

OLIIY TA'LIM MUASSASALARI VA KADRLAR BUYURTMACHILARI O'RTASIDAGI HAMKORLIKNI BOSHQARISHNING NAZARIY ASOSLARI

Khamidullaev Durbek Dilmurod o'g'li

mustaqil izlanuvchi

ORCID: 0009-0008-5377-716X

E-mail: khamidullaevdurbek@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu maqolada oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi hamkorlikni boshqarishning nazariy asoslari tahlil qilingan. Oliy ta'lim va mehnat bozori o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik, ish beruvchilarning kadrlar tayyorlash jarayonidagi ishtiroki, ta'lim dasturlarini mehnat bozori talablariga moslashtirish hamda amaliy tayyorgarlikni kuchaytirish masalalariga e'tibor qaratilgan. Hamkorlikning tizimli, institutsional, manfaatdor tomonlar va inson kapitali yondashuvlari asosida nazariy jihatlar ochib berilgan. Oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi aloqalarni samarali boshqarishning asosiy yo'nalishlari asoslangan. Tahlil natijasida hamkorlikni boshqarishning sakkizta asosiy yo'nalishi jadval ko'rinishida tizimlashtirilgan va hamkorlik modelining tarkibiy tuzilishi taklif etilgan. Hamkorlik samaradorligini tuzilgan shartnomalar soni bilan emas, bitiruvchilarning mutaxassisligi bo'yicha bandligi, ish beruvchilarning bahosi va yangilangan ta'lim dasturlari orqali baholash zarurligi ko'rsatilgan. Ish beruvchilar maslahat kengashini tuzish va yagona raqamli hamkorlik platformasini joriy etish bo'yicha takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: oliy ta'lim, kadrlar buyurtmachisi, ish beruvchi, mehnat bozori, hamkorlik, inson kapitali, ta'lim dasturi, amaliy tayyorgarlik.

Аннотация

В данной статье проанализированы теоретические основы управления сотрудничеством между высшими образовательными учреждениями и заказчиками кадров. Рассмотрены взаимосвязь высшего образования и рынка труда, участие работодателей в процессе подготовки кадров, адаптация образовательных программ к требованиям рынка труда и усиление практической подготовки специалистов. Раскрыты теоретические аспекты сотрудничества на основе системного, институционального подходов, теории заинтересованных сторон и теории человеческого капитала. Обоснованы основные направления эффективного управления взаимодействием между высшими образовательными учреждениями и заказчиками кадров. По результатам анализа систематизированы восемь основных направлений управления сотрудничеством и предложена структура модели сотрудничества. Показано, что эффективность сотрудничества следует оценивать не количеством заключённых договоров, а трудоустройством выпускников по специальности, оценками работодателей и обновлением образовательных программ. Предложено создать консультативный совет работодателей и внедрить единую цифровую платформу сотрудничества.

Ключевые слова: высшее образование, заказчик кадров, работодатель, рынок труда, сотрудничество, человеческий капитал, образовательная программа, практическая подготовка.

Abstract

This article analyzes the theoretical foundations of managing cooperation between higher education institutions and employers as customers of qualified personnel. It examines the relationship between higher education and the labor market, employer participation in personnel training, the adaptation of educational programs to labor market requirements, and the strengthening of practical training. The theoretical aspects of cooperation are examined through systemic and institutional approaches, stakeholder theory, and human capital theory. The main directions for effectively managing cooperation between higher education institutions and personnel customers are substantiated. Based on the analysis, eight main directions of cooperation management are systematized and a structural model of cooperation is proposed. It is shown that the effectiveness of cooperation should be assessed not by the number of signed agreements but by graduates' employment in their field, employer assessments and the renewal of educational programs. The establishment of an employers' advisory council and a single digital cooperation platform is proposed.

Keywords: higher education, personnel customer, employer, labor market, cooperation, human capital, educational program, practical training.

KIRISH

Oliy ta'lim tizimining iqtisodiy taraqqiyotdagi o'rni nafaqat yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash, balki ularning bilim, ko'nikma va kompetensiyalarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish bilan ham belgilanadi. Iqtisodiyotning texnologik yangilanishi, raqamlashtirish jarayonlarining kengayishi, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida innovatsion texnologiyalarning joriy etilishi hamda yangi kasbiy faoliyat turlarining shakllanishi mutaxassislarga qo'yiladigan talablarning tez o'zgarishiga olib kelmoqda. Korxona va tashkilotlarda zamonaviy texnologiyalar bilan ishlay oladigan, mustaqil qaror qabul qiladigan va amaliy kompetensiyalarga ega mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda. Bunday sharoitda ta'lim muassasasi va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni an'anaviy amaliyot yoki ishga joylashtirish doirasidan chiqarib, kadr tayyorlashning barcha bosqichlarini qamrab oladigan tizimli hamkorlik sifatida tashkil etish zarur. Ta'lim mazmunining mehnat bozori talablariga mosligi, bitiruvchilarning kasbiy tayyorgarligi va ularning mutaxassisligi bo'yicha bandligi hamkorlik samaradorligini belgilovchi muhim mezonlar sifatida namoyon bo'ladi.

Oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi hamkorlikning mazmuni ta'lim dasturlarini ishlab chiqish, kasbiy kompetensiyalarni belgilash, amaliyot va stajirovkalarni tashkil etish, talabalarni real ishlab chiqarish jarayonlariga jalb qilish, ilmiy-tadqiqot loyihalarini amalga oshirish va bitiruvchilar bandligini ta'minlash kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Ish beruvchilarning ta'lim dasturlarini shakllantirishdagi ishtiroki mutaxassislarni tayyorlash mazmunini amaliy ehtiyojlarga yaqinlashtiradi. Talabalarning korxona va tashkilotlarda amaliy faoliyat olib borishi

nazariy bilimlarni kasbiy ko'nikmalar bilan bog'lash imkonini beradi. O'zbekistonda ham mazkur yo'nalishga institutsional e'tibor kuchaymoqda [11]. 2026-yilda o'tkazilgan xalqaro ish beruvchilar forumida ta'lim va mehnat bozori integratsiyasi, ish beruvchilar talablari, inson kapitalini rivojlantirish va hamkorlik mexanizmlarini takomillashtirish masalalari muhokama qilingan. Bunday muloqotlar oliy ta'lim muassasalari faoliyatini real iqtisodiyot ehtiyojlari bilan muvofiqlashtirish, kadrlar tayyorlash sifatini oshirish va bitiruvchilarning mehnat bozoridagi imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan yondashuvlarni rivojlantirishga xizmat qiladi.

Oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi munosabatlarni o'rganishda ularning iqtisodiy, tashkiliy va institutsional mazmunini birgalikda ko'rib chiqish muhimdir. Mazkur munosabatlarda oliy ta'lim muassasasi bilim va kompetensiyalarni shakllantiruvchi subyekt, kadrlar buyurtmachisi mehnat bozori talablarini ifodalovchi hamkor, talaba esa hamkorlik jarayonining bevosita ishtirokchisi sifatida namoyon bo'ladi. Ularning manfaatlarini muvofiqlashtirish orqali ta'lim dasturlarining amaliy yo'nalishini kuchaytirish, kasbiy kompetensiyalarni rivojlantirish va kadrlar tayyorlash jarayonining mehnat bozori bilan uzviyligini ta'minlash mumkin. Shu jihatdan oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi hamkorlikni shakllantirish, uning mazmunini belgilash va samarali boshqarish masalalarini tadqiq etish dolzarb hisoblanadi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Xorijiy olimlarning ilmiy ishlarida oliy ta'lim va mehnat bozori o'rtasidagi aloqalar inson kapitali, bitiruvchilarning bandligi hamda universitet va ish beruvchilar hamkorligi nuqtayi nazaridan tadqiq etilgan. G. S. Becker ta'lim va kasbiy tayyorgarlikni insonning kelgusidagi mehnat unumdorligi hamda daromadini oshiruvchi investitsiya sifatida baholagan [1]. M. Tomlinson bitiruvchilarning mehnat bozoridagi imkoniyatlarini bilim va kasbiy ko'nikmalar bilan bir qatorda ijtimoiy, madaniy va shaxsiy kapital bilan bog'lab, universitetda shakllangan kompetensiyalarning bandlikdagi ahamiyatini asoslagan [8]. B. Little, W. Locke, J. Parker va J. Richardson universitetlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlikni o'rganib, ish beruvchilarni ta'lim dasturlarini shakllantirish, amaliy tayyorgarlik va talabalarni mehnat faoliyatiga tayyorlash jarayonlariga jalb etish universitet-biznes aloqalarining muhim yo'nalishlaridan ekanligini ko'rsatgan [6].

MDH olimlarining tadqiqotlarida oliy ta'lim natijalari bilan mehnat bozori ehtiyojlari o'rtasidagi muvofiqlik va bitiruvchilarning kasbiy kompetensiyalarini shakllantirish masalalariga alohida e'tibor qaratilgan. G. A. Klyucharyov va Yu. V. Latov ta'lim tizimi hamda mehnat bozori o'rtasidagi aloqalarni o'rganib, uzluksiz kasbiy ta'limni mutaxassislarni ish beruvchilar talablariga moslashtirish vositasi sifatida baholagan [5]. I. A. Zimnyaya kompetensiyaviy yondashuv asosida ta'lim natijasini faqat egallangan bilimlar bilan emas, balki ularni kasbiy faoliyatda amaliy qo'llash qobiliyati orqali baholash zarurligini asoslagan [9]. G. A. Klyucharyovning boshqa tadqiqotida ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi mavjud tafovutlar tahlil qilinib, tayyorlanayotgan mutaxassislarning malakasi bilan ish beruvchilar ehtiyojlarini o'zaro muvofiqlashtirish zarurligi ko'rsatib berilgan [10].

O'zbekistonlik olimlarning tadqiqotlarida oliy ta'lim muassasalari, mehnat bozori va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi aloqalarni rivojlantirish masalalari milliy iqtisodiyot sharoitidan kelib chiqib yoritilgan. Sh. Saloxitdinov oliy ta'lim muassasalari tomonidan bitiruvchilarni mehnat bozoriga tayyorlash jarayonini o'rganib, ta'lim dasturlarini mehnat bozori talablariga muvofiqlashtirish, kasbiy kompetensiyalarni rivojlantirish hamda davlat va xususiy sektor hamkorligini kuchaytirish zarurligini asoslagan [13]. T. Sharopov mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashda oliy ta'limning boshqaruv yo'nalishlarini tadqiq qilib, ta'lim mazmunini zamonaviy talablar bilan uyg'unlashtirish va ishlab chiqarish korxonalari bilan hamkorlikni rivojlantirishga e'tibor qaratgan [15]. S. Shamsitdinov esa kompetent mutaxassislarning bandligini ta'minlashga ta'sir etuvchi omillarni o'rganib, kasbiy va amaliy kompetensiyalar, raqamli ko'nikmalar, ish beruvchilar talablari hamda oliy ta'lim natijadorligi o'rtasidagi bog'liqlikni tahlil qilgan [14].

Hamkorlikni boshqarishning nazariy asoslarini izohlashda umumiy iqtisodiy va boshqaruv nazariyalari ham muhim o'rin tutadi. R. E. Freeman ishlab chiqqan manfaatdor tomonlar nazariyasiga ko'ra, tashkilot faoliyatining natijasi unga ta'sir ko'rsatadigan va undan ta'sirlanadigan guruhlar manfaatlarini hisobga olishga bog'liq [3]. D. North institutlarni jamiyatdagi o'zaro munosabatlarni tartibga soluvchi rasmiy va norasmiy qoidalar sifatida ta'riflagan [7]. Bu yondashuv OTM va ish beruvchi o'rtasidagi shartnomalar, kelishuvlar va barqaror amaliyotlarni hamkorlikning institutsional asosi sifatida ko'rishga imkon beradi. H. Etzkowitz va L. Leydesdorff universitet, sanoat va davlat o'rtasidagi o'zaro ta'sirni "uchlik spiral" modeli orqali tushuntirgan [2]. D. Jackson ishlab chiqarish bilan integratsiyalashgan ta'lim (work-integrated learning) talabalarning bandlik ko'nikmalarini rivojlantirishini, biroq uning natijasi universitet va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv sifatiga bog'liqligini ko'rsatgan [4]. Ko'rib chiqilgan ishlarda hamkorlikning alohida jihatlari chuqur o'rganilgan bo'lsa-da, ularni yagona boshqaruv tizimi doirasida umumlashtiruvchi nazariy asoslar yetarlicha ishlab chiqilmagan.

METODOLOGIYA

Tadqiqotning metodologik asosini tizimli, institutsional, manfaatdor tomonlar va inson kapitali yondashuvlari tashkil etadi. Tizimli yondashuv orqali oliy ta'lim muassasasi, talaba, ish beruvchi, davlat organlari va mehnat bozori o'rtasidagi o'zaro aloqalar yagona tizim sifatida ko'rib chiqilib, ta'lim dasturi, amaliyot, kasbiy kompetensiya va bandlik o'rtasidagi bog'liqlik tahlil qilindi. Institutsional yondashuv asosida OTM va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi shartnomaviy munosabatlar, hamkorlik shakllari, karyera xizmatlari hamda ta'lim dasturlarini kelishish mexanizmlari o'rganildi.

Manfaatdor tomonlar nazariyasi [3] OTM, ish beruvchi, talaba va davlat organlarining hamkorlikdan kutgan natijalarini ajratish va ularni muvofiqlashtirish uchun asos bo'ldi. Inson kapitali nazariyasi [1] doirasida ta'lim va amaliy tayyorgarlik bitiruvchining kelgusidagi mehnat unumdorligiga qilingan investitsiya sifatida qaraldi. Shu sababli hamkorlik natijasi bitiruvchilarning kasbiy kompetensiyalari va mutaxassisligi bo'yicha bandligi orqali talqin qilindi.

Tadqiqotda nazariy umumlashtirish, qiyosiy va mantiqiy tahlil hamda grafik modellashtirish usullari qo'llanildi. Xorijiy, MDH va o'zbekistonlik olimlarning ishlari hamda O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi [11] qiyosiy o'rganildi. Shu asosda hamkorlikni boshqarishning asosiy yo'nalishlari jadval ko'rinishida umumlashtirildi, hamkorlik modelining tarkibiy tuzilishi esa chizma shaklida ifodalandi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Tahlil natijalari oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi hamkorlikni alohida tadbirlar majmuasi sifatida emas, balki o'zaro bog'langan jarayonlardan tashkil topgan yaxlit tizim sifatida tashkil etish zarurligini ko'rsatdi. Bunday tizimda mehnat bozoridagi kadrlar ehtiyojini aniqlash, ta'lim dasturlarini shakllantirish, talabalarni amaliy tayyorlash, kasbiy kompetensiyalarni baholash, bitiruvchilarni ishga yo'naltirish va ularning keyingi mehnat faoliyatini kuzatish yagona boshqaruv jarayonining tarkibiy qismlarini tashkil etadi. Hamkorlikning uzluksizligi OTM va ish beruvchi o'rtasidagi axborot almashinuvini kuchaytirib, kadrlar tayyorlash jarayonining real iqtisodiy ehtiyojlarga moslashishiga sharoit yaratadi.

Mehnat bozori ehtiyojlarini muntazam o'rganish ta'lim dasturlarining mazmunini belgilashda muhim boshqaruv vositasi sifatida namoyon bo'ladi. Ish beruvchilar tomonidan talab qilinayotgan mutaxassisliklar, kasbiy bilimlar, amaliy ko'nikmalar va raqamli kompetensiyalar haqidagi ma'lumotlarni ta'lim jarayoniga kiritish orqali tayyorlanayotgan kadrlarning mehnat bozoridagi talabga mosligini oshirish mumkin. Bunda kadrlar buyurtmachilari nafaqat tayyor mutaxassisni ishga qabul qiluvchi subyekt, balki mutaxassisning kasbiy profilini shakllantirishda ishtirok etuvchi hamkor sifatida qaraladi [12].

Ta'lim dasturlarini ishlab chiqish jarayonida ish beruvchilar fikrini hisobga olish amaliy tayyorgarlikning mazmunini kuchaytirishga xizmat qiladi. Korxona va tashkilotlarning real ishlab chiqarish jarayonlari, texnologiyalari va kasbiy vazifalari o'quv fanlari hamda amaliy mashg'ulotlarda aks ettirilsa, talabning nazariy bilimlarini amaliy faoliyat bilan bog'lash imkoniyati kengayadi. Ish beruvchilar ishtirokida o'quv rejalari va fan dasturlarini muntazam qayta ko'rib chiqish orqali mehnat bozoridagi o'zgarishlarga tezkor moslashish mexanizmi shakllanadi.

Talabalarining amaliy tayyorgarligini kuchaytirish hamkorlik samaradorligining muhim yo'nalishlaridan biri sifatida aniqlandi. Ishlab chiqarish amaliyoti, stajirovka va dual ta'lim shakllari talabning real mehnat muhitida kasbiy vazifalarni bajarishiga imkon beradi. Korxonalarda o'tkaziladigan amaliy mashg'ulotlar davomida talabalar texnologik jarayonlar, boshqaruv usullari va zamonaviy ish standartlari bilan tanishadi, ish beruvchi esa bo'lajak mutaxassisning tayyorgarlik darajasini amaliy faoliyat jarayonida baholash imkoniyatiga ega bo'ladi.

Kadrlar buyurtmachilari bilan hamkorlikni raqamlashtirish boshqaruv jarayonining tezkorligi va shaffofligini oshirish imkonini beradi. Yagona raqamli platformada ish beruvchilarning kadrlarga bo'lgan ehtiyoji, bo'sh ish o'rinlari, amaliyot joylari, talab qilinadigan kompetensiyalar va bitiruvchilar bandligi haqidagi

ma'lumotlarni birlashtirish mumkin. Mazkur ma'lumotlardan foydalanish OTM rahbariyati va kafedralarga ta'lim dasturlarini takomillashtirish, talabalarni amaliyotga yo'naltirish va bitiruvchilarni ish beruvchilar bilan bog'lash bo'yicha tezkor qarorlar qabul qilinadi (1-jadval).

1-jadval

Oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari hamkorligini boshqarishning asosiy yo'nalishlari¹

№	Hamkorlik yo'nalishi	Asosiy mazmuni	Kutiladigan natija
1	Mehnat bozori ehtiyojlarini aniqlash	Ish beruvchilarning mutaxassislik va kompetensiyalarga bo'lgan talabini o'rganish	Kadrlar tayyorlash ehtiyojining aniq shakllanishi
2	Ta'lim dasturlarini takomillashtirish	Ish beruvchilar takliflari asosida o'quv reja va fan dasturlarini yangilash	Mehnat bozori talablariga mos ta'lim mazmuni
3	Amaliy tayyorgarlik	Talabalarni korxonalarda amaliyot va stajirovkalarga jalb qilish	Amaliy kasbiy ko'nikmalarning rivojlanishi
4	Dual ta'lim	Nazariy ta'limni korxonadagi amaliy faoliyat bilan uyg'unlashtirish	Nazariya va amaliyotning uzviy bog'liqligi
5	Ish beruvchilar ishtiroki	Mutaxassislarni darslarga jalb qilish, seminar va loyihalarni birgalikda tashkil etish	Kasbiy kompetensiyalarning shakllanishi
6	Raqamli hamkorlik	Bo'sh ish o'rinlari, amaliyot joylari va kadrlar ehtiyoji haqidagi ma'lumotlarni raqamli almashish	Tezkor axborot almashinuvi va samarali boshqaruv
7	Karyera xizmatlari	Talabalarni ishga tayyorlash, ish beruvchilar bilan uchrashuvlar va vakansiyalarni muvofiqlashtirish	Bitiruvchilarning bandlik imkoniyatlarining kengayishi
8	Natijalarni monitoring qilish	Bitiruvchilar bandligi va ish beruvchilarning fikr-mulohazalarini o'rganish	Hamkorlik samaradorligini baholash va ta'limni takomillashtirish

1-jadvalda hamkorlikni boshqarishning sakkizta asosiy yo'nalishi mehnat bozori ehtiyojlarini aniqlashdan boshlab natijalarni monitoring qilishgacha bo'lgan ketma-ketlikda keltirilgan. Birinchi va ikkinchi yo'nalish ta'lim mazmunini shakllantirishga, uchinchi-beshinchi yo'nalishlar talabaning amaliy va kasbiy tayyorgarligiga, oltinchi va yettinchi yo'nalishlar axborot almashinuvi hamda bitiruvchini ishga yo'naltirishga qaratilgan. Sakkizinchi yo'nalish butun jarayonni baholaydi. Har bir yo'nalishning kutiladigan natijasi keyingi bosqich uchun asos bo'lgani hamkorlikni uzluksiz boshqaruv jarayoni sifatida tashkil etish zarurligini ko'rsatadi.

Karyera xizmatlarining faoliyatini takomillashtirish bitiruvchilarni mehnat bozoriga olib chiqish jarayonini tizimlashtirishga yordam beradi. Karyera markazlari faqat bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarini tashkil etuvchi tuzilma sifatida emas, balki ish beruvchilar bilan uzoq muddatli aloqalarni boshqaruvchi, talabalar kompetensiyalarini

¹ Manba: muallif ishlanmasi.

rivojlantiruvchi va bitiruvchilar bandligini monitoring qiluvchi markaz sifatida faoliyat yuritishi mumkin. Bunday yondashuv talabaning oliy ta'limdagi ta'lim jarayoni bilan uning keyingi kasbiy faoliyati o'rtasidagi uzviylikni kuchaytiradi.

Hamkorlik natijalarini baholashda faqat tuzilgan shartnomalar yoki memorandumlar sonidan foydalanish yetarli emasligi aniqlandi. Samaradorlikni bitiruvchilarning mutaxassisligi bo'yicha bandligi, ish beruvchilarning bitiruvchilar kompetensiyalariga bergan bahosi, amaliyotdan keyin ishga qabul qilingan talabalar ulushi, ish beruvchilar ishtirokida yangilangan ta'lim dasturlari soni va bitiruvchilarning ishga joylashish muddati kabi ko'rsatkichlar orqali baholash mumkin. Bunday mezonlar hamkorlikning rasmiy shakllari bilan bir qatorda uning amaliy natijalarini ham aniqlaydi.

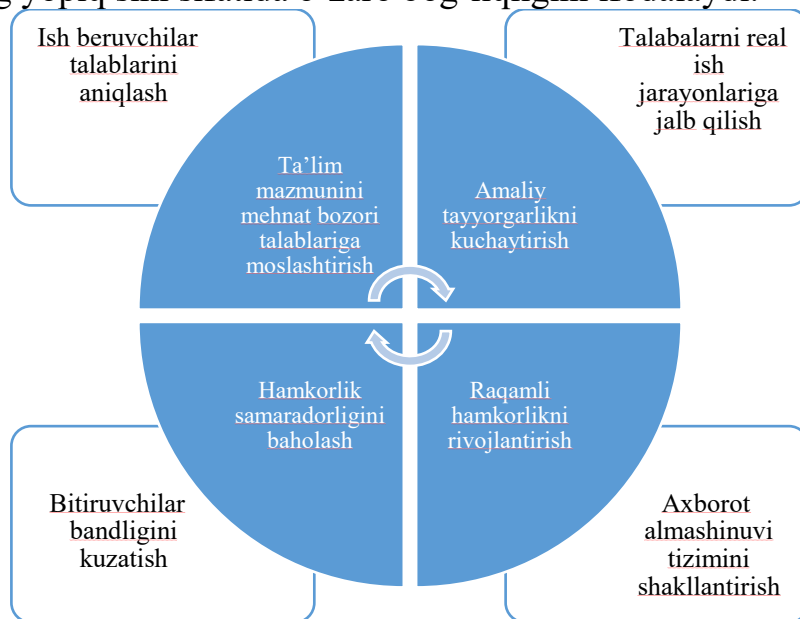
Oliy ta'lim muassasasi va kadrlar buyurtmachisi manfaatlarining muvofiqlashuvi hamkorlikning iqtisodiy samaradorligini belgilovchi omillardan hisoblanadi. OTM ta'lim sifatini oshirish va bitiruvchilar bandligini ta'minlashdan manfaatdor bo'lsa, ish beruvchi mehnat unumdorligini ta'minlay oladigan malakali mutaxassisga ehtiyoj sezadi. Talaba uchun esa sifatli ta'lim, amaliy tajriba va munosib ishga ega bo'lish asosiy manfaatlarni tashkil etadi. Ushbu manfaatlarining bir yo'nalishda uyg'unlashuvi kadrlar tayyorlash jarayonining barcha ishtirokchilari uchun iqtisodiy va ijtimoiy qiymat yaratadi.

Oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi hamkorlikni boshqarish masalasi ta'lim mazmunining mehnat bozori talablariga mosligi bilan bevosita bog'liq. Tadqiqot natijalari ish beruvchilarning kadrlar tayyorlash jarayonidagi ishtiroki faqat bitiruvchini ishga qabul qilish bosqichi bilan chegaralanmasligi, balki mutaxassislik kompetensiyalarini belgilash, ta'lim dasturlarini shakllantirish, amaliy mashg'ulotlarni tashkil etish va talabalar faoliyatini baholash jarayonlarini ham qamrab olishi zarurligini ko'rsatadi. Bunday yondashuv ta'lim mazmunining real iqtisodiyotdagi kasbiy talablar bilan uyg'unlashuvini kuchaytiradi [16].

Ish beruvchilar bilan muntazam axborot almashinuvi hamkorlikning mazmunini aniq belgilash imkonini beradi. Korxona va tashkilotlarning yangi texnologiyalar, kasbiy ko'nikmalar va mehnat funksiyalariga bo'lgan ehtiyojlari o'zgarib borayotgan sharoitda ta'lim dasturlarini uzoq vaqt davomida o'zgartirmasdan saqlab qolish bitiruvchilarning amaliy tayyorgarligiga salbiy ta'sir qilishi mumkin. Shu sababli kadrlar buyurtmachilaridan olinadigan ma'lumotlarni muntazam tahlil qilish, ta'lim dasturlariga tegishli o'zgartirishlarni kiritish va yangi kompetensiyalarni o'quv jarayoniga integratsiya qilish boshqaruvning muhim yo'nalishi sifatida qaraladi (1-rasm).

1-rasmda hamkorlik modeli markazdagi to'rtta boshqaruv yo'nalishi va ularni to'ldiruvchi to'rtta amaliy vazifa ko'rinishida tasvirlangan. Ta'lim mazmunini mehnat bozori talablariga moslashtirish ish beruvchilar talablarini aniqlash bilan, amaliy tayyorgarlikni kuchaytirish talabalarni real ish jarayonlariga jalb qilish bilan, raqamli hamkorlik axborot almashinuvi tizimi bilan, hamkorlik samaradorligini baholash

bitiruvchilar bandligini kuzatish bilan bogʻlangan. Markazdagi aylanma belgi mazkur yoʻnalishlarning yopiq sikl sifatida oʻzaro bogʻliqligini ifodalaydi.



1-rasm. Oliy taʼlim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari hamkorlik modelining tarkibiy tuzilishi¹

Amaliy tayyorgarlikning kuchaytirilishi universitet va ish beruvchi oʻrtasidagi hamkorlikni real kasbiy muhit bilan bogʻlaydi. Talabaning korxona yoki tashkilotdagi amaliyoti davomida nazariy bilimlarni konkret vazifalar orqali qoʻllashi uning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantiradi. Ish beruvchining amaliyot jarayonidagi ishtiroki esa talabaning kasbiy faoliyatga tayyorgarlik darajasini baholash, mavjud kamchiliklarni aniqlash va ularni taʼlim jarayonida bartaraf etish imkonini yaratadi. Shu nuqtayi nazardan amaliyot faqat oʻquv rejasining majburiy qismi emas, balki kadrlar tayyorlash sifatini baholashning amaliy mexanizmi sifatida qaralishi mumkin.

Raqamli texnologiyalarning kengayishi hamkorlikni boshqarish shakllariga yangi imkoniyatlarni olib kirmoqda. Elektron platformalar orqali boʻsh ish oʻrinlari, amaliyot joylari, talab qilinayotgan kasbiy koʻnikmalar, talabalar va bitiruvchilar haqidagi maʼlumotlarni almashish universitet hamda ish beruvchi oʻrtasidagi aloqani tezlashtiradi. Raqamli maʼlumotlar bazasining shakllantirilishi kadrlar ehtiyojini oldindan aniqlash, talabalar uchun mos amaliyot va ish oʻrinlarini tanlash, bitiruvchilarning bandlik holatini kuzatish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Hamkorlik samaradorligini baholashda bitiruvchilarning bandlik koʻrsatkichlari bilan bir qatorda ish beruvchilarning fikr-mulohazalarini ham hisobga olish muhimdir. Bitiruvchining ishga joylashgani uning tayyorgarlik sifati haqida toʻliq tasavvur bermaydi. Mutaxassisning egallagan lavozimiga mosligi, kasbiy vazifalarni mustaqil bajarish qobiliyati, raqamli vositalardan foydalanish darajasi va ish beruvchining xodim faoliyatidan qoniqishi ham taʼlim natijalarini baholashda muhim koʻrsatkichlar

¹ Manba: muallif ishlanmasi.

hisoblanadi. Bunday mezonlar asosida muntazam monitoring olib borilishi ta'lim dasturlarini takomillashtirish uchun amaliy ma'lumotlar bazasini shakllantiradi.

Manfaatlarning muvofiqlashtirilishi hamkorlikning barqarorligini ta'minlovchi muhim shartlardan biridir. Oliy ta'lim muassasasi ta'lim sifati va ilmiy salohiyatni rivojlantirishdan, kadrlar buyurtmachisi malakali va amaliy tayyorgarlikka ega xodimlarni jalb qilishdan, talaba esa sifatli ta'lim olish va munosib ishga joylashishdan manfaatdor. Mazkur manfaatlar o'zaro bog'langanligi sababli hamkorlik mexanizmlarida barcha tomonlarning vazifalari, huquqlari va kutilayotgan natijalarini aniq belgilash talab etiladi. Shartnomalar, qo'shma loyihalar, amaliyot dasturlari, ish beruvchilar ishtirokidagi seminarlar va karyera tadbirlari ana shu manfaatlarni amaliy faoliyatga aylantirish vositalari bo'lib xizmat qiladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Oliy ta'lim muassasalari va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi hamkorlikni boshqarishning nazariy asoslari tizimli, institutsional, manfaatdor tomonlar va inson kapitali yondashuvlari orqali izohlanadi. Ushbu yondashuvlar hamkorlikni ta'lim jarayonining alohida elementi sifatida emas, balki mehnat bozorida talabni aniqlashdan boshlab bitiruvchining kasbiy faoliyatini baholashgacha davom etadigan uzluksiz jarayon sifatida ko'rishga imkon beradi.

OTM va kadrlar buyurtmachilari hamkorligining asosiy mazmuni ta'lim dasturlarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish, amaliy tayyorgarlikni kuchaytirish, ish beruvchilarni ta'lim jarayoniga jalb etish va bitiruvchilar bandligini ta'minlashdan iboratligini ko'rsatdi. Zamonaviy sharoitda raqamli axborot almashinuvi, karyera markazlari, dual ta'lim, amaliyot va ish beruvchilar bilan qo'shma loyihalar ushbu hamkorlikning institutsional asoslarini mustahkamlashi mumkin.

Kadrlar buyurtmachilari bilan hamkorlikni rivojlantirishda asosiy e'tibor shartnomalar yoki memorandumlar soniga emas, balki hamkorlikning real natijalariga qaratilishi lozim. Bitiruvchilarning mutaxassisligi bo'yicha bandligi, ish beruvchilarning bitiruvchilar tayyorgarligiga bergan bahosi, ta'lim dasturlarining yangilanishi va amaliy kompetensiyalarning shakllanishi hamkorlik samaradorligini ifodalovchi muhim mezonlar sifatida xizmat qiladi.

Yuqoridagi tahlillar asosida quyidagi takliflar beriladi:

1. Oliy ta'lim muassasalarida har bir ta'lim yo'nalishi bo'yicha asosiy kadrlar buyurtmachilaridan iborat "Ish beruvchilar maslahat kengashi"ni shakllantirish maqsadga muvofiq. Kengash ta'lim dasturlarini qayta ko'rib chiqish, kasbiy kompetensiyalarni aniqlash va amaliyot dasturlarini takomillashtirishda ishtirok etishi mumkin.

2. OTM va kadrlar buyurtmachilari o'rtasidagi aloqalarni yagona raqamli hamkorlik platformasi orqali boshqarish taklif etiladi. Platformada ish beruvchilarning kadrlarga ehtiyoji, amaliyot joylari, bo'sh ish o'rinlari, talab qilinadigan kompetensiyalar va bitiruvchilar bandligi haqidagi ma'lumotlarni birlashtirish mumkin.

3. Hamkorlik samaradorligini baholash uchun bitiruvchilarning mutaxassisligi bo'yicha bandligi, ish beruvchilarning bitiruvchilar tayyorgarligiga bergan bahosi va ish beruvchilar ishtirokida yangilangan ta'lim dasturlari sonidan iborat ko'rsatkichlar tizimini joriy etish hamda ular bo'yicha har yili monitoring o'tkazish tavsiya etiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research.
2. Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
3. Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. Pitman.
4. Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>
5. Kliucharev, G. A., & Latov, Iu. V. (2016). Continuing education: A bridge between the educational system and the labor market. *Sociological Research*, 55(4), 225-244. <https://doi.org/10.1080/10610154.2016.1264192>
6. Little, B., Locke, W., Parker, J., & Richardson, J. (2009). Employer engagement practices of UK business schools and departments: An empirical investigation. *Journal of Vocational Education & Training*, 61(4), 505-517.
7. North, D. C. (1990). Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678>
8. Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338-352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
9. Зимняя, И. А. (2012). Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода в образовании. *Иностранные языки в школе*, (6), 2–10.
10. Ключарев, Г. А. (2015). «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов. *Социологические исследования*, (11), 49–56.
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 8-oktyabr PF-5847-son "O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi Farmoni. <https://lex.uz/docs/4545884>
12. Masharipov, F. O. (2026). Xalqaro mehnat bozoriga o'rta bo'g'in kadrlarni tayyorlashda davlat-xususiy sheriklikning mexanizmlari. *Green Economy and Development*.
13. Saloxitdinov, Sh. (2024). Mehnat bozoriga oliy ta'lim muassasalari tomonidan bitiruvchilarni tayyorlashni tartibga solishning nazariy asoslari. *Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil*, 2(11), 282-288.

14. Shamsitdinov, S. (2026). Mehnat bozorida kompetent mutaxassis kadrlar bandligini ta'minlashga ta'sir etuvchi omillar. Ilg'or iqtisodiyot va pedagogik texnologiyalar, 3(2), 296-301.

15. Sharopov, T. (2025). Mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar tayyorlashda oliy ta'limning boshqaruv yo'nalishlari. Ilg'or iqtisodiyot va pedagogik texnologiyalar, 2(5), 157-161.

16. Xasanova, G. Sh. (2026). Bitiruvchilar bandligini ta'minlashda oliy ta'lim muassasasi va ish beruvchi hamkorligi. Ta'limning zamonaviy transformatsiyasi, 30(1), 175-182.



Marketing

ilmiy, amaliy va ommabop jurnali

Muharrir:
Ingliz tili muharriri:
Rus tili muharriri:
Musahhih:
Sahifalovchi va dizaynerlar:

Xakimov Ziyodulla Axmadovich
Tursunov Boburjon Ortiqmirzayevich
Kaxramonov Xurshidjon Shuxrat o'g'li
Karimova Shirin Zoxid qizi
Sadikov Shoxrux Shuxratovich
Abidjonov Nodirbek Odijon o'g'li

2026-yil, avgust, 8-son

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar mas'ul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelavermasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga murojaat qilish mumkin. Ilmiy maqola, ommabop maqola, reklama, hikoya va boshqa ilmiy-ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Elektron pochta: info@marketingjournal.uz
Bot: [@marketinjournalbot](https://t.me/@marketinjournalbot)
Tel.: +998977838464, +998939266610
Jurnalning rasmiy sayti: <https://marketingjournal.uz>

Marketing jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2024-yil 04-oktabrdagi 362/5 sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro'yxatiga kiritilgan



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnali 2024-yil 15-martdan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan **C-5669517** reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan. **Litsenziya raqami: №240874**



"Marketing" ilmiy, amaliy va ommabop jurnalining xalqaro darajasi: **9710**. GOCT 7.56-2002 "Seriya nashrlarning xalqaro standart raqamlanishi" davlatlari standartlari talablari. **Berilgan ISSN tartib raqami: 3060-4621**