменений состава работников;

разработан порядок организации профессиональных колледжей в ведении республиканских органов управления и хозяйствования, крупных предприятий и коммерческих банков, а также порядок формирования квот приема в многопрофильные профессиональные колледжи на основе требований рынка труда;

с учетом сложности изучаемых профессий и специальностей обоснована интеграция Классификатора направлений, специальностей и профессий профессионального образования и Классификатора основных должностей служащих и профессий работников;

обоснованы пути расширения использования базы профессиональных колледжей при обучении незанятого населения профессиям (вторая и последующая профессии), востребованным на рынке труда, а также получения образования в профессиональных колледжах по соответствующим профессиям за счет средств лиц.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

обобщены теоретические подходы к систематизации факторов, определяющих соотношение спроса и предложения на рынке труда;

предложен метод формирования параметров программы определения потребности в выпускниках с профессиональным образованием на рынке труда;

выявлена роль экономических, социально-демографических, организационно-технических, институциональных и ресурсных факторов;

систематизированы методические подходы к оценке и прогнозу потребностей в кадрах с профессиональным образованием, определены возможности и основные недостатки использования различных групп методик для решения задач прогнозирования потребностей региона и отрасли в кадрах;

разработан интернет-опросник для проведения социологического опроса посредством использования интернет ресурсов, направленный на определение качественных потребностей работодателей в кадрах с профессиональным образованием;

определена потребность рынка труда в кадрах с профессиональным образованием в разрезе групп профессий и специальностей, рассчитаны прогнозные показатели;

в целях улучшения качества определенных прогнозных оценок разработано методическое обеспечение по реализации мониторинга потребности в кадрах с профессиональным образованием.

Достоверность результатов исследования определяется научной обоснованностью применяемых подходов, использованием материалов из официальных источников Министерства занятости и трудовых отношений, Центра профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования, а также внедрением выводов, предложений и рекомендаций в деятельность полномочных организаций.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования определяется тем, что разработанные в исследовании заключения и предложения по определению и удовлетворению потребности в кадрах с профессиональным образованием на рынке труда, служат совершенствованию методического аппарата темы.

Практическая значимость результатов исследования заключается в раскрытии возможности рационального развития системы профессионального образования, обеспечения ее сотрудничества с рынком труда и повышения качества принимаемых стратегических решений. Снижение разницы между существующей и требуемой структурой кадровой системы снижает расходы на подготовку и переподготовку профессиональных кадров в стране. Созданные методы расчета структуры спроса на кадры с профессиональным образованием для регионов и отраслей позволяют эффективно оценить состояние рынка труда и возможности адаптации системы образования к потребностям этих регионов.

Внедрение результатов исследований. На основе разработанных предложений по совершенствованию методов формирования потребности на кадры с профессиональным образованием на рынке труда:

предложение по прогнозированию потребностей в кадрах на рынке труда, исходя из качественных изменений в структуре сотрудников и показателей перспективного развития предприятий, комплексных программ интегрированного развития региона (территории) – отрасли было использовано на практике Министерства занятости и трудовых отношений при формировании государственного заказа рынка труда по подготовке кадров и созданию текущих и перспективных рабочих мест (справка № 02-06/5728 от 25 октября 2018 года Министерства занятости и трудовых отношений). Внедрение этой научной новизны позволило определить квоты обучения безработных граждан профессиям по направлениям в центрах профессионального обучения, созданных совместно с Корейским агентством международного сотрудничества (KOICA), в 2018 году государственный заказ увеличился по сравнению с 2017 годом;

предложение о порядке организации профессиональных колледжей при республиканских органах управления и хозяйственных органах, коммерческих банках и крупных предприятиях и формировании квот приема в многопрофильные профессиональные колледжи на основе требований рынка труда было использовано при разработке проекта Постановления Кабинета Министров «Об утверждении положения о порядке формирования квот приема

в профессиональные колледжи» (справка № МХ-01/07-255 от 26 октября 2018 года Центра профессионального образования). Внедрение в практику этого предложения позволит в будущем формировать квоты приема в профессиональные колледжи на основе требований рынка труда;

предложение по интеграции Классификатора направлений, специальностей и профессий профессионального образования и Классификатора основных должностей служащих и рабочих профессий, исходя из сложности профессий и специальностей было использовано при разработке проекта Постановления Президента Республики Узбекистан от 3 февраля 2018 года «О совершенствовании деятельности Центра среднего специального, профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан» №ПП-3504 (справка №МХ-01/07-255 от 26 октября 2018 года Центра профессионального образования). В результате внедрения этого предложения был разработан Классификатор направлений, специальностей и профессий профессионального образования в новой редакции, состоящий из 278 профессий и 221 специальности, интегрированный в Классификатор основных должностей служащих и рабочих профессий;

предложение по расширению обучения по соответствующим профессиям за счет своих денежных средств лиц и эффективного использования базы профессиональных колледжей при обучении незанятого населения профессиям, востребованным на рынке труда, в целях изучения второй и последующих профессий было использовано Центром профессионального образования при разработке программы дополнительного использования базы профессиональных колледжей в 2017 году (справка № МХ-01/07-255 от 26 октября 2018 года Центра профессионального образования). В результате внедрения в практику этого предложения было расширено обучение лиц в профессиональных колледжах по соответствующим профессиям за счет своих денежных средств и к 2017 году 65620 человек были приняты на учебу для изучения второй и последующих профессий.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на 2 международных и 3 республиканских научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликованы 13 научных работ, в том числе 7 статей в признанных ВАК научных журналах, 2 научные статьи в престижных зарубежных журналах, а также 4 тезиса докладов на научно-практических конференциях.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Объем диссертации составляет 157 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность и необходимость проведенного исследования, охарактеризованы цель, задачи, объект и предмет исследования, показано соответствие национальным приоритетам развития науки и техники, а также изложены научная новизна, практические результаты исследования, раскрыта научная и практическая значимость полученных результатов, приведены данные по внедрению в практику результатов исследования, опубликованным работам и структуре.

В первой главе диссертации – **«Теоретико-методологические основы совершенствования методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием на современном рынке труда»** раскрывается социально-экономическая сущность формирования предложения на рынке труда кадров, имеющих профессиональное образование, классифицированы факторы формирования потребности в кадрах, имеющих профессиональное образование, и методы его анализа, изучен опыт зарубежных стран в области реформирования профессионального образования и разработаны возможности его использования в Узбекистане.

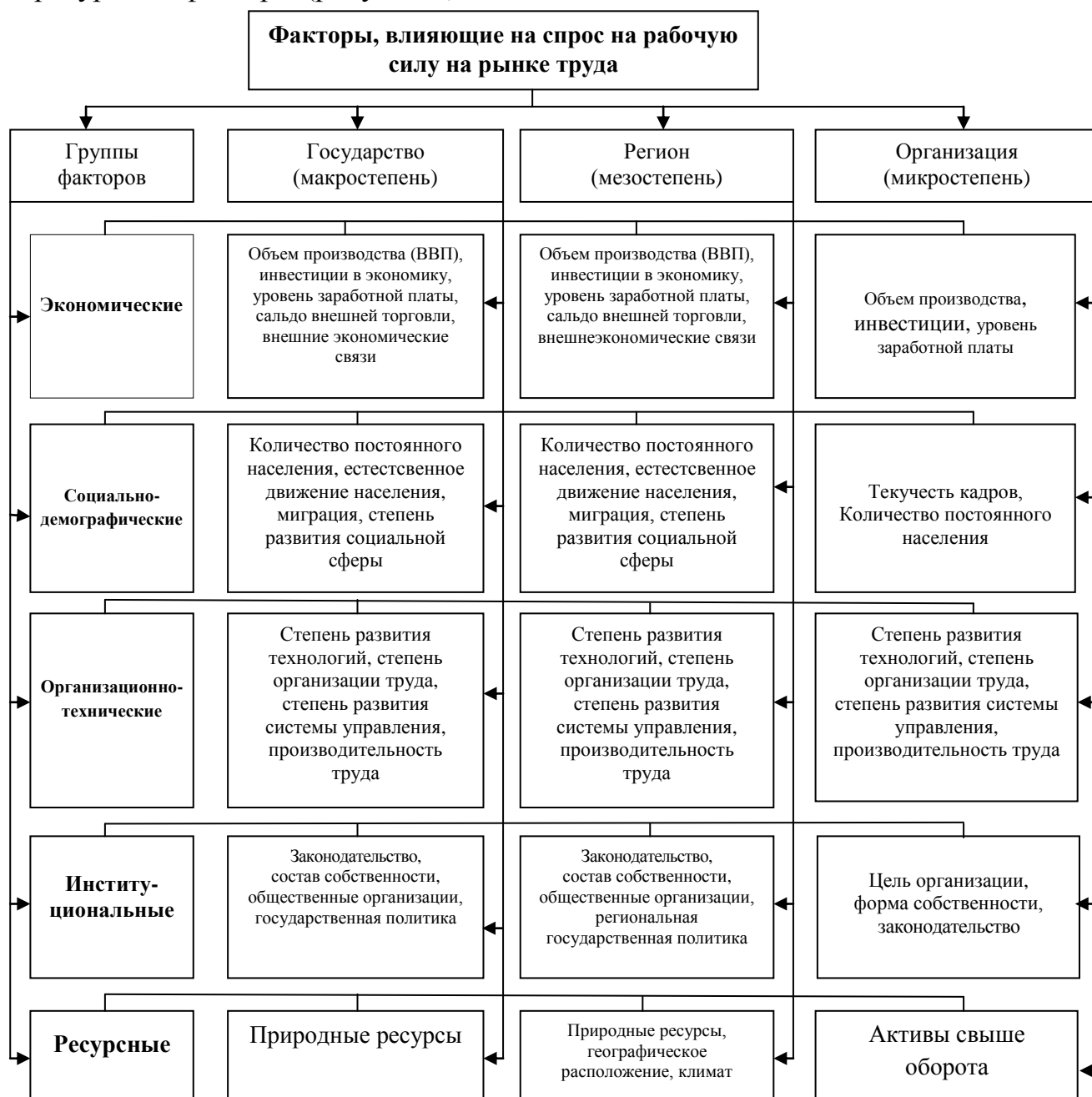
Законодательство и иные нормативно-правовые акты в области образования Республики Узбекистан содержат нормы о выпускниках образовательных учреждений и их трудоустройстве. Согласно практике в отчетах образовательных учреждений предоставляется информация об учащимся выпускных курсов соответствующим статистическим органам и другим организациям в установленных формах. Не все выпускники имеют одинаковый уровень знаний, некоторые выпускники, не имеющие соответствующий уровень успеваемости, не могут сдать итоговую государственную аттестацию на основании определенных критериев, в результате чего не могут получить диплом государственного образца. Им вместо диплома временно выдается справка.

В оценке выпускников работодателями необходим подход именно к выпускникам с профессиональным образованием, получившим дипломы по специальности. Исходя из этого, в ходе исследования было разработано авторское определение понятия «выпускник с профессиональным образованием»: «выпускник с профессиональным образованием – это лицо, полностью освоившее предметы, предусмотренные в учебном плане по соответствующей профессии (специальности) на основе государственных образовательных стандартов, успешно сдавшее итоговую государственную аттестацию на основе завершения учебной программы и получившее диплом государственного образца».

В исследовании выявлены виды потребностей на рынке труда в кадрах, имеющих профессиональное образование, и показана их взаимосвязь с соответствующими видами безработицы. В диссертационной работе потребность в кадрах, имеющих профессиональное образование, определена как неудовлетворенная потребность, что отражается в количестве вакансий в регионе и отрасли.

Анализ связи между безработицей и потребностью в кадрах, имеющих профессиональное образование, позволил сделать вывод о том, что потребность в кадрах является важным социально-экономическим явлением, в первую очередь в интересах работодателя, как безработица для рынка. Однако прямая и косвенная связь между потребностью в кадрах и безработицей свидетельствует о том, что способность контролировать определенные типы потребностей в кадрах может быть способом устранения соответствующих видов безработицы. Таким образом, прогнозные данные о потребности в кадрах являются важным источником информации, необходимой для регулирования рынка труда.

На спрос на рабочую силу на рынке труда влияют экономические, социально-демографические, организационно-технические, институциональные и ресурсные факторы (рисунок 1).



1 рисунок. Факторы, влияющие на спрос на рабочую силу на рынке труда.

Источник: рисунок подготовлен на основе исследований автора.

Анализ влияния выделенных групп факторов дает возможность выяснить влияние указанных факторов на степень и структуру спроса для различных уровней рынка труда

В исследовании изучен опыт зарубежных стран по реформированию среднего специального и профессионального образования. В соответствии с Конвенцией ООН «О техническом и профессиональном образовании» каждый этап профессионального образования должен быть отдельно определен и организован в форме среднего профессионального образования (1), после среднего профессионального (2) и высшего профессионального образования (3). В систему профессионального образования ведущих зарубежных стран, включая Германию, Южную Корею, Японию и Российскую Федерацию внедрены национальные рамки квалификаций. Из стран Центральной Азии только в Туркменистане и Узбекистане не внедрены национальные рамки квалификаций.

С целью совершенствования профессионального образования в Республике Узбекистан на основе передового международного опыта и внедрения системы непрерывного профессионального образования в другие секторы реальной экономики в исследовании предложено:

1. Расширение системы целевой подготовки кадров путем организации непрерывного профессионального образования по отраслям экономики и диверсификация сроков образовательных программ, исходя из сложности профессий и специальностей. Здесь создается следующая система профессионального образования:

а) начальное профессиональное образование: в соответствии с действующим порядком организуется в учебно-производственных комплексах для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ, выпускникам выдаются дипломы. В то же время после 11-летнего общего среднего образования они могут обучаться в профессиональных колледжах системы среднего профессионального образования, техникумах системы среднего специального, профессионального образования и в системе высшего образования по принципу добровольности.

б) среднее профессиональное образование: дается в профессиональных колледжах путем дифференцированной по срокам обучения подготовки по рабочим профессиям в соответствии с Классификатором основных должностей служащих и рабочих профессий. Здесь выпускники профессиональных колледжей могут продолжить обучение в техникумах системы среднего специального, профессионального образования на основе принципа добровольности, осуществлять трудовую деятельность на производстве или обучаться в системе высшего образования.

в) среднее специальное, профессиональное образование: дается путем подготовки кадров по специальностям по образовательным программам, рассчитанным на 2-3 летнее обучение в отдельных профессиональных колледжах, функционирующих в виде техникумов.

Выпускникам, полностью освоившим указанные образовательные программы, будет предоставлена возможность осуществлять трудовую

деятельность на рынке труда или продолжить обучение со 2-го курса по соответствующим направлениям подготовки высших образовательных учреждений.

2. Создание профессиональных колледжей в форме техникумов на основе зданий и сооружений и имеющейся материально-технической базы существующих профессиональных колледжей, обеспечение взаимосвязи и непрерывности процесса подготовки кадров с соответствующими высшими учебными заведениями.

3. Создание специализированной системы подготовки мастеров производственного обучения в техникумах, учитывая то, что мастера производственного обучения, играющие важную роль в подготовке кадров рабочих профессий, не готовятся в системе высшего образования.

Во второй главе диссертации – **«Анализ состояния формирования потребности рынка труда в кадрах, имеющих профессиональное образование»** анализируется неадекватность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, предложен порядок определения перспективных потребностей регионов и отраслей экономики в кадрах, имеющих профессиональное образование, приведены результаты опроса по изучению предложений работодателей по дальнейшему совершенствованию знаний и умений выпускников учреждений профессионального образования, а также тенденций профессиональной подготовки учащихся учреждений профессионального образования.

Возникло противоречие между восстановлением профессионально-квалификационного потенциала молодежи и эффективным использованием этого потенциала в Узбекистане. В результате наблюдается низкий уровень занятости выпускников системы профессионально-технического образования, несоответствие сферы подготовки выпускников потребностям экономики, несбалансированность спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда, проблемы с подготовкой рабочих кадров и низкий уровень трудоустройства выпускников по полученным специальностям.

На основании принятых в 1997 году Законов Республики Узбекистан «Об образовании» и «О национальной программе по подготовке кадров» по реорганизации системы образования для полного перехода на 12 летнее образование и обеспечения дальнейшего 3-х летнего обучения выпускников 9-х классов общеобразовательных школ были вновь построены свыше 1,5 тыс. академических лицеев и профессиональных колледжей. С 2012 года выпускники 9-х классов общеобразовательных школ были полностью охвачены обучением созданными средними специальными, профессиональными образовательными учреждениями.

Однако прием выпускников общеобразовательных школ в профессиональные колледжи без учета реальной потребности рынка труда в кадрах с конкретными рабочими профессиями и специальностями со средним специальным образованием привело к проблемам в их последующем трудоустройстве (Таблица 1).

Как видно из таблицы 1, из 4120,8 тыс. выпускников профессиональных колледжей, закончивших обучение в 2010-2018 гг., 2809,7 тыс. были трудоустроены, из них 1437,6 тыс. работают по другим специальностям.

Таблица 1

Выпускники учреждений среднего специального, профессионального образования и показатели их трудоустройства в Республике Узбекистан

Годы	Количество выпускников профессиональных колледжей	Количество трудоустроенных выпускников		Из них:		Количество выпускников академических лицеев	Из них	
		кол-во	%	Трудоустроенные по своей специальности	Трудоустроенные по другой специальности		Количество поступивших на учебу в вузы	Количество трудоустроенных
2010	400964	320563	79,9	182277	138286	30222	11053	7858
2011	430253	398820	92,7	239292	159528	30977	10906	8054
2012	501477	385700	76,9	235277	150423	36245	13350	9424
2013	408801	396801	97,1	173201	223600	34698	12838	9021
2014	495228	446003	90,1	186616	259387	36591	13329	9514
2015	482598	439003	91,0	252780	186223	36311	10748	9441
2016	477743	424966	89,0	250800	174166	35445	12405	9216
2017	456794	247461	54,2	17117	230344	33412	12761	8687
2018	446783	190501	42,6	173435	17066	32834	13682	8537

Источник: таблица составлена на основе данных Центра профессионального образования Министерства высшего и среднего специального образования.

Кроме того, ежегодно более 36 000 молодых людей заканчивают 144 академических лицеев, и около 30-35 % из них продолжают обучение в высших учебных заведениях, остальные 25 000 молодых людей не имеют определенной специальности и сталкиваются с рядом проблем при трудоустройстве.

По нашему мнению, следует организовать обучение по второй специальности на базе профессиональных колледжей по профессиям, востребованным на рынке труда на платно-контрактной основе для безработной молодежи, окончившей средние специальные, профессиональные образовательные учреждения и не нашедшей работу по специальности, а также специалистов, не имеющих профессию в этой области и опыта работы на предприятиях и в организациях.

Преимуществами обучения по второй специальности в учреждениях профессионального образования являются:

Во-первых, увеличиваются возможности трудоустройства для молодежи: увеличивается показатель обеспечения занятости благодаря профессиональной

подготовке выпускников академических лицеев, не поступивших в высшие образовательные учреждения, и выпускников 11-х классов средних школ прошлых лет и не имеющих профессию; повышается показатель занятости выпускников по специальности с получением второй специальности; увеличивается доля квалифицированных специалистов на рынке труда; удовлетворяются потребности вновь создаваемых производственно-сервисных предприятий в регионах в специалистах со средним специальным образованием.

Во-вторых, это будет способствовать повышению эффективности подготовки кадров и дальнейшему улучшению социальной среды: расширению услуг дополнительного образования во всех регионах страны (особенно в отдаленных регионах); снижению уровня высокого спроса в престижных профессиональных колледжах (по направлениям медицина, железная дорога, банк и т.д.); через определенный промежуток времени появляется возможность смены профессии, переподготовки работников неспециалистов с многолетним практическим опытом работы на предприятиях и в учреждениях различных отраслей экономики по требуемым специальностям; появляется возможность краткосрочной и адекватной подготовки кадров для потребностей запускаемых новых предприятий в регионах.

В-третьих, послужит укреплению материально-технической базы профессиональных колледжей и дальнейшему улучшению экономической и духовной среды: повысится эффективность использования существующих ученических мест профессиональных колледжей, учебных лабораторий и мастерских, оснащенных современным оборудованием; внебюджетные фонды профессиональных колледжей позволят еще более улучшить материально-техническую базу колледжа и повысить качество образования; будет создан материальный источник для социально-экономической поддержки детей-сирот, детей-инвалидов и детей из малообеспеченных семей, работающих преподавателей и персонала.

Систематизированы методические подходы по оценке и прогнозированию потребности в кадрах с профессиональным образованием, определены основные недостатки и возможности использования различных групп методик для решения вопросов прогнозирования потребности регионов в кадрах.

В исследовании предложен порядок определения текущей и перспективной потребности в кадрах, имеющих профессиональное образование.

Расчеты были проведены на основе данных предприятия ООО «Papfen». Потребность в рабочих местах на предприятиях и в организациях, работающих в текущем году, в результате экономического роста и текучести персонала определено с использованием формы таблицы 2.

Текущий спрос на кадры, имеющих профессиональное образование в форме этой таблицы, определяется на предприятиях и организациях, ведущих деятельность в районе (городе) в соответствии со штатными единицами через имеющиеся вакансии (в сочетании с естественным увольнением работников без сокращения рабочих мест).

Как правило, уровень естественного увольнения из-за пенсионного возраста, болезни (инвалидности), смерти или перемещения (миграции) составляет около 2-3 % от общей численности работников на предприятии.

Для определения перспективных показателей увольнения сотрудников сначала необходимо определить количество общих штатных единиц предприятия на следующие несколько лет. Для этого коэффициент увеличения численности работников (уровень занятости работой) в результате увеличения объема произведенных за последние годы товаров и услуг на 1 % (в сопоставимых ценах или текущих ценах) неизменно определяется следующим образом:

$$\frac{(\text{столб. 4(стр. 2.1)} - 100)}{\text{столб. 4(стр. 1.1.)} - 100} \times 100\% = \text{столб. 4 (стр. 3)}$$

На практике увеличение производства каждого товара (услуг) на 1 % по сравнению с предыдущим годом в отраслях и на предприятиях материального производства определяется увеличением общей численности работников в среднем на 0,2-0,5 %.

Темпы роста объема производства (услуг) в перспективе, отраженные в столбцах 6-10 строки 1 таблицы 2, определяются согласно планам расширения масштаба использования производственных мощностей на предприятии.

Отраженное в столбцах 6-10 строки 2 данной таблицы количество штатных единиц, предусмотренных предприятием в течении следующих нескольких лет, определено с использованием коэффициента увеличения рабочих мест в результате вышеупомянутого экономического роста на 1%.

Чтобы найти столбец 6 строки 2, темпы роста производства (оказания услуг) на следующий год умножается на коэффициент увеличения рабочих мест и полученный результат умножается на количество штатных единиц прошлого года, это можно отразить следующей формулой:

$$\frac{(\text{столб. 6(стр. 1.1)} - 100) \times \text{столб. 4 (стр. 3)} \times \text{столб. 4 (стр. 2)}}{100 + \text{столб. 4 (строка 2)}} = \text{столб. 6 (стр. 2)}$$

Чтобы определить столбец 7 строки 2, этот процесс теперь выполняется сложением преспективного периода 2-го года и штатных единиц 1-го года, это формулируется как:

$$\frac{(\text{солб. 7(стр. 1.1)} - 100) \times \text{столб. 4 (стр. 3)} \times \text{столб. 4 (стр. 2)}}{100 + \text{столб. 4 (стр. 2)}} = \text{столб. 7 (стр. 2)}$$

Расчет количества штатных единиц на предприятии для последующих лет будет последовательно повторяться также, то есть темпы роста объема производства (услуг) на ближайшие годы будут умножены и сложены с числом коэффициента увеличения рабочих мест и количеством штатных единиц, определенных за прошедший год.

Таблица 2

**Расчет выявления потребности в рабочих местах на иностранном предприятии в форме ООО «Parfen»
в результате перспектив экономического роста и текучести персонала**

№	Показатели	Отчет					В среднем в 2013-2017 годах	Прогноз				
		2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.		2018г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Объем производства и оказания услуг, тыс.сум	24991,2	25566,6	28455,6	32755,6	33763,8	29106,6	34810,5	40275,7	45310,2	52695,7	63339,1
1.1	Темп роста, %	103,1	102,3	111,3	115,1	103,1	107,0	119,6	115,7	112,5	116,3	120,2
2.	Число штатных единиц в списке	301	303	309	312	321	309	343	362	378	400	428
2.1	Темп роста, %	100,9	100,7	102,0	101,0	102,9	101,5	106,9	105,5	104,4	105,7	107,1
3.	Коэффициент роста рабочих мест в результате экономического роста на 1%	0,3	0,3	0,2	0,1	0,9	0,4	0,2=const				
4.	Величина дополнительной потребности в служащих в результате экономического роста	х	2	6	3	9	5	22	19	16	22	28
5.	Структура общих штатных единиц	301	303	309	312	321	309	343	362	378	400	428
5.1	Число штатов, требующих высшего образования	41	41	42	44	45	42,6	47	49	51	55	58
	в %	13,6	13,5	13,6	14,1	14,0	13,8	13,8=const				
а	Число штатных единиц по дополнительной потребности	х	0	1	2	1	1	2	2	2	4	3
5.2	Число штатов, не требующих высшего образования	260	262	267	268	276	267	296	313	327	345	370
	в %	86,4	86,5	86,4	85,9	86,0	86,4	86,4=const				
а	Число штатных единиц по дополнительной потребности	х	2	5	1	8	4	20	17	14	18	25
6.	Число штатных единиц вакансий и уволившихся сотрудников (сохраняя штатные единицы)	18	11	18	25	29	20	22	24	25	26	28
а	Доля в общей штатной единице, %	6,0	3,6	5,8	8,0	9,0	6,5	6,5=const				
6.1	Сотрудники с высшим образованием	8	3	8	11	12	8,4	3	3	3	4	4
а	Доля в структуре уволившихся сотрудников, %	44,4	27,3	44,4	44,0	41,4	40,3	40,3=const				
6.2	Сотрудники без высшего образования	10	8	10	14	17	11,8	19	20	21	22	24
а	Доля в структуре уволившихся сотрудников, %	55,6	72,7	55,6	56,0	58,6	59,7	59,7=const				
7.	Спрос на кадры всего, в том числе:	18	11	18	28	38	22,6	44	42	40	48	56
7.1	С высшим образованием	8	3	8	13	13	9	5	5	5	8	7
7.2	Без высшего образования	10	8	10	15	25	14	39	37	35	40	49

Источник: показатели таблицы рассчитаны автором на основе данных предприятия.

После определения перспективного количества общих штатных единиц для каждого предприятия они последовательно вычитаются друг из друга и определяется дополнительная потребность в кадрах в результате экономического роста (см. столбцы 6-10 строки 4 таблицы 2). Независимо от уровня квалификации, для определения перспективного показателя сотрудников, ушедших с работы естественным образом, определяется их доля в числе работников за последние несколько лет и устанавливается как постоянная величина (см. строку 6а (столбец 5)). Они затем последовательно один за другим умножаются на количество вышеуказанных штатных единиц за перспективные годы (см. строку 6 (столбцы 6-10)).

В результате получается дополнительная потребность в результате экономического роста и текучести кадров по конкретному предприятию и эти показатели обобщаются (см. строку 7 (столбец 6-10)).

Для выявления потребности предприятия в работниках без высшего образования, то есть в работниках со средней специальной квалификацией, определяется их общее количество штатных единиц в текущем году и доля в количестве сотрудников, уволившихся с работы (см. столбец 5 (строки 5.2 и 6.2)). Эти доли устанавливаются неизменными и определяются соответственно, умножая потребности, определенным на последующие годы (см. столбцы 6-10 (строки 5.2а, 6.2а и 7.2)) в результате вышеуказанного экономического роста и текучести кадров.

Согласно таблице 2, после определения совокупного спроса на кадры, имеющие профессиональное образование за текущие и последующие годы с помощью таких параметров, как экономический рост и текучесть кадров, следует определить их параметры с точки зрения профессиональной структуры согласно форме таблицы 2.

К концу года на предприятии отдельно фиксируются структура и должности рабочих, не требующих высшего образования, а также определяется доля каждого из них. Также, если текущая потребность в кадрах по каждой должности, имеющих профессиональное образование, характеризуется вакансиями, то для следующего периода она будет определяться следующим образом:

В соответствующих различным годам столбцах сводной строки таблицы 2 (строка 25, столбцы 7, 9-10, 12-13 и т. д.) отражаются показатели потребности по годам (см. Пункты 5.2а, 6.2а), определенные исходя из имеющихся вакантных рабочих мест вследствие текучести кадров и созданных дополнительных рабочих мест вследствие экономического роста;

Для определения потребности в каждом техническом, обслуживающем и вспомогательном персонале на предприятии, общие показатели по естественному уходу персонала и экономическому росту, приведенные в сводной строке таблицы 2, умножаются соответственно на долю, определенную по количеству работников, по которым не требуется информация о штатных единицах в текущем году.

В процессе формирования сводной таблицы необходимо учитывать не только текущие и перспективные потребности в кадрах, имеющих

профессиональное образование, на предприятиях, организациях и учреждениях, фактически ведущих деятельность в секторах экономики, но также следует учитывать планируемые к открытию в ближайшие годы или перспективные производственные, непроизводственные, государственные, негосударственные субъекты, коммерческие и некоммерческие организации и необходимые для них квалифицированные специалисты.

Совместно с управлением профессионального образования Наманганской области с целью определения тенденций в выборе профессий учащимися образовательных учреждений проведен опрос. По мнению большинства респондентов, в их школах проводилась работа по профессиональной ориентации, однако вопрос о качестве профориентационной работы остается открытым, так как 64 % учащихся не ознакомлены с профессиограммами, в период обучения учащихся в школе психологами или преподавателями не проводились беседы для определения их предрасположенности к профессиональной деятельности. Кроме этого, большинство общеобразовательных школ по вопросам профориентации посетили один-два работодателя или вовсе никто не посещал.

Среди работодателей был проведен опрос для изучения качественных потребностей в выпускниках профессионального образования на основе программы. Вопросы были размещены по электронному адресу <http://survey.simplex.uz>. В ходе опроса работодатели ответили на вопросы о принятых на работу в последний год 17 627 человек, о принятых на работу за последние 5 лет 84 442 человек, всего о 102 069 выпускниках профессиональных колледжей.

Отношение работодателей и предложения о том, как изменить квалификационные требования, позволяют анализировать потребность работодателей в квалифицированных кадрах на рынке труда и совершенствовать учебные программы. Анкета-опрос является своеобразной платформой. Использование этой платформы поможет вносить изменения в соответствующие вопросы, определить качественные потребности работодателей других направлений.

В третьей главе диссертации – **«Направления совершенствования методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием на современном рынке труда»** - обоснованы необходимость реализации мониторинга потребности в кадрах с профессиональным образованием, пути эффективного формирования профессионально-квалификационной структуры предложения кадров с профессиональным образованием, предложены направления государственного регулирования формирования предложения кадров с профессиональным образованием на основе спроса на указанные кадры на рынке труда.

Классификатор направлений, специальностей и профессий профессионального образования не интегрирован в Классификатор основных должностей служащих и рабочих профессий.

В исследовании предложена, исходя из сложности профессий и специальностей, дифференциация сроков обучения в профессиональных

колледжах, а также интеграция Классификатора направлений, специальностей и профессий профессионального образования в Классификатор основных должностей служащих и рабочих профессий (Таблица 4).

Таблица 4

Проект предлагаемого классификатора направлений, специальностей и профессий профессионального образования

Часть I. Профессии профессионального образования

Код направлений подготовки ПО	Профессии	Коды		Разряд профессии
		МСКО	НСКЗ	

Часть II. Специальности профессионального образования

Код направлений подготовки ПО	Специальности	Коды	
		МСКО	НСКЗ

По нашему мнению, новые инновационные идеи для развития классификатора профессионального образования заключаются в следующем:

- переход с 2018/2019 учебного года на новое 11-летнее обязательное общее и среднее специальное и самостоятельное профессиональное образование в контексте «обучения на протяжении всей жизни»;

- Классификатор профессий и специальностей обеспечивает соответствие кодов Международной стандартной классификацией образования (МСКО-2011), Классификатора национального стандарта занятий Республики Узбекистан (НСКЗ) с кодами, применяемыми в уровне образования, сферы, образовательного направления, профессиях и специальностях, документах об образовании;

- с целью обеспечения конкурентоспособности и равноправия профессиональных компетенций Узбекистана на международном рынке труда обеспечение внедрения Классификатора профессионального образования Республики Узбекистан наряду с системой классификации других стран;

- поддержка трудоспособности и жизнедеятельности личности в течении жизни, приоритетность личности.

В соответствии с требованиями инновационного производства для поддержания количества подготовки работников различных категорий, соответствия их состава и качества указанным требованиям необходимы постоянные, многосторонние и многоступенчатые совместные усилия ведомств по управлению профессиональным образованием, органов по трудоустройству, работодателей и образовательных учреждений.

На рисунке 2 представлена схема формирования государственного заказа в системе профессионального образования для подготовки работников и специалистов со средним специальным образованием.

Отличительной особенностью этого механизма является то, что в структуре Министерства занятости и трудовых отношений создается

специальный центр мониторинга и прогнозирования потребности республики в квалифицированных рабочих и специалистах и их последующей занятости.

По нашему мнению, в целях формирования эффективной системы распределения выпускников учреждений профессионального образования и расширения участия работодателей в создании и реализации потенциала выпускников учреждений профессионального образования необходимо:

1. Создание системы страхования рисков при несоблюдении условий трехстороннего соглашения «О подготовке специалистов с профессиональным образованием между учащимся, профессиональным образовательным учреждением и работодателем» с целью обеспечения взаимной заинтересованности от выполнения условий договора сторонами. Для этого в структуре Центра профессионального образования необходимо создать Специальный центр, который обеспечивает рассмотрение и ведение таких случаев.

2. Большинство работ и услуг, предоставляемых на рынке труда, являются государственным заказом, это обязывает предприятия, ведущие деятельность на рынке, к участию в конкурсных мероприятиях. По нашему мнению, целесообразно создать систему государственных субсидий для предприятий, которые активно участвуют в реализации Программы содействия занятости в целях повышения конкурентоспособности молодежи при выполнении государственного заказа. Право на получение этих субсидий должно быть подтверждено документами, прилагаемыми к основной процедуре проведения конкурса, с учетом привлечения учащихся образовательных учреждений для выполнения определенного объема работы. В данном случае предприятие, которое является социальным партнером образовательных учреждений, наряду с компаниями, работающими с низкими расходами, сможет участвовать в аукционе для выполнения государственного заказа, поскольку стоимость субсидий снижает стоимость ведения бизнеса.

Кроме того, такое предприятие будет иметь дополнительные средства для выдачи зарплаты практикантам. В целом можно добиться повышения эффективности производственной практики и стажировки, приобрести полноценные практические навыки по работе с высокотехнологичным оборудованием, а также достичь более высокого уровня профессиональной квалификации выпускников профессиональных колледжей.

3. Следует предоставлять ссуды предприятиям и организациям, пользующимся трудом молодежи, а также вкладывающим средства в развитие материально-технической базы учреждений профессионального образования. Это является одной из мер стимулирования занятости молодежи.



Рисунок 2. Схема формирования государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов со средним специальным образованием в системе профессионального образования

Источник: рисунок составлен автором на основе исследований.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате научных исследований по вопросам совершенствования методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием на современном рынке труда были сделаны следующие выводы:

1. Изучение различных подходов к потребности в кадрах с профессиональным образованием позволило уточнить это понятие и описать ее как число работодателей, желающих нанимать на работу кадров с профессиональным образованием и готовых оплачивать им заработную плату. Поэтому количество вакансий на рынке труда было выбрано в качестве количественного показателя спроса на кадры с профессиональным образованием. Потребность в кадрах, имеющих профессиональное образование, является важной частью рынка труда как безработица, охарактеризованы типы спроса на кадры с профессиональным образованием и сравнены с типами безработицы. Исходя из этого, был сделан вывод о том, что регулирование потребности в кадрах с профессиональным образованием позволит сократить количество безработных.

2. В результате изучения научной литературы и периодических изданий, посвященных деятельности рынка труда, выявлены основные причины, приводящие к количественному изменению спроса на квалифицированных работников за счет предложения на рабочую силу, что отражается в количестве рабочих мест и численности персонала на региональном рынке труда.

Проведен анализ современных теоретических подходов к выявлению факторов, влияющих на состояние рынка труда с целью выявления факторов, определяющих спрос и предложение на рынке труда. В результате выявлены экономические, социально-демографические, организационно-технические, институциональные и ресурсные факторы. Анализ выявленных факторов позволил выделить среди них наиболее важные, которые являются основной причиной количественного изменения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

3. Изучение изложенных в научной литературе методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием позволило выявить их основные преимущества и недостатки. В этих методах на первом этапе оценено текущее состояние и прошлые изменения потребности в кадрах, а на следующем этапе на основе возникших тенденций с использованием математического аппарата прогнозируется изменение потребности в кадрах.

В качестве альтернативной существующим, разработана методика формирования параметров программы определения потребности в выпускниках с профессиональным образованием на рынке труда, позволяющая получить потребность в кадрах с профессиональным образованием и прогнозную оценку потребности по секторам, профессиям и группам специальностей.

Для формирования общей потребности в кадрах с профессиональным образованием предложена модель, состоящая из двух составных частей: потребность за счет увеличения числа рабочих мест и потребность за счет оттока занятых работников с рынка труда.

4. Изучение опыта зарубежных стран по совершенствованию системы профессионального образования показал, что отдельное определение каждого этапа профессиональной подготовки в этих странах, введение национальных квалификационных рамок, дифференцирование продолжительности образовательных программ в зависимости от сложности профессий и специальностей, расширение целевой подготовки кадров для отраслей экономики путем организации непрерывного профессионального образования позволило этим странам успешно решить фактические проблемы в системе профессионального образования. Диссертантом разработаны предложения по использованию положительных сторон зарубежного опыта при эффективном формировании предложения рабочей силы кадров с профессиональным образованием в республике.

5. В общеобразовательных школах продолжительность обучения составляет 11 лет, но некоторые молодые люди не заинтересованы или не в состоянии усвоить общеобразовательные предметы. Их главной задачей становится получить какую-либо профессию и заняться трудовой деятельностью, чтобы содержать себя и свою семью. В исследовании предложено для таких молодых людей создать профессиональные образовательные учреждения с сильным социальным обеспечением (с обеспечением учащихся стипендиями, одеждой и бесплатным питанием) и предоставить двухлетнее образование для выпускников 9-х классов по необходимым профессиям с возможностью работы на рынке труда и в частном бизнесе.

6. В исследовании обоснована необходимость предоставления разряда по рабочим профессиям, создания организаций, присваивающих разряды по отдельным отраслям, а также сертификации рабочих мест по профессиям и специальностям, связанным со здоровьем и жизнью человека.

7. С учетом потребностей современного рынка труда предложены пути совершенствования структуры и качества профессионального образования. В частности:

- внедрение новых подходов при организации учебного процесса, планировании, выборе содержания образования;
- развитие гибких и продуктивных отношений учреждений профессионального образования с внешней средой (предприятия, службы занятости, социальные партнеры);
- повышение гибкости образовательных стандартов и программ, их доступность для требований местных условий;
- осуществление профессиональной ориентации учащихся, повышение престижа рабочих профессий, увеличение объемов подготовки кадров по рабочим профессиям в учреждениях профессионального образования путем укрепления профессионального образования за счет привлечения материальных и финансовых ресурсов партнерских предприятий;
- внедрение современной модульной, дистанционной формы обучения, модернизированных систем индивидуальной профессиональной подготовки и повышения квалификации;

- всеобщая информатизация населения, обучение учащихся старших классов навыкам работы на компьютере и создание условий для обязательного освоения навыков работы с персональным компьютером в учреждениях профессионального образования.

Предложенный в диссертации механизм определения потребности рынка труда в кадрах со средним специальным образованием позволяет получить информацию о состоянии профессионального рынка труда, определить уровень и причину его дисбаланса, а также разработать меры по повышению эффективности регулирования рынка труда.

**SCIENTIFIC COUNCIL AWARDING THE SCIENTIFIC DEGREES
DSC.28.12.2017.I.16.02 AT TASHKENT STATE UNIVERSITY
OF ECONOMICS**

TASHKENT STATE UNIVERSITY OF ECONOMICS

ALIJONOV UTKIRJON MAXAMADALIYEVICH

**IMPROVING THE METHODS OF FORMATION
OF NEEDS FOR PERSONNEL WITH VOCATIONAL
EDUCATION IN LABOR MARKET**

08.00.10-Demography. Labor economics

**DISSERTATION ABSTRACT
of the doctor of philosophy (PhD) in economics sciences**

Tashkent - 2019

The theme of the doctor of philosophy (PhD) was registered at the Supreme Attestation Commission at the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan under number B2019.1.PhD/Iqt169.

The dissertation has been prepared at Tashkent State University of Economics.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian and resume in English) on the website (www.tdiu.uz) and the website of «ZiyoNet» Information and educational portal (www.ziyo.net).

Scientific supervisor: **Khudayberdiyev Zayniddin Yavkochevich**
Doctor of Economic Sciences, Professor

Official opponents: **Umurzakov Bahodir Khamidovich**
Doctor of Economic Sciences, Professor

Eshpulatov Komil Abdusalomovich
Doctor of philosophy (PhD) in economics sciences

Leading organization: **Samarkand state university**

The defense of the dissertation will take place on «___» _____ 2019 at ___ at the meeting of Scientific council № DSc.28.12.2017.I.16.02 at Tashkent State University of Economics. (Address:100003, Tashkent, Islom Karimov street 49. Tel.: (99871) 239-28-72; fax: (99871) 233-60-01; e-mail: tdiu@tdiu.uz).

The doctoral dissertation can be reviewed at the Information Resource Centre of Tashkent State University of Economics (is registered under № ____). Address: 100003, Tashkent, Islom Karimov street 49. Tel.: (99871) 239-28-72; fax: (99871) 233-60-01; e-mail: tdiu@tdiu.uz.

The abstract of the dissertation sent out on «___» _____2019.

(mailing report № ____ on «___» _____2019).

K.X.Abdurakhmanov
Chairman of the Scientific Council for awarding scientific degrees, academic, Doctor of Economic Sciences.

N.T.Shayusupova
Scientific secretary of the Scientific Council awarding scientific degree, candidate of economic sciences, docent

Sh.R.Kholmuminov
Chairman of the scientific Seminar under the scientific council for awarding scientific degrees, Doctor of Economic Sciences, Professor

RESUME

Research objective development of scientifically grounded proposals and recommendations on improving the methods of formation of needs for personnel with vocational education in labor market.

The object of the research the process of training the specialists with vocational education in the Republic of Uzbekistan.

Scientific novelty of the research consists in the following:

a method of forming the parameters of the program for determining the need for graduates with vocational education in the labor market has been proposed;

it has been justified that the demand forecasting in the labor market is implemented by the Working Commission established by district/city municipal administrations (hokimiyats), based on the trends and dynamics of implementing the programs for developing business plans and strategies, programs for improving regions and industries, and changes in average annual indicators for quality and number of staff;

it has been proposed to establish vocational colleges at the ministries, departments, business associations, commercial banks and large enterprises, and also to adopt quotas for multidisciplinary vocational colleges on the basis of requirements of labor market;

it has been proposed to integrate the Qualifier of professions and specialties, directions of vocational education into the Qualifier of the main positions and professions of employees, and diversification of terms of training, based on the level of difficulty of the occupations and specialties of vocational colleges;

methods of expanding the utilization of vocational colleges by training the unoccupied population in the professions demanded in labor market, with the aim of increasing occupational qualifications at vocational colleges by the corresponding occupations and receiving suitable trainings through the second and subsequent professions have been substantiated.

Implementation of research findings. On the basis of the developed proposals on effective formation of the proposals of labor force in labor market:

methodological policy recommendations on forming the parameters of the program for establishing the demand for graduates with vocational education in labor market were applied in the practice of forming the employment program by the Department of formation of programs for employment and monitoring of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan (reference No. 02-06/5728 as of October 25, 2018 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan). Use of this scientific novelty allowed to calculate that the demand for specialists with vocational education in 2018-2022 comprises 200 people using an example of the foreign enterprise PapFen LLC in the sector of light industry of the Pap district in Namangan region;

The state ordering scheme for training the personnel at vocational colleges was applied by the Ministry of Labor and Social Relations of the Republic of Uzbekistan in developing the draft Resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan «On Approving the Regulations for procedures of forming the

Government Order for organizing job places and personnel training considering the current and future demands of labor market» dated October 28, 2017 No. 877 (reference No. 02-06 / 5728 dated October 25, 2018 of the Ministry of Labor and Employment of the Republic of Uzbekistan). As a result of implementing this proposal, quotas for training for professions for unemployed citizens were determined by the sectors, and by 2018, the state order increased by 40% in comparison with 2017 at the centers of vocational training which were created in collaboration with the Korean agency of the international cooperation (KOICA);

the procedure for forming the quotas on admitting to the multidisciplinary vocational colleges on the basis of the labor market requirements and managing the vocational colleges at the ministries, departments, economic associations, commercial banks and large enterprises was utilized when developing the draft resolution of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan «On regulations of forming the quotas of admitting to vocational colleges» (the reference No. MX-01/07-255 dated October 26, 2018 of the Center for vocational education of the Ministry of the higher and secondary specialized education of the Republic of Uzbekistan). Introduction of this proposal into practice allows to form admission quotas into vocational colleges on the basis of the requirements of labor market in the future;

the proposal developing of the Qualifier of occupations and specialties, the directions of vocational education was used during developing the draft resolution of the President of the Republic of Uzbekistan dated February 3, 2018 No. PP-3504 «On improvement of activity of the Center for secondary specialized, vocational education of the Ministry of the higher and secondary specialized education of the Republic of Uzbekistan» (the reference No. MX-01/07-255 of October 26, 2018 of the Center for secondary specialized, vocational education of the Ministry of the higher and secondary specialized education of the Republic of Uzbekistan). As a result of implementing this proposal, the Qualifier of professions, specialties and the directions of professional education consisting of 278 occupations and 221 new specialties of new edition integrated into the Qualifier of the main positions of employees and professions of workers.

the proposal on expanding the utilization of vocational colleges by training the unoccupied population in the professions demanded in labor market was used by «Department for planning the admission to vocational colleges» of the Center during forming quotas of admission to vocational on tuition based contract (the reference No. MX-01/07-255 of October 26, 2018 of the Center for vocational education of the Ministry of the higher and secondary specialized education of the Republic of Uzbekistan). As a result of introducing this proposal, tuition based training of individuals at vocational colleges by suitable professions was expanded and by 2017 65,620 individuals enrolled in training for the second and the subsequent professions.

Structure and volume of the dissertation. The structure of the thesis consists of three chapters, the conclusion, the list used literatures and appendices. The volume of the dissertation is 157 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLICATIONS

I бўлим (I часть; I part)

1. Алижонов У.М. Демографик жараёнларнинг меҳнат бозори ривожланишидаги таъсирини баҳолаш. // Biznes-Эксперт. – Тошкент, 2015. – №11. 80-83-б.

2. Alijonov U.M. The evaluation of the effect of birth fertility to the labor market in the Republic of Uzbekistan // «European Journal of Economics and Management Sciences». Scientific journal №2. 2017. – 76-81 p.

3. Алижонов У.М. Тенденция изменения демографического влияния на население трудоспособного возраста Узбекистана. // Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова «XXX Международные Плехановские чтения» тезисы докладов. – Москва, 10-11 февраля 2017 г. – С.96-97.

4. Алижонов У.М. Меҳнат бозорида кадрларни тайёрлашга бўлган эҳтиёжни шакллантириш омиллари. // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар. – Тошкент, 2018. – №2.

5. Алижонов У.М. Касб-хунар маълумотли кадрлар тайёрлашнинг давлат буюртмаларини шакллантириш механизмлари. // Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар. – Тошкент, 2019. – №1.

6. Алижонов У.М. Ижтимоий-ривожланишни оптималлаштириш йўналишлари //Демографик ривожланишнинг ижтимоий-иқтисодий муаммолари ва республикада миграция сиёсати. Республика илмий амалий конференцияси материаллари. – Нукус, 2016. 201-203-б.

7. Алижонов У.М. Демографик жараёнлар хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозорини тартибга солиш. // Мамлакатни модернизациялаш шароитида Ўзбекистон иқтисодиётини бошқаришнинг долзарб муаммолари. Республика илмий-амалий конференцияси. – Тошкент, 2016. 117-120-б.

8. Alijonov U.M. The introduction of the practice of developed countries in the reform of secondary special education // Научные разработки: Евразийский регион: материалы международной научной конференции теоретических и прикладных разработок (г. Москва, 30 января 2019 г.). – Москва: Издательство «Инфинити», 2019. – С.30-32.

9. Alijonov U.M. Training Tendencies of Perspectives in the System of Training Education // Asian Journal of Technology and Management Research (AJTMR) Volume 08 / Dec-Jan 2019. – 21-26 p.

II бўлим (II часть; II part)

10. Алижонов У.М. Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш. // Biznes-Эксперт. – Тошкент, 2016 - №2. 25-27-б.

11. Алижонов У.М. Аҳолининг иқтисодий фаоллигини ошириш йўналишлари. // Жамият ва бошқарув. – Тошкент, 2016 - №4 65-69-б.

12. Алижонов У.М. Миграция жараёнларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишни такомиллаштириш механизмлари. // Муносиб меҳнат тамойилларини Ўзбекистонда қўллаш имкониятлари. Республика илмий-амалий конференцияси. – Тошкент, 2016. 252-254-б.

13. Алижонов У.М. Касб-ҳунар маълумотиغا эга кадрларга бўлган эҳтиёж мониторингини самарали ташкил этиш // «Иқтисодийни модернизациялаш ва диверсификациялаш жараёнида ишлаб чиқариш харажатларини камайтиришнинг методологик асослари» мавзусидаги республика илмий-амалий анжумани материаллар тўплами. 2018 йил 14 ноябрь. – Тошкент, 2018. – 385-388 бетлар.

Автореферат «_____» журнали тахририяида тахрирдан ўтказилди
(_____ 2019 йил).

Босишга рухсат этилди: _____ 2019 йил.
Бичими 60x84 ¹/₁₆, «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 3,6. Адади: 100. Буюртма: № _____.

Ўзбекистон Республикаси ИИВ Академияси,
100197, Тошкент, Интизор кўчаси, 68.

«АКАДЕМИЯ НОШИРЛИК МАРКАЗИ»
Давлат унитар корхонасида чоп этилди.