



**MILLIY MALAKA TIZIMINI
RIVOJLANTIRISH
INSTITUTI**



**MEHNAT BOZORIDA
YAQIN VA UZOQ ISTIQBOLDAGI
MALAKA VA KO'NIKMALARNI
PROGNOZ QILISH METODOLOGIYASI**

MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISH INSTITUTI

**MEHNAT BOZORIDA YAQIN
VA UZOQ ISTIQBOLDAGI
MALAKA VA KO'NIKMALARNI
PROGNOZ QILISH
METODOLOGIYASI**

Toshkent-2025



MUNDARIJA

I bob. Mehnat bozorida malaka va ko'nikmalarni prognoz qilishning nazariy va amaliy asoslari	3
Kirish	3
Ta'lim va malaka tizimida ko'nikma tushunchasi	5
Ko'nikmalarni prognozlash maqsadi va zaruriyati	7
Ko'nikmalarni prognozlashda xalqaro tajriba	8
II bob. Mehnat bozorida malaka va ko'nikmalarni prognoz qilishning tartibi ..	12
Umumiy qoidalar	12
Prognoz ishining o'tkazilish tartibi	15
Tanlanma to'plamni shakllantirish	20
Tadqiqot natijalarini tahlil qilish	21
Prognoz ishi natijalaridan foydalanish yo'nalishlari	24
1 ilova	26
2 ilova	28
3 ilova	30
4 ilova	33
5 ilova	34
6 ilova	36
7 ilova	38
8 ilova	41
9 ilova	42
Foydalanilgan adabiyotlar	43



MEHNAT BOZORIDA MALAKA VA KO'NIKMALARNI PROGNOZ QILISHNING NAZARIY VA AMALIY ASOSLARI



Kirish

O'zbekistonda so'nggi yillarda ta'lim sohasiga katta e'tibor qaratilmoqda. Ayniqsa, professional va oliy ta'lim tizimini takomillashtirish, uni zamonaviy talablarga mos ravishda isloh qilish borasida keng ko'lamli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Bu islohotlar mamlakatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish istiqbollari, shuningdek, global mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarga bo'lgan ehtiyojdan kelib chiqqan holda yo'lga qo'yilgan.

Islohotlar doirasida jahon standartlariga muvofiq ravishda yangi ta'lim yo'nalishlari joriy etilmoqda, amaliy mashg'ulotlar ulushi oshirilmoqda, zamonaviy laboratoriyalar, innovatsion texnologiyalar va axborot-kommunikatsiya vositalari ta'lim jarayoniga keng tatbiq etilmoqda.

Eng asosiy maqsad – kasbiy va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini xalqaro standartlar va talablarga javob bera oladigan, raqobatbardosh, yuqori malakali mutaxassislar sifatida tayyorlashdir. Bu esa ularning nafaqat ichki, balki xalqaro mehnat bozorida ham muvaffaqiyatli faoliyat yuritishlariga xizmat qiladi va shuningdek, mehnat bozori ishtirokchilari, ta'lim muassasalari va davlat tashkilotlari uchun qaror qabul qilishda asos bo'la oladigan ishonchli prognozlarni ishlab chiqish. Ushbu tadqiqot mehnat bozoridagi kelajak talablarini aniqlash va ularga tayyorgarlik ko'rishda metodologik yondashuvlarning samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Mehnat bozorining tez sur'atlar bilan o'zgarib borayotgan sharoitlari yaqin va uzoq istiqbolda talab qilinadigan malaka va ko'nikmalarni prognoz qilishni muhim vazifaga aylantirmoqda. Texnologik innovatsiyalar, iqtisodiy globallashtirish, demografik o'zgarishlar va ijtimoiy-iqtisodiy omillar mehnat bozoridagi talablarga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Ushbu o'zgarishlarga moslashish va raqobatbardoshlikni ta'minlash uchun malaka va ko'nikmalarning evolyutsiyasini tushunish va ularning kelajakdagi trayektoriyasini aniq prognoz qilish zarurdir.

Malaka va ko'nikmalarni prognoz qilish metodologiyasi mehnat bozorining talablarini tizimli tahlil qilishga asoslanadi. Bu jarayon iqtisodiy, texnologik va ijtimoiy tendensiyalarni o'rganish, mavjud ma'lumotlarni tahlil qilish va kelajakdagi ehtiyojlarni modellashni o'z ichiga oladi. Ushbu metodologiya nafaqat mavjud sohalarni aniqlash, balki yangi paydo bo'layotgan kasblar va ularga xos bo'lgan ko'nikmalarni prognoz qilishda muhim ahamiyatga ega.

Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, shaxsning muvaffaqiyatli faoliyati va jamiyatning ravnaq topishining asosi zamonaviy ko'nikmalarga ega bo'lishdir. Biroq, tez sur'atlar bilan rivojlanayotgan iqtisodiyot sharoitida ish beruvchilarning talablariga javob berish tobora murakkablashib bormoqda. Misol uchun, O'zbekistondagi ish beruvchilar, avvalo, bo'lajak xodimlardan ijodiy fikrlash, mustaqil qaror qabul qilish va keng dunyoqarash kabi ko'nikmalarga ega bo'lishni talab qiladilar. Bu esa, o'z navbatida, doimiy ravishda malaka oshirishni taqozo etadi.

Garvard va Yelisey universitetlarining iqtisodchilari hamda Iqtisodiy tadqiqotlar milliy byurosi olimlari D. Deming va L. Kan¹ 2010-2015-yillardagi BGT² ma'lumotlariga asoslanib, ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojning korxonalararo va hududiy o'zgarishini o'rganishdi. Tadqiqot natijalariga asoslanib ular, o'nta guruhdan iborat ko'nikmalar tasnifini ishlab chiqishdi. Ushbu tasnif turli sohalarda talab qilinadigan shaxsiy va ijtimoiy ko'nikmalarni, shuningdek, har bir kasb uchun alohida zarur bo'lgan kasbiy ko'nikmalarni o'z ichiga oladi. Tadqiqotchilar ko'nikmalarning o'zaro to'ldiruvchi xususiyatini, ijtimoiy ko'nikmalar ahamiyatining oshib borayotganini va ish haqi hamda korxonalar samaradorligi regressiyalarida ko'nikmalarning sezilarli kuchga ega ekanligini ta'kidlashadi. O'z tadqiqotlarida ular yuqori maosh to'lovchi mehnat bozorlari va korxonalar o'z xodimlaridan yuqori darajadagi kognitiv va ijtimoiy ko'nikmalarni talab qilishini isbotlab berishdi.

Zamonaviy kasblar va ish o'rinlari, odatda, bitta emas, balki bir nechta o'zaro bog'liq vazifalarni hal qilishni nazarda tutadi va xodimdan tegishli ko'nikmalar majmuasini talab qiladi. Agar X turdagi ko'nikma bo'lmasa, hatto yaxshi rivojlangan Y turdagi ko'nikmalar ham talab qilinmaydi va o'z qiymatini yo'qotadi. Misol uchun, kasbiy jihatdan malakali, ammo ijtimoiy va kognitiv ko'nikmalari (muloqotga kirishuvchanlik, jamoada ishlash qobiliyati, yangi tajribalarga ochiqlik, hissiy barqarorlik va boshqalar) zaif bo'lgan muhandis ish beruvchi uchun faqat cheklangan ahamiyatga ega bo'lishi mumkin.

Mazkur ta'kidlangan ilmiy dalillar va asoslarga tayangan holda, O'zbekiston mehnat bozori uchun ko'nikmalar ehtiyojini tahlil qilish, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni aniqlash va ta'limni rejalashtirish zarurligi juda dolzarbdir. Birinchidan, mehnat bozoridagi talab haqida, ayniqsa real holatda, juda kam ma'lumotga egamiz. Mavjud ko'plab standart axborot manbalari asosan mehnat taklifi va uning tuzilishini yoritib beradi. Ikkinchidan, mehnatga bo'lgan talab tuzilishini tahlil qilish va inson kapitali murakkab tarkibli ko'nikmalar majmuasini o'z ichiga olishini inobatga olgan holda, ularning tarkibi qanday va alohida ko'nikmalarning nisbiy ahamiyati qandayligini aniqlash muhimdir. Uchinchidan, bu milliy malaka tizimi uchun zarur. Ko'plab mamlakatlarda siyosatchilar, amaldorlar va ish beruvchilar malakali ishchilarning keskin yetishmasligi, ta'lim tizimi esa zarur mutaxassislarni tayyorlamayotgani, shu bilan mehnat unumdorligi o'sishi va yangi texnologiyalar tarqalishini to'xtatib qo'yayotgani haqida muttasil shikoyat

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

2. Amerikaning Burning Glass Technology (BGT) kompaniyasi. BGT AQSHdagi 40 mingta onlayn platformadan ma'lumotlarni to'playdi, ularni umumlashtiradi, takrorlanishlarni bartaraf etadi, mashina o'qiy oladigan formatlarga aylantiradi va mehnat bozori bo'yicha tahlillarni yaratadi

bildirishadi. Ta'lim tizimini qayta shakllantirish bo'yicha choralar ko'rish talablari muntazam ravishda yangilanib turadi, biroq mehnat bozoriga aynan qanday ko'nikmalar va ularning qanday uyg'unlashuvi kerakligi ko'p jihatdan noaniq bo'lib qolmoqda. Bunga esa, qayerda va aynan qanday ko'nikmalar tanqisligi haqida ishonchli ma'lumot yo'qligidir.

Yuqorida keltirilgan zaruriyatlardan kelib chiqib hamda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 30.09.2024-yildagi "O'zbekiston Respublikasi milliy malaka tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" PQ-345-son qarorida belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlash maqsadida ushbu "Mehnat bozorida yaqin va uzoq istiqboldagi malaka va ko'nikmalarni prognoz qilish metodologiyasi" ishlab chiqildi.



1.1. Ta'lim va malaka tizimida ko'nikma tushunchasi

Mehnat faoliyati va ta'lim jarayoni samaradorligini oshirish, ularning o'zaro bog'liq jihatlarini chuqur o'rganish, shuningdek, turli ilmiy va amaliy muammolarni hal qilishda ko'nikma haqida mukammal bilimga ega bo'lish muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki har qanday sohada yuqori natijaga erishish uchun inson faqat nazariy bilim bilan cheklanib qolmasdan, ushbu bilimlarni amaliyotda qo'llay olish salohiyatiga – ya'ni aniq shakllangan ko'nikmalarga ega bo'lishi shart.

Shu sababdan, ko'nikma tushunchasini keng va mukammal umumiy kategoriya sifatida ko'rib chiqish zarur. Uning mohiyatini to'liq anglash uchun bu tushuncha asosida yotgan obyekt – ya'ni ko'nikmaning shakllanish manbai, mazmuni, amaliy ahamiyati va uning jamiyatdagi turli faoliyat sohalaridagi rolini chuqur tahlil qilish talab etiladi.

Ko'nikma – shaxsning ma'lum bir faoliyat turini to'g'ri va samarali bajarishi uchun zarur bo'lgan bilim, malaka va shaxsiy sifatlar majmuasidir. Ko'nikma faqat nazariy bilim emas, balki tajriba orqali shakllangan amaliy qobiliyatlar, muammoli vaziyatlarda mustaqil qaror qabul qilish salohiyati, o'zaro aloqada bo'lish, jamoa bilan ishlash va boshqa muhim jihatlarini ham o'z ichiga oladi.

Shu bilan birga, ko'nikma tushunchasi va uni ifodalovchi atama mehnat sohasida hamda professional va oliy ta'lim tizimida keng qo'llaniladi va umumiy tushuncha deb qaraladi. Aslida esa, bu tushuncha fanda, normativ-huquqiy va boshqa hujjatlarda, kundalik hayotda turlicha talqin qilinib, har xil ma'no-mazmunga ega. Bundan tashqari, "ko'nikma" atamasini talqin qilishdagi noaniqlik va tarjimadagi farqlar yanada ko'paygan.

Ko'nikma tushunchasi mehnat faoliyatining asosiy tushunchasi bilan chambarchas bog'liq bo'lib, subyektning ongli ehtiyojini potensial ravishda ro'yobga chiqaruvchi maqsadli faollik, insonning eng yuqori faollik shakli hisoblanadi. Faoliyat muayyan sharoitlarda o'z maqsadiga erishishga qaratilgan harakatlar tizimi orqali amalga oshiriladi, harakat esa vazifa shartlariga mos

keluvchi operatsiyalardan tashkil topadi. Ko'nikmalar ham tashqi, ham ichki harakatlar tarkibiga kirib, harakatlarning bir qismi sifatida, ularni bajarish usullaridan biri bo'lib xizmat qiladi.

“Ko'nikma” tushunchasini mantiqiy yondashuv nuqtayi nazaridan ko'rib chiqsak, uni quyidagicha ta'riflash mumkin. Bir tomondan, ko'nikma umumiy tushunchalar qatoriga kiradi, chunki ko'nikma bir xil turdagi jarayonlar guruhini (sinfini) qamrab oladi. Boshqa tomondan, ko'nikma jamlovchi tushunchadir, chunki ko'nikma ma'lum jarayonlar majmuasiga taalluqli bo'lib, yaxlit bir butunlikni tashkil etadi va alohida mustaqil obyekt (predmet) sifatida qaraladi. Jamlovchi tushunchalar umumiy (ko'nikma) va yakka (kasbiy ko'nikma, o'quv ko'nikmasi) bo'lishi mumkin.

Quyida ko'nikma tushunchasining bir qator ta'riflari keltirilgan. Bu ta'riflarda yuqorida ko'rsatilgan turli nuqtayi nazarlar u yoki bu darajada aks ettirilgan:

Ko'nikma – qobiliyat va imkoniyatlarni aks ettiruvchi tushuncha bo'lib, ma'lum bir soha, faoliyat turi, predmet yoki soha bilan cheklanmaydi. Aslida, bu gorizontal tushuncha (masalan: jismoniy ko'nikmalar va kognitiv ko'nikmalar va kognitiv bo'lmagan ko'nikmalar). Shu bilan birga, ko'nikmalar iyerarxik tuzilishga ega: ishchi boshqalarga qaraganda malakaliroq bo'lishi mumkin va ish boshqalarga qaraganda yuqori darajadagi yoki murakkabroq ko'nikmalar kombinatsiyasini talab qilishi mumkin. Agar faoliyatning barcha turlarini vazifalar atamasida ta'riflash mumkin deb hisoblasak (har bir kasb esa vazifalarning o'ziga xos to'plamidir), u holda ko'nikmalarni ushbu vazifalarni bajarish uchun zarur bo'lgan qobiliyat va imkoniyatlar sifatida talqin qilish mumkin. Aslida, agar vazifalar talab tomonidan “ishlab chiqarish jarayoni” ni belgilasa, ko'nikmalar taklif tomonidan xuddi shu jarayonni ifodalaydi. Shu nuqtayi nazardan, ko'nikmalar iqtisodiy adabiyotlarda tez-tez ishlatiladigan inson kapitali tushunchasiga juda yaqin¹;

Ko'nikma – bu biror narsani bajara olish qobiliyati. Hayotda va ishda orttirgan tajribalar orqali ko'nikmalar shakllanadi. Ko'nikmalar oddiy, masalan, to'shak to'shash, yoki murakkabroq bo'lishi mumkin, misol uchun musiqa asbobini chalish. Ish joyida xodimlar asosan texnik va shaxsiy ko'nikmalar uyg'unligidan foydalanadi;

Ko'nikma – o'rganish mumkin bo'lgan bilim va qobiliyatlar majmuasi bo'lib, shaxslarga biror faoliyat yoki vazifani muvaffaqiyatli va izchil tarzda bajarish imkonini beradi hamda o'rganish orqali rivojlantirilishi va kengaytirilishi mumkin²;

Ko'nikma – muayyan vazifa yoki ishni bajarish uchun zarur bo'lgan tegishli bilim va tajriba hamda ta'lim, o'qitish va amaliyot natijasida orttirilgan malaka bo'lib, ular tegishli amaliy ko'nikmalar bilan birgalikda texnik bilimlarning asosiy xususiyatlari hisoblanadi³.

1. 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

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

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



1.2.

Ko'nikmalarni prognozlash maqsadi va zaruriyati

Ko'nikmalarni prognozlashning asosiy maqsadi iqtisodiyot tarmoqlaridagi korxonalarning ko'nikmalardan foydalanishi va ehtiyojlari to'g'risidagi ma'lumotlarni ijtimoiy subyektlar (ish beruvchilar, xodimlar, ta'lim va tashkilotlari va bitiruvchilar) uchun ko'nikmalarning iqtisodiy qiymatini maksimal darajada oshirish va ta'lim va kasbga o'qitishda davlat va xususiy investitsiya qarorlarini shakllantirish uchun ma'lumot sifatida to'plashdir. Ko'nikmalarni prognozlash professional o'zgarishlarni oddiy aniqlashdan tashqari, ish beruvchi tomonidan talab qilinadigan mehnat vazifalarini bajarish uchun shaxslarga zarur bo'lgan ko'nikmalarning turi, darajasi va tarkibini o'rganadi. Shuningdek, prognozlash kelajakdagi samarali bandlik strategiyalariga hissa qo'shishda juda muhim hisoblanadi.

Ko'nikmalarni prognozlashtirishda kasbiy standartlardan foydalanish sezilarli cheklovlarga ega. Birinchidan, kasbiy standart tomonidan belgilangan malaka talablari muayyan kasblar bo'yicha (bilim, ko'nikmada (umeniye)) namoyon bo'ladi. Tavsiflanayotgan talablar kasblarga yoki ish o'rinlariga taalluqli bo'lib, kasbiy faoliyatga tegishli emas. Ikkinchidan, ular umumdavlat darajasida ishlab chiqilganligi sababli mintaqaviy xususiyatlarni hisobga olmaydi. Kasbiy standart mavjud ishlab chiqarish talablarini belgilab, iqtisodiyotdagi jarayonlarning tez o'zgaruvchan tabiatini e'tiborga olmaydi, yangi texnologiyalarga oid bo'lishi mumkin bo'lgan o'zgarishlar va joriy etishlar e'tibordan chetda qoladi. Ya'ni, kasbiy standart ishlab chiqarishning ortidan boradi, ammo kelajakni oldindan ko'ra olmaydi. Shuning uchun bugungi kunda iqtisodiyot ehtiyojlariga mos keladigan ko'nikmalar asosida shakllantirilgan kasbiy faoliyatga doir aniq va asosli prognozlar tayyorlash zaruratga aylangan.

Bunday prognozlarni ishlab chiqish uchun murakkab va ko'p tomonlama yondashuv talab qilinadi. Ko'nikmalarni prognozlash jarayoni nafaqat mavjud ma'lumotlarni tahlil qilish, balki iqtisodiyotning global va mahalliy tendensiyalari, texnologik innovatsiyalar va demografik o'zgarishlarni hisobga olishni taqozo etadi. Masalan, robototexnika va blokcheyn kabi yangi texnologiyalar mehnat bozorida mutlaqo yangi ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojni yuzaga keltirmoqda. Shu bilan birga, "yumshoq ko'nikmalar" (soft skills), ya'ni muloqot, muammolarni hal qilish va ijodiy fikrlash kabi ko'nikmalar ham barcha sohalarda muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Prognozlash jarayonida tarmoqqa xos xususiyatlarni inobatga olish muhimdir. Prognozlash ish beruvchilar, ta'lim muassasalari va davlat tashkilotlari o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirishga xizmat qiladi, bu esa ko'nikmalarga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi nomuvofiqlikni kamaytiradi.

Natijada, ko'nikmalarni prognoz qilish mehnat bozorining barqarorligini ta'minlash, ishchi kuchining moslashuvchanligini oshirish va iqtisodiyotning uzoq muddatli rivojlanishiga ko'maklashish uchun muhim vosita hisoblanadi.

Ushbu yondashuv nafaqat mavjud muammolarni hal qilishga, balki kelajakdagi imkoniyatlardan unumli foydalanishga yordam beradi.



1.3. Ko'nikmalarni prognozlashda xalqaro tajriba

Belgiya. Konferensiyalar usuli ish beruvchi ekspertlardan so'rov o'tkazishni, turli darajadagi (tarmoq/quyi tarmoq/soha) ish beruvchilar hamjamiyati vakillari ishtirokidagi konferensiyada natijalarni muhokama qilishni hamda olingan natijalarni tasdiqlash uchun ta'lim muassasalari vakillari ishtirokida yakuniy konferensiya o'tkazishni o'z ichiga oladi. Natijada o'zaro bog'liq operatsiyalar guruhlar va zarur ko'nikmalarning tavsifini qamrab olgan kasb profilining tavsifi shakllanadi. Tasdiqlangan kasb profillari standartlarni ishlab chiqish uchun qo'llaniladi. Alohida ta'kidlash lozimki, mazkur loyihaning mukammal emasligiga sabab bo'layotgan asosiy omillardan biri — mehnat bozorida yangi kasblarni aniqlashga qaratilgan usul va mexanizmlarning yetarli darajada takomillashmaganligidir.

Daniya. Ko'nikmalarni prognozlashtirish asosida resurs sohani tahlil qilish usuli yotadi. Bu usul doirasida Daniya iqtisodiyoti sakkizta resurs sohasiga ajratiladi. Har bir sohaning o'ziga xos xususiyati umumiy resurslar va ko'nikmalarga bog'liqligi bilan belgilanadi. Resurs sohasiga muayyan tovarlar guruhini ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi hamda bozor va iste'molchilarning umumiy xususiyatlariga ega bo'lgan korxona va tashkilotlar kiradi. Bular quyidagilarni o'z ichiga oladi: farmatsevtika sanoati va sog'liqni saqlash; transport va aloqa vositalari; qurilish va uy-joy xo'jaligi; atrof-muhit va energetika; xalq iste'moli mollari; sayyohlik va dam olish; xizmat ko'rsatish sohasi. Tahlil an'anaviy tendensiyalarni (korxonalar soni, eksport darajasi, taqsimot va o'sish sur'atlari) hamda SWOT tahlili usulni o'z ichiga oladi. SWOT tahlili korxonalarning ichki resurslarini va xodimlarning ko'nikmalarini (marketing, eksport va innovatsiyalar, moliyaviy va inson resurslari), shuningdek, korxonaning tashqi muhiti bilan bog'liq omillarni baholash uchun qo'llaniladi. Tahlil jarayonida muayyan resurs hududi uchun ichki va tashqi vaziyatning o'zgarishi bilan bog'liq voqealarning rivojlanish ssenariylari ishlab chiqiladi.

Daniyada ko'nikmalarni o'rganishda ko'nikmalarni sotsiologik tahlil qilish usuli ham qo'llaniladi. Bu usul mehnatni tashkil etishni tahlil qilish hamda texnologiyalar rivojlanishi va ishlab chiqarishni tashkil etishning yangi tamoyillariga o'tish nuqtayi nazaridan mehnat faoliyatini o'zgartirish ssenariylarini ishlab chiqishni o'z ichiga oladi. Mazkur usul muayyan tarmoq korxonalarida kasblarga va kasbiy malakalarga bo'lgan ehtiyojni o'zgarishini prognoz qilish uchun qo'llaniladi. Usul davomida amalga oshiriladigan jarayonlar – menejerlar, brigadirlar va ishchilardan so'rovnoma o'tkazish, aniq ish joylarida mehnat jarayonlarini kuzatish va ayni paytda ishchilar bilan suhbatlashishni, shuningdek mehnatni tashkil etishni tahlil

qilishni o'z ichiga oladi. Natijada, aniq ish o'rnini talab qiladigan ko'nikmalarni o'z ichiga olgan tahlil qilingan ro'yxat shakllantiriladi.

Germaniya. Ko'nikmalarni prognozlashtirishga oid tizimli faoliyat turli xil tadqiqot usullari va yondashuvlarni o'z ichiga oladi:

1) Bo'sh ish o'rinlari haqidagi e'lonlarning mazmunan tahlili, shuningdek e'lon beruvchi korxonalarning umumiy sharhi;

2) Texnika kollejlari va universitetlarning mintaqaviy ta'lim dasturlarini uzluksiz ta'limni shakllantirilayotgan ko'nikmalar nuqtayi nazaridan o'rganish;

3) Bandlikning innovatsion sohalarida zarur ko'nikmalarga bo'lgan talabni oldindan aniqlash uchun maxsus tizimlarni ishlab chiqish zarur. Bunday tizimlar talabning shakllanish jarayonini, ma'lumotlarni to'plash usullarini belgilaydi hamda ish joyida talab qilinuvchi ko'nikmalardagi o'zgarishlarni muntazam kuzatib borish imkonini beradi;

4) Iqtisodiy faoliyatlari bo'yicha ko'nikmalarning rivojlanish tendensiyalarini tahlil qilish – savdo uyushmalari va palatalari tarmog'i orqali ko'nikmalarga qo'yilayotgan yangi talablarni oldindan aniqlash;

5) Qiyosiy xalqaro tadqiqotlar.

Polsha. Polshada ko'nikmalarni prognozlashtirish asosan inson kapitalini o'rganish (Bilans Kapitału Ludzkiego, BKL) tadqiqoti va boshqa prognoz farsait faoliyatlari orqali amalga oshiriladi. Ushbu tizim mehnat bozoridagi ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va ta'lim tizimini unga moslashtirishga qaratilgan.

Kasblar barometri (Barometr Zawodów) usuli – yillik tadqiqot ekspertlari paneli orqali mehnat bozoridagi kasblar va kasblar bo'yicha ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojning o'zgarishini aniqlaydi. Ushbu usulda yirik savdo uyushmalari, ta'lim muassasalari va davlat bandlik xizmati (PES) vakillari iqtisodiy sohalar bo'yicha ishtirok etadi. Ekonometrik modellash texnikasidan foydalanib, kasb, ko'nikma, jins, ta'lim darajasi, iqtisodiy soha va mintaq bo'yicha milliy va mintaqaviy ish o'rinlari va ko'nikmalarga bo'lgan talab prognozlari amalga oshiriladi.

Polshada tarmoq kengashlari ham mehnat bozoridagi ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash uchun ish beruvchilar, ta'lim muassasalari va boshqa manfaatdor tomonlar o'rtasida hamkorlikni kuchaytiradi va muntazam so'rovnoma o'tkazadi.

Polshada mintaqaviy va mahalliy darajada ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash milliy darajaga nisbatan ancha rivojlangan. Ma'lumotlarning yetarlicha mukammal bo'lmasligi esa muammo sifatida qolmoqda.

Mehnat bozori o'rganilishlari asosida 2018-yildagi kasb-hunar ta'limi (VET) islohoti ish beruvchilarning ta'lim jarayoniga jalb qilinishini kuchaytirishga va mehnat bozori ehtiyojlariga mos ravishda professional ta'limini muntazam ravishda moslashtirishda yangi qadamlarga erishilgan.

Buyuk Britaniya. Buyuk Britaniyada ko'nikmalarni prognozlashtirish CEDEFOP'ning umumiy Yevropa dasturi doirasida amalga oshiriladi. Ushbu prognozlarda tarmoq, kasbiy faoliyat va ta'lim darajasi bo'yicha ish o'rinlari va ko'nikmalarga bo'lgan talabning kelajakdagi tendensiyalarini tahlil qilishga

asoslangan. 2016-2017-yillar davomida asosan ish beruvchilar orasida so'rovlar o'tkazish orqali ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyoj aniqlangan. Masalan, ish beruvchilarning uchdan biri ko'nikmalar tanqisligini qayd etgan, ayniqsa, ishlab chiqarish, qurilish va transport sohalarida.

Buyuk Britaniyada mintaqaviy mehnat bozorining xususiyatlarini inobatga olib, mahalliy va soha darajasida tadqiqotlar o'tkazilgan. Bu tadqiqotlarda ish beruvchilar, ta'lim muassasalari va savdo palatalari ishtirok etgan. Shuningdek, National Institute of Economic and Social Research (NIESR) kabi tadqiqot institutlari ko'nikmalarga bo'lgan talabni prognozlashtirishda faol ishtirok etgan.

Prognozlar asosan ish o'rinlari, ko'nikmalarga bo'lgan talab va ta'lim darajasi bo'yicha ishga joylashish imkoniyatlarini aniqlashda qo'llanilgan. Masalan, 2013-2025-yillarda Buyuk Britaniyada yuqori malakali kasblar (ilm-fan, muhandislik, sog'liqni saqlash va ta'lim) uchun ishga joylashish imkoniyatlari 34% ni tashkil qilishi prognoz qilingan.

Fransiya. Fransiya ko'nikmalarni prognozlashtirish ko'p bosqichli va fragmentar tizim sifatida tavsiflanadi, unda turli manfaatdor tomonlar (davlat organlari, savdo palatalari, ish beruvchilar va tarmoq tashkilotlari) ishtirok etadi.

Davlat tomonidan besh yillik muddatga tarmoq va mintaqaviy tadqiqotlarni moliyalashtirish uchun shartnomalar tuzilib, ekspertlar tomonidan demografik o'zgarishlar, texnologik taraqqiyot va ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar tahlil qilinadi.

France Stratégie ko'nikmalarni prognozlashtirish usullari va vositalarini muvofiqlashtirish bilan shug'ullanadi, DARES (Mehnat va bandlik statistikasi vazirligi) esa milliy darajada ko'nikmalar ehtiyojini tahlil qiladi. 2015-yilda tashkil etilgan Réseau Emplois Compétences tarmog'i manfaatdor tomonlar o'rtasida hamkorlikni kuchaytirish va metodologik qo'llanmalarni ishlab chiqish bilan shug'ullanib kelmoqda.

Niderlandiya. Mehnat bozorida ijtimoiy va texnologik o'zgarishlarni tarmoqlar bo'yicha (jami 22 ta tarmoq) kuzatib borish jarayonida ishlab chiqarish texnologiyalari va uskunalarning o'zgarishini tahlil qilish orqali ko'nikmalarga bo'lgan o'zgarishlar aniqlanadi. Ushbu o'zgarishlarga muvofiq, kasbga o'qitish kurslari mazmunini zamonaviylashtirish va yangi talablarni joriy etish hamda professional ta'limning yakuniy natijalariga (ta'lim natijalariga) qo'yiladigan talablarni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqiladi. Sotsiologik usullar keng qo'llaniladi: ish beruvchilar, korxona xodimlari va kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari orasida so'rovlar o'tkaziladi. Eng zamonaviy texnologiyalar va mehnatni tashkil etish shakllaridan foydalanayotgan o'rta va yirik korxonalar rahbarlarining so'rovnomasi joriy tendensiyalarning rivojlanishi, kadrlar tanlash sohasidagi siyosat hamda mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar haqida aniq tasavvur hosil qilishga yordam beradi. Kasbiy ta'lim dasturlari mehnat mazmunidagi o'zgarishlar haqida olingan ma'lumotlarga asosan rejalashtiriladi. Kasbiy ta'lim tizimi bitiruvchilarining amaldagi bandligi va birinchi ish o'рни haqidagi so'rovlar, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar bo'yicha muhim tendensiyalarni aniqlash imkonini beradi.

Asosiy ko'nikmalar va tayanch muammolarni aniqlash usuli xodimlardan qaror

qabul qilish va tanlov qilishni talab etadigan tayanch muammolar va vaziyatlar haqida so'rovlar o'tkazishni nazarda tutadi. Ushbu tayanch muammolarni yechish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalar (umeniye) haqidagi masalalar yoritiladi, bunda asosiy ko'nikmalarning turli jihatlari tayanch nuqta sifatida olinadi.

O'zbekistondagi holat. O'zbekistonda ko'nikmalarni prognozlashtirish amaliyotga joriy etilmagan bo'lsa ham, mehnat bozorini tahlil qilish maqsadlariga ko'ra, quyidagilar tadqiqot jarayonlarining obyekti sifatida qaralgan: mehnat bozoridagi umumiy holat; mehnat bozori talabi; ish beruvchilarning professional ta'lim sifatiga qo'yayotgan malaka talablari. Ko'nikmalarga qo'yiladigan talablar O'zbekistonning yirik ish vakansiyalari saytlari (<https://vacancy.args.uz/>, <https://ishkop.uz/>) va mobil ilovalari (hh rabota) kabi ochiq manbalardan olingan ma'lumotlar asosida aniqlanadi. Ish beruvchilarning nomzodlarga qo'yayotgan talablarini tahlili natijalariga ko'ra, talablarning ko'p hollarda o'ziga xos yoki innovatsionyo'naltirilmaganligi, balki umumiy xarakterga ega ekanligini aniqlangan. Bunday tadqiqotlar malaka talablarining umumiy ro'yxatini tuzish imkoniyatini beradi, ammo bu ro'yxatdagi har bir talabni aniq ish o'rniga bog'lagan holda miqdor jihatdan baholash imkonini bermaydi. E'lonlar tahlili bo'sh ish o'rinlari soni va nomzodlarga qo'yiladigan talablarni ko'rsatadi, biroq allaqachon band etilgan (to'ldirilgan) ish o'rinlarida talab qilinadigan ko'nikmalarlar tadqiqotchilar e'tiboridan chetda qoladi.

Yuqorida keltirilgan ko'nikmalarni prognozlashning o'rganilgan xalqaro tajribalari asosida ushbu qo'llanmaning ikkinchi bobida mehnat bozorida yaqin va uzoq istiqboldagi malaka va ko'nikmalarni prognoz qilish metodologiyasi ishlab chiqilgan. Mazkur metodologiyada kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilot va korxonalarda ko'nikmalarni prognozlashning tartibi batafsil yoritilgan.



II BOB

MEHNAT BOZORIDA MALAKA VA KO'NIKMALARNI PROGNOZ QILISH TARTIBI



2.1.

Umumiy qoidalar

2.1.1. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil qilish, prognozashtirish va ular bilan bog'liq kamchiliklarni o'rganishning metodologiyasi (keyingi o'rinlarda – metodologiya deb yuritiladi) tanlanma to'plamni shakllantirish, ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojni tahlil qilish va prognozashtirish tartibi, prognoz ishi natijalari asosida istiqbolli yo'nalishlar ishlab chiqish jarayonlari bo'yicha tavsiyalarni o'z ichiga oladi.

2.1.2. Ushbu metodologiyadan foydalanishda quyidagi tushunchalarni qo'llash tavsiya etiladi:

- **metodologiya** – nazariy va amaliy faoliyatni tashkil etish hamda tuzishning asosiy tamoyillari va usullaridan tashkil topgan tizim;
- **kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil qilish, prognozashtirish va ular bilan bog'liq kamchiliklarni o'rganish** – kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalarda hamda ularning alohida bo'linmalarida ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil qilish, prognozashtirish va ommaviy, ekspert so'rovlarini o'tkazish hamda ma'lumotlarni qayta ishlash va tahlil qilishni amalga oshirish bo'yicha olib boriladigan muntazam tadqiqot ishi (keyingi o'rinlarda – prognoz ishi deb yuritiladi);
- **prognozlash ishlarining asosiy ko'rsatkichlari** — kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar, shuningdek, ularning alohida bo'linmalarida zarur ko'nikmalarga bo'lgan talabni ifodalovchi xususiyatlardan iboratdir;
- **prognozishining tamoyillari** – prognozishining subyektlari prognozishining maqsadli yo'nalishiga rioya qilishlari uchun amal qilishlari lozim bo'lgan qoidalar; prognoz ishining umumiy tamoyillari (ilmiylik, moslashuvchanlik, fikr-mulohaza, samaradorlik, tizimlilik, muvofiqlik) asosida shakllangan va prognoz ishi obyektining ishlash sharoitlari hamda xususiyatlarini imkon qadar to'liq hisobga olishga imkon beruvchi qoidalar;

- **prognoz ishlarida qo'llaniladigan vositalar** — bu prognoz jarayonida ishtirok etuvchi subyektlar tomonidan ma'lumot yig'ish va natijalar asosida hisobot tayyorlashda foydalaniladigan shakl va usullar majmuasidir.
- **talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar** – tashkilot va korxonalarda haqiqiy va istiqbolli ehtiyoj mavjud bo'lgan ko'nikmalar.

Texnik/kasbiy ko'nikmalar (hard skills):

- dasturlash;
- ma'lumotlar bazalari bilan ishlash;
- byudjetni boshqarish;
- ofis dasturlarini bilish, grafik muharrirlar bilan ishlay olish;
- biznes-tahlil;
- prognozlash;
- xorijiy tilni bilish;
- boshqa ko'nikmalar.

Universal/yumshoq ko'nikmalar (soft skills):

- muloqot qilish;
- vaqtni samarali boshqarish, tanqidiy fikrlash;
- jamoada ishlash ko'nikmasi;
- moslashuvchanlik;
- o'z-o'zini boshqarish;
- AKT ko'nikmalari;
- tadbirkorlik ko'nikmalari;
- yashil ko'nikmalar;
- boshqa ko'nikmalar.

Shuningdek, muhim, istiqbolli, yangi, noyob va boshqa turlarda bo'lishi mumkin:

- **bosh to'plam** – kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalari yig'indisi;
- **tanlanma to'plam** – prognoz ishi davomida reja asosida tuzilgan saralash va so'rovnoma ishtirok etuvchi maxsus shakllantirilgan va tanlangan tadqiqot obyektlari (tashkilot va korxona) majmuasi;
- **tadqiqot birligi** – so'rovnoma orqali talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar bo'yicha zarur ma'lumotlar jamlanuvchi tanlanma to'plam (tashkilot va korxona) elementi.

2.1.3. Prognoz ishi obyekti – kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalari/filiallari.

2.1.4. Prognoz ishi predmeti – kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar

hamda ularning alohida bo'linmalari/filiallarida talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar.

2.1.5. Prognoz ishi subyektlari – prognoz ishi vazifalarini belgilash, maqsadlarni amalga oshirish, uni o'tkazish va prognoz ishi natijalari bo'yicha tahliliy materiallarni tayyorlash vakolatiga ega bo'lgan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari.

2.1.6. Prognoz ishini o'tkazishning maqsadi kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalari/filiallarida talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar haqidagi ma'lumotlarni olish va tahlil qilishdan iborat.

2.1.7. Prognoz ishi vazifalari:

- ko'rsatkichlar bo'yicha prognoz ishi obyekti va predmeti haqida ishonchli hamda xolis ma'lumotlarni to'plash, tegishli ma'lumotlar bazasini shakllantirish;
- olingan ma'lumotlarni baholash va tizimli tahlil etish, prognoz ishi natijalari asosida tahliliy, uslubiy va strategik materiallarni tayyorlash;
- barcha manfaatdor subyektlarga prognoz ishi natijalari, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar haqidagi ma'lumotlarni belgilangan tartibda taqdim etish;
- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari mas'ulligida kasbiy standartlar va tarmoq malakalar ramkasini ishlab chiqish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

2.1.8. Prognoz ishi subyektlariga prognoz ishining o'ziga xos tamoyillariga amal qilish tavsiya etiladi:

- **maqsadlilik** – prognoz ishini aniq boshqaruv vazifalarini yechishga qaratilgan bo'lishi lozim;
- **ishonchlilik** – o'rganilayotgan hodisa, obyekt yoki tizimni eng to'liq va aniq tavsiflovchi axborot ma'lumotlari hamda prognoz ishi ko'rsatkichlari (indikatorlari) tizimidan foydalanish;
- **ishchanlik (operativlik)** – vaziyat shoshilinch qaror qabul qilishni talab qilganda, axborot yig'ish va qayta ishlash vaqtini qisqartirishga yo'naltirish;
- **tizimlilik** – ma'lum vaqt oralig'ida axborot to'plashning belgilangan intervallari bo'yicha prognoz ishini amalga oshirish;
- **komplekslilik** – rivojlanishning turli jihatlarini tavsiflovchi ko'rsatkichlar dinamikasini bir vaqtning o'zida kuzatib borish;
- **validlik** – diagnostika vositalari o'rganilayotgan hodisaning asosiy jihatlarini qamrab olishi va aynan tadqiq etilgan, kuzatilgan ko'rsatkich haqida aniq xulosalar chiqarish imkonini berishi lozim;
- **professionalizm** – ushbu tamoyil prognoz ishi faoliyatiga maxsus, kasbiy bilim va tajribaga ega bo'lgan mutaxassislarni jalb etishni nazarda tutadi;
- **rejalashtirish** – prognoz ishi faoliyatini iloji boricha aniq rejalashtirish, prognoz ishi o'tkazish bosqichlari va muddatlarini ko'rsatgan holda dasturni ishlab chiqish va tasdiqlash zarur.

2.1.9. Prognoz ishi subyektlariga quyidagi usullardan foydalanish tavsiya etiladi:

- **hujjatlarni tahlil qilish** – prognoz ishi vazifalarini hal etish maqsadida jarayonlar va hodisalarni o'rganishda hujjatlardagi matn mazmuni va raqamli ma'lumotlarni axborot manbai sifatida qo'llash usuli;
- **ommaviy so'rovnoma o'tkazish** – tadqiqot obyekti haqida keng qamrovli ma'lumot olish, shuningdek, ma'lum bir respondentlar guruhida mavjud bo'lgan tadqiqot predmeti to'g'risidagi fikrlarni aniqlash usuli;
- **ekspert so'rovi** – prognoz ishi predmeti va obyekti haqida chuqur bilimga ega bo'lgan malakali shaxslar (ekspertlar)dan ma'lumot olish usuli;
- **statistik usullar** – miqdoriy ko'rsatkichlarni olish va umumiy qonuniyatlarni aniqlash maqsadida ommaviy obyektlar va hodisalarni o'rganishning o'zaro bog'liq usullari to'plami;
- **boshqa usullar** – prognoz ishi subyektlarining qaroriga binoan qo'llaniladi.

2.1.10. Prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha ma'lumotlarni to'plash uchun prognoz ishi subyektlariga quyidagi manbalardan foydalanish tavsiya etiladi:

- tarmoq sohalari bo'yicha ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan muhim tashkilotlar haqidagi ma'lumotlar, shu jumladan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashi qamrovi doirasida investitsiya loyihalarini amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilotlar to'g'risidagi ma'lumotlar;
- tashkilotlarning yillik hisobotlari;
- Milliy statistika qo'mitasi veb-saytida iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha tegishli statistik kuzatuv natijalari;
- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashining rivojlanish strategiyasi va uni amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar rejasi;
- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalari/filiallari vakillari bo'lgan respondentlarning talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar haqidagi ma'lumotlari;
- O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi huzuridagi tuman va shahar kambag'allikni qisqartirish va bandlik boshqarmasi tomonidan taqdim etilgan ma'lumotlar asosida, mintaqaviy mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan kasblar va ko'nikmalar bo'yicha mavjud bo'sh ish o'rinlarining haqiqiy soni to'g'risidagi ma'lumot;
- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalari xodimlaridan iborat ekspertlarning yangi va noyob kasblar va ko'nikmalar mazmuni, shuningdek, kelajak kasblari va ko'nikmalari haqidagi ma'lumotlar;
- boshqa manbalar – prognoz ishi subyektlari qaroriga ko'ra.



2.2.

Prognoz ishining o'tkazilish tartibi

2.2.1. Prognoz ishi kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilot va korxonalarda ommaviy so'rovnoma o'tkazish shaklida o'tkaziladi. So'rovnoma respondentlarning quyidagi uchta asosiy guruhi orasida o'tkaziladi:

- ish beruvchilar (tashkilot rahbarlari, shu jumladan inson resurslarini boshqarish bo'yicha tarkibiy bo'linmalar rahbarlari);
- tashkilotlarning asosiy ishlab chiqarish xodimlari;
- ekspert vakillari (soha mutaxassislari).

2.2.2. Prognoz ishi kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida uch bosqichda olib boriladi: tashkiliy, amaliy va tahliliy. Tarmoq kengashlari qamrovi doirasida olib borilgan prognozdan respublika darajasidagi prognoz ishini olib borishda foydalanish mumkin.

2.2.3. Ta'lim sifatini ta'minlash milliy agentligi huzuridagi Milliy malaka tizimini rivojlantirish instituti (keyingi o'rinlarda – regulyator deb yuritiladi) prognoz ishini ilmiy-uslubiy, axborot-tahliliy jihatdan qo'llab-quvvatlovchi prognoz ishi regulyatori hisoblanadi.

2.2.4. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida prognoz ishini operator bilan hamkorlikda, prognoz ishi subyektlari yoki ular tomonidan vakolat berilgan tashkilotlar olib boradi. Bu tashkilotlar o'z vakolatiga ko'ra prognoz ishining maqsad va vazifalarini amalga oshirish, olib borish hamda prognoz ishi natijalari bo'yicha tahliliy materiallarni tayyorlash bilan shug'ullanadi.

2.2.5. Prognoz ishi ushbu metodologiyaning 1.2. bandida keltirilgan ko'nikma nomlari bo'yicha hamda so'rovnoma davomida respondentlar tomonidan taklif etilgan ko'nikma nomlari bo'yicha olib boriladi. Bunda joriy hamda istiqbolda talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni saralash va so'rovnoma davomida metodologiyada keltirilgan ko'nikmalar bilan cheklanmaslik tavsiya etiladi. Prognoz ishi ko'nikmalarning quyidagi talab ko'rsatkichlari asosida amalga oshiriladi:

- ko'nikma ko'rsatilgan vakansiyalar soni – bo'sh ish o'rinlarida (rasmiy axborot manbalarida va <https://tashkent.hh.uz/>, <https://ishkop.uz/>, <https://vacancy.argos.uz/> kabi saytlarda) ko'nikma qanchalik ko'p uchrasa, unga bo'lgan talab shunchalik yuqori bo'ladi;
- eslatib o'tishlar sonining o'sish sur'ati – ommabop bo'lmagan ko'nikmaning birdaniga ommalashishi tez orada istiqbolli ekanligidan darak beradi;
- ish haqi oraligi (diapazon) – muayyan ko'nikma uchun yuqori maoshlar ko'nikmaning ish beruvchilar uchun muhimligini ko'rsatadi;
- talab yuqoriga kasblarga qo'yiladigan talablarda ko'nikmaning mavjudligi – ko'nikma tez rivojlanayotgan yoki tanqis kasblarda zarur bo'lsa, ish beruvchilar orasida qimmatli va ahamiyatli hisoblanadi;

- qo'llanish doirasining kengligi — bu ko'nikmaning universalligi, ya'ni uni turli sohalar va lavozimlarda amaliy jihatdan qo'llash imkoniyati mavjudligi bilan xarakterlanadi.
- tashkilot va korxonalarning ko'nikmani egallashga sarflayotgan mablag'lari – tashkilot va korxonalar korporativ ta'limga¹ xarajat qilganda mazkur ko'nikmaga talab borligini ko'rsatadi.

2.2.6. Prognoz ishi ko'rsatkichlarining mazmuni va miqdori operator hamda prognoz ishi subyektlarining o'zaro kelishuviga ko'ra o'zgartirilishi, to'ldirilishi yoki tuzatilishi mumkin. Prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha ma'lumotlar yig'ish prognoz ishi vositalaridan foydalangan holda amalga oshiriladi.

2.2.7. Regulyator prognoz ishi olib borilishida quyidagi funksiyalarni bajaradi:

- ushbu metodologiyaga muvofiq prognoz ishi subyektlarining faoliyatini muvofiqlashtiradi;
- prognoz ishi olib borilishini axborot bilan ta'minlaydi va uning subyektlariga uslubiy yordam ko'rsatadi;
- prognoz ishi ko'rsatkichlari va tegishli vositalarni ishlab chiqadi, kelishadi hamda prognoz ishi subyektlariga taqdim etadi;
- ommaviy so'rovnoma o'tkazish uchun anketalarni ishlab chiqish va axborot-tahlil platformasiga joylashtirish ishlarini amalga oshiradi;
- ommaviy so'rovnoma o'tkazilayotganda respondentlar tomonidan anketalarni to'ldirish jarayonini nazorat qiluvchi prognoz ishi subyektlari uchun shaxsiy kabinetlar yaratadi;
- ommaviy so'rovnoma o'tkazishning axborot-tahlil platformasi va prognoz ishi subyektlari – moderatorlarning shaxsiy kabinetlarini boshqaradi;
- o'tkazilgan so'rovnoma natijalarini jamlaydi va prognoz ishi subyektlariga taqdim etadi;
- prognoz ishi natijalari bo'yicha prognoz ishi subyektlari tomonidan taqdim etilgan hisobotlar asosida axborot, tahliliy va uslubiy materiallarni tayyorlaydi.

2.8. Prognoz ishi subyektlari prognoz ishi olib borilishi jarayonida quyidagi vazifalarni bajaradi:

- regulyator tomonidan taqdim etilgan ko'rsatkichlar va prognoz ishi vositalarini muhokama qilish, tuzatish kiritish hamda kelishishda ishtirok etadi;
- tanlash va tadqiqot birliklarining tanlanma to'plamini shakllantirish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlar so'rashni amalga oshiradi;
- tanlanma to'plamning tanlash va tadqiqot birliklarini tuzatish va kelishish maqsadida hujjatlarni tahlil qiladi;
- ushbu metodologiyaga muvofiq tanlash va tadqiqot birliklarining tanlanma to'plamini shakllantiradi;
- ommaviy axborot vositalarida prognoz ishi olib borilishi haqida xabar

1. Korporativ ta'lim – kompaniya o'z xodimlari uchun tashkil etadigan ta'lim.

beradi;

- ommaviy va ekspert so'rovnomalarni tashkil qiladi, prognoz ishi subyekting shaxsiy kabinetida respondentlar tomonidan anketalarni to'ldirish jarayonini nazorat qiladi;
- olingan ma'lumotlarni tahlil qiladi, yakuniy tahliliy hisobot va prognoz ishi natijalari bo'yicha boshqa materiallarni tayyorlaydi;
- prognoz ishi natijalari asosida prognoz ishlab chiqadi, kelishadi, hamda prognoz bo'yicha amalga oshiriladigan istiqbolli-strategigik ishlarda ishtirok etadi.

2.9. Prognoz ishi subyektlari tomonidan prognoz ishining birinchi – tashkiliy bosqichini o'tkazish quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirishni o'z ichiga oladi:

- tarmoq sohalari bo'yicha ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan muhim tashkilotlar, shu jumladan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashi qamrovi doirasida investitsiya loyihalarini amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilotlarga, ularni tanlov majmuasiga kiritish maqsadida tegishli xatlarini tayyorlash va yuborish;
- tanlanma to'plamni shakllantirish maqsadida kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashi qamrovi doirasidagi yirik, o'rta va kichik tashkilotlar haqidagi statistik ma'lumotlarni to'plash bo'yicha xatlarni tayyorlash hamda ularni O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasiga yuborish;
- tanlanma to'plamni shakllantirishda foydalaniladigan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari faoliyatiga doir hujjatlar, jumladan: tarmoqning rivojlanish strategiyasi va uni amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar rejasi, investitsiyaviy rivojlanish rejasi va strategiyasi, shuningdek, tarmoq kengashi doirasida amalga oshirilayotgan va amalga oshirilishi rejalashtirilgan investitsiyaviy hamda infratuzilmaviy loyihalar ro'yxatini (keyingi o'rinlarda – rivojlanish hujjatlari deb yuritiladi) to'plash va tahlil qilish;
- mazkur metodologiyaga muvofiq tanlanma to'plam loyihasini shakllantirish, shakllantirilgan tanlanma to'plam loyihasini rivojlanish hujjatlari mazmuni tahlili bilan solishtirish, zarur hollarda tanlanma to'plam loyihasiga tegishli tuzatishlar kiritish;
- prognoz ishi ko'rsatkichlarini va tegishli prognoz ishi vositalarini regulyator bilan ko'rib chiqish, muhokama qilish, tuzatish kiritish va kelishish, shuningdek, ommaviy so'rovnomalar o'tkazish uchun axborot-tahliliy platformada moderator shaxsiy kabinetining ishlashini va operator tomonidan dasturlashtirilgan anketani sinovdan o'tkazish.

2.2.10. Prognoz ishining ikkinchi – amaliy bosqichi prognoz ishi subyektlari tomonidan quyidagi tadbirlarni amalga oshirish bo'yicha olib boriladi:

- tadqiqot birliklarining (tashkilotlar) prognoz ishida ishtirok etishini ta'minlash, respondentlarning taxminiy javob foizini (tavsiya etilgan qiymat 15-20 foiz) hisobga olgan holda ommaviy so'rovnomada ishtirok etishga

taklifnoma – xatlarning rejali tarqatilishini shakllantirish, so'rovnoma o'tkazish to'g'risidagi ma'lumotlarni ommaviy axborot vositalarida joylashtirish;

- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida ommaviy so'rovnomada ishtirok etayotgan tashkilotlarni (tanlanma to'plam tadqiqot birliklarini) ifodalovchi respondentlarga telefon va elektron aloqa vositalari orqali maslahat yordamini ko'rsatish, operatorning axborot-tahlil platformasidagi prognoz ishi subyekting shaxsiy kabinetida respondentlar tomonidan so'rovnomalarni to'ldirish jarayonini nazorat qilish;
- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilotlarni (tanlanma to'plam tadqiqot birliklarini) ifodalovchi respondentlarning ommaviy so'rovnoma natijalari asosida olingan prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha operator taqdim etgan ma'lumotlarni qayta ishlash va tahlil etish;
- prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha olingan ma'lumotlarni kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari rivojlanish hujjatlari mazmuni tahlili va O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi huzuridagi tuman va shahar kambag'allikni qisqartirish va bandlik boshqarmalarining hududiy mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan kasblar hamda ko'nikmalar bo'yicha haqidagi tezkor ma'lumotlari bilan taqqoslash;
- regulyator tomonidan taqdim etilgan prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha dastlabki tahlilni amalga oshirish, prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha ommaviy so'rovnoma natijalariga asosan xulosalarni tayyorlash, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatini (ro'yxatlarini) aniqlash;
- talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatini (ro'yxatlarini) aniqlash maqsadida fokus-guruhlar, suhbatlar o'tkazish va anketalarni to'ldirish orqali ekspert so'rovlarini amalga oshirish (6 ilova).

2.2.11. Prognoz ishi subyektlari tomonidan prognoz ishining uchinchi – tahliliy bosqichini o'tkazish quyidagi tadbirlarni amalga oshirish bo'yicha olib boriladi:

- prognoz ishi ko'rsatkichlari bo'yicha ommaviy so'rovnoma natijalarining dastlabki tahlili va xulosalari asosida, shuningdek, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatini (ro'yxatlarini) aniqlash, tashkilot xodimlari faoliyati mazmunidagi istiqbolli o'zgarishlar, ularning asosiy vazifalari va kelajak ko'nikmalari bo'yicha o'tkazilgan ekspert so'rovnomasi natijalariga asoslanib, prognoz ishi bo'yicha yakuniy tahliliy hisobotni (keyingi o'rinlarda – yakuniy tahliliy hisobot deb yuritiladi) tayyorlash;
- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilotlarda yuqori malakali va kelajak ko'nikmalariga ega bo'lgan mutaxassislar tayyorlash bo'yicha taklif va tavsiyalarni kelishish hamda to'plash maqsadida yakuniy tahliliy hisobot va talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatini (ro'yxatlari) yirik ish beruvchilar va kasbiy uyushmalarga taqdim etiladi;

- kelishilgan yakuniy tahliliy hisobot, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatini (ro'yxatlari) hamda tayyorlangan taklif va tavsiyalarni kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha respublika kengashiga yuborish;
- barcha manfaatdor tomonlarni yakuniy tahliliy hisobot hamda talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxati (ro'yxatlari) mazmuni haqida, shuningdek, prognoz ishi natijalari asosida tayyorlangan tahliliy, uslubiy materiallar va istiqbolli-strategik ishlar to'g'risida xabardor qilish.

2.2.12. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida prognoz ishi olib borilishi tadbirlari va ularni moliyalashtirish tegishli davlat dasturiga yoki tarmoq kengashlari loyihasiga kiritilishi mumkin.



2.3. Tanlanma to'plamni shakllantirish

2.3.1. Tanlanma to'plam doirasida saralash birligi va tadqiqot obyekti sifatida O'zbekiston Respublikasi hududida joylashgan, mulkchilik shaklidan qat'i nazar, O'zbekiston Respublikasi iqtisodiy faoliyat turlari tasniflagichi (keyingi o'rinlarda – IFUT) bo'limlariga muvofiq tegishli iqtisodiy faoliyat yurituvchi tashkilot va korxonalarda hamda ularning alohida bo'linmalari olinadi.

2.3.2. Tanlab olishning asosini tugatilgan tashkilotlar, bankrotlik bosqichidagi korxonalar hamda so'rovnoma o'tkazilishidan oldingi so'nggi yil faoliyati davomida hisobotda xodimlar sonini nol deb ko'rsatgan tashkilotlar chiqarib tashlangan holda, bosh to'plam tarkibi tashkil etadi.

2.3.3. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi korxona va tashkilotlarning to'liq ro'yxati mavjud bo'lganda, tanlanma to'plamni tuzish uchun qatlamlarda tadqiqot birliklarini takrorlanmaydigan tasodifiy tanlash orqali stratifikatsiyalangan (tabaqalashtirilgan) tanlanma uslubiyatidan foydalanish tavsiya etiladi. Bunday ro'yxat mavjud bo'lmaganda esa, talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni o'rganish doirasida tanlanma to'plamni shakllantirishda kvotali tanlanma usulidan foydalanish maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Tadqiqot birliklarini tanlash uchun kombinatsiyalangan usul taklif etiladi: umumiy kuzatuvni tanlanma kuzatuv bilan uyg'unlashtirish. Xodimlarning o'rtacha ro'yxatdagi soni eng ko'p bo'lgan tashkilotlar; ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega tashkilotlar, shu jumladan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasi investitsiya loyihalarini amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilotlar to'liq tekshiriladi.

2.3.4. Tanlanma to'plamni shakllantirish quyidagi bosqichlardan iborat:

- tanlanma to'plamning umumiy hajmini belgilash;
- belgilarni (qatlamlar/kvotalar) tanlash va bosh to'plamdagi har bir kvota guruhining soni bo'yicha statistik ma'lumotlarni olish;

- so'rovnomada ishtirok etuvchi korxonalarni belgilar (qatlamlar/kvotalar) bo'yicha taqsimlash.

2.3.5. Tashkilotlarning stratifikatsiyalangan (tabaqalashtirilgan) tanlanmasi hajmi 1.1-formula asosida aniqlanadi (1 ilova). Kvotali tanlanmaning umumiy hajmini aniqlash uchun aniq matematik formulalar mavjud emas. Bosh to'plam hajmi 5000 ta korxonadan ortiq bo'lgan ommaviy so'rovnomalarda, tavsiya etiladigan tanlanma hajmi bosh to'plam hajmining 10 foizini tashkil etadi, ammo 2000-2500 respondentdan oshmasligi kerak. Ruxsat etilgan eng kam hajm 300 ta tashkilotni tashkil etadi.

2.3.6. Tanlanma to'plamni tuzishda asosiy identifikatsiya belgisi (qatlam/kvota) sifatida tashkilotning iqtisodiy faoliyat turi – bo'lim/guruh/sinf qabul qilinadi. Bu belgi bo'yicha tanlanma to'plam bosh to'plam xususiyatlariga mos kelishi lozim. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida tegishli iqtisodiy faoliyat turidagi tashkilotlar mavjud bo'lganda, IFUT-2 bo'limlari asosida 21 ta qatlam/kvota belgilanadi (1 jadval). Zarurat tug'ilganda, tashkilotning iqtisodiy faoliyat turlari – bo'lim/guruh/sinf boshqa guruhlariga birlashtirilishi yoki taqsimlanishi mumkin. Guruhlash namunasi 2 jadvalda keltirilgan.

Tanlanma to'plamning ikkinchi identifikatsiya belgisi (qatlam/kvota) sifatida o'tgan kalendar yildagi xodimlarning o'rtacha ro'yxat soniga ko'ra tashkilot turini qo'llash maqsadga muvofiqdir. Har ikkala belgini (qatlam/kvota) bir vaqtning o'zida qo'llash tanlanmaning representativligini oshirish va iqtisodiy faoliyatning alohida turlari bo'yicha tashkilotlarda talab etiluvchi ko'nikmalariga bo'lgan ehtiyojlarini aniqroq belgilash imkonini beradi.

2.3.7. Tanlanma to'plamni tuzishda identifikatsiya belgilarining (qatlam/kvotalar) taqsimlanishi haqidagi axborotning asosiy manbalari quyidagilardir:

- Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari, statistik to'plamlar, ma'lumotnomalar, yilnomalar;
- Mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlarining veb-saytlari;
- O'zbekiston Respublikasi qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi;
- ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish hujjatlari, jumladan tizim tashkil etuvchi korxonalar ro'yxati, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish strategiyasi va uni amalga oshirish bo'yicha tadbirlar yo'l-xaritasi, investitsiya strategiyasi, investitsiyaviy rivojlanish rejasi, tarmoq kengashida amalga oshirilayotgan va amalga oshirilishi rejalashtirilgan investitsiyaviy va infratuzilmaviy loyihalar ro'yxati;
- o'xshash mavzular bo'yicha tadqiqot natijalari;
- ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega tashkilotlar, shu jumladan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi investitsiya loyihalarini amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilotlar to'g'risida tegishli soha bo'yicha mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlariga yuborilgan so'rov xatlari.

2.3.8. Tashkilotlar tanlanmasi hajmini belgilar bo'yicha taqsimlash (1.4) formulaga asosan hisob-kitob yo'li bilan amalga oshiriladi (1 ilova). Tashkilotlarning

tanlanma to'plamini shakllantirish iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha IFUT 2 bo'limlariga muvofiq, har bir turdagi tashkilotlar uchun belgilangan tanlanma hajmidan kelib chiqqan holda o'tkaziladi (3 ilova). Tashkilotlar soni va ularning identifikatsiya belgilarini (qatlam/kvota) bo'yicha taqsimlanishi to'g'risidagi rasmiy statistik ma'lumotlar tashkilotlarning davlat ro'yxatidan o'tkazishga oid ma'lumotlar asosida shakllantiriladi. Shu bilan birga, tanlanma hajmining belgilar (qatlam/kvota) bo'yicha taqsimlanishi zaruratga ko'ra qo'shimcha axborot manbalari asosida aniqlashtirilishi mumkin.

2.3.9. Stratifikatsiyalangan (tabaqalashtirilgan) tanlanmadan foydalanilganda tadqiqot birliklarini tanlash to'liq tekshirish va tasodifiy takrorlanmas tanlashni uyg'unlashtirish asosida amalga oshiriladi. Tashkilotlar majmuasidan ushbu metodologiyaning 2.3.3-bandiga muvofiq tashkilotlar to'liq tekshiriladi. Qolgan tadqiqot birliklaridan (tashkilotlardan) tasodifiy takrorlanmaydigan tanlash orqali IFUT 2 bo'limlari bo'yicha ushbu turdagi tashkilotlar uchun belgilangan namuna hajmiga to'g'ri keladigan tashkilotlar ro'yxati tuziladi.

Kvotalangan tanlanma to'plamda tadqiqot birliklarini tanlash ham qo'shma usulda amalga oshiriladi: to'liq tekshirish va tasodifiy tanlashni uyg'unlashtirish orqali. Ushbu metodologiyaning 2.3.3-bandida ko'rsatilgan tashkilotlar to'liq tekshiriladi. Tanlanma to'plamning zarur hajmiga erishish uchun tadqiqotning boshqa birliklarini jalb qilish respondentlar ro'yxatlarini tuzish va ommaviy so'rovnomada ishtirok etish uchun axborot xatlari, taklif xatlarini respondentlarning taxminiy javob berish foizini (tavsiya etilgan ko'rsatkich – 10-15%) hisobga olgan holda rejali ravishda yuborish orqali ta'minlanadi. Bundan tashqari, so'rovnoma o'tkazilishi haqidagi ma'lumot ommaviy axborot vositalarida va boshqa joylarda e'lon qilinadi.

Tadqiqot birliklari (tashkilotlar) ro'yxatini quyidagi parametrlar bo'yicha tuzish tavsiya etiladi:

- tashkilot nomi,
- tashkilotning STIR raqami,
- asosiy iqtisodiy faoliyat turi (IFUT 2 bo'yicha),
- xodimlar o'rtacha soni,
- tashkilot joylashgan manzil,
- tashkilot elektron pochta manzili,
- qabulxona ma'lumotlari (F.I.O., telefon raqam),
- inson resurslarini boshqarish bo'limi ma'lumotlari (F.I.O., telefon raqam).

Ijtimoiy va iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lgan tashkilotlar, shu jumladan kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi investitsiya loyihalarini amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilotlar haqida mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlariga yuborilishi tavsiya etilgan so'rov xati namunasi 4 ilovada taqdim etilgan.



2.4.

Tadqiqot natijalarini tahlil qilish

2.4.1. Ma'lumotlarni to'plash natijalariga ko'ra, tanlanma to'plam sifat nazoratini ta'minlash va so'rovnomalarni saralashning standart tartib-qoidalariga bo'ysundiriladi. Umumiy va tanlanma to'plamlar parametrlari taqqoslanadi, ularning farqlanish darajasi aniqlanadi, o'zgarishlar sabablari o'rganiladi. Shuningdek, aniqlangan nomuvofiqliklarni bartaraf etish usullari ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi.

2.4.2. Ma'lumotlarning dastlabki tahlili quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- keskin ajralib turuvchi va tushirib qoldirilgan javoblarni qayta ishlash, javoblarni mantiqiy jihatdan tekshirish;
- tanlanma to'plamning bosh to'plamga nisbatan o'zgarishini (og'ish) aniqlash;
- tanlanma to'plamni o'zgartirish (takroriy tanlanma yoki kattaroq hajmdagi tanlanmani shakllantirish);
- tanlanma to'plam belgilari (kvotalari) taqsimotini tuzatish, shu jumladan ma'lumotlarni salmog'i bo'yicha baholash, ya'ni respondentlarning boshqa javoblariga nisbatan javoblarning ahamiyatini aks ettiruvchi salmoq koeffitsiyentini belgilash;
- yagona ro'yxat shakllantirilishi uchun ko'nikmalarining nomlariga o'zgartirishlar kiritish;
- ochiq va yarim ochiq savollar uchun kodlar va kodlash blankasini tayyorlash.

Ma'lumotlarning dastlabki tahlil bosqichlari haqidagi batafsil ma'lumot 5 ilovada keltirilgan.

2.4.3. Rejalashtirilgan va haqiqiy (sifat nazorati va so'rovnomalarni saralashdan so'ng) tanlanmalarning hajmi va tuzilishi o'rtasidagi muvofiqlik ta'minlanganidan so'ng, ma'lumotlar to'plamining keyingi tahlili quyidagilarni o'z ichiga olishi lozim:

- so'rovnomaning barcha savollari bo'yicha mutlaq va nisbiy ko'rsatkichlarda chiziqli chastota taqsimotlarni yaratish;
- respondentlarning har bir guruhi uchun mutloq va nisbiy miqdorlarda o'zaro bog'liqlik jadvalarini tuzish;
- zarur guruhlararo taqqoslashlarni amalga oshirish;
- har bir so'rovnomadagi ochiq savollar mazmunini umumlashtirish (ma'no jihatdan toifalar bo'yicha bir xil turdagi javob variantlarini guruhlash).

2.4.4. Tadqiqot natijalari tahliliy hisobot shaklida taqdim etiladi. Ushbu hisobot quyidagilarni o'z ichiga olishi lozim:

- tanlanma to'plam haqidagi ma'lumotlar;
- umumiy va respondentlar guruhlari kesimida har bir so'rovnoma savollarining chiziqli, chastotali taqsimlanishi tavsifi ko'rinishidagi

statistik ma'lumotlar; umumiy va respondentlar guruhlar kesimida ma'lumotlarning grafik ifodasi; respondentlarning barcha guruhlar bo'yicha har bir so'rovnomaning mazmunli savollarining o'zaro bog'liqlik jadvallari;

- kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida ko'nikmalarga bo'lgan haqiqiy ehtiyoj darajasi to'g'risidagi umumlashtirilgan ma'lumot:
 - ko'nikma ko'rsatilgan vakansiyalar soni;
 - qayd etishlar sonining o'sish sur'ati;
 - ish haqi oralig'i (diapazon);
 - talab yuqoriga kasblarga qo'yiladigan talablarda ko'nikmaning mavjudligi;
 - qo'llanish doirasining kengligi (har tomonlamaligi);
 - tashkilot va korxonalarining ko'nikmani egallashga sarflayotgan mablag'lari.
- tadqiqot natijalarining ishonchliligini baholash;
- belgilangan maqsadlarga erishish nuqtayi nazaridan olingan natijalarni tahlil qilish, tadqiqotning tashkiliy tizimini baholash, yuzaga kelgan qiyinchiliklar va xatolarni ko'rib chiqish, keyingi tadqiqotlar o'tkazish bo'yicha tavsiyalar berish;
- har bir so'rovnomadagi savollarning respondent turlari bo'yicha chiziqli chastota taqsimoti jadvallari bilan tahliliy hisobotga ilovalar;
- o'tkazilgan tadqiqot yakunlari bo'yicha to'ldirilgan elektron so'rovnomalarning yakuniy to'plamini o'z ichiga olgan SPSS yoki Microsoft Excel formatidagi elektron ma'lumotlar bazalari.



2.5.

Prognoz ishi natijalaridan foydalanish yo'nalishlari

2.5.1. Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yuritayotgan tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalaridagi talab yuqori ko'nikmalar haqidagi prognoz ishi orqali olingan batafsil ma'lumotlar, tarmoq darajasida quyidagi yo'nalishlarda foydalanish imkonini beradi:

- tarmoqda amalga oshirilayotgan asosiy professional, kasbga o'qitish dasturlarini yangilash va kasbga yo'naltirish ishlarini olib borish uchun mehnat bozorida talab yuqori bo'lgan, shu jumladan yangi va istiqbolli ko'nikmalar ro'yxatini belgilash;
- ta'lim tashkilotlariga ta'lim va kasbga o'qitish dasturlari bo'yicha, shu jumladan professional rivojlanishni ham o'z ichiga olgan holda, xizmatlar ko'rsatish uchun ta'sischi topshiriqlarini shakllantirish;

- iqtisodiy rivojlanishning ustuvor yo'nalishlarini va tarmoqda rivojlanish strategiyasini amalga oshirish, investitsiya muhitini yaxshilash, sanoatda o'sishni ta'minlash, mehnat unumdorligini oshirish;
- ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan muhim tashkilotlarning, kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi, shu jumladan, tarmoqda investitsiya loyihalarini amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilot va korxonalarning ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojini qondirish.

2.5.2. Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarning ro'yxati (ro'yxatlari), tashkilotlar xodimlari faoliyati mazmunidagi istiqbolli o'zgarishlar, ularning asosiy vazifalari, yangi ko'nikmalar bo'yicha bajariladigan mehnat vazifasi va funksiyasi turlari, shuningdek, ommaviy, muhim va taqchil ko'nikmalar haqidagi axborot va tahliliy materiallar tarmoq qamrovi darajasida prognoz ishi natijalaridan quyidagi yo'nalishlarda foydalanish imkonini beradi:

- manfaatdor tomonlar uchun kasbiy va ta'lim standartlarini, natijaga yo'naltiradigan ta'lim dasturlarini ishlab chiqish bo'yicha takliflarni shakllantirish;
- kasbiy ta'lim mutaxassisliklari va kasblar ro'yxatini, oliy ta'lim yo'nalishlari ro'yxatini, shuningdek mashg'ulotlar (kasblar) ro'yxatini yangilash va to'ldirish bo'yicha takliflar tayyorlash.



ILOVALAR



Tanlanma to'plamni hisoblash formulasi

Tashkilotlarning har bir turi uchun to'plam hajmi (n) formulasi, belgi (ko'rsatkich) ulushini hisoblash formulasiga asoslanib aniqlanadi:

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

bunda:

N – bosh to'plam hajmi, ya'ni tegishli turdagi va iqtisodiy faoliyat turiga mansub korxonalarning umumiy soni;

σ^2 – belgi ulushining dispersiyasi (0,25);

t – tanlanma chegaraviy xatosini aniqlash ehtimolligiga mos keluvchi ishonch koeffitsiyenti (1,96);

Δ – tanlama kuzatishning maksimal xatosi (0,05).

Bosh to'plamda belgining ulushi haqida ma'lumot bo'lmaganda, tanlanmaning zaruriy hajmini aniqlashda uning qiymati 0,5 ga teng deb qabul qilinadi; ulush uchun dispersiyaning maksimal qiymatini ta'minlash maqsadida esa 0,25 ga teng deb olinadi.

Ishonch koeffitsiyenti t ni ekspert yo'li bilan aniqlash uchun tanlanma kuzatish natijalarini bosh to'plamga tarqatish ehtimolligi $P(t)$ qiymati belgilanadi. Zaruriy tanlanma hajmini hisoblashda, milliy va xalqaro amaliyotda eng ko'p qo'llanadigan ehtimollik darajasi $P(t) = 95\%$ deb qabul qilinadi. Ushbu ehtimollik darajasiga mos ravishda ishonch koeffitsiyenti $t = 1,96$ ni tashkil etadi.

Tanlanma kuzatishning maksimal xatosi Δ ekspertlar tomonidan tanlanma tekshiruvini o'tkazishga tayyorgarlik bosqichida belgilanadi. Tanlanmaning maksimal xatosi qiymatini 0,05 (5 %) darajasida belgilash maqsadga muvofiq hisoblanadi.

Matematik o'zgartirishlar yordamida (1.1) formulani quyidagi ko'rinishga keltirish mumkin:

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

bunda:

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

Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovidagi tashkilotlarning har bir turi doirasida tanlanma to'plami hajmini IFUT 2 bo'limlari bo'yicha taqsimlash hisob-kitob yo'li bilan amalga oshiriladi:

$$n_{ij} = n_j \times \frac{N_{ij}}{N_j} \quad (1.4)$$

bunda, n_{ij} – IFUT 2 bo'yicha i -sinf faoliyat turlariga mansub tashkilotlarning tanlov hajmi ($i = 1, 2, \dots, 21$) j -turdagi korxonalar uchun ($j = 1, 2$);

n_j – j -turdagi tashkilotlar uchun tanlanma hajmi;

N_{ik} – IFUT 2 bo'yicha faoliyat turlarining i -sinf tashkilotlari ($i = 1, 2, \dots, 21$) bosh to'plami (tanlov asosi) hajmi j -turdagi korxonalar uchun ($j = 1, 2$);

N_j – j -turdagi tashkilotlar uchun bosh to'plam (tanlov asosi) hajmi.



Tanlanma to'plamni shakllantirishda foydalaniladigan iqtisodiy faoliyat turlari ro'yxati

1 jadval. IFUT-2 bo'limlari

IFUT-2 seksiyalari	IFUT-2 bo'limlar kodlari	IFUT-2 bo'yicha nomlanishi
A	01-03	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi
B	05-09	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash
C	10-33	Ishlab chiqaradigan sanoat
D	35	Elektr, gaz, bug' bilan ta'minlash va havoni konditsiyalash
E	36-39	Suv bilan ta'minlash; kanalizatsiya tizimi, chiqindilarni yig'ish va utilizatsiya qilish
F	41-43	Qurilish
G	45-47	Ulgurji va chakana savdo; motorli transport vositalari va mototsikllarni ta'mirlash
H	49-53	Tashish va saqlash
I	55,56	Yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar
J	58-63	Axborot va aloqa
K	64-66	Moliyaviy va sug'urta faoliyati
L	68	Ko'chmas mulk bilan operatsiyalar
M	69-75	Professional, ilmiy va texnik faoliyat
N	77-82	Boshqarish bo'yicha faoliyat va yordamchi xizmatlar ko'rsatish
O	84	Davlat boshqaruvi va mudofaa; majburiy ijtimoiy ta'minot
P	85	Ta'lim
Q	86-88	Sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish
R	90-93	San'at, ko'ngil ochish va dam olish
S	94-96	Boshqa turdagi xizmatlar ko'rsatish
T	97, 98	Uy xizmatchilari yollovchi va o'z iste'moli uchun tovarlar va xizmatlar ishlab chiqaruvchi uy xo'jaliklari faoliyati
U	99	Eksterritorial tashkilotlar faoliyati

2 jadval. IFUT-2 bo'limlari klasterlari

Klaster	IFUT-2 bo'limlar kodlari	IFUT-2 seksiyalari
1	01–03	A. Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi
2	05–09 10–33 35 36–39 41–43	B. Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash C. Ishlab chiqaradigan sanoat D. Elektr, gaz, bug' bilan ta'minlash va havoni konditsiyalash E. Suv bilan ta'minlash; kanalizatsiya tizimi, chiqindilarni yig'ish va utilizatsiya qilish F. Qurilish
3	45–47 55, 56 94–96 97, 98	G. Ulgurji va chakana savdo; motorli transport vositalari va mototsikllarni ta'mirlash I. Yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar S. Boshqa turdagi xizmatlar ko'rsatish T. Uy xizmatchilari yollovchi va o'z iste'moli uchun tovarlar va xizmatlar ishlab chiqaruvchi uy xo'jaliklari faoliyati
4	49–53 58–63 99	H. Tashish va saqlash J. Axborot va aloqa U. Eksterritorial tashkilotlar faoliyati
5	64–66 68 77–82 84	K. Moliyaviy va sug'urta faoliyati L. Ko'chmas mulk bilan operatsiyalar N. Boshqarish bo'yicha faoliyat va yordamchi xizmatlar ko'rsatish O. Davlat boshqaruvi va mudofaa; majburiy ijtimoiy ta'minot
6	69–75 85 86–88 90–93	M. Professional, ilmiy va texnik faoliyat P. Ta'lim Q. Sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish R. San'at, ko'ngil ochish va dam olish



IFUT 2 ga muvofiq iqtisodiy faoliyat turlari va kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi korxona turlari bo'yicha tanlanma hajmlarining taqsimlanishi

3 jadval. IFUT 2 ga muvofiq iqtisodiy faoliyat turlari va kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilot turlari bo'yicha rasmiy statistik ma'lumotlarga asosan bosh to'plam taqsimlanishi (mutlaq qiymatlarda)

IFUT 2 seksiyasi	Umumiy soni	Shundan:			
		mikrotashkilotlar	kichik tashkilotlar	o'rta tashkilotlar	yirik tashkilotlar
A. Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi tashkilotlar soni	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi mikrokorxonalar soni	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi kichik korxonalar soni	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi o'rta korxonalar soni	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi yirik korxonalar soni
B. Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi tashkilotlar soni	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi mikrokorxonalar soni	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi kichik korxonalar soni	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi o'rta korxonalar soni	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi yirik korxonalar soni
...					

5 jadval. IFUT 2 ga muvofiq iqtisodiy faoliyat turlari va kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilot turlari bo'yicha tanlanma to'plam umumiy hajmining taqsimlanishi (mutlaq qiymatlarda)

IFUT 2 seksiya Jami	Tashkilot turi				Jami
	Mikrokorxonalar	Kichik korxonalar	O'rta hajmli korxonalar	Yirik korxonalar	
A. Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	(Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarida faoliyat yurituvchi mikrokorxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	(Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarida faoliyat yurituvchi kichik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	(Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarida faoliyat yurituvchi o'rta hajmli korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	(Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarida faoliyat yurituvchi yirik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	
B. Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash	(Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarida faoliyat yurituvchi mikrokorxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	(Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarida faoliyat yurituvchi kichik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	(Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarida faoliyat yurituvchi o'rta hajmli korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	(Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarida faoliyat yurituvchi yirik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi) x (tanlanma to'planning umumiy hajmi)	
...					

4 jadval. IFUT 2 ga muvofiq iqtisodiy faoliyat turlari va kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi tashkilot turlari bo'yicha bosh to'plam taqsimlanishi (nisbiy qiymatlarda)

IFUT 2 seksiya	Ulushi, % da	Shundan ulushi:		
		mikrotashkilotlar	kichik tashkilotlar	o'rta tashkilotlar
A. Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi tashkilotlarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi mikrokorxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi kichik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi	Qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalarda faoliyat yurituvchi yirik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi
B. Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi tashkilotlarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi mikrokorxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi kichik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi	Tog'-kon sanoati va ochiq konlarni ishlash sohalarda faoliyat yurituvchi yirik korxonalarning kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasidagi jami tashkilotlar soniga nisbatan ulushi
...				



SHAKLLAR

1 shakl

da

(kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashi nomi)

ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan muhim hamda iqtisodiyotda tizim tashkil etuvchi korxonalar tarkibiga kiruvchi tashkilotlar ro'yxati

T/r	IFUT 2 bo'yicha kod	Tashkilot STIR	Tashkilot nomi	Xodimlar o'rtacha soni	Elektron pochta manzili
1					
2					
...					
n					

2 shakl

da

(kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashi nomi)

investitsion va infratuzilmaviy loyihalarni amalga oshirishni rejalashtirgan va amalga oshirayotgan tashkilotlar

T/r	IFUT 2 bo'yicha kod	Tashkilot STIR	Tashkilot nomi	Investitsion loyiha nomi	Loyihani amalga oshirish davri	Taxminiy xodimlar soni	Elektron pochta manzili
1							
2							
...							
n							



Ma'lumotlarni dastlabki qayta ishlash

Keskin farqlanuvchi va o'tkazib yuborilgan javoblar ustida qayta ishlash, javoblarni mantiqiy nazorat qilish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Keskin farqlanuvchi javoblarni aniqlash va tahlil qilish, shuningdek, ularni bartaraf etish yuzasidan qaror qabul qilish jarayonida quyidagi choralar ko'rilishi mumkin: javobni yoki butun so'rovnomanini chiqarib tashlash, keskin farqlanuvchi javoblarni "boshqa" toifasiga kiritish yoki shkala tarqoqligini kamaytirish;
- o'tkazib yuborilgan javoblarni tuzatish va tiklash quyidagilarni o'z ichiga oladi: javobni / butun so'rovnomanini olib tashlash, javoblarni "javob berishga qiynalaman" toifasiga kiritish / o'rtacha qiymat bilan / mediana bilan almashtirish va boshqalar;
- mantiqiy nazorat o'zaro bog'liq savollarga berilgan javoblarni taqqoslash orqali mantiqan mos kelmaydigan javoblarni aniqlashdan iborat.

Tanlanma to'plamning bosh to'plamga muvofiq bo'lishi lozim bo'lgan belgilar (kvotalar) taqsimotidagi o'zgarishni aniqlash quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- so'rovnomada ishtirok etgan tashkilotlarning umumiy sonini tahlil qilish va ularni IFUT bo'limlari hamda tashkilot turlari bo'yicha taqsimlanishini o'rganish;
- tanlanmaning umumiy hajmini tanlanma to'plam rejasi bilan taqqoslash;
- rejalashtirilgan va haqiqiy hajmlar o'rtasidagi miqdoriy farqni baholash.

Tanlanma to'plamning o'zgarishi takroriy tanlanmani yoki kattaroq hajmdagi tanlanmani shakllantirish zarurligini anglatadi.

Tanlanma to'plam belgilari (kvotalari) taqsimotini tuzatish, shu jumladan ma'lumotlar salmog'idan kelib chiqib, ya'ni respondentlarning boshqa javoblariga nisbatan javoblar ahamiyatini aks ettiruvchi salmoq koeffitsientini belgilash, quyidagilar yordamida amalga oshirilishi mumkin:

- yetarli miqdorda taqdim etilmagan tashkilotlardan qo'shimcha so'rovnoma o'tkazish;
- ortiqcha miqdorda taqdim etilgan tashkilotlarning bir qismini olib tashlash;
- dastlabki ma'lumotlarni tahlil qilish.

Ko'nikmalarning yagona ro'yxatini shakllantirish uchun ularning nomlariga o'zgartirishlar kiritish Mashg'ulotlar milliy klassifikatori, Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatori, kasbiy standartlar, Tarmoq ta'rif-malaka ma'lumotnomasi va boshqa shunga o'xshash klassifikatorlarda keltirilgan ko'nikma nomlari bilan taqqoslash asosida amalga oshirish tavsiya etiladi.

Ochiq va gibrid (standart variantlar + izoh talab qilinadi) **savollar uchun kodlar va kodlash blankasini shakllantirish** – javoblarni tizimlashtirish hamda ochiq va yarim ochiq savollar uchun yagona ro'yxatga keltirish, ma'lumotlarga miqdoriy qiymatlar berish jarayoni hisoblanadi.



Kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil qilish, prognozlashtirish va ular bilan bog'liq kamchiliklarni o'rganishda ekspertlar so'rovini o'tkazish bo'yicha tavsiyalar

1. Ekspert so'rovini o'tkazishdan ko'zlangan asosiy maqsad — mehnat bozorida yuqori talabga ega bo'lgan ko'nikmalarning yagona ro'yxatini shakllantirish, shuningdek, tashkilotlar xodimlari faoliyatidagi istiqbolli o'zgarishlar, asosiy mehnat vazifalari, yangi va istiqbolli ko'nikmalarga asoslangan ish turlari hamda zamonaviy, muhim, ahamiyatli va **tanqis ko'nikmalarni**¹ aniqlashdan iborat.

2. Ekspert so'rovining ishtirokchilari mulkchilik shaklidan qat'i nazar, iqtisodiy faoliyatni amalga oshiruvchi va kasbiy malakalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari qamrovi doirasida iqtisodiy faoliyat yuritayotgan tashkilot va korxonalar hamda ularning alohida bo'linmalari/filiallari mutaxassislari hisoblanishadi (shu jumladan ommaviy so'rovnoma qatnashgan ekspertlar ham).

3. Ekspertlarga quyidagi talablar qo'yiladi:

- kasb yoki lavozim yo'nalishi hamda iqtisodiyotning tegishli tarmog'i yoki sohasi bo'yicha ish tajribasiga ega bo'lish;
- biznes, ishlab chiqarish va texnologik jarayonlar, jihozlar, ishlab chiqarish operatsiyalari haqida zamonaviy ma'lumotlarga ega bo'lish hamda ko'nikmalar turlaridan xabardor bo'lish;
- muayyan kasb/lavozim yoki ma'lum sohaga oid faoliyatni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni bilish va ular bilan ishlash tajribasiga ega bo'lish.

4. Ekspert so'rovi prognoz ishi subyektlari (keyingi o'rinlarda – tadbir tashkilotchilari deb yuritiladi) qaroriga ko'ra fokus-guruhlar, suhbat o'tkazish yoki so'rovnoma to'ldirish orqali amalga oshirilishi mumkin. Ilova materiallardan ekspert so'rovining ushbu shakllari uchun foydalanish mumkin bo'lib, ular bevosita yoki masofadan turib, onlayn tarzda o'tkazilishi mumkin.

5. Ekspert so'rovi bir necha bosqichda o'tkaziladi.

5.1. Birinchi bosqichda mutaxassis ekspertlar guruhlarini quyidagi usullardan biri bilan aniqlanadi: a) ekspertlar guruhlarini tadqiqot obyektlari (tashkilotlar) tanlanma to'plami shakllantirilgan IFUT bo'limlari soniga mos keladi; b) ekspertlar guruhlarini talab yuqori bo'lgan IFUT bo'limlari bo'yicha tuzilgan ko'nikmalar soniga mos keladi; v) ekspertlar guruhlarini iqtisodiyotning muayyan tarmoqlari va (yoki) o'zaro bog'liq, turdosh tarmoqlar bo'yicha birlashtirilgan ko'nikmalar guruhi soniga mos keladi. Mutaxassis ekspertlar guruhlarini aniqlash usulini tanlash tadbir tashkilotchilari tomonidan mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

7. Tanqis ko'nikma — bu mehnat bozorida yuqori talabga ega, ammo yetarli darajada mavjud bo'lmagan, ya'ni mutaxassislar orasida kam uchraydigan yoki yetishmayotgan amaliy ko'nikma hisoblanadi.

5.2. Ikkinchi bosqichda tadbir tashkilotchilari tomonidan shakllantirilgan ixtisoslashgan guruhlar bo'yicha (IFUT bo'limlari, sohalar va iqtisodiyotning turdosh sohalar bo'yicha) mos keluvchi qismlarga talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni ajratadilar va mazkur jarayon bo'yicha ekspertlar bilan ishlash uchun jadval tayyorlanadi. Bu jadval ommaviy so'rovnoma natijalari asosida shakllantirilgan talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxati loyihasining bir qismini, loyihaga qo'shimchalarni hamda ekspertlar bilan muhokama qilish va to'ldirish uchun parametrlarni o'z ichiga oladi (7 ilova).

Keyinchalik, ekspertlarga qo'yiladigan talablarga muvofiq ixtisoslashgan guruhlarining shaxsiy tarkibi aniqlanadi, ekspert so'rovini o'tkazish bo'yicha tadbir uchun materiallar va taklifnomalar tayyorlanib, jo'natiladi. Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxati loyihasining tegishli qismini va unga qo'shimchalarni (mavjud bo'lsa) muhokama qilish uchun mutaxassislar guruhidagi ekspertlarning tavsiya etilgan soni 5 nafardan 15 nafargacha bo'lishi tavsiya etiladi. Ekspertlar haqidagi ma'lumotlar 8 ilovaga muvofiq rasmiylashtiriladi.

5.3. Uchinchi bosqichda tadbir tashkilotchilari tavsiya etilgan reja asosida shakllantirilgan ixtisoslashgan guruhlarda ekspertlar so'rovini o'tkazadilar:

a) kirish qismi – tadbirning maqsadini belgilash, ekspertlarni olib borilayotgan tadqiqot va talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasi haqida xabardor qilish; “Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar” tushunchasi va ularning turlari bilan tanishtirish, muhokama qilish (A.7.3-ilova);

b) asosiy qism – talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasining taklif etilgan qismini muhokama qilish (A.7.4-ilova), ekspertlar bilan tayyorlangan jadvallarni to'ldirish, jadval ko'rsatkichlari bo'yicha ekspertlar fikrini aniqlashtirish, zarur hollarda jadval ko'rsatkichlariga qo'shimchalar kiritish;

v) tadbir yakunlari – ekspertlar takliflariga muvofiq talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasining tegishli qismini aniqlashtirish, xodimlar faoliyati mazmunidagi o'zgarishlarni, ularning asosiy mehnat vazifalarini, ro'yxat loyihasidagi ko'nikmalar bo'yicha bajariladigan ishlar turlarini muhokama qilish.

5.4. To'rtinchi bosqichda har bir ekspertlar guruhidan olingan so'rov natijalari asosida talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasiga tuzatishlar kiritiladi. Shuningdek, ekspert muhokamasida qatnashgan mutaxassislar va talab yuqori deb topilgan ko'nikmalar ro'yxati shakllantiriladi. Bundan tashqari, tarmoqda talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni prognozlashning yakuniy hisobotini tayyorlash uchun ekspert guruhlarining ishi haqidagi ma'lumotlar to'planadi.



Ekspertning shaxsiy so'rovnoma varaqasi shakli

Ekspert F.I.O.		Ekspert ish joyi		Ekspert lavozimi	
Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasida qaysi ko'nikmalarni qoldirish kerak?					
Loyiha ro'yxatidagi ko'nikmalar	Talab darajasi (+/-)	Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga kiritish mezon	Xodimlar faoliyatining mazmuni, asosiy mehnat vazifalari hamda funksiyalaridagi o'zgarishlar	Ushbu ko'nikmani loyiha ro'yxatida qoldirish / qoldirmaslik sababi	
Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga yana qanday ko'nikmalarni qo'shimcha ravishda kiritish kerak?					
Loyiha ro'yxatidagi ko'nikmalar	Ta'lim darajasi	Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga kiritish mezon	Xodimlar faoliyatining mazmuni, asosiy mehnat vazifalari hamda funksiyalaridagi o'zgarishlar	Ushbu ko'nikmani loyiha ro'yxatida qoldirish / qoldirmaslik sababi	
Tarmoqda qanday yangi ko'nikmalar paydo bo'lishi mumkin?					
Loyiha ro'yxatidagi ko'nikmalar	Ta'lim darajasi	Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga kiritish mezon	Yangi ko'nikma bo'yicha xodimlarning faoliyat mazmuni, asosiy mehnat vazifalari, funksiyalari va harakatlari	Ushbu ko'nikmani loyiha ro'yxatida qoldirish / qoldirmaslik sababi	
Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni muhokama qilish uchun ekspertlarga beriladigan savollar					
Savol				Javob	
1. Hozirgi mehnat bozorida qaysi ko'nikmalarga sizningcha talab eng yuqori hisoblanadi?					
2. So'nggi 5 yil ichida qaysi ko'nikmalarning ahamiyati sezilarli darajada oshdi?					
3. Raqamli texnologiyalar rivojlanishi qaysi yangi ko'nikmalarni talab qilmoqda?					
4. Qaysi yumshoq ko'nikmalar (soft skills) bugungi kunda rahbarlar va HRLar tomonidan eng ko'p baholanadi?					
5. Sizning sohangizda bitiruvchilar va yangi ish boshlovchilar uchun qaysi ko'nikmalarni o'zlashtirishni tavsiya qilasiz?					

Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasini muhokama qilish bo'yicha ekspertlar guruhi faoliyati to'g'risida ma'lumot⁸

IFUT bo'limining nomi / iqtisodiyotning tegishli tarmog'i va (yoki) o'zaro bog'liq hamda turdosh sohalar nomi			
Loyiha bo'yicha ko'nikmalar ¹	Talab darajasi ² (+/-)	Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga kiritish mezon ³	Xodimlar faoliyatining mazmuni, asosiy mehnat vazifalari hamda funksiyalaridagi o'zgarishlar ⁴
Loyiha ro'yxatidagi ko'nikmalar ⁵	Ta'lim darajasi ⁶	Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarga kiritish mezon ³	Xodimlar faoliyatining mazmuni, asosiy mehnat vazifalari hamda funksiyalaridagi o'zgarishlar ⁴

1. Ommaviy so'rovnoma natijalari asosida shakllangan, talab yuqori ko'nikmalar loyihasidagi ko'nikmalar tadbir tashkilotchilari tomonidan jadvalga oldindan kiritiladi.

2. Shakllantirilgan ko'nikmalar loyihasidan ko'nikmaga talab mavjudligi "+" va yo'qligi "-" belgisi ekspert xulosasiga asosan qo'yiladi. Yakuniy ro'yxatga betaraf qolmagan ekspertlarning ko'pchiligi (50% va undan yuqori) fikri asosida talab darajasi yuqori deb topilgan ko'nikmalar kiritiladi.

3. Ko'nikmaning bir yoki bir nechta talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar turiga kiritilishi bilan belgilanib, ko'nikmalarning talab darajasi mezon³ ko'rsatiladi: "O" ommaviy, "A" asosiy, "Ah" ahamiyatli, "I" istiqbolli, "N" noyob, "T" taqchil, "Y" yangi (jadvalni to'ldirishda harfi belgilardan foydalanish mumkin). Ekspertlar va tadbir tashkilotchilari ko'nikmaga bo'lgan talabning boshqa mezonlaridan ham foydalanishlari mumkin (bu holda ushbu mezonlarni ko'rsatib o'tish lozim).

4. Xodimlar faoliyatining mazmuni, asosiy mehnat vazifalari va funksiyalaridagi o'zgarishlar ekspert xulosasiga asosan ko'rsatiladi. Bu o'zgarishlar bir nechta ixtisoslik yoki malakaning birlashishi, ta'lim darajasiga qo'yiladigan talablarning yangilanishi, yangi mahsulot yoki xizmat turlarini o'zlashtirish, xodimlarni masofaviy ish bilan ta'minlash usullarini joriy etish, shuningdek, bajariladigan ishlarni

8. Tadbir tashkilotchilari "Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasini muhokama qilish bo'yicha ekspertlar guruhi faoliyati to'g'risida ma'lumot" jadvalining taklif etilgan shaklini o'z takliflariga asosan tuzatishlar va to'ldirishlar kiritishi mumkin.

avtomatlashtirish, robotlashtirish, axborotlashtirish va telekommunikatsiya vositalaridan foydalanish kabi omillar tufayli yuzaga kelishi mumkin.

5. Ko'nikmalar ommaviy so'rovnomasi natijasida shakllantirilgan talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasiga qo'shimcha ravishda ekspertlar fikri asosida jadvalga kiritiladi. Yakuniy ro'yxatga qo'shimcha tarzda betaraf qolmagan ekspertlarning ko'pchiligi (50% va undan yuqori) tomonidan talab yuqori deb baholangan ko'nikmalar ham kiritiladi.

6. Ekspertlar ro'yxatga qo'shimcha ravishda taklif etilgan ko'nikmalar uchun xodimlarning zarur ta'lim darajasi va turi quyidagicha aniqlanadi: PT – professional ta'lim; OT – oliy ta'lim; MO – malaka oshirish (qo'shimcha kasbiy ta'lim); KO' – kasbga o'qitish, "Yo'q" – ekspertlar ta'lim darajasi va turini ko'rsatmagan holat.



Ekspert so'rovida qatnashgan ekspertlar to'g'risida ma'lumot

1. Guruh nomi (IFUT bo'limining nomi / iqtisodiyotning tegishli tarmog'i va (yoki) o'zaro bog'liq hamda turdosh sohalar nomi)		
Ekspert F.I.O.	Ekspert ish joyi	Ekspert lavozimi
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
2. Guruh nomi (IFUT bo'limining nomi / iqtisodiyotning tegishli tarmog'i va (yoki) o'zaro bog'liq hamda turdosh sohalar nomi)		
Ekspert F.I.O.	Ekspert ish joyi	Ekspert lavozimi
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
...Guruh nomi (IFUT bo'limining nomi / iqtisodiyotning tegishli tarmog'i va (yoki) o'zaro bog'liq hamda turdosh sohalar nomi)		
Ekspert F.I.O.	Ekspert ish joyi	Ekspert lavozimi
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
n. Guruh nomi (IFUT bo'limining nomi / iqtisodiyotning tegishli tarmog'i va (yoki) o'zaro bog'liq hamda turdosh sohalar nomi)		
Ekspert F.I.O.	Ekspert ish joyi	Ekspert lavozimi
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		



Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasini ekspertlar bilan muhokama qilish uchun namunaviy savollar⁹

1. Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasida qaysi ko'nikmalarni qoldirish kerak?
2. Nima uchun talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasida ushbu ko'nikmalarni qoldirish kerak?
3. Qaysi mezon asosida ushbu ko'nikmani talab yuqori deb hisoblash kerak?
4. Nima uchun talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasida ushbu ko'nikmalarni qoldirmaslik kerak?
5. Qaysi ko'nikmalarni talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasiga qo'shimcha tarzda kiritish mumkin? Nima uchun?
6. Qaysi mezonlar ko'nikmalarni talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasiga kiritishda eng ahamiyatli hisoblanadi?
7. Taklif etilgan ko'nikmalardan qaysi birini ommaviy, asosiy, ahamiyatli, istiqbolli, noyob, taqchil, yangi ko'nikmalar qatoriga kiritish mumkin?
8. Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatiga kiritilgan qaysi ko'nikmalar bo'yicha kasbga o'qitish va ta'lim dasturlarini yangilash va qo'shimchalar kiritish zarur? Nima uchun?
9. Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar bo'yicha xodimlar faoliyatining mazmuni, asosiy mehnat vazifalari hamda funksiyalarida qanday o'zgarishlar sodir bo'lmoqda? Mazkur o'zgarishlar nimalar bilan bog'liq?
10. Tarmoqda qanday yangi ko'nikmalar paydo bo'lishi mumkin?
11. Yangi ko'nikmalarning paydo bo'lishi nima bilan bog'liq?
12. Yangi ko'nikmalar bo'yicha xodimlarning faoliyati mazmuni, ularning asosiy mehnat vazifalari hamda funksiyalari, shuningdek, bajariladigan ish turlari nimalardan iborat?
13. Yangi ko'nikmalar uchun asosan qanday ta'lim darajasi talab etiladi?
14. Talab yuqori bo'lgan ko'nikmalarni o'zlashtirishda kasbga yo'naltirish ishlarini olib borish zarurmi?
15. Kasbga yo'naltirishning qaysi shakllarini eng samarali deb hisoblaysiz? Tarmoq uchun talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar ro'yxatini qancha muddatda yangilab borish zarur?

9. Tadbir tashkilotchilari talab yuqori bo'lgan ko'nikmalar loyihasini ekspertlar bilan muhokama qilish uchun namunaviy savollar ro'yxatini o'zlari mustaqil ravishda tuzatishlari, to'ldirishlari yoki boshqa savollar ro'yxatidan foydalanishlari mumkin.



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

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. Kalandar Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot

/ Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "Fan" nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019.-544 b.

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. M.M.Xolmuxamedov. Natijaga yo'naltirilgan professional ta'lim mazmuni. "Complex print" nashriyoti, ISBN 948-2550-378-0-1, Toshkent-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.

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. Uzakbayev. A.O. Ko'nikmalarni prognozashtirish ("skills anticipation"), ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil qilish ("skills needs analysis"), ko'nikmalar bilan bog'liq kamchiliklarni o'rganish ("skills gap analysis") vositalari va metodologiyalari. Международный научный журнал «Новости образования: исследование в XXI веке» № 31 (100), часть 1, Москва 2025.

MILLIY MALAKA TIZIMINI RIVOJLANTIRISH INSTITUTI

Mehnat bozorida yaqin va uzoq istiqboldagi
malaka va ko'nikmalarni prognoz qilish
metodologiyasi

Aloqa uchun



+99855-516-54-53



info@mmtri.uz



www.mmtri.uz



100100, Toshkent shahri,
Olmazor tumani,
Umid ko'chasi, 16-uy