



germaniya  
hamkorligi

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



# Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlarini tashkil etish

Implemented by:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

## MUQADDIMA

Samarali professional ta'lim va kasbga o'qitish (PTKO) tizimining muhim ko'rsatkichlaridan biri uning mehnat bozori ehtiyojlariga yo'naltirilganligidir. Shuning uchun ham zamonaviy PTKO tizimini yaratishga intilayotgan mamlakatlar mehnat bozori talablarini o'qitish jarayoniga integratsiya qilish uchun o'z strategiyalarini ishlab chiqmoqda. Shu bilan birga, mamlakatlar PTKO'ning barcha asosiy bosqichlarida – ehtiyojlarni aniqlash va kasbiy standartlarni ishlab chiqishdan tortib, o'quvchilarning malakasini baholash va sertifikatlashgacha bo'lgan davrda ish beruvchilarning ishtirokini ta'minlash muhimligi tamoyilidan kelib chiqadi.

Masalan, Germaniyada davlat va iqtisodiyotning yaqin hamkorligi PTKO'ning muhim tamoyillaridan biri bo'lib, bunda davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalari birgalikda kasb-hunar ta'limi uchun sharoitlar yaratadi. Bu standartlar va o'quv dasturlarini ishlab chiqish, shuningdek, kasb-hunar ta'limi sifatini baholash, sertifikatlashtirish va ta'minlashni o'z ichiga oladi. Korxonalar kasbiy tayyorgarlik va malaka oshirish bilan bog'liq tadbirlarni o'tkazish va moliyalashtirishda ham ishtirok etadi.

O'zbekistonning hozirgi PTKO tizimi xorijiy mamlakatlarning ilg'or tajribasini hisobga olgan holda barpo etilmoqda. Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 15-maydagi 287-sonli qarori bilan sakkiz darajali va malakaga erishishning egiluvchan mexanizmlarini o'z ichiga olgan Kasbiy malaka, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi tasdiqlandi. Kasbiy malakalar, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimining muhim bo'g'inlaridan biri kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari (keyingi o'rinlarda – Tarmoq kengashlari) hisoblanadi. 2020-yil 31-dekabrda 4939-sonli Prezident qarori bilan 29 ta Tarmoq kengashlari tashkil etildi.

“O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo'llab-quvvatlash-*TexVET*” loyihasi Tarmoq kengashini PTKO tizimini takomillashtirish va uni mehnat bozori ehtiyojlariga yo'naltirishda muhim rol o'ynashi mumkin bo'lgan muhim institut sifatida ko'radi. Tarmoq kengashlari vazifasi norasmiy va informal o'rganish natijalarini tan olish, validatsiya va sertifikatlashdan iborat bo'lgan Malakalarni baholash markazlarini yaratish va rivojlantirishda muhim rol o'ynaydi.

*TexVET* loyihasining tarkibiy qismlaridan biri To'qimachilik, tikuvchilik va charm sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashining salohiyatini kuchaytirishga qaratilgan. O'zbekiston Tarmoq kengashlari xodimlarining ilg'or xalqaro tajribalardan foydalanishini ta'minlash muhim vazifalardan biridir.

VET Toolbox Coordination Hub tomonidan ishlab chiqilgan “Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha Tarmoq kengashlarini tashkil etish” qo'llanmasi, bizningcha, ilg'or tajribalarni o'zida aks ettirgan va *TexVET* loyihasi doirasida o'zbek tiliga tarjima qilingan. Umid qilamizki, bu O'zbekistondagi hamkorlarimiz uchun foydali bo'ladi.

Fursatdan foydalanib, VET Toolbox muvofiqlashtirish markazidagi hamkorlarimizga ushbu qo'llanmani o'zbek tiliga tarjima qilish va ko'paytirishga xayrixohlik bilan rozi bo'lganliklari uchun o'z minnatdorchiligimni bildirmoqchiman.

Matthias Klingenberg  
TexVET loyihasining rahbari



Co-funded by the European Union



Ushbu qo'llanma VET Toolbox<sup>1</sup> loyihasi doirasida ishlab chiqilgan.

VET Toolbox 2017-yilda yaratilgan bo'lib, hamkor mamlakatlarga Yevropa Ittifoqi tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan professional ta'lim va kasbga o'qitish sohasidagi islohotlarning samaradorligi va inklyuzivligini yaxshilash maqsadida kerakli ilg'or tajribalar, vositalar va maslahatlarni taqdim etadi.

Bunda professional ta'lim va kasbga o'qitish tizimlarini qo'llab-quvvatlash uchun asosiy e'tibor quyidalarga qaratiladi:

- xususiyl sektorini yanada samaraliroq jalb etish, talabga ko'proq asoslangan bo'lishi;
- mehnat bozori ehtiyojlariga yanada sezgirroq javob berishi;
- (o'z-o'zini) ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini, shu jumladan ijtimoiy himoyaga muhtoj guruhlar uchun, kengaytirilishi.

VET Toolbox Yevropa Komissiyasi va Germaniya Hukumati tomonidan hamkorlikda moliyalashtirilgandir.

VET Toolbox doirasidagi hamkorlik a'zolari – Britaniya kengashi, “Enable” – Belgiyaning rivojlanish masalalari bo'yicha agentligi, Germaniya xalqaro hamkorlik jamiyati (GIZ), Taraqqiyot sohasidagi hamkorlik bo'yicha Lyuksemburg agentligi (LuxDev) va Fransiya taraqqiyot agentligi (AFD)



VET Toolboxning mo'ljaldagi benefitsiarlari quyidagilardir:

- Professional ta'lim bo'yicha davlat boshqaruv organlari va tartibga soluvchi organlar, shu jumladan o'quv jamg'armalari;
- Professional ta'lim va kasbga o'qitish sohasidagi hamkorlikka jalb etilgan milliy va xalqaro korxonalar;
- Tahsil oluvchilarni baholash va attestatsiyadan o'tkazish uchun mas'ul bo'lgan sifatli ta'minlash tashkilotlari;
- Professional ta'lim va kasbga o'qitish bo'yicha davlat, xususiyl va aralash turdagi o'quv muassasalari hamda professional ta'lim va kasbga o'qitish sohasidagi xodimlarni tayyorlash va malakasini oshirish muassasalari;
- Milliy, regional va tarmoq darajasidagi biznes va kasbiyl uyushmalar hamda fuqarolik jamiyati tashkilotlari.

Veb-sayt: [www.vettoolbox.eu](http://www.vettoolbox.eu)

Youtube: [https://www.youtube.com/channel/UCbygn0xKnJa\\_2586DOXEmeg/videos](https://www.youtube.com/channel/UCbygn0xKnJa_2586DOXEmeg/videos)

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/18825159>

Noshir:

VET Toolbox Muvofiqlashtirish markazi | “Enable” - Belgiyaning rivojlanish masalalari bo'yicha agentligi k/b

Ot ko'ch., 147 – 1000 Bryussel – Belgiya

Tel: +32 2 505 37 00 | elektron pochta manzili: [info@vettoolbox.eu](mailto:info@vettoolbox.eu) | [www.vettoolbox.eu](http://www.vettoolbox.eu)

Muallif: “Enable” - Belgiyaning rivojlanish masalalari bo'yicha agentligi va Britaniya kengashi | Fotosuratlar manbasi: [pixabay.com](http://pixabay.com)

Mualliflik huquqi: © VET Toolbox partnership. Barcha huquqlar himoyalangan. 2020 yil, yanvar.

Ushbu qo'llanmani sotish mumkin emas.

1. VET (Vocational education and training) Toolbox – “Профессионал таълим ва касба ўқитиш бўйича воситалар тўплами”.



O'qishni boshlashdan avval ushbu qo'llanma to'g'risida tez va oson ma'lumot olishni xohlaysizmi?



[www.vettoolbox.eu](http://www.vettoolbox.eu) manzili bo'yicha animatsion filmimizni tomosha qiling.

“Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha Tarmoq kengashlari qanday tashkil etiladi?”

# MUNDARIJA

1 Mavzu tarixi va asoslar	6
2 Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlarining maqsadi va vazifalari	12
3 Ish beruvchilarning ishtiroki va mas'uliyati	17
4 Manfaaddor taraflarning majburiyatlari	21
5 Kasbiy ta'lim bo'yicha tarmoq kengashining asosiy faoliyati	24
6 Funksiyalarning bajarilishi uchun tuzilma	37
7 Boshqaruv va huquqiy tuzilma	46
8 Moliyalashtirish va barqarorlik modeli	50
9 Amalga tadbiiq qilish va ishni boshlash	53



## 1. MAVZU TARIXI VA ASOSLAR

i

Ushbu kirish qismida professional ta'lim va kasbga o'qitish (PTKO') va ularning maqsadi borasida tarmoq yondashuvi foydasiga dalillar ko'rib chiqiladi.

Ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq asosidagi yondashuvlar garchi ko'plab mamlakatlarda uzoq tarixga ega bo'lsa-da, ko'nikmalarni rivojlantirish vakolatiga ega bo'lgan tarmoq tashkilotlari faqat yaqindagina paydo bo'lishni boshladilar. Buning uchun sabablar ko'p. Birinchidan, PTKO'ni yangilashdan asosiy maqsad – bu mehnat bozori ehtiyojlarini qanoatlantirish uchun ta'lim va kasbga o'qitish ta'minlanishini talab qilish orqali asosiy e'tiborni taklifga emas, talabga qaratish. Markaziy rejalashtirish asosida taqdim etilayotgan PTKO' ish beruvchilarning ehtiyojlariga javob bermaydi. Tarmoq tashkilotlari sanoat, tijorat va xizmat ko'rsatish sohasidagi kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarni taqdim etadilar va turli xil darajada ushbu ma'lumotlardan o'quv rejalari va o'qitish dasturlarini rejalashtirish uchun foydalanadilar. Ikkinchidan, texnologiyalar, mehnatni tashkil etish usullari o'zgarib turadi va davlat tomonidan tashkil etilgan PTKO' tarmoqlari uchun mazkur o'zgarishlar bilan bir xil tezlikda harakat qilish qiyindir. O'qitish xizmatlarini taqdim etishning dolzarbligini saqlab turish uchun sheriklik munosabatlarini rivojlantirish maqsadida hukumatlar tobora ko'proq ish beruvchilarga murojaat qilmoqdalar. Tarmoq yondashuvi ish beruvchilarga tanishdir hamda ularning uyushmalari va jamoaviy ishlashlarining asosidir.

Ta'lim va ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha siyosatdagi umumiy mavzu taklifga yo'naltirilgan tizimdan talabga yo'naltirilgan tizimga o'tishdan iborat. Bu esa ish beruvchilar va tahsil oluvchilar tomonidan talab ta'lim va o'qitishni ta'minlashning asosiy jihatlari, rivojlantirilishi lozim bo'lgan ko'nikmalarning turlari va darajalarini, shuningdek ularning sonini belgilab berishini anglatadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining “Global muloqot forumi” 2010 yilning mart oyida milliy va mahalliy darajalarda hukumatlar va ijtimoiy sheriklar oʻrtasidagi yaqin hamkorlikka asoslangan holda PTKOʻ boʻyicha tarmoq yondashuvini kuchaytirish maqsadga muvofiqligi toʻgʻrisida kelishib oldi. Tarmoq strategiyalari ichida quyidagi unsurlar mavjud boʻlishi lozimligi borasida kelishildi:

- Taʼlimni loyihalashtirish maqsadida sheriklik: mehnat bozoridagi talab va oʻqitish xizmatlarini taqdim etish orasidagi mutanosiblikni taʼminlash uchun, kelajakda qanday malakalarga ehtiyoj boʻlishini oldindan koʻra bilish uchun, oʻqitish dasturlarining sifatini va dolzarbligini baholash hamda ularni taqdim etishni yaxshilash, ayniqsa kichik va oʻrta hajmdagi korxonalar uchun;
- Koʻnikmalar, bandlik va oʻsish oʻrtasidagi bogʻliqlik: PTKOʻ va mehnat bozoridagi siyosat, texnologik innovatsiyalar, davlat xizmatlari hamda savdo va investitsiya siyosati oʻrtasidagi uygʻunlikni barpo etish maqsadida oʻsish boʻyicha milliy strategiyalar doirasida koʻnikmalarni rivojlantirish uchun tarmoq va tarmoqlararo yondashuvlarni bogʻlash;
- Nazariy va amaliy oʻqitish: darsxonalaridagi faoliyatni ish tajribasi, shogirdlik va tayyorgarlikning boshqa shakllari bilan birlashtirish orqali mehnat bozoriga oʻtishni yengillashtirish;
- Koʻnikmalar va mehnat bozorlari: mehnat bozori haqidagi maʼlumotlarga va uning tahliliga koʻproq tayanish;
- Maqsadli koʻnikmalar strategiyalari: muayyan koʻnikmalarning yetishmovchiligini bartaraf etish yoki tegishli guruhlarining ehtiyojlarini qanoatlantirish.

## Kasbiy koʻnikmalar boʻyicha tarmoq kengashlarining paydo boʻlishi

Koʻpgina mamlakatlarda, iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning turli bosqichlarida, koʻnikmalarni rivojlantirish boʻyicha tarmoq yondashuvi tarmoq uchun zarur boʻlgan koʻnikmalar masalalari boʻyicha organlarni tashkil etish orqali joriy etilgandir. Bunday tashkilotlar turli davlatlarga tegishli muayyan xususiyatlarni aks ettirish uchun turlicha nomlanadilar va har xil meyoriy-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadilar, ammo ularda, shuningdek, bir qator umumiy xususiyatlar ham mavjud:

- Ular ilgʻor tajriba ulashib, oʻqitishning samaradorligini ragʻbatlantirgan holda oʻzlari vakil boʻlgan sanoatda / tarmoqda xodimlarni rivojlanish masalalarini ifoda etadilar;
- Ular koʻnikmalarni rivojlantirish siyosati va amaliyoti toʻgʻrisida fikr va gʻoyalarni hukumatlarga va oʻquv muassasalariga taqdim etish maqsadida ish beruvchilarni va boshqa ijtimoiy sheriklarni birlashtiradilar;
- Ular oʻqitish va koʻnikmalarni rivojlantirish boʻyicha samarali yechimlarni yaratish va ishlab chiqish maqsadida ish beruvchilar bilan birgalikda ishlaydilar.

Shu tariqa, tarmoqdagi koʻnikmalarni rivojlantirish boʻyicha tashkilotlar kadrlarni tayyorlash masalalarini tushuntirish va ifodalash maqsadida bir tarafdin ish beruvchilar va ikkinchi tarafdin hukumatlar va oʻquv muassasalari oʻrtasida koʻprik yoki kanal vazifasini oʻtaydilar.

Ular kadrlarni tayyorlash siyosatini va uning alohida ish beruvchilar uchun oqibatlarini yaxshiroq anglash uchun ish beruvchilarga birgalikda ishlash uchun ko'maklashadi. Ular tarmoq ehtiyojlari va rivojlanishiga tegishli bo'lgan o'qitish bo'yicha yechimlarni va mahsulotlarni ishlab chiqish maqsadida ish beruvchilar va o'qitish xizmati ta'minotchilari bilan hamkorlik olib boradilar. Ular ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlar, kadrlarni tayyorlash to'g'risida tarmoq ichidagi bahs-munozara va muhokamalarni rag'batlantiradilar, shuningdek tarmoqlarga uzoq muddatli fikrlashda yordam beradilar.

Talabga asoslantirilgan o'qitish, o'z ta'rifiga ko'ra, vaziyatga moslashuvchan bo'lishi kerak. Bu degani, u kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoqdagi mavjud va bo'lajak ehtiyojlarni aniq tushunishga asoslanishi lozim va dasturlar esa ularni qanoatlantirish maqsadida ishlab chiqilishi va amalga oshirilishi kerak.

Talabga asoslantirilgan, vaziyatga moslashuvchan PTKO' tizimi quyidagilarni talab qiladi:

- Ish beruvchilar hamda ta'lim va kasbga o'qitish o'rtasidagi sheriklik madaniyati, bunda ish beruvchilar va o'qitish xizmati ta'minotchilari hukumat tomonidan birgalikda investitsiya kirituvchilar va o'quv rejaları va dasturlarini ishlab chiquvchilar sifatida e'tirof etiladilar;
- Ishga joylashish hamda tarmoqdagi va iqtisodiyotdagi mahsuldorlik va samaradorlikni oshirish bilan bevosita aloqador bo'lgan PTKO' dasturlari;
- Mazmun-mohiyati va taqdim etilishi bilan ajralib turuvchi yuqori sifatli PTKO' dasturlari;
- Alohida tinglovchilarni baholash uchun ishonchli baholash mezonlari va mexanizmlari;
- PTKO' tizimining yaxlitligini ta'minlash maqsadida sifatni kafolatlashga nisbatan jiddiy yondashuv;
- Dolzarb va zamonaviy bilim va tajribalarga ega sifat bo'yicha o'qituvchilar va instruktorlar.

Shuning uchun, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari odatda quyidagi xizmatlarni va faoliyat turlarini taklif qiladilar:

- Mehnat bozorining tahlili: tarmoqdagi ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni tushunish uchun;
- Siyosatni ishlab chiqish: o'qitish siyosati va amaliyoti bo'yicha ish beruvchilarga amaliy yo'l-yo'riqlar ko'rsatish va ko'mak berish, shuningdek siyosatdagi o'zgarishlar bo'yicha tarmoqda umumiy tushunishni ishlab chiqish maqsadida;
- o'qitish va kasbiy ko'nikmalar bo'yicha yechimlar, shu jumladan, tarmoqdagi ehtiyojlarni qanoatlantirish maqsadida standartlarga asoslangan malakalarni ishlab chiqish, kompetensiyaga asoslangan o'qitish dasturlarini ishlab chiqish hamda moslashtirilgan o'qitish xizmatini taqdim etish;
- Salohiyatni oshirish: tarmoqdagi talablarni qanoatlantirish maqsadida salohiyatni rivojlantirish, shu jumladan, trenerlarni tayyorlash va alohida ish beruvchilar o'z kadrlarini rivojlantirishlari uchun ularning qobiliyatlarini mustahkamlash.

i

Ushbu vazifalar batafsilroq ravishda 5-bo'limda ko'rib chiqiladi.



## Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy vazifalari

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ko'nikmalar borasidagi kamchiliklarni aniqlash va to'ldirish, o'qitish standartlarini takomillashtirish hamda ish beruvchilarning kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishga sarmoyalarini rag'batlantirish maqsadida faoliyat olib boradilar.



Biz qilayotgan barcha ishlar soha bilan bog'liqdir.

### Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari quyidagi maqsadlarda tashkil etiladi:

1. Sohaning ehtiyojlarini tushunish
2. Sohaning yo'nalishi ko'rsatkichlarini ishlab chiqish
3. Tegishli sohaga oid o'qitish dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish
4. Sohaga oid PTKO' dasturlarini amalga oshirish
5. Sohaning ta'siri/natijalarini o'lchash

Ular ushbu vazifalarni quyidagi faoliyat turlari orqali bajaradilar:

### Mehnat bozorining tahlili

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari (KTKlar) mahalliy, mintaqaviy va milliy darajalarda sohaga ta'sir ko'rsatuvchi biznes va kasbiy ko'nikmalarning ustuvor masalalari to'g'risida batafsil tahliliy ma'lumot va tushunchalarni oladilar, shuningdek mehnat bozori haqidagi ushbu ma'lumotlarni tegishli tahlil etadilar. Tadqiqotlar va muloqot orqali tarmoqdagi kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ustuvor vazifalarni aniqlaydi, shuningdek talab etiladigan ko'nikmalarni taqdim etish uchun tegishli yechimlarni aniqlaydilar va ish joyida o'qitishni kengaytirish maqsadida ish beruvchilarni qo'llab-quvvatlaydilar.

### PTKO' strategiyasi va siyosati

Bir qator davlat idoralari va tashkilotlari, manfaatdor taraflar va sohadagi korxonalar bilan siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy muammolarni hamda o'z intilishlarini anglash maqsadida ishlash bilan bir qatorda KTKlar texnik va kasbiy ta'limni hamda o'qitish strategiyasini shakllantirish ustida o'z hamkorlari bilan ish olib boradilar. Ular ko'nikmalarni rivojlantirish masalalari bo'yicha soha istiqbollari taqdim etishlari hamda soha ichida va undan kengroq ko'lamda ko'nikmalarni rivojlantirish va o'qitish yo'nalishidagi yechimlarni targ'ib qilishlari lozim.

## Ish beruvchilarni jalb etish

Har qanday PTKO' tizimining negizida sanoat va ish beruvchilar bo'lishi kerak. Kasbiy ko'nikmalarni ta'lim berishdagi tizimli o'zgarishlarga uzoq muddatli erishish soha talablariga asoslangan bo'lishi shart. KKTK ish beruvchilarni jalb qilish bo'yicha beqiyos tajribani namoyish qilishi, shuningdek kasbiy ko'nikmalar sohasidagi maqsadlarga barqaror ravishda erishish uchun ish beruvchilardan qanday qilib eng yaxshi tarzda foydalanish mumkinligini ko'rsatib berish kerak.

KKTKlar tarmoq bo'ylab sheriklikning yo'lga qo'yilishiga ko'maklashish maqsadida ish beruvchilar, ishchilar va ularning vakillari, hukumat, o'qitish xizmatlarini taqdim etuvchilar bilan hamkorlikda ishlashlari kerak.

## Milliy kasbiy standartlar

Milliy kasbiy standartlarni (MKS) ishlab chiqish bo'yicha mutaxassislar mavjud standartlardan foydalanishda hamda sohaning ehtiyojlarini qanoatlantirishga qaratilgan yangi standartlarni ishlab chiqishda sohaga yordam beradilar. Ular, shuningdek, MKSlar to'g'ridan-to'g'ri kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tegishli xalqaro standartlarga bog'liqligini va mos kelishini (tegishli joylarda) ta'minlaydilar – bu esa ish kuchining e'tirof etilishi va erkin harakati uchun qulay sharoitlar yaratib beradi.

## Shogirdlik

KKTKlar barcha darajalarda shogirdlik standartlarini barpo etish jarayonini qo'llab-quvvatlagan holda, ish beruvchilar bilan sheriklikdagi hamkorlik jarayonidan keng ravishda foydalanishlari lozim.

## Malakalar va o'quv dasturi

KKTKlar jahon darajasidagi malakalarni ishlab chiqish uchun ish beruvchilarga, o'qitish xizmatlarini taqdim etuvchilarga va kollejlarga ko'maklashish maqsadida malakalar va o'quv dasturlarini yaratadilar hamda tegishli MKSning talablariga javob beruvchi o'quv dasturini qo'llab-quvvatlaydilar.

## Imkoniyatlar va salohiyatni oshirish

KKTKlar yuqori sifatli, tegishli bilimlarga ega va kasbiy jihatdan malakali bo'lgan o'qitish va baholash bo'yicha mutaxassislar guruhlarini yaratish va qo'llab-quvvatlash maqsadida, rivojlanish bo'yicha tegishli tayyorgarlik va materiallarni taqdim etgan holda, bir qator ta'lim va PTKO' mutaxassislarining salohiyatlarini rivojlantiradi.

## Tan olish va sertifikatlash

KKTKlar ish beruvchilar va hukumat tomonidan qabul qilinadigan ishonchli sertifikatlash tizimi orqali tahsil oluvchining o'zlashtirish natijalarini tan olish uchun tizimlar va tartiblarni ishlab chiqishda ko'pincha ekspertiza taqdim etadilar.

## A'zolik va litsenziyalash

KKTKlar a'lo darajadagi o'qitish xizmatlarining taqdim qilinishini e'tirof etish uchun a'zolik va akkreditatsiyani rivojlantirish maqsadida ko'pincha mutaxassis bilimlarini taqdim etadilar. Ular shuningdek yakka tartibdagi trenerlar uchun litsenziyalash modellarini taqdim etadilar.



### UGANDA MISOLI

Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish borasida turizm tarmog'ini rivojlantirish yondashuvi har bir mamlakat va shu jumladan, Uganda uchun bir qator sabablarga ko'ra muhimdir:

- Tarmoqdagi va iqtisodiy o'sish: tarmoqning rivojlanishiga va iqtisodiy o'sishga insonlar turizm va mehmondo'stlik sohasida olishni istagan mahsulotlarini o'z vaqtida va ular to'lashga tayyor bo'lgan narxlarda ishlab chiqarish orqali jahon bozorlarida raqobat olib borish uchun yuqori mahsuldorlik va samaradorlik yordamida erishiladi. O'sish, shuningdek, o'sib borayotgan ichki turizm bozorini kengaytirishga hamda soni ortib borayotgan xorijiy sayyohlarning ehtiyojlarini qanoatlantirish uchun mahsulot va xizmatlarni taqdim etishga bog'liq bo'ladi;
- Turizm va mehmondo'stlik sohasidagi yanada takomillashtirilgan va ilg'or xizmatlarni qo'llab-quvvatlash, shuningdek Ugandalik ishchilarga xalqaro mehnat bozorida raqobat qila olishlariga imkon yaratishni davom ettirish maqsadida yanada malakali va moslashuvchan ish kuchi talab etiladi;
- Mamlakatda mehnatga layoqatli yosh aholining sezilarli o'sishi kuzatilmoqda. Agar fuqarolar turizm sanoatida samarali ish topib, milliy boylikka hissa qo'sha olsalar, ushbu yosh aholi farovonlik o'sishining manbai bo'lishi mumkin;
- Ish beruvchilar mamlakatda ehtiyoj mavjud bo'lgan kasbiy ko'nikmalarni taqdim eta olmaydigan PTKO' dasturlarining sifatsizligi borasida shikoyat qiladilar. Lekin faqat tanqid qilishning o'zi yetarli emas: Ugandadagi kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ayanchli ahvolni yaxshilash uchun tegishli chora-tadbirlar talab etiladi.

Bular mamlakat va iqtisodiyotning har bir tarmog'i uchun jiddiy muammolardir. Alohida ish beruvchilar, o'qitish xizmatlarini taqdim etuvchilar va jismoniy shaxslar yakka o'zlari bunday muammolarni baholash va yechimini topishga qiynaladilar. Tegishli tashkilotlardan asosiy e'tiborni kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalariga qaratish hamda jamoaviy harakatlarni rag'batlantirish talab etiladi.



## 2. KASBIY KO'NIKMALAR BO'YICHA TARMOQ KENGASHINING MAQSADI VA VAZIFALARI

i

Ushbu bo'limda Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy vazifalari ko'rib chiqiladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining uchta asosiy vazifasi mavjud:

- Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishning barcha jabhalariga ish beruvchilarni ko'proq jalb etish;
- O'z tarmog'idagi mehnat bozori to'g'risidagi ishonchli va aniq ma'lumotlarni o'rganish va nashr etish;
- Ish beruvchilarning ehtiyojlarini qanoatlantiruvchi malakalar va dasturlarning ishlab chiqilishini qo'llab-quvvatlash.

Ushbu asosiy vazifalarning qanday tarzda bajarilishi turli xil iqtisodiyot tarmoqlarida taqdim etilgan muammolar va imkoniyatlarga bog'liq bo'ladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari rivojlanish jarayonida qo'shimcha xizmatlar va vazifalarni joriy etish borasida qaror qabul qilishlari mumkin, ammo har biri o'zining markaziy maqsadlari to'g'risida aniq tushunchaga ega bo'lishi kerak.

### **Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishning barcha jabhalariga ish beruvchilarni qo'proq jalb etish**

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi vazifalarining markazida har bir tarmoqda talab etiladigan kasbiy ko'nikmalar taqdim etilganligini ta'minlash maqsadida tarmoqdagi kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarni uyg'unlashgan tarzda anglashni aniqlash uchun ish beruvchilarning ovozi bo'lish hamda malakaviy tayyorgarlik va o'qitish dasturlarini ishlab chiqishga va amalga oshirishga ta'sir ko'rsatish turadi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi talabga asoslangan PTKO' tizimining rivojlanishini boshqarishi kerak. Ularning

vazifasi ish beruvchilarni mavjud ishchilarning ko'nikmalarini rivojlantirish va ulardan foydalanishga, shuningdek yangi ishchilarni o'qitishga investitsiya kiritishga ko'maklashish va rag'batlantirishdan iborat. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z tarmog'idagi barcha ish beruvchilar bilan ishlashga intilishi kerak, shu jumladan yirik, o'rta va kichik korxonalar bilan, shuningdek barcha jug'rofiy hududlarni qamrab olishi lozim. Bunday qamrovni barpo etish uchun vaqt lozim bo'ladi, ammo tarmoqdagi barcha muammolarning yechimini ta'minlash uchun maqsadli yondashuvni aniqlash maqsadida har bir Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi hayotining dastlabki uch yili davomida tasavvuriy qamrov strategiyalari ishlab chiqilishi kerak.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini yaratish uchun huquqiy shaklning qanday turi belgilanishidan qat'iy nazar, har bir kengash ish beruvchilar tomonidan boshqarilishi kerak, lozim bo'lganda esa tarmoqdagi boshqa manfaatdor taraflar tomonidan qo'llab-quvvatlanadi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining tegishli boshqaruvini, samaradorligi va unumdorligini ta'minlash bo'yicha mas'uliyat ish beruvchilarning vakillik guruhiga yuklanishi kerak. Xususi sektoridagi yaxshi biznes amaliyoti Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi boshqaruvining o'ziga xos xususiyatlarini ko'rsatib berishi kerak. Ish beruvchilar har bir Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining boshqaruvidagi o'z ishtiroklari sababli quyidagilarni belgilaydilar:

- Bosh ijrochi direktorni hamda texnik va ma'muriy xodimlarni tayinlash orqali kengashga kundalik ravishda rahbarlik qilish va uni boshqarish;
- Strategik va biznes rejalar tayyorlanishini, tasdiqlanishini va amalga oshirilishini;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z vazifalarini bajara olishi uchun yetarlicha resurslar va imkoniyatlar mavjudligini;
- Moliy boshqaruv mustahkam ekanligini, tegishli tizimlar va audit tekshiruvi tartiblari mavjudligini ta'minlagan holda;
- Ish beruvchilar va Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi xizmat ko'rsatishga intiluvchi boshqa shaxslar uning ishi va taqdim etayotgan xizmatlaridan qanoat hosil qilishlarini.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining boshqaruv organidagi a'zolarining aksariyati ish beruvchilar, tarmoqdagi faoliyatning bir qator yo'nalishlarining vakillari va tarmoq ichida qo'llab-quvvatlanadigan hamda qudrat va obro'ga ega shaxslar bo'lishi kerak. Boshqaruv organidagi har bir a'zo noijrochi direktor vazifasini bajaradi, ammo ularning strategik rejalarini va byudjetlarni belgilash, erishilgan natijalarni kuzatish va o'rganib chiqish hamda ijrochi xodimlarga javobgarlikni yuklash bo'yicha fidusiar majburiyatlari (fiduciary duties) juda muhimdir.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining ijrochi rahbarlari tomonidan taklif etilishi mumkin bo'lgan xizmatlar va kadrlarni tayyorlash bo'yicha yechimlar tarmoqning ehtiyojlari uchun hamda tegishli maqsadga muvofiq malakalarni rivojlantirish uchun dolzarb ekanligini ta'minlash uchun ish beruvchilarining tutgan o'rni juda muhimdir.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining boshqaruvida ishtirok etuvchi ish beruvchilarning uchinchi asosiy javobgarligi kasbiy ko'nikmalar bo'yicha yechimlarning tarmoqdagi muammolarga tegishli ekanligini tekshirishdan iborat. Ish beruvchilarning kengroq ko'lamda jalb etilishi tarmoq uchun xos bo'lgan yondashuvlar markaziy tartibda yuklatilgan yoki buyruq asosida topshirilgan o'qitish dasturlari asosida emas, balki kasbiy ko'nikmalar borasidagi ehtiyojlarni va tarmoq ichidagi rivojlanish jarayonlarini anglashga asoslangan holda qabul qilinishi lozimligini e'tirof etishga bog'liq bo'ladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ish beruvchilarga kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalari bo'yicha yo'l-yo'riqlar ko'rsatish va ular uchun tegishli siyosiy qarorlar yoki takliflarning natijalarini talqin qilishda muhim o'rin tutadilar.

Ular ish beruvchilar uchun kadrlarni tayyorlash bilan bog'liq har qanday masala bo'yicha «birinchi murojaat qilish makoni» sifatida rivojlanishlari lozim, shuningdek kerakli maslahatlarni taklif qilish yoki tegishli ma'lumotlarga yohud yo'l-yo'riqlarga ega bo'lish imkoniyatini olish borasida ish beruvchilarga ko'maklashishlari kerak.

## O'z tarmog'idagi mehnat bozori to'g'risidagi ishonchli va aniq ma'lumotlarni o'rganish va nashr etish

Kasbiy ko'nimalar bo'yicha tarmoq kengashi ishining negizini ishonchli, yuqori sifatli tadqiqotlar va mehnat bozori to'g'risidagi ma'lumotlar tashkil qiladi. Rivojlanish bo'yicha takliflar va Kasbiy ko'nimalar bo'yicha tarmoq kengashi tomonidan ishlab chiqilgan xizmatlar dalillarga asoslangan bo'lishi kerak.

Dalillarga asoslangan siyosatni ishlab chiqish oqilona, qat'iy va tizimli yondashuvni talab qiladi. Ushbu yondashuv siyosiy qarorlar mavjud dalillarga yaxshiroq asoslangan bo'lishi hamda oqilona tahlilni o'z ichiga olishi kerak degan shartlarga tayanadi. Buning sababi shundaki, tizimli dalillarga asoslangan siyosat yaxshi natijalarga olib keladi.

Mehnat bozori to'g'risidagi ma'lumotlarni ishlab chiqish quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Miqdor va hajm bo'yicha ish beruvchilar to'g'risidagi; yoshi, jinsi, kasbi va ta'lim darajasi bo'yicha xodimlar haqidagi ma'lumotlarni to'plash;
- Ishga qabul qilish va ishda olib qolish to'g'risidagi o'qitish va kadrlarni tayyorlash amaliyoti haqida ma'lumotlarni to'plash;
- Bo'sh ish o'rinlari, kadrlarni topish qiyin bo'lgan lavozimlar va kasbiy ko'nikmalarni yetishmasligi to'g'risida ma'lumotlar;
- O'qitish bo'yicha xizmatlarni taqdim etish, dasturlar, PTKO' xizmatlarini taqdim qiluvchilar va ularning samaradorligi haqida ma'lumotlar.

Bundan tashqari, tarmoqdagi rivojlanish haqidagi ma'lumotlar ham talab etiladi – unumdorlik, o'sish va muayyan rivojlanish uchun istiqbollar, balki hukumatning iqtisodiy va ijtimoiy strategiyalariga asoslangan holda.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi uchun tendensiyalarni baholash va boshqa tarmoqlar bilan qiyoslanish imkoniyatini beruvchi boshlang'ich ma'lumotlarni to'plash o'ta muhim hisoblanadi. Tarmoq ma'lumotlari sub-tarmoqlar bo'yicha taqsimlanishga muhtoj bo'lishi mumkin.

Ma'lumotlarni to'plash uchun turli xildagi usullar talab etiladi. Bular qatoriga axborotning mavjud birlamchi va ikkilamchi manbalarini o'rganish; ma'lumot to'liq bo'lmagan dastlabki birlamchi izlanishlar – o'rganishlar va so'rovnomalarni o'z ichiga olgan holda – va maqsadli tadqiqotlar kiradi.

Mehnat bozori to'g'risidagi ma'lumotlar muntazam ravishda yangilanib borilishi kerak va ish beruvchilar uchun maqbul shakllarda taqdim etilishi lozim.

Shu bilan birga, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining mas'uliyati faqatgina ma'lumotlarni to'plash va tahlil etishdan iborat emas, albatta. To'plangan ma'lumotlarni quyidagilarni aniqlash uchun talqin qilish talab etiladi:

- Kasbiy ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyoj – yetishmasligi mumkin bo'lgan, yetarlicha darajada ta'minlanmagan yoki kelajakdagi talablarni qanoatlantirish uchun ehtiyoj mavjud bo'lgan bilim va malakalar;
- Ustuvor ahamiyatdagi kasbiy ko'nikmalar – tarmoq tomonidan qisqa, o'rta va uzoq muddatlarda talab etiladigan kasbiy ko'nikmalar.

Ustuvor ahamiyatdagi kasbiy ko'nikmalarni aniqlash ish beruvchilarning baholashlarini va mulohazalarini, shuningdek ularning kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishga ko'proq sarmoya kiritishga rag'batlantirishni o'z ichiga oladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari, shuningdek, strategik va biznes rejalarga bog'langan tadqiqot strategiyalarini ishlab chiqishlari hamda rejalarni ko'rib chiqishda tegishli fikr-mulohazalarni berishlari kerak. Mazkur ish Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari bo'yicha dasturlarning samaradorligini baholash uchun ta'sirlarni baholash bo'yicha tadqiqotlarni hamda muayyan masalalarni (masalan, o'qitishga investitsiya kiritishning iqtisodiy samaradorligi; o'qitishning unumdorlikka ta'siri) o'rganish uchun maxsus tadqiqot chora-tadbirlarini o'z ichiga oladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari tomonidan bajarilgan tadqiqotlar natijalari va mehnat bozorining tahliliy baholari muntazam nashrlar orqali turli xil ehtimoliy foydalanuvchilar va o'quvchilar e'tiboriga taqdim etilishi lozim. Nashrlar olish uchun qulay va jozibador bo'lishi kerak hamda ish beruvchilar, o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar, xususiy PTKO' davlat tomonidan moliyalashtiriladigan PTKO' tashkilotlari orasida tarqatilishi lozim. Nashr etilgan tadqiqotlar kasbiy ko'nikmalar bo'yicha masalalar to'g'risidagi bahs-munozaralarning darajasini oshirish, shuningdek ish beruvchilar, hukumatlar, o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar hamda kasaba uyushmalari va ish beruvchilar uyushmalari kabi boshqa manfaatdor taraflar orasidagi muloqotni qo'llab-quvvatlash uchun bebaho vositalardir.

## **Ish beruvchilarning ehtiyojlarini qanoatlantiruvchi malakalar va dasturlarning ishlab chiqilishini qo'llab-quvvatlash**

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari malakalar, milliy kasbiy standartlar va shogirdlik dasturlari:

- Ish beruvchilar tomonidan baholangan va tasdiqlangan, kasbiy ko'nikmalar bo'yicha joriy va bo'lg'usi ehtiyojlar to'g'risidagi ma'lumotlarga asoslanganligini;
- O'zi muntazam ravishda ko'rib va o'rganib chiqadigan, mehnat bozori to'g'risidagi yuqori sifatli ma'lumotlarga tayanganligini;
- Hududlardagi tegishli ta'lim va tayyorgarlik bo'yicha siyosatlar va federal standartlar haqidagi ma'lumotlarga asoslanganligini ta'minlashga harakat qilishlari kerak.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari Milliy malakalar tizimidagi davlatlar doirasida

milliy kasbiy standartlarni ishlab chiqish, yuritish va yangilash bo'yicha Federal yo'riqnomalar doirasida yetakchilik qilish vazifasini bajaradi.

Kengashlar, shuningdek, milliy kasbiy standartlarga asoslangan va tarmoqdagi ustuvor kasbiy ko'nikmalarni aks ettirgan holda malakalarni ishlab chiqish va amalda joriy qilishni qo'llab-quvvatlash uchun ham javobgardirlar. Ular akkreditatsiya, baholash va sertifikatlash organlari bilan yaqin ishchi munosabatlarni o'rnatishlari hamda jarayonlarning uyg'unlashtirilganligini va hamkorlikdagi ishni ta'minlash maqsadida har birlari bilan anglashuv memorandumini kelishib olishlari lozim bo'ladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari shogirdlik dasturlarining ishlab chiqilishi va amalga oshirilishini qo'llab-quvvatlashda asosiy vazifani bajaradilar. Ushbu faoliyat quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- An'anaviy kasbiy tayyorgarlikni yangilash va shogirdlik konsepsiyasini no'anaviy sohalargacha yetkazish maqsadida yangi shogirdlik dasturlarini ishlab chiqish;
- Ko'proq kichik va o'rta hajmdagi korxonalarining ishtirokini rag'batlantirish maqsadida jamoaviy shogirdlik mexanizmlarini ishlab chiqish;
- Ish beruvchilar va shogirdlikka tushmoqchi bo'lgan yoshlar o'rtasida vositachilik vazifalarini bajarish.

## Boshqa vazifalar va funksiyalar

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi rivojlantirishi mumkin bo'lgan yana boshqa funksiyalar mavjud:

- Ish joyida o'qitishni tashkil etish va baholash bo'yicha yechimlarni joriy etish va ishlab chiqish uchun ish beruvchilarga texnik maslahatlar berish va qo'llab-quvvatlash;
- Yoshlar va ish izlovchi shaxslar orasida tarmoqlarni targ'ib qilish; odamlarni ish o'rinlariga va o'qish imkoniyatlariga jalb qilish maqsadida tarmoqdagi kasblar va imkoniyatlar haqida tushuntirish ishlarini olib borish;
- A'zolik va akkreditatsiya.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari rivojlangan sari yangi xizmatlarni kiritish imkoniyatlari paydo bo'ladi: ko'p narsa alohida tarmoqlarning rivojlanish jarayoniga hamda ish beruvchilar tomonidan ishtiyoq va qo'llab-quvvatlashga bog'liq bo'ladi. Shu bilan birga, bajariladigan ishlar avvalambor quyidagilarga yo'naltirilgan bo'lishi kerak:

- Ish beruvchilarni "boshqaruv kursisiga" o'tkazish va ularning tutgan o'rinlari e'tirof etilishiga erishish;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlarining har biri o'z ishini yaxshi bilishi va o'z tarmog'idagi o'qitish masalalarini yaxshi tushunishi to'g'risida ish beruvchilar, hukumat, manfaatdor taraflar va o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar o'rtasida ishonch hosil qilish;
- Ish beruvchilarning ehtiyojlariga javob beruvchi, shuningdek tahsil oluvchilarni/tinglovchilarni ular olayotgan bilimlarning sifati va ishga joylashish imkoniyati yuqori bo'lganligi sababli qanoatlantiruvchi o'qitish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish orqali ish beruvchilarning ishonchini qozonish.





### 3. ISH BERUVCHILARNING ISHTIROKI VA MAS'ULIYATI

Ish beruvchilar PTKO'da ishtirok etishi mumkin bo'lgan ko'pgina usullar mavjud:

- Korxonada o'qitish va shogirdlik dasturlarini amalga oshirish;
- Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish siyosatini belgilash maqsadida hukumat bilan hamkorlikda ishlash;
- O'qitish dasturlarini ishlab chiqishda ishtirok etish;
- Davlat tomonidan moliyalashtiriladigan PTKO' muassasalarini boshqarish;
- Xususiy o'qitish muassasalarini rivojlantirish;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha joriy va bo'lg'usi ehtiyojlariini aniqlash;
- Tahsil oluvchilar / tinglovchilar uchun ishga joylashish va stajirovka;
- Murabbiylar va ustozlar uchun amaliy ish tajribasi;
- Turli tarmoqlardagi kasblar va istiqbollar to'g'risida ma'lumotlarni va yordamchi yo'l-yo'riqlarni ishlab chiqish.

Ish beruvchilar kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishda yanada muhim o'rin tutishi kerakligi uchun dalillar ochiq-oydindir:

- Ish beruvchilar korxonani boshqaradilar va ish bilan ta'minlaydilar;
- Ish beruvchilar o'z korxonalaridagi kundalik ehtiyojlarni tushunadilar hamda yashab qolish va o'sish uchun rejalarni ishlab chiqadilar;
- Ish beruvchilar boshqa ish beruvchilar bilan ishlaydilar hamda ta'minot zanjirlari va bog'liqliklarni tushunadilar;
- Ish beruvchilar o'z korxonalarini yanada muvaffaqiyatli qilishga shaxsan manfaatdordirlar: ularning sof foydasi, aylanmasi va foydasi yaxshiroq o'qitilgan ishchi kuchi yordamida yanada oshirilishi mumkin.

An'anaviy ravishda PTKO' Hukumatlarning mas'uliyati bo'lgan, o'qitishga investitsiyalarni kiritish hamda yangi dasturlarni rivojlantirish uchun ustuvor vazifalarni belgilash to'g'risida qarorlar davlat xizmatchilari va mutasaddilar tomonidan qabul qilingan. Garchi ularning xulosalari va baholari xolisona tarzda qilingan bo'lishi mumkin bo'lsa-da, ularda o'z

qarorlarini asoslangan ravishda qabul qilish uchun to'liq bilim va tadbirkorlik dunyosini "his etish" qobiliyati yetishmasligi mumkin. Natijada esa, "ishga tayyor" ishchilarni tayyorlashga qodir bo'lmagan va mavjud ishchilarning kasbiy ko'nikmalarini rivojlantirishga investitsiya qilmaydigan samarasiz o'qitish tizimi shakllangan.

Boshqaruv organlaridagi va PTKO'ning institusional boshqaruv tuzilmalaridagi a'zolik orqali ish beruvchilarni PTKO' sohasidagi qarorlarni qabul qilish va amalga oshirish jarayonlariga jalb qilish bo'yicha say-harakatlar to'liqligicha muvaffaqiyatli bo'lmadi, bunga qisman ish beruvchilar odatda kamchilikni hosil qilishi, mutassadilar ularning tutgan o'rinlari borasida shubhaga moyilliklari, shuningdek tadbirkorlik ruhiga ega bo'lganlar bilan qonunni talqin qilishda hamda mavjud tuzilmalar va tizimlarni boshqarishda ko'proq ehtiyotkor bo'lganlar o'rtasida "madaniy to'qnashuv" sodir bo'lishi mumkinligi sabab bo'lishi mumkin.

Ammo, ish beruvchilarning PTKO'dagi ishtirokini oshirish uchun dalil qanchalik kuchli bo'lmasin – **bu dalil hanuzgacha g'olib kelmagan dalildir**. Barcha darajalardagi hukumatlar – garchi ommaviy chiqishlarda boshqacha fikr bildirilsa-da – hanuzgacha istar-istamas haqiqiy sheriklik munosabatlarini o'rnatmoqdalar hamda qarorlarni qabul qilishda va resurslarni taqsimlashda javobgarlikni bo'lishmoqdalar. Ish beruvchilar, ayniqsa hukumat mutasaddilari bilan to'g'ridan-to'g'ri ishlaganlar, sheriklikdagi ish olib borishdagi qiyinchiliklar haqida gapirmoqdalar va orttirilgan tajribadan hafsasalari pir bo'lmoqda.

Shu bilan birga, ba'zi muhim innovatsiyalar ham bor. Masalan, Ugandaning Turizm to'g'risidagi qonunchilik hujjatini belgilovchi qonunda turizm sohasida kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil etish zaruriyati haqida aytilgan.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil etishda ish beruvchilarning yanada faolroq ishtiroki foydasiga dalillarni taqdim etish zarurdir, va bu PTKO'ning kelajakdagi rivojlanishini hisobga olgan holda kelishilgan faraz ekanligi borasida taxmin qilish kerak emas.

Shu bilan birga, o'qitish va ko'proq kasbiy ko'nikmalarga ega ishchi kuchini rivojlantirish – bu nafaqat ish beruvchilar va hukumat o'rtasidagi sheriklik munosabatlarini barpo etish demakdir. Ish unumdorligini oshirish, o'z ishchilarining malakalarini oshirish hamda yanada farovon va barqaror jamiyat qurish uchun ish beruvchilarning o'zlari ham ko'p ishlarni bajarishlari mumkin. Bunday chora-tadbirlarga quyidagilar kiradi:

- Korxonaning o'zida, ish joyida o'qitishni rivojlantirish;
- Kasbiy ko'nikmalarni hosil qilish maqsadida mahalliy hududlardagi yoki ta'minot zanjirlaridagi boshqa ish beruvchilar bilan hamkorlik qilish. Birgalikda ishlar ekanlar, korxonalar hajm hisobiga tejamkorlikka erishish, talabni kuchaytirish va yangi yoki moslashtirilgan o'qitish dasturlarini rag'batlantirish uchun xarid qobiliyatiga ega bo'ladilar. Korxonalar, ayniqsa yirik kompaniyalar, ta'minot zanjirlaridagi kasbiy ko'nikmalarni yaxshilash uchun salohiyatga egadirlar va, kichik korxonalarga ko'maklashish maqsadida, o'z ehtiyojlarini qanoatlantirish uchun talab etilganidan ko'ra ko'proq odamlarni o'qitishlari mumkin.

Shunday bo'lishi ham mumkin-ki, muayyan tarmoqdagi ish beruvchilar kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashning foydali ekanligiga allaqachon ishontirilgan bo'lishlari mumkin. Bunday bo'lmagan holatlarda va qiziqishni uyg'otish maqsadida quyidagi qadamlar tavsiya etiladi:

- Tarmoqdagi asosiy ish beruvchilarni aniqlash va ular bilan kadrlarni o'qitish masalalarini

hamda ularning kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarini muhokama qilish;

- Ular bilan Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining ko'lami va vazifalarini hamda uning istiqboldagi foydalarini belgilab olish;
- Tarmoq uchun o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchi asosiy ta'minotchilar bilan uchrashib, ish beruvchilarning ko'proq ishtiroki qanday tarzda ularning ishi va unumdorligiga ko'mak berishini ular bilan muhokama qilish;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashning tashkil etilishini qo'llab-quvvatlash va buning uchun imkoniyatlarni ko'rib chiqish maqsadida ish beruvchilar va o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar uchun seminar tashkil qilish. Tarmoqdagi asosiy ish beruvchilardan tashqari, umumiy ravishda ish beruvchilarning hamjamiyati orasida bilimlarni kengaytirish va ularni qo'llab-quvvatlash maqsadida tegishli savdo uyushmalari yoki palatalarning vakillari taklif etilishi mumkin;
- Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishni takomillashtirish tarafdori bo'lgan, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini yaratish uchun uning atrofida boshqaruvchi yoki rejalashtiruvchi guruh shakllantirilishi mumkin bo'lgan sardor yoki yetakchi ish beruvchini aniqlash.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil etish vaqtida hamda u tashkil etilib, faoliyat yuritishga kirishganidan so'ng ish beruvchilarni so'ngi o'zgarishlar va tobora ko'proq taqdim etilishi lozim bo'lgan xizmatlar to'g'risida xabardor qilish muhimdir. Ish beruvchilar bilan muloqot – ular uchun tanish va maqbul bo'lgan til va atamalardan foydalangan holda – ularning ishtirokini saqlab qolish hamda Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi orqali ular tutishi mumkin bo'lgan muhim o'rin haqidagi fikrni ta'kidlash uchun ustuvor vazifa hisoblanadi.

Ish beruvchilarning faol ishtiroki, fidokorligi Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining muvaffaqiyati uchun juda muhimdir.

Faol fidokorlik quyidagilarni anglatadi:

- Hukumat vakillari va mutasaddilar hamda boshqa ish beruvchilar va OAV bilan bahslarda kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishda ish beruvchilarning faolroq ishtirokini himoya qilishga tayyorgarlik. Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishda ish beruvchilarning yakka tarzda yoki sherikchilikdagi yetakchiligini qo'llab-quvvatlash bo'yicha mas'uliyatni hukumatlar o'z zimmlariga olishlari lozimligiga dalillar keltirish kerak, chunki bu uzoq muddatli o'sish rejalariga hamda davlat va xususiy resurslarni muvofiqashtirish uchun markaziy ahamiyatga ega;
- Ish beruvchining vakili sifatida Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining tuzilmalarida va faoliyatida ishtirok etish yoki Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining xizmatlaridan foydalanishga va ularni xarid qilishga tayyorgarlik orqali tutadigan faol o'rnini qabul qilish;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini barcha amaliy usullar yordamida qo'llab-quvvatlash istagi va buni tarmoqning harakatchanligi va salohiyati namoyishi sifatida ko'rish.

## **XULOSA**

**Ish beruvchilarning qo'llab-quvvatlashi Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining ishi uchun fundamental ahamiyatga ega. Bunday qo'llab-quvvatlash bo'lmasa, shuningdek ish beruvchilarning qo'llab-quvvatlashi ramziydan kattaroq bo'lishini va faol ishtirokni talab qilishini ixtiyoriy qabul qilish – hech bo'lmaganda tarmoqdagi aksar o'zakni tashkil qiluvchi ish beruvchilar tarafidan – bo'lmasa, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining foydasiga dalillar asosga ega bo'la olmaydi.**



## 4. MANFAATDOR TARAFLARNING MAJBURIYATLARI

i

Ish beruvchilar tarmoqdagi PTKO'ning yagona manfaatdor taraflari emasdir va ushbu bo'limda Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi uchun qo'llab-quvvatlashlari muhim bo'lgan boshqa sheriklar ko'rib chiqiladi.

Ish beruvchilardan tashqari, PTKO' masalalari haqida qayg'uradigan boshqa tashkilotlar va odamlar guruhlar mavjud. Ularni Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini qo'llab-quvvatlashga rag'batlantirish kerak va PTKO' sohasidagi davomiy islohotlarda ittifoqdosh va sherik sifatida ko'rish lozim. Ular qatoriga:

- Hukumat;
- PTKO' vazifalari va majburiyatlarini bajaruvchi qonunda belgilangan tashkilotlar va organlar;
- O'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar;
- Oliy ta'lim muassasalari;
- Moliyalashtirish bo'yicha sheriklar;
- Ishchilar kiradi.

### Hukumat

Hukumat – o'z faoliyatining barcha darajalarida – ikki asosiy sababga ko'ra Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashidan manfaatdor. Birinchidan, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish siyosati inson resurslarini, ya'ni kadrlarni taqozo qiladi. Misol uchun, atrof-muhit muhofazasi bo'yicha yangi loyihalar ularni amalga oshirish imkoni bo'lishi uchun turli xil kasbiy ko'nikmalarni talab qiladi; yangi tug'ilgan chaqaloqlar orasidagi o'lim holatlarini kamaytirish ko'proq doyalarni va tibbiy xodimlarni talab etadi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi yangi strategiyalar va siyosatlarni amalga oshirishda ishtirok etuvchi malakali ishchilar uchun oqibatlarni tahlil qilish va prognozlashtirish maqsadida bilim va tajribalarni rivojlantiradi.

Ikkinchidan, hukumat hanuzgacha PTKO' xizmatlarining eng yirik ta'minotchisi va moliyalashtiruvchisi bo'lib qolmoqda. O'qitish bo'yicha faoliyat rasmiy tarzda tayinlangan PTKO' xizmatlarini taqdim etuvchilar bilan cheklanib qolmaydi. Ko'pgina tarmoq vazirliklari kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha yirik loyihalarni boshqaradilar, huquqni muhofaza qiluvchi organlar va harbiylar kasbiy tayyorgarlikka mablag'lar sarflaydilar.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi yakka holda faoliyat yurita olmaydi va u hukumat bilan ishchi munosabatlarni rivojlantirishga muhtojdir. Kengash o'zini tarmoqdagi PTKO' manfaatlarining ifodalovchisi sifatida taqdim qilish vakolatiga ega bo'lsa, bu uning ishiga ko'mak bo'ladi, va ushbu vazifani bajarish uchun esa hukumat tomonidan u e'tirof etilishi talab qilinadi.

### **PTKO' vazifalari va majburiyatlarini bajaruvchi qonunda belgilangan tashkilotlar va organlar**

Hukumat odatga ko'ra PTKO'dagi standartlarni belgilash uchun mas'uldir. Milliy standartlar, malakaviy talablar va sifat ta'minoti Uganda Kasbiy malakalar tizimi bilan bog'langan bo'ladi. Kasbiy malakalar tizimining rivojlanishi va saqlanishi uchun mas'uliyat hozirgi kunda Milliy standartlar byurosi (MSB) zimmasidadir. Ustuvor malakalarni kelishish, kasbiy standartlarni va o'qitish dasturlarini ishlab chiqish uchun mexanizmlarni ma'qullash va ularni Kasbiy malakalar tizimiga kiritish uchun tasdiqlash muhimdir.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi tashkilotlarning ishi va vazifalarini tushunishi va ular bilan ishchi munosabatlarni rivojlantirishi lozim bo'ladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi PTKO' bo'yicha tashkilotlarning ishiga qanday tarzda qiymat qo'shishini va qo'llab-quvvatlashini namoyish qilishi kerak bo'ladi.

### **O'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar**

Xususiylar va davlat o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil etish orqali ko'p foydalarga erishadilar. Mazkur foydalar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Investitsiyalar bo'yicha qarorlarni qabul qilishda va ular taqdim etadigan dasturlarda yordam berishi mumkin bo'lgan mehnat bozori to'g'risidagi ma'lumotlarni olish imkoniyati;
- Ish beruvchilar bilan "yagona ovoz" yordamida tartibli va izchil muloqot;
- Ish beruvchilar bilan aloqa kanallarini rivojlantirish hamda o'ziga xos va moslashuvchan o'qitish dasturlarini ishlab chiqish uchun imkoniyatlar;
- Ish beruvchilar, ishchilar va ish izlovchilar uchun o'qitish dasturlarini targ'ib qilish;
- Milliy va xalqaro darajalardagi PTKO' bo'yicha ishlanmalar haqida taqdim etilgan ma'lumotlardan foydalanish.

### **Oliy ta'lim muassasalari**

Ba'zi PTKO' dasturlari bitiruvchilar uchun mo'ljallangandir. Bitiruvchilar ishga joylashish uchun qo'shimcha kasbiy ko'nikmalarni o'rganishga muhtoj bo'lishlari ehtimoli katta bo'lib, ular PTKO' dasturlarida ishtirok etish imkoniyatlarini izlaydilar. PTKO' dasturlarini muvaffaqiyatli yakunlagan insonlar endi oliy ma'lumotga ham ega bo'lishni istashlari mumkin. Turli xil tarmoqlar oliy ta'lim tizimida tahsil olayotgan talabalarga, ular ish tanlash va universitetdan keyingi imkoniyatlar to'g'risida qaror qabul qilishlariga ko'maklashish

maqsadida, o'zlarini targ'ib qilishga muhtoj bo'lishlari mumkin. PTKO' va oliy ta'lim o'rtasida rivojlantirilishi lozim bo'lgan bog'liqliklar mavjud, shuningdek Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari bilan oliy ta'lim o'rtasida sheriklikda ishlash uchun imkoniyatlar mavjud.

### **Moliyashtirish bo'yicha sheriklar**

Moliyashtirish bo'yicha sheriklar qatoriga homiylar, YEI, PTKO', Hukumat va taraqqiyot tashkilotlari kabi boshqaruv tuzilmalari kiradi. Moliyashtirishdan samarali ravishda foydalanilganligini ta'minlash va bir vaqtning o'zida bir xil ishlarning bajarilishini kamaytirish maqsadida ehtimoliy sarmoyadorlarga harakatlar rejasini taqdim etish muhimdir.



## 5. KASBIY TA'LIM BO'YICHA TARMOQ KENGASHINING ASOSIY FAOLIYATI

i

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy vazifalari bayon etildi. Ushbu bo'limda amaliy natijalar ko'rib chiqiladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi qanday faoliyat yuritishi mumkin?

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining faoliyati va ustuvor vazifalari, shuningdek ularga ajratilgan mablag'lar umumiy strategiya va biznes reja doirasida belgilanishi shart.

### Strategik va biznes rejalar

Strategiya belgilangan davr uchun, odatda uch yildan besh yilgacha davr uchun maqsadni, asosiy faoliyat turlarini va kutilayotgan samaralar/natijalarni belgilab beradi. U har yili yangilanadi hamda yillik, ko'proq tafsilotlarga ega biznes reja ishlab chiqiladi.

Ushbu rejalar bir qator vazifalarni bajaradi:

- Tarmoq kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashning maqsadlari va faoliyati to'g'risida xabardor bo'ladi;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining boshqaruv organi tashkilotning yo'nalishini belgilab beradi, shuningdek erishilgan natijalarni baholash hamda ijrochi rahbar xodimlarning samaradorligi va unumdorligini baholash uchun meyorlar va o'lchovlarga ega bo'ladi;
- Xodimlar o'z ishlariga yo'nalishni belgilash uchun aniq maqsadlar va yo'l ko'rsatkichlarga ega bo'ladilar.



## Rejalar quyidagilardan tarkib topgan bo'lishi kerak:



### **Pirovard maqsad va missiya haqida bayonot:**

Bir necha so'zlar bilan Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining umumiy maqsadini va uning qadriyatlarini bayon etish.

Qurilish tarmog'ining kengashi (Sanoat o'qitish tashkiloti): Yangi Zelandiya

Bizning pirovard maqsadimiz kelajak uchun qurilish sohasidagi malakali mutaxassislarni bugun tayyorlashdan iborat. Biz ertangi kun uchun eng yuqori malakali kadrlarni tayyorlash maqsadida qurilish sanoatida yetakchilik qilishga ishtiyoqmandmiz. Bizning faoliyatimiz mohiyati quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- yetakchilik;
- qiymat qo'shish va innovatsiya;
- halollik va adolat;
- mijozlarga a'lo darajada xizmat ko'rsatish;
- jamoa bo'lib ishlash;
- insonlarga (kadrlarga) investitsiya qilish;
- kasbiy mahorat;
- sifat kafolati;
- javob berishga tayyor bo'lishlik.

Bizni nima erta tongda turishga majbur qiladi? Bundan kelib chiqadigan asosiy nuqtalar – bu kasbiy mahorat, kelajak va kasbiy ko'nikmalar tushunchalaridir. Biz qurilish sohasining mazkur jihatlari ustida ishlashga intilamiz, chunki ular Yangi Zelandiyadagi qurilish tarmog'ining samaradorligi, sifati va anglanishini oshirishlari mumkindir.



### **Maqsadlar, faoliyat va natijalar**

Maqsad kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengash erishishni rejalashtirgan natijani belgilab beradi. Har bir maqsadga erishish bir qator faoliyat turlarini talab qiladi va ushbu faoliyat turlarining natijalari belgilanishi lozim.

Misol uchun: maqsad tarmoqdagi shogirdlar sonini uch yillik davr mobaynida 50 foizga oshirish bo'lishi mumkin.

Ushbu maqsad bilan bog'liq faoliyat turlari quyidagicha bo'lishi mumkin:

- Joriy boshlang'ich ma'lumotlarni aniqlash: shogirdlar soni, shogirdlik turlari, taqsimoti va h.k.;
- Mavjud shogirdlik mexanizmlarini ko'rib chiqish, ilg'or tajribani yoritishga alohida urg'u bergan holda;
- Shogirdlikni qo'llab-quvvatlash xizmatini yaratish: ish beruvchilar uchun shartnomalarni tashkillashtirish, shogirdlarga rahbar xodimlarni o'qitish, shogirdlar uchun dasturiy qo'llab-quvvatlashni taqdim etish, muammolar paydo bo'lgan taqdirda hakamlik qilish, o'qitishdan keyingi maslahat xizmatlarini taklif qilish va ishsizlarni ularning o'qishlari yakunlanganidan so'ng shogirdlikka joylashtirish;

- Shogirdlikni targ'ib qilish uchun ish beruvchilar orasida tashviqot ishlarini olib borish va shogirdlikni birinchi marta taklif etayotganlarni qo'llab-quvvatlash;
- Yoshlarni shogirdlikka tushishga rag'batlantirish uchun targ'ibot-tashviqot ishlari hamda ish beruvchilarga ishga yollashga ko'maklashish;
- Monitoring va baholash.

Natijalar esa quyidagi bo'ladi:

- X sondagi qo'shimcha shogirdlar jalb etiladi;
- Y sondagi ish beruvchilar birinchi marta shogirdlikni taklif etadilar;
- Shogirdlikni qo'llab-quvvatlash xizmati tashkil etiladi;
- Shogirdlik to'g'risidagi milliy bahs-munozaralarda foydalanish uchun faoliyatning, natijalarning va olingan saboqlarning umumlashtirilgan hisoboti nashr etiladi.

Bunday jarayon har bir maqsad uchun amalga oshiriladi.

### Kanadadagi oziq-ovqat sanoati uchun kadrlarni tayyorlash kengashi (FPHRC)

FPHRC sohadagi kadrlar bo'yicha o'zgarishlar va ehtiyojlarni kuzatib boradi, shuningdek oziq-ovqat mahsulotlarining xavfsiz va ishonchli ta'minotini hamda yashovchan va raqobatbardosh oziq-sanoat sanoatini qo'llab-quvvatlash maqsadida kadrlar bo'yicha ma'lumotlarni va o'qitish vositalarini taqdim etishda yetakchilik qiladi. FPHRC o'zining harakat rejasini qo'llab-quvvatlovchi to'rtta asosiy ruknga e'tiborni qaratadi:

- **Muloqot** – Ushbu komponent g'oyalar bilan ulashish va almashish imkoniyati bilan birga sohani rivojlantirish uchun muhim ahamiyatga ega. FPHRC doimiy o'zgarib turuvchi muhitda sodir bo'layotgan hodisalar haqida manfaatdor taraflarni xabardor qilib turishda muhim o'rin tutadi.
- **Bozorni bilish** – Bizning aholimiz tarkibini va hududiy sharoitlarni prognozlashtirish, tushunish qobiliyati jahon bozorida raqobat qilish uchun Kanadalik qayta ishlab chiqaruvchilarga juda muhimdir. Mehnat bozori to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash kengash ixtisoslashgan yo'nalishlardan biridir.
- **Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish va o'qitish** – Murakkab va turfa xil sohaning texnologiyalar, mehnat bozorining tarkibi, kasbiy ko'nikmalar bo'yicha milliy standartlarga bo'lgan ehtiyoj, shuningdek oziq-ovqat mahsulotlarining turli xil guruhlarini qamrab oluvchi o'qitish vositalariga ehtiyoj nuqtai nazaridan o'zgarib borayotgan talablarini qanoatlantirish maqsadida yangi va yangilangan kasbiy ko'nikmalar va o'qitish xizmatlari.
- **Ishchilarni jalb qilish va ushlab qolish** – Kanadaning bir qator hududlarida ishchi kuchining o'tkir taqchilligi munosabati bilan ishchi kuchiga nisbatan tobora o'sib borayotgan talabni qanoatlantirish uchun strategiyalarni ishlab chiqish va yechimlarni topish borasidagi ehtiyoj ortib bormoqda.



### Resurslarni ajratish

Faoliyatning har bir turi uchun ajratilishi lozim bo'lgan, ham kadrlar bo'yicha, ham moliyaviy resurslarni belgilash, rejalashtirilgan davr uchun byudjetni hamda daromad va xarajatlarning batafsil yillik prognozini taqdim qilish.



### Xatarlarni baholash

Duch kelishi mumkin bo'lgan xatarlarni baholash va ularning oqibatlarini yumshatish bo'yicha chora-tadbirlarni taklif etish. Masalan, shogirdlar sonini ko'paytirish bo'yicha chora-tadbirlar yoshlar tomonidan ushbu sohada o'qishga qiziqishning yo'qligi sababli barbod bo'lishi mumkin. Ushbu xatarni asosan ota-onalar va o'qituvchilarga qaratilgan yanada shiddatliroq marketing yoki yoshlarga kafolatlangan ish o'rinlari kabi rag'batlantiruvchi omillarni taklif qilish orqali bartaraf qilish mumkin.



### Hisobot berish bo'yicha talablar

Ijro etuvchi xodimlar tomonidan Boshqaruv kengashiga hamda tashkil etilishi mumkin bo'lgan qo'mitalarga taqdim etilishi mumkin bo'lgan hisobotlarni, shuningdek Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z ishi to'g'risida tarmoqni xabardor qilib turish uchun nashr etishi mumkin bo'lgan hujjatlarni belgilash.



### Asosiy vazifalarni bajarish

Ikkinchi bo'limda bayon etilganidek, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy uchta vazifasi quyidagilardan iborat:

- Ish beruvchilarni kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishda ishtirok etishga qiziqtirish va rag'batlantirish;
- Ustuvor kasbiy ko'nikmalar bo'yicha qarorlarda foydalanish uchun mehnat bozori to'g'risidagi ma'lumotlarni va tahlillarni taqdim etish;
- Malakalarning ishlab chiqilishini, shuningdek o'qitish dasturlarining ishlab chiqilishini va amalga oshirilishini rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash.

Ushbu asosiy vazifalarni bajarishdan hosil bo'ladigan amaliy natijalar quyida ko'rib chiqiladi.

## Ish beruvchilarni ishtirok etishga qiziqtirish va rag'batlantirish

PTKO'ga "ish beruvchilarni ko'proq jalb etish" uchun amalga oshirilishi mumkin bo'lgan yagona faoliyat turi mavjud emas. Voqe'likda ba'zilar ishtirok etishni istamaydilar, shuningdek uchun "kashshoflar" va Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining elchilari bo'la oladigan ish beruvchilarni va tashkilotlarni aniqlash muhimdir.

To'rtta keng masala muhimdir.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini va uning ishini tashkil qilish.

Ish beruvchilar Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ishining barcha jabhalariga jalb etilishi shart. Bu esa boshqaruv tuzilmalari ish beruvchilarning vakillari tomonidan nazorat qilinishi kerakligini anglatadi – va ular, nazorat ostida bo'lishi uchun, ko'rinib turishi kerak. Ko'p yillik tajribaga ega ish beruvchilarni boshqaruv kengashiga jalb qilish lozim, shunda tarmoq uchun strategik ahamiyatga ega qarorlar qabul qilinishi mumkin bo'ladi. Malakaviy talablarni o'rganish uchun ishchi guruhlar va muayyan masalalar bo'yicha mutaxassislar guruhlari tashkil etiladi, va milliy kasbiy standartlar ta'rifini batafsil ishlab chiqish uchun, shuningdek, bevosita ish tajribasiga ega shaxslarni jalb qilish kerak bo'ladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi qo'llaydigan aloqa usuli va tili uning asosiy mijozlari bilan byurokratik jargonlardan holi hamda ochiq-oydin tarzda taqdim etilgan asosiy masalalarga e'tiborni qaratgan holda "so'zlashishi" muhimdir.

## Salohiyatni oshirish

Garchi ish beruvchilarning vakillari tadbirkorlik va tijoratda hamda tarmoqda ko'p yillik tajribaga ega bo'lishlari mumkin bo'lsa-da, ular Kengash yoki Boshqaruvning a'zolari sifatida o'z majburiyatlarini bajarishga, kasbiy standartlar haqidagi muhokamalarda ishtirok etish uchun yordam berishga yoki o'quv dasturlarini ishlab chiqishga ko'maklashish yoki baholash mexanizmlarini qo'llab-quvvatlashga qodir bo'lishlari uchun bilishlari kerak bo'lgan PTKO' masalalari to'g'risida bilimlarga ega bo'lmasliklari mumkin. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining, shu jumladan uning rahbar xodimlarining salohiyatini oshirish – birinchi navbatdagi ustuvor vazifadir va kadrlarni tayyorlashga doimiy ravishda investitsiya qilish tashkilotni uning imkoniyatlarini kengaytirish hamda tarmoqdagi ish beruvchilar uchun namuna sifatida xizmat qilishi uchun tavsiflaydi.

Turli xil ish stajiga va tajribasiga ega insonlarning salohiyatlarini oshirish uchun turli strategiyalar talab etiladi. Ular quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- Seminarlar;
- Rasmiy o'qitish dasturlari;
- O'quv tashriflari;
- Mavzu guruhleri.

## Ma'lumotlar

Yuqori sifatli ma'lumotlarni tarqatish ikki asosiy sababga ko'ra muhimdir:

- Tarmoqni kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashning faoliyati to'g'risida xabardor qilib turish hamda uning ishi va faoliyatini rag'batlantirish va mas'uliyat hissini mustahkamlash;
- Salohiyatni oshirishga ko'maklashish.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi aloqa strategiyasini ishlab chiqishi kerak. Buning uchun asosiy maqsad guruhlarini aniqlash hamda turli xil ommaviy axborot vositalarini (masalan, veb-saytlar, ijtimoiy axborot vositalari, bosma hujjatlar, videolar va DVDlar) va ular bilan aloqa usullarini ko'rib chiqish, shuningdek foydalaniladigan tillarni aniqlash lozim bo'ladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi reklama (logotip va firma uslubi) bo'yicha korporativ yondashuvni ta'minlash hamda nashr/tarqatish uchun hujjatlarni tasdiqlash vakolatining darajalarini aniqlash va Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining nomidan bayonotlar berish uchun mo'ljallangan siyosat va qo'llanmani tayyorlashi kerak.

## Maxsus xizmatlar va maslahatlar

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ish beruvchilar uchun kasbiy ko'nikmalar va

o'qitish bilan bog'liq barcha masalalar bo'yicha "birinchi murojaat qilish makoni" bo'lishga intilishi kerak. Bir qator turli yo'llar (internet, pochta, telefon, shaxsiy qo'ng'iroq) orqali ish beruvchilardan (va ishchilardan) olinishi mumkin bo'lgan so'rovnomalarni o'rganib chiqish va javob berish uchun maslahat xizmati tashkil etilishi lozim. Uning ichiga, xizmatning samarali boshqarilishini ta'minlash hamda umumtarmoq nashrni taklif qilishi yoki Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashidan ko'proq strategik javob taqdim etishi mumkin bo'lgan yuzaga kelayotgan muammoli masalalarni yoritish maqsadida so'rovnomalarning qabul qilinishini va ularga javob berilishini kuzatish tizimi kirishi kerak.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashida o'qitish masalalarini hal etishda ko'maklashish uchun alohida korxonalariga moslashtirilgan xos yordamni taklif qilish imkoniyati mavjud. Bunday xizmatlar quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- O'qitish bo'yicha ehtiyojlarni tahlil qilish: korxonalariga ulardagi ishchi kuchining mavjud kasbiy ko'nikmalarini va yosh xususiyatlarini tahlil etishga yordam berish, shuningdek ularning kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlari qanoatlantirilishini ta'minlash maqsadida amaliy yechimlarni ishlab chiqish;
- Muayyan muammolar va qiyinchiliklar bo'yicha konsultatsiya va maslahatlar;
- Ehtiyojlarga moslashtirilgan xos o'qitish dasturlarini rejalashtirish va ishlab chiqish.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'zi xizmat qilish uchun tashkil etilgan ish beruvchilarga va boshqa manfaatdor tараflarga tegishli bo'lishi kerak. Ular ish beruvchilarning ehtiyojlariga va talablariga javob bera olishi shart: bu xizmatlar bo'yicha har bir talab bajarilishi kerakligini anglatmaydi, lekin bu mijozlarga nima uchun muayyan faoliyatni amalga oshirishning iloji yo'qligini, yohud xizmat yoki faoliyat turining rivojlanishi bilan bog'liq sharoitlarni tushuntirishni anglatadi.

## Tadqiqotlar va mehnat bozorining tahlili

Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalari bo'yicha "tarmoqning ovozi" sifatida har tomonlama o'rganilgan tahliliy ma'lumotlar Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining faoliyati uchun asosiy negizni tashkil qiladi. Tadqiqotlar kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarni va ustuvor vazifalarni aniqlash, shuningdek mehnat bozori va kasbiy ko'nikmalar bo'yicha masalalar haqida bahs-munozaralarni rag'batlantirish uchun asos hisoblanadi. Hisobotlar siyosat borasida qaror qabul qiluvchilar, ish beruvchilar, PTKO' muassasalari va xizmatlarini taqdim qiluvchilar, o'qitish bo'yicha rahbarlar va kadrlarni tayyorlash bo'yicha mutaxassislar o'qishlari uchun muhim manbani taqdim etadi.

Tadqiqotlarning va mehnat bozori tahlilining maqsadlari quyidagilardan iborat:

- Tarmoqning kasbiy ko'nikmalar bo'yicha joriy va bo'lg'usi ehtiyojlarini tushunish, ularning qondirilish darajasini baholash hamda bo'shliqlarni va zaif tomonlarini bartaraf etish bo'yicha rejalarni tuzish;
- Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish to'g'risida tarmoq ichida ma'lumotlarga asoslangan bahs-munozalar va muhokamalarni rag'batlantirish;
- Viloyat va respublika darajalaridagi ta'lim va tayyorgarlik siyosati haqida ishtirokchilarni xabardor qilish uchun ma'lumotlarni taqdim qilish.

Asosiy vazifalar sodda qilib bayon etilgan, lekin ularni bajarish juda katta sinchkovlik bilan ishlarni amalga oshirishni talab etadi. Ular quyidagilar:

- Tarmoqni aniqlash va u qamrab oluvchi kasblar xaritasini tuzish;
- Kasbiy ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni baholash;
- Mavjud o'qitish tizimlarini va tarmoqdagi ish kuchining ehtimoliy takliflarini ko'rib chiqish;
- Kamchiliklarning tahlilini amalga oshirish;
- Harakatlarni aniqlash va kamchiliklarni bartaraf etish bo'yicha rejani tuzish.

Tarmoqni aniqlash va u qamrab oluvchi kasblar xaritasini tuzish

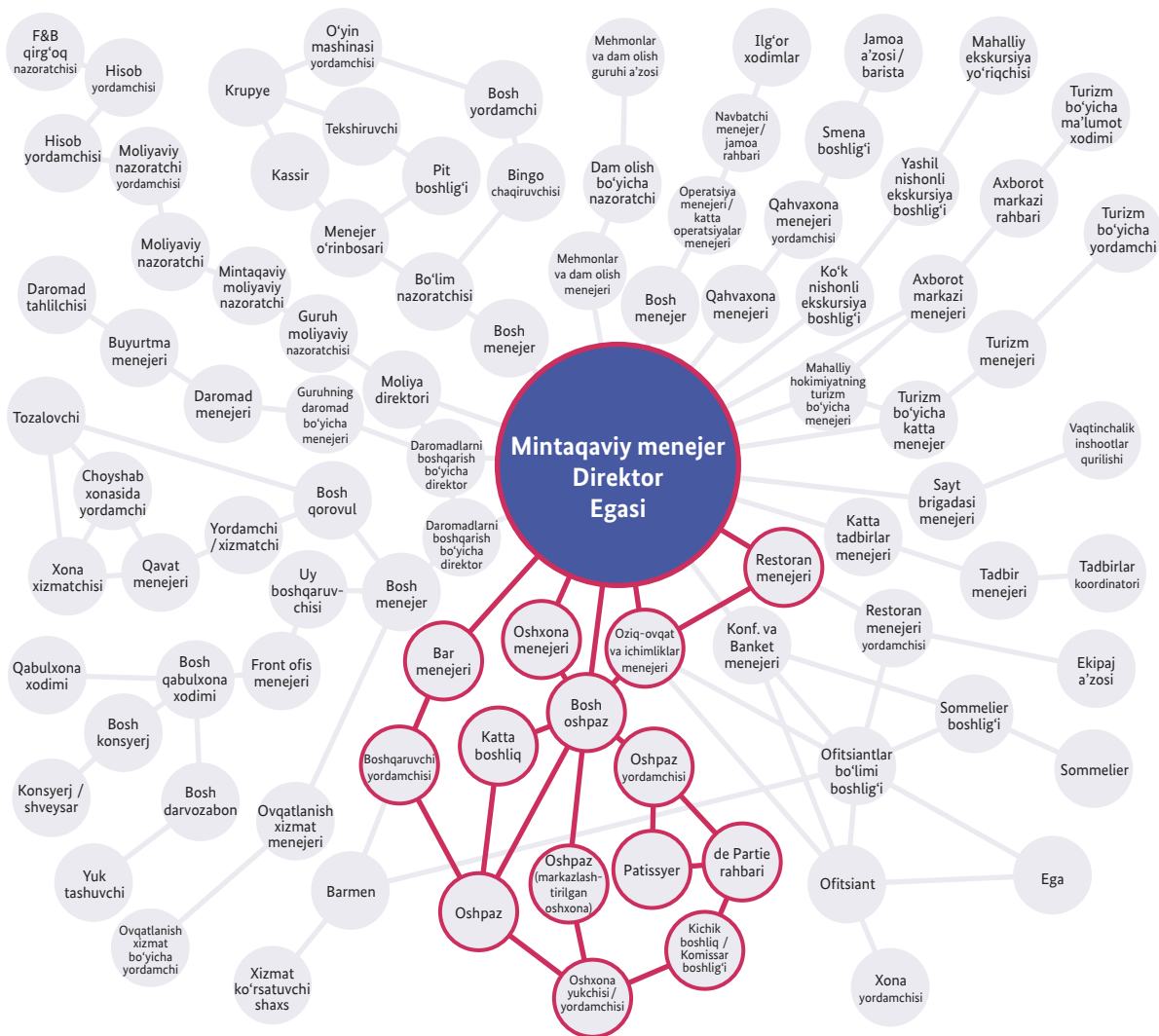
Belgilangan tarmoqqa tegishli bo'lgan asosiy sohalarga aniqlik kiritish lozim hamda qamrab olinadigan kasblarni ko'rsatish kerak. Bular aniqlik kiritish hamda boshqa tarmoqlar bilan o'xshashlarni aniqlash uchun zarurdir. Misol uchun, payvandchilar yoki kompyuter operatorlari bir qator tarmoqlar uchun umumiy bo'lishi mumkin, bu esa Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari orasida hamkorlik olib borish zarur bo'lishi mumkinligini taqozo qiladi.

Kasblar xaritasi har bir sohadagi kasblar miqdorini tushunish uchun foydali boshlang'ich nuqtani taqdim etadi. Har bir tarmoq va subtarmoqdagi kasblarning xaritasini tuzish ish o'rinlari va kasbiy ixtisosliklar orasidagi bog'liqliklarni hamda eng yuqori samaraga erishish uchun o'qitishdagi asosiy e'tibor qayerga qaratilishi kerakligini aniqlashga yordam beradi.

Quyidagi taqdim etilgan kasblar xaritasi mehmondo'stlik sohasining subtarmog'idagi kasblarni va ular orasidagi bog'liqliklarni ko'rsatib beradi<sup>2</sup>.

---

2. Birlashgan Qirollikning mehmondo'stlik sohasi tarmog'idagi "Insonlar 1-o'rinda" nomli kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengash tomonidan tayyorlangan: <http://www.hospitalityguild.co.uk/career-map>



## Kasbiy ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojlarni baholash

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha joriy va bo'lg'usi ehtiyojlarni baholash uchun bir qator usullar mavjud, shu jumladan:

- Savolnomalar, yuzma-yuz suhbatlar va seminarlarning aralashmasidan foydalangan holda ish beruvchilarning so'rovnomalarini o'tkazish. So'rovnomalar bir qator masalalarni, shu jumladan ishga olish va olib qolish bo'yicha ma'lumotlarini, shuningdek kasbiy ko'nikmalar bo'yicha talablar haqidagi ma'lumotlarni, to'ldirilishi qiyin bo'lgan bo'sh ish o'rinlari va xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlarni o'rganishga qaratilgan bo'ladi;
- Tanlangan korxonalar misolida amalga oshirilgan o'qitish bo'yicha ehtiyojlarning tahlili;
- Tegishli mavjud ma'lumotlarning tahlili (masalan, milliy va viloyat darajalardagi statistika ma'lumotlari, ishchi kuchi bo'yicha so'rovnomalar).

Ish beruvchilarning / korxonalarining so'rovnomalari kengroq ko'lamdagi ma'lumotlarni taqdim qilishi ehtimoli yuqoridir, lekin ularni talqin qilishda javob berganlar ulushi, namunaviy

ma'lumotlarning yaxlitligi va barcha subtarmoqlar qaysi darajada qamrab olinganligi kabi omillar e'tiborga olinishi kerak.

### **Mavjud o'qitish tizimlarini va tarmoqdagi ish kuchining ehtimoliy takliflarini ko'rib chiqish;**

To'planishi va tahlil qilinishi lozim bo'lgan asosiy ma'lumotlar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Tegishli dasturlarni taklif qiluvchi o'quv muassasalari/o'qitish xizmatini taqdim etuvchilar; dastur doirasida mavjud o'rinlar soni; o'qishga qabul qilish, o'qishni tamomlash va ishga joylashishlar soni; o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilarning akkreditatsiya holati; rivojlanish bo'yicha rejalar hamda xodimlarning salohiyatini va kasbiy tayyorgarligini oshirish;
- Ish joyida o'qitishni tashkil qilish va ish beruvchilarning o'qitishga mablag'lar ajratishi darajasi; o'qitish salohiyati va kadrlarni tayyorlash rejaları; shogirdlarning soni va o'zlashtirish darajasi;
- Uganda va soha vazirliklarining tahlillari va rivojlanish bo'yicha rejaları, ular va Baholash organlari bilan muhokamalar.

O'qitish xizmatlarining taqdim etilishini tekshirish ham sifat bo'yicha, ham miqdor bo'yicha baholashlarni, shuningdek so'rovnomalalar/savolnomalarni va joylarga tashriflarni o'z ichiga oladi.

### **Kamchiliklarning tahlilini amalga oshirish**

Kamchiliklarning tahlili - bu kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish hozirgi holatidan muddaodagi bo'lajak holatiga qanday tarzda o'tishini aniqlashga imkon beruvchi oddiy usuldir: biz hozirgi holatimizdan o'zimiz istagan holatga qanday qilib o'tamiz? Bu tarmoqdagi mehnat bozori talablariga muvofiq shakllantirishga va quyidagi kabi bir qator savollarga javob berishga qaratilgan mavjud o'quv dasturlarini va kasbiy ko'nikmalarni tanqidiy ko'rib chiqishni o'z ichiga oladi: mavjud o'qitish dasturlarini qanday moslashtirish lozim? Qanday yangi dasturlar talab etilishi mumkin? Mavjud dasturlar qanday tarzda malakaviy talablarga asoslangan va Milliy malakalar tizimiga kiritilishi uchun e'tirof qilingan bo'lishi uchun moslashtirilishi mumkin? Yangi dasturlarini ishlab chiqish va ularning amalga oshirilishini kengaytirish uchun bartaraf etilishi lozim bo'lgan to'siqlar mavjudmi? Eng katta natijaga ega bo'ladigan qanday chora-tadbirlarni amalga oshirish mumkin?

Ushbu tahlil ikki asosiy unsurdan tarkib topgan bo'ladi:

- Ish beruvchilar tomonidan tasdiqlangan kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarning hamda ko'lam, chegaralari, sifati va dolzarbligi nuqtai nazaridan baholangan mavjud o'qitish xizmatlarining tanqidiy tahlili;
- Ishlab chiqilayotgan yangi, malakaviy talablarga asoslangan o'quv dasturlarining audit tekshiruvi.

Masalalarni ko'rib chiqishning eng yaxshi usuli, ehtimol, ish beruvchilar va murabbiylarning birgalikdagi ishtirokida bo'lib o'tadigan seminarlarda muhokamalar olib borishdir.

### **Harakatlarni aniqlash va kamchiliklarni bartaraf etish bo'yicha rejani tuzish**

Bular tadqiqotlar va tahlillarning asosiy natijasi bo'lib, quyidagilarni o'z ichiga oladi:



- Tadqiqot natijalari va tahlilni umumlashtirish;
- Tarmoq uchun ustuvor kasbiy ko'nikmalarni aniqlash;
- Mavjud dasturlarni qayta ko'rib chiqish va yangilarini tayyorlash uchun dasturlarni tuzish – Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha harakat rejasi;
- Kasbiy tayyorgarlik / dasturlarni ishlab chiqish uchun mexanizmlarni ta'riflash (masalan, ishchi guruhlar va Milliy malakalar tizimining talablariga javob berish uchun);
- Amalga oshirilishi kerak bo'lgan muayyan choralarni bayon etish (masalan, 1-yilda, 2-yilda qayta ko'rib chiqilgan X miqdordagi malakalar / dasturlar; salohiyatni oshirish / o'qitish dasturlarida ishtirok etgan Y sondagi trenerlar / instruktorlar).

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashlar ustuvor kasbiy ko'nikmalar bo'yicha o'z takliflarini tarmoqdagi ish beruvchilar va manfaatdor taraflar bilan maslahat qilishni istaydilar. Mazkur maslahatlashuv amalga oshirilishi mumkin bo'lgan usullar quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Maslahatlashuv uchun kasbiy ko'nikmalar bo'yicha rejani yuborish;
- Subtarmoq seminarlari;
- Veb-sayt orqali onlayn maslahatlashuv.

## Malaka va PTKO' dasturlarini ishlab chiqish

Milliy malakalar tizimini yaratish barcha kasbiy malakaviy talablar milliy standartlarga asoslanishini hamda o'qitish dasturlari va baholash kompetensiyaga asoslangan bo'lishini talab qiladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi talabni qoniqtirish uchun ustuvor kasblarni aniqlashda hamda ish beruvchining standartlarni aniqlashda, o'quv dasturlarini ishlab chiqishda va tahlillarda ishtirokini ta'minlash asosiy vazifani bajaradi. Ular ushbu vazifani bajarish uchun Milliy PTKO' organidan ruxsatnoma va ma'qullash olishlari talab etiladi.

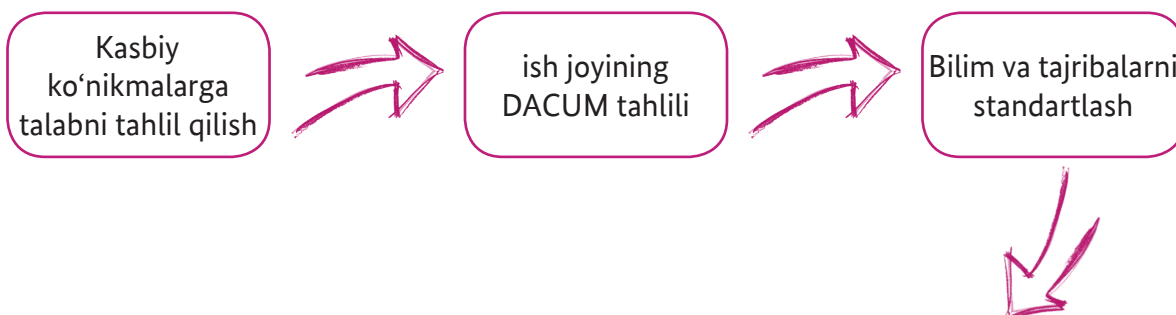
## Milliy kasbiy standartlar

Milliy kasbiy standartlar (MKS) shaxsning kasbiy vazifalari bo'yicha bilim va tajribasini namoyish qilishi uchun u nima qilishi, bilishi va tushunishi kerakligini ta'riflovchi bayonotdir.

- **Milliy** – chunki ular mamlakatning har bir qismida qo'llaniladi;
- **Kasbiy** – chunki ular shaxs o'z ishida tegishli bilim va tajribaga ega bo'lishi uchun nima qilishi, bilishi va tushunishi kerakligini ta'riflaydi
- **Standartlar** – chunki ular samarali ishlash to'g'risidagi ish beruvchilar va boshqa asosiy manfaatdor taraflar tomonidan kelishilgan hamda Milliy malakaviy o'quv dasturlari qo'mitasi tomonidan tasdiqlangan bayonotlardir.

Milliy kasbiy malakalar tizimini tashkil qilish mas'uliyati Ugandadagi Milliy kasbiy va texnik tayyorgarlik organi zimmasidadir. Kasbiy malakalar tizimini ishlab chiqish hamda bilim va tajribaga asoslangan o'qitish va baholash, bular Ugandadagi yangi tashabbuslar bo'lib, bu sohadagi siyosat va tizimlar rivojlanib bormoqda. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'zgarishlar haqida xabardor bo'lib turishlari, zarur bo'lganda o'z yondashuvlarini moslashtirishlari hamda olib borilayotgan siyosat va ma'muriy o'zgarishlarning ta'siri va natijalarini o'rganib chiqishlari va tarmoq ichida ma'lum qilishlari shartdir.

## Milliy kasbiy malakalarni ishlab chiqish



<b>Malakalar</b>	<b>Baholash</b>	<b>O'quv dasturi</b>	<b>O'qitish va o'quv materiallari</b>
<p><b>Aniqlanadi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensiya standartlari</li> <li>• Tarkib</li> <li>• Daraja</li> <li>• Kredit</li> <li>• Natija bo'yicha talablar</li> <li>• Yo'llar va ekvivalentliklar</li> </ul>	<p><b>Aniqlanadi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reja va talablar</li> <li>• Vazifani tasdiqlash</li> <li>• Dalillar bo'yicha qo'llanma</li> <li>• Baholashdan keyingi yo'naltirish</li> </ul>	<p><b>Aniqlanadi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modullar</li> <li>• O'quv birliklari va unsurlari</li> <li>• Amalga oshirish ketma-ketligi</li> <li>• Vaqt bo'yicha yo'riqnomalar</li> <li>• O'quv sharoiti va uskunalari</li> </ul>	<p><b>Ishlab chiqiladi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O'O'M to'plami</li> <li>• Andazalar</li> <li>• Sinov namunalari</li> </ul>

Kasbiy malakani ishlab chiqish to'liq to'plamni tayyorlashni taqozo qiladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha talabning tahlili yuqorida ta'riflangan mehnat bozori tahlili bo'yicha ishning mahsuli bo'ladi. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'zining Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha harakat rejasida belgilangan malakalarni ishlab chiqish, o'rgatish va tadbiiq etishni qo'llab-quvvatlashga intilishi kerak.

Kasbiy malakalarni ishlab chiqish maxsus ishchi jamoalar/guruhlar tomonidan eng yaxshi tarzda amalga oshiriladi, muayyan masalalar bo'yicha ishlash uchun talab etilganda kichik guruhlar tashkil etiladi.

### Tarmoq yechimlari

Milliy malakalarni ishlab chiqishga qo'shimcha ravishda o'qitish va kasbiy malakalar bo'yicha ish beruvchilar va ishchilar talab qiladigan boshqa masalalar ham mavjud.

Masalan:

- Mijozlar haqida qayg'urish va mijozlarga g'amxo'rlik qilish ko'pgina tarmoqlardagi korxonalarining ish unumdorligiga ta'sir ko'rsatadi. Xizmat ko'rsatishning ushbu jihati turli xil rasmiy malakaviy talablarda aks ettirilgan bo'lishi mumkin, lekin bu alohida maxsus o'qitish dasturlari orqali yoritilishiga va kuchaytirilishiga loyiq mavzudir. Xuddi shunday, mavzular tayanch kompyuter, aloqa va til ko'nikmalarini, boshqaruv ko'nikmalarini va fanlarni (masalan, kadrlarni boshqarish) o'z ichiga olishi mumkin. Muayyan kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishga qaratilgan qisqa muddatli o'qitish dasturlariga nisbatan talab doimo bo'ladi, va Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari tarmoqning ehtiyojlari haqida doimo xabardor bo'lishlari va tegishli xizmatlarni ishlab chiqishlari kerak bo'ladi;
- Alohida moslashtirilgan o'qitish: muayyan jarayonlar, yangi maxsulotlarni va uskunalarni kiritish, korxonaning o'sishi va qo'shimcha ishchilarni yollash ish beruvchilardan o'qitish dasturlarini joriy etishni talab qilishi mumkin. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlarida ish beruvchilarni o'qitish dasturlarini ishlab chiqish bo'yicha qo'llab-quvvatlash imkoniyatlari mavjud, bunda ularga dasturlarni rejalashtirishda ko'maklashadilar, o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar bilan vositachi sifatida harakat qiladilar yoki o'zlari o'qitish tadbirlarini amalga oshiradilar;
- Shogirdliklar: bugungi kunda mavjud shogirdlik dasturlari ular bo'lishi mumkin bo'lgan darajada samarali emasdir va ular juda kamdir. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari ushbu o'qitishdan foydalanish uchun ish beruvchilarga va yoshlarga yordam berish maqsadida bir qator xizmatlarni rivojlantirishi mumkin. Bunday xizmatlar – shogirdlik dasturlarini taqdim qilish uchun kichik va o'rta hajmdagi shakllarni birlashtirish uchun jamoaviy o'qitish dasturlarini; imkoniyatlar haqida ommani xabardor qilish va yoshlarni ishga yollash uchun qo'llab-quvvatlash; shogirdlik shartnomalarini boshqarish va o'qitish yakunlanganidan so'ng ishga joylashish uchun ish topish xizmatlarini o'z ichiga oladi;
- Murabbiylarni o'qitish: mavjud murabbiylarning va ustozlarning kasbiy ko'nikmalarini yaxshilash, qo'shimcha murabbiylarni o'qitish va tahsil oluvchilarni nazorat qilish uchun kuzatuvchi rahbar va boshqaruvchilarning salohiyatini oshirish.

## Nashr etish va tarqatish

Har bir Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi tomonidan amalga oshirilgan tadqiqot va o'qitish tahlilining natijalari haqida tarmoq ichida, iqtisodiy rivojlanish masalalari bilan shug'ullanuvchi hukumat idoralari, masalan rejalashtirish komissiyasiga, va viloyat darajalaridagi tegishli soha vazirliklariga axborot berilishi kerak.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z ishini boshlaganda tayyorlaydigan, kasbiy ko'nikmalar bo'yicha mavjud va kelajakdagi ehtiyojlarning tahlili kiritilgan hisobotlar bo'ladi, masalan Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha harakat rejasi. Maxsus mavzular bo'yicha mavzuviy hisobotlar bo'ladi, masalan o'qitishga yoki subtarmoqdagi o'qitish tashabbuslariga sarf qilingan mablag'larning iqtisodiy foydalari va «harajatlarning o'zini qoplashi» bo'yicha tadqiqotlar olib borilishi mumkin.

Bundan tashqari, muntazam vaqt oraliqlarida, deylik, har ikki yilda, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi tarmoq bo'yicha ma'lumotnoma chiqarishi kerak bo'ladi. Bundan maqsad, tarmoq va uning istiqbollari haqida umumiy ma'lumot berish, ish beruvchilarga va ishchilarga ishonchli tahlilni taqdim qilish, shuningdek o'qitish rejalarini ishlab chiqish va kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalari to'g'risida bahs-munozaralarni rag'batlantirish uchun sharoit yaratib berishdir.

Bunday tarmoq bo'yicha ma'lumotnoma quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

<b>Iqtisodiy samaradorlik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarmoqda ishchilar soni va foizi yoki ishlaydigan aholi soni</li> <li>• Hajmi bo'yicha korxonalar soni</li> <li>• Korxonalarning samaradorligi va moyilliklari</li> <li>• Ish beruvchilarning o'sish bo'yicha taxminlari</li> <li>• Tarmoq uchun muhim bo'lgan muayyan hodisalar yoki masalalar (masalan, muhim investitsiyaviy rejalar, davlat siyosati yoki strategiyasi; tabiiy ofatlarning ta'siri; unumdorlikka tashqi ta'sirlar)</li> </ul>
<b>Ishchi kuchining xususiyatlari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raqamlar va o'sishdagi moyilliklar</li> <li>• Ishchi kuchining o'sishi/pasayishi to'g'risida ish beruvchilarning taxminlari</li> <li>• Jins va yosh bo'yicha tarkib</li> <li>• Ishchi kuchining ta'lim darajasi xususiyatlari</li> <li>• Daromadlar va moyilliklar</li> <li>• Unumdorlik</li> </ul>
<b>Ishga olish va olib qolish</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• To'ldirish qiyin bo'lgan bo'sh ish o'rinlari</li> <li>• Yangi ishga olinganlarning sifati</li> <li>• Kasbiy ko'nikmalarning yetishmasligi</li> <li>• Kadrlar almashinuvi darajasi</li> </ul>
<b>Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• To'ldirish qiyin bo'lgan bo'sh ish o'rinlari</li> <li>• Yangi ishga olinganlarning sifati</li> <li>• Kasbiy ko'nikmalarning yetishmasligi</li> <li>• Kadrlar almashinuvi darajasi</li> </ul>
<b>Kelajkdagi intilishlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O'sish uchun istiqbollarni baholash</li> <li>• Ish beruvchilar tomonidan aniqlangan, mavjud bo'lmasligi o'sishga to'sqinlik qiladigan kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlar</li> </ul>
<b>Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashning baholashi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O'sish va bandlik istiqbollari to'g'risida taxminlar</li> <li>• Talab etiladigan ustuvor kasbiy ko'nikmalar</li> <li>• Bular qanday tarzda bajarilishi bo'yicha rejalar</li> </ul>



## 6. FUNKSIYALARNING BAJARILISHINI TASHKIL QILISH

i

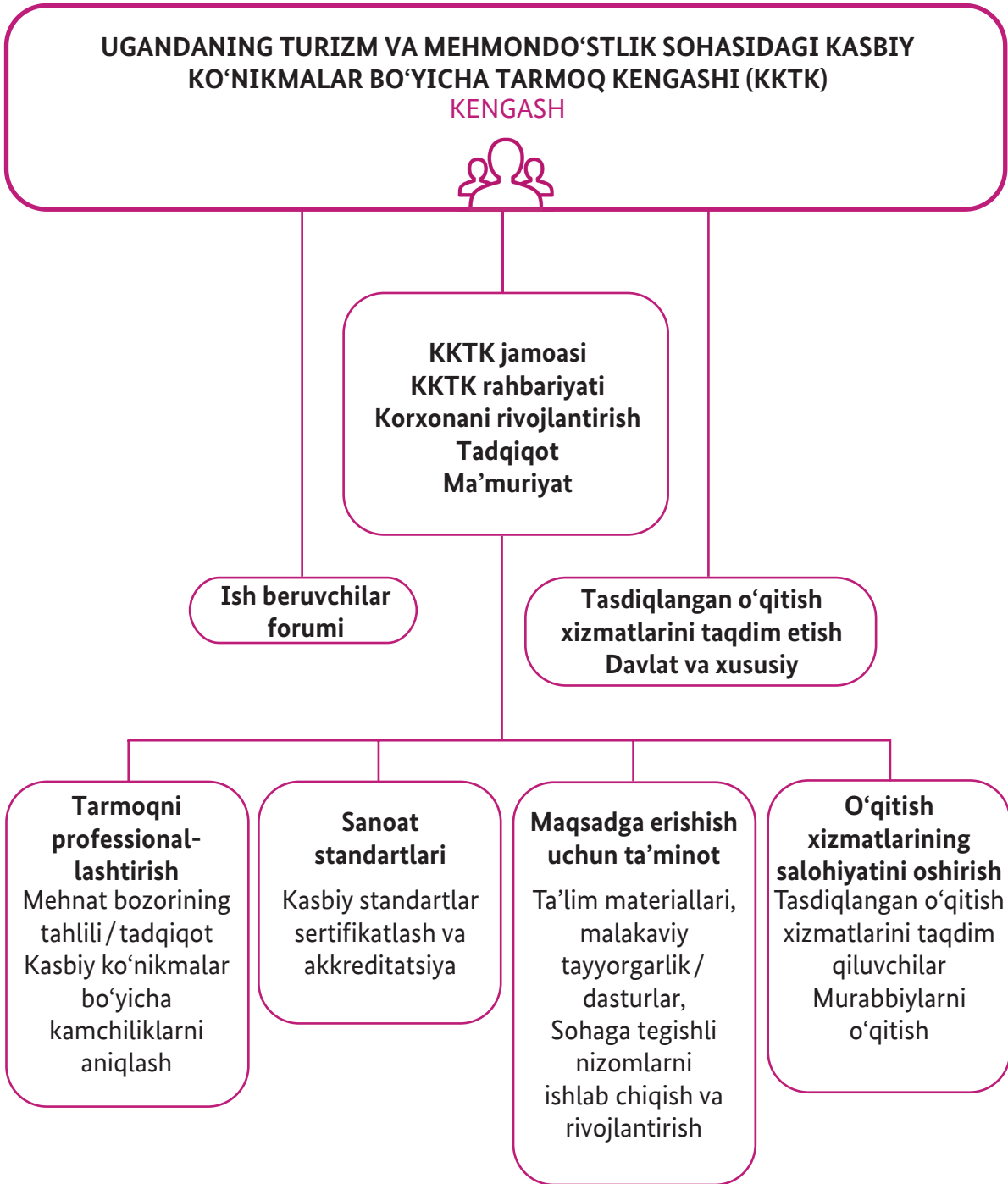
Ushbu bo'limda Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil qilish va uning tuzilishi masalalari ko'rib chiqiladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z vazifalarini bajarishga qodir bo'lishi uchun tegishli tuzilma va xodimlarga muhtojdir. Tashkilotning aniq shakli va undagi xodimlarning soni tarmoqning intilishlariga, o'sish sur'atiga va resurslarning mavjudligiga bog'liq bo'ladi. Shu bilan birga:

- Tuzilma Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining maqsadlariga mos bo'lishi, vazifalar bo'yicha javobgarlik va hisobdorlik aniq bayon etilgan bo'lishi kerak;
- Xodimlarning vazifalari va majburiyatlari lavozim yo'riqnomalarida belgilab berilishi kerak;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z ma'muriyatini boshqarish uchun tegishli siyosat va tartiblarga ega bo'lishi kerak;
- Korporativ boshqaruv mexanizmlari va rahbar xodimlarning vazifalari aniq bo'lishi kerak (7-bo'limga qarang).

### Tashkilotning tuzilishi

Ikkinchi rasmda (38-b.) Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy tuzilmasi keltirilgan. Unga ko'ra tashkilot uchun umumiy javobgarlik Kengash zimmasida bo'ladi. Uning vazifalari batafsil ravishda 7-bo'limda keltirilgan.



### Namunaviy tuzilma bo‘yicha izohlar

Bosh ijrochi direktor yoki bosh mutasaddi rahbar: Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashining kundalik faoliyati uchun javobgardir.

(1) Ma‘lumotlarni (elektron yoki boshqa axborot vositalari orqali) tarqatish tarmoqdagi xabardorlikni oshirish hamda ish beruvchilarning va manfaatdor taraflarning ishtirokini saqlab qolish va kengaytirish uchun o‘ta muhimdir;

(2) Mehnat bozorining tahlili hamda tarmoqdagi o‘zgarishlarni tushunish dalillarga asoslangan qarorlarni qabul qilishda muhim o‘rin tutadi;

(3) Bu tarmoqdagi mutaxassislarni jalb qilgan holda standartlarga asoslangan dasturlarning ishlab chiqilishini o'z ichiga oladi;

(4) Mazkur vazifa tarmoqdagi ehtiyojlarni o'rganib chiqishni hamda ularni qoniqtirish uchun yechimlarni ishlab chiqishni o'z ichiga oladi: bu korxonaning rivojlanishi haqidadir;

(5) Ichki vazifalar Kengash tomonidan ma'qullangan siyosat va tartiblarni talab qiladi.

## Xodimlarning vazifalari va lavozim yo'riqnomalari

Quyida asosiy vazifalar bo'yicha lavozim yo'riqnomalariga misollar keltirilgan:

- Bosh ijrochi direktor;
- Tadqiqot bo'limi boshlig'i;
- O'qitish bo'limi boshlig'i;
- Tarmoqni rivojlantirish bo'limi boshlig'i;
- Boshqaruv va moliya bo'limi boshlig'i.

### **Bosh ijrochi direktor**



#### **Lavozim yo'riqnomasi**

#### **Lavozimning nomlanishi**

Bosh ijrochi direktor/Bosh mutasaddi rahbar/Ijrochi direktor Kengashga hisobot beradi

#### **Asosiy vazifalar**

- Kengashni qo'llab-quvvatlash hamda asosiy ish beruvchilar va manfaatdor tomonlar bilan hamkorlikda ishlash
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining strategik yo'nalishi va rivojlanishiga hissa qo'shish
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tarmoq ichida, hukumatning, o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilarning, ommaviy axborot vositalarining va hokazolarning oldida targ'ib qilish
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ishining sifatini ta'minlash
- O'z xodimlarini yollash va boshqarish
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining moliyaviy barqarorligini ta'minlash
- Resurslardan samarali foydalanish

### ***Bosh ijrochi direktor***



#### **Lavozim yo'riqnomasi**

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy yo'nalishlari bo'yicha qo'shadigan muayyan hissalar

#### **Strategiya**

- Besh yillik rejani tayyorlashga ko'maklashish
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha harakat rejasini tayyorlash ustidan nazorat qilish
- H.k.

#### **O'qitish**

- Kompetensiyaga asoslangan dasturlarni qayta ko'rib chiqish va ishlab chiqish jarayonini kuzatish
- Kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish amaliyotini kengaytirish va sifatni oshirish maqsadida ish beruvchilar, o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar, oliy ta'lim muassasalari bilan aloqalarni rivojlantirish
- Tarmoqdagi yechimlarni ishlab chiqishga hissa qo'shish
- H.k.

#### **Moliya**

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining moliyaviy barqarorligini ta'minlash uchun rejalarni ishlab chiqish
- Doimiy ravishda daromadlar va sarf-harajatlarni o'rganib chiqish
- Hukumat va xalqaro homiylar bilan aloqalarni rivojlantirish orqali moliyalashtirish uchun mablag'larni izlash
- H.k.

### ***Tadqiqot bo'limi boshlig'i***



#### **Lavozim yo'riqnomasi**

#### **Lavozimning nomlanishi**

Tadqiqot va mehnat bozorining tahlili bo'limi boshlig'i  
Bosh ijrochi direktorga hisobot beradi



### ***Tadqiqot bo'limi boshlig'i***



#### **Lavozim yo'riqnomasi**

##### **Asosiy vazifalar**

- Tadqiqot faoliyati va tegishli har qanday xodimlarni boshqarish uchun mas'uldir, xususan:
  - Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha harakat rejasini tayyorlash
  - Tarmoqning kasbiy ko'nikmalar bo'yicha profili
- Kengashning buyurtmasiga ko'ra boshqa mavzuviy hisobotlarni tayyorlash
- Tadqiqot olib boruvchi pudratchilar bilan o'zaro aloqalar
- Tadqiqot hisobotlarning va izlanishlarning sifatini ta'minlash
- Ilmiy-tadqiqot institutlari, oliy ta'lim muassasalari va boshqa tegishli tashkilotlar bilan aloqalarni rivojlantirish

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy yo'nalishlari bo'yicha qo'shadigan muayyan hissalar

##### **Strategiya**

- Besh yillik rejani tayyorlashga ko'maklashish
- Ustuvor kasbiy ko'nikmalarni aniqlash uchun rejalar tuzishga yo'nalish berish
- H.k.

### ***O'qitish bo'limi boshlig'i***



#### **Lavozim yo'riqnomasi**

##### **Lavozimning nomlanishi**

O'qitish bo'limi boshlig'i  
Bosh ijrochi direktorga hisobot beradi

##### **Asosiy vazifalar**

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha harakat rejasini tayyorlashni qo'llab-quvvatlash
- Mavjud malakalar va ular bilan aloqador o'qitish dasturlariga kiritilgan tuzatishlarni nazorat qilish

## ***O'qitish bo'limi boshlig'i***



### **Lavozim yo'riqnomasi**

#### **Asosiy vazifalar**

- Yangi malakalarni, dasturlarni, baholash mexanizmlarini ishlab chiqish hamda o'quv va uslubiy materiallarini ishlab chiqishni boshqarish
- Kasbiy ko'nikmalarni ishlab chiqishga ko'maklashish uchun tarmoqdagi yechimlarni ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlash
- Shogirdlik dasturlarining targ'ibotini qo'llab quvvatlash.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy yo'nalishlari bo'yicha qo'shadigan muayyan hissalar

#### **Strategiya**

- Besh yillik rejani tayyorlashga ko'maklashish
- Ustuvor kasbiy ko'nikmalarni aniqlash uchun rejalar tuzishga yo'nalish berish
- H.k.

## ***Tarmoqni rivojlantirish bo'limi boshlig'i***



### **Lavozim yo'riqnomasi**

#### **Lavozimning nomlanishi**

Tarmoqni rivojlantirish bo'limi boshlig'i  
Bosh ijrochi direktorga hisobot beradi

#### **Asosiy vazifalar**

- O'qitish bo'yicha tarmoq uchun xos ehtiyojlarni aniqlash va yechimlarni ishlab chiqish
- Tarmoq yechimlarini amalga oshirish va targ'ib qilish
- Shogirdlikni qo'llab-quvvatlash xizmatini targ'ib qilish va boshqaruv

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy yo'nalishlari bo'yicha qo'shadigan muayyan hissalar

## **Tarmoqni rivojlantirish bo'limi boshlig'i**



### **Lavozim yo'riqnomasi**

#### **Strategiya**

- Besh yillik rejani tayyorlashga ko'maklashish
- Ustuvor kasbiy ko'nikmalarni aniqlash uchun rejalar tuzishga yo'nalish berish
- H.k.

#### **Moliya**

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining moliyaviy barqarorligini ta'minlash uchun daromad keltiruvchi xizmatlarni ishlab chiqish va amalga oshirish

## **Boshqaruv va moliya bo'limi boshlig'i**



### **Lavozim yo'riqnomasi**

#### **Lavozimning nomlanishi**

Boshqaruv va moliya bo'limi boshlig'i  
Bosh ijrochi direktorga hisobot beradi

#### **Asosiy vazifalar**

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining faoliyatini ta'minlash maqsadida kadrlarni boshqarish, moliyaviy va xaridlar bo'yicha hamda boshqa protsessual siyosat va amaliyotlarni ishlab chiqish va amalga oshirish
- Kadrlarni boshqarish va nazorat qilish, moliyaviy va ichki boshqaruv (xavfsizlik, xo'jalik ishlari, mol-mulk, h.k.)
- Yillik byudjetlarni tayyorlash
- Yillik hisob-kitoblarni tayyorlash ustidan nazorat
- Ta'minotchilar va xizmat ko'rsatuvchi pudratchilar bilan o'zaro aloqalar
- Auditorlar bilan o'zaro aloqalar

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining asosiy yo'nalishlari bo'yicha qo'shadigan muayyan hissalar

#### **Moliya**

- Mablag'larni samarali boshqarish

Har bir lavozim uchun nomzodga qo'yiladigan talablar ishlab chiqilishi lozim bo'ladi:

- **Malakalar:** Vazifani bajarish uchun kerak bo'lgan talab etiladigan malakalar ro'yxati;
- **Bilim va tushunish:** Vazifani bilish va tushunish ehtiyojini ta'riflovchi bayonotlar (masalar, PTKO' sohasidagi yutuqlarni bilish, shu jumladan bilim va tajribaga asoslangan o'qitish va baholash);
- **Tajriba va kasbiy ko'nikmalar:** Tayinlangan shaxs kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoqda ishonch bilan, dadil ishlay olishi uchun kasbiy ko'nikmalar va tajribani belgilash.

## Ichki siyosat va tartiblar

Quyidagi nazorat ro'yxatlari ichki siyosat va tartiblarni tayyorlashga yordam berish uchun mo'ljallangan.

### Boshqaruv tizimlari va amaliyot

Biznes reja mavjudmi?	U barcha xodimlar e'tiboriga taqdim qilinganmi?
Barcha tizimlar hujjatlashtirilganmi?	Ularni ko'rib chiqish va yangilash uchun mexanizmlar mavjudmi?
Samaradorlikni kuzatish va baholash uchun mexanizmlar mavjudmi?	Biznes reja maqsadlariga tegishli bo'lgan axborotni boshqarish tizimi mavjudmi? Agar yo'q bo'lsa, samaradorlik qanday baholanadi?
Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi doirasidagi faoliyat qanday muvofiqlashtiriladi?	Ichki muvofiqlashtirish va axborot almashish qanday tarzda amalga oshiriladi?
Hisobot satrlarini aniq ko'rsatadigan organogramma bormi?	
Kengash qanday tarzda natijalarni kuzatadi?	Samardorlikning o'lchovlari va ularga tegishli muntazam hisobotlar mavjudmi?

### Kadrlarni boshqarish

Xodimlarning barchasi uchun lavozim yo'riqnomalari mavjudmi?

Har bir xodim bo'yicha hujjatlar yuritiladimi?

## Kadrlarni boshqarish

Xodimlarni baholash tizimi mavjudmi?	Bu alohida xodimlarning o'qish bo'yicha ehtiyojlarini aniqlaydimi?
Ishga olish siyosati mavjudmi?	Bu ochiq raqobat asosidami? Ish stajining turli darajalarida ish taklif qilish uchun kim mas'ul ekanligi aniqmi?
Kutilayotgan xulq-atvor qoidalari aniqmi?	Xodimlar uchun qo'llanma yoki ish bilan tanishtirish dasturi mavjudmi?
Ish haqini aniqlash tartiblari aniqmi?	Kengash o'zining to'lov qaydnomasi bo'yicha ishlaydimi?
Ta'til, o'qish, sayohat, nafaqa, moslashuvchan ish soatlari, bola parvarishi kabi moliyaviy bo'lmagan mukofatlar bilan shug'ullanish uchun siyosat va tartiblar mavjudmi?	

## Moliya

Daromad va xarajatlarning asosiy manbalarini aniqlash uchun byudjet tizimi mavjudmi?	Bu hujjatlashtiriladimi, unga amal qilinadimi?
Xarajatlarni tasdiqlash mas'uliyati kimning zimmasida?	Barcha xodimlar buni biladimi?
Xarajatlarni kuzatish tizimi mavjudmi?	Buning uchun kim mas'ul va ortiqcha / yetarlicha bo'lmagan harajatlar to'g'risida Kengashga qanday hisobot beriladi?
Naqd pulni boshqarish tizimi mavjudmi?	
Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashida bank hisob raqami mavjudmi?	
Xarid qilish tizimi mavjudmi?	Tizimga rioya etilishini kim kuzatib boradi?
Yillik daromad va xarajatlar to'g'risida hisobotlar tayyorlanib, kelishish uchun Kengashga taqdim qilinadimi va chop etiladimi?	Hisob raqamlarining tekshirilishini qo'llab-quvvatlash uchun tashqi auditor mavjudmi?



## 7. BOSHQARUV VA HUQUQIY TUZILMA

i

Ushbu bo‘limda Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashi qanday boshqarilishi kerakligi ko‘rib chiqiladi.

Aniqlanishi lozim bo‘lgan birinchi masala – bu Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashining huquqiy tuzilishidir. Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashi maslahat beruvchi organdan kattaroq tashkilot bo‘ladi: uning vazifalari bo‘ladi, resurslarni nazorat qiladi hamda mustaqil va avtonom bo‘lishi kerak.

Ko‘pgina mamlakatlarda Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashlari hukumatlar tomonidan tashkil etilgandir – yoki qonunchilik yordamida (Janubiy Afrikadagi kabi), yoki litsenziyalash mexanizmlari orqali (Misr va Birlashgan Qirollik ushbu yo‘ldan ketganlar). Hukumatlar to‘g‘ridan-to‘g‘ri ishtirok etgan holatlarda moliyaviy grantlar va boshqa yordam turlari Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashini tashkil qilish uchun taqdim etilgan, hech bo‘lmaganda dastlabki davrda.

Federal hukumat yoki viloyat hukumatlari Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashlarini tashkil qilish uchun qonunchilik hujjatini qabul qilishlari mumkin.

Shu bilan birga, boshqa variantlar ham mavjuddir. Ish beruvchilar Birlashgan Qirollik misolida kabi 42-bo‘limda ko‘rsatilgan kompaniya shaklida (“Kompaniyalar to‘g‘risidagi qonun”, 1982 yil) Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashini tashkil qilishni kelishib olishlari mumkin.

Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashining yaratilishi hukumat bilan birga qo‘shma tashabbus bo‘lishi, yoki ish beruvchilar yetakchilikni amalga oshirishi mumkin.

Ikkinchi usul tanlangan va Kasbiy ko‘nikmalar bo‘yicha tarmoq kengashi ish beruvchilar tomonidan tashkil etilgan taqdirda, uning kasbiy ko‘nikmalarni rivojlantirish masalalari bo‘yicha tarmoq uchun “ovoz” sifatida e’tirof etilishi borasida hukumat bilan kelishuvga intilishi lozim. Bunga anglashuv memorandumini imzolash orqali erishish mumkin.

Xuddi shunday e'tirofni Milliy kasbiy malakalar tizimi uchun mas'ul bo'lgan organdan, PTKO'dan va xususiy o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilardan olish kerak bo'ladi. Bunday rasmiy kelishuvlarsiz Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashida tarmoq nomidan vakil bo'lish vakolati bo'lmaydi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashiga Direktorlar kengashi talab etiladi. Mazkur kengash tarmoqdagi ko'p yillik tajribaga ega ish beruvchilardan tarkib topgan bo'lishi, ular ko'pchilikni tashkil qilishi kerak. Kengashga a'zolik tadbirkorlik, operatsion, marketing, moliyaviy, huquqiy va kadrlarni boshqarish bo'yicha ko'nikmalarning muvozanatini ta'minlashga intilishi kerak.

Kengashning vazifalari quyidagilardan iborat bo'ladi:

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'zining qonunda belgilangan majburiyatlarini ("Kompaniyalar to'g'risidagi qonun" doirasida) va boshqa huquqiy majburiyatlarini bajarishini ta'minlash;
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining siyosati, strategiyasi va yo'nalishini belgilash;
- Ijrochi xodimlarni qo'llab-quvvatlash va ularga maslahat berish, shuningdek ularning ishini kuzatish;
- Bosh ijrochi direktorning va uning xodimlarining vakolat chegaralarini belgilash;
- Uning ishlash usullari bo'yicha qaror qabul qilish hamda subqo'mitalarga vakolatlarni topshirishni belgilash.

Kengash o'z ishiga ko'mak berishlari uchun ikki subqo'mitaning tashkil qilinishini ko'rib chiqishi mumkin:

- Moliyaviy va audit qo'mitasi: Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi iloji boricha tezroq moliyaviy jihatdan o'zini o'zi ta'minlaydigan darajaga chiqishi shart. Uning uchun daromad olishning turli usullari mavjud, ularni batafsil ko'rib chiqish kerak. Xususan, tashkil etilganining dastlabki kunlarida, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashiga ehtiyotkorona moliyaviy boshqaruv lozim bo'ladi – mablag'lardan samarali foydalanishni ta'minlash, faoliyatni saqlab turish hamda Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi yaxshi boshqarilayotganiga va "qiymat qo'shishiga" ish beruvchilarni va tarmoqdagi boshqa manfaatdor taraflarni ishontirish uchun;
- O'qitish qo'mitasi: Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ehtimol qanday tezlikda malakalarni ishlab chiqishi va kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarni qanoatlantirish uchun tarmoq yechimlarini tashkillashtirishi bo'yicha baholanadi. Kengashning o'zida o'quv dasturlarining va tashabbuslarning tafsilotlari bilan shug'ullanishga vaqti bo'lmasligi mumkin, subqo'mita esa ushbu faoliyat ustidan nazorat olib borish uchun yaxshiroqdir. U shuningdek PTKO' bo'yicha mutaxassislarni Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi bilan ishlashga jalb qilish imkoniyatini taqdim qiladi.

A'zolar Kengash a'zoligiga Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini targ'ib qilish uchun chaqirilgan Umumiy yig'ilishda tayinlanishi mumkin. 10-bo'limda taklif etilganidek kuzatuv kengashi Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining tashkil etilishini nazorat qilish uchun tayinlanishi mumkin va u Kengash a'zolarini tayinlash kabi masalalarni belgilab berishi kerak.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashining tarmoq ichida qo'llab-quvvatlanishini ta'minlash uchun Kengashdan tashqari ish beruvchilarni va manfaatdor tarablarni ham jalb qilishning boshqa mexanizmlari ko'rib chiqilishi kerak.

Bunday mexanizmlar quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- Ish beruvchilarning forumi: bu ish beruvchilar va tarmoq vakillari uchun ochiq bo'lgan, deylik, har chorakda bo'lib o'tadigan, umumiy yig'ilishni o'z ichiga oladi. Forumning maqsadi Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining ishi to'g'risida hisobot berish hamda Kengash o'z qarorida foydalanishi uchun kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha umumiy muhokamadan iborat bo'ladi.
- Tasdiqlangan o'qitish xizmatlarini ko'rsatuvchilarning forumi: har bir subtarmoqda vakillari mavjud bo'lgan rasmiy organ bo'lib, uning tarkibiga, jumladan, o'qitish xizmatini taqdim qiluvchilar va tahsil oluvchilar/tinglovchilar ham kiradi. U kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalarini muhokama qiladi, chunki ular tarmoqqa ta'sir ko'rsatadi va Kengash uchun maslahatni shakllantiradi.

Maqsad tarmoqdagi kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengashda javobgarlik tuyg'usini shakllantirish va jalb etilganlarni uning ishini targ'ib qilish uchun "elchilik" vazifasini bajarishga rag'batlantirish.

Boshqaruvning asosiy vazifasi tashkilot bajarishi kerak bo'lgan ishini bajarishini ta'minlashdan iborat. Kengash qanday qilib Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi o'z ishini yaxshi bajarayotganini baholashi kerak?

Quyidagi jadvalda samaradorlik va ta'sir to'g'risida xulosalarda foydalanish uchun beshta baholash vositasi taqdim etilgan.

Baholash yo'nalishi	Tekshiriladigan asosiy masalalar
<b>1. Ish beruvchining ishtiroki</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Strategik yo'nalish ish beruvchilarning keng doirasi tomonidan va vakillik kesimida ta'minlanadimi? Boshqa manfaatdor tarafklar faol ishtirok etadimi?</li><li>• Ish beruvchining boshqaruvda va boshqa tuzilmalarda ishtirok etishi orqali uning tarmoq oldidagi hisobdorligi ta'minlanadimi?</li><li>• Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining ishi tarmoqdagi ish beruvchilarning keng doirasi tomonidan va vakillik kesimida qo'llab-quvvatlanadimi?</li></ul>
<b>2. Ta'lim va kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlarni bilish</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining strategiyasida va biznes rejalarida tarmoqning kasbiy ko'nikmalar bo'yicha ehtiyojlari inobatga olinganmi?</li><li>• Tarmoq to'g'risidagi tegishli ma'lumotlar muntazam ravishda aniqlanib, yangilanib turiladimi?</li><li>• Tarmoqning va ishchi kuchining intilishlari aniqlanib, prognozlashtirilganmi?</li></ul>



## Baholash yoʻnalishi

## Tekshiriladigan asosiy masalalar

### 3. Vakillik va aloqa

- Kasbiy koʻnikmalar boʻyicha tarmoq kengashi kasbiy koʻnikmalarni rivojlantirish masalalari boʻyicha murojaat qilish uchun afzal tashkilotmi?
- Tegishli siyosat masalalari va ularning tarmoq raqobatbardoshligiga ehtimoliy taʼsiri baholanib, xabar beriladimi?
- Viloyat va milliy darajadagi hukumatlar, ularning idoralari va boshqa sheriklar orqali tarmoqning samarali ravishda taqdim etilishiga erishiladimi?
- Korxonaning ish unumdorligini yaxshilash uchun kasbiy koʻnikmalarni rivojlantirishga mablagʻlar ajratish muhimligi haqida ish beruvchining tushunishini yanada mustahkamlash uchun muloqot strategiyalari mavjudmi?

### 4. Taqdim etishning samaradorligini taʼminlash

- Milliy kasb standartlari ishlab chiqilganmi hamda malakaga asoslangan oʻquv dasturlari amalga oshiriladimi?
- Oʻqitish tizimi, shu jumladan trener va instruktorlarning malakalari tarmoq uchun ishlab chiqilganmi va qoʻllab-quvvatlanadimi?
- Innovatsiyalar, hamkorlik va qoʻshma oʻqitish tadbirlari ragʻbatlantiriladimi va qoʻllab-quvvatlanadimi?

### 5. Maqsadga muvofiqlik va salohiyat

- Barcha vazifalarni samarali ravishda bajarilishini taʼminlash uchun moliyaviy, kadrlar va boshqa resurslar yetarlimi?
- Moliyaviy va sifat nazoratini taʼminlash uchun samarali ichki boshqaruv tizimlari mavjudmi?
- Manfaatlar toʻqnashuvi ochiq va samarali ravishda hal etiladimi?
- Ish unumdorligi muntazam ravishda oʻlchanadimi va koʻrib chiqiladimi?
- Kasbiy koʻnikmalar boʻyicha tarmoq kengashining kasbiy koʻnikmalar va bilimlar bazasi korxonaga ehtiyojlariga mos ravishda ushlab turiladimi?



## 8. MOLIYALASHTIRISH VA BARQARORLIK MODELI

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari hukumatlar tomonidan tashkil etilgan va dastlabki moliyalashtirish ta'minlangan mamlakatlarda ham asosiy muammo kengashlarni moliyaviy jihatdan yashovchan va barqaror qilishdan iborat. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlariga subsidiyalar va grantlar berishni to'xtatishdan eng katta foyda, ular ish beruvchilar – va ishchilar – qo'llab-quvvatlashga tayyor bo'lgan xizmatlarni va faoliyat turlarini rivojlantirishga majbur bo'ldilar. Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari talabga yo'naltirilgan bo'lishlari kerak.

Davlat tomonidan yordam beriladigan Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini qo'llab-quvvatlash hamda unga bir qator xizmatlarni va pullik faoliyat turlarini rivojlantirish imkoniyatini berish maqsadida dastlabki moliyaviy ko'mak topilsa, maqsadga muvofiq bo'lar edi. Amalda, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining barqarorlikka erishishi uchun, ehtimol, ikki yildan uch yilgacha muddat talab etiladi.

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashlari bo'yicha jahon tajribasi barqaror namunaviy kengash uchta ustunga qurilishi mumkinligini ko'rsatadi:

### TADQIQOT VA TAHLIL

- Ma'lumotlarga asoslangan bahs-munozaralarni rag'batlantirish uchun
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha kengash va tarmoq o'rtasida aloqalarni barpo etish uchun

### BIZNES EHTIYOJLARIGA MOSLASHTIRIL- GAN SIYOSAT

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoqning "ovozi" sifatida rivojlanish uchun siyosat va hamkorlik ishlarini olib boradilar
- Ish beruvchilarni ish kuchini rivojlantirish masalalarida qo'llab-quvvatlash maqsadida soha bilan hamkorlikda ishlash



## AMALIY YECHIMLAR

- Malakani/sertifikatlashni taqdim qilish darajasini oshirish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish
- Mahsuldorliklarini va unumdorliklarini oshirish maqsadida ish beruvchilarni yuqori sifatli kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha dasturlar va mahsulotlarda qo'llab-quvvatlash
- A'zolik, sertifikatlash, akkreditatsiya va litsenziyalash
- Salohiyatni oshirish va trenerlar uchun maxsus o'qitish

Kasbiy ko'nikmalar masalalari bo'yicha tadqiqotlar va bahs-munozaralarni yuzaga keltirish Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining obro'sini oshirish va kasbiy ko'nikmalarga sarmoya kiritishning foydalari haqida jiddiyroq fikr yuritishni rag'batlantirish uchun poydevor yaratadi. Kasbiy ko'nikmalarga sarmoya kiritish mahsuldorlik, mijozlarni qanoatlantirish hamda mahsulotlar sifatini va xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash bo'yicha natijalar beradi degan dalilni ilgari surish kerak. Butun dunyo bo'ylab olib borilgan tadqiqotlar o'qitishga kiritilgan sarmoyalar natijada ham moliyaviy, ham nomoliyaviy foydalar keltirishini tobora ko'proq tasdiqlamoqda. Ish beruvchilarni kadrlarni tayyorlash masalalariga uzoqroq muddat nuqtai-nazaridan qarashga rag'batlantirish lozim bo'lishi mumkin, Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi tomonidan taqdim etiladigan tahlillar va ma'lumotlar esa bunday rag'batlantirishga yordam beradi.

Siyosatni muvofiqlashtirish kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq fikrini shakllantirish hamda tarmoq nuqtai-nazarini va qarashlarini hukumatga va PTKO'dagi manfaatdor taraflarga taqdim etishni o'z ichiga oladi. Shuningdek, bu Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi ish beruvchilarning qarashlari tarmoqning PTKO' dasturlarida aks ettirilishini ta'minlash ustida ishlashi kerak.

Amaliy yechimlarni ishlab chiqish ish beruvchilar, ishchilar, o'qitish xizmatlarini taqdim qiluvchilar va boshqa PTKO'ning manfaatdor taraflari juda yuqori darajada qadrlaydigan va shu sababli ular uchun to'lashga tayyor bo'lgan xizmatlarni ishlab chiqishni o'z ichiga oladi. Xizmatlarning turlari va ko'lami mijozlar nimani istashlariga hamda Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi qanday tarzda mahsulotlarni ishlab chiqishiga va bozordagi holatini o'rnatishiga bog'liqdir. Xizmatlar, misol uchun, quyidagilarni o'z ichiga olishi mumkin:

- Shogirdliklarni boshqarish va yangi shogirdlik dasturlarini yaratish;
- Ish joyidagi o'qitishni oshirish uchun trenerlarni va nazoratchilarni o'qitish;
- Ishga qabul qilish bo'yicha chora-tadbirlar;
- Mijozlarning ehtiyojlariga moslashtirilgan o'qitish xizmatlarini ishlab chiqish va taqdim qilish;
- Mijozlar bilan munosabatlar kabi muayyan maxsus kasbiy ko'nikmalarga emas, balki umumiy ko'nikmalarga tegishli o'qitish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish.

O'rganilishi lozim bo'lgan boshqa daromad keltiruvchi yondashuvlarga quyidagilar kiradi:

- Korxonalarga kadrlarni rivojlantirish masalalari bo'yicha maslahatlar berish;
- Tegishli kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish masalalari bo'yicha ilmiy loyihalar uchun shartnomalar tuzish;
- O'qitish xizmatlarini taqdim etuvchilar/ish beruvchilar bilan a'zolik tizimlarini ishlab chiqish, ularni faol qo'llab-quvvatlashni rag'batlantirish.

Ugandada quyidagi qo'shimcha moliyalashtirish oqimlari aniqlandi:

1. Dasturlarni sertifikatlash
2. A'zolik va akkreditatsiya
3. Standartlash va litsenziyalash
4. Murabbiylarni litsenziyalash
5. Turistik gidlarni sertifikatlash



## 9. AMALGA TADBIQ QILISH VA ISHNI BOSHLASH

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil qilish haqida umumiy tarzda kelishuvga erishilganidan so'ng Boshqaruv kengashi tashkil qilinishi kerak. Uning asosiy vazifasi Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini yaratish tartibi ustidan nazorat qilishdan iboratdir.

Boshqaruv kengashi tajribali yuqori lavozimdagi rahbarlardan tarkib topgan bo'lishi kerak: ideal holatda, tarmoq bo'yicha nufuzi baland bo'lganlar yetakchilik qila oladilar. Boshqaruv kengashi a'zolariga nomzodlar tarmoqning manfaatdor taraflari tomonidan, ehtimol dastlabki umumiy yig'ilishda yoki mavjud savdo va ish beruvchilarning tuzilmalari orqali taklif etiladi. Hukumat vakillari va uning PTKO' bilan shug'ullanuvchi tashkilotlari sheriklik munosabatlarini hosil qilish va ishining shaffof xususiyatini namoyish qilish uchun Boshqaruv kengashining a'zoligiga taklif qilinishi kerak.

### Boshqaruv kengashidagi a'zolik



Maqsad tarmoq va uning faoliyati doirasi nomidan vakil bo'luvchi hamda a'zolari tarmoq ichida hurmatga sazovor Boshqaruv kengashini tashkil etishdan iborat bo'lishi kerak. O'z tashkilotlarini boshqaruv kengashi tomonidan qabul qilingan qarorlarga buysundirish uchun yetarli darajada yuqori lavozimga ega bo'lishi kerak bo'lgan tarmoqdagi ish beruvchilar vakillarining ko'pchiligiga qo'shimcha ravishda manfaatdor taraflarning vakillari ham uning a'zolari bo'lishi kerak. Ular qatoriga tegishli savdo uyushmalari, savdo palatasi, biri davlat sektoridan va biri xususiy sektordan bo'lgan PTKO' va davlat PTKO' muassasalari kirishi kerak.

Boshqaruv kengashining majburiyatlari quyidagichadir:

- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashining qarashlari, qadriyatlari, maqsadlari va vazifalarini aniqlash
- Variantlarni ko'rib chiqish va korporativ boshqaruvning eng mos keluvchi mexanizmlari bo'yicha qaror qabul qilish
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi uchun strategiyani va biznes-rejani tayyorlash
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashini tashkil etish uchun taqdim qilinishi mumkin bo'lgan mablag'larni boshqarish va hisobga olish
- Xatarlarni boshqarish, nazorat qilish hamda audit va boshqaruv tizimlarining mavjudligini ta'minlash
- Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi uchun operatsion siyosatni ishlab chiqish (masalan, bandlik, kadrlarni rivojlantirish, moliyaviy va ma'muriy siyosat).

### **Ishni yuritish**

Boshqaruv kengashining o'z ishini yuritishi uslubi Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashiga taqdim qilinishi mumkin bo'lgan tarmoq yondashuvi va qo'llab-quvvatlashining qiymati haqidagi tarmoqdagi tushunchalarga ta'sir ko'rsatadi. Buning uchun quyidagilarni qamrab oluvchi ish yuritish qoidalari talab etiladi:

- Raisni va uning o'rinbosarini saylash;
- Kengashni tashkil qilish uchun qatnashchilarning eng kam soni;
- Qaror qabul qilish va ovoz berish huquqlari;
- Qarorlarni qayd qilish, bayonnomalarni yozish va boshqaruv kengashining ishi haqida ma'lumotni tarqatish;
- Yig'ilishlarning o'tkazilish darajasi (qanchalik tez-tez).

### **Maslahat**

Kasbiy ko'nikmalar bo'yicha tarmoq kengashi vakolatining asosiy xususiyati, u o'z tarmog'i nomidan vakil bo'lishi va uning manfaatlariga xizmat qilishidir. Boshqaruv kengashining ishi va qarorlari haqidagi axborot ish beruvchilarga va manfaatdor tarablarga taqdim etilishi kerak. Boshqaruv kengashi rasmiy maslahatlashuvlarni o'tkazish orqali ish beruvchilarning va manfaatdor tarablarning fikrini so'raydigan jiddiy masalalar paydo bo'lishi ehtimoli mavjud. Boshqaruv kengashi uning ishi to'g'risidagi axborot tarmoq ichida ma'lum bo'lishini ta'minlash uchun jamoatchilik bilan aloqa qilish rejasini ishlab chiqishi kerak. Jamoatchilik bilan aloqa qilish strategiyasining unsurlari quyidagilardan tarkib topgan bo'lishi mumkin:

- Veb-saytni yaratish va ijtimoiy axborot vositalaridan foydalanish;
- Muntazam nashrlar/axborotnomalar
- Fokus guruhlar;
- Maslahatlashuv varaqalari;
- Yillik hisobot va bu bilan bog'liq tarzda omma bilan uchrashuvlar.

## **Yordamchi xodimlar**

Boshqaruv kengashiga o'z vazifalarini bajarishga qodir bo'lishi uchun asosiy xodimlar jamoasi talab etiladi; mazkur shaxslarning ba'zilari boshqaruv kengashi a'zolari yoki asosiy manfaatdor taraflar tomonidan yuborilishi mumkin. Odatda talablar quyidagi bo'ladi:

- Ijrochi rahbar
- Tadqiqot
- Ma'muriy boshqaruv vazifasi
- Korxonani rivojlantirish
- Standartlar va malakalar



*Ushbu mavzu to'g'risida ko'proq bilishni istaysizmi?*

**Marhamat, biz bilan bog'laning!**

**“VET Toolbox”ni muvofiqlashtirish markazi**

“Enabel” – Belgiyaning rivojlanish masalalari bo'yicha agentligi, Ot ko'ch.,  
147 – 1000 Bryussel – Belgiya

T + 32 (0) 2 505 37 00 | [info@vettoolbox.eu](mailto:info@vettoolbox.eu) | [www.vettoolbox.eu](http://www.vettoolbox.eu)

VET Toolbox sherikchiligi Britaniya kengashi, “Enable” agentligi, Germaniya xalqaro hamkorlik jamiyati (GIZ), Taraqqiyot sohasidagi hamkorlik bo'yicha Lyuksemburg agentligi (LuxDev) va Fransiya taraqqiyot agentligi (AFD) hamkorligida tuzilgandir.

Yevropa Ittifoqi bilan va Germaniya hukumati tomonidan hamkorlikda moliyalashtirilgandir.



Ushbu qo'llanma Mehnat bozori tadqiqotlari instituti ilmiy kengashi va To'qimchilik, tikuvchilik va charm sanoatlari sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi tomonidan nashrga tavsiya etilgan.

GIZning "O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo'llab-quvvatlash-**TexVET**" loyihasi doirasida 2023-yilda tarjima qilingan va nashr etilgan.

Format: 70×50 1/8.

Tiraj: 500 nusxa.

"PRINTUZ" MChJ tomonidan chop etilgan.

Manzil: Toshkent sh., Mirobod tumani

Qushko'prik, ko'chasi 28/1.

