OLIY TA’LIM BITIRUVCHILARINING MEHNAT FAOLIYATIGA MOSLASHISHI VA KADRLAR UZILISHI (SKILLS MISMATCH) MUAMMOSINING IQTISODIY TAHLILI

Savrieva Madina Xakimovna
Navoiy innovatsiyalar universtiteti, iqtisodiyot fanlari doktori (PhD)., v.b.dots
savrievamadina@gmail.com
Ikramova Shoxsanam Kamol qizi
Navoiy innovatsiyalar universtiteti, "Iqtisodiyot" yo‘nalishi, 2-bosqich talabasi
ikramovas677@gmail.com

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada oliy ta’lim muassasalari (OTM) bitiruvchilarining mehnat bozoriga integratsiyalashuvi jarayonida yuzaga kelayotgan tarkibiy va sifat nomuvofiqliklari — ya’ni kadrlar uzilishi (*skills mismatch*) hodisasi iqtisodiy nuqtai nazardan tahlil qilinadi. Tadqiqot obyekti sifatida respublikaning yirik sanoat va kon-metallurgiya sanoati hisoblangan Navoiy viloyati tanlab olingan. Viloyatdagi og‘ir sanoat tarmoqlari, konchilik, energetika va xizmat ko‘rsatish sohalarining kadrlar tarkibiga bo‘lgan real talabi hamda mahalliy OTMlar (Navoiy davlat konchilik va texnologiyalar universiteti, Navoiy davlat pedagogika instituti va boshqalar) tomonidan tayyorlanayotgan kadrlar profili o‘rtasidagi strukturaviy tafovutlar empirik hamda konseptual tahlil etilgan. Tahlillar natijasida “vertikal” va “gorizontal” uzilishlarning mikromoliya hamda makroiqtisodiy darajadagi oqibatlari baholanib, hududiy kadrlar salohiyatini oshirish bo‘yicha amaliy taklif va institutsional mexanizmlar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: *Inson kapitali, mehnat bozori, kadrlar uzilishi (skills mismatch), Navoiy viloyati, kon-metallurgiya, vertikal nomuvofiqlik, gorizontal nomuvofiqlik, mehnat unumdorligi.*

KIRISH (INTRODUCTION)

Mintaqaviy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini ta’minlash va yuqori qo‘shilgan qiymat yaratuvchi tarmoqlarni rivojlantirish to‘g‘ridan-to‘g‘ri inson kapitalining sifatiga bog‘liq. O‘zbekiston Respublikasida so‘nggi yillarda oliy ta’lim bilan qamrov darajasining keskin oshishi bozorga har yili yuz minglab yangi OTM bitiruvchilarining kirib kelishini ta’minlamoqda. Biroq kadrlar sonining ko‘payishi o‘z-o‘zidan mehnat unumdorligining oshishiga va ishsizlikning kamayishiga olib kelgani yo‘q.

Ushbu muammoning o‘zagida **kadrlar uzilishi** (*skills mismatch*) yotadi. Bu hodisa oliy ta’lim tizimi tomonidan taqdim etilayotgan bilimlarning (taklif) mehnat bozorida real ish beruvchilar talab qilayotgan amaliy ko‘nikma va texnologik ehtiyojlarga (talab) mos kelmasligida namoyon bo‘ladi.

Navoiy viloyati o‘zining o‘ziga xos iqtisodiy strukturasi bilan respublika miqyosida alohida ajralib turadi. Bir tomondan, viloyat Yalpi hududiy mahsulot (YHM) tarkibida sanoatning ulushi yuqori bo‘lgan, NKMK, "Navoiyazot" AJ kabi gigant korxonalar joylashgan texnik-muhandislik markazi hisoblanadi. Ikkinchi tomondan, viloyatdagi mavjud OTMlar bitiruvchilarining salmoqli qismi va mahalliy mehnat bozoridagi mutaxassislarga bo‘lgan talab o‘rtasida aniq bir disbalans (nomutanosiblik) kuzatilmoqda. Bitiruvchilarning diplom bo‘yicha mutaxassisligi va uning amaldagi ish joyidagi faoliyati o‘rtasidagi ushbu uzilish bir qancha mikro va makroiqtisodiy yo‘qotishlarga sabab bo‘lmoqda.

ADABIYOTLAR SHARHI VA METODOLOGIYA (LITERATURE & METHODOLOGY)

Inson kapitali nazariyasining klassik namoyandalari (G. Becker, T. Schultz) ta’limga qilingan investitsiyalarni kelajakdagi mehnat unumdorligini oshiruvchi asosiy drayver sifatida ko‘radi. Biroq zamonaviy mehnat iqtisodiyotida P. Cahuc va A. Zylberberg tadqiqotlarida ta’kidlanganidek, ta’limning miqdoriy ko‘rsatkichi emas, balki uning **mehnat bozori talablariga moslashuvchanlik darajasi (allocative efficiency)** hal qiluvchi rol o‘ynaydi.

Kadrlar uzilishini iqtisodiy tahlil qilishda ikki turdagi nomuvofiqlik ajratib ko‘rsatiladi:

1. **Vertikal uzilish (*Vertical mismatch*):** Bitiruvchining ta’lim darajasi u egallab turgan lavozim talabidan yuqori (*over-education*) yoki past (*under-education*) bo‘lishi.

2. **Gorizontal uzilish (*Horizontal mismatch*):** Bitiruvchining ta’lim yo‘nalishi (sohasi) u ishlayotgan soha profiliga mos kelmasligi (masalan, muhandislikni tugatib, savdo yoki xizmat ko‘rsatish sohasida ishlash).

Tadqiqot metodologiyasi: Tadqiqotda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi va Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ma’lumotlari, Navoiy viloyati hokimligi bandlik ko‘rsatkichlari, shuningdek, regional OTMlar bitiruvchilarining bandlik dinamikasiga oid ochiq statistik ma’lumotlar hamda qiyosiy-mantiqiy tahlil usullaridan foydalanildi.

NAVOIY VILOYATI MEHNAT BOZORI VA OTM BITIRUVCHILARI: EMPIRIK TAHLIL

Navoiy viloyati iqtisodiyotining o‘ziga xosligi shundaki, bu yerda **mehnat resurslari soni taxminan 570 ming kishini**, band bo‘lganlar soni esa **418–420 ming kishini** tashkil etadi (bandlik darajasi ~69–70%). Viloyatda rasmiy ishsizlik

darajasi respublika o‘rtacha ko‘rsatkichiga yaqin bo‘lsada, o‘rta va oliy ma’lumotli yoshlar o‘rtasidagi **yashirin va sifatsiz bandlik** darajasi ancha yuqori.

1. Mintaqaviy OTMlar va bitiruvchilar oqimi

Navoiy viloyatida asosiy kadrlar tayyorlovchi tayanch muassasalar:

- Navoiy davlat konchilik va texnologiyalar universiteti (NDKTU);
- Navoiy davlat pedagogika instituti (NDPI);
- Qator boshqa NDKTU hamda xususiy va xorijiy OTM filiallari.

Yillik statistika shuni ko‘rsatadiki, NDPI kabi gumanitar-pedagogik yo‘nalishdagi muassasa bitiruvchilarining ulushi umumiy viloyat OTM bitiruvchilarining 50–55 foizidan ortig‘ini tashkil etadi. Vaholanki, Navoiy viloyatining umumiy iqtisodiyotida pedagogik kadrlarga bo‘lgan yillik to‘yinish darajasi (saturation rate) allaqachon yuqori nuqtaga yetgan.

2. Kadrlar uzilishining tarmoqlar kesimidagi ko‘rinishi

Ko‘rsatkich / Soha	**Kon-metallurgiya va Og‘ir sanoat**	**Maorif va Sog‘liqni saqlash**	**Qishloq xo‘jaligi va Xizmat ko‘rsatish**
Kadrlar bo‘lgan real talab	Yuqori (Muhandis, IT, Avtomatlashtirish)	O‘rta / Cheklangan	O‘rta (Kichik biznes)

Mahalliy OTMlar taklifi	Cheklangan (kvota va amaliyot tanqisligi)	O‘ta yuqori (Pedagogika mutaxassislari)	Past (Malakasiz va amaliyotchi yetishmaydi)
Uzilish turi (*Mismatch*)	Vertikal (Ko‘nikma yetishmasligi)	Gorizontal (Mutaxassislik bo‘yicha ish topolmaslik)	Gorizontal (Diplomsiz yoki sohasiz ishlash)

Navoiy kon-metallurgiya kombinati (NKMK) va sanoat korxonalari har yili avtomatlashtirish, CAD/CAM tizimlari, raqamli muhandislik va tor doiradagi texnologiyalar bo‘yicha mutaxassislarga ehtiyoj sezadi. Biroq mahalliy OTMlarni tugatgan yosh texnik-muhandislarning amaliy ko‘nikmalari va zamonaviy uskunalar bilan ishlash tajribasi yetarli bo‘lmaganligi sababli korxonalar qayta o‘qitish (*reskilling*) xarajatlarini o‘z zimmasiga olishga majbur bo‘lmoqda.

Aksincha, gumanitar yo‘nalishni tugatgan yuzlab bitiruvchilar o‘z mutaxassisligi bo‘yicha ish topa olmasdan, xizmat ko‘rsatish, savdo yoki norasmiy sektorga (*Gig-economy*) o‘tib ketmoqda. Bu esa **gorizontal kadrlar uzilishining** yorqin namunasidir.

KADRLAR UZILISHINING IQTISODIY OQIBATLARI

Navoiy viloyati iqtisodiyoti uchun ushbu nomuvofiqlik bir qancha to‘g‘ridan-to‘g‘ri va bilvosita zararlarni keltirib chiqaradi:

1. **Inson kapitalining qadrsizlanishi (*Capital depreciation*):** Universitetda 4 yil davomida olgan nazariy bilimlari mehnat bozorida

ishlatilmaganda, bitiruvchining professional ko‘nikmalari 2–3 yil ichida eskiradi va o‘z qiymatini yo‘qotadi.

2. **Davlat budjeti va shaxsiy investitsiyalar unumsizligi:** Davlat granti va ota-onalar kontrakt mablag‘lari evaziga tayyorlangan kadr mehnat bozorida o‘z sohasida ishlamasa, ta’limga kiritilgan investitsiyaning **Ijtimoiy qaytarilishi (*Social Return on Investment - SROI*)** salbiy darajaga tushadi.

3. **Mehnat unumdorligining pasayishi va ish beruvchi xarajatlarining ortishi:** Muhandislik va sanoat korxonalari mos kelmaydigan kadrni ishga olgach, uni qayta tayyorlash uchun qo‘shimcha vaqt va mablag‘ sarflaydi. Bu esa mahsulot tannarxining oshishiga va tarmoq unumdorligining pasayishiga olib keladi.

4. **Ijtimoiy umidsizlik va mehnat migratsiyasi:** Oliy ma’lumotli yoshlar o‘z mutaxassisligi bo‘yicha munosib maosh beradigan ish topa olmagach, intellektual migratsiya (*Brain Drain*) kuchayadi va ular boshqa hududlarga yoki xorijiy davlatlarga ketishga majbur bo‘ladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR (CONCLUSION & RECOMMENDATIONS)

Navoiy viloyatida oliy ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi kadrlar uzilishini bartaraf etish va bitiruvchilarning tezkor moslashuvini ta’minlash uchun quyidagi **sistemali iqtisodiy va institutsional choralar** amalga oshirilishi zarur:

1. **"OTM – Hududiy Sanoat" Klaster Tizimini Qayta Ko‘rib Chiqish:** NDKTU va viloyatdagi yetakchi sanoat subyektlari (NKMK, "Navoiyazot" AJ, Navoiy IES va h.k.) o‘rtasida **dual ta’lim** modelini to‘liq joriy etish. Talabalar 3-kursdan e’tiboran haftaning 2–3 kunini bevosita ishlab chiqarish korxonalarida amaliyotda o‘tkazishi shart.

2. **Target (Maqsadli) Kadrlar Buyurtmasi va Kvotani Korreksiyalash:** Navoiy viloyati Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik boshqarmasi har yili viloyatning 5 yillik iqtisodiy rivojlanish xaritasiga mos ravishda kadrlar ehtiyojining prognoz balansini (*Skills Forecasting*) tuzishi va OTMlarning qabul kvotalari shunga qarab belgilanishi lozim. Gumanitar yo‘nalishlar kvotasini qisqartirib, IT, muhandislik va biotexnologiya yo‘nalishlariga urg‘u berish kerak.

3. **Mustaqil Ko‘nikmalarni Baholash Markazlarini Tashkil Etish:** Bitiruvchining faqat diplomi emas, balki uning amaliy ko‘nikmalarini baholovchi va xalqaro sertifikatlar (ISO, CAD, Python, Data Analysis va h.k.) beruvchi mustaqil akkreditatsiya markazlarini rivojlantirish.

4. **OTMlar Qoshida Inkubator va Spin-off Korxonalarini Yaratish:** Gumanitar va iqtisodiy yo‘nalish bitiruvchilarini faqat yollanma ishchi bo‘lishga emas, balki ularga startap va servis xizmatlarini tashkil etish bo‘yicha venchur moliyalashtirish mexanizmlarini o‘rgatish.

Yakuniy xulosa: Navoiy viloyatining ulkan sanoat salohiyati va yoshlar energiya-resursi o‘rtasidagi **kadrlar uzilishi** ko‘prigini barpo etish — hudud YHM o‘sishini jadallashtiradigan, ta’limga kiritilgan har bir so‘mning iqtisodiy samaradorligini kafolatlaydigan eng asosiy strategik omildir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR (REFERENCES)

1. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
2. Cahuc, P., & Zylberberg, A. (2004). *Labor Economics*. MIT Press.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi — Navoiy viloyatining statistik axborotnomasi.
4. O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi — Mehnat bozori ko‘rsatkichlari.