

OLIIY TA'LIMDA IQTISODIYOTNI INNOVATSION RIVOJLANTIRISH SHAROITIDA TALABALAR BANDLIGINI TA'MINLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Zikriyayev Z.M.

Guliston davlat universiteti professori

zmzikriyayev@mail.ru

Rasulova N.T.

Guliston davlat universiteti tayanch doktoranti

nasiba_rasulova@mail.ru

Annotatsiya. Ushbu maqolada oliy ta'lim tizimida talabalar bandligini ta'minlashning innovatsion rivojlanish sharoitidagi o'ziga xos xususiyatlari tahlil qilinadi. Iqtisodiyotning innovatsion yo'nalishda o'sishi ta'lim muassasalaridan mehnat bozori talablariga javob bera oladigan, zamonaviy bilim va ko'nikmalarga ega kadrlar tayyorlashni talab etmoqda. Maqolada talabalarni ta'lim olish jarayonida ish bilan ta'minlash, ularning amaliy ko'nikmalarini shakllantirish, startap loyihalarda ishtirokini qo'llab-quvvatlash kabi masalalarga alohida e'tibor qaratilgan. Shuningdek, davlat va xususiy sektor hamkorligi, dual ta'lim tizimining ahamiyati va undan samarali foydalanish imkoniyatlari yoritib berilgan. Muallif tomonidan innovatsion iqtisodiyot sharoitida talabalar bandligini oshirishga qaratilgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tayanch so'zlar: oliy ta'lim, kasbiy ta'lim, innovatsion rivojlantirish, yoshlar bandligi, raqobat, mehnat bozori, kompetentlik.

KIRISH

Maqolada oliy ta'limda talabalarni ish bilan bandlikka tayyorlash asosida iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish bosqichlari bo'yicha fikrlar keltirilgan. Iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish bo'yicha soha olimlari fikrlari va ulardan kelib chiqadigan xulosalar bayon qilingan. Shuningdek, iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish sharoitida yoshlar bandligini ta'minlash bo'yicha o'rganilgan tajribalar va olib borilgan tadqiqotlar natijasi bayon qilingan.

Zamonaviy bozor iqtisodiy munosabatlari rivojlanayotgan davrda dunyo mamlakatlarida ish bilan band bo'lmagan mehnatga layoqatli aholining qishloq joylarida yashaydigan qatlami ko'rsatkich muttasil o'sib borish an'anasiga - tendentsiyasiga ega. Bunday holat O'zbekiston hududida yangi ish joylarini yaratishga yo'naltirilgan investitsiyalar hajmining etarli emasligi hamda mahalliy kadrlar, malakasi va raqobat qobiliyatining yuqori emasligi va ularni ish axtarish harakatlarining sustligi bilan asoslanadi.

So'nggi yillarda xorijiy va mahalliy iqtisodiy adabiyotlarda yoshlarning ish bilan bandligi va ishsizligi, yigit va qizlarni mehnat faoliyatiga tayyorlash muamosiga ancha ko'proq e'tibor qaratilmoqda. O'zbekistonda ushbu mavzuga bag'ishlab ilmiy-texnik konferentsiyalar o'tkazish, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosi sifatida umumiy va kasbiy ta'lim sifatini oshirishga yo'naltirilgan tadqiqotlar olib borish, qonunchilik va boshqa me'yoriy hujjatlar qabul qilishda namoyon bo'lmoqda. Bu mavzu doirasida xorijda S.D. Reznik, I.L. Igoshina, A.A. Sochilova, V.I. Andreev, respublikamizda M.Xolmuxamedov, K.A.Eshpo'latov, M.B.Ataniyazova va boshqalarning tadqiqotlarida o'z rivojini topgan.

Xususan, xorijlik olim A.G. Shatokin “keng ma’noda bu – potentsial sotib oluvchi, ya’ni yollanib ishlaydigan ish beruvchi uchun mehnat bozoridagi xodimlar xislatlarining foydalilik (jozibadorlik) darajasi; tor ma’noda bu – xodimga bo’sh ish o’rni uchun kurashda ustunlik beradigan kasbga (mutaxassislikka) ega bo’lish”, deb hisoblagan.

Iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirish sharoitida talabalar bandligini taminlash masalasida M. Gelvanovskiy, V. Jukovskaya, I.Trofimova muallifligida tayyorlangan “Mikro, mezo, makro darajadagi o’lchovlarda raqobatbardoshlik”, shuningdek, R.P. Kolosova, G.G. Melikyan muallifligida tayyorlangan “Bandlik, mehnat bozori va ijtimoiy-mehnat munosabatlari” deb nomlangan asarlarning mualliflari bilan bahsga kirishar ekan, A.G. Shatokin ularning qarashlaridan farq qiluvchi o’z nuqtai nazarini asoslab beradi. Bunda u raqobatbardoshlikni ishchi kuchining farq qiluvchi sifatleri va tavsifi, ishchi kuchiga bo’lgan talabni qondirish imkoniyati bilan emas, uning jozibadorligi bilan bog’laydi.

Yana bir tadqiqotchi olim I.V. Virina yosh mutaxassislarning raqobatbardoshligi haqidagi fikrlari A.G.Shatoxinning nuqtai nazariga ancha yaqin. U raqobatbardoshlikni “ishsizning raqobatchilar oldidagi ustunligini yaratishga ko’maklashuvchi qobiliyatlari tavsifining yig’inidisigina emas, balki ishchi kuchi xaridorining muayyan ehtiyojini qondirish layoqati deb qaraydi”.

Tadqiqotchilar A.A. Malisheva va I.V. Nevraevalar mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini boshqacha nuqtai nazardan ko’rib chiqqan. Ularning fikriga ko’ra, kasb ta’limi tizimi yosh bitiruvchisining raqobatbardoshligi, bu – birinchidan, talab yuqori bo’lgan va shaxsiy qobiliyatlar bilan uning o’rni to’ldirib bo’lmaydigan maxsus bilimlarga (masalan, axborot texnologiyalari, geofizika, mikrobiologiya va h.k.) ega bo’lishdir. Maxsus bilimlar muayyan ixtisoslikdagi bitiruvchilarni raqobatbardoshlik hududidan tashqariga chiqarib qo’yadi. Ikkinchidan, bozor iqtisodiyotida talab qilinadigan va bir bitiruvchining uni bir qator kursdoshlaridan (shu bilimlarga ega bo’lgan, lekin zarur qobiliyatlarga ega bo’lmagan) ajratib turadigan shaxsiy sifatleri mavjudligini ko’rsatadi. Bu qobiliyatlar o’z egalarini hatto ular taklif talabdan ustun bo’lgan mutaxassislik olgan bo’lsalar-da raqobatbardosh qilishi mumkin. Bu qobiliyatlar quyidagilardan iborat:

- faol hayotiy pozitsiyaga ega bo’lish;
- kasbga jiddiy yondashish;
- o’zini o’zi rivojlantirishga moyillik;
- mehnatsevarlik;
- muloqot ko’nikmalari;
- yuqori natijalarga erisha olish qobiliyati;
- salomatlik.

Akademik Q.X.Abdurahmonov yoshlarning mehnat bozorida raqobatbardosh emasligini ularning zarur ko’nikmalarga, ish tajribasiga ega emasligi bilan izohlagan.

A.A. Malisheva va I.V. Nevraevaning fikrlari bilan A.A. Berzina va A.V.Sidorinlarning yondashuvlari o’zaro muvofiq bo’lib, ular mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik, mutaxassis bilimdonligining mehnat bozori yoki ish beruvchilar

talabiga mos kelish darajasi nisbati aynan bir kasb (ixtisoslik) mutaxassislariga taqqoslaganda, yuqoriroq deb ta’riflagan.

M.I.Shilova va I.L.Belix nazarida «aynan professionalizm va universalizmning optimal uyg’unligi shaxs va bo’lg’usi mutaxassisga mehnat bozoridagi raqobatbardoshlikni ta’minlab berishi mumkin». Lekin tadqiqot muallifi o’zining uzoq muddatli ish tajribasiga asoslanib, ko’rsatilgan sifatlar bir vaqtning o’zida namoyon bo’lishi mumkin emas, chunki, misol uchun, professionalizm faoliyat joyida ma’lum vaqt oralig’ida shakllanadi, ba’zan kasbning murakkabligiga qarab, bunga yillar ketadi, degan fikrga keladi.

So’nggi qoida aynan egallangan bilimlarning mavjudligi ishlab chiqarish yoki boshqaruv vazifalarini hal qilish tajribalari bilan tasdiqlanmagan yosh kasbiy ta’lim bitiruvchilariga taalluqli.

A.V.Kovalev tomonidan “shaxsning ushbu shaxsga jamiyatda muvaffaqiyatli faoliyat ko’rsatish va kasbiy o’sish muammolarini madaniyatli hal qilishiga imkon beradigan asosiy bilimlari va qadriyatlar borasidagi yo’nalishlari yig’indisini namoyon qiladigan integral qobiliyatlari” sifatida tavsiflanadigan raqobatbardoshlik ancha keng tavsifga ega.

Bizning nazarimizda, muallif tomonidan masalaning bunday qo’yilishi ziddiyatli, chunki ular endigina ta’lim muassasasini tugatib, ishga qabul qilingan, ya’ni avvaligi ish o’rni uchun raqobat kurashida g’alaba qozonib, o’zining kasbiy o’sishini keyinchalik ta’minlaydigan yosh mutaxassisga qaratilgan.

S.I. Sotnikovaning ta’rifida “raqobatbardoshlik” – nisbiy tushuncha, chunki mehnat bozori bir xil emas va mehnatning funktsional xususiyatidagi bozor talabi darajasi, ishchi kuchining noyobligi darajasi, shuningdek, ishchi kuchiga bo’lgan iste’mol talabining xususiyatlari bilan farqlanuvchi segmentlarga ajratib tuzilishi mumkin. Bunday yondashuvga to’liq qo’shilish to’g’ri bo’lmaydi, chunki ushbu tushuncha nisbiy bo’lib, ish bilan bandlik, bu – raqobatbardoshlikning mehnat bozori shakllanishiga bog’liq bo’lmagan muayyan natijasidir.

B.D. Parigen mehnat bozoridagi oliy ma’lumotli yoshlar raqobatbardoshligi “o’z resurslari (psixofiziologik salomatlik, yosh, tashqi ko’rinish, qobiliyatlar, iste’dod, intellekt darajasi, kuch-quvvat zaxirasi) va axloqiy xususiyatlariga (qadriyatlar pog’onasi, ishonch-e’tiqod tizimi, ta’qiqlar va shaxsiy cheklovlarning mavjudligi) ega bo’lgan kompleks xususiyat” sifatida yondashgan. Bizning nazarimizda, aytib o’tilgan belgilar, o’z asosiga ko’ra, mehnat salohiyatining tarkibiy qismlari hisoblanadi.

Ko’rib turibmizki, olimlar va mutaxassislar, asosan, mehnat bozorida kasbiy ta’lim o’quv muassasalari bitiruvchilarining raqobatbardoshligini ko’rib chiqqan. Va bu mantiqan to’g’riligi shundaki, mehnat bozoriga umumta’lim maktabini bitirganlar kamdan-kam hollarda kasbiy mahorat va ko’nikmalarga ega bo’lishadi (bu, asosan, turmushda zarur bo’lgan eng oddiy operatsiyalarni bajarish mahorati va qiyin bo’lmagan qishloq xo’jalik ishlaridir). Tadqiqotlar ko’rsatishicha, bunday fuqarolarning bir qismida kasbga ega bo’lish imkoniyati va istagining yo’qligi, malakali mehnat talab qiladigan va odatda ommaviy talab predmeti bo’lmagan ish o’rinlariga ishga joylashishga to’siq bo’lmaydi.

Malakasiz xodimlarning raqobatbardoshligi bo‘lg‘usi mehnat jarayonida namoyon bo‘ladi va yosh mutaxassislardan farqli ravishda faqat shaxsiy sifatlar bilan belgilanadi. Bunday xislatlardan eng muhimi qatoriga biz harakatchanlik, kirishimlilik, ishga nisbatan vijdonan munosabatda bo‘lishni kiritamiz. Ko‘rsatilgan sifatlar ularning egasiga barchaning, jumladan, tashkilot rahbariyatining ko‘z o‘ngida bo‘lish va shu bilan axloqiy va moddiy jihatdan yutib chiqishga imkon beradi. Ko‘pincha ular ish beruvchilardan kelgusida yuqori malakali ishlarda yoki ma‘muriy lavozimlarda band bo‘lib, maxsus kasbiy bilimlarni o‘zlashtirish taklifini oladilar.

Biz mehnat bozoridagi yoshlar raqobatbardoshligini tizimlashtirish asosida raqobatbardoshlik haqidagi o‘z fikr-mulohazalarni keltirdik. Unga ko‘ra, mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligi individuumning iqtisodiyot talab qilgan, tashqi va ichki mehnat bozorida munosib ish o‘rniga ega bo‘lish huquqi uchun muvaffaqiyatli raqobatlashishiga imkon beruvchi mahoratlar, ko‘nikmalarga to‘plamiga ega bo‘lishidir.

Bizning fikrimizcha, yoshlar, ayniqsa, kasbiy ta‘lim tizimi bitiruvchilarining raqobatbardoshligini, kasbiy jihatdan to‘la aniqlik bilan baholashning imkoni yo‘q. Chunki mehnat bozorida faqat potentsial xodimlar o‘rtasidagina emas, balki ularning biror ma‘lumot (asosiy, qo‘shimcha) olganligi to‘g‘risidagi hujjatlari, rezyumelari, ish beruvchida yaxshi taassurot qoldirish mahoratlari o‘rtasida ham musobaqalashish bo‘lmoqda. O‘zini namoyon qilish mahorati (o‘zining individual xususiyatlarini, imkoniyatlari, qobiliyatlarini ko‘rsata bilish) bugungi kunda ishchi kuchiga bo‘lgan talabni shakllantiruvchi tomonga ta‘sir etuvchi umume’tirof etilgan vositalar qatoriga kiritilishi, bejiz emas.

Biz 2018 yilda kadrlar xizmatining 60 vakili va bevosita korxonalarning rahbarlari o‘rtasida o‘tkazilgan so‘rovlar shuni ko‘rsatdiki, bu bosqichda bo‘sh ish o‘rinlarini egallashga talabgorlarni baholash uchun usullar yig‘indisi, shaxsan suhbatlashish asosida qilingan xatolar 47% va 65% o‘rtasida siljib turadi. Ish beruvchilarning ta‘kidlashicha, ko‘pincha munosib nomzod qidirish uchun vaqtning yo‘qligi tufayli suhbatlashish vaqtida o‘zini lozim darajada ko‘rsata olmaganligi sababli ishga qabul qilinganlar, o‘zini foydaliroq tomondan namoyon qilganlarga qaraganda ish joyi (lavozim)da jarayonga tezroq qo‘shilib ketgan va ishda yaxshi natijalar ko‘rsatgan. Demak, bizning fikrimizcha, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini birlamchi va ikkilamchiga ajratish kerak.

Birlamchi raqobatbardoshlik kasbiy tayyorgarlik va qaysidir darajada dastlabki qabul paytida zarur shaxsiy sifatarni tarbiyalash davomida, uning ikkinchi bosqichi esa bevosita ish o‘rnida shakllanadi. O‘rgatish davomida kasbiy bilimlar qanchalik yaxshi o‘zlashtirilgan bo‘lsa, kelgusi mehnat faoliyatidagi mahorat shunchalik tez oshishi mumkin. Shundan kelib chiqqan holda, biz kasbiy ta‘lim olgan OTM bitiruvchilarining birlamchi raqobatbardoshligi nazariy bilimlar va qisman ishga yollash bo‘yicha ish beruvchi bilan muloqot davomida namoyon bo‘ladigan va ish o‘rni (lavozim)ga boshqa raqobatchilar ichidan muayyan yosh kishini ajratib olishga imkon beradigan ba‘zi amaliy ko‘nikmalar (o‘quv va ishlab chiqarish amaliyoti davomida olingan) to‘plami bilan belgilanadi, deb hisoblaymiz. Ikkilamchi raqobatbardoshlik ichki mehnat bozorida shaxsga egallayotgan ish o‘rnini (lavozimi)

saqlab qolish yoki yuqoriroq mavqega erishishga intilishida ustuvorlikni ta'minlovchi kasbiy o'zini takomillashtirishda namoyon bo'ladi.

Ish o'rni (lavozim) uchun kurashda yutqazganlar ichki va tashqi mehnat bozorlarida raqobatbardosh bo'lish uchun o'z malakasini oshirishga majbur bo'ladi.

Raqobatbardoshlikning o'ziga xos belgilari bo'yicha OTM bitiruvchilari kontingentining har xil bo'lganligi sababli biz ish qidirish bo'yicha murojaat qilgan barcha OTM bitiruvchilarini kelgusida tegishli tadbirlar o'tkazish uchun quyidagi guruhlarga ajratishni taklif qildik:

- kasbiy ta'limga ega bo'lmaganlar;
- ta'lim muassasasini tugatgan, ammo mutaxassisligi bo'yicha mehnat tajribasiga ega bo'lmaganlar;
- mehnat bozorida ish beruvchi tomonidan talab bo'lmagan kasb tanlagan noraqobatbardosh yoshlar.

Shunday qilib, bu yerda yosh toifalari bo'yicha bo'linish sezilarli ahamiyatga ega emas, chunki u yoki bu ish o'rinlariga talabgor yoki kasb tanlashga majbur bo'lganlarning raqobatbardoshligi dastlabki nuqta hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorida raqobatbardoshlikni oshirish, uning o'z ishini mufassal bilishini, bajarilayotgan mehnatning mohiyatini, belgilangan maqsadlarga etish usullari va vositalarini bilishni, shuningdek, tegishli mahoratlar va ko'nikmalarni anglatadigan kompetentligini shakllantirish bilan uzviy bog'liq. Bugungi kunda jamiyatda kompetentlik deganda, faqat bilimlar mavjudligi va ularning hajmigina emas, balki ularni zarur vaqtda faollashtira olish va xizmat vazifalarini amalga oshirishda ulardan foydalanish mahorati hamdir, degan fikr ustunlik qiladi. Tahlil qilish va samarali qarorlar qabul qilish mahorati zamonaviy mutaxassis kompetentligining tarkibiy qismi hisoblanadi.

Oliy ta'lim muassasalarining talabalarni fan va ishlab chiqarishning muayyan sohalaridagi asosiy bilimlarga tayangan bilimdonlikni shakllantirish asosida tayyorlashga o'tishi raqobatbardosh mutaxassisni uyg'un rivojlantirishga intilishni anglatadi. Kompetentlikka asoslangan yondashuv, avvalambor, muhim bilimlarni egallashga yo'naltiriladi.

Demak, OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligining asosida uning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda talab qilinadigan yangi bilimlarni egallash orqali kompetentsiyalar zaiflashishini engib o'tishga rag'batli yotadi.

Xulosa qilib aytganda, xorijlik va mahalliy iqtisodchi olimlarning OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligi ularning faol hayotiy pozitsiyaga ega bo'lishi, kasbga jiddiy yondashish, o'zini o'zi rivojlantirishga moyillik, mehnatsevarlik, muloqot ko'nikmalari, yuqori natijalarga erisha olish qobiliyati, salomatligi bilan belgilanishini ko'rsatdi.

Mehnat bozorida OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini ta'minlash mexanizmi, fikrimizcha, organlar, vositalar va usullar majmui, boshqaruvchi va boshqariluvchi ijtimoiy tashkilotlar tizimosti bilan orasida o'zaro ta'sir ko'rsatadi. Bu erda ish bilan bandlikning keng tarmoqli xizmati, ish o'rinlari haqidagi ma'lumotlar banki, ishsizlar raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan maqsadli dasturlar va h.k. larni o'z ichiga oluvchi kasbiy ta'lim organlari, bandlikka ko'maklashish markazlari

orqali uning funktsionalligini aniqlashtiruvchi barcha iqtisodiy, huquqiy, ijtimoiy va psixologik omillar majmuini qamrab oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Oliy ta'lim tizimini rivojlantirish to'g'risida: O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktabrdagi PF-5847-son Farmoni // Milliy qonunchilik ma'lumotlari bazasi.
2. Raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishini ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida: O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 28-apreldagi PQ-4699-son Qarori // Milliy qonunchilik ma'lumotlari bazasi.
3. “Raqamli O'zbekiston – 2030” strategiyasi to'g'risida: O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi PF-6079-son Farmoni // Milliy qonunchilik ma'lumotlari bazasi.
4. “Ta'lim to'g'risida”gi Qonun: O'zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi O'RQ-637-son Qonuni // Milliy qonunchilik ma'lumotlari bazasi.
5. Respublika ilm-fani va innovatsion faoliyatini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 9-fevraldagi 99-son Qarori // Milliy qonunchilik ma'lumotlari bazasi.
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2016. – С. 87.
7. Рикардо Д. Начало политической экономии и налогообложения. Соч. Т. 1. – М., 1955. – С. 128.
8. Масюк Н. Н., Петрищев П. В., Бушуева М. А. Стратегическое партнерство как свидетельство альянсоспособности университета [Электронный ресурс] // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 12 (8). – С. 658–66.
9. Суннатов З. У., Бабалов Ж. Қ. Республика олий таълим муассасаларида инновацион корпоратив ҳамкорлик интеграциясини амалга оширишнинг назарий механизмлари // Замонавий таълим / Современное образование. – 2019. – № 8 (81).
10. Franco M., Pinho C. Case study about cooperation between university research centers: knowledge transfer perspective // Journal of Innovation & Knowledge. – 2019. – Vol. 4, Issue 1. – P. 62–69.
11. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. – 180 с.
12. Ромер П. Эндогенный технологический прогресс и экономический рост // Журнал экономической теории. – 1990. – Т. 2, № 1. – С. 1–20.
13. Солоу Р. Технический прогресс и агрегатная производственная функция // Обзор экономических исследований. – 1957. – Т. 39, № 3. – С. 312–320.