



INNOVATION IQTISODIYOT

Ilmiy-amaliy elektron jurnal

2026

№8

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Научно-практический электронный журнал

INNOVATIVE ECONOMY

Scientific and practical electronic journal



Indexlanadigan bazalar:  Google Scholar  Crossref  OpenAIRE  CYBERLENIKA



INNOVATION IQTISODIYOT

ILMIY-AMALIY
ELEKTRON JURNAL

8-jild
8-son
Avgust, 2026

August, 2026
Volume 8
Number 8

ИННОВАЦИОННАЯ
ЭКОНОМИКА
Научно-практический
электронный журнал

INNOVATIVE ECONOMY
Electronic scientific and
practical journal



INNOVATSION IQTISODIYOT

ILMIY-AMALIY ELEKTRON JURNAL

ISSN: 3030-315X

globalsciencehub.uz

Muassis:

Qarshi davlat texnika universiteti

Tahririyat Kengashi raisi:

R.X.Ergashev, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Tahririyat Kengashi raisi o‘rinbosari:

S.N.Xamrayeva, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Mas’ul muharrir:

N.A.Ochilova, PhD, dotsent

Texnik muharrir:

S.J.Qulmurotov

Jurnal har oyda bir marotaba elektron shaklda jurnalning rasmiy sayti orqali nashr etiladi.

Tahririyat manzili:

180100, Qarshi shahri, Mustaqillik ko‘chasi 225-uy Tel.:

+998 (75) 221 09 23

+998 (93) 902 72 63

Faks: +998 (75) 221 1395

innoeconomic@kstu.uz

“Innovatsion iqtisodiyot” ilmiy - amaliy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi **Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2025-yil 5-apreldagi 369-sonli qarori** bilan milliy ilmiy nashrlar ro‘yxatiga kiritilgan.

Jurnalda quyidagi ruknlar asosida maqolalar nashr etiladi:

1. Nazariya va metodologiya
2. Raqamli iqtisodiyot
3. Mintaqa va tarmoqlar iqtisodiyoti
4. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik
5. Inson kapitali iqtisodiyoti
6. Menejment va marketing
7. Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
8. Moliya, kredit va investitsiya
9. Ekonometrika va statistika
10. Xizmat ko‘rsatish va turizm sohasi

TAHRIRIYAT KENGASHI:

Tahririyat Kengashining xalqaro a'zolari:

Ovchinnikov Viktor Nikolayevich - i.f.d., professor, akademik (Janubiy Federal Universitet, Rossiya)

Solodovnikov Sergiy Yurevich - i.f.d., professor (Belorussiya milliy texnika universiteti)

Sidorov Viktor Aleksandrovich - i.f.d., professor, (Kuban davlat universiteti)

Shevchenko Igor Viktorovich - i.f.d., professor (Kuban davlat universiteti, Rossiya)

Kusainov Xalel Xaymullievich - i.f.d., professor, akademik (Qozog‘iston Respublikasi Milliy fanlar akademiyasi)

Samandarzoda Iskandar Hakim - Iqtisodiyot fanlari doktori (Sh.Shotemur nomidagi Tojikiston agrar universiteti)

Gibadullin Artur Arturovich - i.f.n. dotsent (Milliy tadqiqot universiteti, Moskva energetika instituti, Rossiya)

Sergey Aleksandrovich Voynash - ilmiy xodim (P.Lumumbi nomidagi Rossiya xalqlar do‘stligi universiteti)

Valentina Nikolayevna Pulyayeva - iqtisod fanlari nomzodi, dotsent (Rossiya Federatsiyasi hukumati qoshidagi Moliya universiteti)

Dmitriy Evgenievich Morkovkin, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent (Moliya universiteti, Rossiya Federatsiyasi hukumati)

Sadriddinov Manuchehr Islomiddinovich - i.f.d., professor, (Tojikiston Respublikasi Milliy fanlar Akademiyasi)

Perskaya Viktoriya Vadimovna - i.f.d., professor, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Molchanov Igor Nikolayevich - i.f.d., professor, (Lomonosov nomidagi Moskva davlat universiteti)

Basova Mariya Mixaylovna - i.f.d., professor, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Aleksandr Leonidovich Chupin, iqtisod fanlari nomzodi (P.Lumumbi nomidagi Rossiya xalqlar do‘stligi universiteti)

Nezamaykin Valeriy Nikolayevich - i.f.d., professor, (Rossiya davlat gumanitar universiteti)

Nikonorova Alla Vladimirovna - i.f.n., dotsent, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Dmitriyeva Olga Aleksandrovna - i.f.n., dotsent, (Rossiya Federatsiyasi hukumati huzuridagi Moliya universiteti)

Shvets Yuriy Yuryevich - i.f.n., dotsent, (Rossiya Fanlar akademiyasining Nazorat fanlari instituti)

Kolosova Yelena Valeryevna - i.f.n., dotsent, (Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti)

Tahririyat Kengashi a'zolari:

Gulyamov Saidaxror Saidaxmedovich - i.f.d., professor, akademik

Pardayev Mamayunus Qarshiboyevich - i.f.d., professor

Navruz-zoda Baxtiyor Negmatovich - i.f.d., professor

Xatamov Ochildi Qurbonovich - i.f.d., professor

Fayziyeva Shirin Shodmonovna - i.f.n., professor

Jumayeva Gulrux Jo‘raqulovna - i.f.n., professor

Egamberdiyeva Salima Raimovna - i.f.n., dotsent

Erkayeva Gulbahor Panjiyevna - i.f.n., professor

Yakubova Shamshinur Shuxratovna - i.f.d., (DSc) dotsent

Amirqulov Shuhrat Olimovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Samiyeva Gulnoza Toxirovna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Aliqulov Azamat Tuyg‘unovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Aminov Fazlitdin Baxadirovich - i.f.n., dotsent

Xo‘jaqulova Nigora Rustamovna - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Turobov Sherzod Alisherovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Alimova Munisa Yulchiyevna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Ergasheva Nasiba Raxmatullayevna - i.f.d., (DSc), dotsent

Boboqulov Sanjar Baxromkulovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Djalilov Raxmonkul Hamidovich - i.f.f.d., (PhD), dotsent

Nomazov Baxrom Bobomurodovich - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Alimxanova Nigora Alimxanovna - i.f.f.d. (PhD) dotsent

Jonuzokov Mirzabek Kulmamatovich - i.f.f.d. (PhD), dotsent

Muxammadiyeva Yulduz Yusupovna - i.f.f.d. (PhD)

Tursunova Aziza Xoshimovna - i.f.f.d. (PhD)

Xolliyev Sherali Baxtiyorovich - i.f.f.d. (PhD)

Panjiyev Samijon Aliqulovich - PhD, dotsent



ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

Научно-практический электронный журнал

ISSN: 3030-315X

globalsciencehub.uz

Учредитель:

**Каршинский государственный технический
университет**

Председатель редакционного совета:

Р.Х.Эргашев, доктор экономических наук, профессор

Заместитель председателя редакционного совета:

С.Н.Хамраева, доктор экономических наук,
профессор

Ответственный редактор:

Н.А.Очилова, PhD, доцент

Технический редактор:

С.Ж.Кулмуротов

Журнал издается один раз в месяц в
электронной форме и публикуется через
официальный сайт журнала.

Адрес редакции:

180100, г. Карши, ул. Мустакиллик, дом 225

Тел: +998 (75) 221 09 23

+998 (93) 902 72 63

Факс: +998 (75) 221 1395

E-mail: innoeconomic@kstu.uz

Научно-практический электронный журнал
«Инновационная экономика» включён в перечень
национальных научных изданий на основании
решения Президиума Высшей аттестационной
комиссии при Министерстве высшего образования,
науки и инноваций Республики Узбекистан от 5
апреля 2025 года № 369.

**В журнале публикуются статьи по
следующим рубрикам:**

1. Теория и методология
2. Цифровая экономика
3. Экономика регионов и отраслей
4. Малый бизнес и частное
предпринимательство
5. Экономика человеческого капитала
6. Менеджмент и маркетинг
7. Бухгалтерский учет, экономический анализ и
аудит
8. Финансы, кредит и инвестиции
9. Эконометрика и статистика
10. Сфера услуг и туризм

Редакционная коллегия:

Международные члены Совета редколлегии:

Овчинников Виктор Николаевич - д.э.н., профессор, академик
(Южный федеральный университет, Россия)

Солодовников Сергей Юрьевич - д.э.н., профессор
(Белорусский национальный технический университет)

Виктор Александрович Сидоров - д.э.н., профессор,
(Кубанский государственный университет)

Шевченко Игорь Викторович - д.э.н., профессор (Кубанский
государственный университет)

Кусаинов Халел Хаймуллович - д.э.н., профессор, академик
(НААН Республика Казахстан)

Самандарзода Искандар Хаким - д.э.н., профессор
(Таджикистанский аграрный университет им. Ш.
Шотемура)

Гибатуллин Артур Артурович - к.э.н., доцент
(Национальный исследовательский университет
«Московский энергетический институт»)

Войнаш Сергей Александрович - научный сотрудник
(Российского университета дружбы народов имени
П.Лумумби)

Пуляева Валентина Николаевна - к.э.н., доцент
(Финансовый университет при Правительстве РФ)

Морковкин Дмитрий Евгеньевич - к.э.н., доцент
(Финансовый университет Правительство РФ)

Садриддинов Манучехр Исламиддинович - д.э.н.,
профессор (Национальная академия наук Республики
Таджикистан)

Перская Виктория Вадимовна - д.э.н., профессор
(Финансовый университет при Правительстве РФ)

Молчанов Игорь Николаевич - д.э.н., профессор (Московский
государственный университет имени М.В. Ломоносова)

Басова Мария Михайловна - д.э.н., профессор
(Финансового университета Российской Федерации)

Чупин Александр Леонидович - к.э.н. (Российского
университета дружбы народов имени П. Лумумби)

Незаймакин Валерий Николаевич - д.э.н., профессор (РГТУ)

Никонорова Алла Владимировна - к.э.н., доцент
(Финансового университета Российской Федерации)

Дмитриева Ольга Александровна - к.э.н., доцент
(Финансового университета Российской Федерации)

Швец Юрий Юрьевич - к.э.н., доцент (Институт проблем
управления РАН)

Колосова Елена Валерьевна - к.э.н., доцент (Российский
экономический университет имени Г.В. Плеханова)

Члены Совета редколлегии:

Гулямов Саидхорр Саидхмедович - д.э.н., профессор,
академик

Пардаев Мамаюнус Каршибоевич - д.э.н., профессор

Навруз-зода Бахтиёр Негматович - д.э.н., профессор

Хатамов Очилди Курбанович - д.э.н., профессор

Файзиева Ширин Шодмоновна - к.э.н., профессор

Жумаева Гулрух Журакуловна - к.э.н., профессор

Эгамбердиева Салима Раимовна - к.э.н., доцент

Еркаева Гулбахор Панжиевна - к.э.н., профессор

Якубова Шамина Шухратовна - д.э.н., (DSc), доцент

Амиркулов Шухрат Олимович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Самиева Гулноза Тохировна - д.ф.э.наук., (PhD), доцент

Алигулов Азамат Туйгунович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Аминов Фазлитдин Бахадирович - к.э.н., доцент

Хужакулова Нигора Рустамовна - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Туробов Шерзод Алишерович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Алимова Муниса Юльчиевна - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Эрашьева Насиба Рахматуллаевна - д.э.н., (DSc), доцент

Бобокулов Санжар Бахромкулович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Джалилов Рахмонкул Хамидович - д.ф.э., (PhD), доцент

Номазов Бахром Бобомуродович - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Алимханова Нигора Алимхановна - д.ф.э.н., (PhD), доцент

Джанузакон Мирзабек Кулмаматович - д.ф.э.н., (PhD),
доцент

Мухаммадиева Юлдуз Юсуповна - д.ф.э.н., (PhD)

Турсунова Азиза Хошимовна - д.ф.э.н., (PhD)

Холлиев Шерали Бахтиёрович - д.ф.э.н., (PhD)

Панджиев Самиджон Аликулич - PhD, доцент



ФОРМИРОВАНИЕ СКРИНИНГ ЦЕНТРОВ КАК МЕХАНИЗМ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Узакова Вазира Саидмуродовна

OLIY TA'LIM TASHKILOTLARI BITIRUVCHILARINING MEHNAT BOZORIDA ISHGA JOYLASHISHIGA KO'MAKLASHISH MEKANIZMI SIFATIDA SKRINING MARKAZLARINI SHAKLLANTIRISH

Uzakova Vazira Saidmuradovna

FORMATION OF SCREENING CENERS AS A MECHANISM FOR FACILITATING EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE LABOR MARKET

Uzakova Vazira Saidmuradovna

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы содействия трудоустройству выпускников вузов на рынке труда. Проведен социологический опрос среди выпускников вузов для того, чтобы выявить проблемы их трудоустройства. Также изучена деятельность вузовских Центров содействия трудоустройству. На основе результатов анализа выявлен пробел в постоянном сотрудничестве между работодателями и вузами. В работе предложено создание Скрининг Центров в вузах как механизма, объединяющего интересы вузов, работодателей и государства в подготовке конкурентоспособных специалистов. Определены цели, направления деятельности, методы работы и организационно-правовые аспекты функционирования предлагаемой структуры, а также ее отличия от действующих центров содействия трудоустройству.

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, конкурентоспособность, рынок труда, Скрининг Центр, теория скрининга, содействие занятости, высшее образование.

Annotatsiya. Ushbu maqolada oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining mehnat bozorida ishga joylashishiga ko'maklashish masalalari ko'rib chiqiladi. Bitiruvchilarning ishga joylashish muammolarini aniqlash maqsadida ular o'rtasida sotsiologik so'rov o'tkazildi. Shuningdek, oliy ta'lim muassasalaridagi Ishga joylashishga ko'maklashish markazlarining faoliyati o'rganildi. Tahlil natijalari asosida ish beruvchilar va oliy ta'lim muassasalari o'rtasidagi barqaror hamkorlikdagi bo'shliq aniqlandi. Ishda oliy ta'lim muassasalari, ish beruvchilar va davlatning manfaatlarini birlashtiruvchi mexanizm sifatida oliy ta'lim muassasalarida Skrinig Markazlarini tashkil etish taklif etiladi. Taklif etilayotgan tuzilmaning maqsadlari, faoliyat yo'nalishlari, ish uslublari va tashkiliy-huquqiy jihatlari, shuningdek uning mavjud ishga joylashishga ko'maklashish markazlaridan farqlari belgilab berilgan.

Kalit so'zlar: bitiruvchilarni ishga joylashtirish, raqobatbardoshlik, mehnat bozori, Skrinig Markazi, skrinig nazariyasi, bandlikka ko'maklashish, oliy ta'lim.

Abstract. This article examines the issues of facilitating the employment of university graduates in the labor market. A sociological survey was conducted among university graduates to identify the problems they face in finding employment. The activities of university Employment Assistance Centers were also studied. Based on the analysis results, a gap in sustained cooperation between employers and universities was identified. The paper proposes the establishment of Screening Centers at universities as a mechanism uniting the interests of universities, employers, and the state in training competitive specialists. The goals, activity directions, working methods, and organizational-legal aspects of the proposed structure are defined, as well as its differences from existing employment assistance centers.

Keywords: graduate employment, competitiveness, labor market, Screening Center, screening theory, employment assistance, higher education.



ВВЕДЕНИЕ

Процессы инновационного развития, осуществляемые в экономике республики, влияют на ситуацию на рынке труда, особенно на трудоустройство молодых людей, впервые вступающих на него по своей профессии или своим интересам. В Узбекистане ежегодно выходят на рынок труда более 600 тысяч молодых людей⁴, что делает все более актуальной задачу поддержки занятости, создания новых рабочих мест, подготовки профессиональных и высокообразованных кадров на основе международных стандартов. Сегодня студентам помимо фундаментальных знаний становится необходимым приобретение таких мягких навыков, как критическое мышление, коммуникация и общение, самопрезентация, работа в команде, гибкость, необходимые для их профессиональной деятельности.

В связи с этим в Узбекистане начался новый этап реформирования системы образования, и придается большое значение качеству подготовки высококвалифицированных специалистов. За последние годы был принят ряд мер, направленных на повышение уровня трудоустройства выпускников вузов. Так, в Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года одной из основных задач является приведение содержания и структуры образования в соответствие с потребностями рынка труда⁵. В стране идет процесс адаптации качества образования к международным стандартам, подготовки высококвалифицированных кадров, обладающих современными знаниями и высокими духовно-нравственными качествами.

Но, несмотря на проводимые масштабные реформы, проблема обеспечения эффективного трудоустройства выпускников с высшим образованием и повышения их конкурентоспособности на рынке труда остаются одной из актуальных задач современного этапа развития. Результаты проведенного нами социологического опроса среди выпускников вузов позволили выявить такие проблемы, как отсутствие у них информации о состоянии рынка труда и вакансиях, неумение планировать карьерный рост, грамотно составлять резюме и создавать портфолио (сертификаты, дипломы, рекомендательные письма, гранты, стипендии), наглядно подтверждающее практические достижения на протяжении всего учебного процесса, а также ряд психологических проблем, связанных с поведенческой неустойчивостью, завышенной самооценкой, мотивацией в отношении размера заработной платы, отсутствием достаточного опыта работы, дополнительных навыков, личностных качеств и др. В целом это указывает на необходимость формирования и развития в процессе деятельности вуза адекватных поведенческих навыков и реакций конкурентного поведения как важной составляющей конкурентоспособности. В связи с этим выпускники

вузов остро нуждаются в услугах по содействию трудоустройству.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование строится на нескольких взаимодополняющих методах. Во-первых, использован метод социологического опроса: проведен опрос среди выпускников вузов для выявления проблем, с которыми они сталкиваются при выходе на рынок труда, а также опрос среди студентов Самаркандского института экономики и сервиса — для оценки их осведомленности о работе действующего вузовского Центра карьеры. Во-вторых, применен сравнительно-аналитический метод: проанализирован отечественный и зарубежный опыт деятельности центров содействия трудоустройству вузов, центров содействия занятости населения.

Анализ действующей системы содействия трудоустройству выпускников вузов. Проведенный нами анализ опыта вузов по содействию в трудоустройстве молодых специалистов показал, что деятельность в них носит разрозненный характер. В вузах Республики Узбекистан этими вопросами занимаются Центры содействия трудоустройству, оснащенные информационной системой поддержки с выходом в интернет, однако их работа в основном сводится к установлению контакта с работодателями, организации производственных практик и участию в ярмарках вакансий. Реальной фундаментальной практики, обеспечивающей трудоустройство молодых специалистов, нет, недостаточно и мероприятий по профориентации и адаптации на рынке труда.

Подобные центры созданы не во всех вузах республики — в этом случае задачи по трудоустройству студентов берет на себя отдел «Маркетинг», который, в отличие от зарубежных вузов, недостаточно работает с потенциальными работодателями. Как правило, он отвечает за мониторинг трудоустройства выпускников, оформление договоров и ведение финансовой отчетности по оплате контрактов, что не позволяет в полной мере осуществлять маркетинговые исследования; сказываются и нечеткость основных задач отдела, и недостаточная квалификация сотрудников.

Стало традицией ежегодно проводить «Дни карьеры» для студентов магистратуры с участием потенциальных работодателей, однако подобные мероприятия проводятся лишь 1-2 раза в течение учебного года, что ограничивает возможности студентов по трудоустройству. Таким образом, на практике задачи, связанные с трудоустройством студентов, зачастую выполняются только «на бумаге».

Зарубежный опыт деятельности центров карьеры достаточно сформирован. В действующих в Узбекистане зарубежных учебных заведениях подобные центры уже имеют место в организационной структуре. Центры карьеры —

⁴ <https://clck.ru/3VG85i>

⁵ Концепция развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года.



относительно новая концепция для государственных вузов республики: открытие Центра карьеры в Самаркандском институте экономики и сервиса связано с переходом вуза на кредитно-модульную систему. Центр призван организовывать краткосрочные курсы обучения на основе сотрудничества с местными и международными компаниями-работодателями, привлекать экспертов, формировать базу данных требований компаний к новым сотрудникам, а также организовывать обучение и стажировку студентов.

Другими важными структурами процесса регулирования занятости являются Центры содействия занятости населения, частные агентства занятости и сайты трудоустройства — к ним часто обращаются ищущие работу выпускники. Центры содействия занятости имеют большую базу вакансий с агрегированными резюме соискателей, изучают спрос и предложение рабочей силы на рынке труда; их основная цель — снижение безработицы. Учитывая высокий уровень безработицы среди молодежи в республике, было бы целесообразным связать деятельность таких центров с центрами карьеры вузов. Центры ведут учет безработных, выплачивают пособия по безработице, оказывают бесплатную помощь в подборе вакансий, обучении новой профессии, временном трудоустройстве и юридическую помощь по вопросам трудового права, а также предоставляют льготные кредиты желающим трудоустроиться. Вместе с тем в своей деятельности они не уделяют особого внимания трудоустройству именно молодежи, окончившей вуз, что существенно сокращает ее возможности.

С конца 1990-х годов в Узбекистане стало формироваться новое учреждение — частные агентства занятости (кадровые агентства), которые играют значительную роль в поиске рабочих мест. Однако в действующем законодательстве обязанности частных агентств перед соискателями не до конца прописаны, не установлены строгие процедуры и четкий предел размера вознаграждения за оказываемые услуги, отсутствует прозрачный механизм регистрации и контроля договоров — все это мешает получению точной информации об их деятельности. При этом такие агентства в основном ведут деятельность, связанную с трудоустройством граждан Узбекистана за рубежом, а их роль в трудоустройстве выпускников вузов республики по специальностям не очень значительна. Существуют также частные HR-консалтинговые фирмы, которые наряду с консалтинговыми услугами занимаются трудоустройством квалифицированных кадров, однако из-за многогранности их деятельности они не очень заметны при трудоустройстве молодых выпускников.

Отдельно стоит выделить интернет-сайты трудоустройства, позволяющие соискателям регистрироваться, просматривать вакансии, а также проводить онлайн-опросы и публиковать их результаты. Среди преимуществ этого метода — оперативность, удобство, экономия времени и денег, конфиденциальность, свободный доступ к базе

вакансий, возможность отправки резюме на множество вакансий; к недостаткам можно отнести высокий спрос со стороны соискателей и ограниченное количество публикуемых вакансий по конкретной сфере деятельности. По статистике, лишь 5-10% соискателей устраиваются на работу через сайты вакансий; специфика деятельности разных сайтов различается незначительно — в основном с точки зрения способов поддержки и качества предлагаемых вакансий.

Анализируя схемы работы центров содействия трудоустройству, частных агентств занятости и сайтов трудоустройства, можно сказать, что все они выступают посредниками между работником и работодателем, исключая их прямое общение и беря на себя полную ответственность за поиск специалиста или вакансии. Это существенно ограничивает возможности соискателя найти подходящую работу, а работодателя — найти высококвалифицированный персонал. Учитывая изложенное, необходимо совершенствовать деятельность существующих Центров содействия трудоустройству выпускников вузов и модернизировать ее в соответствии с требованиями современного этапа развития.

Предложения по совершенствованию системы содействия трудоустройству. Основными направлениями деятельности центров содействия трудоустройству молодежи, на наш взгляд, должны стать работа со студентами и выпускниками, взаимодействие с работодателями, органами власти регионального и местного уровня, учреждениями занятости и СМИ, а также методическая и научно-исследовательская деятельность — на основе организационных, информационных, обучающих, методических и исследовательских мероприятий. При этом необходимо изучать рынок труда и определять потребность в кадрах, поскольку спрос на них существенно зависит от социальной, экономической и политической ситуации в стране.

Работа с обучающимися должна включать информирование об актуальном состоянии регионального рынка труда и возможностях дополнительного профессионального образования; консультирование по вопросам планирования карьеры и трудоустройства; развитие навыков ориентации и поведения на рынке труда; профтестирование с использованием современных компьютерных программ (применимо и в профориентационной работе с абитуриентами); организацию мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников и временной занятости студентов. Взаимодействие с региональными и местными органами управления и работодателями должно решать как тактические, так и стратегические задачи: предоставление работодателям информации о выпускниках, нуждающихся в трудоустройстве, о программах профессионального образования и условиях целевой подготовки, а также установление партнерских и договорных отношений, прямых связей с



работодателями по вопросам практик, стажировок и временной занятости.

В этих целях предлагается создать в вузах «Скрининг Центры» по содействию адаптации и трудоустройству выпускников. Суть их работы заключается в том, что они станут крепким мостом между вузами и работодателями для подготовки конкурентоспособных специалистов и их эффективного трудоустройства: вузы будут готовить выпускников в соответствии с требованиями и предложениями работодателей, а работодатели — отбирать готовые кадры исходя из специальностей, навыков и знаний выпускников. Такой алгоритм благоприятно повлияет на подготовку конкурентоспособных выпускников, их успешное трудоустройство и благосостояние, на эффективность и производительность организаций, удовлетворенность работодателей, а также на развитие экономики государства в целом. Вузы будут четко понимать потребности рынка труда в конкретных навыках и знаниях; выпускники смогут заранее готовиться к рабочему процессу, зная, над развитием каких навыков нужно работать, и получают содействие в трудоустройстве по специализации к моменту окончания вуза; работодатели, в свою очередь, не будут находиться в долгих поисках сотрудников с нужным набором soft skills, hard skills и базовых знаний.

Название «Скрининг» соответствует теории скрининга, разработанной Нобелевскими лауреатами по экономике Майклом Спенсом и Джозефом Стиглицом в рамках институциональной школы экономики как объяснение процесса фильтра, проводимого организациями при найме конкурентоспособных специалистов. Теория скрининга предполагает, что образование выступает основным индикатором в процессе определения уровня способностей человека⁶. Согласно гипотезе Спенса⁷, Эрроу⁸ и Стиглица⁹, образование является важным сигналом производительности: работник с высшим образованием рассматривается как кандидат, способный выполнять работу более высокого уровня с более высокой заработной платой¹⁰. Более того, образование играет роль в передаче необходимой информации (диплом, специальность, сертификаты) нанимающей стороне, чтобы работодатель мог определить, подходит ли кандидат на работу с его уровнем образования, — то есть действует как механизм проверки, сигнализирующий работодателю о способностях человека, и позволяющий учесть потребности организации в отборе при принятии решения о найме¹¹. Эта закономерность подтверждает взаимосвязь между образованием и рынком труда, что и служит теоретическим основанием для создания Скрининг Центров в вузах Узбекистана.

Основными целями деятельности Скрининг Центра являются повышение конкурентоспособности выпускников, содействие приобретению ими раннего профессионального опыта и увеличение шансов на получение постоянного места работы после окончания практики или обучения. Деятельность Центра по социально-психологической и профессиональной адаптации и сопровождению трудоустройства выпускников должна вестись как внутри вуза (совместно с факультетами, деканатами и студентами), так и во взаимодействии с компаниями, ассоциациями, органами власти, СМИ и общественными институтами — то есть по трем направлениям: внешнее сотрудничество с учреждениями, органами власти, СМИ и государственными органами; внутреннее взаимодействие с факультетами (кафедрами), деканатами и другими структурами вуза в рамках схемы «вуз — рынок труда — производство»; взаимодействие со студентами и выпускниками.

Внешняя деятельность направлена на постоянное сотрудничество с органами власти, предприятиями, кадровыми агентствами, ассоциациями, аналогичными структурами вузов и СМИ; ее результатом становятся договоры и соглашения о сотрудничестве по содействию трудоустройству выпускников, адаптации на рынке труда, прохождению практик и стажировок. Внутренняя деятельность по схеме «вуз — рынок труда — производство» включает: создание базы данных «целевых групп предприятий»; разработку программ по профильным специальностям с учетом специфики профессионального образования; разработку методических материалов по вопросам трудоустройства; изучение требований к выпускникам-соискателям на основе методики оценки конкурентоспособности выпускников, предлагаемой автором; определение рейтинга конкурентоспособности выпускников с использованием разработанной автором методики и подбор соискателей исходя из значимых для работодателя критериев; участие в организации курсов и семинаров по бизнес-планированию и технологии трудоустройства (тренинги самопрезентации, делового общения, уверенного поведения, информирование о ситуации на рынке труда); участие в мониторинге успешности трудоустройства и проблем адаптации выпускников.

Основными методами работы со студентами и выпускниками являются: информирование об актуальных вакансиях; содействие в подборе временной и постоянной работы; индивидуальное консультирование по вопросам трудоустройства; помощь в профессиональном самоопределении в соответствии со способностями и рынком

⁶ Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler.

⁷ Spence, M.A. (1973), Job market signalling, Quarterly Journal of Economics, 87, 355-374.

⁸ Arrow, K.J. (1973), Higher education as a filter, Journal of Public Economics, 2(3), 193-216.

⁹ Stiglitz, J.E. (1975), The theory of screening, education, and the distribution of income, American Economic Review, 65(3), 283-300.

¹⁰ Brown, S., & Sessions, J. G. (2004). Signalling and screening. International handbook on the economics of education, 58.

¹¹ Swanson, R. A. (2008). Economic foundation of human resource development: Advancing the theory and practice of the discipline. Advances in Developing Human Resources.



профессий; профессиональная ориентация; диагностика профессионально важных качеств; помощь в написании резюме по современным требованиям; проведение отборочных соревнований по soft skills и hard skills; мастер-классы и беседы по самопрезентации и составлению резюме. Студенты будут обучаться составлению резюме и мотивационных писем под разные цели, роли, компании и индустрии, отрабатывать навыки самопрезентации на интервью и моделировать различные рабочие ситуации при участии представителей компаний из разных индустрий, которые будут проводить мастер-классы, факультативы и кейс-чемпионаты; на таких встречах студенты смогут развивать профессиональный английский, навыки ораторского искусства, тайм-менеджмента, сторителлинга, деловой коммуникации, управления командой и структурирования информации, а также определять свои профессиональные цели, интересы и слабые стороны, над которыми нужно работать еще во время учебы.

В отличие от действующих центров, Скрининг Центр будет работать со всеми студентами вуза, а не только с теми, кто к нему обратился: для всех студентов будут организовываться встречи с потенциальными работодателями, посещение специализированных выставок, а также анкетирование выпускных курсов для анализа их профессиональных намерений и потребностей.

Правовой статус вузовского Центра регулируется приказом о создании нового структурного подразделения (или реорганизации существующего), паспортом структурного подразделения и положением о Центре содействия трудоустройству выпускников, включающим общие правила, основные задачи и направления деятельности. Организационная структура зависит от размера вуза: в крупных вузах с большим числом факультетов, кафедр и специальностей необходима подчиненная структура, координирующая эту работу и подчиняющаяся ректору или первому проректору; окончательный выбор структуры остается прерогативой руководителя вуза. Структуру, численность и штатное расписание Скрининг Центра, а также изменения в них утверждает руководитель образовательной организации высшего образования.

Главные отличия Скрининг Центра от действующих в вузах Центров содействия трудоустройству заключаются в следующем: взаимодействие с работодателями ведется на постоянной, а не эпизодической основе; Центр работает со всеми студентами вуза, а не только с обратившимися; в отличие от действующих центров, уделяется внимание развитию мягких и жестких навыков, требуемых работодателями; на основе ежегодного тестирования осуществляется

диагностика профессионально важных качеств и выявление уровня соответствия выпускников требованиям работодателей; Центр сотрудничает с работодателями для корректировки и совершенствования учебных планов в соответствии с изменениями рынка труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По нашему мнению, работа Скрининг Центра по содействию социально-психологической и профессиональной адаптации и сопровождению трудоустройства выпускников станет важным качественным ресурсом вуза по обеспечению конкурентоспособности выпускников, создавая при этом положительный имидж вузу. Таким образом, созданные в вузах Скрининг Центры могут стать структурой, в рамках которой будут приниматься реальные практические меры по регулированию сотрудничества между субъектами содействия: высшим образованием (вузами), рынком труда, производством (работодателями) и государственной властью — в решении проблем обеспечения конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. [Электронный ресурс]. URL: <https://clck.ru/3VG85i>
2. Концепция развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года.
3. Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). Foundations of human resource development. San Francisco: Berrett-Koehler.
4. Spence, M.A. (1973), Job market signalling, Quarterly Journal of Economics, 87, 355-374.
5. Arrow, K.J. (1973), Higher education as a filter, Journal of Public Economics, 2(3), 193-216.
6. Stiglitz, J.E. (1975), The theory of screening, education, and the distribution of income, American Economic Review, 65(3), 283-300.
7. Brown, S., & Sessions, J. G. (2004). Signalling and screening. International handbook on the economics of education, 58.
8. Swanson, R. A. (2008). Economic foundation of human resource development: Advancing the theory and practice of the discipline. Advances in Developing Human Resources.

Muallif(lar) haqida / Сведения об авторе / Author details

Узакова Вазира Саидмурадовна
Самаркандский институт экономики и сервиса, PhD /
Uzakova Vazira Saidmuradovna Samarqand iqtisodiyot
va servis instituti, PhD / Uzakova Vazira Saidmuradovna
Samarkand Institute of Economics and Service, PhD.
E-mail: uzakovavaziras@gmail.com



INNOVATION
IQTISODIYOT
ILMIY-AMALIY ELEKTRON
JURNAL

ISSN: 3030-315X



t.me/kstu_uz



Qarshi shahri,
Mustaqillik ko'chasi 225



www.kstu.uz
www.ojs.kstu.uz