

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ БИТИРУВЧИЛАРИНИНГ ИШГА ЖОЙЛАШИШНИ ТАЪМИНЛАШДА КАРЬЕРА МАРКАЗЛАРИНИНГ ХИЗМАТЛАРИ СИФАТИНИ ОШИРИШ

Ганиева Д.Б. ТДИУ “Инсон ресурсларини бошқариш” кафедраси ассистенти

Аннотация. Ушбу мақолада ёшлар, хусусан олий таълим муассасалари битирувчиларининг ишсизлигини бартараф этиш ва уларнинг ўз соҳаси мутахассиси сифатида иш ўринларига жойлашишлари учун ОТМ лар қошидаги карьера марказларининг ўзгараётган роли ва фаолият йўналишлари таҳлил қилинган ҳамда олинган натижалар асосида уларнинг кўрсатадиган хизматлари сифатини яхшилаш учун маъмурий салоҳиятини ошириш бўйича мулоҳазалар ва таклифлар берилган.

Таянч иборалар: Карьера маркази, ёшлар ишсизлиги, ОТМ битирувчилари бандлиги, меҳнат бозори, маъмурий салоҳият.

Кириш. Маълумки, мамлакатимизда иш билан бандлик сиёсати давлат сиёсатининг асосий йўналишларидан биридир. Статистик маълумотларга кўра, республикаимизда 2021 йил 1 январь ҳолатига мавжуд бўлган 19 млн 100 минг нафар меҳнат ресурсининг 14 млн 800 минг нафари иқтисодий фаол аҳоли ҳисобланади. Шундан 13 млн 200 минг нафари ўз иш жойига эга бўлса, 1 млн 600 минг аҳоли бандлигини таъминлаш талаб этилади. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, 18-30 ёшлилар орасида расмий ишсизлик 17 фоизни ёки 844 минг нафарни ташкил этмоқда³¹.

Шунингдек, меҳнат бозорига 2021 йилда жами 560 минг битирувчи (шундан: 103 минг нафари ОТМ битирувчилари) кириб келиши кутилмоқда. Натижада 2021 йилда ёшлар бандлигини таъминлаш учун эҳтиёж 1 млн 365 минг нафардан ортиқни ташкил қилади³².

Ҳозирги кунда республикаимизда 131 та ОТМда бакалавриятда 134 та таълим йўналиши, магистратурада 147 та мутахассислик янгидан ташкил қилинган. Олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясида ёшларни олий таълим билан қамраб олиш даражасини 2030 йилга қадар 50 фоизга етказиш белгиланган³³.

Юқоридагилардан кўриниб турибдики, таълим муассасалари битирувчилари бандлигини таъминлаш йил сайин янада долзарб аҳамиятга эга бўлиб боради. Лекин ҳозирда республикада айнан тармоқлар кесимида олий маълумотли кадрларга бўлган талабни ўрганиш тизими жорий этилмаган. Олий ўқув юртларига қабул квоталарини белгилаш ва кадрлар тайёрлашда меҳнат бозори талабларига етарли даражада эътибор қаратилмаётгани сабабли битирувчиларнинг аксарияти ўз касби бўйича

³¹ <https://president.uz/oz/lists/view/4105>

³² <https://lex.uz/docs/-5466859> – Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 29.05.2021 даги “Таълим муассасалари битирувчиларини иш билан таъминлашдаги долзарб муаммолар юзасидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига парламент сўрови юбориш тўғрисида”ги СҚ-311-IV-сонли Қарори

³³ <https://lex.uz/ru/docs/-4545884> – Ўзбекистон Республикаси Президентининг 08.10.2019 даги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030-йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847 сонли Фармони

ишламаяпти. Натижада олий маълумотга эга бўлган 28 мингга яқин битирувчи “Ёшлар дафтари”га киритилган. Бундан ташқари, республикадаги бўш иш ўринлари, улардаги иш ҳақи, эҳтиёж юқори бўлган мутахассисликларни реал вақт режимида кузатиб борадиган хизматлар йўлга қўйилмаган.

2020 йилда жами банд бўлганларнинг 81,2 фоизи ёки 10 млн 753,3 минг нафар аҳоли хусусий секторда меҳнат фаолиятини олиб бормоқда³⁴. Бу эса тадбиркорлик субъектлари ва олий таълим муассасалари ўртасида мақсадли кадрлар тайёрлаш, кадрларга буюртма бериш тизимида бевосита тўғридан тўғри ҳамкорликни янада кенгайтириш зарурлигини англатади.

Ушбу масалаларни тўғри ва самарали ҳал этишда республика олий таълим муассасалари қошида Карьера марказларини ташкил этиш, борларини такомиллаштириш ва унинг устувор йўналишларини қўллаб-қувватлаш орқали ҳар бир ОТМ битирувчиси билан самарали ишлаш ва битирувчилар бандлигини сезиларли даражада оширишга эришиш мумкин бўлади.

Олий таълим тизимидаги карьера марказлари, шунингдек, карьера ресурс марказлари сифатида ҳам танилган бўлиб³⁵, Ғарбда пайдо бўлганидан сўнг, улар дунёнинг турли бурчакларида ўзгаришлар ва эволюцияларни бошдан кечирмоқда ҳамда иқтисодий шароитлар, меҳнат бозорининг тенденциялари ва талаблари, олий таълим ва жамият эҳтиёжларига қараб турли моделларга мослашиб келмоқда.

Карьера марказлари ва шу каби ОТМ бўлинмалари таълим ташкилотининг ички жараёнларида иштироки ва ташқи шериклар - давлат органлари, бизнес, жамоат ташкилотлари билан яқин алоқада бўлиши билан алоҳида аҳамиятга эга. Ривожланган мамлакатлардаги кўплаб ОТМ ларда карьера марказлари университетлар билан доимий ҳамкорлик қилишдан манфаатдор бўлган иш берувчилар учун “кириш нуқтаси” ва “ягона дарча” га айланиб улгурган³⁶.

Тадқиқот методологияси. Тадқиқотда ОТМлар қошидаги Карьера марказлари фаолияти, йўналишлари назарий таҳлил ва синтез усули асосида таҳлил қилинди.

Тадқиқот натижалари. Ўзбекистондаги ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар ОТМ битирувчиларини нафақат профессионал кўникмаларга, балки касбий муҳитга мослашишга, ўз карьерасини лойиҳалаштиришга ва танлаган касбида муваффақиятли бўлишга имкон берадиган шахсий сифатга эга кадрларни тайёрлашни тақозо этмоқда. Касбий таълим олиш ҳозирги кунда битирувчини мутахассислик бўйича ишга жойлашишига кафолат бўлмай қолмоқда. Бу йўналишдаги фикрлар олий таълимнинг

³⁴ <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2> – Ўзбекистон Республикаси Статистика Қўмитаси расмий веб-сайти, Меҳнат бозори статистикаси.

³⁵ Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches (6th ed.). Boston, MA: Pearson/Allyn & Bacon.

³⁶ Непорада Н.П. Лучшие мировые практики карьерного сопровождения студентов и выпускников. Сборник материалов Международной конференции (28-29 октября 2020 года) С. 68-73.

стратегик муҳим вазифасига, асосан, юқори сифатга қаратилган. Бу сифат кўп ўлчовли тушунча бўлиб, улардан бири олий таълим муассасаси битирувчиларининг меҳнат бозорида ўз ўринларини топиши ҳисобланади. Бу ўз навбатида, ушбу муассаса таълим сифатини баҳолайдиган индикаторлардан биридир.

Сўнгги бир неча йил ичида олий ўқув юртларининг Карьера марказлари фаолиятидаги асосий вазифалар сезиларли даражада кенгайиб, мураккаблашди. Бундай ҳолат бир қанча омилларнинг комбинацияси ва ўзаро таъсири натижасидир:

- Меҳнат бозоридаги доимий ўзгаришлар, энг кўп талаб қилинаётган мутахассислар нуқтаи назаридан;

- Махсус рақамли компетенцияларни ривожлантиришни талаб қиладиган иқтисодиётнинг рақамлаштирилиши;

- Олий таълим тизимига талабалар қабулининг кўпайиши;

- Ўзбекистон бозорига етакчи хорижий иш берувчиларнинг кенгроқ кириб келаётгани;

- Чет элда ўқиган битирувчи талабаларга миллий бозорда талабнинг ошиши;

- Демографик ҳамда миграцион омиллар ва бошқалар.

Бу ва бошқа омиллар натижасида олий ўқув юртларидаги Карьера марказлари талабаларга янада инновацион ёндашувлар ва карьера хизматларини излаш ва қўллашда қийинчиликларга дуч келмоқда. Шу сабабли, карьера марказлари вазифаларининг асосий турлари қуйидаги бешта йўналишда ўзгармоқда:

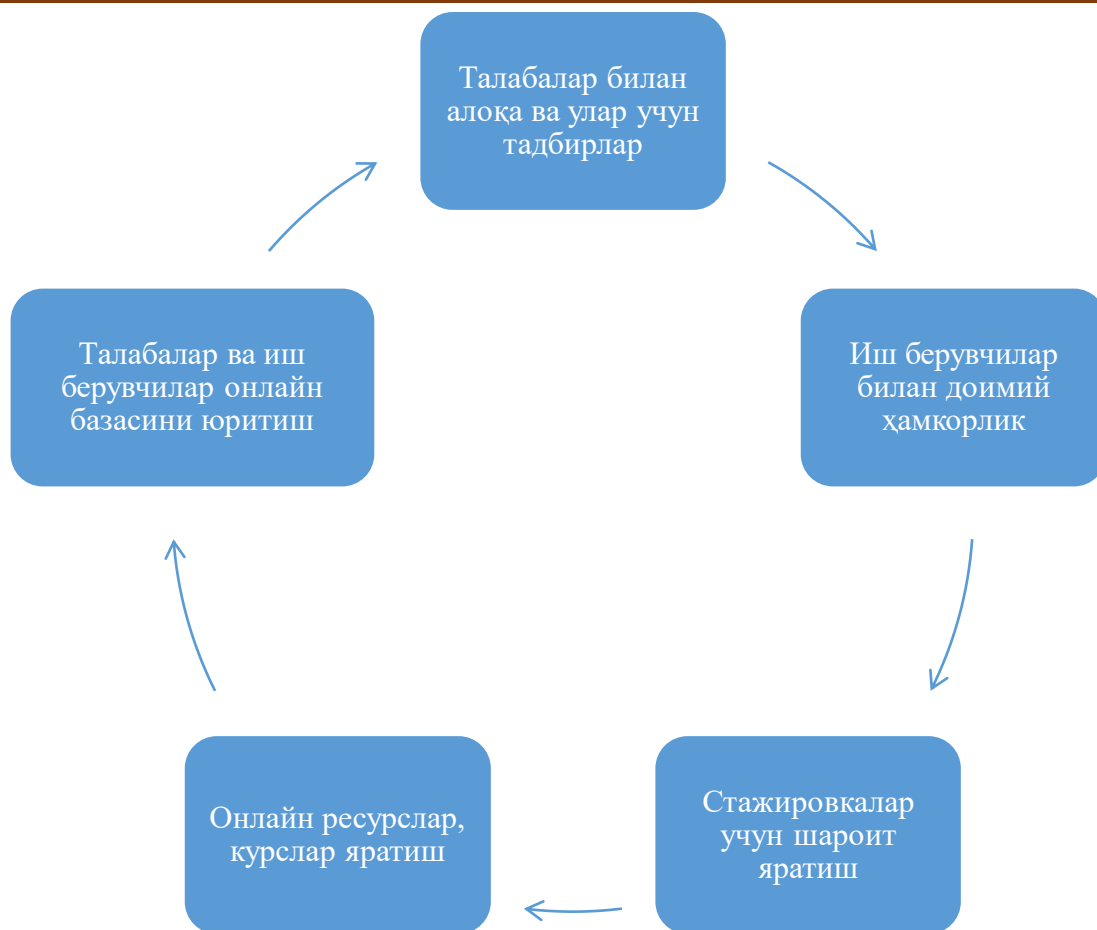
Бу беш фаолият турларини қуйидаги йўналишларда акс эттириш мумкин:

- Карьера маркази, ОТМ факултетлари ва кафедралари ўртасидаги алоқа ва ҳамкорликни кенгайтириш;

- Талабаларнинг касбий фаолиятини қўллаб-қувватлаш ва уларнинг малакасини ошириш соҳасида ягона сиёсатни ўрнатиш ва амалга ошириш;

- Сиёсатни амалга оширишнинг афзалликлари ва ташкил этилган тадбирлар натижалари бўйича таҳлиллар ва ҳисоботларни тайёрлаш;

- Меҳнат бозоридаги ўзгаришлар таҳлилларини доимий олиб бориш ва шу асосда ОТМ тайёрлайдиган мутахассисликлар бўйича таклифлар бериш;



1-расм. Карьера марказларининг асосий фаолият турлари³⁷

–Талабалар ўртасида карьера марказларининг моҳияти, вазифаси, функциялари ва афзалликлари ҳамда талабаларга фойдаси тўғрисида тасрғибот компанияларини ўтказиш;

–Касбий ривожланиш циклининг ўзига хос хусусиятлари бўйича доимий тренинглари ўтказиш;

–Талабалар учун кўпроқ амалиёт ва стажировкалар ташкил этиш сиёсатини ишлаб чиқиш;

–Иш берувчиларда мавжуд бўш иш ўринлари ва амалдаги амалиёт дастурлари тўғрисида маълумот бериш;

–ОТМнинг рақамли каналларида (Телеграм, Инстаграм саҳифаларида) иш берувчиларнинг доимий иштирокини таъминлаш;

–Янги иш берувчиларни жалб қилиш;

–Талабалар ва иш берувчилардан турли сўровномалар олиш ва натижаларини таҳлил қилиш;

–Карьера форумларини ўтказиш ва уни кенгайтириш;

–ОТМ тайёрлайдиган мутахассислик ва йўналишлар ҳақида иш берувчиларга маълумотлар бериб бориш;

–Карьера марказининг энг асосий самарадорлик кўрсаткичлари бўйича (ЭАСК=KPI) эришилган натижаларини таҳлил қилиш ва бошқалар.

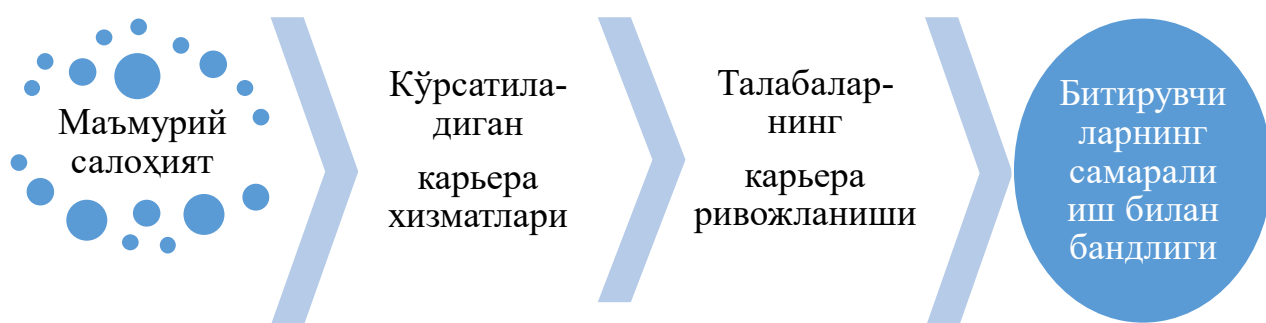
³⁷ Манба: Муаллиф томонидан тайёрланган.

Таклиф этилаётган вазифалар рўйхати динамик бўлиб, ҳар бир ОТМ нинг карьерани ривожлантириш сиёсатидаги ўзгаришларга боғлиқ. Бу намунавий вазифалар Карьера марказларининг маъмурий салоҳиятини ошириш ва кўрсатиладиган хизматларни кенгайтириш учун ёндашувларни қидиришни тақозо этади.

Таҳлиллар. Маъмурий салоҳият – мураккаб тушунча бўлиб, умуман олганда, ташкилотнинг маъмурий жараёнларни бажариш ва маъмурий хизматларни кўрсатиш қобилияти билан боғлиқ. Олий ўқув юртларидаги Карьера марказлари маъмурий органларнинг типик вакиллари эмас, бироқ табиатидан келиб чиққан ҳолда маъмурий характердаги давлат хизматларини кўрсатадилар. Улар талабалар учун ҳам, иш берувчилар учун ҳам фаолият юритадилар. Ўз мазмунига мос равишда, карьера марказлари касбий маслаҳатчилар ишлайдиган бўлимлардан иборат бўлиб, улар талабаларга касбга йўналтириш хизматларини кўрсатишади ва маслаҳат беришади. Бу тузилмалар учун юқори даражадаги маъмурий салоҳиятни яратиш ва сақлаб туриш ОТМ хизматларини кўрсатишнинг муҳим шартидир.

Карьера марказларининг маъмурий салоҳиятини яратиш ва ривожлантиришнинг асосий имкониятларининг қуйидаги асосий жиҳатларини ажратиш мумкин:

1. Хизматларни тақдим этиш учун янги рақамли технологияларни жорий этиш. Бу веб-муҳитда ахборот қидиришнинг янги усулларини қўллашни ўз ичига олади. Бу йўналишдаги сўнгги тадқиқотлардан бири П.Милевга тегишли бўлиб, у жамоат ташкилотларида интернет-мониторингини қўллаш имкониятларига эътибор қаратади³⁸. Бу айниқса интернет-нашрларда битирувчиларни ёлламоқчи бўлган иш берувчиларнинг тўғрилиги ва обрўси тўғрисида сўровлар ўтказилганда жуда долзарб масала бўлиб ҳисобланади.



2-расм. Битирувчилар самарали бандлигини таъминлашда маъмурий салоҳиятнинг ўрни

Манба: Муаллиф томонидан тайёрланган.

³⁸ Milev, P., Opportunities for Implementing Internet Monitoring in Public Organizations, Economic and Social Alternatives, Issue 2, 2018, ISSN 1314-6556.

2. Талабалар ва иш берувчиларга мавжуд имкониятлар ва кўзда тутилган тадбирларни хабардор қилиш ва ахборот алмашиш учун янги алоқа каналлари ва платформалари яратиш. Бу ишга жойлашиш ва бўш иш ўринларини эълон қилиш учун ўз веб-платформаларини ишлаб чиқиш; ижтимоий тармоқлардан фойдаланиш; маълумотлар омбори тизимлари; интернет-мониторинги тизимлари; тадбирларни бошқариш тизимлари ва бошқаларни ўз ичига олади.

3. Ходимлар малакасини ошириш ва ўқитиш билан боғлиқ инсон капиталига инвестициялар. Ҳар бир карьера бўйича маслаҳатчи малака ошириш имкониятига эга бўлиши керак. Бунинг асосий сабабларидан бири меҳнат бозори тенденцияларининг доимий ўзгариши бўлиб, маслаҳатчи янги трендлардан, замон талабларидан вақтида хабардор бўлиши талабаларга кўрсатиладиган хизматлар сифатига таъсир кўрсатади.

4. Амалга оширилаётган ташаббуслар, тадбирлар ва форумларга инновацион ёндашувларни жорий этиш. Сўнгги йилларда иш берувчилар олий ўқув юртларининг турли ташаббусларида доимий иштирок этиш истагини билдиришмоқда ва бу уларнинг HR-брендларини ўстиришга, шунингдек, малакали, иқтидорли мутахассисларни жалб қилишга ёрдам беришига ишонишмоқда. Шу сабабларга кўра, карьера марказлари бундай тадбирларни ташкил этишнинг янги ва инновацион ёндашувларидан хабардор бўлиши ва уларни амалга ошириши керак.

Хулоса ва таклифлар.

Хулоса сифатида таҳлиллардан олинган бир нечта асосий мулоҳазаларга эътибор қаратиш лозим:

- Карьера марказларидаги вазифалар келажакда динамик равишда ўзгаради;

- Карьера марказлари ОТМ ларнинг иш берувчилар билан алоқасини таъминловчи воситачи сифатида унинг “юзи”га айланмоқда;

- Маъмурий салоҳиятни ошириш ва ривожлантириш доимий вазифадир. Карьера маркази томонидан тақдим этиладиган хизматлар тизими ва сифати кўп жиҳатдан унинг ечимига боғлиқ;

- Кўрсатиладиган хизматларни рақамлаштириш ва рақамли алоқа каналларидан фойдаланиш карьера бўйича маслаҳатчиларни ўқитиш ва қўшимча малакасини оширишни талаб қилади;

- Инсон омили ишлаб чиқариш салоҳиятини сақлаб қолиш ва бизнесда юқори самарадорликка эришишнинг асосий омилига айланмоқда.

Ушбу хулосалардан келиб чиққан ҳолда қуйидаги таклифларни бериш мумкин:

– Республика ОТМ лари карьера марказларининг самарали ишлаши учун унинг маъмурий салоҳиятини ошириш;

–Бунинг учун карьера марказларининг моддий-техник базасини яхшилаш ҳамда турли тадбирлар ва тарғибот тадбирларини ўтказиш учун молиявий ресурслар билан таъминлаш;

–Карьера марказларининг факультет ва кафедралар, шунингдек, иш берувчилар билан алоқаларини мустаҳкамлашга шароит яратиш.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. <https://president.uz/oz/lists/view/4105>
2. <https://lex.uz/docs/-5466859> – Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 29.05.2021 даги “Таълим муассасалари битирувчиларини иш билан таъминлашдаги долзарб муаммолар юзасидан Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига парламент сўрови юбориш тўғрисида”ги СҚ-311-IV-сонли Қарори
3. <https://lex.uz/ru/docs/-4545884> – Ўзбекистон Республикаси Президентининг 08.10.2019 даги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030-йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847 сонли Фармони
4. <https://www.stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2> – Ўзбекистон Республикаси Статистика Қўмитаси расмий веб-сайти, Меҳнат бозори статистикаси.
5. Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches* (6th ed.). Boston, MA: Pearson/Allyn & Bacon.
6. Непорада Н.П. Лучшие мировые практики карьерного сопровождения студентов и выпускников. Сборник материалов Международной конференции (28-29 октября 2020 года) С. 68-73.
7. Milev, P., *Opportunities for Implementing Internet Monitoring in Public Organizations, Economic and Social Alternatives, Issue 2, 2018, ISSN 1314-6556.*