ISSN:3030-332X
Impact factor: 9,493
International journal of scientific researchers

MENEJMENT YO‘NALISHI BITIRUVCHILARINING MEHNAT BOZORIDAGI RAQOBATBARDOSHLIGINI BOSHQARISH MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Raximnazarov Farrux Ulug‘bek o‘g‘li
Email: rfarruh045@gmail.com
https://doi.org/10.5281/zenodo.23387290

Annotatsiya. Maqolada menejment yo‘nalishi bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini boshqarish masalasi nazariy jihatdan tahlil qilinadi. Raqobatbardoshlikning kasbiy bilim, amaliy tajriba, moslashuvchan va raqamli ko‘nikmalar bilan bog‘liq tarkibiy qismlari ko‘rib chiqiladi. Oliy ta’lim muassasasi, ish beruvchi va bitiruvchi hamkorligiga asoslangan boshqaruv mexanizmi taklif etilib, u mehnat bozori ehtiyojlarini aniqlash, o‘quv mazmunini moslashtirish, amaliy kompetensiyalarni rivojlantirish, baholash va bandlikni monitoring qilish bosqichlarini qamrab oladi. Takliflarning amaliy samaradorligini keyingi empirik tadqiqotlarda tekshirish zarurligi asoslanadi.
Kalit so‘zlar: menejment, bitiruvchilar bandligi, raqobatbardoshlik, boshqaruv mexanizmi, mehnat bozori, kasbiy kompetensiya, oliy ta’lim, amaliy tayyorgarlik, monitoring.

Abstract. The article theoretically examines the management of labor-market competitiveness among management graduates. It discusses professional knowledge, practical experience, transferable skills and digital literacy as key components of graduate competitiveness. A cooperation-based mechanism involving higher education institutions, employers and graduates is proposed, covering labor-market needs assessment, curriculum alignment, competence development, assessment and graduate employment monitoring. Further empirical validation is recommended.
Keywords: management, graduate employability, competitiveness, management mechanism, labor market, professional competence, higher education, practical training, monitoring.

1. Kirish

Oliy ta’lim muassasalari faoliyatining muhim natijalaridan biri — bitiruvchilarning mehnat bozoriga tayyorligi va egallagan bilimlarini kasbiy faoliyatda qo‘llay olishidir. Iqtisodiyot tarmoqlarida ish jarayonlarining yangilanishi, raqamli vositalarning kengayishi va tashkilotlarda boshqaruv vazifalarining murakkablashishi mutaxassislarning kasbiy tayyorgarligiga qo‘yiladigan talablarni o‘zgartirib bormoqda. Shu sharoitda bitiruvchilarning raqobatbardoshligini oshirish ta’lim dasturlari, amaliy tayyorgarlik va ish beruvchilar ehtiyojlari o‘rtasidagi bog‘liqlikni mustahkamlashni talab etadi.

Menejment yo‘nalishi bitiruvchilari tashkilotning turli darajalarida rejalashtirish, resurslarni muvofiqlashtirish, jamoaviy ishni tashkil etish, ma’lumotlarni tahlil qilish va qarorlar tayyorlash bilan bog‘liq vazifalarni bajarishi mumkin. Shuning uchun ulardan faqat boshqaruv nazariyalarini bilish emas, balki muammoli vaziyatlarni tahlil qilish, ish jarayonini rejalashtirish, mas’uliyatni taqsimlash, natijalarni baholash va muloqot olib borish qobiliyatlari ham talab etiladi.

Mavzuga oid ilmiy ishlarda oliy ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi muvofiqlik, ishga tayyorlik ko‘nikmalari va ta’lim dasturlarini ish beruvchilar ehtiyojlariga moslashtirish masalalari ko‘rib chiqiladi. Ushbu yondashuvlardan kelib chiqib, bitiruvchilar raqobatbardoshligini faqat shaxsiy xususiyatlar natijasi sifatida emas, balki ta’lim muassasasi, ish beruvchi va bitiruvchi ishtirokidagi boshqariladigan jarayon sifatida ko‘rib chiqish mumkin.

Maqolaning maqsadi — menejment yo‘nalishi bitiruvchilarining raqobatbardoshligini shakllantiruvchi omillarni tizimlashtirish va ularni boshqarish mexanizmini takomillashtirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqish. Maqolaning vazifalari raqobatbardoshlik mazmunini ochib berish, asosiy muammolarni tasniflash, boshqaruv bosqichlarini taklif etish va natijalarni baholashga doir ko‘rsatkichlarni belgilashdan iborat.

2. Tadqiqot yondashuvi va nazariy asoslar

Maqola nazariy-tahliliy xarakterga ega. Unda mavzuga oid ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish, tushunchalarni qiyoslash va boshqaruv jarayonini funksional bosqichlarga ajratish yondashuvlaridan foydalanildi. Taklif etilayotgan mexanizm muallif tomonidan amaliyotda sinovdan o‘tkazilgan model sifatida emas, balki keyingi empirik tadqiqotlar orqali tekshirilishi lozim bo‘lgan konseptual yondashuv sifatida taqdim etiladi.

Bitiruvchining raqobatbardoshligini talqin qilishda ishga tayyorlik va kasbiy kompetensiya tushunchalari muhim. Ishga tayyorlik bitiruvchining muayyan ish vazifalarini bajarish uchun zarur bilim, ko‘nikma va munosabatlarga ega bo‘lishini anglatadi. Raqobatbardoshlik esa ushbu tayyorgarlikning ish beruvchi ehtiyojlari va boshqa nomzodlarning salohiyati bilan bog‘liq mehnat bozori sharoitida namoyon bo‘lishini ham qamrab oladi. Shu bois bu tushunchalar o‘zaro yaqin bo‘lsa-da, ularni aynan bir xil ma’noda ishlatmaslik lozim.

Menejment yo‘nalishida kompetensiyaga asoslangan yondashuv alohida ahamiyatga ega, chunki boshqaruv vazifalari ko‘pincha bir nechta bilim sohalarini birlashtirishni talab qiladi. Masalan, loyiha rejasini ishlab chiqish uchun maqsadni belgilash, muddatlarni taqsimlash, resurslarni baholash, jamoa bilan kelishish va bajarilish holatini kuzatish zarur. Demak, nazariy bilim, amaliy ko‘nikma va kommunikativ qobiliyat birgalikda rivojlanishi kerak.

3. Bitiruvchilar raqobatbardoshligining tarkibiy omillari

3.1. Kasbiy va boshqaruv bilimlari

Kasbiy bilimlar menejment yo‘nalishi bitiruvchisining tayyorgarlik asosini tashkil etadi. Ular boshqaruv funksiyalari, tashkilot tuzilmasi, rejalashtirish, ishni tashkil etish, nazorat va qaror qabul qilish jarayonlarini tushunishni qamrab oladi. Biroq bilimlar amaliy topshiriqlar bilan mustahkamlanishi zarur. Talaba boshqaruv tushunchasini izohlash bilan birga uni vaziyatga qo‘llashi, muammoni aniqlashi va taklif qilayotgan yechimining mantiqini tushuntirishi lozim.

3.2. Amaliy tajriba va kasbiy portfel

Amaliy tajriba talabaning o‘quv jarayonida olgan bilimlarini ish sharoitiga yaqin vaziyatlarda sinab ko‘rish imkonini beradi. Stajirovka, amaliyot, mentorlik va tashkilotlar bilan hamkorlikda bajariladigan loyihalar ushbu jarayonni kuchaytiradi. Amaliyotning samarasi talabaga topshiriq berilishi, mas’ul rahbar biriktirilishi, bajarish natijasi muhokama qilinishi va fikr-mulohaza olinishi bilan ortadi.

Kasbiy portfel talabaning o‘qish davrida bajargan loyihalari, keys yechimlari, taqdimotlari va amaliy natijalarini jamlashi mumkin. Portfel bitiruvchining o‘z salohiyatini aniq misollar bilan namoyish etishiga yordam beradi. Shu bilan birga, portfelni baholashda faqat hujjatlar soniga emas, bajarilgan ishlarning sifati, mustaqil hissasi va natijani izohlash qobiliyatiga e’tibor qaratish zarur.

3.3. Moslashuvchan va raqamli ko‘nikmalar

Muloqot, jamoada ishlash, vaqtni boshqarish, tashabbuskorlik, mas’uliyat va muammolarni hal qilish kabi moslashuvchan ko‘nikmalar turli tashkilot va lavozimlarda qo‘llanadi. Menejment mutaxassisi

boshqalarga vazifani tushuntirishi, fikrlarni muvofiqlashtirishi, kelishmovchiliklarni hal qilishi va natija uchun javobgarlikni tushunishi lozim.

Raqamli ko‘nikmalar esa elektron hujjatlar bilan ishlash, ma’lumotlarni tartibga solish, jadvallar va taqdimotlar tayyorlash, onlayn hamkorlik vositalaridan foydalanish va axborot xavfsizligiga rioya etishni qamrab oladi. Raqamli vositalar boshqaruv qarorlarini o‘z-o‘zidan yaxshilamaydi; ularning qiymati ma’lumotlarni to‘g‘ri talqin qilish va vazifaga mos qo‘llashga bog‘liq.

4. Raqobatbardoshlikni boshqarishdagi muammolar

Raqobatbardoshlikni oshirishga qaratilgan faoliyatda bir nechta tashkiliy muammo uchrashi mumkin. Birinchi muammo — o‘quv dasturlari va ish beruvchilar kutayotgan ko‘nikmalar o‘rtasidagi nomuvofiqlik. Bu muammoni aniqlash uchun vakansiyalar tahlili, ish beruvchilar bilan maslahatlashuvlar va amaliyot rahbarlarining fikrlaridan foydalanish mumkin.

Ikkinchi muammo — amaliyot va o‘qitish mazmunining bir-biridan uzilib qolishi. Agar amaliyotda bajarilgan vazifalar fanlarda o‘rganilgan tushunchalar bilan bog‘lanmasa, talaba tajribasini tizimli bilimga aylantirishda qiynalishi mumkin. Shu sababli amaliyot vazifalari fan natijalari bilan muvofiqlashtirilishi, amaliyotdan so‘ng esa bajarilgan ishlar tahlil qilinishi lozim.

Uchinchi muammo — baholash mezonlarining umumiyligi. “Faol”, “yaxshi ishlaydi” yoki “mavzuni biladi” kabi umumiy tavsiflar talabaning aniq qaysi kompetensiyasi shakllanganini ko‘rsatmasligi mumkin. Baholash mezonlari kuzatiladigan natijalarga bog‘lanishi, masalan, muammoni aniqlash, yechimni asoslash, reja tuzish va natijani taqdim etish bo‘yicha aniq tavsiflanishi zarur.

To‘rtinchi muammo — bitiruvchilar bandligi haqidagi ma’lumotlardan qayta aloqa sifatida foydalanishning sustligi. Bitiruvchilar bilan aloqa va ish beruvchilarning fikri o‘quv dasturidagi kuchli hamda takomillashtirilishi kerak bo‘lgan jihatlarni aniqlashga yordam beradi. Biroq bandlik natijalariga hududiy iqtisodiy sharoit, vakansiyalar soni va shaxsiy omillar ham ta’sir qilishi mumkin. Shuning uchun birgina bandlik ko‘rsatkichi ta’lim sifati uchun yakuniy mezon sifatida qo‘llanmasligi kerak.

5. Taklif etilayotgan boshqaruv mexanizmi

Menejment yo‘nalishi bitiruvchilarining raqobatbardoshligini boshqarish mexanizmi uzluksiz qayta aloqa sikliga asoslanishi mumkin. Uning maqsadi mehnat bozori ehtiyojlari va ta’lim jarayonini bog‘lash, bitiruvchilarning amaliy kompetensiyalarini rivojlantirish hamda o‘quv dasturlarini kuzatuv natijalariga ko‘ra takomillashtirishdan iborat. Mexanizm quyidagi o‘zaro bog‘liq bosqichlarni qamrab oladi.

5.1. Mehnat bozori ehtiyojlarini aniqlash

Birinchi bosqichda ish beruvchilar bilan suhbatlar, vakansiyalar tavsiflari, kasbiy standartlar va amaliyot rahbarlarining fikrlari o‘rganiladi. Maqsad barcha ish beruvchilar uchun bir xil talablar mavjud deb hisoblash emas, balki muayyan yo‘nalish va lavozimlar uchun takrorlanadigan kompetensiyalarni aniqlashdir. Natijalar kompetensiyalar xaritasi shaklida jamlanishi mumkin.

5.2. O‘quv mazmuni va amaliy topshiriqlarni moslashtirish

Ikkinchi bosqichda aniqlangan kompetensiyalar menejment fanining mavzulari va amaliy mashg‘ulotlari bilan bog‘lanadi. Masalan, rejalashtirish mavzusida loyiha jadvali, tashkil etish mavzusida mas’uliyatlar taqsimoti, nazorat mavzusida natija ko‘rsatkichlari ishlab chiqiladi. Ish beruvchilar amaliy vaziyatlar taklif etishi, topshiriqlarni ko‘rib chiqishi yoki talabalar yechimlariga fikr bildirishi mumkin.

5.3. Amaliy tajriba va mentorlikni rivojlantirish

Uchinchi bosqichda talabalar stajirovka, amaliyot, mentorlik va real muammolarga yaqin loyiha topshiriqlari orqali kasbiy tajriba to‘playdi. Har bir amaliy topshiriq uchun maqsad, bajarish muddati,

kutilayotgan natija va baholash mezonlari belgilanadi. Amaliyot rahbari talabaning faoliyati bo‘yicha aniq fikr-mulohaza berishi va keyingi rivojlanish yo‘nalishlarini ko‘rsatishi kerak.

5.4. Kompetensiyalarni baholash

To‘rtinchi bosqichda talabalar kompetensiyalari nazariy test, amaliy topshiriq, loyiha himoyasi, portfel va amaliyot rahbari fikri kabi bir nechta vosita yordamida baholanishi mumkin. Baholashda bilimni eslab qolish bilan birga uni qo‘llash, tahlil qilish, yechim ishlab chiqish va natijani izohlash ko‘nikmalari ham hisobga olinadi. Turli baholash vositalaridan foydalanish talabaning tayyorgarligi haqida kengroq tasavvur beradi.

5.5. Bitiruvchilar bandligini monitoring qilish va qayta aloqa

Beshinchi bosqichda bitiruvchilarning ishga joylashish holati, mutaxassislikka mos ishda bandligi, ishga joylashish jarayonidagi qiyinchiliklari va ish beruvchilarning tayyorgarlik haqidagi fikri o‘rganiladi. Monitoring natijalari o‘quv dasturlarini yangilash, amaliyot hamkorlarini tanlash va qo‘shimcha ko‘nikmalarni rivojlantirishga yo‘naltirilishi kerak. Ma’lumotlar shaxsiy hayot daxlsizligini hurmat qilgan holda, zarur rozilik va himoya choralariga rioya etib yig‘ilishi lozim.

6. Taklif etilayotgan mexanizmni baholash ko‘rsatkichlari

Mexanizmning ishlashini kuzatish uchun sifat va miqdor ko‘rsatkichlaridan foydalanish mumkin. Sifat ko‘rsatkichlariga ish beruvchilar fikri, amaliyot rahbarlari bahosi, talabalar loyihalarining sifati va kompetensiyalarni namoyon etish darajasi kiradi. Miqdor ko‘rsatkichlariga esa amaliy loyiha va stajirovkalarda ishtirok etgan talabalar ulushi, ish beruvchilar bilan tashkil etilgan hamkorlik tadbirlari soni, bitiruvchilar bilan qayta aloqa qamrovi va mutaxassislikka mos ishga joylashish haqidagi mavjud ma’lumotlar kiritilishi mumkin.

Ko‘rsatkichlar tanlanayotganda ularning o‘lchash usuli, ma’lumot manbasi, kuzatish davri va mas’ul shaxs belgilanishi zarur. Masalan, “ish beruvchilar bilan hamkorlik yaxshilandi” degan umumiy xulosa o‘rniga, hamkorlik qaysi faoliyatlarda namoyon bo‘lgani, qaysi natija kuzatilgani va uni kim baholagani ko‘rsatilishi kerak. Hozirgi maqolada real statistik natijalar mavjud bo‘lmagani sababli aniq sonli ko‘rsatkichlar keltirilmaydi; ular keyingi empirik tadqiqotda aniqlanishi lozim.

Baholash natijalarini tahlil qilishda boshlang‘ich holat va keyingi holatni solishtirish, talabalar guruhlari bo‘yicha farqlarni ko‘rish va ish beruvchilar fikrini boshqa ma’lumotlar bilan taqqoslash mumkin. Biroq o‘zgarishlarni faqat bitta tadbir bilan bog‘lashdan saqlanish lozim, chunki bitiruvchilar natijasiga bir vaqtning o‘zida ko‘plab omillar ta’sir ko‘rsatadi.

7. Muhokama

Taklif etilgan mexanizmning asosiy jihati — raqobatbardoshlikni bitiruvchining o‘ziga yuklanadigan vazifa sifatida emas, balki bir nechta tomon ishtirokidagi boshqaruv jarayoni sifatida ko‘rishidir. Oliy ta’lim muassasasi ta’lim mazmuni va baholashni tashkil etadi; ish beruvchi kasbiy vazifalar va amaliy ehtiyojlar haqida ma’lumot beradi; talaba esa o‘z kompetensiyalarini rivojlantirish va natijalarini namoyish etishda faol qatnashadi. Ushbu rollarning muvofiqlashtirilishi ta’lim va ish jarayoni o‘rtasidagi uzviylikni kuchaytirishi mumkin.

Biroq mexanizmni amaliyotga joriy etish tashkiliy resurslarni talab qiladi. Ish beruvchilar bilan doimiy hamkorlik uchun mas’ul koordinator, aniq hamkorlik tartibi, amaliy topshiriqlar banki va natijalarni tahlil qilish usuli zarur. Agar monitoring natijalari qaror qabul qilishda ishlatilmasa, ma’lumot yig‘ishning

o‘zi kutilgan natijani bermaydi. Shu bois mexanizmni bosqichma-bosqich joriy etish va har bir bosqichning foydasini baholab borish maqsadga muvofiq.

Yana bir muhim jihat — bitiruvchilarning raqobatbardoshligini faqat qisqa muddatli ishga joylashish bilan baholamaslik. Ayrim bitiruvchilar ish izlash jarayonida hududiy, iqtisodiy yoki shaxsiy to‘siqlarga duch kelishi mumkin. Shuning uchun bandlik ma’lumotlari kasbiy kompetensiyalar, ish beruvchi bahosi va bitiruvchining keyingi rivojlanishi bilan birgalikda talqin qilinishi kerak.

8. Xulosa va amaliy tavsiyalar

Menejment yo‘nalishi bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi kasbiy bilimlar, amaliy tajriba, raqamli savodxonlik, moslashuvchan ko‘nikmalar va ish beruvchi ehtiyojlariga moslikning birgalikdagi ta’sirida shakllanadi. Uni boshqarish uchun ta’lim jarayoni bilan mehnat bozori o‘rtasida muntazam qayta aloqa tizimini yaratish zarur.

Maqolada taklif etilgan mexanizm mehnat bozori ehtiyojlarini aniqlash, o‘quv mazmunini moslashtirish, amaliy kompetensiyalarni rivojlantirish, natijalarni baholash va bitiruvchilar bandligini monitoring qilish bosqichlarini birlashtiradi. Ushbu bosqichlarning o‘zaro bog‘lanishi ta’lim mazmunini dalillarga asoslangan holda yangilashga xizmat qilishi mumkin.

Amaliy tavsiyalar: birinchidan, ish beruvchilar bilan muntazam maslahatlashuv tizimini tashkil etish; ikkinchidan, menejment fanida amaliy keyslar va loyiha topshiriqlarini kengaytirish; uchinchidan, stajirovka va mentorlik natijalarini aniq mezonlar asosida baholash; to‘rtinchidan, kasbiy, kommunikativ va raqamli ko‘nikmalarni birgalikda rivojlantirish; beshinchidan, bitiruvchilar bandligi haqidagi ma’lumotlardan o‘quv dasturlarini takomillashtirishda foydalanish; oltinchidan, taklif etilgan mexanizmni muayyan oliy ta’lim muassasasi misolida empirik sinovdan o‘tkazish.

Keyingi tadqiqotda talabalar, bitiruvchilar va ish beruvchilar o‘rtasida so‘rovnoma yoki intervyu o‘tkazish, kompetensiyalarni baholash mezonlarini ishlab chiqish va mavjud ma’lumotlarni tahlil qilish tavsiya etiladi. Bunday tadqiqot takliflarning amaliy ahamiyatini aniqlashga, mexanizmning kuchli va takomillashtirilishi kerak bo‘lgan jihatlarini ko‘rsatishga yordam beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Saloxitdinov, Sh. F. Mehnat bozoriga oliy ta’lim muassasalari tomonidan bitiruvchilarni tayyorlashni tartibga solishning nazariy asoslari. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil, 2024, noyabr, 282–288-b. Bibliografik yozuvni nashr manbasidan tekshirish zarur.
2. Wilton, N. Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. Work, Employment and Society, 2011. DOI: 10.1177/0950017010389244.
3. Akhtar, P., Moazzam, M., Ashraf, A., Khan, M. N. The interdisciplinary curriculum alignment to enhance graduates’ employability and universities’ sustainability. The International Journal of Management Education, 2024, 22(3). DOI: 10.1016/j.ijme.2024.101037.
4. Mabkhot, H., Mirzaliev, S. Factors Effecting Business Graduates Employability Skills: An Empirical Analysis. International Journal of Operations and Quantitative Management. Jild, son, yil va sahifa ma’lumotlarini yakuniy variantga kiritishdan oldin tekshirish lozim.