

YOSHLARNI BANDLIK SOHADAGI IQTISODIY SIYOSAT: CHET EL TAJRIBASI

Sodiqova Nigora To'rayevna

Osiyo Xalqaro Universiteti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10966751>

Annotatsiya. Ushbu maqolada yoshlar bandligi sohasi tegishli o'rganib chiqilgan, xorij tajribasidan va yoshlar siyosatini qo'llagan holda ularni ish bilan bandligini oshirish bo'yicha xulosa va takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: bandlik, tadbirkorlik subyektlari, bozor siyosati, kasaba uyushmalari, inson resurslari, ta'lim muassasalari.

ECONOMIC POLICY IN THE FIELD OF YOUTH EMPLOYMENT: FOREIGN EXPERIENCE

Abstract. In this article, the field of youth employment has been properly studied, conclusions and suggestions on increasing their employment using foreign experience and youth policy have been given.

Key words: employment, business entities, market policy, trade unions, human resources, educational institutions.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация. В данной статье подробно изучена сфера занятости молодежи, даны выводы и предложения по повышению ее занятости с использованием зарубежного опыта и молодежной политики.

Ключевые слова: занятость, субъекты предпринимательства, рыночная политика, профсоюзы, человеческие ресурсы, образовательные учреждения.

Yoshlar bandligini ta'minlash va mehnat bozorida yoshlarning raqobatbardoshligini oshirishning xalqaro amaliyotida ko'plab samarali usullar to'plangan. Har bir mamlakat yoshlarni ish bilan ta'minlash va bozorni tartibga solish muammolarini hal qilish bo'yicha o'z strategiyasini amalga oshiradi, bu birinchi navbatda iqtisodiy va siyosiy rivojlanishning o'ziga xos xususiyatlarini, milliy an'analarni, jamiyatdagi demografik o'zgarishlarni, migratsiya jarayonlarini, kasbiy va malaka darajasini hisobga oladi. Aholi soni hammasi bo'lib bandlik va mehnat bozorini tartibga solishning beshta asosiy modeli mavjud: Amerika, sotsial-demokratik (yoki Skandinaviya), liberal (yoki anglo-sakson), konservativ (yoki kontinental Yevropa) va yapon.

Ba'zi olimlar mamlakatlarni turlicha guruhlashadi, masalan, Amerika modelini alohida ajratmasdan, lekin uni Anglo-Saksonga kiritadilar, boshqalari Xitoy, Evropa (kontinental) va Anglo-Saksonlarni ajratib turadilar. U yoki bu tarzda, ularning farqlari davlatning ijtimoiy siyosati turiga va davlat tomonidan tartibga solish mexanizmlari va bozorning o'zini o'zi tartibga solish o'rtasidagi munosabatlarga asoslanadi.

2017-2021 yillarda rivojlangan mamlakatlarda yoshlarning bandlik darajasi barqaror, uning o'zgarishlari ahamiyatsiz (1-jadval).

Keling, yoshlar bandligini ta'minlashga alohida e'tibor qaratgan holda bandlikni davlat tomonidan tartibga solishning asosiy modellarini ko'rib chiqaylik.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash siyosatining Amerika (AQSh) modeli eng liberal variant bo'lib, u ijtimoiy himoyani erkin bozordan ajratish va himoyani faqat ijtimoiy nafaqalardan boshqa daromadi bo'lmaganlar bilan cheklash tamoyiliga asoslanadi.

Shu bilan birga, aholining asosiy qismi uchun ancha yuqori hayot darajasi va sifati ta'minlanmoqda. AQSh hukumatining yoshlarni ish bilan ta'minlash sohasidagi siyosati og'ir hayot sharoitlarida qolgan yoshlarni qo'llab-quvvatlashning ayrim jihatlarini qo'llab-quvvatlash va tartibga solish bo'yicha ancha cheklangan chora-tadbirlarni nazarda tutadi. Xususan, ta'lim muassasalari bitiruvchilarini taqsimlash va ishga joylashtirishga davlatning aralashuvi minimal darajaga tushirildi.

Shu bilan birga, davlat siyosatining asosiy e'tibori iqtisodiyotning turli tarmoqlarida tadbirkorlikni rivojlantirish va yangi ish o'rinlari yaratish uchun qulay shart-sharoitlarni ta'minlashga qaratilgan bo'lib, buning uchun davlat tomonidan tartibga solishning bevosita va bilvosita usullaridan keng foydalanilmoqda. AQSh bandligini tartibga solishning asosiy ustuvor yo'nalishlari ish o'rinlarini yaratishdir.

Mamlakatda yangi kichik va o'rta biznesni tashkil etish uchun kreditlar ajratuvchi banklarga yordam berish bo'yicha davlat jamg'armasi tashkil etilgan, tadbirkorlarni, jumladan, yoshlarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha ko'plab turli dasturlar ishlab chiqilmoqda, tadbirkorlik sub'yektlarini tashkil etish uchun imtiyozli shart-sharoitlar yaratilgan. yangi ish o'rinlari va xodimlarni o'qitish yoki ularning malakasini oshirish uchun xarajatlar.

Xususan, AQSHda biznes va ta'lim muassasalari tizimi o'rtasida rivojlangan ijtimoiy sheriklik tizimi mehnat bozorini tartibga solish tizimida muhim o'rin tutadi. O'zlariga zarur bo'lgan mutaxassislarni kasbiy tayyorlashni moliyalashtiradigan korxonalar, shu jumladan, fuqarolarning raqobatdosh bo'lmagan ayrim toifalari (ma'lumotsiz yoki past ma'lumotli yoshlar, bolali yolg'iz ayollar va boshqalar) soliq imtiyozlari oladi.

Korxonalar tomonidan yoshlarga kasb-hunar ta'limi uchun ajratiladigan mablag'lar soliqdan to'liq ozod qilingan. Soliq imtiyozlari kasbiy tayyorgarlikdan so'ng odamlarni ish bilan ta'minlaydigan korxonalarga beriladi.

Jadval 1 – 2017	2018	2019	2020	2021	
Xorijiy mamlakatlar da yoshlarning bandlik darajasi (15 yoshdan 29 yoshgacha), % Mamlakat					
1	2	3	4	5	6
European Union - 27	45,2	47,9	49,6	46,4	48,4

countries (from 2020)					
Belgium	39,3	40,6	42,3	37,8	40,9
Czechia	59,0	62,6	63,9	62,4	62,7
Denmark	53,8	56,6	56,9	57,7	63,2
Germany	51,0	54,1	56,7	54,0	53,5
Estonia	70,3	71,1	53,7	55,4	56,8
Ireland	55,1	56,6	56,7	50,9	57,5
Greece	39,9	39,4	41,4	40,0	38,8
Spain	40,6	43,2	46,3	40,6	42,5
France	36,1	40,5	40,2	41,2	43,6
Croatia	44,6	60,4	59,1	50,9	60,4
Italy	38,0	38,8	40,5	36,7	38,8
Cyprus	50,8	53,7	60,9	59,4	60,9
Latvia	67,8	53,7	н/д	48,2	50,7
Lithuania	53,6	42,5	42,5	41,9	51,7
Luxembourg	53,4	54,0	59,8	54,9	55,0
Hungary	52,2	44,0	54,7	51,3	62,0
Malta	60,7	73,6	72,8	66,4	60,9
Netherlands	55,7	58,2	58,6	55,3	63,0
Austria	53,3	58,7	57,1	55,2	57,4
Poland	56,5	62,7	72,1	70,5	70,4
Portugal	52,7	55,1	59,0	50,2	44,4
Slovenia	51,1	48,2	48,9	54,5	51,4
Finland	46,8	44,2	49,4	47,7	53,0
Sweden	47,1	47,6	46,2	44,4	48,5
Iceland	81,5	75,8	74,4	69,2	71,9
Norway	56,7	54,1	52,5	52,5	57,9
Switzerland	67,6	68,0	67,4	68,1	65,0
United Kingdom	57,3	57,8	59,2	н/д	н/д
Montenegro	48,0	51,3	54,1	н/д	н/д
North Macedonia	25,3	24,6	22,0	22,3	н/д
Serbia	40,9	47,6	46,4	39,5	46,1
Türkiye	44,2	42,7	38,6	31,7	н/д

Shunday qilib, ishsizlar uchun ijtimoiy ta'minot dasturlari va bandlik siyosatiga, masalan, Evropa mamlakatlariga qaraganda kamroq e'tibor beriladi. Har bir fuqaro o'z farovonligi va kasbiy mahorati haqida qayg'urishi kerak, buning uchun davlat qulay shart-sharoitlarni yaratib beradi.

Quyidagi uchta model Yevropa mehnat bozorini tartibga solishga yondashuvlarni ko'rsatadi: har bir mamlakat o'zining bandlik dasturlarini amalga oshiradi, Evropa Ittifoqi

darajasida ular muvofiqlashtiriladi, umumevropa bandlik strategiyasini ishlab chiqadi va alohida mamlakatlarga yordam beradi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash siyosatining sotsial-demokratik yoki Skandinaviya (Shvetsiya, Norvegiya, Daniya) modeli barcha fuqarolar uchun rivojlangan ijtimoiy ta'minotga asoslanadi. Davlat to'liq bandlik siyosatini amalga oshiradi, ijtimoiy ta'minot xarajatlari darajasi ancha yuqori. Davlat sektori soliq tizimi orqali ijtimoiy siyosatni moliyalashtiradi va ijtimoiy ta'minotni moliyalashtirish va turli ijtimoiy xizmatlarning ishlashi uchun javobgardir.

Skandinaviya modeli umuman olganda yuqori turmush darajasi va mehnat bozorining ijtimoiylashuvi bilan ajralib turadi. Masalan, farovonlik indeksiga ko'ra (The legatum prosperity index 2023) Shvetsiya ikkinchi, Finlyandiya – to'rtinchi, Daniya – birinchi, Norvegiya – uchinchi (Qozog'iston – 69-o'rin)

Mehnat bozorini tartibga solishning Shvetsiya modeli davlat aralashuvining yuqori darajasi va mehnat munosabatlarini tartibga solishda kasaba uyushmalarining faol roli bilan tavsiflanadi. Bandlik siyosati faol bo'lib, eng avvalo, yoshlarning kasbiy o'sishi va yanada bandligini ta'minlash uchun shart-sharoit yaratishga, ta'lim tizimi esa bilim, ko'nikma, tajriba va malaka darajasini oshirish orqali mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan.

Ishsizlarni tayyorlash va qayta tayyorlashni rag'batlantirish maxsus kasb-hunar ta'limi markazlarini ochuvchi korxonalar uchun subsidiyalar to'lash yoki soliq imtiyozlari belgilash yo'li bilan amalga oshiriladi. Bu mamlakatda bandlik siyosati birinchi navbatda ishsizlikning oldini olishga qaratilgan. Bu yerda kichik va o'rta biznesni rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash, byudjet-sotiq va kredit mexanizmlaridan foydalangan holda yangi ish o'rinlari yaratishni rag'batlantirish orqali yoshlar bandligini ta'minlashga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Shunday qilib, yoshlarga biznes-reja ishlab chiqish sharti bilan o'z biznesini boshlash uchun subsidiyalar ajratilmoqda. Yoshlarni ish bilan ta'minlagan korxonalar uchun maxsus subsidiyalar ajratiladi. Faol siyosatning o'ziga xos xususiyati - ish o'rinlarini erta yaratish yoki kadrlarni qayta tayyorlash. Mamlakatda "uzluksiz ta'lim" yoki "umr bo'yi ta'lim" tushunchasi qo'llaniladi. Qonunchilikda pullik o'qish ta'tillari berilishi belgilab qo'yilgani iqtisodiy faol aholining malaka darajasini tizimli ravishda oshirishga davlat e'tiborining kuchayganidan dalolat beradi.

Umuman olganda, davlat tomonidan tartibga solishning Skandinaviya modeliga ega davlatlar bir-biridan faqat ishsizlik darajasi, o'rtacha ish haqi va ishsizlik to'lovlariga turlicha yondashuvlar bilan farqlanadi, bu esa har bir mamlakatning an'analari va iqtisodiy rivojlanish darajasi bilan bog'liq.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash siyosatining liberal yoki anglo-sakson (Buyuk Britaniya, Kanada, Avstraliya, Yangi Zelandiya) modeli nisbatan passiv davlat ish bilan ta'minlash siyosati bilan tavsiflanadi, biroq ko'pgina funksiyalar kasaba uyushmalari va jamoat tashkilotlari zimmasiga oladi. Buyuk Britaniyada kichik va o'rta biznes va o'z-o'zini ish bilan ta'minlashni rivojlantirishni rag'batlantirishga katta e'tibor qaratilmoqda, bu erda davlat ishsizlarni o'z biznesini boshlash jarayonida qo'llab-quvvatlaydi.

Mamlakatimizda yoshlarni ish bilan ta'minlashda faol ishtirok etayotgan korxonalar uchun imtiyozli soliqqa tortish mexanizmlari qo'llanilmoqda va yosh ishchilarga ish haqi to'lash xarajatlari qisman qoplanadi. Yevropa va AQShning ko'plab rivojlangan mamlakatlarida bo'lgani

kabi bu yerda ham yoshlar dasturlarini moliyalashtirish nafaqat davlat mablag‘lari hisobidan, balki davlat tomonidan soliq imtiyozlari taqdim etilgan tadbirkorlik tuzilmalari ishtirokida ham amalga oshiriladi. Axborot siyosatiga katta e'tibor beradi: kasbiy ta'lim imkoniyatlari, malaka oshirish va ish takliflari haqidagi ma'lumotlarni tarqatishda zamonaviy texnologiyalardan keng foydalaniladi.

Buyuk Britaniyadagi mehnat bozori siyosati va bandlikka kuchli kasaba uyushmalari va mehnat munosabatlari sohasidagi muammolar bilan shug'ullanuvchi nodavlat notijorat tashkilotlarining rivojlangan tarmog'i sezilarli darajada ta'sir ko'rsatmoqda. Buyuk Britaniya singari, Italiya, Shvetsiya va Polsha kabi mamlakatlarda o'rta ma'lumotga ega bo'lmagan 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan yoshlarni ish bilan ta'minlashda davlat ish beruvchilar xarajatlarining 80 foizini qoplaydi. Shuningdek, Polshada o'z biznesini ochgan bitiruvchilar yil davomida bir qator soliqlarni to'lashdan ozod qilingan.

Kanadaning mehnat bozorini tartibga solish siyosati mamlakat ichidagi mehnat sifati va harakatchanligiga hamda yuqori mehnat unumdorligini ta'minlashga qaratilgan. Davlat soliq imtiyozlari va moliyaviy to'lovlar tizimi orqali odamlarni o'z biznesini ochishga rag'batlantiradi va ishsizlikning ijtimoiy kafolatlarini pasaytiradi. Ta'lim sohasida qisqa muddatli kasbiy ta'lim dasturlari amalga oshirilmoqda, ularning aksariyati viloyat darajasida shakllantiriladi va moliyalashtiriladi.

Konservativ yoki kontinental Yevropa (Germaniya, Fransiya, Avstriya, Belgiya, Niderlandiya, Shveysariya) modeli davlatni fuqarolarning ijtimoiy ta'minotining kafolati sifatida belgilaydi. Ijtimoiy sohani moliyalashtirish turli sug'urta fondlari orqali amalga oshiriladi va uning darajasi ish staji va ish haqi darajasiga bog'liq. Model ishchilarni himoya qilishning yuqori darajasi bilan ajralib turadi. Xususan, Germaniyada ishchilarni ommaviy ravishda ishdan bo'shatishga yo'l qo'ymaslik, muntazam ravishda yangi ish o'rinlari yaratish va yoshlarni ish bilan ta'minlashga yo'naltirilgan korxonalariga imtiyozlar berish orqali davlat tomonidan ish o'rinlarini saqlab qolish choralari ko'rilmoqda. Malakasiz ishchini ish bilan ta'minlash uchun ish beruvchiga bir martalik subsidiya to'lanadi va davlat ushbu toifadagi ishchilar uchun kasbiy ta'lim va ish haqi bilan bog'liq xarajatlarning 80 foizini qoplaydi.

Korxonalariga 30 yoshgacha bo'lgan yoshlarni ish bilan ta'minlash uchun soliq imtiyozlari beriladi. Germaniyada yoshlar mehnat bozoridagi jarayonlarni tartibga solishning samarali yondashuvi - bu o'qishni muvaffaqiyatli tugatganlar uchun keyingi ishga joylashish kafolati bilan ish joyida yosh ishchilarni kasbiy tayyorlash.

Germaniya ish joyida samarali o'qitish va qisqa muddatli ish dasturlarini joriy etish va ishbilarmonlik faolligi sekinlashgan davrda ishchilarni ishdan bo'shatish o'rniga ish vaqtini qisqartirgan kompaniyalarga subsidiyalar berish orqali ishsizlik darajasini pasaytirishga muvaffaq bo'ldi. Germaniyada yoshlarni kasbga yo'naltirish va birlamchi kasbga yo'naltirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bunday variantlardan biri "ish yili modeli" dir. Bitiruvchi umumiy o'rta ta'lim muassasasini tamomlagandan so'ng bir yil muddatga ijtimoiy loyihalar doirasida ishga joylashtirish maqsadida ijtimoiy ta'minot organlariga yoki xayriya tashkilotlariga murojaat qilish imkoniyatiga ega. Tanlov asosida yoshlar madaniy-ma'rifiy, ekologik va ma'rifiy tadbirlarda ishtirok etib, buning uchun sof ramziy to'lov, ba'zan esa bepul uy-joy va oziq-ovqat ijarasi oladilar.

"Ish yili" davomida yosh o'zining bo'lajak mutaxassisligi bilan tanishish, har qanday kasb uchun umumiy bo'lgan mehnat ko'nikmalari va kasbiy malakalarini olish imkoniyatiga ega.

Shunday qilib, Germaniyada mavjud mehnat salohiyatiga ega bo'lgan yosh talab qilinadigan kasbni egallash va kelajakda muvaffaqiyatli ish topish uchun etarli imkoniyatlarga ega.

Fransiyada yoshlar bandligi siyosatining o'ziga xos xususiyatlari shundan iboratki, davlat korxonalarini ixtisosligi yoki malakasi bo'lmagan yoshlarni ishga joylashtirishni rag'batlantiradi: davlat bu yoshlarning ishsizligi va kasalligi bir yilgacha bo'lgan muddatga sug'urta to'lovlarini o'z zimmasiga oladi. Bunday imtiyozlar ish beruvchiga mehnat xarajatlarini 20-25% ga kamaytirish imkonini beradi. 35 yoshgacha bo'lgan ishsiz fuqarolarga o'z biznesini boshlash uchun ijtimoiy yordam o'rniga boshlang'ich kapital taqdim etilayotgan dastur samarali vositadir.

Ispaniyada ham xuddi shunday mexanizm amal qiladi: yoshlarni o'qitib, ularni ish bilan ta'minlovchi tadbirkorlar imtiyozli stavkalarda ijtimoiy sug'urta badallarini to'laydilar.

Frantsiyada yarim kunlik ish amaliyoti juda keng tarqalgan. 15-29 yoshdagi har uchinchi frantsuz vaqtinchalik ish joyiga ega. Ommabop dastur shundan iboratki, ijtimoiy yordam o'rniga 35 yoshgacha bo'lgan ishsizlarga o'z biznesini boshlash uchun boshlang'ich kapital beriladi.

So'nggi yillarda tashkil etilgan barcha firmalarning to'rtidan bir qismidan ko'prog'i davlat ishsizlik sug'urtasi hisobidan moliyalashtirildi.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash siyosatining Yaponiya (Yaponiya) modeli "umr bo'yi bandlik" tamoyiliga asoslanadi. Mehnat bozori statik bo'lib, ish haqi ish tajribasiga bog'liq. "Umr bo'yi bandlik" tizimiga ko'ra, har yili yirik korporatsiyalar ta'lim muassasalarining bo'lajak bitiruvchilari orasidan potentsial xodimlarni tanlab oladi, ular olti oylik sinov muddatidan o'tgan taqdirda kompaniyaning rasmiy xodimlariga aylanadi.

Yosh mutaxassislar ish tajribasi va uzluksiz o'qiganiga qarab munosib ish haqi bilan ta'minlanmoqda. Yaponiyada professional oilaviy sulolalar keng tarqalgan, shuning uchun kasb tanlash asosan ota-onalarning mehnat faoliyati bilan bog'liq. Kadrlar malakasini oshirish uchun korxonalarda o'qitish keng qo'llaniladi. Yapon modeli insonning ish hayoti davomida ish xavfsizligini ta'minlaydi.

Yaponiyada yoshlarni kasbga yo'naltirish tizimi ham e'tiborga loyiqdir. Yoshlarni kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlab chiqilgan ilmiy metodologiya davlat tomonidan o'nlab yillar davomida muvaffaqiyatli qo'llanilmoqda.

Har yili 7-9-sinf o'quvchilari 16 ta qat'iy ish bo'limining ba'zilarida o'zlarini sinab ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Kasbiy yutuqlar natijalari F-testida qayd etiladi va keyinchalik qayta ishlanadi va tizimlashtiriladi. Shunday qilib, har bir o'quvchi haqida uning kasbiy moyilligi, ko'nikmasi va qobiliyatiga oid ma'lumotlar mavjud bo'lib, u umumiy o'rta ta'limni tugatgandan so'ng foydalanishi va ushbu test natijalariga ko'ra kasbiy yo'nalishni tanlashi mumkin.

Dunyoning yetakchi davlatlarida yoshlar bandligi siyosati modellarini o'rganish ularning o'ziga xosligini ko'rsatadi, bu esa ushbu mamlakatlarning shakllanishi va rivojlanishining muayyan tarixiy va siyosiy xususiyatlari bilan bog'liq. Shunga ko'ra, yoshlar bandligi siyosatining turli modellari hayotga tatbiq etilmoqda, biroq ularning umumiy jihati yoshlarning iqtisodiy faollik darajasini, ishchilarning raqobatbardoshligi va harakatchanligini oshirish ustuvorligini e'tirof etishdir.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, davlatning mehnat bozori faoliyatiga aralashuvi ko'lami katta.

Dunyoning ushbu davlatlarining bandlik siyosatida amaliy kasb-hunar ta'limiga ega bo'lmagan yoshlarni ish bilan ta'minlashga ko'maklashish chora-tadbirlari alohida o'rin tutadi.

Davlatlar ish beruvchilarni yoshlarga maxsus kafolatlar, subsidiyalar, soliq imtiyozlari berish, kichik va o'rta biznesni rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash orqali ishga qabul qilishni rag'batlantiradi. Jahonda yoshlar mehnat bozorini tartibga solishda kadrlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashga katta ahamiyat beriladi, chunki ushbu xizmatlarni ko'rsatish bilan bog'liq iqtisodiy xarajatlar ishsizlik nafaqasini to'lash xarajatlaridan sezilarli darajada past bo'ladi.

Masalan, Evropa Ittifoqi davlatlari hukumatlari mehnat bozorida muvozanatga erishish uchun kadrlarning ta'lim darajasi va malakasini oshirishga qaratilgan me'yoriy hujjatlarni qabul qiladilar.

Yevropa Ittifoqining "Yevropa-2020" iqtisodiy rivojlanish strategiyasining tarkibiy qismi bo'lgan "Youth on The Move" umumevropa dasturini amalga oshirish tajribasi alohida e'tiborga loyiqdir. Dastur yoshlarning hududiy va kasbiy harakatchanligini oshirishga qaratilgan. Yoshlar uchun kafolatlar Yevropa Ittifoqining yoshlar ishsizligiga qarshi kurash bo'yicha yangi tashabbusidir.

Uning asosiy maqsadi 29 yoshgacha bo'lgan (2016 yilgacha – 25 yoshga to'lmagan) (mehnat birjasida ro'yxatdan o'tgan yoki ro'yxatdan o'tmaganligidan qat'iy nazar) barcha yoshlarni ishga joylashtirish yoki kasb-hunar o'rganish bo'yicha jozibador taklif bilan ta'minlashdan iborat. shaxsiy ehtiyojlar va o'qishni tugatgandan so'ng yoki oldingi ish joyini yo'qotganidan keyin to'rt oy ichida vaziyat.

Yoshlarning ta'limdan mehnat bozoriga o'tishini soddalashtirish maqsadida boshlang'ich kasbiy ko'nikmalar va boshlang'ich ish tajribasiga ega bo'lish uchun ish joyida qisqa muddatli amaliyot o'tash imkoniyatini beruvchi Yevropa yoshlar raqobatbardoshligi tashabbusi amalga oshirilmoqda. Amaliyot loyihasining o'ziga xos jihati shundaki, nafaqat Yevropa yoshlari, balki boshqa hamkor davlatlar yoshlari ham qatnashishi mumkin. Yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish yo'nalishlaridan biri ularning tadbirkorlik faolligini oshirishdan iborat. Dunyoning ko'plab rivojlangan davlatlarida yoshlarni o'z biznesini boshlashga undash amaliyotidan foydalaniladi.

Bunday rag'batlantirish mexanizmlari faoliyat turlarini imtiyozli soliqqa tortish yoki soliq to'lashdan ma'lum muddatga to'liq ozod qilish, shuningdek, o'z biznesini boshlash jarayonini maslahat va huquqiy qo'llab-quvvatlashga asoslanadi. Ayni paytda, ayniqsa, o'rganish, ijodiy va innovatsion faoliyat yuritish salohiyatiga ega yosh tadbirkorlarga e'tibor qaratilmoqda.

Masalan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida yoshlar o'z biznesini yaratish va yuritish yo'nalishida o'qitilmoqda, biznesni rejalashtirish va raqobatbardosh bozorni baholash bo'yicha bepul xizmatlar ko'rsatilmoqda, mentordan (individual maslahatchi) foydalanish imkoniyati mavjud.) faoliyat yuritish va o'z biznesini yaratishning birinchi yillarida. Bank muassasalari ishtirokisiz kreditlash tizimi joriy etilgan, yosh tadbirkorlarni moddiy rag'batlantirish yo'lga qo'yilgan.

Agar yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha oldingi yo'nalishlar (shu jumladan stajirovka, yoshlar tadbirkorligi va birinchi ish joyini joriy etish) Qozog'istonda amalga

oshirilayotgan bo'lsa, bozor ehtiyojlarini prognozlashda kompleks yondashuv bilan bog'liq jiddiy muammolar mavjud. Rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozorini prognozlashda turli tuzilmalar: davlat, akademik, ijtimoiy sheriklik tuzilmalari yoki ish beruvchilar tashkilotlari ishtirok etadi.

So'nggi paytlarda milliy darajada malaka ehtiyojlarini keng ko'lamli tahlil qilishdan mintaqaviy, mahalliy va hatto korxonada darajasida talab qilinadigan malakalarni tahlil qilishga o'tish kuzatildi. Masalan, mehnat resurslariga bo'lgan talabni prognozlashning eng rivojlangan tizimlaridan biri Buyuk Britaniyada mavjud bo'lib, u erda Bandlik tadqiqotlari instituti 20 yildan ortiq vaqt davomida mutaxassislariga bo'lgan talabni prognoz qilib kelmoqda (IER). Prognoz muddati 5 yildan 10 yilgacha, prognoz har yili yangilanadi.

Finlyandiyada Ta'lim vazirligi kasbiy ta'lim va ta'lim tizimining umumiy maqsadlari va tuzilmasini, o'quv dasturlari ro'yxatini ishlab chiqadi va mahalliy tashkilotlarga litsenziya beradi.

Milliy ta'lim kengashi soha vakillari va maslahatchilarning tavsiyalarini inobatga olgan holda dasturlarning maqsadlari va asosiy mazmunini belgilovchi milliy kadrlar tayyorlash dasturlarini ishlab chiqadi. Ta'lim muassasalari mintaqaviy va mahalliy sharoitlarni hisobga olgan holda dasturlarni tashkil etish va amalga oshirishning eng maqbul usullari bo'yicha o'z qarorlarini qabul qiladigan mustaqil tashkilotlardir.

Inson resurslari va malakasini rivojlantirish Kanada (HRSDC) talabalar, xodimlar va ish beruvchilarga kelajakdagi ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlar haqida ma'lumot beradi. Kanadada o'rta kasb-hunar ta'limi uchun onlayn resurs (Can Learn) mavjud bo'lib, u ta'lim va kasb-hunar ta'limi sohasidagi imkoniyatlar, ushbu imkoniyatlar ishchilarning kutganlariga mos kelishini baholash usullari, shuningdek shakllar haqida ma'lumot beradi. umrbod ta'lim shaklida ta'lim olishni yoki o'z malakasini oshirishni xohlovchilarni moliyaviy qo'llab-quvvatlash.

Shunday qilib, xorijiy tajribadan foydalangan holda, mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasini, xalqning an'analari, mentalitetini hisobga olish va eng so'nggi faoliyatni o'z muhitiga, shuningdek, davlat va uning imkoniyatlariga moslashtirish kerak. ehtiyojlari. Davlat organlarining yaxshi muvofiqlashtirilgan ishi, muvofiqlashtirish, barcha darajadagi hamkorlik, tegishli ijtimoiy va yoshlar siyosati, nodavlat notijorat tashkilotlarini qo'llab-quvvatlash, yoshlarni o'qitishning yetarli tizimi, ish beruvchilar bilan hamkorlik – bular, bizningcha, muvaffaqiyatning asosiy ko'rsatkichidir. yoshlar bandligini ta'minlash sohasidagi tadbirlar.

REFERENCES

1. Ikromov, E. (2024). THE IMPORTANCE OF MANAGERIAL WORK IN THE USE OF MODERN MANAGEMENT PRINCIPLES AND METHODS. *Modern Science and Research*, 3(1), 18-23.
2. Ikromov, E. (2024). CLASSIFICATION OF LEADERSHIP STYLES IN THE MODERN MANAGEMENT SYSTEM. *Modern Science and Research*, 3(2), 615-621.
3. Ikromov, E. (2023). PROBLEMS IN IMPROVING THE FORECASTING OF LOCAL BUDGET REVENUES. *Modern Science and Research*, 2(10), 794-797.
4. Akbarovna, N. N. (2024). OPPORTUNITIES FOR THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 320-326.
5. Akbarovna, N. N., & Bahodirovich, X. B. (2023). AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA

MOLIYAVIY HISOBOTNING XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIYAVIY HISOBOTLARINI TUZISH TARTIBI.

6. Shamsiya, A. (2023). HR MANAGEMENT AND COACHING IN THE INNOVATIVE ECONOMY AS A METHOD OF BUSINESS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 712-717.
7. Abidovna, A. S. (2024). FORMATION AND DEVELOPMENT OF CAREER AS PERSONNEL TECHNOLOGY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 327-332.
8. Toshov, M. (2024). STRATEGIC MANAGEMENT OF HIGHER EDUCATION. *Modern Science and Research*, 3(2), 461-468.
9. Toshov, M. (2024). PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM. *Modern Science and Research*, 3(2), 603-608.
10. To'rayevna, S. N. (2024). YANGI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYA BOZORLARIGA TA'SIRI. *Gospodarka i Innowacje.*, (45), 333-339.
11. Sodikova, N. (2024). THE MAIN DIRECTIONS OF PROVIDING THE BUSINESS SECTOR WITH QUALIFIED PERSONNEL. *Modern Science and Research*, 3(1), 133-139.
12. Rasulova, N. N., & Jumaeva, Z. K. (2019). Uzbekistan oil and gas industry: history and development prospects. *Теория и практика современной науки*, (5 (47)), 52-57.
13. Жумаева, З. К. (2019). СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕГИОНАХ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН. In *СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ* (pp. 148-152).
14. Khalilov, B. (2024). FOREIGN EXPERIENCE IN PERSONNEL MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 3(2), 974-978.
15. Xalilov, B. (2024). COBB-DOUGLAS PRODUCTION FUNCTION AND ITS IMPORTANCE IN BUSINESS MATHEMATICS AND ECONOMIC ANALYSIS. *Modern Science and Research*, 3(1), 754-758.
16. Raxmonqulova, N. O. (2022). THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON RESOURCE CONSUMPTION. In *Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации* (pp. 476-480).
17. қизи Рахмонқулова, Н. О. (2023). КИЧИК САНОАТ ЗОНАЛАРИНИНГ ХУДУДЛАР ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ. " Экономика и туризм" международный научно-инновационной журнал, 6(14).
18. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). “РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ” ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ, 482.
19. Базарова, М. С. (2020). Развитие внимания дошкольников посредством дидактических игр. In *Исследования молодых ученых* (pp. 37-40).
20. Khudoynazarovich, S. A. (2022). Features of evaluating the effectiveness of activities at the Bukhara State University. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 153-159.

21. Shadiyev, A. (2022). FEATURES OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVITIES AT THE BUKHARA STATE UNIVERSITY. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 23(23).
22. Qudratova, G. (2024). THE IMPORTANCE OF INNOVATIVE ACTIVITY IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS. *Modern Science and Research*, 3(2), 1257-1261.
23. Qudratova, G. (2024). THE IMPORTANCE OF INNOVATIVE POTENTIAL IN INCREASING COMPETITIVENESS. *Modern Science and Research*, 3(1), 933-938.
24. Jumayeva, Z., & Nozimova, A. (2023). Palyno-Morphological Study of Allergenic Flora of Samarkand, Uzbekistan. *American Journal of Plant Sciences*, 14(5), 533-541.
25. Jumayeva, Z. (2024). THE MAIN WAYS OF EFFECTIVE WORK ORGANIZATION IN THE MODERNIZATION OF THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(2), 366-370.
26. Sodiqova, N. (2024). TADBIRKORLIK SOHASINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MINLASHNING ASOSIY YO'NALISHLARI. *Modern Science and Research*, 3(1), 123-132.
27. Alimova, S. (2024). THE IMPACT OF E-ACCOUNTING IN MODERN BUSINESSES. *Modern Science and Research*, 3(1), 928-932.
28. Mirzabek, T. (2023). Marketing Kommunikasiyalari Tizimida Og'r Muloqotlar Xususiyatlari. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(14), 388-391.
29. To'rayevna, S. N. (2024). YANGI IQTISODIYOT VA UNING MOLIYA BOZORLARIGA TA'SIRI. *Gospodarka i Innovacje.*, (45), 333-339.
30. Khalilov, B. (2023). FINANCIAL INDICATORS OF BUSINESS EFFICIENCY IN COMPANIES. *Modern Science and Research*, 2(10), 835-839.
31. Khalilov, B. (2023). FINANCIAL ELEMENTS OF BUSINESS STABILITY. *Modern Science and Research*, 2(12), 877-882.
32. Raxmonqulova, N. (2024). MAIN PRIORITY DIRECTIONS OF REGIONAL ECONOMY DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 3(2), 371-375.
33. Supievnna, B. M., & Firuza, S. (2023). STRATEGIC WAYS OF IMPLEMENTING PERSONNEL POLICY IN COMMERCIAL BANKS. THE THEORY OF RECENT SCIENTIFIC RESEARCH IN THE FIELD OF PEDAGOGY, 1(7), 22-25.
34. Akbarovna, N. N. (2023). BULUTLI HISOBLASH TEXNOLOGIYALARINING IQTISODIYOTDA TURGAN ORNI. *Gospodarka i Innovacje.*, 42, 517-520.
35. Azimov, B. F., & Qudratova, G. M. (2023). Oliy ta'lim muassasalarining raqobatbardoshligini oshirish. *Science and Education*, 4(7), 476-481.
36. Jumayeva, Z., Nurullayeva, N., Nozimova, A., Tursunboev, X., & Dosjanova, G. (2024). Dynamics and characteristics of allergenic plant pollen in the Republic of Uzbekistan. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 498, p. 02015). EDP Sciences.
37. Sodikova, N. (2024). OTMda "Iqtisodiyotda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va tizimlari" fanini o 'qitishda raqamli texnologiyalarning o 'rni. *Modern Science and Research*, 3(1), 1-4.