



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 12 (14)
2025**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 12-son 2025 yil

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLY TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

12

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2025

MUNDARIJA

Юлдашев Ш.Г. Редкоземельные металлы в новой геоэкономике: глобальные стратегии и приоритеты развития республики Узбекистан.....	7
Tursunov A.M. Совершенствование экономических механизмов функционирования отрасли.	18
Umurzakova Z.S. Sanoat korxonalarida reklama faoliyati samaradorligini aniqlashning uslubiy jihatlari.....	21
Axunov M.A. Korxonalarda raqobatbardoshlikni baholash uchun tanlangan omillar.....	24
Исраилова Д.К. “Аёллар дафтари” маҳаллабай тизими - аёллар бандлиги ва фаровонлигини таъминлаш омили сифатида.....	28
Шокирова Г.М. Критерии разделения целевой аудитории в сфере цифрового маркетинга.....	33
Vaxtohonova D.N. Bank omonatlari bo‘yicha marketing strategiyalari va ularning real daromadlikka ta’siri.....	36
Xasanova X.F. Investitsilar hisobiga asoslangan xolatda moliyaviy hisobotning xalqaro standartlari tashkil etish tartibi.....	41
Бегимова Д.К. Разработка отраслевых стратегий в Узбекистане.....	45
Mirzayev B.S. CBDC joriy etilishining moliyaviy barqarorlikka ta’siri: imkoniyatlar va xatarlar....	50
Mirzarahimova A.A. Raqamli texnologiyalar asosida sanoat korxonalarida samaradorlikni oshirish yo‘nalishlari.....	53
Азимов О.Т. Ҳалол молиялаштириш инструменти сифатида мурабаха: анъанавий кредит билан қиёсий таҳлил.....	56
Халмирзаев А.А. Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги ихтисослашувини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари.....	62
Шоабдурахимова М.М. Повышение производственной эффективности на предприятиях электронной промышленности на примере Artel Electronics (Узбекистан).....	68
Xolmuratov O.T. Futbol maktablarimiz rivojlanishida xorij mamlakatlari menejmenti va marketingi tajribasi.....	72
Yarashev M.O., Nabieva S.A. Aksiyadorlik jamiyatlarini asosiy va moliyaviy faoliyati samaradorligini oshirish yo‘llari.....	76
Кабилова К. Тадбиркорлик соҳасида коррупциянинг олдини олиш амалиётининг бугунги ҳолати таҳлили.....	80
Махмудова С. Бюджет соҳасини коррупциядан ҳимоя қилишнинг иқтисодий ва ҳуқуқий чоралари.....	85
Захидова Ш.Ш. Университет барқарорлигини таъминлашда унинг фаолиятини халқаро стандартларга мос келадиган тартибда такомиллаштириш.....	89
Saidaxmedov N.X. Raqamli texnologiyalar asosida engil sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlari.....	97
Усманова С.С. Влияние государственной поддержки и регулирование на развитие инноваций на промышленных предприятиях.....	100
Madrahimov U.A. Iqtisodiy o‘shish va kapitaldan samarali foydalanishni optimallashtirish yo‘nalishlari.....	104
Джалилов Д.А. Капиталнинг ялли ички маҳсулотдаги улушини баҳолаш.....	108
Султанова Л.Ш. Абсорбционная способность как медиатор трансформационного экономического роста: теоретические основы.....	111
Mahmudov Sh.N. Location and development of industrial sectors in the regions.....	115
Ustadjalilov D.R. O‘zbekistonda klasterlarni rivojlantirishning institutsional asoslari transformatsiyasi: direktiv modeldan bozor tamoyillariga.....	119
Гайбуллаев Ф. Олий таълимда коррупцияга ўрин бўлмаслиги керак!.....	125
Abdurazakova F.D., Normurodov X.E. Aholi moliyaviy savodxonligi va moliyaviy madaniyati o‘rtasidagi oshirish imkoniyatlarini baholash.....	129
Muxtarov M.M. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi asosida sanoat klasterlarini shakllantirish modellari: O‘zbekiston uchun istiqbollar.....	136
Ro‘zmatov B.Z., Shodiyeva N.H. Turistik infratuzilmani rivojlantirish bo‘yicha xalqaro tajriba va uning taqqoslovchi tahlili.....	140

Rahmatova N.A., Mustafayeva H. O‘zbekistonda pensiya ta‘minoti tizimining muammolari va hal etish yo‘llari.....	147
Ахмедов Х. Тинчлик ва хавфсизлик — барқарорлик, иқтисодий ўсиш ва фаровонлик гарови.	154
Boboyev A.Ch. Qishloq xo‘jaligida ishlab chiqarishni barqaror rivojlantirish yo‘nalishlari.....	159
Исраилов З.А. Яшил иқтисодиёт технологиялари: халқаро тажриба ва қиёсий таҳлил.....	165
Ikromov A.Sh. Mahalliy korxonalarda mahsulot raqobatbardoshligini boshqarish amaliyotining o‘ziga xos xususiyatlari.....	169
Ҳалмирзаев А.А., Қодиров Б.Ш. Ёшлар бандлигини таъминлашнинг хорижий тажрибалари.....	175
Elmurodov Sh.Sh. A framework for integrating fiscal risks into the assessment of regional financial security.....	183
Axmadjonov S.S. Tadbirkorlik va biznesni qo‘llab – quvvatlashni baholash mezonlari.....	188
Sabirova Z.U. Sanoat va sanoat korxonalarining raqamli transformatsiyasi jarayonlarini tahlil qilishga uslubiy yondashuv.....	192
Pardayev T.N., Alimuxamedov Sh.R. Chetdan olib kelinayotgan tovarlarning bojxona qiymatini aniqlashni takomillashtirishning ayrim masalalari.....	197
Кадыров А., Исхаков А.К., Турсунова Н.Х. Реализация механизма стратегического управления акционерного общества «Узавтосаноат» на основе прогнозирования его развития.....	203
Zoxidov T.M. Moliyaviy hisobotni buxgalteriya hisobining milliy standartlaridan (BHMS) moliyaviy hisobotning xalqaro standartlariga (MHXS) o‘tkazishning muammolari va yechimlari.....	211
Nabiyeva N.M. Turizm xizmatlari bozorida hududiy destinatsiyalar samaradorligini o‘rganish.....	216
Sharofiddinov Sh.U. Xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarda mhxs asosida tuzilgan moliyaviy natijalar to‘g‘risidagi hisobotni axborot manbai sifatidagi afzalliklari.....	221
Nurmatov Z.Sh. O‘zbekiston respublikasida moliyaviy hisobotlarning xalqaro standartlarini (MHXS) joriy etishning iqtisodiy ahamiyati va amaliy dolzarbligi.....	225
Содиқов А.М., Зокиров С.С. Саноатни модернизациялаш ва диверсификациялашнинг янги стратегияси.....	230
Narmanov U., Ikromova S. Fond bozorlariga xorijiy investorlarni jalb qilishni rag‘batlantirish yo‘nalishlari.....	238
Qutbiddinov A.B. Samarali faoliyat imkoniyatlarini amalga oshirishda boshqaruv xodimlari qobiliyatlaridan foydalanish darajasi va uni oshirish imkoniyatlari.....	241
Qayumova Sh.S. Mahalliy xomashyo bazasiga ega sanoat korxonalarida investitsiya samaradorligini belgilovchi omillar va ularni oshirishning vertikal integratsiya asosidagi optimallashtirilgan modeli.....	246
Turebekov A.A. Ishlab chiqarish xarajatlarining iqtisodiy sifatining tahlili.....	252
Kurbanova M.N., Azizov A.A. Qadimgi klassik iqtisodiy maktablarning shakllanishi va ularning zamonaviy iqtisodiyot rivojlanishiga ta‘siri.....	255
Samadova G.S. O‘zbekiston iqtisodiyotida tarkibiy o‘zgarishlarning iqtisodiy o‘shishga ta‘siri.....	259
Абдуллаева Р. Инклюзив тадбиркорликнинг моҳияти ва хориж тажрибаси.....	264
To‘uchiyeva B.V. Oziq-ovqat sanoati korxonalarini barqarorligini ta‘minlashda strategik boshqarishning dolzarbligi.....	268
Amnah Saeed J Alhindi The role of financial resources in ensuring corporate financial stability.....	272
Fayziyev O.R. O‘zbekistonda baliqchilik klasterlarini moliyalashtirishning hududiy va tarmoq xususiyatlari.....	276
Алимов Р.А., Султанова Л.Ш. Абсорбционная способность и искусственный интеллект: многоуровневая модель и фигура нового интеллектуала.....	280
Teshayev Z.J., Muxitdnov Sh.X. Logistika xizmat ko‘rsatish korxonalarini resurslaridan foydalanishning hududiy iqtisodiy rivojlanishiga ta‘siri.....	284
Xaydarov X.U., Raxmonov D.R. 1907-yilgi moliyaviy inqiroz: sabablari, kechishi va jahon moliya tizimiga ta‘siri.....	288
Солижонов М.А. Ўзбекистон монетар сиёсатининг савдо балансига таъсирини баҳолаш....	292
Rejapov X.X. Davlat xarajatlarining samaradorligini baholash mexanizmlari.....	297

ЁШЛАР БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ХОРИЖИЙ ТАЖРИБАЛАРИ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ
INTERNATIONAL EXPERIENCE IN YOUTH EMPLOYMENT PROMOTION

Халмирзаев Аҳмаджон Ахунович проф., ЎзМУ
Қодиров Баҳодир Шухратович, таянч докторант

Аннотация

Мазкур мақолада ёшлар бандлигини таъминлаш бўйича халқаро тажрибалар таҳлил қилиниб, уларнинг Ўзбекистон шароитида қўллаш имкониятлари ўрганилган. G–8 давлатларининг apprenticeship, дуал таълим, рақамли малака, грант ва субсидия дастурлари қиёсий таҳлил қилинди. Мақолада Ўзбекистонда рақамли иқтисодиёт, касбий тайёргарлик, стартап экотизими ва ташқи меҳнат бозорига мослашувни кучайтириш бўйича амалий таклифлар ишлаб чиқилган. Умумий хулосалар халқаро тажриба ва миллий ислохотлар уйғунлигини асослайди.

Калит сўзлар: Ёшлар бандлиги, apprenticeship, дуал таълим, инновация, касбий тайёргарлик, стажировка, стартап, меҳнат бозори, ДХШ, рақамли иқтисодиёт.

В данной статье проанализированы международные практики обеспечения занятости молодежи и изучены возможности их применения в условиях Узбекистана. Проведен сравнительный анализ программ apprenticeship, дуального обучения, цифровых компетенций, грантов и субсидий, реализуемых в странах G–8. В статье разработаны практические рекомендации по развитию цифровой экономики, профессиональной подготовки, стартап-экосистемы и адаптации молодежи к требованиям внешнего рынка труда. Общие выводы подчеркивают необходимость гармоничного сочетания международного опыта и национальных реформ.

Ключевые слова: занятость молодежи, apprenticeship, дуальное обучение, инновации, профессиональная подготовка, стажировка, стартап, рынок труда, ГЧП, цифровая экономика.

This article analyzes international practices of promoting youth employment and examines the possibilities of applying these approaches in the context of Uzbekistan. A comparative review was conducted of apprenticeship programs, dual education systems, digital skills development, grants, and subsidy mechanisms implemented across G–8. The paper proposes practical recommendations for strengthening digital economy development, vocational training, startup ecosystems, and youth adaptation to external labor market requirements. The overall conclusions highlight the importance of harmonizing international experience with national reforms.

Keywords: youth employment, apprenticeship, dual education, innovation, vocational training, internship, startup, labor market, PPP, digital economy.

Тадқиқотнинг мақсади — ёшлар бандлигини таъминлашдаги халқаро амалий механизмларни таҳлил қилиш, уларнинг самарадорлигини баҳолаш ва Ўзбекистон шароитида улардан фойдаланиш имкониятларини аниқлаш.

Тадқиқотнинг вазифалари.

• Ёшлар бандлигини ривожлантиришга оид халқаро моделларни (G–8) қиёсий таҳлил қилиш.

• Ўзбекистон ёшлар меҳнат бозорининг ҳозирги ҳолати ва муаммоларини аниқлаш.

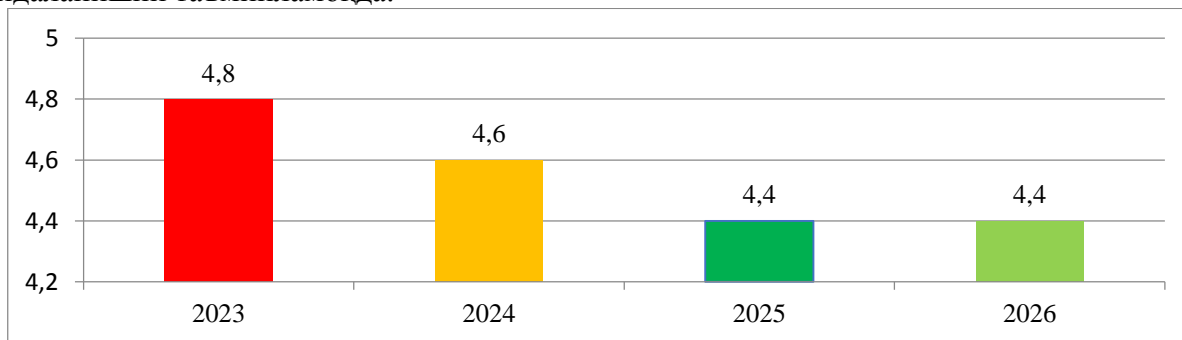
• Ўзбекистон учун мос келадиган хорижий механизмларни танлаш ва амалий тавсиялар ишлаб чиқиш.

Хорижий ва маҳаллий манбалар таҳлили шуни кўрсатадики, ёшлар бандлиги масаласи турли илмий мактабларда кенг ўрганилган: жумладан, R. Freeman ёшлар меҳнат бозорининг мослашувчанлиги ва apprenticeship моделларининг самарадорлигини асослаб берса, S. Cunningham ёшлар малакасини ошириш ва стажировка тизимларини такомиллаштириш бўйича халқаро ёндашувларни таҳлил қилган, A. Walther эса дуал таълим ва ёшларни ишга ўтиш жараёни стратегияларини ўрганган[3],[4],[6]; МДХ тадқиқотчилари қаторида Е. Кочеткова ёшлар меҳнат бозори ва кадрлар тайёрлаш тизими муаммоларига эътибор қаратган, А. Гайнутдинов эса амалий таълим интеграцияси ва рақобатбардошликни ошириш омилларини тадқиқ этган[9]; Ўзбекистонлик олимлардан Қ. Абдуллаев ёшлар сиёсати ва миллий бандлик моделлари таҳлили билан, М. Хамидуллаев эса меҳнат бозори, касбий тайёргарлик ва ёшларни интеграция қилиш масалалари бўйича илмий изланишлари билан соҳанинг илмий асосланишига муносиб ҳисса қўшган[7],[10].

Глобал меҳнат бозорида рақобат кучайиб бораётгани, касблар таркибининг тез янгиланиши, рақамли иқтисодиётнинг шаклланиши ва миграция оқимларининг ортиши Ўзбекистон учун халқаро тажрибаларни чуқур ўрганишни долзарб қилади. Ривожланган мамлакатлар томонидан қўлланилаётган apprenticeship, дуал таълим, стартапларни қўллаб-қувватлаш каби моделлар ёшларнинг тезкор меҳнат бозорига кириб боришига ёрдам беради. Шу жиҳатдан, халқаро механизмларни миллий тизимга интеграция қилиш барқарор иш ўринлари яратишда муҳим аҳамият касб этади.

Дунёда ёшлар бандлиги жуда долзарб - чунки 15–24 ёш гуруҳи дунё меҳнат бозорининг муҳим ресурси ҳисобланади ва уларнинг меҳнатга жалб қилинмаса, иқтисодий ва ижтимоий ривожланиш тежалади. International Labour Organization (ILO) маълумотларига кўра, 2023 йилда жаҳон ёшлари орасида ишсизлик даражаси 13 % ни ташкил этди - бу 15 йиллик даврдаги энг паст кўрсаткичлардан бири[19].

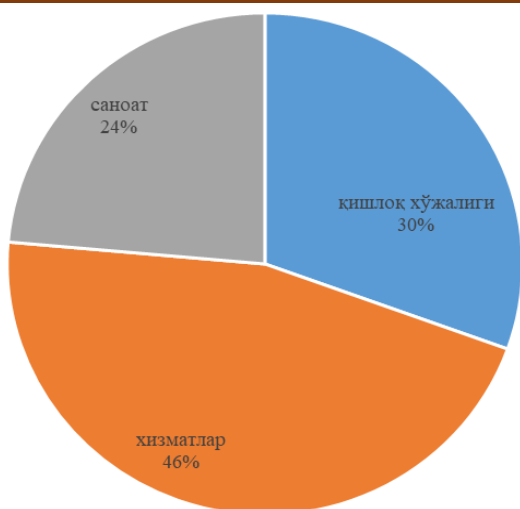
Қозоғистонда ёшлар бандлигини таъминлашда ҳам худди биз каби хорижий (айниқса, G8 ва бошқа ривожланган мамлакатлар) тажрибалари фаол қўлланиб, миллий ислохотлар билан уйғунлаштирилмоқда. Бунинг натижасида 2024 йилда ёшлар ишсизлиги 3,1% га тушиб, 1,8 млн ёш (15–28 ёш) банд бўлган. Бунда асосий механизмлар дуал таълим (Германия), apprenticeship (АҚШ) ва стартап/лидерлик дастурлари (ЕИ) ҳисобланиб, Қозоғистон миллий дастурига (2021–2025 йй.) интеграция қилиб, ёшларнинг 40% ишчи кучидан фаол фойдаланишни таъминламоқда.



1-расм. Қозоғистонда ишсизлик даражасининг ўзгариши(муаллиф томонидан тузилди). Қизил— муаммоли даврлар(2023–2024), яшил — ижобий динамика (2025).

Дунё бўйлаб ёшлардан фаол фойдаланиш мамлакатларнинг иқтисодий ўсиши, янги иш ўринлари яратилиши ва инновациялар ривожини учун муҳим; акс ҳолда, ёшлар орасида ишсизлик, билим-маҳорати мос келмаслик, ижтимоий стагнация ва иқтисодий имкониятларни йўқотиш хавфи юзага келади[22].

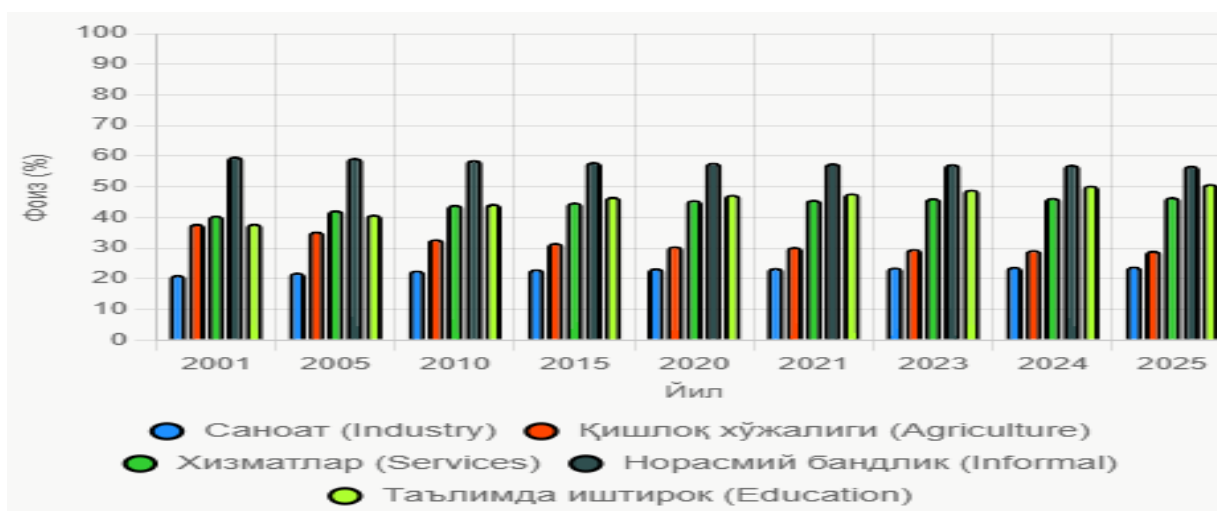
Охирги йигирма йилликда бандликни тармоқлар бўйича тақсимлаш, жумладан, ёшлар бандлиги нуқтаи назаридан сезиларли силжишлар рўй берди, бу жаҳон иқтисодиётида юз берган таркибий ўзгаришларни ёритиб берди. 2008 йилдан бошлаб хизматлар дунё бўйлаб ёшларнинг энг йирик иш берувчиси бўлди.



2-расм. Ўзбекистонда ёшлар бандлигининг тармоқ таркиби (2024 й., % ҳисобида[19])

2021 йилга келиб қишлоқ хўжалигида ёшлар бандлигининг улуши 30,5 фоизга қисқарди, хизматлар улуши эса 45,9 фоизга ўсди. Йигирма йил давомида саноат ҳисобига жаҳон ёшлар бандлигининг улуши деярли ўзгармади ва 2001 йилдаги 21,3 фоиздан 2021 йилда 23,6 фоизга ўсди. Саноат секторидида 2001–2021 йиллар оралиғида ёшлар иш ўринлари улушининг камайиб бораётган қисми ишлаб чиқаришга тўғри келди, қурилишда эса, айниқса, ёшларнинг роли кўпроқ бўлди[19].

2023 йилда норасмий бандлик 57,8%, таълим ёки ўқувда иштирок этувчи ёшлар эса 48 % ни ташкил этди. 2025 йилга келиб таълимда иштирок 51% га етиши кутилмоқда, бу эса рақамли иқтисодиёт ва малака талабининг ортишини кўрсатади.



3-расм. Глобал ёшлар бандлиги тенденциялари, йиллар (ILO 2024 й.) [14]

G-8 давлатларининг ёшлар бандлигини таъминлаш бўйича тажрибаси шуни кўрсатадики, ривожланган мамлакатларда меҳнат бозорининг асосий таянчи - амалий малакага эга кадрлардир.

1-жадвал

G-8 мамлакатларида ёшлар бандлигини таъминлаш бўйича хорижий тажрибалар

Мамлакат	Асосий механизм	Қўшимча чоралар	Кутиладиган натижа
АҚШ	“Apprenticeship USA” амалий ўқув дастурлари	Стартаплар учун грант, стажировкалар	Малакали кадрлар захирасини кенгайтириш
Канада	“Youth Employment Strategy”	Касбга йўналтириш марказлари	Ёшлар учун барқарор иш ўринлари
Буюк Британия	“Apprenticeship Levy”	Воркейшн коллежларини қўллаб-қувватлаш	Иш берувчиларнинг ўқувга сармоясини ошириш
Германия	Дуал таълим тизими	Корхона–коллеж ҳамкорлиги	Амалий малака ва ишга тез жойлашиш

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 12-son 2025 yil

Франция	“Contrat d’Apprentissage”	Солиқ имтиёзлари	Ёшларни иш берувчига жалб қилиш
Италия	“Garanzia Giovani”	Ўқув-машғулот, стажировкалар	29 ёшгача бўлганларни бандликка қайтариш
Япония	Корпоратив тренинглари	Йирик компанияларда интерншип	Устувор малака технологик
Корея Рес.	“Youth Employment Academy”	IT ва инновация йўналишлари	Ёшлар рақобатбардошлигини ошириш

Манба: Муаллиф ишланмаси

1-жадвал маълумотлари кўра, АҚШдаги ApprenticeshipUSA дастури ёшларни иш ҳақи тўланадиган амалий ўқув орқали иш билан таъминлашга қаратилган бўлиб, “work-based learning” моделини кучайтиришга қаратилган. Apprenticeship тизими ёшларнинг иш топиш эҳтимолини сезиларли оширади: битирувчиларининг 90 % га яқини дастур тугагандан кейин доимий ишда қолиб (employment retention rate) 2024 йилда фаол иштирокчилар сони 667 000 дан ошгани Америка қўшма штатлари мисолида ўз ижобий аксини кўрсатади.

Канададаги Youth Employment and Skills Strategy (YESS) эса ёшларнинг касбий йўналиш олишини, малака оширишини ва иш билан таъминланишини мувофиқлаштирувчи комплекс сиёсат ҳисобланади. OECD ҳисоботларига кўра, Канадада ёшлар учун мос иш ўрни топишда хизматлар интеграцияси (career centres, training, internships) муҳим рол ўйнайди. Бу механизм ёшларнинг узок муддатли бандликка киришини осонлаштиради. 2024–2025 йилларда дастур 140 мингдан ортиқ ёшни қамраб олиб, ёшлар ишсизлигини 10,2 % га туширди ва битирувчиларнинг 81 % ини 6 ой ичида доимий ишга жойлаштирди. Бу механизм ёшларнинг мунтазам бандликка киришини таъминлашга ўз хиссасини кўшмоқда. Шу билан бир қаторда ушбу дастурлар Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 26 апрелдаги ПФ-61-сон Фармонидаги “Ёшларни биринчи иш ўрнига жалб қилиш ҳамда уларни доимий иш билан таъминлашга оид қўшимча чора-тадбирлар” бандини амалдаги энг самарали тўлдириш вариантларидан бири ҳисобланади.

Буюк Британия амалий таълим тизимини ривожлантириш бўйича дунёга мисол бўладиган ёндашувни амалга оширмоқда. Мамлакат 2017 йилда жорий етилган "Apprenticeship Levy" (Малака ошириш солиғи) орқали иш берувчиларни таълим инвестицияларига фаол жалб қилган инновацион молиявий механизмни яратди. Ушбу тизимга кўра, йиллик маош фонди 3 миллион фунт стерлингдан ошадиган барча корхоналар ўз фондларининг 0,5 фоизини амалий таълим дастурларини молиялаштиришга йўналтиради, бу эса малака оширишни барқарор молиявий пойдеворга ега қилди. Тизимнинг самарадорлигини ошириш мақсадида 2024 йил апрел ойидан бошлаб иш берувчиларга ўз фондидаги маблағларнинг 50 фоизигача бўлган қисмини бошқа корхоналарга, айниқса ресурслари чекланган кичик ва ўрта бизнесларга ўтказиш имконияти берилди. Бу қадам тизимнинг адолатлилигини ошириб, ресурсларнинг самарали тақсимланишига ёрдам беради. 2023-2024 йилларда амалий таълим дастурларида 750 мингдан ортиқ иштирокчи қатнашган, улардан ярмидан кўпи 25 ёшдан кичик ёшлардан иборат. Бу кўрсаткичлар тизимнинг ёшлар орасида тобора оммалашаётганлигини тасдиқлайди.

2025 йилги бюджетда эса тизимни тубдан янгиловчи ислохотлар еълон қилинди. 2026 йилдан бошлаб ҳозирги "Apprenticeship Levy" "Ўсиш ва Кўникмалар Солиғи" (Growth and Skills Levy) деб номланади ва умумий бюджети 3 миллиард фунт стерлингни ташкил етмоқда, бу 2017 йилдан бери энг юқори кўрсаткич ҳисобланиб, янги тизимда давлат субсидияси фақат 16-21 ёшдагилар учун сақланиб қолади, 22 ёш ва ундан катта ёшдаги иштирокчилар ўз харажатларини қоплашлари шарт бўлади. Шу билан бирга, кичик ва ўрта бизнеслар учун 16-25 ёшдагилар учун таълим 100 фоиз давлат ҳисобидан амалга оширилади. Бу ислохотлар 120 мингга яқин янги ўқув жойларини яратишга олиб келади ва ёшлар ишсизлиги ҳамда иқтисодий

нофаолликни камайтиришга хизмат қилиши кутилмоқда. Ушбу амалий таълим тизимидаги ислохотлар "Ёшлар Кафолати" (Youth Guarantee) деб номланган йирик ташаббуснинг бир қисми бўлиб, унга 820 миллион фунт стерлинг ажратилган. Дастурнинг асосий мақсади ҳар бир 16-24 ёшли ёшга кафолатланган имконият - коллеж, амалий таълим дастури ёки иш билан таъминлашдир. Бу ташаббус мамлакатда 946 мингга яқин "NEET" (на иш, на таълим, на ўқувда бўлмаган) ёшлар сонини кэскин камайтиришга қаратилган. Британиянинг амалий таълим тизими молиявий барқарорлик, мослашувчанлик, мақсадлилиқ ва кенг қамровлилиқ тамойилларига асосланган ҳолда, нафақат ёшларнинг касбий кўникмаларини шакллантиришга, балки бутун мамлакат иқтисодиётининг рақобатбардошлигини оширишга хизмат қилмоқда. Бу модел таълим ва меҳнат бозорини интеграциялашган ҳолда ривожлантиришнинг самарали йўли сифатида дунёга намуна бўла олади[18].

Германиянинг дуал таълим тизими нафақат G-8 мамлакатлари, балки глобал миқёсда энг илмий жиҳатдан таҳлил қилинган ва амалий самарадорлиги исботланган касбий тайёрлов моделларидан бири сифатида тан олинади. Бу тизимнинг асосий фалсафаси амалий тажриба ва назарий таълимнинг интегротив ўзаро таъсирига асосланган бўлиб, унинг самарадорлиги нейробиология, иқтисодиёт ва социология соҳаларининг кўп қиррали тадқиқотлари орқали қатъий исботланган. Илмий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, дуал тизимда қўлланиладиган принцип когнитив процесларни фаоллаштириб, доимий хотира шаклланишини 70% гача оширади, бу эса Блум таксономиясидаги "қўллаш" ва "таҳлил қилиш" босқичларининг оптимал уйғунлигига мос келади. Германия Федерал Ҳукуматининг 2023 йилги ҳисоботларига кўра, дуал тизим орқали тайёрланган кадрларнинг корхонани тарк этиш коэффиенти 28% ни ташкил этади, бу эса анъанавий олий таълим билан тайёрланган кадрлардаги 43% лик кўрсаткичдан анча пастдир. Шунингдек, компаниялар учун инвестициянинг ўртача қайтими (РОИ) 2.7 йил ичида амалга ошади, чунки ўқув даврида талабалар корхонанинг ишлаб чиқариш жараёнига тўғридан-тўғри ҳисса кўшади.

Иқтисодий Ҳамкорлик ва Тараққиёт Ташкилоти (OECD) маълумотларига кўра, Германияда 15-24 ёш даврасидаги ишсизлик даражаси 5.8% ни ташкил этади (2024 йил), бу G-8 мамлакатларида энг паст кўрсаткич бўлиб, айниқса Испания (29.8%), Италия (22.7%) ва Франция (17.9%) билан солиштирганда жуда катта фарқ қилади. Германия ижтимоий тадқиқотлар институти (ДИЕ) томонидан 2022 йилда ўтказилган сўров натижалари шуни кўрсатадики 15-25 ёшли немец ёшларининг 68% дуал тизимни "иш билан таъминловчи восита" деб билади, корхоналарнинг 76% эса уни "узок муддатли кадрлар сиёсатининг асосий элементи" сифатида қабул қилади. Ижтимоий табақалаштириш нуктаи назаридан, дуал тизим Германияда ижтимоий мобилликни таъминловчи механизм сифатида хизмат қилади: кам таъминган оилалардан бўлган ёшларнинг 42% техник касблар йўналишида дуал таълим олиб, ўрта синфга интеграция қила олмақда. Пьера Бурдьёнинг "Ижтимоий капитал" назарияси асосида таҳлил қилинганда, Германия дуал тизими уч турдаги капитални шакллантиради: иқтисодий капитал (ўқув давридаёқ маош олиш имконияти), ижтимоий капитал (корпоратив тармоқларга кириш) ва маданий капитал (касбий жараёнлар ва корпоратив маданият билан танишиш).

Германия Федерал Касб-хунар Таълими Институти (BIBB) томонидан ишлаб чиқилган "Компетенцияларни баҳолаш матрицаси" дуал тизимнинг юқори самарадорлигини концептуал ўрганиш- концептуал иш шароитида кўникмалар олиш, метакогнитив ривожланиш-касбий муаммоларни ечишда рефлексия ва адаптация қобилияти, трансфер компетенциялари-билимни янги контекстга мослаштириш олиш ва корпоратив идентификация-касбий ва корпоратив кадриятларга ишонч каби 4 асосий омил билан изохлайди. Швейцария тадқиқотчилари томонидан 2023 йилда бажарилган таққослов таҳлил кўрсатадики, Германия дуал тизими швейцария моделига нисбатан таълимнинг стандартлаштирилиши даражаси 40% юқори, корхоналарнинг иштироки даражаси 25% кенг ва касбий масофанинг пайдо бўлиш коэффиенти 30% кам бўлиши жиҳатидан устундир. Германия Иқтисодий Тадқиқотлар Институти (DIW) ҳисоб-китобларига кўра, дуал таълим тизими Германия ЯИМга йилда 85 млрд евролик ҳисса кўшади, давлат бюджетига солиқ тушумини йилда 34 млрд

еврога оширади, ижтимоий фондларга тушумни 18% опираиб пенсия тизимини барқарорлаштиради ва технологик инновацияларнинг тарқалиши суръатини 27% га оширади[11].

Франция ва Италиядаги Youth Guarantee моделлари ЕИ доирасидаги ёшлар бандлигини таъминлашнинг энг самарали тажрибаларидан бири бўлиб, 2013 йилдаги ЕИ Кенгаши тавсияси асосида 15–29 ёшдаги ёшларга ишсиз бўлгани ёки таълимни тўхтатиб қўйганидан кейин 4 ой ичида сифатли иш таклифи, давомий таълим ёки стажировка таъминлашни мақсад қилади. Францияда бу модел "Garantie Jeunes" (Ёшлар кафолати) номи билан амалга оширилади, у 2013 йилда илк бор жорий этилиб, 2022 йилда "Contrat d'engagement jeune" (Ёшлар жамоавий шартномаси) шаклида янгиланиб, 16–25 ёшдаги (ногиронлиги бўлганлар учун 29 ёшгача) NEET гуруҳи учун интенсив ёрдамни кучайтирди: карьера марказлари орқали индивидуал йўл харитаси ишлаб чиқилади, касбий ўқув ва стажировкалар таъминланади, ҳар ойга 520 евро молиявий ёрдам берилади, бу эса ижтимоий изоляциянинг олдини олади ва иш топиш эҳтимолини 70–80 % га оширади;

2022 йил мартдан сентябргача 178 минг ёш фойдаланган бўлиб, 2024–2025 йилларда 1 миллиондан ортиқ ёшлар учун янги иш ўринлари ва ўқув имкониятлари яратилди, натижада ёшлар ишсизлиги 13–14 % атрофида сақланиб, NEET кўрсаткичи 12 % гача тушиб кетди. Италияда эса "Garanzia Giovani" 2013 йил декабрда илгари сурилган ва 2017 йилда янгиланиб, 18–29 ёшдаги ишсиз ёшларнинг 1,7 миллиондан ортиғи учун иш бозорига интеграцияни таъминлайди: регистрга кириш орқали индивидуал таҳлил ўтказилади, ўқув, стажировка ва доимий иш учун инсентивлар (18–29 ёшдаги ишсизларни 6 ойдан кўп вақт давом этган ишсизлик учун доимий шартнома билан жалб қилган иш берувчиларга солиқ имтиёзлари, apprenticeship шартномаларини соддалаштириш) берилади, хусусий агентликлар ва ЕИ фондлари (ESF+) орқали хизматлар стандартизатсия қилинади, натижада 595 минг ёш регистрга кирган ва 322 минг индивидуал режалашган, 2021–2027 йилларда "Giovani, Donne e Lavoro" миллий дастури билан 5 миллиард евро ажратилиб, ёшлар ишсизлиги 23,7 % дан 2025 йилгача 20 % атрофида пасайтирилди, аммо NEET 946 минг (15–24 ёшда 12,7 %) ҳали ҳам муаммо бўлиб қолмоқда; ушбу моделларнинг умумий самараси – 57 миллион ёшга таклифлар берилиши ва ишсизликнинг 2013 йилдан бери сезиларли пасайиши, Франция ва Италияда эса солиқ имтиёзлари, субсидиялар ва стажировкалар орқали ёшларнинг биринчи иш тажрибасини таъминлашда асосий восита сифатида амал қилади, бу эса Ўзбекистон учун PF-61 фармони доирасида 4 ойлик кафолат ва молиявий рағбатлантиришни жорий этишда ўз аксини топиш мумкин[13].



4-расм. Италия ва Франция моделлари(муаллиф томонидан тузилди)

Педагогик назария асосида таҳлил қилинганида, дуал тизим Джон Дьюининг "тажрибавий таълим" концепцияси ва Давид Колбнинг тажрибавий ўрганиш назариясига мукамал мос келади, "тажриба-қўзлаш-абстракциялаш-қўллаш" циклини амалга ошириб, аккомодатор ва конвергер ўрганиш усулларини оптимал уйғунлаштиради. Хулоса қилиш жоизки, Германиянинг дуал таълим тизими фақат бир таълим модели эмас, балки илмий

жиҳатдан чуқур ўрганилган, когнитив ва иқтисодий назариялар асосида тасдиқланган мукамал ижтимоий-иқтисодий институтдир. Унинг самарадорлиги нафақат G-8 мамлакатлари орасидаги ёшлар ишсизлик даражасининг пастлигида, балки миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлиги, ижтимоий мобилликнинг юқори даражаси ва инновацион ривожланишнинг барқарорлиги каби кенг кўламли макроиқтисодий кўрсаткичларда намоён бўлмоқда. Германиянинг дуал таълим тизими эса G-8 мамлакатлари орасида энг самарали моделлардан бири сифатида тан олинган.

Таҳлиллар шуни кўрсатадики, корхонада амалий иш ва касб-хунар мактабларида назарий ўқув уйғунлиги ёшларни тезкор меҳнат бозорига мослаштиради. Германияда ёшлар ўртасида ишсизлик даражасининг энг паст бўлиши айнан шу тизим самараси сифатида қайд этилади[15].

SWOT ТАҲЛИЛИ

Strengths (Кучли томонлар)	Weaknesses (Камчиликлар)
<ul style="list-style-type: none"> • Ёшлар салмоғининг юқорилиги ва демографик потенциал. 	<ul style="list-style-type: none"> • Меҳнат бозори талаблари ва коллеж дастурлари ўртасидаги мос келмаслик.
<ul style="list-style-type: none"> • Касб-хунар таълими ислохотларининг фаол амалга оширилиши. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ёшлар малакасининг етарлича амалиётга йўналтирилмаганлиги.
<ul style="list-style-type: none"> • Стартаплар ва инновация лойиҳаларини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш. 	<ul style="list-style-type: none"> • Худудлар бўйича иш ўринлари кам ва ноаниқ тақсимланган.
Opportunities (Имкониятлар)	Threats (Хавф-хатарлар)
<ul style="list-style-type: none"> • Хорижий apprenticeship ва дуал таълим моделларини жорий қилиш. 	<ul style="list-style-type: none"> • Глобал рақобатнинг ортиши ва юқори малака талаблари.
<ul style="list-style-type: none"> • Рақамли иқтисодиёт ва IT соҳасида янги иш ўринларининг кўпайиши. 	<ul style="list-style-type: none"> • Миграция натижасида истеъдодли ёш кадрлар ташқи бозорга чиқиб кетиши.
<ul style="list-style-type: none"> • Халқаро грантлар ва инвестицияларни ёшлар лойиҳаларига жалб этиш. 	<ul style="list-style-type: none"> • Иқтисодий беқарорлик ёшлар бандлиги динамикасига салбий таъсир кўрсатиши.

SWOT таҳлили шуни кўрсатадики, Ўзбекистонда ёшлар бандлигини ривожлантириш учун кучли демографик ресурс, амалга оширилаётган касб-хунар таълими ислохотлари ва стартапларни қўллаб-қувватлаш каби муҳим устунликлар мавжуд. Бироқ меҳнат бозори талаблари билан таълим дастурлари ўртасидаги мос келмаслик, амалиётга йўналтирилган малака етишмаслиги ва ҳудудий иш ўринларининг нотенг тақсимланиши тизимдаги асосий муаммолар сифатида намоён бўлмоқда. Шу билан бирга, хорижий apprenticeship ва дуал таълим моделларини жорий этиш, рақамли иқтисодиётда янги иш ўринларининг пайдо бўлиши ва халқаро грантларни жалб қилиш каби кенг имкониятлар мавжуд. Аммо глобал рақобат кучайиши, миграция туфайли истеъдодли кадрларнинг четга чиқиб кетиши ва иқтисодий беқарорлик хавфлари ёшлар бандлиги барқарорлигига жиддий таъсир кўрсатиши мумкин.

G-8 мамлакатлари тажрибаси шуни кўрсатадики, ёшлар бандлигини таъминлашда энг самарали ёндашувлар амалий малака ва иш ўрни ўртасидаги узвий боғлиқликни кучайтириш, таълим–бизнес ҳамкорлигини институционал даражада ривожлантириш ва иш берувчиларни молиявий рағбатлантиришдан иборатдир; АҚШ, Канада ва Британияда apprenticeship ва work-based learning дастурлари ёшларни меҳнат бозорига тез интеграция қилишга хизмат қилса, Германиянинг дуал таълим тизими амалий ўқув ва корхона тажрибасини уйғунлаштириб, ишсизлик даражасини минимал даражада ушлаб туриш имконини бермоқда, Франция ва Италиядаги Youth Guarantee каби моделлар эса солиқ имтиёзлари, субсидиялар ва стажировкалар орқали ёшларнинг биринчи иш тажрибасини таъминлашда асосий восита сифатида намоён бўлмоқда; умумий хулоса сифатида, ривожланган мамлакатларда ёшлар бандлигини оширишнинг марказий омиллари амалиётга йўналтирилган таълим, давлат ва хусусий секторнинг жипс ҳамкорлиги, рақобатбардош компетенциялар бериш ва ёшларни ишга жалб қилувчи рағбатлантирувчи механизмларнинг барқарор молиялаштирилишидир.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 26.04.2023 йилдаги “Ёшларнинг бандлигига кўмаклашиш ҳамда уларни доимий иш билан таъминлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПФ-61-сонли Фармони.
2. Cunningham S., & Sanchez-Puerta, M. L. Active Labor Market Programs for Youth. World Bank Group Report (2016);
3. Cunningham, S., & Sanchez-Puerta, M. L. (2016). Active Labor Market Programs for Youth: A Framework for Evaluating What Works. World Bank Group Report;
4. Freeman, R. B. (2007). Labor Market Institutions Around the World. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper;
5. Gaiynutdinov, A. (2020). Youth Employability and Skills Development in Kazakhstan. Journal of Central Asian Studies.
6. Walther, A. (2006). Regimes of Youth Transitions: Choice, Flexibility and Security in Young People’s Experiences Across Different European Contexts. Young: Nordic Journal of Youth Research.
7. Абдуллаев, Қ. (2021). Ўзбекистонда ёшлар сиёсати ва бандликни таъминлаш механизмлари. Тошкент: Fan va texnologiya;
8. Кочеткова Е. Рынок труда молодежи: тенденции, проблемы и направления развития. Москва (2019).
9. Кочеткова, Е. (2019). Рынок труда молодежи: тенденции, проблемы и направления развития. Москва: Инфра-м
10. Хамидуллаев, М. (2020). Меҳнат бозори ва касбий таълим интеграцияси: Ўзбекистон тажрибаси.
11. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) томонидан чоп этилган "Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025" (2025-йилги касбий таълим ҳисоботи маълумотлари тўплами).
12. OECD "Vocational education and training in Germany" (2025-йилги ҳисобот).
13. Vocational education and training in Germany: Vocational Education and Training Systems in Nine Countries | ОЕСД Европа Комиссияси "The Youth Guarantee country by country" (2024-йил). https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/reinforced-youth-guarantee/youth-guarantee-country-country_en M;
14. The Youth Guarantee country by country (2024-йил). https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/youth-employment-support/reinforced-youth-guarantee/youth-guarantee-country-country_en
15. OECD. Vocational education and training in Germany (2025-йилги ҳисобот).
16. <https://www.gov.uk/government/news/50000-more-young-people-to-benefit-from-apprenticeships-as-government-unveils-new-skills-reforms-to-get-britain-working> (2025-йил 10-декабр)
17. <https://stat.gov.kz>
18. <https://www.gov.uk/government/news/50000-more-young-people-to-benefit-from-apprenticeships-as-government-unveils-new-skills-reforms-to-get-britain-working> (2025-йил 10-декабр)
19. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>
20. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>
21. <https://www.ilo.org/resource/article/global-employment-trends-youth> (2024).
22. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/youth-employment?utm_source