



ТАЪЛИМ СИФАТИНИ ТАЪМИНЛАШ МИЛЛИЙ АГЕНТЛИГИНИНГ
МИЛЛИЙ МАЛАКА ТИЗИМИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ
ИНСТИТУТИ

Услубий қўлланма

Меҳнат бозорида яқин ва
узоқ истикболдаги малака
ва кўникмаларни прогноз
қилиш методологияси



2026

МИЛЛИЙ МАЛАКА ТИЗИМИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ ИНСТИТУТИ

**Меҳнат бозорида яқин ва узоқ
истикболдаги малака ва кўникмаларни
прогноз қилиш методологияси**

Тошкент 2026

МУНДАРИЖА

I БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МАЛАКА ВА КЎНИКМАЛАРНИ ПРОГНОЗ ҚИЛИШНИНГ НАЗАРИЙ ВА АМАЛИЙ АСОСЛАРИ.....	3
КИРИШ	3
Таълим ва малака тизимида кўникма тушунчаси.....	5
Кўникмаларни прогнозлаш мақсади ва зарурияти.....	7
Кўникмаларни прогнозлашда халқаро тажриба.....	8
II БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МАЛАКА ВА КЎНИКМАЛАРНИ ПРОГНОЗ ҚИЛИШНИНГ ТАРТИБИ.....	12
Умумий қоидалар.....	12
Прогноз ишининг ўтказилиш тартиби.....	15
Танланма тўпламни шакллантириш.....	20
Тадқиқот натижаларини таҳлил қилиш.....	21
Прогноз иши натижаларидан фойдаланиш йўналишлари.....	24
1 илова.....	26
2 илова.....	28
3 илова.....	30
4 илова.....	33
5 илова.....	34
6 илова.....	36
7 илова.....	38
8 илова.....	41
9 илова.....	42
III БОБ. МИЛЛИЙ МЕҲНАТ БОЗОРИДА ЯҚИН ВА УЗОҚ ИСТИҚБОЛДАГИ МАЛАКА ВА КЎНИКМАЛАРНИ ЎРГАНИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ БЎЙИЧА АМАЛИЙ ТАВСИЯЛАР.....	43
Фойдаланилган адабиётлар.....	47

I БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МАЛАКА ВА КЎНИКМАЛАРНИ ПРОГНОЗ ҚИЛИШНИНГ НАЗАРИЙ ВА АМАЛИЙ АСОСЛАРИ

КИРИШ

Ўзбекистон иқтисодиётини юқори малакали ходимлар билан таъминлаш, меҳнат бозори учун рақобатбардош кадрларни тайёрлаш зарурати сабабли мамлакатимизнинг касбий ва олий таълим ташкилотларида янги таълим йўналишлари жорий этилмоқда, назарий ва амалий машғулотлар нисбати ўзгармоқда, замонавий лабораториялар, инновацион технологиялар ва ахборот-коммуникация воситалари таълим жараёнига кенг татбиқ этилмоқда.

Кенг миқёсли бундай ислохотлардан асосий мақсад миллий ва хорижий меҳнат бозорида рақобатбардош бўлган юқори малакали мутахассислар тайёрлаш тизимини яратиш, касбий ва олий таълим муассасалари битирувчиларининг малака ва кўникмаларини халқаро даражадаги стандартлар ва талаблари даражасига етказиш ҳисобланади. Ушбу мақсадга эришишнинг муҳим натижаси – келгусида ходимларнинг миллий ва жаҳон меҳнат бозорида муваффақиятли фаолият юритишларига имконият яратиш, уларда меҳнат бозори, иш берувчилар, таълим муассасалари, шунингдек давлат ташкилотлари тараққиёти учун мустақил қарор қабул қилишда асос бўла оладиган ишончли прогнозларни ишлаб чиқиш малака ва кўникмаларини шакллантириш.

Меҳнат бозорининг тез суръатлар билан ўзгариб бораётганлиги яқин ва узоқ истиқболда талаб қилинадиган малака ва кўникмаларни прогноз қилишни муҳим вазифага айлантирмоқда. Технологик инновациялар, глобаллашув, демографик ўзгаришлар ва ижтимоий-иқтисодий омиллар меҳнат бозоридаги талабларга сезиларли таъсир кўрсатмоқда. Ушбу ўзгаришларга мослашиш ва рақобатбардошликни таъминлаш учун малака ва кўникмаларнинг эволюциясини тушуниш ва уларнинг келажакдаги траекториясини аниқ прогноз қилиш зарурдир.

Малака ва кўникмаларни прогноз қилиш методологияси меҳнат бозорининг талабларини тизимли таҳлил қилишга асосланади. Бу жараён иқтисодий, технологик ва ижтимоий тенденцияларни ўрганиш, мавжуд маълумотларни таҳлил қилиш ва келажакдаги эҳтиёжларни моделлаштиришни ўз ичига олади. Ушбу методология нафақат мавжуд соҳаларни аниқлаш, балки янги пайдо бўлаётган касблар ва уларга хос бўлган кўникмаларни прогноз қилишда муҳим аҳамиятга эга.

Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатадики, шахснинг муваффақиятли фаолияти ва жамиятнинг равнақ топишининг асоси замонавий кўникмаларга эга бўлишдир. Бироқ, тез суръатлар билан ривожланаётган иқтисодиёт шароитида иш берувчиларнинг талабларига жавоб бериш тобора мураккаблашиб бормоқда. Иш берувчилар бўлажак ходимлардан ижодий фикрлаш, мустақил қарор қабул қилиш, кенг дунёқараш каби кўникмаларга эга бўлишни талаб қиладилар. Бу эса, ўз навбатида, доимий равишда малака оширишни тақозо этади.

Гарвард ва Елисей университетларининг иқтисодчилари ҳамда Иқтисодий тадқиқотлар миллий бюроси олимлари Д.Деминг ва Л.Кан¹ 2010-2015 йиллардаги BGT² маълумотларига асосланиб, кўникмаларга бўлган эҳтиёжнинг корхоналараро ва ҳудудий ўзгаришини ўрганишди. Тадқиқот натижаларига асосланиб улар ўн та гуруҳдан иборат кўникмалар таснифини ишлаб чиқишди. Ушбу тасниф турли соҳаларда талаб қилинадиган шахсий ва ижтимоий кўникмаларни, шунингдек, ҳар бир касб учун алоҳида зарур бўлган касбий кўникмаларни ўз ичига олади. Тадқиқотчилар кўникмаларнинг ўзаро тўлдирувчи хусусиятини, ижтимоий кўникмалар аҳамиятининг ошиб бораётганини ва иш ҳақи ҳамда корхоналар самарадорлиги регрессияларида кўникмаларнинг сезиларли кучга эга эканлигини таъкидлашади. Ўз тадқиқотларида улар юқори маош тўловчи меҳнат бозорлари ва корхоналар ўз ходимларидан юқори даражадаги когнитив ва ижтимоий кўникмаларни талаб қилишини исботлаб беришди.

Замонавий касблар ва иш ўринлари, одатда, битта эмас, балки бир нечта ўзаро боғлиқ вазифаларни ҳал қилишни назарда тутди ва ходимдан тегишли кўникмалар мажмуасини талаб қилади³. Агар Х турдаги кўникма бўлмаса, ҳатто яхши ривожланган Y турдаги кўникмалар ҳам талаб қилинмайди ва ўз қийматини йўқотади. Мисол учун, касбий жиҳатдан малакали, аммо ижтимоий ва когнитив кўникмалари (мулоқотга киришувчанлик, жамоада ишлаш қобилияти, янги тажрибаларга очиқлик, ҳиссий барқарорлик ва бошқалар) заиф бўлган муҳандис иш берувчи учун фақат чекланган аҳамиятга эга бўлиши мумкин.

Мазкур таъкидланган илмий далиллар ва асосларга таянган ҳолда, Ўзбекистон меҳнат бозори учун кўникмалар эҳтиёжини таҳлил қилиш, талаб юқори бўлган кўникмаларни аниқлаш ва таълимни режалаштириш зарурлиги жуда долзарбдир. Биринчидан, меҳнат бозоридаги талаб ҳақида, айниқса реал ҳолатда, жуда кам маълумотга эгамиз. Мавжуд кўплаб стандарт ахборот манбалари асосан меҳнат таклифи ва унинг тузилишини ёритиб беради. Иккинчидан, меҳнатга бўлган талаб тузилишини таҳлил қилиш ва инсон капитали мураккаб таркибли кўникмалар мажмуасини ўз ичига олишини инобатга олган ҳолда, уларнинг таркиби қандай ва алоҳида кўникмаларнинг нисбий аҳамияти қандайлигини аниқлаш муҳимдир. Учинчидан, бу миллий малака тизими учун зарур. Кўплаб мамлакатларда сиёсатчилар, амалдорлар ва иш берувчилар малакали ишчиларнинг кескин етишмаслиги, таълим тизими эса зарур мутахассисларни тайёрламаётгани, шу билан меҳнат унумдорлиги ўсиши ва янги технологиялар тарқалишини тўхтатиб қўяётгани ҳақида муттасил шикоят билдиришади. Таълим тизимини қайта шакллантириш бўйича чоралар кўриш талаблари мунтазам равишда янгиланиб туради, бироқ меҳнат бозорига айнан қандай кўникмалар ва уларнинг қандай уйғунлашуви

¹ www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/694106

² Американинг Burning Glass Technology (BGT) компанияси. BGT АҚШдаги 40 мингта онлайн платформадан маълумотларни тўплайди, уларни умумлаштиради, такрорланишларни бартараф этади, машина ўқий оладиган форматларга айлантиради ва меҳнат бозори бўйича таҳлилларни яратади

³ Кўникмалар мажмуасини, кўникмаларнинг бир-бирига боғлиқлиги масаласини ўрганиш зарур.

кераклиги кўп жиҳатдан ноаниқ бўлиб қолмоқда. Бунга эса, қаерда ва айнан қандай кўникмалар танқислиги ҳақида ишончли маълумот йўқлигидир.

Юқорида келтирилган заруриятлардан келиб чиқиб ҳамда Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2024 йил 30 сентябрдаги «Ўзбекистон Республикаси миллий малака тизimini янада такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида» ПҚ-345-сон қарорида белгиланган вазифалар ижросини таъминлаш мақсадида ушбу “Меҳнат бозорида яқин ва узоқ истиқболдаги малака ва кўникмаларни прогноз қилиш методологияси” ишлаб чиқилди.

ТАЪЛИМ ВА МАЛАКА ТИЗИМИДА КЎНИКМА ТУШУНЧАСИ

Меҳнат фаолияти ва таълим жараёни самарадорлигини ошириш, уларнинг ўзаро боғлиқ жиҳатларини чуқур ўрганиш, шунингдек, турли илмий ва амалий муаммоларни ҳал қилишда кўникма ҳақида мукамал билимга эга бўлиш муҳим аҳамият касб этади. Чунки ҳар қандай соҳада юқори натижага эришиш учун инсон фақат назарий билим билан чекланиб қолмасдан, ушбу билимларни амалиётда қўллай олиш салоҳиятига – яъни аниқ шаклланган кўникмаларга эга бўлиши шарт.

Кўникма тушунчаси ва уни ифодаловчи атамалар меҳнат соҳасида ҳамда касбий ва олий таълим тизимида кенг қўлланилади ва умумий тушунча деб қаралади. Аслида эса, бу тушунча фанда, норматив-ҳукукий ва бошқа ҳужжатларда, кундалик ҳаётда турлича талқин қилиниб, ҳар хил маъномазмунга эга. Бундан ташқари, “кўникма” атамасини талқин қилишдаги ноаниқлик ва таржимадаги фарқлар янада кўпайган.

Шу сабабдан, кўникма тушунчасини кенг ва махсус категория сифатида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ. Унинг моҳиятини тўлиқ англаш учун бу тушунча асосида ётган объект – яъни кўникманинг шаклланиш манбаи, мазмуни, амалий аҳамияти ва унинг жамиятдаги турли фаолият соҳаларидаги ролини чуқур таҳлил қилиш талаб этилади.

Кўникма – шахсининг маълум бир фаолият турини тўғри ва самарали бажариши учун зарур бўлган билим, малака ва шахсий сифатлари мажмуаси. Кўникма фақат назарий билим эмас, балки тажриба орқали шаклланган амалий қобилиятлар, мустақил қарор қабул қилиш салоҳияти, ўзаро мулоқотда бўлиш, жамоа билан ишлаш ва бошқа муҳим жиҳатларни ҳам ўз ичига олади.

Кўникма тушунчаси меҳнат фаолиятининг асосий тушунчаси билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, субъектнинг онгли эҳтиёжини потенциал равишда рўёбга чиқарувчи, инсоннинг мақсадли, энг олий фаоллик шакли ҳисобланади. Фаолият муайян шароитларда ўз мақсадига эришишга қаратилган ҳаракатлар тизими орқали амалга оширилади, ҳаракат эса вазифа шартларига мос келувчи операциялардан ташкил топади. Кўникмалар ҳам ташқи, ҳам ички ҳаракатлар таркибига кириб, ҳаракатларнинг бир қисми сифатида, уларни бажариш усулларида бири бўлиб хизмат қилади.

Қуйида кўникма тушунчасининг бир қатор таърифлари келтирилган. Бу таърифларда юқорида кўрсатилган турли нуқтаи назарлар у ёки бу даражада акс эттирилган:

Кўникма – қобилият ва имкониятларни акс эттирувчи тушунча бўлиб, маълум бир соҳа, фаолият тури, предмет ёки соҳа билан чекланмайди. Аслида, бу горизонтал тушунча (масалан: жисмоний кўникмалар, когнитив кўникмалар ва когнитив бўлмаган кўникмалар). Шу билан бирга, кўникмалар иерархик тузилишга эга: ишчи бошқаларга қараганда малакалироқ бўлиши мумкин ва иш бошқаларга қараганда юқори даражадаги ёки мураккаброқ кўникмалар комбинациясини талаб қилиши мумкин. Агар фаолиятнинг барча турларини вазифалар атамасида таърифлаш мумкин деб ҳисобласак (ҳар бир касб эса вазифаларнинг ўзига хос тўпламидир), у ҳолда **кўникмаларни ушбу вазифаларни бажариш учун зарур бўлган қобилият ва имкониятлар сифатида талқин қилиш мумкин**. Аслида, агар вазифалар талаб томонидан “ишлаб чиқариш жараёни” ни белгиласа, кўникмалар таклиф томонидан худди шу жараёни ифодалайди. Шу нуқтаи назардан, кўникмалар иқтисодий адабиётларда тез-тез ишлатиладиган инсон капитали тушунчасига жуда яқин⁴;

Кўникма – бу бирор нарсани бажара олиш қобилияти. Ҳаётда ва ишда орттирган тажрибалар орқали кўникмалар шаклланади. Кўникмалар оддий, масалан, тўшак тўшаш, ёки мураккаброқ бўлиши мумкин, мисол учун мусиқа асбобини чалиш. Иш жойида ходимлар асосан техник ва шахсий кўникмалар уйғунлигидан фойдаланади;

Кўникма – ўрганиш мумкин бўлган билим ва қобилиятлар мажмуаси бўлиб, шахсларга бирор фаолият ёки вазифани муваффақиятли ва изчил тарзда бажариш имконини беради ҳамда ўрганиш орқали ривожлантирилиши ва кенгайтирилиши мумкин⁵;

Кўникма – муайян вазифа ёки ишни бажариш учун зарур бўлган тегишли билим ва тажриба ҳамда таълим, ўқитиш ва амалиёт натижасида орттирилган малака бўлиб, улар тегишли амалий кўникмалар билан биргаликда техник билимларнинг асосий хусусиятлари ҳисобланади⁶.

КЎНИКМАЛАРНИ ПРОГНОЗЛАШ МАҚСАДИ ВА ЗАРУРИЯТИ

Кўникмаларни прогнозлашнинг асосий мақсади иқтисодиёт тармоқларидаги корхоналарнинг кўникмалардан фойдаланиши ва эҳтиёжлари тўғрисидаги маълумотларни ижтимоий субъектлар (иш берувчилар, ходимлар, таълим, ташкилотлари ва битирувчилар) учун кўникмаларнинг иқтисодий қийматини максимал даражада ошириш ва таълим ва касбга ўқитишда давлат ва хусусий инвестиция қарорларини шакллантириш учун маълумот сифатида

⁴ The Joint Research Centre: EU Science Hub.: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/skills-and-competences-0/defining-skill-and-competence_en

⁵ OECD 2011: OECD Skills Strategy: <https://www.oecd.org/edu/47769000.pdf>

⁶ UNESCO, Level-setting and recognition of learning outcomes: The use of level descriptors in the twenty-first century, 2015

тўплашдир. Кўникмаларни прогношлаш профессионал ўзгаришларни оддий аниқлашдан ташқари, иш берувчи томонидан талаб қилинадиган меҳнат вазифаларини бажариш учун шахсларга зарур бўлган кўникмаларнинг тури, даражаси ва таркибини ўрганади. Шунингдек, прогношлаш келажақдаги самарали бандлик стратегияларига ҳисса қўшишда жуда муҳим ҳисобланади.

Кўникмаларни прогношлаштиришда касбий стандартлардан фойдаланиш сезиларли чекловларга эга. Биринчидан, касбий стандарт томонидан белгиланган малака талаблари муайян касблар бўйича (билим, кўникмада (умение)) намоён бўлади. Тавсифланаётган талаблар касбларга ёки иш ўринларига тааллуқли бўлиб, касбий фаолиятга тегишли эмас. Иккинчидан, улар умумдавлат даражасида ишлаб чиқилганлиги сабабли минтақавий хусусиятларни ҳисобга олмайди. Касбий стандарт мавжуд ишлаб чиқариш талабларини белгилаб, иқтисодиётдаги жараёнларнинг тез ўзгарувчан табиатини эътиборга олмайди, янги технологияларга оид бўлиши мумкин бўлган ўзгаришлар ва жорий этишлар эътибордан четда қолади. Яъни, касбий стандарт ишлаб чиқаришнинг ортидан боради⁷, аммо келажақни олдиндан кўра олмайди. Шунинг учун бугунги кунда иқтисодиёт эҳтиёжларига мос келадиган кўникмалар асосида шакллантирилган касбий фаолиятга доир аниқ ва асосли прогнозлар тайёрлаш заруратга айланган.

Бундай прогнозларни ишлаб чиқиш учун мураккаб ва кўп томонлама ёндашув талаб қилинади. Кўникмаларни прогношлаш жараёни нафақат мавжуд маълумотларни таҳлил қилиш, балки иқтисодиётнинг глобал ва маҳаллий тенденциялари, технологик инновациялар ва демографик ўзгаришларни ҳисобга олишни тақозо этади. Масалан, робототехника ва блокчейн каби янги технологиялар меҳнат бозорида мутлақо янги кўникмаларга бўлган эҳтиёжни юзага келтирмоқда. Шу билан бирга, “юмшоқ кўникмалар” (soft skills), яъни мулоқот, муаммоларни ҳал қилиш ва ижодий фикрлаш каби кўникмалар ҳам барча соҳаларда муҳим аҳамият касб этмоқда.

Прогношлаш жараёнида тармоққа хос хусусиятларни инобатга олиш муҳимдир. Прогношлаш иш берувчилар, таълим муассасалари ва давлат ташкилотлари ўртасидаги ҳамкорликни кучайтиришга хизмат қилади, бу эса кўникмаларга бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги номувофиқликни камайтиради.

Натижада, кўникмаларни прогноз қилиш меҳнат бозорининг барқарорлигини таъминлаш, ишчи кучининг мослашувчанлигини ошириш ва иқтисодиётнинг узоқ муддатли ривожланишига кўмаклашиш учун муҳим восита ҳисобланади. Ушбу ёндашув нафақат мавжуд муаммоларни ҳал қилишга, балки келажақдаги имкониятлардан унумли фойдаланишга ёрдам беради.

КЎНИКМАЛАРНИ ПРОГНОЗЛАШДА ХАЛҚАРО ТАЖРИБА

⁷ Қўшилиш қийин бўлган ҳулоса. Балки, нотўғри деса ҳам бўлади.

Белгия. Конференциялар усули иш берувчи экспертлардан сўров ўтказишни, турли даражадаги (тармоқ/қуйи тармоқ/соҳа) иш берувчилар ҳамжамияти вакиллари иштирокидаги конференцияда натижаларни муҳокама қилишни ҳамда олинган натижаларни тасдиқлаш учун таълим муассасалари вакиллари иштирокида якуний конференция ўтказишни ўз ичига олади. Натижада ўзаро боғлиқ операциялар гуруҳлари ва зарур кўникмаларнинг тавсифини қамраб олган касб профилининг тавсифи шаклланади. Тасдиқланган касб профиллари стандартларни ишлаб чиқиш учун қўлланилади. Алоҳида таъкидлаш лозимки, мазкур лойиҳанинг мукамал эмаслигига сабаб бўлаётган асосий омиллардан бири — меҳнат бозоридаги янги касбларни аниқлашга қаратилган усул ва механизмларнинг етарли даражада такомиллашмаганлигидир.

Дания. Кўникмаларни прогнозлаштириш асосида ресурс соҳани таҳлил қилиш усули ётади. Бу усул доирасида Дания иқтисодиёти саккизта ресурс соҳасига ажратилади. Ҳар бир соҳанинг ўзига хос хусусияти умумий ресурслар ва кўникмаларга боғлиқлиги билан белгиланади. Ресурс соҳасига муайян товарлар гуруҳини ишлаб чиқаришда иштирок этувчи ҳамда бозор ва истеъмолчиларнинг умумий хусусиятларига эга бўлган корхона ва ташкилотлар киради. Булар қуйидагиларни ўз ичига олади: фармацевтика саноати ва соғлиқни сақлаш; транспорт ва алоқа воситалари; қурилиш ва уй-жой ҳўжалиги; атроф-муҳит ва энергетика; халқ истеъмоли моллари; сайёҳлик ва дам олиш; хизмат кўрсатиш соҳаси. Таҳлил анъанавий тенденцияларни (корхоналар сони, экспорт даражаси, тақсимот ва ўсиш суръатлари) ҳамда SWOT таҳлили усулини ўз ичига олади. SWOT таҳлили корхоналарнинг ички ресурсларини ва ходимларнинг кўникмаларини (маркетинг, экспорт ва инновациялар, молиявий ва инсон ресурслари), шунингдек, корхонанинг ташқи муҳити билан боғлиқ омилларни баҳолаш учун қўлланилади. Таҳлил жараёнида муайян ресурс ҳудуди учун ички ва ташқи вазиятнинг ўзгариши билан боғлиқ воқеаларнинг ривожланиш сценарийлари ишлаб чиқилади.

Данияда кўникмаларни ўрганишда кўникмаларни социологик таҳлил қилиш усули ҳам қўлланилади. Бу усул меҳнатни ташкил этишни таҳлил қилиш ҳамда технологиялар ривожланиши ва ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг янги тамойилларига ўтиш нуқтаи назаридан меҳнат фаолиятини ўзгартириш сценарийларини ишлаб чиқишни ўз ичига олади. Мазкур усул муайян тармоқ корхоналарида касбларга ва касбий малакаларга бўлган эҳтиёжни ўзгаришини прогноз қилиш учун қўлланилади. Усул давомида амалга ошириладиган жараёнлар – менежерлар, бригадирлар ва ишчилардан сўровнома ўтказиш, аниқ иш жойларида меҳнат жараёнларини кузатиш ва айни пайтда ишчилар билан суҳбатлашишни, шунингдек меҳнатни ташкил этишни таҳлил қилишни ўз ичига олади. Натижада, аниқ иш ўрни талаб қиладиган кўникмаларни ўз ичига олган таҳлил қилинган рўйхат шакллантирилади.

Германия. Кўникмаларни прогнозлаштиришга оид тизимли фаолият турли хил тадқиқот усуллари ва ёндашувларни ўз ичига олади:

1) Бўш иш ўринлари ҳақидаги эълонларнинг мазмунан таҳлили, шунингдек эълон берувчи корхоналарнинг умумий шарҳи;

2) Техника коллежлари ва университетларнинг минтақавий таълим дастурларини узлуксиз таълимни шакллантирилаётган кўникмалар нуктаи назаридан ўрганиш;

3) Бандликнинг инновацион соҳаларида зарур кўникмаларга бўлган талабни олдиндан аниқлаш учун махсус тизимларни ишлаб чиқиш зарур. Бундай тизимлар талабнинг шаклланиш жараёнини, маълумотларни тўплаш усуллариини белгилайди ҳамда иш жойида талаб қилинувчи кўникмалардаги ўзгаришларни мунтазам кузатиб бориш имконини беради;

4) Иқтисодий фаолият турлари бўйича кўникмаларнинг ривожланиш тенденцияларини таҳлил қилиш – савдо уюшмалари ва палаталари тармоғи орқали кўникмаларга қўйилаётган янги талабларни олдиндан аниқлаш;

5) Қиёсий халқаро тадқиқотлар.

Польша. Польшада кўникмаларни прогнозлаштириш асосан инсон капиталини ўрганиш (Bilans Kapitału Ludzkiego, BKL) тадқиқоти ва бошқа прогноз фурсит фаолиятлари орқали амалга оширилади. Ушбу тизим меҳнат бозоридаги кўникмаларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш ва таълим тизимини унга мослаштиришга қаратилган.

Касблар барометри (Barometr Zawodów) усули – йиллик тадқиқот экспертлари панели орқали меҳнат бозоридаги касблар ва касблар бўйича кўникмаларга бўлган эҳтиёжнинг ўзгаришини аниқлайди. Ушбу усулда йирик савдо уюшмалари, таълим муассасалари ва давлат бандлик хизмати (PES) вакиллари иқтисодий соҳалар бўйича иштирок этади. Эконометрик моделлаш техникасидан фойдаланиб, касб, кўникама, жинс, таълим даражаси, иқтисодий соҳа ва минтақа бўйича миллий ва минтақавий иш ўринлари ва кўникмаларга бўлган талаб прогнозлари амалга оширилади.

Польшада тармоқ кенгашлари ҳам меҳнат бозоридаги кўникмаларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш учун иш берувчилар, таълим муассасалари ва бошқа манфаатдор томонлар ўртасида ҳамкорликни кучайтиради ва мунтазам сўровномалар ўтказади.

Польшада минтақавий ва маҳаллий даражада кўникмаларга бўлган эҳтиёжни аниқлаш миллий даражага нисбатан анча ривожланган. Маълумотларнинг етарлича мукаммал бўлмаслиги эса муаммо сифатида қолмоқда.

Меҳнат бозори ўрганилишлари асосида 2018 йилдаги касб-ҳунар таълими (VET) ислоҳоти иш берувчиларнинг таълим жараёнига жалб қилинишини кучайтиришга ва меҳнат бозори эҳтиёжларига мос равишда профессионал таълимини мунтазам равишда мослаштиришда янги қадамларга эришилган.

Буюк Британия. Буюк Британияда кўникмаларни прогнозлаштириш CEDEFOP'нинг умумий Европа дастури доирасида амалга оширилади. Ушбу прогнозлар тармоқ, касбий фаолият ва таълим даражаси бўйича иш ўринлари ва кўникмаларга бўлган талабнинг келажакдаги тенденцияларини таҳлил қилишга асосланган. 2016-2017 йиллар давомида асосан иш берувчилар

орасида сўровлар ўтказиш орқали кўникмаларга бўлган эҳтиёж аниқланган. Масалан, иш берувчиларнинг учдан бири кўникмалар танқислигини қайд этган, айниқса, ишлаб чиқариш, қурилиш ва транспорт соҳаларида.

Буюк Британияда минтақавий меҳнат бозорининг хусусиятларини инобатга олиб, маҳаллий ва соҳа даражасида тадқиқотлар ўтказилган. Бу тадқиқотларда иш берувчилар, таълим муассасалари ва савдо палаталари иштирок этган. Шунингдек, National Institute of Economic and Social Research (NIESR) каби тадқиқот институтлари кўникмаларга бўлган талабни прогнозлаштиришда фаол иштирок этган.

Прогнозлар асосан иш ўринлари, кўникмаларга бўлган талаб ва таълим даражаси бўйича ишга жойлашиш имкониятларини аниқлашда қўлланилган. Масалан, 2013-2025 йилларда Буюк Британияда юқори малакали касблар (илм-фан, муҳандислик, соғлиқни сақлаш ва таълим) учун ишга жойлашиш имкониятлари 34% ни ташкил қилиши прогноз қилинган.

Франция. Францияда кўникмаларни прогнозлаштириш кўп босқичли ва фрагментар тизим сифатида тавсифланади, унда турли манфаатдор томонлар (давлат органлари, савдо палаталари, иш берувчилар ва тармоқ ташкилотлари) иштирок этади.

Давлат томонидан беш йиллик муддатга тармоқ ва минтақавий тадқиқотларни молиялаштириш учун шартномалар тузилиб, экспертлар томонидан демографик ўзгаришлар, технологик тараққиёт ва ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар таҳлил қилинади.

France Stratégie кўникмаларни прогнозлаштириш усуллари ва воситаларини мувофиқлаштириш билан шуғулланади, DARES (Меҳнат ва бандлик статистикаси вазирлиги) эса миллий даражада кўникмалар эҳтиёжини таҳлил қилади. 2015 йилда ташкил этилган Réseau Emplois Compétences тармоғи манфаатдор томонлар ўртасида ҳамкорликни кучайтириш ва методологик қўлланмаларни ишлаб чиқиш билан шуғулланиб келмоқда.

Нидерландия. Меҳнат бозоридаги ижтимоий ва технологик ўзгаришларни тармоқлар бўйича (жами 22 та тармоқ) кузатиб бориш жараёнида ишлаб чиқариш технологиялари ва ускуналарининг ўзгаришини таҳлил қилиш орқали кўникмаларга бўлган ўзгаришлар аниқланади. Ушбу ўзгаришларга мувофиқ, касбга ўқитиш курслари мазмунини замонавийлаштириш ва янги талабларни жорий этиш ҳамда профессионал таълимнинг якуний натижаларига (таълим натижаларига) қўйиладиган талабларни такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилади. Социологик усуллар кенг қўлланилади: иш берувчилар, корхона ходимлари ва касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчилари орасида сўровлар ўтказилади. Энг замонавий технологиялар ва меҳнатни ташкил этиш шаклларида фойдаланаётган ўрта ва йирик корхоналар раҳбарларининг сўровномаси жорий тенденцияларнинг ривожланиши, кадрлар танлаш соҳасидаги сиёсат ҳамда меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар ҳақида аниқ тасаввур ҳосил қилишга ёрдам беради. Касбий таълим дастурлари меҳнат мазмунидаги ўзгаришлар ҳақида олинган маълумотларга асосан

режалаштирилади. Касбий таълим тизими битирувчиларининг амалдаги бандлиги ва биринчи иш ўрни ҳақидаги сўровлар, талаб юқори бўлган кўникмалар бўйича муҳим тенденцияларни аниқлаш имконини беради.

Асосий кўникмалар ва таянч муаммоларни аниқлаш усули ходимлардан қарор қабул қилиш ва танлов қилишни талаб этадиган таянч муаммолар ва вазиятлар ҳақида сўровлар ўтказишни назарда тутди. Ушбу таянч муаммоларни ечиш учун зарур бўлган билим ва кўникмалар (умение) ҳақидаги масалалар ёритилади, бунда асосий кўникмаларнинг турли жиҳатлари таянч нуқта сифатида олинади.

Ўзбекистондаги ҳолат

Ўзбекистонда кўникмаларни прогнозлаштириш амалиётга жорий этилмаган бўлса ҳам, меҳнат бозорини таҳлил қилиш мақсадларига кўра, қуйидагилар тадқиқот жараёнларининг объекти сифатида қаралган: меҳнат бозоридаги умумий ҳолат; меҳнат бозори талаби; иш берувчиларнинг профессионал таълим сифатига қўяётган малака талаблари. Кўникмаларга қўйиладиган талаблар Ўзбекистоннинг йирик иш вакансиялари сайтлари (<https://vacancy.argos.uz/>, <https://ishkop.uz/>) ва мобил иловалари (hh работа) каби очиқ манбалардан олинган маълумотлар асосида аниқланади. Иш берувчиларнинг номзодларга қўяётган талабларини таҳлили натижаларига кўра, талабларнинг кўп ҳолларда ўзига хос ёки инновацион йўналтирилмаганлиги, балки умумий характерга эга эканлигини аниқланган. Бундай тадқиқотлар малака талабларининг умумий рўйхатини тузиш имкониятини беради, аммо бу рўйхатдаги ҳар бир талабни аниқ иш ўрнига боғлаган ҳолда миқдор жиҳатдан баҳолаш имконини бермайди. Ўзлонлар таҳлили бўш иш ўринлари сони ва номзодларга қўйиладиган талабларни кўрсатади, бироқ аллақачон банд этилган (тўлдирилган) иш ўринларида талаб қилинадиган кўникмаларлар тадқиқотчилар эътиборидан четда қолади.

Юқорида келтирилган кўникмаларни прогнозлашнинг ўрганилган халқаро тажрибалари асосида ушбу қўлланманинг иккинчи бобида меҳнат бозорида яқин ва узоқ истиқболдаги малака ва кўникмаларни прогноз қилиш методологияси ишлаб чиқилган. Мазкур методологияда касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилот ва корхоналарда кўникмаларни прогнозлашнинг тартиби батафсил ёритилган.

Мазкур қўлланманинг учинчи бобида мамлакатимизда миллий малакалар тизими иштирокчилари, хусусан иш берувчилар томонидан ходимлар кўникмаларини ўрганиш амалиётини жорий қилиш бўйича тавсиялар берилган. Эҳтимол, кейинчалик ушбу тавсиялар асосида кўникмаларни тадқиқ этишнинг / ўрганишнинг миллий қиёфаси шакллана боради.

II БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МАЛАКА ВА КЎНИКМАЛАРНИ ПРОГНОЗ ҚИЛИШ ТАРТИБИ

1. Умумий қоидалар

1.1. Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида талаб юқори бўлган кўникмаларга бўлган эҳтиёжларни

таҳлил қилиш, прогнозлаштириш ва улар билан боғлиқ камчиликларни ўрганишнинг методологияси (кейинги ўринларда – методология деб юритилади) танланма тўпلامни шакллантириш, кўникмаларга бўлган эҳтиёжни таҳлил қилиш ва прогнозлаштириш тартиби, прогноз иши натижалари асосида истиқболли йўналишлар ишлаб чиқиш жараёнлари бўйича тавсияларни ўз ичига олади.

1.2. Ушбу методологиядан фойдаланишда қуйидаги тушунчаларни қўллаш тавсия этилади:

– методология – назарий ва амалий фаолиятни ташкил этиш ҳамда тузишнинг асосий тамойиллари ва усулларида ташкил топган тизим;

– касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида талаб юқори бўлган кўникмаларга бўлган эҳтиёжларни таҳлил қилиш, прогнозлаштириш ва улар билан боғлиқ камчиликларни ўрганиш – касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналарда ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмаларида кўникмаларга бўлган эҳтиёжларни таҳлил қилиш, прогнозлаштириш ва оммавий, эксперт сўровларини ўтказиш ҳамда маълумотларни қайта ишлаш ва таҳлил қилишни амалга ошириш бўйича олиб бориладиган мунтазам тадқиқот иши (кейинги ўринларда – прогноз иши деб юритилади);

– Прогнозлаш ишларининг асосий кўрсаткичлари — касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар, шунингдек, уларнинг алоҳида бўлинмаларида зарур кўникмаларга бўлган талабни ифодаловчи хусусиятлардан иборатдир;

– прогноз ишининг тамойиллари – прогноз ишининг субъектлари прогноз ишининг мақсадли йўналишига риоя қилишлари учун амал қилишлари лозим бўлган қоидалар; прогноз ишининг умумий тамойиллари (илмийлик, мослашувчанлик, фикр-мулоҳаза, самарадорлик, тизимлилик, мувофиқлик) асосида шаклланган ва прогноз иши объектининг ишлаш шароитлари ҳамда хусусиятларини имкон қадар тўлиқ ҳисобга олишга имкон берувчи қоидалар;

– прогноз ишларида қўлланиладиган воситалар — бу прогноз жараёнида иштирок этувчи субъектлар томонидан маълумот йиғиш ва натижалар асосида ҳисобот тайёрлашда фойдаланиладиган шакл ва усуллар мажмуасидир.

– талаб юқори бўлган кўникмалар – ташкилот ва корхоналарда ҳақиқий ва истиқболли эҳтиёж мавжуд бўлган кўникмалар.

Техник/касбий кўникмалар (hard skills)⁸:

- дастурлаш;
- маълумотлар базалари билан ишлаш;
- бюджетни бошқариш;
- офис дастурларини билиш, график муҳаррирлар билан ишлай олиш;
- бизнес-таҳлил;

⁸ Бу нима рўйхат?! Касблар турли хил-ку? Ҳар бир касбни ўрганганимизда шу касбга хос бўлган компетенцияларни таҳлил қилиб, прогнозлаш керакмасми? Бу жиддий масала, ҳал қилиш керак!

- прогнозлаш;
- хорижий тилни билиш;
- бошқа кўникмалар.

Универсал/юмшоқ кўникмалар (soft skills):

- мулоқот қилиш;
- вақтни самарали бошқариш, танқидий фикрлаш;
- жамоада ишлаш кўникмаси;
- мослашувчанлик;
- ўз-ўзини бошқариш;
- АКТ кўникмалари;
- тадбиркорлик кўникмалари;
- яшил кўникмалар;
- бошқа кўникмалар.

Шунингдек, муҳим, истиқболли, янги, ноёб ва бошқа турларда бўлиши мумкин.

Бош тўплам – касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари йиғиндиси;

танланма тўплам – прогноз иши давомида режа асосида тузилган саралаш ва сўровномада иштирок этувчи махсус шакллантирилган ва танланган тадқиқот объектлари (ташкилот ва корхона) мажмуаси;

тадқиқот бирлиги – сўровнома орқали талаб юқори бўлган кўникмалар бўйича зарур маълумотлар жамланувчи танланма тўплам (ташкилот ва корхона) элементи.

1.3. Прогноз иши объекти – касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари/филиаллари.

1.4. Прогноз иши предмети – касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари/филиалларида талаб юқори бўлган кўникмалар.

1.5. Прогноз иши субъектлари – прогноз иши вазифаларини белгилаш, мақсадларни амалга ошириш, уни ўтказиш ва прогноз иши натижалари бўйича таҳлилий материалларни тайёрлаш ваколатига эга бўлган касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари.

1.6. Прогноз ишини ўтказишнинг мақсади касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари/филиалларида талаб юқори бўлган кўникмалар ҳақидаги маълумотларни олиш ва таҳлил қилишдан иборат⁹.

1.7. Прогноз иши вазифалари:

⁹ Мақсадни биринчига қўйиб, кейин предмет, объектларни қараб кўришимиз зарур.

– кўрсаткичлар бўйича прогноз иши объекти ва предмети ҳақида ишончли ҳамда холис маълумотларни тўплаш, тегишли маълумотлар базасини шакллантириш;

– олинган маълумотларни баҳолаш ва тизимли таҳлил этиш, прогноз иши натижалари асосида таҳлилий, услубий ва стратегик материалларни тайёрлаш;

– барча манфаатдор субъектларга прогноз иши натижалари, талаб юқори бўлган кўникмалар ҳақидаги маълумотларни белгиланган тартибда тақдим этиш;

– касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари масъуллигида касбий стандартлар ва тармоқ малакалар рамкасини ишлаб чиқиш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

1.8. Прогноз иши субъектларига прогноз ишининг ўзига хос тамойилларига амал қилиш тавсия этилади:

– мақсадлилиқ – прогноз ишини аниқ бошқарув вазифаларини ечишга қаратилган бўлиши лозим;

– ишончилиқ – ўрганилаётган ҳодиса, объект ёки тизимни энг тўлиқ ва аниқ тавсифловчи ахборот маълумотлари ҳамда прогноз иши кўрсаткичлари (индикаторлари) тизимидан фойдаланиш;

– ишчанлик (оперативлик) – вазият шошилиш қарор қабул қилишни талаб қилганда, ахборот йиғиш ва қайта ишлаш вақтини қисқартиришга йўналтириш;

– тизимлилиқ – маълум вақт оралиғида ахборот тўплашнинг белгиланган интерваллари бўйича прогноз ишини амалга ошириш;

– комплекслилиқ – ривожланишнинг турли жиҳатларини тавсифловчи кўрсаткичлар динамикасини бир вақтнинг ўзида кузатиб бориш;

– валидлик – диагностика воситалари ўрганилаётган ҳодисанинг асосий жиҳатларини қамраб олиши ва айнан тадқиқ этилган, кузатилган кўрсаткич ҳақида аниқ хулосалар чиқариш имконини бериши лозим;

– профессионализм – ушбу тамойил прогноз иши фаолиятига махсус, касбий билим ва тажрибага эга бўлган мутахассисларни жалб этишни назарда тутати;

– режалаштириш – прогноз иши фаолиятини иложи борица аниқ режалаштириш, прогноз иши ўтказиш босқичлари ва муддатларини кўрсатган ҳолда дастурни ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш зарур.

1.9. Прогноз иши субъектларига қуйидаги усуллардан фойдаланиш тавсия этилади:

– ҳужжатларни таҳлил қилиш – прогноз иши вазифаларини ҳал этиш мақсадида жараёнлар ва ҳодисаларни ўрганишда ҳужжатлардаги матн мазмуни ва рақамли маълумотларни ахборот манбаи сифатида қўллаш усули;

– оммавий сўровнома ўтказиш – тадқиқот объекти ҳақида кенг қамровли маълумот олиш, шунингдек, маълум бир респондентлар гуруҳида мавжуд бўлган тадқиқот предмети тўғрисидаги фикрларни аниқлаш усули;

– эксперт сўрови – прогноз иши предмети ва объекти ҳақида чуқур билимга эга бўлган малакали шахслар (экспертлар)дан маълумот олиш усули;

– статистик усуллар – миқдорий кўрсаткичларни олиш ва умумий қонуниятларни аниқлаш мақсадида оммавий объектлар ва ҳодисаларни ўрганишнинг ўзаро боғлиқ усуллари тўплами;

– бошқа усуллар – прогноз иши субъектларининг қарорига биноан қўлланилади.

1.10. Прогноз иши кўрсаткичлари бўйича маълумотларни тўплаш учун прогноз иши субъектларига қуйидаги манбалардан фойдаланиш тавсия этилади:

– тармоқ соҳалари бўйича ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан муҳим ташкилотлар ҳақидаги маълумотлар, шу жумладан касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгаши қамрови доирасида инвестиция лойиҳаларини амалга оширишни режалаштирган ва амалга ошираётган ташкилотлар тўғрисидаги маълумотлар;

– ташкилотларнинг йиллик ҳисоботлари;

– Миллий статистика қўмитаси веб-сайтида иқтисодий фаолият турлари¹⁰ бўйича тегишли статистик кузатув натижалари;

– касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашининг ривожланиш стратегияси ва уни амалга ошириш бўйича чора-тадбирлар режаси;

– касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари/филиаллари вакиллари бўлган респондентларнинг талаб юқори бўлган кўникмалар ҳақидаги маълумотлари;

– Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги туман ва шаҳар камбағалликни қисқартириш ва бандлик бошқармаси томонидан тақдим этилган маълумотлар асосида, минтақавий меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ва кўникмалар бўйича мавжуд бўш иш ўринларининг ҳақиқий сони тўғрисидаги маълумот;

– касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари ходимларидан иборат экспертларнинг янги ва ноёб касблар ва кўникмалар мазмуни, шунингдек, келажак касблари ва кўникмалари ҳақидаги маълумотлар;

– бошқа манбалар – прогноз иши субъектлари қарорига кўра.

2. Прогноз ишининг ўтказилиш тартиби

2.1. Прогноз иши касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилот ва корхоналарда оммавий сўровнома ўтказиш шаклида ўтказилади. Сўровномалар респондентларнинг қуйидаги учта асосий гуруҳи орасида ўтказилади:

– иш берувчилар (ташкилот раҳбарлари, шу жумладан инсон ресурсларини бошқариш бўйича таркибий бўлинмалар раҳбарлари);

– ташкилотларнинг асосий ишлаб чиқариш ходимлари;

¹⁰ Иқтисодий фаолият турларига қизиқиб кўриш керак, компетенциялар ўхшаган фазилати борми?

– эксперт вакиллари (соҳа мутахассислари).

2.2. Прогноз иши касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида уч босқичда олиб борилади: ташкилий, амалий ва таҳлилий. Тармоқ кенгашлари қамрови доирасида олиб борилган прогноздан республика даражасидаги прогноз ишини олиб боришда фойдаланиш мумкин.

2.3. Таълим сифатини таъминлаш миллий агентлиги ҳузуридаги Миллий малака тизимини ривожлантириш институти (кейинги ўринларда – регулятор деб юритилади) прогноз ишини илмий-услугий, ахборот-таҳлилий жиҳатдан қўллаб-қувватловчи прогноз иши регулятори ҳисобланади¹¹.

2.4. Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида прогноз ишини оператор билан ҳамкорликда, прогноз иши субъектлари ёки улар томонидан ваколат берилган ташкилотлар олиб боради. Бу ташкилотлар ўз ваколатига кўра прогноз ишининг мақсад ва вазифаларини амалга ошириш, олиб бориш ҳамда прогноз иши натижалари бўйича таҳлилий материалларни тайёрлаш билан шуғулланади.

2.5. Прогноз иши ушбу методологиянинг 1.2. бандида келтирилган кўникма номлари бўйича ҳамда сўровнома давомида респондентлар томонидан таклиф этилган кўникма номлари бўйича олиб борилади. Бунда жорий ҳамда истиқболда талаб юқори бўлган кўникмаларни саралаш ва сўровнома давомида методологияда келтирилган кўникмалар билан чекланмаслик тавсия этилади. Прогноз иши кўникмаларнинг қуйидаги талаб кўрсаткичлари асосида амалга оширилади:

- кўникма кўрсатилган вакансиялар сони – бўш иш ўринларида (расмий ахборот манбаларида ва <https://tashkent.hh.uz/>, <https://ishkop.uz/>, <https://vacancy.argos.uz/> каби сайтларда) кўникма қанчалик кўп учраса, унга бўлган талаб шунчалик юқори бўлади;

- эслатиб ўтишлар сонининг ўсиш суръати – оммабоп бўлмаган кўникманинг бирданига оммалашиши тез орада истиқболли эканлигидан дарак беради;

- иш ҳақи оралиғи (диапазон) – муайян кўникма учун юқори маошлар кўникманинг иш берувчилар учун муҳимлигини кўрсатади;

- талаб юқорига касбларга қўйиладиган талабларда кўникманинг мавжудлиги – кўникма тез ривожланаётган ёки танқис касбларда зарур бўлса, иш берувчилар орасида қимматли ва аҳамиятли ҳисобланади;

- қўлланиш доирасининг кенглиги — бу кўникманинг универсаллиги, яъни уни турли соҳалар ва лавозимларда амалий жиҳатдан қўллаш имконияти мавжудлиги билан характерланади.

- ташкилот ва корхоналарнинг кўникмани эгаллашга сарфлаётган маблағлари – ташкилот ва корхоналар корпоратив таълимга¹² харажат қилганда мазкур кўникмага талаб борлигини кўрсатади.

¹¹ Қўллаб-қувватлаш деганда айнан нималар тушунилади?

¹² Корпоратив таълим – компания ўз ходимлари учун ташкил этадиган таълим.

2.6. Прогноз иши кўрсаткичларининг мазмуни ва миқдори оператор ҳамда прогноз иши субъектларининг ўзаро келишувига кўра ўзгартирилиши, тўлдирилиши ёки тузатилиши мумкин. Прогноз иши кўрсаткичлари бўйича маълумотлар йиғиш прогноз иши воситаларидан фойдаланган ҳолда амалга оширилади.

2.7. Регулятор¹³ прогноз иши олиб борилишида қуйидаги функцияларни бажаради:

- ушбу методологияга мувофиқ прогноз иши субъектларининг фаолиятини мувофиқлаштиради;
- прогноз иши олиб борилишини ахборот билан таъминлайди ва унинг субъектларига услубий ёрдам кўрсатади;
- прогноз иши кўрсаткичлари ва тегишли воситаларни ишлаб чиқади, келишади ҳамда прогноз иши субъектларига тақдим этади;
- оммавий сўровнома ўтказиш учун анкеталарни ишлаб чиқиш ва ахборот-таҳлил платформасига жойлаштириш ишларини амалга оширади;
- оммавий сўровнома ўтказилаётганда респондентлар томонидан анкеталарни тўлдириш жараёнини назорат қилувчи прогноз иши субъектлари учун шахсий кабинетлар яратади;
- оммавий сўровнома ўтказишнинг ахборот-таҳлил платформаси ва прогноз иши субъектлари – модераторларнинг шахсий кабинетларини бошқаради;
- ўтказилган сўровнома натижаларини жамлайди ва прогноз иши субъектларига тақдим этади;
- прогноз иши натижалари бўйича прогноз иши субъектлари томонидан тақдим этилган ҳисоботлар асосида ахборот, таҳлилий ва услубий материалларни тайёрлайди.

2.8. Прогноз иши субъектлари прогноз иши олиб борилиши жараёнида қуйидаги вазифаларни бажаради:

- регулятор томонидан тақдим этилган кўрсаткичлар ва прогноз иши воситаларини муҳокама қилиш, тузатиш киритиш ҳамда келишишда иштирок этади;
- танлаш ва тадқиқот бирликларининг танланма тўпламини шакллантириш учун зарур бўлган маълумотлар сўрашни амалга оширади;
- танланма тўпламнинг танлаш ва тадқиқот бирликларини тузатиш ва келишиш мақсадида ҳужжатларни таҳлил қилади;
- ушбу методологияга мувофиқ танлаш ва тадқиқот бирликларининг танланма тўпламини шакллантиради;
- оммавий ахборот воситаларида прогноз иши олиб борилиши ҳақида хабар беради;
- оммавий ва эксперт сўровномаларни ташкил қилади, прогноз иши субъектининг шахсий кабинетида респондентлар томонидан анкеталарни тўлдириш жараёнини назорат қилади;

¹³ 2.3-банд билан қўшиш керак.

– олинган маълумотларни таҳлил қилади, якуний таҳлилий ҳисобот ва прогноз иши натижалари бўйича бошқа материалларни тайёрлайди;

– прогноз иши натижалари асосида прогноз ишлаб чиқади, келишади, ҳамда прогноз бўйича амалга ошириладиган истикболли-стратегигик ишларда иштирок этади.

2.9. Прогноз иши субъектлари томонидан прогноз ишининг биринчи – ташкилий босқичини ўтказиш қуйидаги чора-тадбирларни амалга оширишни ўз ичига олади:

– тармоқ соҳалари бўйича ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан муҳим ташкилотлар, шу жумладан касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгаши қамрови доирасида инвестиция лойиҳаларини амалга оширишни режалаштирган ва амалга ошираётган ташкилотларга, уларни танлов мажмуасига киритиш мақсадида тегишли хатларини тайёрлаш ва юбориш;

– танланма тўпلامни шакллантириш мақсадида касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгаши қамрови доирасидаги йирик, ўрта ва кичик ташкилотлар ҳақидаги статистик маълумотларни тўплаш бўйича хатларни тайёрлаш ҳамда уларни Ўзбекистон Республикаси Миллий статистика қўмитасига юбориш;

– танланма тўпلامни шакллантиришда фойдаланиладиган касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари фаолиятига доир ҳужжатлар, жумладан: тармоқнинг ривожланиш стратегияси ва уни амалга ошириш бўйича чора-тадбирлар режаси, инвестициявий ривожланиш режаси ва стратегияси, шунингдек, тармоқ кенгаши доирасида амалга оширилаётган ва амалга оширилиши режалаштирилган инвестициявий ҳамда инфратузилмавий лойиҳалар рўйхатини (кейинги ўринларда – ривожланиш ҳужжатлари деб юритилади) тўплаш ва таҳлил қилиш;

– мазкур методологияга мувофиқ танланма тўпلام лойиҳасини шакллантириш, шакллантирилган танланма тўпلام лойиҳасини ривожланиш ҳужжатлари мазмуни таҳлили билан солиштириш, зарур ҳолларда танланма тўпلام лойиҳасига тегишли тузатишлар киритиш;

– прогноз иши кўрсаткичларини ва тегишли прогноз иши воситаларини **регулятор** билан кўриб чиқиш, муҳокама қилиш, тузатиш киритиш ва келишиш, шунингдек, оммавий сўровномалар ўтказиш учун ахборот-таҳлилий платформада модератор шахсий кабинетининг ишлашини ва оператор томонидан дастурлаштирилган анкетани синовдан ўтказиш.

2.10. Прогноз ишининг иккинчи – амалий босқичи прогноз иши субъектлари томонидан қуйидаги тадбирларни амалга ошириш бўйича олиб борилади:

– тадқиқот бирликларининг (ташкилотлар) прогноз ишида иштирок этишини таъминлаш, респондентларнинг тахминий жавоб фоизини (тавсия этилган қиймат 15-20 фоиз) ҳисобга олган ҳолда оммавий сўровномада иштирок этишга таклифнома – хатларнинг режали тарқатилишини

шакллантириш, сўровнома ўтказиш тўғрисидаги маълумотларни оммавий ахборот воситаларида жойлаштириш;

- касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида оммавий сўровномада иштирок этаётган ташкилотларни (танланма тўплам тадқиқот бирликларини) ифодаловчи респондентларга телефон ва электрон алоқа воситалари орқали маслаҳат ёрдамини кўрсатиш, операторнинг ахборот-таҳлил платформасидаги прогноз иши субъектининг шахсий кабинетига респондентлар томонидан сўровномаларни тўлдириш жараёнини назорат қилиш;

- касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилотларни (танланма тўплам тадқиқот бирликларини) ифодаловчи респондентларнинг оммавий сўровнома натижалари асосида олинган прогноз иши кўрсаткичлари бўйича оператор тақдим этган маълумотларни қайта ишлаш ва таҳлил этиш;

- прогноз иши кўрсаткичлари бўйича олинган маълумотларни касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари ривожланиш ҳужжатлари мазмуни таҳлили ва Ўзбекистон Республикаси Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги туман ва шаҳар камбағалликни қисқартириш ва бандлик бошқармаларининг ҳудудий меҳнат бозорида талаб юқори бўлган касблар ҳамда кўникмалар бўйича ҳақидаги тезкор маълумотлари билан таққослаш;

- регулятор томонидан тақдим этилган прогноз иши кўрсаткичлари бўйича дастлабки таҳлилни амалга ошириш, прогноз иши кўрсаткичлари бўйича оммавий сўровнома натижаларига асосан хулосаларни тайёрлаш, талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатини (рўйхатларини) аниқлаш;

- талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатини (рўйхатларини) аниқлаш мақсадида фокус-гурuhlар, суҳбатлар ўтказиш ва анкеталарни тўлдириш орқали эксперт сўровларини амалга ошириш (6 илова).

2.11. Прогноз иши субъектлари томонидан прогноз ишининг учинчи – таҳлилий босқичини ўтказиш қуйидаги тадбирларни амалга ошириш бўйича олиб борилади:

- прогноз иши кўрсаткичлари бўйича оммавий сўровнома натижаларининг дастлабки таҳлили ва хулосалари асосида, шунингдек, талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатини (рўйхатларини) аниқлаш, ташкилот ходимлари фаолияти мазмунидаги истиқболли ўзгаришлар, уларнинг асосий вазифалари ва келажак кўникмалари бўйича ўтказилган эксперт сўровномаси натижаларига асосланиб, прогноз иши бўйича якуний таҳлилий ҳисоботни (кейинги ўринларда – якуний таҳлилий ҳисобот деб юритилади) тайёрлаш;

- касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилотларда юқори малакали ва келажак кўникмаларига эга бўлган мутахассислар тайёрлаш бўйича таклиф ва тавсияларни келишиш ҳамда тўплаш мақсадида якуний таҳлилий ҳисобот ва талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатини (рўйхатлари) йирик иш берувчилар ва касбий уюшмаларга тақдим этилади;

– келишилган якуний таҳлилий ҳисобот, талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатини (рўйхатлари) ҳамда тайёрланган таклиф ва тавсияларни касбий малакаларни ривожлантириш бўйича республика кенгашига юбориш;

– барча манфаатдор томонларни якуний таҳлилий ҳисобот ҳамда талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхати (рўйхатлари) мазмуни ҳақида, шунингдек, прогноз иши натижалари асосида тайёрланган таҳлилий, услубий материаллар ва истикболли-стратегик ишлар тўғрисида хабардор қилиш.

2.12. Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида прогноз иши олиб борилиши тадбирлари ва уларни молиялаштириш тегишли давлат дастурига ёки тармоқ кенгашлари лойиҳасига киритилиши мумкин.

3. Танланма тўпламни шакллантириш

3.1. Танланма тўплам доирасида саралаш бирлиги ва тадқиқот объекти сифатида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган, мулкчилик шаклидан қатъи назар, Ўзбекистон Республикаси иқтисодий фаолият турлари таснифлагичи (кейинги ўринларда – ИФУТ) бўлимларига мувофиқ тегишли иқтисодий фаолият юритувчи ташкилот ва корхоналарда ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари олинади.

3.2. Танлаб олишнинг асосини тугатилган ташкилотлар, банкротлик босқичидаги корхоналар ҳамда сўровнома ўтказилишидан олдинги сўнгги йил фаолияти давомида ҳисоботда ходимлар сонини ноль деб кўрсатган ташкилотлар чиқариб ташланган ҳолда, бош тўплам таркиби ташкил этади.

3.3. Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги корхона ва ташкилотларнинг тўлиқ рўйхати мавжуд бўлганда, танланма тўпламни тузиш учун қатламларда тадқиқот бирликларини такрорланмайдиган тасодикий танлаш орқали стратификацияланган (табақалаштирилган) танланма услубиятидан фойдаланиш тавсия этилади. Бундай рўйхат мавжуд бўлмаганда эса, талаб юқори бўлган кўникмаларни ўрганиш доирасида танланма тўпламни шакллантиришда квотали танланма усулидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Тадқиқот бирликларини танлаш учун комбинацияланган усул таклиф этилади: умумий кузатувни танланма кузатув билан уйғунлаштириш. Ходимларнинг ўртача рўйхатдаги сони энг кўп бўлган ташкилотлар; ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга ташкилотлар, шу жумладан касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доираси инвестиция лойиҳаларини амалга оширишни режалаштирган ва амалга ошираётган ташкилотлар тўлиқ текширилади.

3.4. Танланма тўпламни шакллантириш қуйидаги босқичлардан иборат:

- танланма тўпламнинг умумий ҳажмини белгилаш;
- белгиларни (қатламлар/квоталар) танлаш ва бош тўпламдаги ҳар бир квота гуруҳининг сони бўйича статистик маълумотларни олиш;
- сўровномада иштирок этувчи корхоналарни белгилар (қатламлар/квоталар) бўйича тақсимлаш.

3.5. Ташкилотларнинг стратификацияланган (табақалаштирилган) танланмаси ҳажми 1.1-формула асосида аниқланади (1 илова). Квотали танланманинг умумий ҳажмини аниқлаш учун аниқ математик формулалар мавжуд эмас. Бош тўплам ҳажми 5000 та корхонадан ортиқ бўлган оммавий сўровномаларда, тавсия этиладиган танланма ҳажми бош тўплам ҳажмининг 10 фоизини ташкил этади, аммо 2000-2500 респондентдан ошмаслиги керак. Рухсат этилган энг кам ҳажм 300 та ташкилотни ташкил этади.

3.6. Танланма тўпламни тузишда асосий идентификация белгиси (қатлам/квота) сифатида ташкилотнинг иқтисодий фаолият тури – бўлим/гуруҳ/синф қабул қилинади. Бу белги бўйича танланма тўплам бош тўплам хусусиятларига мос келиши лозим. Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида тегишли иқтисодий фаолият туридаги ташкилотлар мавжуд бўлганда, ИФУТ-2 бўлимлари асосида 21 та қатлам/квота белгиланади (1 жадвал). Зарурат туғилганда, ташкилотнинг иқтисодий фаолият турлари – бўлим/гуруҳ/синф бошқа гуруҳларга бирлаштирилиши ёки тақсимланиши мумкин. Гуруҳлаш намунаси 2 жадвалда келтирилган.

Танланма тўпламнинг иккинчи идентификация белгиси (қатлам/квота) сифатида ўтган календарь йилдаги ходимларнинг ўртача рўйхат сонига кўра ташкилот турини қўллаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар иккала белгини (қатлам/квота) бир вақтнинг ўзида қўллаш танланманинг репрезентативлигини ошириш ва иқтисодий фаолиятнинг алоҳида турлари бўйича ташкилотларда талаб этилувчи кўникмаларига бўлган эҳтиёжларини аниқроқ белгилаш имконини беради.

3.7. Танланма тўпламни тузишда идентификация белгиларининг (қатлам /квоталар) тақсимланиши ҳақидаги ахборотнинг асосий манбалари куйидагилардир:

- Миллий статистика қўмитаси маълумотлари, статистик тўпламлар, маълумотномалар, йилномалар;
- Маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларининг веб-сайтлари;
- Ўзбекистон Республикаси қонунчилик маълумотлари миллий базаси;
- ижтимоий-иқтисодий ривожланиш ҳужжатлари, жумладан тизим ташкил этувчи корхоналар рўйхати, ижтимоий-иқтисодий ривожланиш стратегияси ва уни амалга ошириш бўйича тадбирлар йўл-харитаси, инвестиция стратегияси, инвестициявий ривожланиш режаси, тармоқ кенгашида амалга оширилаётган ва амалга оширилиши режалаштирилган инвестициявий ва инфратузилмавий лойиҳалар рўйхати;
- ўхшаш мавзулар бўйича тадқиқот натижалари;
- ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга ташкилотлар, шу жумладан касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги инвестиция лойиҳаларини амалга оширишни режалаштирган ва амалга ошираётган ташкилотлар тўғрисида тегишли соҳа бўйича маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларига юборилган сўров хатлари.

3.8. Ташкилотлар танланмаси ҳажмини белгилар бўйича тақсимлаш (1.4) формулага асосан ҳисоб-китоб йўли билан амалга оширилади (1 илова). Ташкилотларнинг танланма тўпламини шакллантириш иқтисодий фаолият турлари бўйича ИФУТ 2 бўлимларига мувофиқ, ҳар бир турдаги ташкилотлар учун белгиланган танланма ҳажмидан келиб чиққан ҳолда ўтказилади (3 илова). Ташкилотлар сони ва уларнинг идентификация белгиларини (катлам/квота) бўйича тақсимланиши тўғрисидаги расмий статистик маълумотлар ташкилотларнинг давлат рўйхатидан ўтказишга оид маълумотлар асосида шакллантирилади. Шу билан бирга, танланма ҳажмининг белгилар (катлам/квота) бўйича тақсимланиши заруратга кўра қўшимча ахборот манбалари асосида аниқлаштирилиши мумкин.

3.9. Стратификацияланган (табақалаштирилган) танланмадан фойдаланилганда тадқиқот бирликларини танлаш тўлиқ текшириш ва тасодифий такрорланмас танлашни уйғунлаштириш асосида амалга оширилади. Ташкилотлар мажмуасидан ушбу методологиянинг 3.3-бандига мувофиқ ташкилотлар тўлиқ текширилади. Қолган тадқиқот бирликларидан (ташкилотлардан) тасодифий такрорланмайдиган танлаш орқали ИФУТ 2 бўлимлари бўйича ушбу турдаги ташкилотлар учун белгиланган намуна ҳажмига тўғри келадиган ташкилотлар рўйхати тузилади.

Квоталанган танланма тўпланда тадқиқот бирликларини танлаш ҳам қўшма усулда амалга оширилади: тўлиқ текшириш ва тасодифий танлашни уйғунлаштириш орқали. Ушбу методологиянинг 3.3-бандига кўрсатилган ташкилотлар тўлиқ текширилади. Танланма тўпламнинг зарур ҳажмига эришиш учун тадқиқотнинг бошқа бирликларини жалб қилиш респондентлар рўйхатларини тузиш ва оммавий сўровномада иштирок этиш учун ахборот хатлари, таклиф хатларини респондентларнинг тахминий жавоб бериш фоизини (тавсия этилган кўрсаткич – 10-15%) ҳисобга олган ҳолда режали равишда юбориш орқали таъминланади. Бундан ташқари, сўровнома ўтказилиши ҳақидаги маълумот оммавий ахборот воситаларида ва бошқа жойларда эълон қилинади.

Тадқиқот бирликлари (ташкилотлар) рўйхатини қуйидаги параметрлар бўйича тузиш тавсия этилади:

- ташкилот номи,
- ташкилотнинг СТИР рақами,
- асосий иқтисодий фаолият тури (ИФУТ 2 бўйича),
- ходимлар ўртача сони,
- ташкилот жойлашган манзил,
- ташкилот электрон почта манзили,
- қабулхона маълумотлари (Ф.И.О., телефон рақам),
- инсон ресурсларини бошқариш бўлими маълумотлари (Ф.И.О., телефон рақам).

Ижтимоий ва иқтисодий аҳамиятга эга бўлган ташкилотлар, шу жумладан касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги инвестиция лойиҳаларини амалга оширишни режалаштирган ва

амалга ошираётган ташкилотлар ҳақида маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органларига юборилиши тавсия этилган сўров хати намунаси 4 иловада тақдим этилган.

4. Тадқиқот натижаларини таҳлил қилиш

4.1. Маълумотларни тўплаш натижаларига кўра, танланма тўплам сифат назоратини таъминлаш ва сўровномаларни саралашнинг стандарт тартиб-қоидаларига бўйсундирилади. Умумий ва танланма тўпламлар параметрлари таққосланади, уларнинг фарқланиш даражаси аниқланади, ўзгаришлар сабаблари ўрганилади. Шунингдек, аниқланган номувофикликларни бартараф этиш усуллари ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

4.2. Маълумотларнинг дастлабки таҳлили қуйидагиларни ўз ичига олади:

- кескин ажралиб турувчи ва тушириб қолдирилган жавобларни қайта ишлаш, жавобларни мантикий жиҳатдан текшириш;

- танланма тўпламнинг бош тўпламга нисбатан ўзгаришини (оғиш) аниқлаш;

- танланма тўпламни ўзгартириш (такрорий танланма ёки каттарок ҳажмдаги танланмани шакллантириш);

- танланма тўплам белгилари (квоталари) тақсимотини тузатиш, шу жумладан маълумотларни салмоғи бўйича баҳолаш, яъни респондентларнинг бошқа жавобларига нисбатан жавобларнинг аҳамиятини акс эттирувчи салмоқ коэффициентини белгилаш;

- ягона рўйхат шакллантирилиши учун кўникмаларининг номларига ўзгартиришлар киритиш;

- очик ва ярим очик саволлар учун кодлар ва кодлаш бланкасини тайёрлаш.

Маълумотларнинг дастлабки таҳлил босқичлари ҳақидаги батафсил маълумот 5 иловада келтирилган.

4.3. Режалаштирилган ва ҳақиқий (сифат назорати ва сўровномаларни саралашдан сўнг) танланмаларнинг ҳажми ва тузилиши ўртасидаги мувофиклик таъминланганидан сўнг, маълумотлар тўпламининг кейинги таҳлили қуйидагиларни ўз ичига олиши лозим:

- сўровноманинг барча саволлари бўйича мутлақ ва нисбий кўрсаткичларда чизиқли частота тақсимотларни яратиш;

- респондентларнинг ҳар бир гуруҳи учун мутлоқ ва нисбий миқдорларда ўзаро боғлиқлик жадвалларини тузиш;

- зарур гуруҳлараро таққослашларни амалга ошириш;

- ҳар бир сўровномадаги очик саволлар мазмунини умумлаштириш (маъно жиҳатдан тоифалар бўйича бир хил турдаги жавоб вариантларини гуруҳлаш).

4.4. Тадқиқот натижалари таҳлилий ҳисобот шаклида тақдим этилади. Ушбу ҳисобот қуйидагиларни ўз ичига олиши лозим:

- танланма тўплам ҳақидаги маълумотлар;

- умумий ва респондентлар гуруҳлари кесимида ҳар бир сўровнома саволларининг чизиқли, частотали тақсимланиши тавсифи кўринишидаги

статистик маълумотлар; умумий ва респондентлар гуруҳлари кесимида маълумотларнинг график ифодаси; респондентларнинг барча гуруҳлари бўйича ҳар бир сўровноманинг мазмунли саволларининг ўзаро боғлиқлик жадваллари;

– касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида кўникмаларга бўлган ҳақиқий эҳтиёж даражаси тўғрисидаги умумлаштирилган маълумот:

- кўникма кўрсатилган вакансиялар сони;
- қайд этишлар сонининг ўсиш суръати;
- иш ҳақи оралиғи (диапазон);
- талаб юқорига касбларга қўйиладиган талабларда кўникманинг мавжудлиги;

• қўлланиш доирасининг кенглиги (ҳар томонламалиги);

• ташкилот ва корхоналарнинг кўникмани эгаллашга сарфлаётган маблағлари.

– тадқиқот натижаларининг ишончлилигини баҳолаш;

– белгиланган мақсадларга эришиш нуқтаи назаридан олинган натижаларни таҳлил қилиш, тадқиқотнинг ташкилий тизимини баҳолаш, юзага келган қийинчиликлар ва хатоларни кўриб чиқиш, кейинги тадқиқотлар ўтказиш бўйича тавсиялар бериш;

– ҳар бир сўровномадаги саволларнинг респондент турлари бўйича чизиқли частота тақсимооти жадваллари билан таҳлилий ҳисоботга иловалар;

– ўтказилган тадқиқот якунлари бўйича тўлдирилган электрон сўровномаларнинг якуний тўпламини ўз ичига олган SPSS ёки Microsoft Excel форматидаги электрон маълумотлар базалари.

5. Прогноз иши натижаларидан фойдаланиш йўналишлари

5.1. Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритаётган ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмаларидаги талаб юқори кўникмалар ҳақидаги прогноз иши орқали олинган батафсил маълумотлар, тармоқ даражасида қуйидаги йўналишларда фойдаланиш имконини беради:

– тармоқда амалга оширилаётган асосий профессионал, касбга ўқитиш дастурларини янгилаш ва касбга йўналтириш ишларини олиб бориш учун меҳнат бозорида талаб юқори бўлган, шу жумладан янги ва истиқболли кўникмалар рўйхатини белгилаш;

– таълим ташкилотларига таълим ва касбга ўқитиш дастурлари бўйича, шу жумладан профессионал ривожланишни ҳам ўз ичига олган ҳолда, хизматлар кўрсатиш учун таъсисчи топшириқларини шакллантириш;

– иқтисодий ривожланишнинг устувор йўналишларини ва тармоқда ривожланиш стратегиясини амалга ошириш, инвестиция муҳитини яхшилаш, саноатда ўсишни таъминлаш, меҳнат унумдорлигини ошириш;

– ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан муҳим ташкилотларнинг, касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги, шу жумладан, тармоқда инвестиция лойиҳаларини амалга

оширишни режалаштирган ва амалга ошираётган ташкилот ва корхоналарнинг кўникмаларга бўлган эҳтиёжини қондириш.

5.2. Талаб юқори бўлган кўникмаларнинг рўйхати (рўйхатлари), ташкилотлар ходимлари фаолияти мазмунидаги истикболли ўзгаришлар, уларнинг асосий вазифалари, янги кўникмалар бўйича бажариладиган меҳнат вазифаси ва функцияси турлари, шунингдек, оммавий, муҳим ва тақчил кўникмалар ҳақидаги ахборот ва таҳлилий материаллар тармоқ қамрови даражасида прогноз иши натижаларидан қуйидаги йўналишларда фойдаланиш имконини беради:

- манфаатдор томонлар учун касбий ва таълим стандартларини, натижага йўналтирадиган таълим дастурларини ишлаб чиқиш бўйича таклифларни шакллантириш;

- касбий таълим мутахассисликлари ва касблар рўйхатини, олий таълим йўналишлари рўйхатини, шунингдек машғулотлар (касблар) рўйхатини янгилаш ва тўлдириш бўйича таклифлар тайёрлаш.

Танланма тўпламни ҳисоблаш формуласи

Ташкилотларнинг ҳар бир тури учун тўплам ҳажми (n) формуласи, белги (кўрсаткич) улушини ҳисоблаш формуласига асосланиб аниқланади:

$$n = \frac{N\sigma^2 t^2}{N\Delta + \sigma^2 t^2} \quad (1.1)$$

бунда:

N – бош тўплам ҳажми, яъни тегишли турдаги ва иқтисодий фаолият турига мансуб корхоналарнинг умумий сони;

σ^2 – белги улушининг дисперцияси (0,25);

t – танланма чегаравий хатосини аниқлаш эҳтимоллигига мос келувчи ишонч коэффициенти (1,96);

Δ – танлама кузатишнинг максимал хатоси (0,05).

Бош тўпламда белгининг улуши ҳақида маълумот бўлмаганда, танланманинг зарурий ҳажмини аниқлашда унинг қиймати 0,5 га тенг деб қабул қилинади; улуш учун дисперциянинг максимал қийматини таъминлаш мақсадида эса 0,25 га тенг деб олинади.

Ишонч коэффициенти t ни эксперт йўли билан аниқлаш учун танланма кузатиш натижаларини бош тўпламга тарқатиш эҳтимоллиги $P(t)$ қиймати белгиланади. Зарурий танланма ҳажмини ҳисоблашда, миллий ва халқаро амалиётда энг кўп қўлланадиган эҳтимоллик даражаси $P(t) = 95\%$ деб қабул қилинади. Ушбу эҳтимоллик даражасига мос равишда ишонч коэффициенти $t = 1,96$ ни ташкил этади.

Танланма кузатишнинг максимал хатоси Δ экспертлар томонидан танланма текширувини ўтказишга тайёргарлик босқичида белгиланади. Танланманинг максимал хатоси қийматини 0,05 (5 %) даражасида белгилаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Математик ўзгартиришлар ёрдамида (1.1) формулани қуйидаги кўринишга келтириш мумкин:

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N} \quad (1.2)$$

бунда:

$$n_0 = \frac{\sigma^2 t^2}{\Delta^2} \quad (1.3)$$

Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари камровидаги ташкилотларнинг ҳар бир тури доирасида танланма тўплами

ҳажмини ИФУТ 2 бўлимлари бўйича тақсимлаш ҳисоб-китоб йўли билан амалга оширилади:

$$n_{ij} = n_j \times \frac{N_{ij}}{N_j}$$

(1.4)

бунда, n_{ij} – ИФУТ 2 бўйича i -синф фаолият турларига мансуб ташкилотларнинг танлов ҳажми ($i = 1, 2, \dots, 21$) j -турдаги корхоналар учун ($j = 1, 2$);

n_j – j -турдаги ташкилотлар учун танланма ҳажми;

N_{ik} – ИФУТ 2 бўйича фаолият турларининг i -синф ташкилотлари ($i = 1, 2, \dots, 21$) бош тўплами (танлов асоси) ҳажми j -турдаги корхоналар учун ($j = 1, 2$);

N_j – j -турдаги ташкилотлар учун бош тўплам (танлов асоси) ҳажми.

**Танланма тўпламни шакллантиришда фойдаланиладиган
иқтисодий фаолият турлари рўйхати**

1 жадвал. ИФУТ-2 бўлимлари

ИФУТ-2 секциялари	ИФУТ-2 бўлимлар кодлари	ИФУТ-2 бўйича номланиши
A	01–03	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги
B	05–09	Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш
C	10-33	Ишлаб чиқарадиган саноат
D	35	Электр, газ, буғ билан таъминлаш ва ҳавони кондициялаш
E	36-39	Сув билан таъминлаш; канализация тизими, чиқиндиларни йиғиш ва утилизация қилиш
F	41-43	Қурилиш
G	45-47	Улгуржи ва чакана савдо; моторли транспорт воситалари ва мотоциклларни таъмирлаш
H	49-53	Ташиш ва сақлаш
I	55,56	Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар
J	58-63	Ахборот ва алоқа
K	64-66	Молиявий ва суғурта фаолияти
L	68	Кўчмас мулк билан операциялар
M	69-75	Профессional, илмий ва техник фаолият
N	77-82	Бошқариш бўйича фаолият ва ёрдамчи хизматлар кўрсатиш
O	84	Давлат бошқаруви ва муҳофаа; мажбурий ижтимоий таъминот
P	85	Таълим
Q	86-88	Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш
R	90-93	Санъат, кўнгил очиш ва дам олиш
S	94-96	Бошқа турдаги хизматлар кўрсатиш
T	97, 98	Уй хизматчилари ёлловчи ва ўз истеъмоли учун товарлар ва хизматлар ишлаб чиқарувчи уй хўжаликлари фаолияти
U	99	Экстерриториал ташкилотлар фаолияти

2 жадвал. ИФУТ-2 бўлимлари кластерлари

Кластер	ИФУТ-2 бўлимлар кодлари	ИФУТ-2 секциялари
1	01–03	A. Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги
2	05–09 10-33 35 36-39 41-43	B. Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш C. Ишлаб чиқарадиган саноат D. Электр, газ, буғ билан таъминлаш ва ҳавони кондициялаш E. Сув билан таъминлаш; канализация тизими, чиқиндиларни йиғиш ва утилизация қилиш F. Қурилиш

3	45–47 55, 56 94–96 97, 98	G. Улгуржи ва чакана савдо; моторли транспорт воситалари ва мотоциклларни таъмирлаш I. Яшаш ва овқатланиш бўйича хизматлар S. Бошқа турдаги хизматлар кўрсатиш T. Уй хизматчилари ёлловчи ва ўз истеъмоли учун товарлар ва хизматлар ишлаб чиқарувчи уй хўжаликлари фаолияти
4	49–53 58–63 99	H. Ташиш ва сақлаш J. Ахборот ва алоқа U. Экстерриториал ташкилотлар фаолияти
5	64–66 68 77–82 84	K. Молиявий ва суғурта фаолияти L. Кўчмас мулк билан операциялар N. Бошқариш бўйича фаолият ва ёрдамчи хизматлар кўрсатиш O. Давлат бошқаруви ва мудофаа; мажбурий ижтимоий таъминот
6	69–75 85 86–88 90–93	M. Профессионал, илмий ва техник фаолият P. Таълим Q. Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар кўрсатиш R. Санъат, кўнгил очиш ва дам олиш

ИФУТ 2 га мувофиқ иқтисодий фаолият турлари ва касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги корхона турлари бўйича танланма ҳажмларининг тақсимланиши

3 жадвал. ИФУТ 2 га мувофиқ иқтисодий фаолият турлари ва касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилот турлари бўйича расмий статистик маълумотларга асосан бош тўплам тақсимланиши (мутлақ қийматларда)

ИФУТ 2 секцияси	Умумий сони	Шундан:			
		микроташкилотлар	кичик ташкилотлар	ўрта ташкилотлар	йирик ташкилотлар
А. Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи ташкилотлар сони	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи микрорхоналар сони	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи кичик корхоналар сони	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи ўрта ҳажмли корхоналар сони	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи йирик корхоналар сони
В. Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш	Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи ташкилотлар сони	Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи микрорхоналар сони	Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи кичик корхоналар сони	Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи ўрта ҳажмли корхоналар сони	Тоғ-кон саноати ва очиқ конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи йирик корхоналар сони
...					

4 жадвал. ИФУТ 2 га мувофиқ иқтисодий фаолият турлари ва касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилот турлари бўйича бош тўплам тақсимланиши (нисбий қийматларда)

ИФУТ 2 секцияси	Улуши, % да	Шундан улуши:			
		микроташкилотлар	кичик ташкилотлар	ўрта ташкилотлар	йирик ташкилотлар
А. Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи ташкилотларнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи микрорхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи кичик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи ўрта хажмли корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи йирик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши
В. Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш	Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи ташкилотларнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи микрорхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи кичик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи ўрта хажмли корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши	Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи йирик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши

...					
-----	--	--	--	--	--

5 жадвал. ИФУТ 2 га мувофиқ иқтисодий фаолият турлари ва касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги ташкилот турлари бўйича танланма тўплам умумий ҳажмининг тақсимланиши (мутлақ қийматларда)

ИФУТ 2 секцияси	Ташкилот тури				Жами
	Микрокорхоналар	Кичик корхоналар	Ўрта ҳажмли корхоналар	Йирик корхоналар	
Жами					
А. Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги	(Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи микрокорхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) × (танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	(Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи кичик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) × (танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	(Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи ўрта ҳажмли корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) × (танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	(Қишлоқ, ўрмон ва балиқ хўжалиги соҳаларида фаолият юритувчи йирик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) × (танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	
В. Тоғ- кон саноати ва очик конларни ишлаш	(Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи микрокорхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) ×	(Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи кичик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) ×	(Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи ўрта ҳажмли корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) ×	(Тоғ-кон саноати ва очик конларни ишлаш соҳаларида фаолият юритувчи йирик корхоналарнинг касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасидаги жами ташкилотлар сонига нисбатан улуши) ×	

	(танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	(танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	(танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	(танланма тўпламнинг умумий ҳажми)	
--	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	--

4 илова
«___» _____ 20__ йилдаги
___ - сон хатга илова

1 шакл

___ да
(касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгаши номи)
**ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан муҳим ҳамда иқтисодиётда тизим
ташкил этувчи корхоналар таркибига кирувчи ташкилотлар рўйхати**

р	Т/ Т 2 бўйича код	Ташкило т СТИР	Ташкило т номи	Ходимла р ўртача сони	Электро н почта манзили
1					
2					
...					
п					

2 шакл

___ да
(касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгаши номи)
**инвестицион ва инфратузилмавий лойиҳаларни амалга оширишни
режалаштирган ва амалга ошираётган ташкилотлар**

/р	Т И ФУТ 2 бўйича код	Таш килот СТИР	Таш килот номи	Инвес тицион лойиҳа номи	Лой иҳани амалга ошириш даври	Тах миний ходимлар сони	Эле ктрон почта манзили
1							
2							
..							
п							

Маълумотларни дастлабки қайта ишлаш

Кескин фарқланувчи ва ўтказиб юборилган жавоблар устида қайта ишлаш, жавобларни мантикий назорат қилиш қуйидагиларни ўз ичига олади:

- Кескин фарқланувчи жавобларни аниқлаш ва таҳлил қилиш, шунингдек, уларни бартараф этиш юзасидан қарор қабул қилиш жараёнида қуйидаги чоралар кўрилиши мумкин: жавобни ёки бутун сўровномани чиқариб ташлаш, кескин фарқланувчи жавобларни "бошқа" тоифасига киритиш ёки шкала тарқоқлигини камайтириш;

- ўтказиб юборилган жавобларни тузатиш ва тиклаш қуйидагиларни ўз ичига олади: жавобни / бутун сўровномани олиб ташлаш, жавобларни «жавоб беришга қийналаман» тоифасига киритиш / ўртача қиймат билан / медиана билан алмаштириш ва бошқалар;

- мантикий назорат ўзаро боғлиқ саволларга берилган жавобларни таққослаш орқали мантиқан мос келмайдиган жавобларни аниқлашдан иборат.

Танланма тўпламнинг бош тўпламга мувофиқ бўлиши лозим бўлган белгилар (квоталар) тақсимотидаги ўзгаришни аниқлаш қуйидагиларни ўз ичига олади:

- сўровномада иштирок этган ташкилотларнинг умумий сонини таҳлил қилиш ва уларни ИФУТ бўлимлари ҳамда ташкилот турлари бўйича тақсимланишини ўрганиш;

- танланманинг умумий ҳажмини танланма тўплам режаси билан таққослаш;

- режалаштирилган ва ҳақиқий ҳажмлар ўртасидаги миқдорий фарқни баҳолаш.

Танланма тўпламнинг ўзгариши такрорий танланмани ёки каттароқ ҳажмдаги танланмани шакллантириш зарурлигини аниқлатади.

Танланма тўплам белгилари (квоталари) тақсимотини тузатиш, шу жумладан маълумотлар салмоғидан келиб чиқиб, яъни респондентларнинг бошқа жавобларига нисбатан жавоблар аҳамиятини акс эттирувчи салмоқ коэффицентини белгилаш, қуйидагилар ёрдамида амалга оширилиши мумкин:

- етарли миқдорда тақдим этилмаган ташкилотлардан қўшимча сўровнома ўтказиш;

- ортиқча миқдорда тақдим этилган ташкилотларнинг бир қисмини олиб ташлаш;

- дастлабки маълумотларни таҳлил қилиш.

Кўникмаларнинг ягона рўйхатини шакллантириш учун уларнинг номларига ўзгартиришлар киритиш Машғулотлар миллий классификатори, Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификатори, касбий стандартлар, Тармоқ таъриф-малака маълумотномаси ва бошқа шунга ўхшаш классификаторларда келтирилган кўникма номлари билан таққослаш асосида амалга ошириш тавсия этилади.

Очиқ ва гибрид (стандарт вариантлар + изоҳ талаб қилинади) саволлар учун кодлар ва кодлаш бланкасини шакллантириш – жавобларни тизимлаштириш ҳамда очиқ ва ярим очиқ саволлар учун ягона рўйхатга келтириш, маълумотларга миқдорий қийматлар бериш жараёни ҳисобланади.

**Касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари
қамрови доирасида талаб юқори бўлган кўникмаларга бўлган
эҳтиёжларни таҳлил қилиш, прогнозлаштириш ва улар билан боғлиқ
камчиликларни ўрганишда экспертлар сўровини ўтказиш бўйича
тавсиялар**

1. Эксперт сўровини ўтказишдан кўзланган асосий мақсад — меҳнат бозорида юқори талабга эга бўлган кўникмаларнинг ягона рўйхатини шакллантириш, шунингдек, ташкилотлар ходимлари фаолиятидаги истиқболли ўзгаришлар, асосий меҳнат вазифалари, янги ва истиқболли кўникмаларга асосланган иш турлари ҳамда замонавий, муҳим, аҳамиятли ва **танқис кўникмаларни**¹⁴ аниқлашдан иборат.

2. Эксперт сўровининг иштирокчилари мулкчилик шаклидан қатъи назар, иқтисодий фаолиятни амалга оширувчи ва касбий малакаларни ривожлантириш бўйича тармоқ кенгашлари қамрови доирасида иқтисодий фаолият юритаётган ташкилот ва корхоналар ҳамда уларнинг алоҳида бўлинмалари/филиаллари мутахассислари ҳисобланишади (шу жумладан оммавий сўровномада қатнашган экспертлар ҳам).

3. Экспертларга қуйидаги талаблар қўйилади:

– касб ёки лавозим йўналиши ҳамда иқтисодиётнинг тегишли тармоғи ёки соҳаси бўйича иш тажрибасига эга бўлиш;

– бизнес, ишлаб чиқариш ва технологик жараёнлар, жиҳозлар, ишлаб чиқариш операциялари ҳақида замонавий маълумотларга эга бўлиш ҳамда кўникмалар турларидан хабардор бўлиш;

– муайян касб/лавозим ёки маълум соҳага оид фаолиятни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни билиш ва улар билан ишлаш тажрибасига эга бўлиш.

4. Эксперт сўрови прогноз иши субъектлари (кейинги ўринларда – тадбир ташкилотчилари деб юритилади) қарорига кўра фокус-гуруҳлар, суҳбат ўтказиш ёки сўровнома тўлдириш орқали амалга оширилиши мумкин. Илова материаллардан эксперт сўровининг ушбу шакллари учун фойдаланиш мумкин бўлиб, улар бевосита ёки масофадан туриб, онлайн тарзда ўтказилиши мумкин.

5. Эксперт сўрови бир неча босқичда ўтказилади.

5.1. Биринчи босқичда мутахассис экспертлар гуруҳлари сони қуйидаги усуллардан бири билан аниқланади: а) экспертлар гуруҳлари сони тадқиқот объектлари (ташкилотлар) танланма тўплами шакллантирилган ИФУТ бўлимлари сонига мос келади; б) экспертлар гуруҳлари сони талаб юқори бўлган ИФУТ бўлимлари бўйича тузилган кўникмалар сонига мос келади; в) экспертлар гуруҳлари сони иқтисодиётнинг муайян тармоқлари ва (ёки) ўзаро боғлиқ, турдош тармоқлар бўйича бирлаштирилган кўникмалар гуруҳи сонига мос келади. Мутахассис экспертлар гуруҳлари сонини аниқлаш усулини

¹⁴ **Танқис кўникма** — бу меҳнат бозорида юқори талабга эга, аммо старли даражада мавжуд бўлмаган, яъни мутахассислар орасида кам учрайдиган ёки етишмаётган амалий кўникма ҳисобланади.

танлаш тадбир ташкилотчилари томонидан мустақил равишда амалга оширилади.

5.2. Иккинчи босқичда тадбир ташкилотчилари томонидан шакллантирилган ихтисослашган гуруҳлар бўйича (ИФУТ бўлимлари, соҳалар ва иқтисодиётнинг турдош соҳалари бўйича) мос келувчи қисмларга талаб юқори бўлган кўникмаларни ажратадилар ва мазкур жараён бўйича экспертлар билан ишлаш учун жадвал тайёрланади. Бу жадвал оммавий сўровнома натижалари асосида шакллантирилган талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхати лойиҳасининг бир қисмини, лойиҳага қўшимчаларни ҳамда экспертлар билан муҳокама қилиш ва тўлдириш учун параметрларни ўз ичига олади (7 илова).

Кейинчалик, экспертларга қўйиладиган талабларга мувофиқ ихтисослашган гуруҳларнинг шахсий таркиби аниқланади, эксперт сўровини ўтказиш бўйича тадбир учун материаллар ва таклифномалар тайёрланиб, жўнатилади. Талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхати лойиҳасининг тегишли қисмини ва унга қўшимчаларни (мавжуд бўлса) муҳокама қилиш учун мутахассислар гуруҳидаги экспертларнинг тавсия этилган сони 5 нафардан 15 нафаргача бўлиши тавсия этилади. Экспертлар ҳақидаги маълумотлар 8 иловага мувофиқ расмийлаштирилади.

5.3. Учинчи босқичда тадбир ташкилотчилари тавсия этилган режа асосида шакллантирилган ихтисослашган гуруҳларда экспертлар сўровини ўтказадилар:

а) кириш қисми – тадбирнинг мақсадини белгилаш, экспертларни олиб борилаётган тадқиқот ва талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳаси ҳақида хабардор қилиш; “Талаб юқори бўлган кўникмалар” тушунчаси ва уларнинг турлари билан таништириш, муҳокама қилиш (А.7.3-илова);

б) асосий қисм – талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасининг таклиф этилган қисмини муҳокама қилиш (А.7.4-илова), экспертлар билан тайёрланган жадвалларни тўлдириш, жадвал кўрсаткичлари бўйича экспертлар фикрини аниқлаштириш, зарур ҳолларда жадвал кўрсаткичларига қўшимчалар киритиш;

в) тадбир якунлари – экспертлар таклифларига мувофиқ талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасининг тегишли қисмини аниқлаштириш, ходимлар фаолияти мазмунидаги ўзгаришларни, уларнинг асосий меҳнат вазифаларини, рўйхат лойиҳасидаги кўникмалар бўйича бажариладиган ишлар турларини муҳокама қилиш.

5.4. Тўртинчи босқичда ҳар бир экспертлар гуруҳидан олинган сўров натижалари асосида талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасига тузатишлар киритилади. Шунингдек, эксперт муҳокамасида қатнашган мутахассислар ва талаб юқори деб топилган кўникмалар рўйхати шакллантирилади. Бундан ташқари, тармоқда талаб юқори бўлган кўникмаларни прогнозлашнинг якуний ҳисоботини тайёрлаш учун эксперт гуруҳларнинг иши ҳақидаги маълумотлар тўпланади.

Экспертнинг шахсий сўровнома варақаси шакли

Эксперт Ф.И.О.	Эксперт иш жойи	Эксперт лавозими		
Талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасида қайси кўникмаларни қолдириш керак?				
Лойиҳа рўйхатидаги кўникмалар	Талаб даражаси (+/-)	Талаб юқори бўлган кўникмаларга киритиш мезони	Ходимлар фаолиятининг мазмунини, асосий меҳнат вазифалари ҳамда функцияларидаги ўзгаришлар	Ушбу кўникмани лойиҳа рўйхатида қолдириш / қолдирмаслик сабаби
Талаб юқори бўлган кўникмаларга яна қандай кўникмаларни қўшимча равишда киритиш керак?				
Лойиҳа рўйхатидаги кўникмалар	Таълим даражаси	Талаб юқори бўлган кўникмаларга киритиш мезони	Ходимлар фаолиятининг мазмунини, асосий меҳнат вазифалари ҳамда функцияларидаги ўзгаришлар	Ушбу кўникмани лойиҳа рўйхатида қолдириш / қолдирмаслик сабаби
Тармоқда қандай янги кўникмалар пайдо бўлиши мумкин?				
Лойиҳа рўйхатидаги кўникмалар	Таълим даражаси	Талаб юқори бўлган кўникмаларга киритиш мезони	Янги кўникма бўйича ходимларнинг фаолият мазмунини, асосий меҳнат вазифалари, функциялари ва ҳаракатлари	Ушбу кўникмани лойиҳа рўйхатида қолдириш / қолдирмаслик сабаби
Талаб юқори бўлган кўникмаларни муҳокама қилиш учун экспертларга бериладиган саволлар				
Савол				Жавоб
1. Ҳозирги меҳнат бозорида қайси кўникмаларга сизнингча талаб энг юқори ҳисобланади?				
2. Сўнгги 5 йил ичида қайси кўникмаларнинг аҳамияти сезиларли даражада ошди?				
3. Рақамли технологиялар ривожланиши қайси янги кўникмаларни талаб қилмоқда?				
4. Қайси юмшоқ кўникмалар (soft skills) бугунги кунда раҳбарлар ва HRлар томонидан энг кўп баҳоланади?				
5. Сизнинг соҳангизда битирувчилар ва янги иш бошловчилар учун қайси кўникмаларни ўзлаштиришни тавсия қиласиз?				

**Талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасини муҳокама қилиш
бўйича экспертлар гуруҳи фаолияти тўғрисида маълумот¹⁵**

ИФУТ бўлимининг номи / иқтисодиётнинг тегишли тармоғи ва (ёки) ўзаро боғлиқ ҳамда турдош соҳалар номи			
Лойиҳа бўйича кўникмалар ¹	Талаб даражаси ² (+/-)	Талаб юқори бўлган кўникмаларга киритиш мезони ³	Ходимлар фаолиятининг мазмун, асосий меҳнат вазифалари ҳамда функцияларидаги ўзгаришлар ⁴
Лойиҳа рўйхатидаги кўникмалар ⁵	Таълим даражаси ⁶	Талаб юқори бўлган кўникмаларга киритиш мезони ³	Ходимлар фаолиятининг мазмун, асосий меҳнат вазифалари ҳамда функцияларидаги ўзгаришлар ⁴

¹ Оммавий сўровнома натижалари асосида шаклланган, талаб юқори кўникмалар лойиҳасидаги кўникмалар тадбир ташкилотчилари томонидан жадвалга олдиндан киритилади.

² Шакллантирилган кўникмалар лойиҳасидан кўникмага талаб мавжудлиги “+” ва йўқлиги “-“ белгиси эксперт хулосасига асосан қўйилади. Якуний рўйхатга бетараф қолмаган экспертларнинг кўпчилиги (50% ва ундан юқори) фикри асосида талаб даражаси юқори деб топилган кўникмалар киритилади.

³ Кўникманинг бир ёки бир нечта талаб юқори бўлган кўникмалар турига киритилиши билан белгиланиб, кўникмаларнинг талаб даражаси мезони кўрсатилади: «О» оммавий, «А» асосий, «Ah» аҳамиятли, «I» истикболли, «N» ноёб, «Т» тақчил, «Y» янги (жадвални тўлдиришда ҳарфи белгилардан фойдаланиш мумкин). Экспертлар ва тадбир ташкилотчилари кўникмага бўлган талабнинг бошқа мезонларидан ҳам фойдаланишлари мумкин (бу ҳолда ушбу мезонларни кўрсатиб ўтиш лозим).

⁴ Ходимлар фаолиятининг мазмуни, асосий меҳнат вазифалари ва функцияларидаги ўзгаришлар эксперт хулосасига асосан кўрсатилади. Бу ўзгаришлар бир нечта ихтисослик ёки малаканинг бирлашиши, таълим даражасига қўйиладиган талабларнинг янгиланиши, янги маҳсулот ёки хизмат турларини ўзлаштириш, ходимларни масофавий иш билан таъминлаш усуллари жорий этиш, шунингдек, бажариладиган ишларни автоматлаштириш, роботлаштириш, ахборотлаштириш ва телекоммуникация воситаларидан фойдаланиш каби омиллар туфайли юзага келиши мумкин.

¹⁵ Тадбир ташкилотчилари “Талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасини муҳокама қилиш бўйича экспертлар гуруҳи фаолияти тўғрисида маълумот” жадвалининг таклиф этилган шаклини ўз таклифларига асосан тузатишлар ва тўлдиришлар киритиши мумкин.

⁵ Кўникмалар оммавий сўровномаси натижасида шакллантирилган талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасига қўшимча равишда экспертлар фикри асосида жадвалга киритилади. Якуний рўйхатга қўшимча тарзда бетараф қолмаган экспертларнинг кўпчилиги (50% ва ундан юқори) томонидан талаб юқори деб баҳоланган кўникмалар ҳам киритилади.

⁶ Экспертлар рўйхатга қўшимча равишда таклиф этилган кўникмалар учун ходимларнинг зарур таълим даражаси ва тури қуйидагича аниқланади: ПТ – профессионал таълим; ОТ – олий таълим; МО – малака ошириш (қўшимча касбий таълим); КЎ – касбга ўқитиш, “Йўқ” – экспертлар таълим даражаси ва турини кўрсатмаган ҳолат.

Эксперт сўровида қатнашган экспертлар тўғрисида маълумот

1. Гуруҳ номи (ИФУТ бўлимининг номи / иқтисодиётнинг тегишли тармоғи ва (ёки) ўзаро боғлиқ ҳамда турдош соҳалар номи)		
Эксперт Ф.И.О.	Эксперт иш жойи	Эксперт лавозими
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
2. Гуруҳ номи (ИФУТ бўлимининг номи / иқтисодиётнинг тегишли тармоғи ва (ёки) ўзаро боғлиқ ҳамда турдош соҳалар номи)		
Эксперт Ф.И.О.	Эксперт иш жойи	Эксперт лавозими
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
...Гуруҳ номи (ИФУТ бўлимининг номи / иқтисодиётнинг тегишли тармоғи ва (ёки) ўзаро боғлиқ ҳамда турдош соҳалар номи)		
Эксперт Ф.И.О.	Эксперт иш жойи	Эксперт лавозими
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
п. Гуруҳ номи (ИФУТ бўлимининг номи / иқтисодиётнинг тегишли тармоғи ва (ёки) ўзаро боғлиқ ҳамда турдош соҳалар номи)		
Эксперт Ф.И.О.	Эксперт иш жойи	Эксперт лавозими
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

Талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасини экспертлар билан муҳокама қилиш учун намунавий саволлар¹⁶

1. Талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасида қайси кўникмаларни қолдириш керак?
2. Нима учун талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасида ушбу кўникмаларни қолдириш керак?
3. Қайси мезон асосида ушбу кўникмани талаб юқори деб ҳисоблаш керак?
4. Нима учун талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасида ушбу кўникмаларни қолдирмаслик керак?
5. Қайси кўникмаларни талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасига кўшимча тарзда киритиш мумкин? Нима учун?
6. Қайси мезонлар кўникмаларни талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасига киритишда энг аҳамиятли ҳисобланади?
7. Таклиф этилган кўникмалардан қайси бирини оммавий, асосий, аҳамиятли, истиқболли, ноёб, тақчил, янги кўникмалар қаторига киритиш мумкин?
8. Талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатига киритилган қайси кўникмалар бўйича касбга ўқитиш ва таълим дастурларини янгилаш ва кўшимчалар киритиш зарур? Нима учун?
9. Талаб юқори бўлган кўникмалар бўйича ходимлар фаолиятининг мазмуни, асосий меҳнат вазифалари ҳамда функцияларида қандай ўзгаришлар содир бўлмоқда? Мазкур ўзгаришлар нималар билан боғлиқ?
10. Тармоқда қандай янги кўникмалар пайдо бўлиши мумкин?
11. Янги кўникмаларнинг пайдо бўлиши нима билан боғлиқ?
12. Янги кўникмалар бўйича ходимларнинг фаолияти мазмуни, уларнинг асосий меҳнат вазифалари ҳамда функциялари, шунингдек, бажариладиган иш турлари нималардан иборат?
13. Янги кўникмалар учун асосан қандай таълим даражаси талаб этилади?
14. Талаб юқори бўлган кўникмаларни ўзлаштиришда касбга йўналтириш ишларини олиб бориш зарурми?
15. Касбга йўналтиришнинг қайси шакллари энг самарали деб ҳисоблайсиз? Тармоқ учун талаб юқори бўлган кўникмалар рўйхатини қанча муддатда янгилаб бориш зарур?

¹⁶ Тадбир ташкилотчилари талаб юқори бўлган кўникмалар лойиҳасини экспертлар билан муҳокама қилиш учун намунавий саволлар рўйхатини ўзлари мустақил равишда тузатишлари, тўлдиришлари ёки бошқа саволлар рўйхатидан фойдаланишлари мумкин.

III БОБ. МИЛЛИЙ МЕҲНАТ БОЗОРИДА ЯҚИН ВА УЗОҚ ИСТИҚБОЛДАГИ МАЛАКА ВА КЎНИКМАЛАРНИ ЎРГАНИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ БЎЙИЧА АМАЛИЙ ТАВСИЯЛАР

3.1. Меҳнат бозорида яқин ва узоқ истиқболдаги кўникмаларни прогноз қилишга эҳтиёж ишчи кучига бўлган талаб ва унинг таклифи орасидаги номувофиқликларни (тармоқда, корхонада, ҳудудда ва ҳ.) аниқлаш ва уларга барҳам бериш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш зарурати билан изоҳланади.

Талаб ва таклиф орасидаги номувофиқликнинг асосий сабаблари иш жойларидаги меҳнат вазифалари бажариш учун зарур бўладиган кўникмаларнинг:

- а) замонавий иқтисодиёт талабларига тўғри келмаслиги;
- б) мавжуд ишчи кучи эга бўлган кўникмаларнинг (етарли эмаслиги сабабли) иш жойи талабларига тўғри келмаслиги;
- в) ишчи ва мутахассислар малакаларининг иш жойлари талабларига таркибан тўғри келмаслиги;
- г) корхона миссиясини самарали бажаришнинг инсон ресурсларига боғлиқ бошқа омиллари билан боғлиқ.

3.2. Мақсаддан келиб чиқиб ўрганишларнинг вазифалари белгилаб олинади.

3.3. Ушбу бобнинг биринчи бандида кўрсатилган сабаблардан ҳеч бўлмаса бирининг мавжудлиги корхона ходимлари билим ва кўникмаларининг (инсон капиталининг) замонавий талаблардан ортда қолганидан ёки иш жойларининг (касбий стандартларнинг) эскирганлигидан далолат беради. Шунга кўра яқин ва узоқ истиқболдаги малака ва кўникмаларни прогноз қилиш мақсади белгиланади, тадқиқот объекти, предмети ва вазифалари шакллантирилади.

3.4. Меҳнат бозорида яқин ва узоқ истиқболдаги малака ва кўникмаларни прогнозлаштириш учун амалга ошириладиган ўрганиш ишлари иш берувчиларнинг (ёки миллий малака тизими иштирокчисининг) эҳтиёжига (буюртмасига) мувофиқ амалга оширилади.

3.5. Миллий малака тизимининг иштирокчиси (масалан, иш берувчи / ишловчи) меҳнат бозорида яқин ва узоқ истиқболдаги малака ва кўникмаларни ўрганиш объекти ҳисобланади.

3.6. Миллий малака тизими иштирокчиларининг меҳнат функциялари/вазифалари, шу вазифаларни бажариш учун талаб қилинадиган билим, маҳорат ва компетенциялар кўникмалар борасидаги тадқиқотлар ёки ўрганишларнинг предмети ҳисобланиши мумкин.

3.7. Таҳлил учун материалнинг асоси бўлиб статистик, социологик, бошқа, шунингдек катта маълумотлар хизмат қилади. Ўрганиш ишлари, одатда, миллий малака тизими иштирокчилари орасида ёки/ҳамда уларнинг иштирокида амалга оширилади. Таҳлил ишларининг аксарияти қўйилган

мақсадни рўёбга чиқаришга ихтисослашган эксперт-мутахассислар томонидан бажарилади.

3.8. Меҳнат бозорида яқин ва узоқ истиқболдаги малака ва кўникмаларни комплекс ўрганиш аксарият ҳолларда респондентларга (масалан, корхоналарга) тарқатиладиган (ёки интервьюерлар томонидан ўтказиладиган) сўровнома орқали амалга оширилади. Сўровноманинг мазмуни, кўриниши (формати, структураси) қуйидагича бўлиши мумкин¹⁷:

- респондент (корхона) ҳақидаги зарур маълумотлар (район (шаҳар), корхона номи, паспорти, жумладан идентификация кодлари, телефон рақамлари, электрон адреси, веб-сайти, айрим иқтисодий кўрсаткичлари ва ҳ.);

- анкетани тўлдирган шахс ҳақидаги маълумотлар (лавозими, контакт манзили ва ҳ.);

- корхона ходимларининг характеристикаси (долзарб ижтимоий-иқтисодий структураси, масалан, касб-малака, ёш, жинс, oilавий. стаж, кўнимсизлик каби);

- ҳақиқий ҳолати ўрганилаётган кўникмалар турлари ҳамда даражаси (зарур малака етишмайди, йўқ ёки керагидан ортиқ) бўйича ходимлар тақсимои (масалан, ишга қабул қилинаётган / бўшаётган ёлланма ходимларнинг маълумоти бўйича, касб кўникмалари ёхуд меҳнат шароитлари ва педагогик-психологик ёки бошқа ижтимоий белгиларига кўра);

- ходимларнинг компетентлигининг ёки касбий лаёқатининг (камлиги-кўплиги-йўқлиги) чуқурлаштирилган (кўникмаларнинг турлари бўйича) тақсимои;

- сўровноманинг аниқланган муаммоларнинг ҳал қилишига хизмат қилувчи (саволлар акс этган) қисми (масалан, қайси кўникмалар бўйича кўникмалар даражасини ошириш молиялаштирилмоқда, қайси ходимлар тоифалар бўйича малака ошириш амалга оширилди, ходимлар тоифалар бўйича қанча муддатда ўқимоқдалар? каби);

- корхонанинг ривожланиш тенденцияларидан келиб чиқиб (тоифалар ёки кўникмалар кесимида) қанча ходимни ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатиш мумкин?

- иш жойлари қисқартирилаётганлиги муносабати билан ишдан бўшатилаётган ходимларнинг ишдан бўшаш сабабларига кўра (ёки ишга қабул қилинаётган ходимларнинг касб тоифалари бўйича) тақсимланиши;

- корхонада меҳнат унумдорлигини оширишнинг (ходимлар тоифалари бўйича) қандай усуллари (фаол ёки нофаол усуллар ва ҳ.);

- ишлаб чиқариш / бизнесдаги қандай ўзгаришлар сизнинг корхонангизга сезиларли муваффақиятлар келтирмоқда (ўзгаришлар йўналишлари ёзиб

¹⁷ Мисол тариқасида олинди: Developing and running an establishment skills survey – Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 5 | ETF/

чиқилади — масалан, меҳнатни ташкил қилишнинг янги усуллари, бошқаришнинг янги усуллари, дистрибуция ва ҳ.).

3.9. Кўникмаларнинг алоҳида компонентлари ҳам ўрганиш (тадқиқот) предмети бўлиши мумкин. Масалан, компетенциялар ва уларнинг таркибий қисмлари заруратга қараб алоҳида ўрганилиши мумкин. Бунинг учун тахминан қуйидаги мазмундаги сўровнома¹⁸ (ёки унинг тегишли қисми) тузиб олиниши мумкин:

КОМПЕТЕНЦИЯНИ БАҲОЛАШ БЎЙИЧА СЎРОВНОМА НАМУНАСИ¹⁹

Мулоқот ва шахслараро кўникмалар

Бошқалар билан муомала қилиш кўникмаси сизда қанчалик ривожланган? (Мулоқот қобиляти).

Ҳамкасблар билан келишмовчиликларни қандай ҳал қиласиз (мисоллар келтиринг)? (Шахслараро кўникмалар).

Ишхонада ҳамкасблар билан мулоқотни қандай яхшилайсиз? (мулоқот кўникмаси).

Етакчилик ва бошқарув

Меҳнат фаолиятингиз давомида лойиҳа ёки жамоани бошқарганмисиз? (Бошқарув кўникмаси).

Бирон вазифани бажаришдан олдин олдингизга мақсад қўясизми? (ташкил этиш кўникмаси), вазифани бажаришнинг боришини назорат қиласизми ёки унинг натижасини кутасизми? (Назорат кўникмаси).

Раҳбарлигингизда сиз қарор қабул қилган оғир вазиятни ифодалаб беринг (етакчилик кўникмаси).

Таҳлилий ва қарор қабул қилиш кўникмалари

Меҳнат фаолиятида мураккаб вазиятларда қарор қабул қилиш усулингиз қанақа? (Қарор қабул қилиш кўникмаси).

Сизга тўқнаш келаётган муаммоларни таҳлил қилиш ва уларни ҳал қилиш учун қандай усул ёки воситалардан фойдаланасиз?

Сизнинг таҳлил қилиш усулингиз илғор ва ўзига хос эканлигини исботлаш учун мисол келтиринг (таҳлил қилиш кўникмаси).

Вақтни ва устуворликларни бошқариш кўникмаси

Ўз иш вақтингизни қандай ташкил қиласиз?

Ишингиздаги устуворликларни қандай белгилайсиз?

Шошилишч вазифалар ёки иш режаларидаги ўзгаришлар юз беришига муносабатингиз қандай?

Зиммангиздаги вазифаларни оқилона режалаштириш учун қандай усуллардан фойдаланасиз?

Техник ёки тармоқ ваколатлари

¹⁸ Манба: https://soter.pro/blog/12_types_assessment.

¹⁹ Тахминий туркумлаш асосида тузилди.

Меҳнат фаолиятингизда зарур бўлган ихтисослаштирилган дастурлар ёки воситаларни билиш даражангизни мисоллар билан кўрсатинг.

Фаолият соҳангизга тааллуқли қандай махсус билим ёки кўникмаларни намоён қила оласиз? Мисоллар келтиринг

Техник кўникмаларингиз ёки билимларингиздан самара берган муваффақиятли лойиҳалар борми? Мисоллар келтиринг.

1. Мазкур тадқиқотларни (ўрганишларни) ташкил қилишда қуйидаги ёрдам турларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ:

1) Мувофиқлаштириш бўйича: тадқиқот жараёни иштирокчилари томонидан тадқиқотнинг муҳимлигини асосий иштирокчилар раҳбарияти томонидан тан олинишини таъминлаш;

2) ташкилий (техник) раҳбарлик бўйича – иштирокчиларнинг ўрганиш ишларида фаоллигини таъминлаш;

3) экспертларни (масалан, халқаро экспертларни) ўз вақтида ўрганиларнинг боришини назорат қилишга (баҳолаш, маслаҳатлар орқали тузатишга) жалб қила олиш бўйича.

2. Меҳнат бозорида кўникмаларни прогнозлаштириш маблағ сифими катта бўлган жараён, шу боис кенг кўламда инвестиция талаб қилиши мумкин. Шунинг учун бу тадқиқотга жиддий тайёргарлик кўриш зарур. Жумладан, бевосита таҳлил учун миллий ҳисоб, демографик ўзгаришлар, ишчи кучи ҳолатини ўрганиш каби йиллар кесимидага мунтазам маълумотларга ва уларнинг электрон версиясига эга бўлиш зарур бўлади.

3. Статистик, социологик ва бошқа аналитик материалларнинг ишончли бўлиши – прогнозлаш натижаларининг ишончли бўлишини таъминлайди.

4. Дунё мамлакатлари тажрибасидан мисоллар:

1) **Тунисда** бир нечта қишлоқ хўжалик секторидаги давлат корхоналарини бирлаштириш арафасида келажакда улар орасида ўзаро алоқадорликни таъминлаш мақсадида;

2) **Тожикистонда** Меҳнат вазирлиги ходимларини меҳнат бозори масалаларини ҳал қилиш учун статистика ва аналитик кўникмаларини ўрганиш мақсадида;

3) **Мисрда** турли вазирликлар эҳтиёжларини мослаш масалаларини ўрганиш мақсадида малака ва кўникмалар тадқиқотлари ўтказилган.

Барча ҳолларда тадқиқот мақсадларига эришилган.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Approaches to anticipating skills for the future of work.: Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group, 2nd Meeting of the Employment Working Group Geneva, Switzerland 11 – 12 June 2018.
2. Competencias profesionales para un futuro más ecológico: Conclusiones principales. Anticipating and matching skills needs. ILO. 31 Jan 2024.
3. EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals. Version 5: May 2023
4. Methods to anticipate skills demand / Carolina González-Velosa, Graciana Rucci. p.cm. - (IDB Technical Note 954) includes bibliographic references. Employability-Latin America. Labor market - Latin America. I. Rucci, Graciana. II. Inter-American Development Bank. Labor Markets Unit. III. Title. IV. Series. IDB-TN-954.
5. OECD (2016), Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264252073-en>
6. Skills Anticipation. The Transfer of the SENAI Prospective Model. Latin America and Caribbean outlook. Montevideo: ILO/Cinterfor, 2015. 120 p. ISBN: 978-92-9088-267-1.
7. Skills anticipation – The future of work and education. Rob Wilson. International Journal of Educational Research Volume 61, 2013, Pages 101-110.
8. Skills Anticipation and Matching. South-South and Triangular Cooperation Good Practices. The official website of the Federal State Budgetary Institution «All-Russian Scientific Research Institute of Labor» of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation. <https://caotlider.ru/wp-content/uploads/2020/10/deklaratsiya-ministrov-truda-stran-briks--2020.pdf>
9. Skills Forecast Methodological Framework. April 2023. ilias.LIVANOS@cedefop.europa.eu)
10. Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. ILO – Geneva, 2017.
11. The feasibility of using big data in anticipating and matching skills needs – International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. ISBN 978-92-2-032854-5.
12. The Skills Revolution and the Future of Learning and Earning. World Government Summit 2023.
13. Using Labour Market Information. Guide To Anticipating and Matching Skills and Jobs Volume 1. European Training Foundation / European Centre for the Development of Vocational Training / International Labour Office, 2016.
14. Алашеев С.Ю., Кутейницына Т.Г. Методика среднесрочного прогнозирования кадровых потребностей экономики региона для формирования объемов подготовки в системе профессионального образования. Самара: ЦПО, 2014.
15. Байденко В.И., Зантворт Дж. Ван. Методология развития образовательных стандартов и учебных планов. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. 2001.

16. Волошина И.А., Новиков П.Н. Понятие навыка в составе образовательной и профессионально-трудовой терминологии. Социально-трудовые исследования. 2020; 40(3):68-80. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-68-80.

17. Гуртов В.А., Кекконен А.Л. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. 2010.

18. Каландар Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «Фан» нашриёти давлат корхонаси, Т.: 2019.-544 б.

19. Лейбович А. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций // Материалы федерального портала Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс].

20. М.М.Холмухамедов. Натижага йўналтирилган профессионал таълим мазмуни. «Complex print» нашриёти, ISBN 948-2550-378-0-1, Тошкент-2023

21. Мониторинг востребованных профессий: региональный аспект: монография / канд. пед. наук Н. М. Савина, канд. социол. Наук Л. В. Козлова, А. Р. Тхоржевская. – М.: Издательство «Перо», 2022. – 173 с.

22. Сигова С.В., Кекконен А.Л. О переходе от количественных прогнозов работников к прогнозам компетенций // Общество и экономика. 2012.

23. Тощенко Ж.Т. Парадоксальный человек: Монография 2-е. изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2008.

24. Узакбаев. А.О. Кўникмаларни прогнозлаштириш («skills anticipation»), кўникмаларга бўлган эҳтиёжларни таҳлил қилиш («skills needs analysis»), кўникмалар билан боғлиқ камчиликларни ўрганиш («skills gap analysis») воситалари ва методологиялари. Международный научный журнал «Новости образования: исследование в XXI веке» № 31 (100), часть 1, Москва 2025.

Меҳнат бозорида яқин ва узоқ истикболдаги малака ва кўникмаларни прогноз қилиш методологияси

Услубий қўлланма

Алоқа учун



+9989 55 516 54 53



info@mmtri.uz



@mmtri24



mmtri.uz