

BITIRUVCHI YOSHLARNI BANDLIGINI TA'MINLASH HAMDA ULARNI KASB HUNARGA YO'NALTIRISH MASALALARI

Turg'unova Gulbahor

Andijon viloyati Paxtaobod tumani 28- maktabi amaliyotchi psixologi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi organlarning yoshlarni ish bilan bandligini ta'minlash yangi shakl va usullarini takomillashtirish yo'llari tadqiq etilgan.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, ish bilan bandlik, Yoshlar mehnat bozori, ishsizlik, mehnat jarayoni, intensivlik, ishchi kuchi sifati.

KIRISH

Bitiruvchilarni mehnatga jalb etilishi jarayonida ular nuqtai nazaridan ayrim kasb va ixtisosliklarning nufuzi pasayganligi holda boshqalari, aksincha, ancha yuqoriga ko'tarilganligini ham ko'rsatish darkor. Bu erda gap umuman malakali mehnat nufuzi pasayganligi to'g'risida emas, balki yuqori malaka talab etuvchi ixtisosliklar doirasida ustuvorliklar o'zgarganligi haqida ketmoqda.

Yoshlar mehnat faoliyatining boshlanishi ularning hayotida kasbga ko'nikishlari bilan bog'liq bo'lgan o'zgarishlarga sabab bo'ladi. Bunga eng avvalo, yoshlar kelib qo'shiladigan mehnat jamoasidagi muhit, ijtimoiy-kasb qadriyatlarini, kasb faoliyatining tub jihatdan yangi turi, ishlab chiqarish munosabatlari xususiyatlari va boshqa omillar ta'sir etadi.

Yoshlarda esa bo'lajak ish o'rni, mehnat sharoitlari va mazmuni ayniqsa ish haqi miqdoriga talab nihoyatda katta bo'ladi. Bu – ish beruvchining yoshlarga ish kuchi sifatidagi bahosi bilan yoshlarning o'zlari o'zlarini baholashlari o'rtasida ziddiyatni yuzaga chiqaradi. Xuddi ana shu yoshlarning ish bilan bandligini ta'minlashdagi eng jiddiy muammolardan biri hisoblanadi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlashda ularning ma'lumoti katta ahamiyatga egadir. Ilm-fan jadal taraqqiy etayotgan, ishlab chiqarishga eng zamonaviy texnologiyalar joriy etilayotgan bugungi kunda ish kuchi ma'lumoti va malakasi hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda.

Hozirgi iqtisodiy sharoitda ishchi kuchining sifatiga, uning kasbiy malaka darajasiga yuqori talablar qo'yilayapti. Kadrlar tayyorlash tizimi ishlab chiqarishni rivojlantirish, raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarish va aholini samarali ish bilan ta'minlashning asosiy omili bo'lib hisoblanadi. Kadrlar tayyorlash tizimining asosiy bo'g'ini hisoblangan kasb-hunar ta'lim tizimi mehnat bozori kon'yunkturasiga hamda ish beruvchilarning talab va ehtiyojiga qaratilgan bo'lishi kerak.

Mehnat bozorida yoshlarning ish bilan bandligi ko'p jihatdan shu erda yashovchi yoshlarning bilim darajasiga va umumiy saviyasiga bog'liqdir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, yuqori malakaga ega bo'lgan kadrlar mehnat bozorida yuqori imkoniyatga ega bo'ladilar. Shu bilan birga, statistik ma'lumotlardan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, ishsizlarning asosiy qismini malakasi va bilim darajasi past bo'lgan ish kuchi tashkil etadi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlashga oid muammolarini echishda yosh fuqarolarni ish bilan bandlikning faol shakllariga kiruvchi ish o'rinlarini kvotalash, shahar va tuman bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarini o'tkazish kabi tadbirlar muhim rol o'ynaydi. Korxonalarni tanlash quyidagi ko'rsatkichlar asosida amalga oshiriladi:

- bo'sh ish o'rinlarining mavjudligi;
- o'quvchi-talabalar uchun ish o'rinlarini tashkil etish imkoniyatining mavjudligi;
- mehnat bozorida raqobatbardosh, yuqori talabga ega mutaxassilikka o'rgatish imkoniyatining mavjudligi;
- doimiy ish o'ringa qabul qilish imkoniyatining mavjudligi; Ø kasb-hunar o'qitish, malaka oshirish sharoitlarining mavjudligi.

Ishsiz yoshlarni vaqtinchalik yoshlar ish o'rinlariga qabul qilishga rozilik bildirgan korxonalar bilan hududiy mehnat va bandlik organlari vaqtinchalik ish o'rni yaratish to'g'risida shartnoma tuzishadi.

Shartnomada quyidagi holatlar, ya'ni vaqtinchalik ishga jalb etiladigan ishsizlar soni, ishsizlar o'qitilishi lozim bo'lgan kasblar (mutaxassisliklar) ro'yxati, ishlab chiqarishda kadrlar tayyorlash namunaviy dasturidan kelib chiqqan holda, har bir ishsizga oid individual o'quv rejasi ishlab chiqish hamda yoshlarni kasbiy malaka, bilim va ko'nikmalar bilan ta'minlash majburiyati o'z aksini topadi.

Korxonalarga beriladigan yo'llanmalar asosan 16-29 yoshda bo'lgan, uzoq vaqt mobaynida ishsiz bo'lganlarga beriladi. Bunda ishsiz fuqaroni u yoki bu ishga qabul qilish to'g'risidagi qarorni ish beruvchining o'zi qabul qiladi. Ishchi bilan muddatli mehnat shartnomasi (6 oy) tuzilib, unga ko'ra ishchining kasbi, mutaxassisligi, funksional majburiyatlari aniqlanadi va mehnat daftarchasida qayd etiladi.

Ish beruvchilar uchun yosh mutaxassislar tanlash imkoniyati bo'lib, bu orqali ular yoshlarga ham moliyaviy, ham psixologik ko'mak berishadi. Ko'pgina yoshlar shartnoma muddatining tugaganidan so'ng, shu korxonaning o'zida asosiy ish o'rinlariga qabul qilinadi, qolganlari esa kerakli malakaga ega bo'lib, o'zlariga ma'qul bo'lgan ish joylarini qidirishadi. Voyaga etmagan yoshlarni vaqtinchalik ish o'rinlari bilan ta'minlash respublika byudjeti tomonidan moliyalashtiriladi.

Ish bilan ta'minlash chora-tadbirlari shahar, tuman hududiy bandlikka ko'maklashish markazlari tomonidan amalga oshiriladi.

Бизнинг fikrimizcha, yoshlar mehnat bo‘limi tomonidan amalga oshiriladigan tadbirlar quyidagilardan iborat bo‘lishi zarur:

- kasbiy tarkibning yillik tahlili;
- bitiruvchilar va yosh mutaxassislar uchun bo‘sh ish o‘rinlari ma’lumotlar bankini shakllantirish;
- bitiruvchi ishsizlar soni va ularni ishga joylashtirish bo‘yicha monitoring o‘tkazish;
- bitiruvchilarni ishga joylashtirish yuzasidan o‘quv yurtlari qoshida ishga joylashtirish jamg‘armasini tashkil etishga ko‘maklashish va hamkorlikni o‘rnatish;
- yosh mutaxassislarga iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida talabni istiqbollashtirish;
- yangi ochilayotgan mutaxassisliklarga xulosa berish.

Ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi nodavlat tashkilotlarining kamligi hamda ular taklif etayotgan xizmatlar ko‘lamining kichikligi yoshlarning ish bilan bandligiga ta’sir o‘tkazishga qodir emas. Yuqoridagilarni inobatga olib, mintaqada yoshlarning ish bilan bandligini oshirishda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish taklif etiladi:

- Uzoq muddatli istiqbolda zarur bo‘lgan mutaxassiliklarga o‘qitishni preventiv tarzda amalga oshirish va bu yo‘nalishlarga kasbiy yo‘naltirishni amalga oshirish.
- Mehnat bozoridagi vaziyat to‘g‘risidagi ma’lumotlarni yoshlar erkin olishlarini ta’minlash zarur. Korxonalar bilan shartnoma tuzish orqali yoshlarni amaliyotga yuborish va bu bilan ish kuchi taklifiga ta’sir o‘tkazish;
- Oliy ma’lumotli mutaxassislarni tayyorlash katta mablag‘ talab etadi, ham davlat tomonidan ham talaba oilasi tomonidan, Shunday ixtisosliklar bo‘yicha mutaxassislar tayyorlash lozimki, bu mutaxassislar mehnatiga mehnat bozorida talab mavjud bo‘lsin.

Korxonalarining yo‘llanmasi orqali maqsadli shartnomalar asosida o‘qishga kelayotgan talabalar sonini yanada oshirish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. - Т.: ЎзФА “ФАН” нашриёти, 2019.
2. Социология молодежи: учебное пособие /Под ред. проф. Волкова Ю.Г. – Ростов-Дон.: «Феникс», 2001, -С.323
3. Юсупова Ш.Инвестиции в человеческий капитал // Журнал «Рынок, деньги и кредит», 2007, № 4. -С.47-48.
4. Журнал «Экономическое обозрение», 2007, № 2. -С.12
5. Ўзбекистонда таълим: талаб ва таклиф мутаносиблиги. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза.-Т.: БМТ тараққиёт дастури, Иқтисодий тадқиқотлар маркази, 2008, -Б. 41.