

<https://iau-jaesa.uz/article/hn6iufgnzu1m/>
<https://doi.org/10.5281/zenodo.22846435>

UDK: 378.4:331.5

OLIY TA'LIM XIZMATLARINI MEHNAT BOZORI TALABLARIGA MOSLASHTIRISH ORQALI BITIRUVCHILAR BANDLIGI VA TADBIRKORLIK SALOHIYATINI OSHIRISH

Feruz Yuldashev, PhD

Bilim va malakalarni baholash sektori bosh mutaxassisi, Buxoro davlat universiteti

E-mail: f.i.yuldashev@buxdu.uz; feruz.yuldashev.95@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8080-4994>

Annotatsiya. Maqolada oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori ehtiyojlari bilan uyg'unlashtirishning bitiruvchilar bandligi va tadbirkorlik salohiyatiga ta'sir etuvchi tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tahlil qilindi. Kontent-tahlil, qiyosiy tahlil, tizimli yondashuv va strukturaviy sintez asosida ta'lim dasturlarini ish beruvchilar bilan yangilash, amaliy tayyorgarlik, universitet–biznes hamkorligi, karyera xizmatlari, bandlik monitoringi va tadbirkorlik ta'limini yagona mexanizmga birlashtiruvchi model ishlab chiqildi. Natijalar mazkur elementlarning alohida emas, o'zaro bog'langan qayta aloqa tizimi sifatida ishlashi bitiruvchining mehnat bozoriga moslashuvchanligini kuchaytirishini ko'rsatadi. Maqolada mexanizmni baholash uchun natijaviy indikatorlar va amaliy tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: oliy ta'lim xizmatlari, mehnat bozori, bitiruvchilar bandligi, ta'lim sifati, kompetensiya, universitet–biznes hamkorligi, dual ta'lim, karyera xizmatlari, tadbirkorlik.

Аннотация. В статье проанализированы организационно-экономические механизмы согласования услуг высшего образования с потребностями рынка труда для повышения занятости выпускников и их предпринимательского потенциала. На основе контент-анализа, сравнительного анализа, системного подхода и структурного синтеза разработана интегрированная модель, объединяющая обновление образовательных программ с участием работодателей, практическую подготовку, сотрудничество университет–бизнес, карьерные услуги, мониторинг занятости и предпринимательское обучение. Результаты показывают, что наибольший эффект достигается при функционировании этих элементов как единой системы обратной связи. Предложены показатели оценки и практические рекомендации для вузов.

Ключевые слова: высшее образование, рынок труда, занятость выпускников, качество образования, компетенции, сотрудничество университет–бизнес, дуальное обучение, карьерные услуги, предпринимательство.

Abstract. This article analyses organizational and economic mechanisms for aligning higher education services with labour-market needs in order to improve graduate employment and entrepreneurial potential. Using content analysis, comparative analysis, a systems approach and structural synthesis, an integrated model is developed that combines employer-informed curriculum renewal, practical training, university–business collaboration, career services, graduate employment



monitoring and entrepreneurship education. The results indicate that these elements are most effective when they operate as an interconnected feedback system rather than as isolated interventions. A set of outcome-oriented indicators and practical recommendations is proposed for higher education institutions.

Keywords: *higher education services, labour market, graduate employment, education quality, competence, university–business collaboration, dual education, career services, entrepreneurship.*

KIRISH

Raqamli transformatsiya, sun'iy intellekt, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarining avtomatlashtirilishi hamda biznes modellarining tez yangilanishi mehnat bozoridagi kasbiy talablarni keskin o'zgartirmoqda. Natijada oliy ta'lim muassasasining vazifasi faqat nazariy bilim berish bilan cheklanmay, bitiruvchining yangi texnologiyalarni o'zlashtira olishi, murakkab muammoni yechishi, jamoada ishlashi, mijoz bilan muloqot qilishi va o'z kasbiy trayektoriyasini mustaqil boshqarishi uchun zarur kompetensiyalarni shakllantirishni ham qamrab oladi. Bu esa ta'lim xizmatlari sifati bilan mehnat bozori natijalari o'rtasidagi bog'liqlikni OTM boshqaruvining markaziy masalasiga aylantiradi.

Mehnat bozori talabi va oliy ta'lim taklifi o'rtasidagi nomuvofiqlik bir vaqtning o'zida bir necha iqtisodiy yo'qotishlarni keltirib chiqaradi: ish beruvchi yangi xodimni qayta tayyorlash uchun qo'shimcha xarajat qiladi, bitiruvchining ishga moslashish davri uzayadi, mutaxassislik bo'yicha bandlik darajasi pasayishi mumkin, OTMning ta'lim dasturi esa real iqtisodiyotdagi o'zgarishlardan ortda qoladi. Kichik biznes uchun mazkur muammo ayniqsa sezilarli, chunki u yangi xodimni uzoq vaqt tayyorlash uchun yirik korxonalaridagi kabi resurslarga ega bo'lmasligi mumkin. Shu sababli bitiruvchining amaliy tayyorgarligi va tez moslashuvchanligi biznes samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Maqolaning maqsadi – oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori talablariga moslashtirish orqali bitiruvchilar bandligi va tadbirkorlik salohiyatini oshirishning integratsiyalashgan mexanizmini asoslash, uning tarkibiy bloklarini aniqlash va natijadorligini baholash uchun amaliy ko'rsatkichlar tizimini taklif etish. Tadqiqotning ilmiy vazifalari ta'lim dasturlarini ish beruvchi talabi bilan bog'lash, amaliy tayyorgarlikni kuchaytirish, universitet–biznes hamkorligini institutsionallashtirish, karyera xizmatlari va bandlik monitoringini natijaga yo'naltirish hamda tadbirkorlik kompetensiyalarini ta'lim jarayoniga integratsiya qilish yo'llarini tizimlashtirishdan iborat.

ADABIYOTLARNING TAHLILI

Zamonaviy adabiyotlarda graduate employability tushunchasi oddiy “ishga joylashish” ko'rsatkichidan kengroq talqin qilinadi. U bitiruvchining ish topishi bilan birga, kasbiy kompetensiyalarini namoyon etishi, o'zgaruvchan mehnat sharoitiga moslashishi, kasbiy rivojlanishni davom ettirishi va yangi iqtisodiy imkoniyatlarni yaratish qobiliyatini ham anglatadi. World Bank [1] mehnatning o'zgarayotgan tabiatini tahlil qilib, inson kapitaliga investitsiya va moslashuvchan ko'nikmalarni iqtisodiy o'sishning muhim sharti sifatida ko'rsatadi. OECD Skills Outlook [2] ham



raqamli va yashil transformatsiya sharoitida ko'nikmalarni muntazam yangilash zarurligini ta'kidlaydi.

Soft skills bo'yicha Succi va Canovi [6] talabalar hamda ish beruvchilarning qarashlarini qiyoslab, ish beruvchilar yumshoq ko'nikmalar ahamiyatini talabalarga nisbatan yuqoriroq baholashini ko'rsatgan. Bu natija kommunikatsiya, jamoaviy ish, muammoni hal qilish va moslashuvchanlik kabi ko'nikmalarni o'quv dasturlarida faqat deklarativ natija sifatida emas, amaliy topshiriq va baholash mezonlari orqali shakllantirish zarurligini ko'rsatadi. Rasul va hammualliflar [7] ham texnik va yumshoq ko'nikmalar bitiruvchilarning employability darajasiga ijobiy bog'liqligini aniqlagan.

Amaliy tajriba va work-integrated learning bo'yicha tadqiqotlar bu yondashuvning mehnat bozoriga o'tishni yengillashtirishini ko'rsatadi. Jackson va Dean [8] katta milliy ma'lumotlar bazasi asosida work-integrated learningning turli shakllari bitiruvchilarning ko'nikma va employability natijalariga hissa qo'shishini qayd etadi. Jackson va Bridgstock [9] esa o'quv dasturidagi, qo'shimcha va darsdan tashqari tajribalar hamda haq to'lanadigan ishning nisbiy qiymatini tahlil qilib, tajribaga asoslangan faoliyatlarning bitiruvchi tayyorgarligida alohida o'rin tutishini ko'rsatadi.

Universitet–biznes hamkorligi bo'yicha Rebelo va hammualliflar [10] ta'lim dasturlarini ishlab chiqish va yetkazib berishda biznes bilan hamkorlik qilish mehnat bozori ehtiyojlarini ta'lim mazmuniga tezroq olib kirishini asoslaydi. 2025-yildagi sistematik sharh [11] esa amaliy tajriba beruvchi intervensionsiyalar graduate employability uchun eng barqaror ijobiy natijalarni ko'rsatishini, to'g'ridan-to'g'ri mehnat bozori talabi bilan motivatsiyalangan choralar ko'proq samarali bo'lishini qayd etadi. 2026-yildagi yangi sistematik sharh [12] universitet–sanoat hamkorligi va employability skills rivoji bo'yicha dalillarni umumlashtirib, oliy ta'lim va ish beruvchilar o'rtasida muntazam aloqaning ahamiyatini yana bir bor ko'rsatadi.

Adabiyotlarning umumiy xulosasi shundan iboratki, alohida vosita – faqat amaliyot, faqat karyera markazi yoki faqat o'quv dasturini yangilash – barqaror natija berishi qiyin. Samarali model o'quv dasturi, amaliy tayyorgarlik, ish beruvchi bilan institutsional hamkorlik, karyera xizmatlari, bandlik monitoringi va tadbirkorlik ko'nikmalarini yagona qayta aloqa mexanizmiga birlashtirishi kerak. Mazkur maqolaning konseptual yangiligi aynan shu elementlarni bittadan tashabbus emas, o'zaro bog'langan boshqaruv sikli sifatida talqin qilishidadir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot konseptual-analitik dizaynda amalga oshirildi. Birlamchi mazmuniy baza sifatida oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori talablariga moslashtirish, kichik biznes ehtiyojlari va bitiruvchilar bandligini oshirishga bag'ishlangan ikki mualliflik tezisidagi g'oyalar olindi. Ular mazmunan bir-birini to'ldiruvchi, biroq maqsadli natijasi jihatidan farqlanuvchi ikki yo'nalishni ifodalaydi: birinchi yo'nalish ta'lim–biznes–tadbirkorlik aloqalariga, ikkinchisi esa ta'lim sifati–bandlik–karyera xizmatlari aloqalariga qaratilgan.

Birinchi bosqichda kontent-tahlil yordamida takrorlanuvchi mazmuniy birliklar ajratildi. Kodlash birliklari sifatida “ish beruvchi ishtiroki”, “kompetensiya”, “amaliy



ta'lim", "dual ta'lim", "universitet–biznes hamkorligi", "karyera xizmatlari", "bandlik monitoringi", "tadbirkorlik" va "uzluksiz ta'lim" kategoriyalari belgilandi. Mazkur kategoriyalar sabab–natija munosabatiga ko'ra kirish omillari, jarayon mexanizmlari, oraliq natijalar va yakuniy mehnat bozori natijalariga ajratildi.

Ikkinchi bosqichda qiyosiy tahlil qo'llanib, tezislarda taklif qilingan mexanizmlar 2019–2026-yillardagi xalqaro ilmiy adabiyotlar va xalqaro tashkilotlar hisobotlarida qayd etilgan yondashuvlar bilan solishtirildi. Manbalarni tanlashda uchta mezon qo'llandi: mavzuning graduate employability yoki higher education–labour market linkage bilan bevosita bog'liqligi; so'nggi o'n yillikda chop etilganligi; ilmiy jurnal, nufuzli xalqaro tashkilot yoki rasmiy hisobot sifatidagi ishonchliligi. Bu bosqich nazariy moslikni tekshirish va modelning tarkibiy elementlarini dalillar bilan mustahkamlashga xizmat qildi.

Uchinchi bosqichda strukturaviy sintez asosida elementlar yagona boshqaruv sikliga birlashtirildi. Modelda mehnat bozori talabi kirish signali sifatida, ta'lim dasturi va amaliy tayyorgarlik transformatsiya jarayoni sifatida, ish beruvchi hamkorligi va karyera xizmatlari institutsional ko'prik sifatida, bandlik monitoringi esa qayta aloqa mexanizmi sifatida talqin qilindi. Tadbirkorlik va uzluksiz ta'lim komponenti natijani faqat yollanma ish bilan cheklamasdan, mustaqil bandlik va yangi biznes yaratish imkoniyatlari bilan kengaytiradi.

To'rtinchi bosqichda modelning amaliy baholanishi uchun natijaviy indikatorlar tizimi ishlab chiqildi. Indikatorlar "jarayon" va "natija" ko'rsatkichlariga ajratildi. Jarayon indikatorlari ish beruvchilar ishtirokida yangilangan dasturlar ulushi, real biznes loyihalari, dual ta'lim hamkorlari, karyera xizmatlari qamrovi kabi ko'rsatkichlarni; natija indikatorlari esa 6 va 12 oy ichidagi ishga joylashish, mutaxassislik bo'yicha bandlik, ish beruvchi qoniqishi, startap va o'zini o'zi band qilish holatlarini qamrab oladi. Tadqiqot empirik so'rov yoki regressiya baholashiga da'vo qilmaydi; natijalar konseptual model va dalillarga asoslangan amaliy mexanizm sifatida talqin qilinadi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Joriy mehnat bozoridagi tarkibiy va texnologik o'zgarishlar korxonalar tomonidan mutaxassislariga qo'yiladigan talablarni ham tez o'zgartirmoqda. Bugungi kunda ish beruvchilar faqat nazariy bilimga ega bitiruvchilarni emas, balki muammolarni mustaqil hal eta oladigan, raqamli texnologiyalardan foydalanadigan, jamoada ishlaydigan, mijozlar bilan samarali muloqot qiladigan, tadbirkorlik tashabbuslarini ilgari suradigan hamda o'zgaruvchan biznes muhitiga moslasha oladigan mutaxassislarni talab qilmoqda. Shuning uchun oliy ta'lim xizmatlarini shakllantirishda an'anaviy yondashuvlardan mehnat bozori va biznes ehtiyojlariga asoslangan moslashuvchan modelga o'tish zarur.

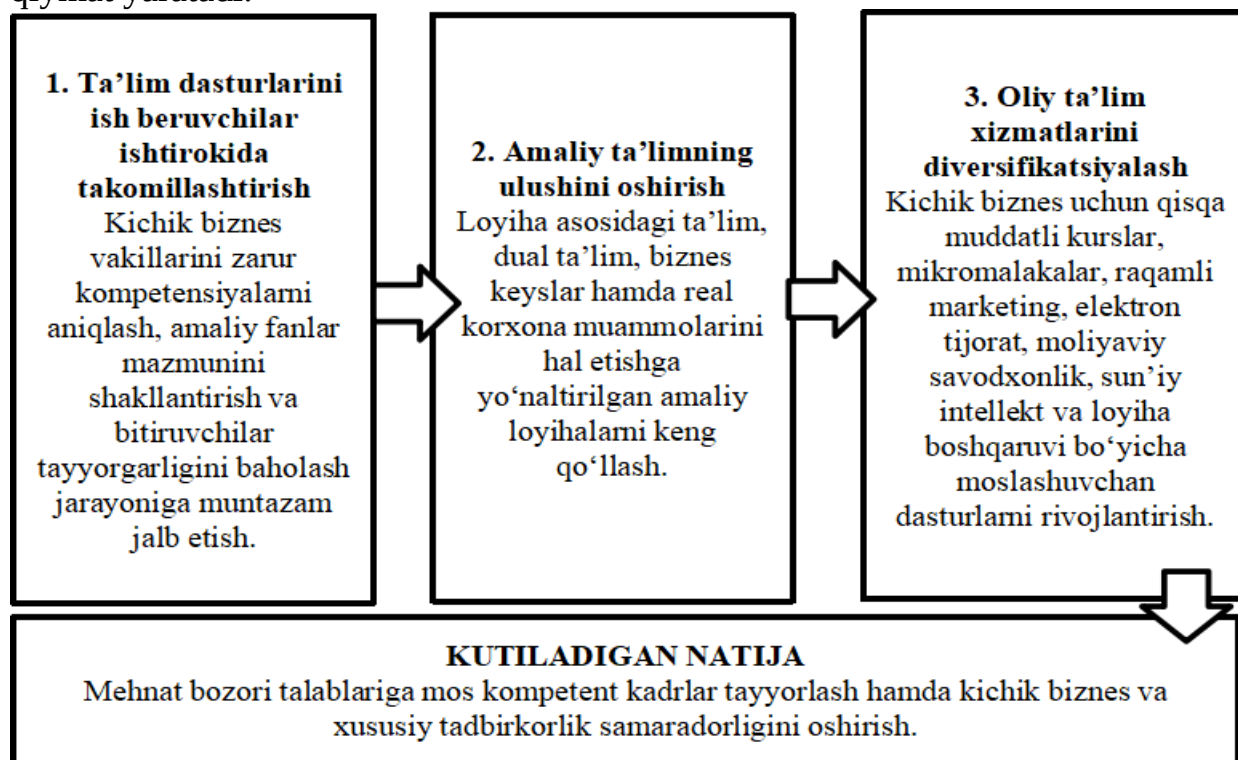
Mazkur jarayonda oliy ta'lim muassasalari bilan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari o'rtasidagi hamkorlik alohida ahamiyat kasb etadi. Kichik biznes yirik korxonalarga nisbatan mehnat resurslari va moliyaviy imkoniyatlari cheklanganligi sababli tayyor mutaxassisning amaliy ko'nikmalariga yuqori talab qo'yadi. Yangi ishga qabul qilingan xodimni uzoq vaqt qayta tayyorlash kichik korxonalar uchun qo'shimcha xarajat hisoblanadi. Shu sababli OTM bitiruvchilarining



ish joyiga imkon qadar tez moslashishi va amaliy vazifalarni mustaqil bajara olishi tadbirkorlik subyektlari faoliyati samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori talablariga moslashtirishning birinchi muhim yo'nalishi ta'lim dasturlarini ish beruvchilar ishtirokida takomillashtirish hisoblanadi. Bunda kichik biznes vakillarining faqat tayyor o'quv dasturlariga fikr bildirish bilan cheklanmasdan, zarur kompetensiyalarni aniqlash, amaliy fanlar mazmunini shakllantirish va bitiruvchilar tayyorgarligini baholash jarayonlarida muntazam ishtirok etishini ta'minlash lozim. Bu esa ta'lim mazmuni bilan real ish jarayonlari o'rtasidagi tafovutni kamaytiradi.

Ikkinchi yo'nalish amaliy ta'limning ulushini oshirish bilan bog'liq. An'anaviy qisqa muddatli amaliyot o'rniga talabalarni korxonalarining real muammolarini hal etishga jalb qiluvchi loyiha asosidagi ta'lim, dual ta'lim, biznes keyslar va amaliy loyihalarni keng qo'llash maqsadga muvofiq. Masalan, talabalar kichik korxonalar uchun marketing rejasi, xarajatlarni optimallashtirish modeli, raqamli savdo strategiyasi, biznes-reja yoki xizmat ko'rsatish jarayonlarini takomillashtirish loyihalarini ishlab chiqishi mumkin. Bunday yondashuv talabaning amaliy kompetensiyasini oshirish bilan birga, kichik biznes uchun ham qo'shimcha iqtisodiy qiymat yaratadi.



1-rasm. Oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori talablariga moslashtirishning asosiy yo'nalishlari

Uchinchi muhim yo'nalish — oliy ta'lim xizmatlarini diversifikatsiyalash. Zamonaviy mehnat bozori faqat bakalavriat yoki magistratura dasturlari bilan cheklanmaydi. Kichik biznes vakillari va xodimlari uchun qisqa muddatli malaka oshirish kurslari, mikromalakalar, biznes boshqaruvi, raqamli marketing, elektron tijorat, moliyaviy savodxonlik, sun'iy intellekt vositalaridan foydalanish, eksport



faoliyati va loyiha boshqaruvi bo'yicha moslashuvchan dasturlarni tashkil etish istiqbolli yo'nalish hisoblanadi. Natijada OTM bir martalik diplom beruvchi muassasadan uzluksiz professional rivojlanish xizmatlarini ko'rsatuvchi institutga aylanishi mumkin.

Shuningdek, ta'lim jarayonida tadbirkorlik kompetensiyalarini shakllantirish masalasiga alohida e'tibor qaratish zarur. Bitiruvchi faqat mavjud ish o'rnini egallashga emas, balki yangi biznes tashabbusini amalga oshirishga ham tayyor bo'lishi kerak. Buning uchun biznes-reja tuzish, bozorni o'rganish, moliyaviy resurslarni boshqarish, mijozlar bilan ishlash, innovatsion g'oyalarni tijoratlashtirish va tavakkalchilikni baholash ko'nikmalarini ta'lim dasturlariga integratsiya qilish muhimdir. Universitet biznes-inkubatorlari va startap markazlarining faoliyatini ta'lim jarayoni bilan bog'lash esa talabalar tashabbuslarini real tadbirkorlik loyihalariga aylantirish imkonini beradi.

Oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori talablariga moslashtirishning yana bir zarur sharti doimiy qayta aloqa va monitoring tizimini shakllantirishdir. Ish beruvchilarning bitiruvchilar malakasidan qoniqish darajasi, talab qilinayotgan yangi ko'nikmalar, kasblar tarkibidagi o'zgarishlar hamda kelgusidagi kadrlar ehtiyoji muntazam tahlil qilinishi kerak. Mazkur ma'lumotlar asosida ta'lim dasturlari, amaliy mashg'ulotlar va qo'shimcha ta'lim xizmatlarini tezkor ravishda yangilab borish mumkin.

Mehnat bozorida sodir bo'layotgan texnologik, tashkiliy va tarkibiy o'zgarishlar mutaxassislariga qo'yiladigan talablarni muntazam ravishda yangilab bormoqda. Ish beruvchilar nazariy bilimlardan tashqari amaliy muammolarni hal eta olish, raqamli texnologiyalar bilan ishlash, jamoada samarali faoliyat yuritish, mustaqil qaror qabul qilish, kommunikativ va tadbirkorlik ko'nikmalariga ega bo'lgan bitiruvchilarga ehtiyoj bildirmoqda. Bunday vaziyatda oliy ta'lim muassasalari tomonidan taklif etilayotgan xizmatlarning mazmuni va sifati mehnat bozori talablaridan ortda qolishi bitiruvchilarning ishga joylashish imkoniyatlarini cheklashi mumkin.

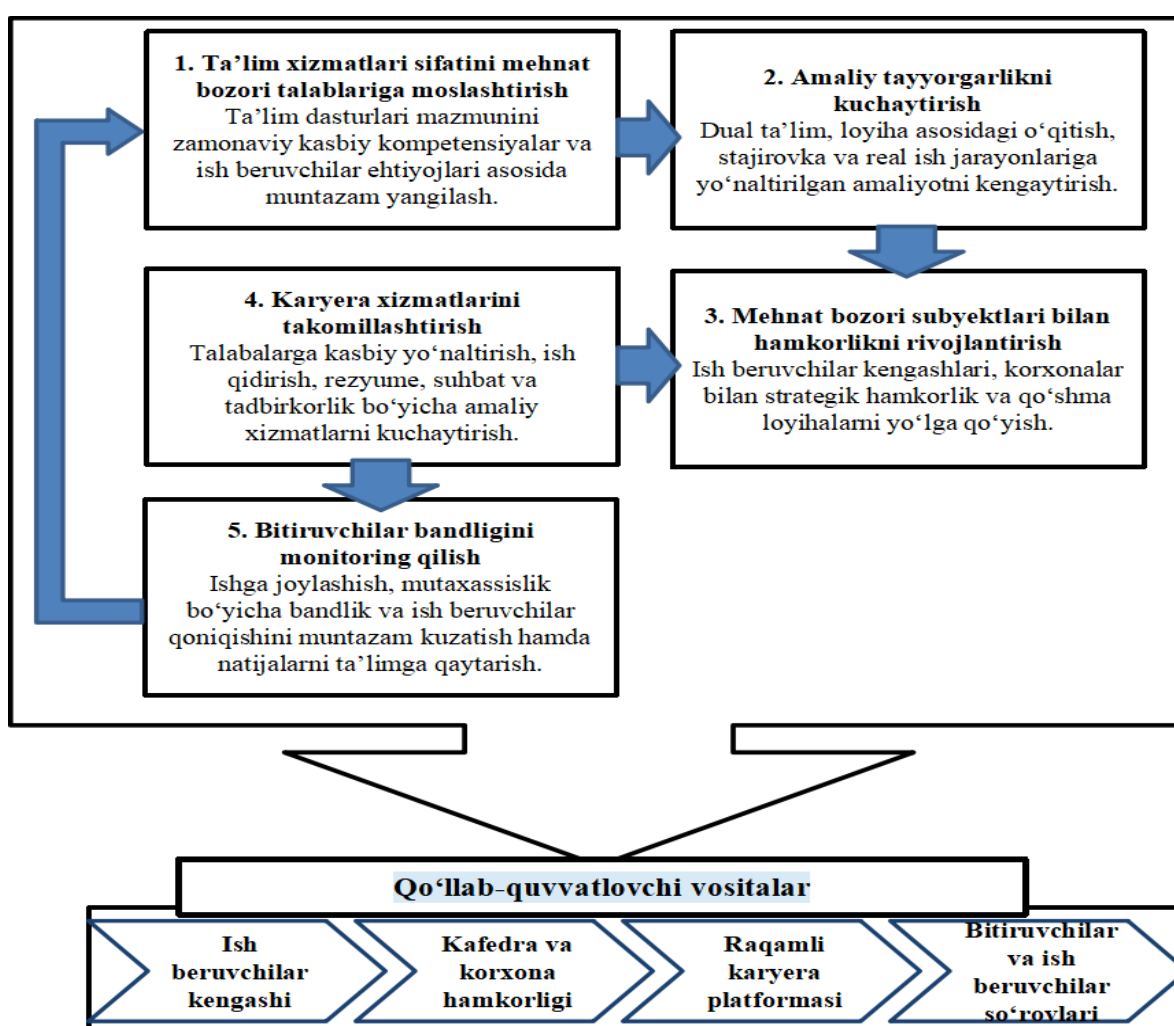
Shu jihatdan bitiruvchilar bandligini oshirishning asosiy shartlaridan biri ta'lim xizmatlari sifatini mehnat bozori ehtiyojlari bilan uyg'unlashtirish hisoblanadi. Bunda ta'lim sifati faqat o'quv dasturlarining mavjudligi yoki professor-o'qituvchilarning malakasi bilan emas, balki bitiruvchida shakllangan kompetensiyalarning ish beruvchi talablari bilan qanchalik mos kelishi orqali ham baholanishi zarur. Bu esa oliy ta'lim muassasalarida natijaga yo'naltirilgan sifat boshqaruvi tizimini kuchaytirishni talab etadi.

Mazkur yo'nalishda birinchi navbatda ta'lim dasturlarini mehnat bozori subyektlari bilan hamkorlikda takomillashtirish muhimdir. Ish beruvchilar, xususiyl korxonalar, davlat tashkilotlari, tadbirkorlik subyektlari va professional uyushmalar vakillari o'quv dasturlarini ishlab chiqish va qayta ko'rib chiqishda muntazam ishtirok etishi lozim. Bunday hamkorlik orqali korxonalarda talab qilinayotgan yangi kompetensiyalar aniqlanib, ularni fanlar mazmuni, amaliy mashg'ulotlar va mustaqil



ta'lim topshiriqlariga kiritish mumkin. Natijada ta'lim mazmuni bilan real kasbiy faoliyat o'rtasidagi tafovut kamayadi.

Ikkinchi muhim yo'nalish amaliy tayyorgarlik sifatini oshirish bilan bog'liq. Talabalarning ishlab chiqarish amaliyoti qisqa muddatli va rasmiy jarayon sifatida emas, balki kelajakdagi bandlikka tayyorlovchi muhim bosqich sifatida tashkil etilishi kerak. Talabalarni real ish jarayonlariga, korxona loyihalariga, muammoli vaziyatlarni hal etishga hamda jamoaviy faoliyatga jalb qilish ularning kasbiy tayyorgarligini mustahkamlaydi. Dual ta'lim, loyiha asosidagi o'qitish, amaliy keyslar, stajirovka va ish beruvchi ishtirokidagi amaliy mashg'ulotlarni kengaytirish ushbu vazifani amalga oshirishning samarali vositalaridan hisoblanadi.



2-rasm. OTM bitiruvchilari bandligini oshirishda ta'lim xizmatlari sifati va mehnat bozori bilan hamkorlikni rivojlantirish mexanizmi

Bitiruvchilar bandligini oshirishda OTM va mehnat bozori subyektlari o'rtasidagi institutsional hamkorlikni rivojlantirish ham alohida ahamiyatga ega. Oliy ta'lim muassasalarida ish beruvchilar kengashlarini shakllantirish, korxonalar bilan uzoq muddatli hamkorlik shartnomalarini tuzish, kafedra filiallarini tashkil etish va qo'shma loyihalarni amalga oshirish ta'lim jarayonini amaliyot bilan yaqinlashtiradi.



Shu bilan birga, ish beruvchilar talabalar tayyorgarligini baholash, bitiruv malakaviy ishlariga mavzular taklif etish va istiqbolli talabalarni oldindan tanlash imkoniyatiga ega bo'ladi.

MUHOKAMA

Olingan natijalar xalqaro adabiyotlarda shakllangan graduate employability konsepsiyasi bilan mos keladi, biroq maqoladagi model bu yondashuvlarni boshqaruv sikli sifatida birlashtiradi. Succi va Canovi [6] ish beruvchilar yumshoq ko'nikmalarni talabalar va bitiruvchilarga qaraganda yuqoriroq qadrlashini ko'rsatgan. Mazkur natija taklif qilingan kompetensiya xaritasi va ish beruvchi ishtirokidagi o'quv dasturlarini yangilash mexanizmini qo'llab-quvvatlaydi. Ya'ni kompetensiya talabi universitet tomonidan bir tomonlama belgilanishi emas, ish beruvchi bilan muntazam muvofiqlashtirilishi lozim.

Amaliy tayyorgarlik bo'yicha maqola natijalari Jackson va Dean [8] xulosalari bilan hamohang. Ularning katta ko'lamli tadqiqoti work-integrated learningning turli shakllari employability va ko'nikma natijalariga hissa qo'shishini ko'rsatadi. 2025-yildagi sistematik sharh [11] amaliy tajriba beruvchi intervensionsiyalar eng ijobiy natijalarni ko'rsatishini qayd etgani ham ushbu maqoladagi "amaliyotning davomiyligi emas, real natijasi" tamoyilini kuchaytiradi. Shu nuqtada maqola natijalari mavjud adabiyotlardan bir qadam oldinga borib, amaliyotni ish beruvchi bilan birgalikda belgilangan learning outcomes, mentorlik va baholash bilan bog'lashni taklif etadi.

Universitet–biznes hamkorligi bo'yicha Rebelo va hammualliflar [10] ta'lim dasturlarini ishlab chiqish va yetkazib berishda hamkorlikning ahamiyatini ko'rsatgan. Vlachopoulos va Tsitiridou [12] tomonidan e'lon qilingan yangi systematic review ham employability skills rivoji va university–industry collaborationni bir-biridan ajratib bo'lmashligini ta'kidlaydi. Mazkur maqolada esa hamkorlikning samaradorligi memorandumlar yoki tadbirlar soni bilan emas, ish beruvchining o'quv dasturi, amaliyot, baholash va bitiruvchi monitoringidagi real ishtiroki bilan o'lchanishi kerakligi asoslanadi.

Karyera xizmatlari va monitoring bo'yicha natijalar employabilityni faqat o'qish davridagi kompetensiya bilan emas, "universitetdan mehnat bozoriga o'tish" jarayoni bilan bog'lash zarurligini ko'rsatadi. Barachino va hammualliflar [11] employability intervensionsiyalarini operatsionlashtirish bo'yicha dalillarni umumlashtirib, faqat ko'nikma yoki karyera rejalashtirish dasturlarining natijalari aralash bo'lishi mumkinligini, bevosita mehnat bozori talabi bilan bog'langan choralarda esa kuchliroq natija berishini ko'rsatadi. Bu xulosa karyera markazi faoliyatini o'quv dasturi va ish beruvchi bilan integratsiyalashgan holda tashkil etish taklifini asoslaydi.

Tadbirkorlik komponentining qo'shilishi modelning muhim farqlovchi jihatidir. An'anaviy employability tadqiqotlarida asosiy natija ko'pincha ishga joylashish yoki ish beruvchi bahosi bilan o'lchanadi. Biroq raqamli platformalar, frilans va o'zini o'zi band qilish shakllarining kengayishi bitiruvchini nafaqat ish izlovchi, balki iqtisodiy qiymat yaratuvchi subyekt sifatida ko'rishni talab etadi. Shu sababli universitetning startup, inkubator, mikromalaka va qisqa professional dasturlari bandlik siyosatining qo'shimcha elementi emas, uning mantiqiy davomiga aylanishi kerak.



Tadqiqotning cheklovi shundaki, taklif etilgan model hozircha empirik regressiya, longitudinal kuzatuv yoki eksperimental dizayn bilan sinovdan o'tkazilmagan. Shuning uchun "mexanizm – natija" aloqalari nazariy va dalillarga asoslangan konseptual munosabat sifatida talqin qilinadi. Keyingi tadqiqotda bir nechta OTM kesimida ish beruvchilar, bitiruvchilar va talabalar so'rovlari, 6–12 oylik bandlik ma'lumotlari hamda ta'lim dasturlari bo'yicha indikatorlarni birlashtirib, strukturaviy tenglamalar modeli yoki panel regressiyasi orqali mexanizmning ta'sir kuchini empirik baholash maqsadga muvofiq.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tadqiqot oliy ta'lim xizmatlarini mehnat bozori talablariga moslashtirish bitiruvchilar bandligi va tadbirkorlik salohiyatini birgalikda oshirishini ko'rsatdi. Samarali model ish beruvchilar ishtirokidagi o'quv dasturlari, amaliy tayyorgarlik, universitet–biznes hamkorligi, karyera xizmatlari, bandlik monitoringi va tadbirkorlik ta'limini yagona qayta aloqa tizimida birlashtiradi. OTMlar natijadorlikni tadbirlar soni bilan emas, ishga joylashish, mutaxassislik bo'yicha bandlik, ish beruvchi qoniqishi va mustaqil bandlik ko'rsatkichlari orqali baholashi lozim. Kompetensiya xaritalari, real biznes loyihalari, dual ta'lim, raqamli karyera platformalari va bitiruvchi kuzatuv ushbu mexanizmning amaliy vositalaridir. Modelni O'zbekiston OTMlarida empirik sinash keyingi tadqiqotlarning muhim yo'nalishi bo'lib, uning hududiy va tarmoq xususiyatlariga moslashuvchanligini ham chuqur baholash imkonini kelgusida yanada yaratadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR (REFERENCES)

1. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank, 2019.
2. OECD. OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition. Paris: OECD Publishing, 2023. DOI: 10.1787/27452f29-en.
3. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum, 2025.
4. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO, 2024.
5. European Commission. Employment and Social Developments in Europe 2023. Brussels: European Commission, 2023.
6. Succi, C., Canovi, M. Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 2020, 45(9), 1834–1847. DOI: 10.1080/03075079.2019.1585420.
7. Rasul, M.S., Rauf, R.A.A., Mansor, A.N., Yasin, R.M., Mahamod, Z. Factors affecting business graduates' employability: empirical evidence using partial least squares. *Education + Training*, 2020, 62(3), 292–310. DOI: 10.1108/ET-12-2018-0258.
8. Jackson, D., Dean, B.A. The contribution of different types of work-integrated learning to graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 2023, 42(1), 93–110.
9. Jackson, D., Bridgstock, R. What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular



learning and paid work. Higher Education, 2021, 81, 723–739. DOI: 10.1007/s10734-020-00570-x.

10. Rebelo, H., Christodoulou, P., Payan-Carreira, R., Dumitru, D., Mäkiö, E., Mäkiö, J., Pnevmatikos, D. University–Business Collaboration for the Design, Development, and Delivery of Critical Thinking Blended Apprenticeships Curricula: Lessons Learned from a Three-Year Project. Education Sciences, 2023, 13(10), 1041. DOI: 10.3390/educsci13101041.

11. Barachino, H., Timmermans, A., Venhorst, V.A., van Dijk, J. Operationalization of graduate employability interventions in higher education – a systematic review. Education + Training, 2025, 67(10), 89–110. DOI: 10.1108/ET-10-2024-0463.

12. Vlachopoulos, D., Tsitiridou, O.P. Preparing University Graduates for the Labour Market Through Employability Skills Development and University–Industry Collaboration: A Systematic Review. Education Sciences, 2026, 16(3), 426.

