MEHNAT BOZORINING ZAMONAVIY TRANSFORMATSIYASI SHAROITIDA KADRLAR TALAB VA TAKLIFINI MUVOFIQLASHTIRISH

Olimova Maftuna Komil qizi
University of Digital Economics and Agrotechnologies,
Innovatsion loyihalar markazi loyihat menejer assistenti
E-mail: maftunaolimova970802@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu tezisda mehnat bozorining zamonaviy transformatsiyasi sharoitida kadrlar talabi va taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikning shakllanish omillari hamda uni kamaytirish mexanizmlari tadqiq etilgan. Mehnat bozorida kasbiy kompetensiyalarga bo'lgan talabning o'zgarishi, yangi kasblarning shakllanishi, ish beruvchilarning malaka talablarining kuchayishi va ta'lim tizimida tayyorlanayotgan kadrlar tarkibi o'rtasidagi tafovutlar muvofiqlashtirish zaruratini kuchaytirmoqda. Tadqiqotda kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning statistik monitoring, prognozlash, ta'lim dasturlarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish va ish beruvchilar bilan ta'lim muassasalari hamkorligini rivojlantirishga asoslangan mexanizmi taklif etilgan. Mazkur yondashuv kadrlar tayyorlash samaradorligini oshirish va mehnat bozoridagi tarkibiy nomutanosiblikni kamaytirishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, kadrlar talabi, kadrlar taklifi, nomutanosiblik, kompetensiya, bandlik, kasbiy malaka, mehnat resurslari, prognozlash, muvofiqlashtirish.

KIRISH

Bugungi kunda iqtisodiyotda yuz berayotgan tarkibiy, texnologik va institutsional o'zgarishlar mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarining modernizatsiyalashuvi, yangi faoliyat turlarining paydo bo'lishi, mehnat mazmunining o'zgarishi hamda ish beruvchilarning kasbiy kompetensiyalarga bo'lgan talabining ortishi natijasida kadrlar bozorida talab va taklifning an'anaviy nisbatlari ham o'zgarib bormoqda. Mazkur jarayon kadrlar tayyorlash tizimi bilan mehnat bozorining real ehtiyojlari o'rtasidagi muvofiqlikni ta'minlash masalasini yanada dolzarb holatga keltirmoqda.

Mehnat bozorida kadrlar talab va taklifining muvozanatlashmaganligi bir qator iqtisodiy va ijtimoiy muammolarni yuzaga keltiradi. Jumladan, ayrim kasblar bo'yicha malakali mutaxassislar yetishmovchiligi kuzatilayotgan bir paytda, boshqa yo'nalishlarda mehnat taklifining mavjud ish o'rinlari sonidan yuqori bo'lishi mumkin. Natijada bitiruvchilarning ishga joylashish muddati uzayadi, mutaxassislik bo'yicha bandlik darajasi pasayadi va ish beruvchilarning malakali kadrlarni izlash xarajatlari ortadi. Shu sababli kadrlar bozoridagi talab va taklifni miqdoriy jihatdan emas, balki tarkibiy va sifat jihatdan ham baholash muhim ahamiyat kasb etadi.

Ayniqsa, zamonaviy mehnat bozorida ish beruvchilar tomonidan talab qilinayotgan kompetensiyalar tarkibining tez o'zgarishi ta'lim tizimining ushbu jarayonlarga moslashuvchanligini oshirishni talab etmoqda. Mehnat bozori ehtiyojlari va ta'lim tizimida shakllanayotgan kadrlar taklifi o'rtasidagi tafovutni muntazam statistik kuzatish, mavjud nomutanosibliklarni aniqlash va kelgusidagi kadrlar ehtiyojini prognozlash samarali kadrlar siyosatini shakllantirishning muhim shartlaridan biridir.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

O‘zbekistonda ham iqtisodiyot tarmoqlarining rivojlanishi va mehnat bozoridagi tarkibiy o‘zgarishlar kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirishni talab qilmoqda. Bunda ta’lim muassasalarida tayyorlanayotgan mutaxassislar tarkibini iqtisodiyot tarmoqlarining joriy va istiqboldagi ehtiyojlariga moslashtirish, ish beruvchilar bilan ta’lim muassasalari o‘rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish hamda mehnat bozori to‘g‘risidagi statistik axborotlardan samarali foydalanish muhim yo‘nalishlardan hisoblanadi.

Shu nuqtayi nazardan, kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning samarali mexanizmini shakllantirish uchun mehnat bozoridagi mavjud holatni statistik baholash bilan bir qatorda, uning istiqboldagi rivojlanish tendensiyalarini aniqlash ham zarur. Talab va taklif nisbati, bandlik darajasi, ishga joylashish muddati, kasbiy moslik, ish haqi darajasi hamda malaka talablari kabi ko‘rsatkichlarni kompleks tahlil qilish kadrlar bozoridagi nomutanosibliklarning asosiy sabablarini aniqlash imkonini beradi.

Mazkur tadqiqotning maqsadi mehnat bozorining zamonaviy transformatsiyasi sharoitida kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning ilmiy-uslubiy asoslarini takomillashtirish hamda kadrlar nomutanosibligini kamaytirishga qaratilgan amaliy mexanizmlarni ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning ilmiy-amaliy ahamiyati shundaki, kadrlar talab va taklifini statistik monitoring qilish, mavjud nomutanosibliklarni aniqlash va kelgusidagi ehtiyojni prognozlash asosida ta’lim tizimi bilan mehnat bozori o‘rtasidagi muvofiqlikni kuchaytirishga qaratilgan takliflar ishlab chiqiladi.

ASOSIY QISM

Mehnat bozorining zamonaviy transformatsiyasi iqtisodiyotda yuz berayotgan tarkibiy, texnologik va institutsional o‘zgarishlar bilan chambarchas bog‘liq. Ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish sohalarining rivojlanishi, yangi faoliyat turlarining shakllanishi, korxonalar faoliyatining modernizatsiyalashuvi hamda ish beruvchilarning xodimlarga qo‘yadigan kasbiy talablari o‘zgarishi natijasida mehnat resurslariga bo‘lgan ehtiyojning tarkibi ham yangilanib bormoqda. Bunday sharoitda kadrlar tayyorlash tizimi bilan mehnat bozorining real ehtiyojlari o‘rtasidagi muvofiqlikni ta’minlash iqtisodiy siyosatning muhim yo‘nalishlaridan biriga aylanmoqda.

Mehnat bozorida kadrlar talab va taklifining muvozanati iqtisodiyotning barqaror rivojlanishi, aholi bandligini ta’minlash va inson kapitalidan samarali foydalanish uchun muhim ahamiyatga ega. Kadrlar talabi iqtisodiyot tarmoqlari va ish beruvchilarning muayyan kasb, mutaxassislik, malaka va kompetensiyaga ega bo‘lgan xodimlarga bo‘lgan ehtiyojini ifodalaydi. Kadrlar taklifi esa mehnat bozoriga kirib kelayotgan bitiruvchilar, ish izlovchilar hamda mavjud mehnat resurslarining miqdori va sifatini qamrab oladi. Ushbu ikki tomon o‘rtasidagi muvofiqlik qanchalik yuqori bo‘lsa, mehnat bozorining samaradorligi ham shunchalik yuqori bo‘ladi.

Biroq zamonaviy sharoitda kadrlar talab va taklifi o‘rtasidagi to‘liq muvozanatni ta’minlash murakkablashib bormoqda. Ayrim kasblarga bo‘lgan talabning tez o‘sishi natijasida ish beruvchilar malakali mutaxassislarni topishda qiyinchiliklarga duch kelmoqda. Shu bilan birga, ayrim ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha mehnat bozoriga kirib kelayotgan bitiruvchilar soni mavjud ish o‘rinlari sonidan yuqori bo‘lishi mumkin. Natijada bir tomonda kadrlar yetishmovchiligi, ikkinchi tomonda esa ayrim kasblar bo‘yicha kadrlar ortiqchaligi shakllanadi. Mazkur holat mehnat bozorining tarkibiy nomutanosibligini kuchaytiradi.

Kadrlar bozoridagi nomutanosiblikni faqat ish o‘rinlari va ish izlovchilar sonining nisbati orqali baholash yetarli emas. Chunki zamonaviy ish beruvchi uchun xodimning mavjudligi bilan bir qatorda uning kasbiy tayyorgarligi, amaliy tajribasi, zamonaviy texnologiyalardan foydalanish qobiliyati, tahliliy

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

fikrlashi, muammolarni hal qilish ko‘nikmasi va yangi sharoitlarga moslasha olish qobiliyati ham muhim hisoblanadi. Shu sababli kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishda miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan bir qatorda sifat ko‘rsatkichlariga ham alohida e’tibor qaratish zarur.

Mehnat bozoridagi nomutanosiblikning muhim ko‘rinishlaridan biri miqdoriy nomutanosiblikdir. Bunda muayyan kasb yoki mutaxassislik bo‘yicha mavjud ish o‘rinlari bilan ushbu yo‘nalishda mehnat bozoriga kirib kelayotgan mutaxassislar soni o‘rtasida farq yuzaga keladi. Mazkur holatni muntazam monitoring qilish orqali qaysi kasblarga talab yuqori ekanligini va qaysi yo‘nalishlarda kadrlar taklifi ortiqchaligini aniqlash mumkin. Bunday ma’lumotlar ta’lim muassasalarida qabul parametrlarini belgilash, qayta tayyorlash dasturlarini shakllantirish va bandlik siyosatini takomillashtirish uchun muhim asos bo‘lib xizmat qiladi.

Kadrlar talab va taklifidagi tarkibiy nomutanosiblik ham alohida ahamiyatga ega. Iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida yangi ish o‘rinlari tez sur’atlarda shakllanayotgan bir paytda ta’lim tizimida tayyorlanayotgan mutaxassislar tarkibi ushbu ehtiyojga moslashishga ulgurmasligi mumkin. Natijada ish beruvchilarning talab qilayotgan kasblari bilan ta’lim muassasalari tomonidan tayyorlanayotgan mutaxassisliklar o‘rtasida tafovut paydo bo‘ladi. Mazkur muammoni bartaraf etish uchun ta’lim yo‘nalishlarini mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlari bilan muntazam taqqoslab borish lozim.

Sifat jihatidan nomutanosiblik esa kadrlar mavjud bo‘lsa-da, ularning bilim va ko‘nikmalari ish beruvchi talablariga to‘liq mos kelmasligi bilan tavsiflanadi. Bugungi kunda korxonalar xodimlardan faqat nazariy bilimga ega bo‘lishni emas, balki o‘z bilimlarini amaliy faoliyatda qo‘llay olishni ham kutmoqda. Shu sababli ta’lim dasturlarida amaliy mashg‘ulotlar, ishlab chiqarish amaliyoti, real loyihalar va ish beruvchilar bilan hamkorlikdagi ta’lim shakllarini rivojlantirish muhimdir.

Kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning eng muhim shartlaridan biri mehnat bozori to‘g‘risidagi statistik ma’lumotlarning sifatini oshirishdir. Mehnat bozorida qaysi kasblarga talab yuqori, qaysi yo‘nalishlarda mutaxassislar ortiqcha, qaysi kompetensiyalar yetishmayapti va bitiruvchilarning ishga joylashish darajasi qanday ekanligi to‘g‘risida muntazam va ishonchli ma’lumotlar shakllantirilishi lozim. Bunday ma’lumotlar ta’lim siyosati, bandlik siyosati va kadrlar tayyorlash strategiyasini ilmiy asosda shakllantirish imkonini beradi.

Ayniqsa, ta’lim muassasalaridagi bitiruvchilar to‘g‘risidagi ma’lumotlarni mehnat bozoridagi ish o‘rinlari va ish beruvchilar talabi haqidagi ma’lumotlar bilan integratsiyalash muhim ahamiyatga ega. Bitiruvchining ishga joylashgani haqidagi ma’lumotning o‘zi uning mehnat bozoridagi muvaffaqiyatini to‘liq ifodalamaydi. Uning o‘z mutaxassisligi bo‘yicha ishlashi, ishga joylashishgacha bo‘lgan davr, egallagan lavozimi, daromad darajasi va ish beruvchi talablariga muvofiqligi ham hisobga olinishi kerak. Mazkur ko‘rsatkichlarning kompleks tahlili ta’lim natijalarining mehnat bozori ehtiyojlariga qanchalik mos kelayotganini aniqlash imkonini beradi.

Bitiruvchilarning ishga joylashish muddati ham kadrlar talab va taklifining muvofiqligini baholashda muhim indikator hisoblanadi. Agar ma’lum bir ta’lim yo‘nalishi bitiruvchilari qisqa muddat ichida ishga joylashayotgan bo‘lsa, bu mazkur mutaxassislikka mehnat bozorida talab mavjudligidan dalolat berishi mumkin. Aksincha, bitiruvchilarning uzoq vaqt davomida ish izlashga majbur bo‘lishi tegishli kasbga talabning yetarli emasligi yoki bitiruvchilarning malaka va ko‘nikmalari ish beruvchilar talabiga to‘liq mos kelmasligi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin.

Kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishda ish haqi darajasini ham hisobga olish zarur. Mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan ayrim kasblarda ish haqi darajasi nisbatan yuqori shakllanishi mumkin. Bu esa mehnat resurslarining iqtisodiyot uchun qanchalik muhim yo‘nalishlarga yo‘naltirilayotganini

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

baholash imkonini beradi. Biroq ish haqi ko‘rsatkichi hudud, ish tajribasi, korxona hajmi va lavozim kabi omillarga ham bog‘liq bo‘lganligi sababli uni boshqa ko‘rsatkichlar bilan birgalikda tahlil qilish maqsadga muvofiq.

Zamonaviy mehnat bozorida kadrlar talabining o‘zgaruvchanligi sababli faqat joriy ehtiyojni baholash bilan cheklanib qolmaslik kerak. Kelgusida qaysi kasblarga talab ortishi, qaysi mutaxassisliklarga ehtiyoj kamayishi va qanday yangi kompetensiyalar shakllanishini oldindan aniqlash kadrlar siyosatining muhim vazifasidir. Shu sababli mehnat bozori talabini prognozlash tizimini rivojlantirish va uning natijalaridan ta’lim tizimida foydalanish zarur.

Kadrlar ehtiyojini prognozlashda iqtisodiyot tarmoqlarining rivojlanish istiqbollari, yangi investitsiya loyihalari, ishlab chiqarish hajmining o‘zgarishi, yangi ish o‘rinlarining tashkil etilishi va texnologik yangilanish jarayonlarini hisobga olish lozim. Prognoz natijalari asosida kelgusida qaysi kasblarga qancha miqdorda ehtiyoj paydo bo‘lishi mumkinligi aniqlanadi. Ushbu ma’lumotlar asosida ta’lim muassasalarida tegishli yo‘nalishlar bo‘yicha qabul hajmini belgilash va o‘quv dasturlarini yangilash imkoniyati paydo bo‘ladi.

Mehnat bozoridagi hududiy tafovutlar ham kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishda alohida e’tiborni talab etadi. Respublika miqyosida ma’lum bir kasbga talab yuqori bo‘lishi mumkin, biroq uning hududlar bo‘yicha taqsimoti bir xil bo‘lmasligi mumkin. Ayrim hududlarda sanoat va xizmat ko‘rsatish tarmoqlarining jadal rivojlanishi natijasida malakali kadrlarga talab oshsa, boshqa hududlarda shu kasb bo‘yicha ish o‘rinlari cheklangan bo‘lishi mumkin. Shuning uchun kadrlar ehtiyojini hududlar kesimida o‘rganish va tegishli hududiy kadrlar siyosatini ishlab chiqish muhimdir.

Hududiy kadrlar siyosatini shakllantirishda hududning iqtisodiy ixtisoslashuvi, mavjud korxonalar tarkibi, investitsiya loyihalari, yangi ishlab chiqarish quvvatlari va xizmat ko‘rsatish sohalarining rivojlanish istiqbollari hisobga olinishi lozim. Bunda mahalliy hokimliklar, ta’lim muassasalari, ish beruvchilar va bandlik tashkilotlari o‘rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning muhim sharti hisoblanadi.

Kadrlar tayyorlashda davlat buyurtmasini shakllantirish mexanizmini ham mehnat bozorining real ehtiyojlariga yanada yaqinlashtirish zarur. Ta’lim yo‘nalishlari bo‘yicha qabul parametrlarini belgilashda faqat avvalgi yillardagi qabul va bitiruvchilar soniga tayanish yetarli emas. Bunda iqtisodiyot tarmoqlarining joriy ehtiyoji, kelgusidagi kadrlar talabi, bitiruvchilarning bandlik darajasi va ish beruvchilarning malaka talablari ham hisobga olinishi kerak.

Ta’lim tizimining mehnat bozoriga moslashuvchanligini oshirish uchun ish beruvchilar bilan hamkorlikdagi ta’lim dasturlarini kengaytirish maqsadga muvofiq. Korxona va tashkilotlarning amaliy ehtiyojlari asosida o‘quv dasturlarini yangilash, talabalarning ishlab chiqarish amaliyotini kuchaytirish va ish beruvchilar ishtirokida amaliy mashg‘ulotlarni tashkil etish bitiruvchilarning mehnat bozoriga moslashish jarayonini tezlashtiradi.

Bundan tashqari, mehnat bozorining tez o‘zgarishi sharoitida qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimining ahamiyati ortmoqda. Ishchi kuchining mavjud bilim va ko‘nikmalarini yangilab borishi kadrlar taklifining iqtisodiyotdagi o‘zgarishlarga moslashuvchanligini ta’minlaydi. Shu sababli qisqa muddatli kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish va ish joyida o‘qitish mexanizmlarini rivojlantirish kadrlar nomutanosibligini kamaytirishning samarali vositalaridan biri sifatida qaralishi mumkin.

Kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishda raqamli axborot tizimlari va mehnat bozori ma’lumotlaridan foydalanish ham muhim ahamiyatga ega. Ish beruvchilar tomonidan e’lon qilinayotgan

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

bo‘sh ish o‘rinlari, talab qilinayotgan kasbiy ko‘nikmalar va ish haqi to‘g‘risidagi ma’lumotlarni tizimli ravishda yig‘ish orqali mehnat bozorining real holatini tezkor baholash mumkin. Ushbu ma’lumotlarni ta’lim muassasalari bitiruvchilari haqidagi ma’lumotlar bilan bog‘lash orqali talab va taklif o‘rtasidagi tafovutlarni yanada aniqroq aniqlash imkoniyati yaratiladi.

Shuningdek, kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirish jarayonida ish beruvchilarning fikrini muntazam o‘rganish muhim. Korxonalarning qaysi kasblarga ehtiyoji borligi, yangi xodimlardan qanday kompetensiyalar talab qilinayotgani va bitiruvchilarning qaysi ko‘nikmalarida kamchiliklar mavjudligi bo‘yicha so‘rovlar o‘tkazilishi ta’lim dasturlarini takomillashtirish uchun muhim axborot manbai bo‘lib xizmat qiladi.

Kadrlar bozorini muvofiqlashtirishning samarali modeli ta’lim tizimi, ish beruvchilar va davlat organlari o‘rtasidagi doimiy qayta aloqaga asoslanishi kerak. Dastlab mehnat bozoridagi mavjud talab aniqlanadi, keyin kadrlar taklifi baholanadi, ular o‘rtasidagi tafovutlar aniqlanadi va kelgusidagi ehtiyoj prognoz qilinadi. Ushbu natijalarga asoslangan holda ta’lim yo‘nalishlari, qabul parametrlari va o‘quv dasturlariga tegishli o‘zgartirishlar kiritiladi. Keyingi bosqichda esa amalga oshirilgan choralar natijasi bitiruvchilar bandligi, ishga joylashish muddati, mutaxassislik bo‘yicha bandlik va daromad ko‘rsatkichlari orqali baholanadi.

Shunday qilib, mehnat bozorining zamonaviy transformatsiyasi sharoitida kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirish uzluksiz va tizimli jarayon sifatida tashkil etilishi lozim. Mazkur jarayonning samaradorligi mehnat bozori to‘g‘risidagi statistik ma’lumotlarning aniqligi, ta’lim tizimining mehnat bozori ehtiyojlariga moslashuvchanligi, ish beruvchilarning ta’lim jarayonidagi ishtiroki va kadrlar ehtiyojini oldindan prognozlash imkoniyatlariga bevosita bog‘liq.

Umuman olganda, kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning asosiy maqsadi faqat ish o‘rinlarini to‘ldirish emas, balki iqtisodiyot ehtiyojlariga mos malakali inson kapitalini shakllantirishdan iborat. Buning uchun kadrlar tayyorlash hajmi va tarkibini mehnat bozorining real ehtiyojlariga moslashtirish, ta’lim dasturlarining amaliy yo‘nalishini kuchaytirish, ish beruvchilar bilan hamkorlikni rivojlantirish, hududiy kadrlar ehtiyojini hisobga olish va mehnat bozorining istiqboldagi o‘zgarishlarini muntazam prognozlash zarur. Mazkur yondashuv mehnat bozoridagi nomutanosibliklarni kamaytirish, bitiruvchilarning bandligini oshirish va mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini ta’minlashga xizmat qiladi.

XULOSA

O‘tkazilgan tadqiqot natijalari mehnat bozorining zamonaviy transformatsiyasi sharoitida kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirish iqtisodiyotning barqaror rivojlanishi va inson kapitalidan samarali foydalanishning muhim sharti ekanligini ko‘rsatdi. Mehnat bozorida kasblar tarkibining o‘zgarishi, yangi kompetensiyalarga bo‘lgan talabning ortishi hamda ish beruvchilarning malaka talablarining yangilanishi kadrlar tayyorlash tizimini mehnat bozorining real ehtiyojlariga moslashtirish zaruratini kuchaytirmoqda.

Tahlil natijalariga ko‘ra, kadrlar bozoridagi nomutanosiblik faqat mutaxassislar soni bilan emas, balki ularning kasbiy tarkibi, malaka darajasi, amaliy ko‘nikmalari va hududiy taqsimoti bilan ham belgilanadi. Shu sababli kadrlar talab va taklifini baholashda miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan bir qatorda bitiruvchilarning bandligi, ishga joylashish muddati, mutaxassisligi bo‘yicha bandlik darajasi, ish haqi va ish beruvchilar talab qilayotgan kompetensiyalarni ham hisobga olish zarur.

Tadqiqotda kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishning samarali mexanizmi sifatida mehnat bozori monitoringi, mavjud talab va taklifni baholash, tarkibiy nomutanosibliklarni aniqlash, kelgusidagi kadrlar ehtiyojini prognozlash hamda ta’lim dasturlari va qabul parametrlarini ushbu natijalarga

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

muvofiqlashtirishga asoslangan yondashuv taklif etildi. Mazkur mexanizmning muhim jihati ta'lim tizimi, ish beruvchilar va davlat tashkilotlari o'rtasida uzluksiz axborot almashinuvini ta'minlashdan iborat.

Shuningdek, kadrlar tayyorlashda ish beruvchilarning real ehtiyojlarini hisobga olish, amaliy tayyorgarlikni kuchaytirish, qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimini rivojlantirish hamda hududlarning o'ziga xos mehnat bozorini hisobga olish zarurligi aniqlandi. Ayniqsa, kadrlar ehtiyojini oldindan prognozlash orqali kelgusida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan mutaxassislar tanqisligi yoki ortiqchaligining oldini olish imkoniyati mavjud.

Umuman olganda, kadrlar talab va taklifini muvofiqlashtirishni takomillashtirish uchun mehnat bozori statistikasi, ta'lim tizimi ma'lumotlari va ish beruvchilar ehtiyojlarini yagona axborot makonida birlashtirish maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv kadrlar tayyorlash hajmi va tarkibini iqtisodiyotning real ehtiyojlariga moslashtirish, bitiruvchilarning bandlik imkoniyatlarini kengaytirish hamda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. O'zbekiston Respublikasini 2030-yilgacha rivojlantirish strategiyasi to'g'risida: PF-158-son Farmon. – Toshkent, 2023.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti. O'zbekiston Respublikasida aholi va qishloq xo'jaligini ro'yxatga olishni o'tkazish konsepsiyasi to'g'risida. – Toshkent.
3. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi. Mehnat bozori va aholi bandligi bo'yicha statistik ma'lumotlar. – Toshkent, 2024–2025.
4. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. O'zbekiston Respublikasida mehnat bozori. Statistik to'plam. – Toshkent, 2024–2025.
5. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. O'zbekistonda mehnat bozori: statistik sharh va ko'rsatkichlar. – Toshkent, 2025.
6. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2025. – Geneva: ILO, 2025.
7. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. – Geneva: ILO, 2024.
8. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook 2024: The Role of Labour Market Policies in Addressing Structural Transformation. – Geneva: ILO, 2024.
9. World Bank. Uzbekistan: Country Economic Memorandum – Towards a More Inclusive and Dynamic Economy. – Washington, DC: World Bank.
10. World Bank. **The Changing Nature of Work**. – Washington, DC: World Bank, 2019.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.