

rejalari, o'zlari yashaydigan joydagi ish topish imkoniyatlari xususidagi, mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish yuzasidan fikr va takliflarini o'z ichiga olgan. Ta'kidlash joizki, mehnat migratsiyasi jarayonlarida yoshlar va ayollarning ishtirokini alohida o'rganish maqsadida o'rganishlar doirasida mazkur guruhlarni mumkin qadar kengroq qamrab olish vazifasi qo'yilganligi bois, migrantlar tarkibida ularning ulushi oldingi yillarda o'tkazilgan o'rganishlarga qaraganda bir qadar oshishiga sabab bo'ldi.

Xulosa va takliflar. O'z navbatida migratsiyaning muammo va kamchiliklari ham yo'q emas. Mamlakatimiz hududidan amalga oshirilayotgan tashqi migratsiyaning xavfsizlik, mehnatning qonuniy jihatdan himoya qilinishi masalalari ham mavjud. Shu tufayli ham mehnat migratsiyasi o'ziga xos xususiyatga egadir.

Migratsiyaning ijobiy bo'lgan jihatlari:

- Mamlakatning ishsizlik darajasi kamayishiga, shuningdek, ishsiz aholining ish bilan ta'minlanishi turli ijtimoiy-iqtisodiy muammolarning bartaraf etilishiga olib keladi.
- Mehnat migratsiyasi, donor mamlakatning – davlat byudjetiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.
- Qabul qiluvchi mamlakat arzon ishchi kuchiga ega bo'ladi.

- Migrantning oila daromadlari oshishiga hamda turmush sharoiti yaxshilanishiga sabab bo'ladi.

- Yangi ish, yangi muhit migrantlarning ish tajribasi va dunyoqarashiga ta'sir qiladi.

Mehnat migratsiyasining salbiy jihatlari:

- Mehnat migrantlarining uzoq vaqt uyda bo'lmasligi uning oilaviy ajrimlar ko'payishiga sabab bo'ladi.
- Har yili davlat mehnatga layoqatli aholisining ma'lum bir qismini yo'qotadi.
- Agar mamlakat mehnat migrantini haddan tashqari ko'p qabul qilinsa, davlat byudjetining katta qismi mehnat migratsiyasi tufayli "tashqariga" chiqib ketadi.
- Immigrant mamlakatda mehnat migrantlarining ko'payishi ishchi kuchiga bo'lgan taklifning o'sishiga, talabning esa kamayishiga olib keladi.
- Mehnat migratsiyasi ko'payishi turli diniy, milliy, irqiy nizo va kelishmovchiliklarni yuzaga keltiradi.
- Va albatta, mehnat migratsiyasi tufayli mamlakat aholisining soni, tarkibi, demografik jarayonlari o'zgarishi, yangi nikoh va oilalarning ko'payishiga olib keladi.

Manba va foydalangan adabiyotlar:

1. Каланов К. Особенности миграционных процессов в Узбекистане. //Материалы второго конгресса социологов тюркоязычных стран на тему Гражданское общество и социальных процесс в XXI веке. – Алматы. 2008.
2. Абдурахмонов Қ.Х. "Меҳнат иқтисодиёти назария ва амалиёт" Т.: "ФАН" Нашриёти – 2019 й.
3. Воробьев О.Д., Топилина А.В. Миграция населения: теория и политика. Учебное пособие. -М.: 2012г.
4. Каланов К. Внутренняя миграция на неформальном рынке труда в Узбекистане.// Россия – Узбекистан:история и современность (ч.2). / ЕвроАзия. – Москва. № (Июнь) / 2008.
5. Максакова Л.П. Миграция и рынок труда в странах Средней Азии. – Ташкент,2002.
6. Нодирова Н. O'zbekiston aholisining migratsion jarayonlaridagi ishtiroki (muammo va yechimlar). BML. – Samarqand. 2015.
7. Современная демография /Под ред. Кваша А.Я., Ионцева В.А. - М.:
8. Bozkarauli A. Migratsiya jarayonlarini tartibga solishning mintaqaviy va milliy xususiyatlari. – Qarag'anda. 2012.
9. www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari milliy bazasi
10. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Statistika qo'mitasi rasmiy sayti.
11. www.migration.uz – Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi rasmiy sayti.
12. www.press-club.uz – O'zbekiston Respublikasi Xalqaro press klubi rasmiy sayti.
13. Махмудов С. (2022). Роль системы логистики в развитии экспорта страны. // Экономика и образование, 23(Maxsus_son), 504–519. извлечено от <https://cedr.tsue.uz/index.php/journal/article/view/699>
14. Махмудов, С. (2022). ОЦЕНКА РОЛИ СФЕРЫ ЛОГИСТИКА В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ. Экономика и образование, 23(4), 296–307. извлечено от <https://cedr.tsue.uz/index.php/journal/article/view/600>



O'ZBEKISTONDA YOSHLAR BANDLIGINI TARTIBGA SOLISHNING INSTITUTSIONAL MUHITI

Doniyorova Fotimabonu Alisher qizi -
PhD doktorant TDIU

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a31

Annotatsiya: Maqolada O'zbekistonda yoshlar bandligini tartibga solishning institutsional muhiti ko'rib chiqilib, O'zbekistonda mehnat bozorini rivojlantirishning quyidagi asosiy muammolari – yoshlar mehnat bozorida bandlik siyosati samaradorligini o'lchash uchun milliy ko'rsatkichlarning yo'qligi; ba'zan kerakli darajada o'zaro ta'sir qilmaydigan ta'lim va mehnat bozorlarining mavjudligi; mamlakatimiz ilmiy salohiyatining sustligi, aholining oliy ta'lim bilan kam qamrab olinganligi, O'zbekiston Respublikasida yoshlarni ish bilan ta'minlash muammolarini hal etish yo'llari keltirilgan.

Kalit so'zlar: bandlik, mehnat, ishchi kuchiga talab va taklif, yoshlar mehnat bozori, ta'lim, ma'rifat, fanni rivojlantirish, davlat byudjeti, yoshlar daftarchasi.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ
МОЛОДЕЖИ УЗБЕКИСТАНА

*Дониёрова Фотимабону Алишер кизи -
PhD докторант ТГЭУ*

Аннотация: В статье рассмотрена институциональная среда регулирования занятости молодежи Узбекистана, выделены следующие основные проблемы развития рынка труда в Узбекистане - отсутствие национальных показателей для измерения эффективности политики занятости на молодежном рынке труда; наличие рынков образования и труда, которые порой не взаимодействуют на должном уровне; слабый уровень научного потенциала страны, низкий охват населения высшим образованием и даны решения проблем молодежной занятости в Республике Узбекистан.

Ключевые слова: занятость, труд, спрос и предложение рабочей силы, рынок труда молодежи, образование, просвещение, развитие науки, государственный бюджет, молодежная тетрадь.

INSTITUTIONAL ENVIRONMENT FOR REGULATION OF YOUTH EMPLOYMENT IN UZBEKISTAN

*Doniyorova Fotimabonu Alisher's daughter -
PhD candidate TSUE*

Abstract: The article considers the institutional environment for regulating the employment of youth in Uzbekistan, highlights the following main problems in the development of the labor market in Uzbekistan - the lack of national indicators to measure the effectiveness of employment policy in the youth labor market; the presence of education and labor markets, which sometimes do not interact at the proper level; the weak level of the scientific potential of the country, the low coverage of the population with higher education, and solutions to the problems of youth employment in the Republic of Uzbekistan are given.

Key words: employment, labor, demand and supply of labor force, youth labor market, education, enlightenment, development of science, state budget, youth notebook.

Введение. Осуществляемые в настоящее время в Узбекистане все более глубокие экономические преобразования стимулируют молодежь по-новому воспринимать проблемы касательно рынка труда. Если раньше проблема занятости молодежи охватывала, прежде всего, сферу социально-экономических отношений, в части связанных с производством, то в настоящее время, с интенсивным развитием рынка труда, многогранность данной проблемы все более расширяется. В связи с открытостью экономики страны и ее выходом на мировой уровень объективным моментом становится сопоставимость рынка труда молодежи с международными критериями, сопоставление показателей этой категории в глобальном масштабе.

В качестве основных целей проведенных реформ подразумевалось освобождение Министерства труда от обременительных функций и переключение его на более важные задачи, связанные с мониторингом и детальным анализом процессов, связанных с занятостью и безработицей, определением факторов, влияющих на повышение уровня профессиональной подготовки и переподготовки безработных и повышение общего уровня занятости, в особенности это касалось молодежи, женщин и социально-уязвимых слоев населения. Помимо этого, за Министерством труда были закреплены полномочия по мониторингу и анализу соблюдения законов в сфере охраны труда.

Обзор литературы. Особенности развития и совершенствование механизмов регулиро-

вания рынка труда молодежи является предметом научных исследований многих зарубежных и отечественных учёных.

А.Маршалл разработал основы анализа спроса на труд и его предложения, выдвинул концепцию производного спроса, выявил зависимость возможностей профсоюзов от эластичности спроса на труд, отмечал неопределенность на рынке труда, определяемую неконкурентной природой рынка, обосновал несовершенство рынка труда, также полагал, что рыночная система обеспечивает полное использование ресурсов, в том числе и трудовых. Он не видел необходимости в государственном регулировании занятости [1].

М.Фридман считал, что рынок труда способен прийти к равновесию при наличии естественного уровня безработицы, который соответствует уровню, совместимому с реальными условиями рынка труда [2].

По Т.Веблену проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ, которые определяют во многом поведение субъектов на рынке труда [3].

Г.Стендинг определил гибкий рынок труда, который предполагает формирование разнообразных форм взаимоотношений между государством, предпринимателями, профсоюзами и работниками, призванными обеспечить необходимые условия для свободного проявления рыночных регуляторов и свободного выбора альтернативных моделей развития, диктуемых

естественной экономической целесообразностью [4].

Спишакова Э. утверждает, что обучение и формирование профессиональных навыков в современном обществе стало пожизненным процессом, должно носить постоянный характер и учитывать все актуальные потребности, вызванные реальностью перемен [5].

В исследованиях Йи-Чунг Ху выявлено, что благодаря постоянному созданию и использованию квалифицированной рабочей силы можно добиться устойчивого развития [6].

Щенникова М.Ю. отмечает, что ключевым вопросом для успешной реализации всех реформ в экономике является кадровое обеспечение отрасли [7].

Арнаут М.Н. во главу угла ставит высокопрофессионального управленца в отборе персонала на предприятие, цель деятельности которого заключается в удовлетворении потребностей предприятия в образованных кадрах, благодаря которым оно получает потенциал для долгосрочного и эффективного развития [8].

Марков Д.В. пишет, что наличие достоверных данных о потребности в кадрах с профессиональной подготовкой позволяет привлекать и подготавливать работников именно для тех сфер деятельности, в которых они действительно нужны, что существенно повышает эффективность использования рабочей силы и сокращает масштабы структурной безработицы [9].

Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. считают, что наличие инновационных, эффективных и достойных рабочих мест очень важно в контексте стремления к повышению всеобщего благосостояния. Этого можно добиться, в том числе, путем продолжения реформ, направленных на повышение конкуренции, развития инфраструктуры, особенно

информационно-коммуникационных технологий [10].

Ирматова А.Б. подчеркивает, что профессиональная подготовка является одной из составляющих государственной политики [11].

В публикациях Кудбиева Ш. Д. Уделяется особое внимание тому, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на современном рынке труда [12].

Вместе с тем, несмотря на наличие множества работ отечественных и зарубежных ученых-экономистов в этой области, вопросы регулирования рынка труда молодежи требуют дальнейшего исследования.

Методология исследования. Основные результаты исследования получены на основе применения общенаучных методов системного и комплексного подходов, структурного, факторного, функционального и сравнительного анализов, а также традиционных методов экономического анализа (наблюдения, группировки, обобщения), кроме того, были использованы социологические методы исследования.

Результаты исследования. В настоящее время действует новая редакция Закона «О занятости населения», в соответствии с которой занятость определяется как деятельность граждан, не запрещенная законодательством, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, приносящая им заработок (трудовой доход) [1]. Согласно Закону, вопросы повышения уровня занятости среди населения выступают прерогативой специальных государственных органов. К основным принципам, определенным правительством республики в качестве важнейших, были отнесены:

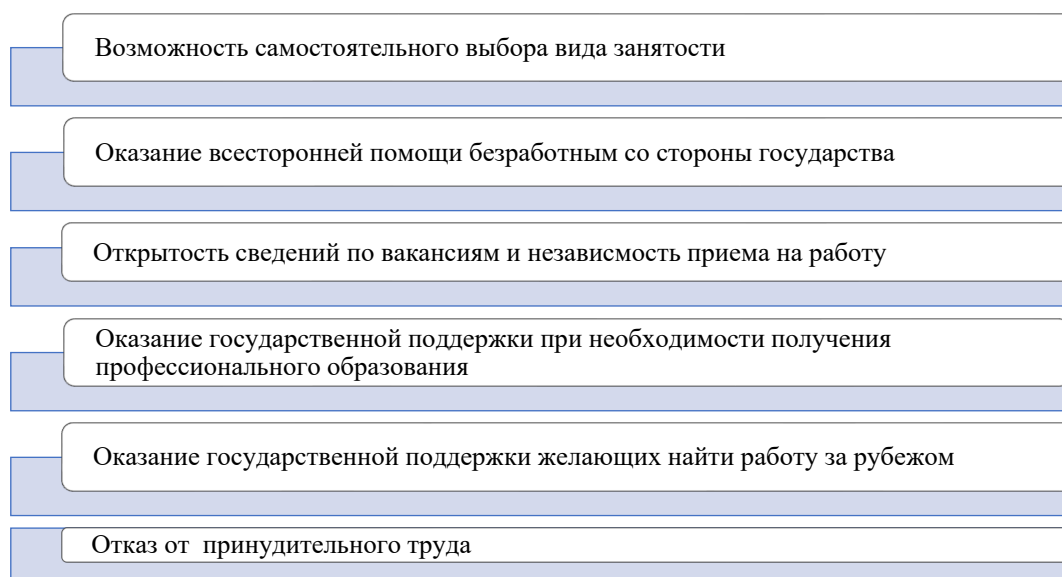


Рис. 1. Основные принципы в области занятости населения Узбекистана [2]

По мнению отечественных ученых-экономистов, одной из проблем, препятствующих эффективному функционированию рынка труда в Узбекистане, является наличие дифференциации в развитии территорий и отраслей, что сказывается как дисбалансирующий фактор спроса и предложения рабочей силы на рынке труда[3].

Согласно определению ООН, молодежь - это возрастная категория, охватывающая людей в возрасте от 15 до 24 лет. В Узбекистане используется определение молодежи, предусмотренное национальным Законом о государственной молодежной политике 2016 г., которое охватывает всех граждан в возрасте от 14 до 30 лет.

Не существует единого определения роли молодежи в национальной экономике, однако можно использовать всеобъемлющее определение, указанное в Докладе об индексе развития молодежи за 2016 г., в котором подчеркивается, что молодое поколение более восприимчиво к современным тенденциям мирового развития, в том числе к внедрению цифровых технологических процессов, располагает высоким уровнем физиологических способностей по получению и усвоению новой информации и знаний, в связи с чем широкое участие молодежи на рынке труда призвано обеспечить стабильный спрос и предложение рабочей силы, что позволит достичь политической и экономической стабильности. При этом исследования Международной организации труда показали, что современный мировой рынок труда характеризуется высокой степенью возрастного неравенства рабочей силы. К примеру, определили, что в начале 2021 г. численность молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет, которые не могут найти работу, не получают образование и не имеют соответствующей профессиональной подготовки, насчитывала 267 миллионов, еще больше тех, кто трудится в условиях, не отвечающих установленным нормам [4].

В настоящее время в Узбекистане нет национального показателя для измерения благополучия молодежи и предоставления всестороннего обзора переходного периода молодежи. Это исследование основано на двух международных показателях - на Международном индексе развития молодежи (YDI) и Индексе благополучия молодежи (YWI).

Международный индекс развития молодежи (YDI) основан на общедоступных данных по восемнадцати показателям в пяти областях: образование, здоровье и благополучие, занятость и возможности, участие в политической жизни и гражданское участие.

В 2021 г. индекс развития молодежи (YDI) был рассчитан также для оценки развития молодежи в Узбекистане. Узбекистан набрал 0,683

балла из максимального 1 балла, что поставило его на 53-е место в мире среди 183 оцениваемых стран. В Центральной Азии Узбекистан опередил соседние страны: Казахстан занял 61-е место (0,668), Кыргызстан - 64-е (0,664), Таджикистан - 98-е место (0,614) и Туркменистан - 122-е место (0,566). Однако Узбекистан получил сравнительно низкие баллы в области образования (рейтинг 90) и в области занятости и возможностей (рейтинг 81).

Среди работающих молодых людей два наиболее распространенных сектора трудоустройства - это государственный сектор (35,2%) и сектор частного бизнеса (35,7%), причем частный сектор чаще всего выбирают молодые люди в городских районах. Меньшая доля молодых людей занята в секторе «стартап» (17,5%), который включает «предпринимателей» и «(со)учредителей новых предприятий». Однако сектор «стартап» чаще выбирала сельская молодежь. Из числа респондентов 2,9 % обозначили, что работают в неправительственном секторе, который, согласно определению, включает «ННО, профсоюзы, молодежные организации, женские организации и т. д.»[5].

В настоящее время принята Концепция развития государственной молодежной политики в Узбекистане до 2025 г., в которой отмечается, что уровень безработицы среди молодежи в четвертом квартале 2020 г. составил 6,6% (почти полмиллиона человек). В Концепции подчеркивается, что проблемы, связанные с приемом на работу, зачастую возникают вследствие создания искусственных препон со стороны работодателей и в большей степени эти проблемы касаются молодых людей, только окончивших учебное заведение, прошедших военную службу и женщин, вышедших из декретного отпуска. В качестве достижений последних лет указывается полутора кратное увеличение количества ВУЗов (на начало 2021 г. их насчитывалось 121), охват молодежи с 9 % до 25 %. Кроме того, отмечается, что из числа всех субъектов предпринимательства четверть приходится на молодое поколение.

Рост уровня образования и развитие науки могут значительно повысить конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Правительством Республики Узбекистан в этом направлении последовательно принимаются нормативно-правовые акты, в частности, большое значение имеет принятый в 2019 г. Закон О науке и научной деятельности, объявление 2020 г. Годом науки, просвещения и цифровой экономики. В целях достижения важнейших направлений программы Президентом были выдвинуты ряд принципиально новых инициатив, в числе которых: коренное реформирование системы образования; меры по развитию цифровой эко-

номики; реформа экономического блока государственной политики.

Однако, реальное состояние развития науки в Республике Узбекистан оценивается отечественными и зарубежными экспертами как неудовлетворительное и характеризуется отсутствием конкурентоспособности по сравнению не только с развитыми, но и многими развивающимися странами, имея при этом тенденцию к снижению[6].

Анализ. В целом состояние науки в стране во многом определяется объемами инвестиций в данную сферу, прежде всего, государственных. Анализ показывает, что в 2021 г. на осуществление научных программ и мероприятий в Узбекистане было предусмотрено чуть больше 1 трлн. сум., на просвещение - около 30 трлн. сум. (рис. 2.).

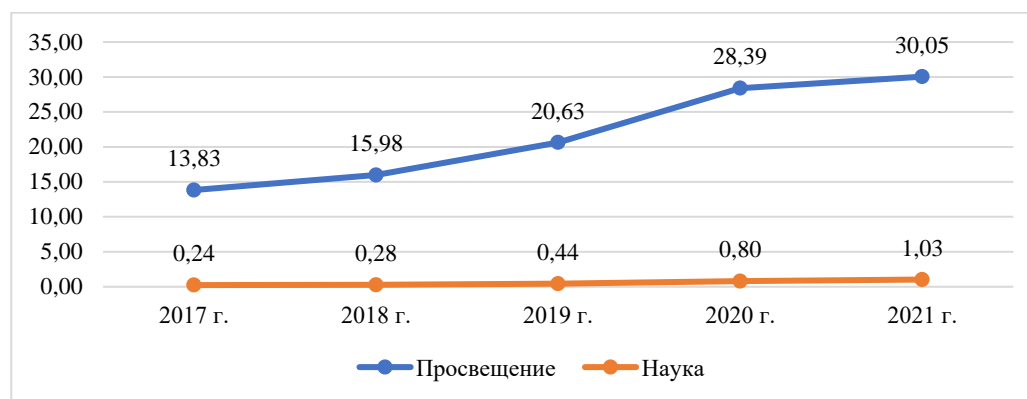


Рис. 2. Расходы государственного бюджета Республики Узбекистан на просвещение и науку в 2017-2021 гг., трлн. сум.

По удельному весу затрат на науку в ВВП Узбекистан (в 2021 г. - 0,16%- рис. 3.) существенно отстает от многих стран мира.

К примеру, Россия находится на 34-м месте рейтинга ведущих стран мира по затратам на

науку со значением показателя в 1,1%. Лидерами являются Израиль (4,25%), Республика Корея (4,24%), Швейцария (3,37%), Швеция (3,25%) и Тайвань (3,16%).

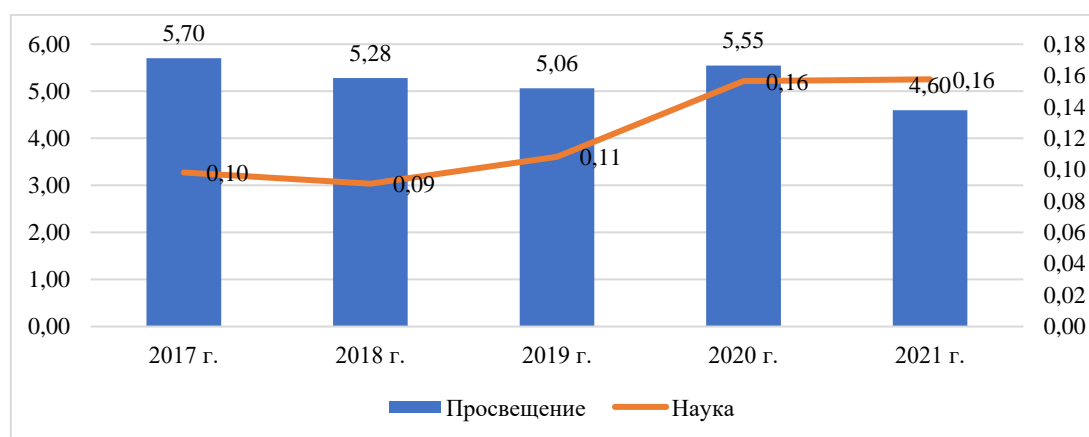


Рис. 3. Удельный вес расходов на просвещение и науку в ВВП Республики Узбекистан в 2017-2021 гг., %

По показателям высшего образования в последние годы Узбекистан занимает замыкающие позиции среди постсоветских и некоторых соседних государств, количество ВУЗов на 1 миллион человек в республике составляет 2,4 (Латвия - 28,9, Армения - 20,8, Грузия - 19,8, Эстония - 18,2), количество студентов на 10 тысяч человек - 91,2 (Кыргызстан - 449,5, Латвия - 421,9, Грузия - 385,6). В обоих вышеназванных рейтингах Узбекистан находится на последнем месте, имея преимущество только перед

Афганистаном (количество ВУЗов на млн. чел. - 1,2, студентов на 10 тыс. чел. - 61,3).

По данным ЮНЕСКО в 2021 г. в Узбекистане всего лишь 9,6 % от числа подавших документы на поступление в высшие учебные заведения, осуществили свою мечту. Это очень низкие показатели. Например, в Сербии, Турции и некоторых других странах эта цифра превышает 85-90 %, в Австралии - больше 100%, за счет того, что в этой стране существенная доля иностранных студентов (рис. 4.).

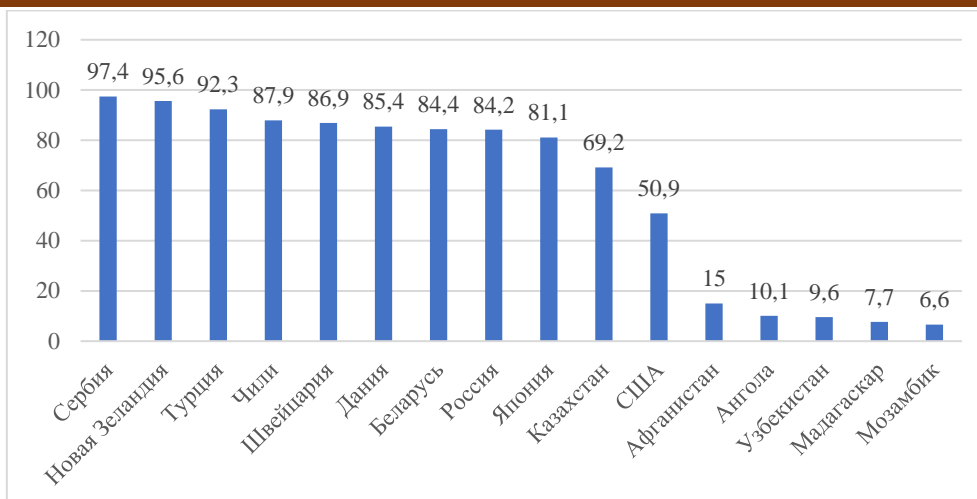


Рис. 4. Процент поступивших в ВУЗ студентов от населения возрастной категории в некоторых странах мира в 2021 году

Таким образом, в настоящее время охват жителей Узбекистана высшим образованием крайне низкий, на уровне развивающихся стран. При этом значительная часть молодого поколения, потерявшего надежду получить высшее образование на Родине, как правило делает выбор в пользу обучения за рубежом, в связи с чем научный потенциал республики из года в год ослабевает.

На сегодняшний день открылось и продолжает открываться большое количество иност-

ранных вузов, оплата за учебу в которых зачастую превышает возможности простых граждан республики. Квота на так называемые «бюджетные места» из года в год в стране падает, при этом можно наблюдать снижение количества поступивших в государственные высшие учебные заведения. По данным Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан количество абитуриентов в 9-11 раз превышает выделенные квоты и процент поступления очень низкий (рис. 5.).

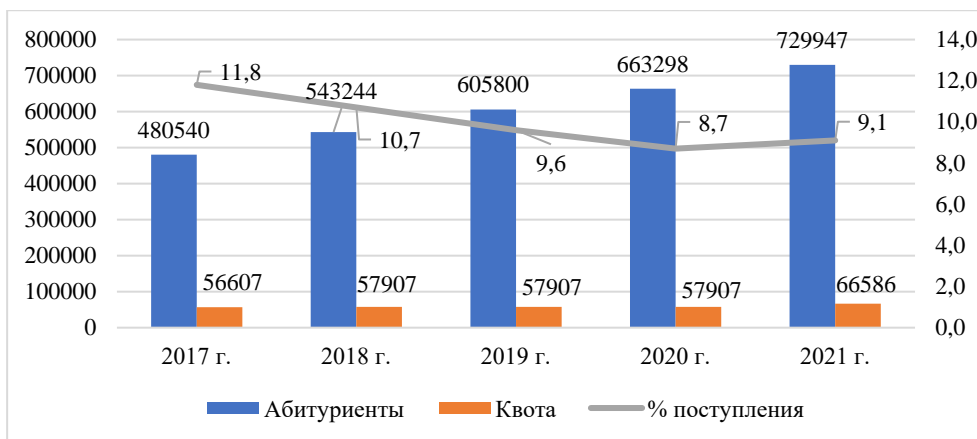


Рис. 5. Количество абитуриентов, квоты на поступление и процент поступления в ВУЗы Узбекистана в 2017-2021 годах

Согласно проведенным исследованиям, практически на всех ступенях высшего образования существует коррупция. По мнению главы Сената Т. Нарбаевой, «коррупционные случаи широко распространены на этапе вступительных испытаний, во время обучения, в процессе перевода из одного вуза в другой, что оказывает влияние не только на качество образования, но и негативно сказывается на позициях вузов страны в международных рейтингах».

В октябре 2019 г. Президент Ш.М. Мирзиев подписал Указ об утверждении Концепции

развития системы высшего образования в Узбекистане до 2030 года, в рамках которой планируется к 2030 г. увеличение охвата выпускников высшим образованием с текущих 20 до 50%.

Для оказания адресной поддержки безработной молодежи Президентом Узбекистана в августе 2020 г. было поручено формирование «молодежной тетради», вследствие чего был внедрен порядок обучения востребованным профессиям и предпринимательству с последующей финансовой поддержкой налаживания

бизнеса. «Молодежная тетрадь» представляет собой базу данных для выявления, решения и мониторинга проблем безработной молодежи, нуждающейся и желающей получить социальную, экономическую, правовую, психологическую поддержку, знания и навыки.

Закключение и предложения. Таким образом, в Узбекистане последовательно осуществляются реформы, направленные на повышение уровня занятости молодежи. Однако, большинство из них до сих пор остаются на бумаге. Следует выделить следующие основные проблемы развития рынка труда в Узбекистане: отсутствие национальных показателей для измерения эффективности политики занятости на молодежном рынке труда; наличие рынков образования и труда, которые порой не взаимодействуют на должном уровне; слабый уровень научного потенциала страны, низкий охват населения высшим образованием, наличие коррупционных схем при поступлении в ВУЗы страны и др.

Для решения проблем молодежной занятости необходим комплексный подход, последовательная политика государства, направленная на повышение образовательного и научного потенциала молодежи, основанная на отслеживании судьбы выпускников учебных заведений и

оказании всесторонней поддержке им с первичным трудоустройством.

Для повышения уровня занятости на рынке труда молодежи имеет важное значение осуществление следующих мероприятий:

1. Формирование механизмов, способствующих повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда, для чего, прежде всего, требуется усиление интеллектуального потенциала молодежи, создание условий для получения ею высшего, а также средне-специального образования и профессиональных умений и навыков.

2. Дальнейшее увеличение объемов общественного производства и количества вновь созданных предприятий, что возможно за счет дополнительного привлечения инвестиций, повышения конкурентоспособности продукции, эффективного использования бюджетных средств, направляемых на финансирование экономики, максимальное использование конкурентных преимуществ республики.

3. Повышение оплаты труда высококвалифицированной молодежи, как занимающейся интеллектуальным, так и занимающейся физическим трудом, что позволит снизить миграционные оттоки молодого поколения в другие страны.

Источник и список использованной литературы:

1. Marshall A. The Future of the Working Classes.//Eccleshall R. British Liberalism: Liberal Thought from the 1640s to 1980s. L.; N. Y., 1986. P. 179.
2. Фридман М., Фридман Р. Свобода выбирать: Наша позиция / Пер. с англ. – М.: Новое издательство, 2007. - 356 с.
3. Thorstein Veblen. The Theory of Leisure Class, An Economic Study of Institutions, 1899. Торстейн Веблен: Теория праздного класса: экономическое исследование институций. /Перевод с английского. Вступительная статья кандидата экономических наук С. Г. Сорокиной. Общая редакция доктора экономических наук В.В. Мотылева. – М., 1984. // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. - 05.10.2012. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/5890/5891>.
4. Стэндинг, Гай. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. - 328 с.
5. Spišáková, Emília. (2015). The necessity of employee education. Modern management review. XX. 131-141.
6. Yi-Chung Hu. Nurturing qualified personnel for ceramics industry. Asia Pacific Management Review. Volume 23, Issue 4, 2018. Pages 278-289.
7. Щенникова М.Ю. Профессиональное образование и система профессиональных квалификаций в области физической культуры и спорта. //Ученые записки университета Лесгафта. 2018. №3 (157)
8. Арнаут Марина Николаевна. Кадровый менеджмент: сущность, подходы к трактовке, модели // АНИ: экономика и управление. 2018. №1 (22).
9. Марков Д.В. Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. –Иркутск, 2009.
10. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. - URL: <https://www.rea.ru/org/>
11. Ирматова А. Б. Интеллектуал меҳнатни ривожланиши аёлларни иш билан бандлиги таъсири. //Архив научных исследований, 2020. 1(32).
12. Кудбиев Ш. Д. Оценка развития рынка труда и занятости населения. // "Иқтисодий ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали, 2020. – № 6. – С. 28.
13. Закон Республики Узбекистан №ЗРУ-642 от 20.10.2020 «О занятости населения» (В редакции Закона Республики Узбекистан №ЗРУ-681от 01.04.2021) <http://base.spinform.ru/> - Ст. 4.
14. Закон Республики Узбекистан №ЗРУ-576 от 29.10.2019 О науке и научной деятельности <https://www.lex.uz/docs/4571492>
15. Указ Президента Республики Узбекистан №УП-5953 от 02.03.2020 О государственной программе по реализации стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год развития науки, просвещения и цифровой экономики» <https://lex.uz/docs/4751567>
16. Раджабова Г.У., Кузибаева О.М., Назаров Х.Ё. Развитие национального рынка труда Узбекистана и его эффективное функционирование. // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2016, № 3 (13). С. 5-9.
17. Молодежь Узбекистана: вызовы и перспективы. // Отчёт Представительства Детского Фонда ООН (ЮНИСЕФ) в Узбекистане 2021 г. - 152 с.
18. Матрасулов Д. Наука и образование нуждаются в кардинальных реформах. 19.10.2017. <https://www.gazeta.uz/ru/2017/10/19/science-education/>
19. Данные Министерства финансов Республики Узбекистан <https://www.mf.uz/>
20. Нарбаева Т. Коррупция существует на всех ступенях высшего образования. // <https://www.gazeta.uz/ru/2020/08/07/corruption-edu/#/>
21. По данным информационно-аналитического сайта <https://vesti.uz/v-uzbekistane-bezrabotnyh-i-materej-odinochek-zanesut-v-molodezhnyu-i-zhenskuyu-tetrad/>
22. По данным информационно-аналитического сайта <https://advice.uz/ru/document/2394#>