

MEHNAT BOZORIDA OLIY TA'LIM MUASSASALARI BITIRUVCHILARI RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH

Saloxitdinov Sherzod Farxodovich

*O'zbekiston Milliy universiteti Jizzax filiali "Iqtisodiyot va turizm" kafedrasida dotsent
v.v.b., (PhD)*

sherzod.saloxitdinov@mail.ru

Annotatsiya: Maqolada ta'lim tizimining mehnat bozorining ehtiyojlariga moslashuvi, oliy ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasida samarali hamkorlikning ahamiyati, shuningdek, innovatsion ta'lim metodlari va texnologiyalarining ta'lim jarayoniga ta'siri o'rganiladi. Xalqaro tajribalar asosida ta'lim tizimining mehnat bozoriga moslashuvchanligini oshirishning metodologik va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Maqolada taqdim etilgan tahlillar, iqtisodiyotning turli sohalarida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashni ta'minlash uchun ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasida samarali integratsiyani amalga oshirish yo'llari bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalarni ishlab chiqishga imkon yaratadi.

Kalit so'zlar: *Ta'lim tizimi, mehnat bozori, oliy ta'lim muassasalari, ish beruvchilar, innovatsion ta'lim metodlari, ta'lim texnologiyalari, xalqaro tajriba, moslashuvchanlik, metodologik tahlil, amaliy tahlil, integratsiya, raqobatbardosh kadrlar.*

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

Салохитдинов Шерзод Фарходович

*Доцент кафедры «Экономика и туризм» Джиззакского филиала Национального
университета Узбекистана, (PhD)*

sherzod.saloxitdinov@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются адаптация системы образования к потребностям рынка труда, значение эффективного сотрудничества между высшими учебными заведениями и работодателями, а также влияние инновационных методов и технологий обучения на образовательный процесс. На основе международного опыта анализируются методологические и практические аспекты повышения адаптивности системы образования к рынку труда. Представленный в статье анализ способствует разработке научно-

практических рекомендаций по обеспечению эффективной интеграции системы образования и рынка труда для подготовки конкурентоспособных кадров в различных секторах экономики.

Ключевые слова: *система образования, рынок труда, высшие учебные заведения, работодатели, инновационные методы обучения, образовательные технологии, международный опыт, адаптивность, методологический анализ, практический анализ, интеграция, конкурентоспособные кадры.*

ENHANCING THE COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION GRADUATES IN THE LABOR MARKET

Salohitdinov Sherzod Farxodovich

Associate Professor (PhD), Department of "Economics and Tourism", Jizzakh Branch
of the National University of Uzbekistan

sherzod.saloxitdinov@mail.ru

Abstract: The article explores the adaptation of the education system to the needs of the labor market, the importance of effective collaboration between higher education institutions and employers, as well as the impact of innovative teaching methods and technologies on the educational process. Based on international experiences, the methodological and practical aspects of enhancing the adaptability of the education system to the labor market are analyzed. The analyses presented in the article create the opportunity to develop scientific and practical recommendations for ensuring effective integration between the education system and the labor market to prepare competitive professionals in various sectors of the economy.

Keywords: *Education system, labor market, higher education institutions, employers, innovative teaching methods, educational technologies, international experience, adaptability, methodological analysis, practical analysis, integration, competitive professionals.*

KIRISH

Zamonaviy iqtisodiyotning rivojlanishi va barqarorligi mehnat bozorida yuqori malakali, innovatsion fikrlashga ega va global talablarni qondira oladigan mutaxassislarini tayyorlashni taqozo etmoqda. Shu nuqtai nazardan, ta'lim tizimi mehnat bozorining o'zgaruvchan ehtiyojlariga moslashgan holda ishlab chiqilgan ta'lim dasturlarini taklif etishi kerak. Ta'lim tizimi nafaqat ilmiy bilimlar, balki amaliy ko'nikmalarni ham oshirishga yo'naltirilgan bo'lishi zarur, chunki bu holat mutaxassislarining ish joylarida muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi uchun zarurdir.

Ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi samarali integratsiya iqtisodiyotning turli sohalarida raqobatbardosh kadrlar tayyorlashda katta rol o'ynaydi. Bu jarayonning samarali amalga oshirilishi uchun oliy ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasida doimiy muloqot va hamkorlik bo'lishi lozim. Ish beruvchilar ta'lim tizimiga o'z ehtiyojlarini bildirishi, kadrlar tayyorlash dasturlarini takomillashtirish uchun ta'lim muassasalariga o'zgarishlarni kiritishda yordam berishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Oliy Majlisga Murojaatnomasida "Ta'lim tizimi mehnat bozoriga moslashgan bo'lishi zarur. Faqat shu yo'l orqali raqobatbardosh kadrlarni tayyorlashni ta'minlashimiz mumkin" [1] ligini ta'kidlab o'tgan. Yuqorida qayd etilgan vazifalarni amalga oshirish uchun iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish bosqichida mehnat bozori va ta'lim xizmatlari o'rtasidagi munosabatlarni takomillashtirishni tadqiq etish dolzarb va ilmiy-amaliy ahamiyatga ega bo'lgan ilmiy muammo hisoblanadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Iqtisodchi olimlar tomonidan ta'lim tizimini rivojlanishi bo'yicha turli qarashlar mavjud. Jumladan, biri "ta'lim rivojlanish va hayot kechirishning asosiy ijtimoiy-genetik mexanizmiga aylanadi" deb hisoblasalar ikkinchisi "ta'limga bo'lgan bunday yondoshuvning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, ta'lim kasbiy faoliyat va hayot uchun tayyorlash institui sifati emas, balki hayotning o'zini tashkil etish instituti sifatida qarash kerak" [2] desa uchinchisi "mehnat bozorini segmentlash nazariyasiga muvofiq olib borish zarur" [3] deb hisoblaydilar.

Bir qator Rossiyalik iqtisodchi olimlar O.A. Podolskiy, V.A. Pogojina [4], E.Z. Zyer [5], I.Zimnyaya [6], I.V. Magera [7], A.I. Kovaleva[8], YE. Ya. Kuzmin [9] lar ish buruvchilar nazarida bitiruvchilarga qanday qobiliyatlar kerakligi va zarurli yuzasidan ilmiy izlanishlar olib borganlar.

XXI asrning ilk yillaridan boshlab, Jahon banki ekspertlari tomonidan "Jobs & Skills (Kasblar va Ko'nikmalar)" mavzusida global darajada tadqiqotlar muntazam amalga oshirilib kelinmoqda. Tadqiqotlar natijalariga ko'ra, XXI asrda mehnat bozorida ish beruvchi tomonidan ishchi kuchining kognitiv, ijtimoiy-xissiy, ilmiy-texnik va raqamli texnologiyalardan foydalanish bo'yicha ko'nikmalarga ega bo'lishi zarurligi isbotlangan. Jumladan, ishchi kuchining yuqorida keltirib o'tilgan sifat ko'rsatkichlarini rivojlantirish orqali mamlakatda samarali bandlikni ta'minlash, uning global raqobatbardoshligi ko'rsatkichini yaxshilash, barqaror iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlariga erishishi bilan birgalikda, mehnat bozorida ishchi kuchining tarkibiy jihatdan takomillashuvi ta'minlanadi [10].

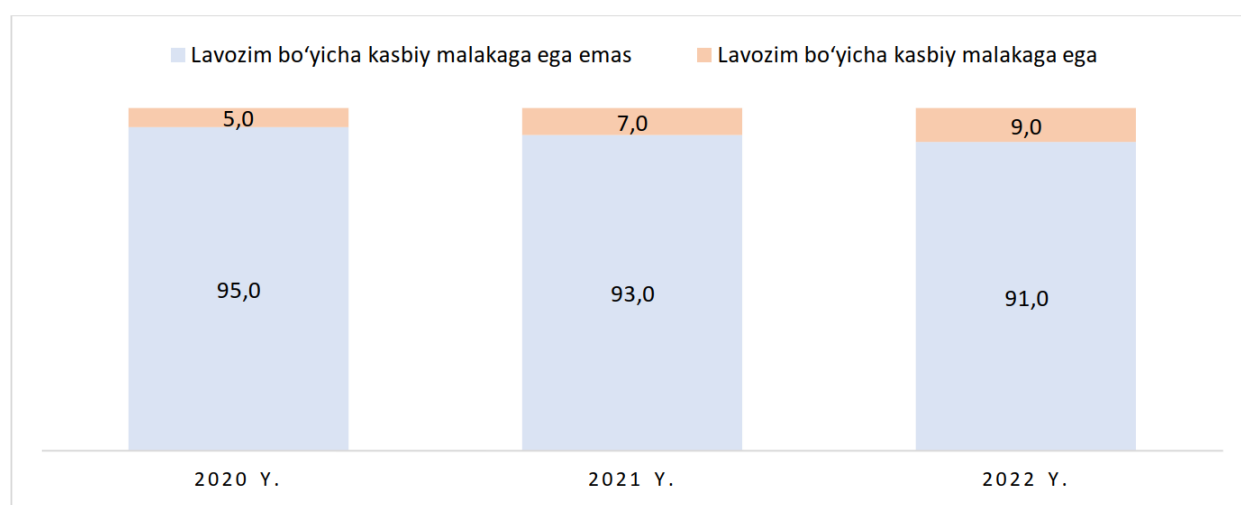
METODOLOGIYA

Tadqiqotda oliy ma'lumotli mutaxassislarga qo'yilayotgan malaka qobiliyatlari, kasbiy qobiliyatlari va ish beruvchilar tomonidan ularning qobiliyatlariga qo'yilayotgan talablarni takomillashtirish bo'yicha ilmiy taklif va amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Ushbu maqolaning nazariy va uslubiy asosi bo'lib, ilmiy maqolalari, xalqaro tashkilotlar hisobotlari, iqtisodchi olimlarning oliy ta'lim va mehnat bozori o'rtasida munosabatlarni o'rganish yuzasidan olib borgan izlanishlari, shuningdek olimlar va shu soha vakillarining fikr-mulohazalari hisoblanadi. statistik, empirik tahlil qilish asosida mavjud muammolar aniqlab olingan hamda oliy ta'lim va mehnat bozorini bog'liqligini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqilgan.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Tahlillarga ko'ra, ishchi kuchining kasbiy mahoratlarini oshirishda unga yetarli darajada kasbiy bilim berish lozim bo'ladi. Bilim bu turli manbalar orqali tegishli sohaga oid bo'lgan ma'lumotlarni o'zlashtirish hisobiga shakllangan axborot hisoblanib, oliy o'quv yurtlarida o'zlashtirilgan bilimlarni amaliyotda yuqori saviyada qo'llay olgan talabalarning ishchi kuchi sifati yuqori darajada baholanadi.

Xalqaro tashkilotlar ekspertlari tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, ish beruvchilar tomonidan tegishli lavozimlarga ishga joylashish uchun tanlovda ishtirok etayotgan nomzodlarning belgilangan lavozimlar bo'yicha kasbiy malakalari ortib bormoqda. Bunda oliy ta'lim xizmatlari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro hamkorlik aloqalarining samarali yo'lga qo'yilganligi ushbu ijobiy natijalarga erishishning muhim sharti sifatida baholanmoqda. Jumladan, 2020 yilda nozodlarning 95 foizi tegishli lavozim bo'yicha kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarga ega bo'lmagan bo'lsa, ushbu ko'rsatkich 2022 yilda 91 foizga teng bo'ldi (1-rasm).



1-rasm. Jahonda oliy ma'lumotli nomzodlarning tegishli lavozimlar bo'yicha ish beruvchilar talablariga mos kelmasligi holatlari [11], foizda

Jahonda yirik 3 000 ish beruvchi korxonalar o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma natijalariga ko'ra, tegishli lavozimlar bo'yicha e'lon qilingan tanlovlarda o'z nomzodlarini qo'ygan oliy ma'lumotli kadrlarning 27 foizi o'zi uchun g'amxo'rlik qiladigan mehnat sharoitini ta'minlanishini hohlaydi. Shu bilan birgalikda kasbiy malakasi talab darajasida bo'lishiga qaramay, nomzodlarning har beshtadan faqat bittasigina o'z kasbiy malakasini oshirish va uni rivojlantirishni istaydi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, ishga qabul qilingan nomzodlarning 29 foizi yetarli darajada kasbiy malakaga ega bo'lmay, ish beruvchilarning 70 foizi ularning kasbiy malakalarini oshirishga tayyor ekanligini bildirgan [11].

Jumladan, jahondagi yirik, nufuzli ish beruvchilar bugungi kunda yuqori yuqori malakali ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishda ularning o'zlari faol darajada oliy ma'lumotli kadrlarni izlay boshladilar. So'rovnoma natijalariga ko'ra, ish beruvchilar tomonidan quyidagi usullar yuqori malakali kadrlarni saralab olishning eng samarali usullari sifatida qayd etilgan:

- shaxsiy aloqaga kirishish (34 foiz);
- ommaviy axborot vositalari orqali e'lon berish (29 foiz);
- internet tarmog'i orqali nomzodlarning shaxsiy profillarini qiyosiy taqqoslash (28 foiz);
- internet tarmog'i, kompaniyaning web-sayti, jumladan, ijtimoiy tarmoqlar orqali e'lonlar berish (27 foiz);
- bandlikka ko'maklashish markazlarida ishsizlik yoki o'z band bo'la turib yangi ish qidirayotgan bo'yicha ro'yhatdan o'tgan mehnat resurslarining ma'lumotlarini qiyosiy taqqoslash (24 foiz).

Taniqli shaxs, amerikalik jamoat arbobi, "Microsoft" kompaniyasi asoschisi Bill Geytsning ta'lim sifati va uning mehnat bozori talablariga mosligini tadqiq etishga bag'ishlangan izlanishlarida quyidagilarga urg'u beriladi: bugungi axborot-kommunikatsiya texnologiyalari taraqqiy etayotgan jamiyat uchun masofaviy ta'lim – eng samarali ta'lim hisoblanib, bunda ayniqsa, chet tillarini internet orqali (o'quv videoyozuvlari, test savollari, sinxron avtotarjimonlar asosida) fanlarni masofadan o'rganish ham iqtisodiy, ham vaqt tejalishi jihatidan foydali ekanligini bayon etadi.

Bugungi kunda mamlakatimiz oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining kasbiy bilim va ko'nikmalarini shakllantirishda iqtisodiyotning har qanday sohasi uchun xos bo'lgan "bazaviy malakalar"ni shakllantirishga ustuvorlik qaratilmoqda (1-jadval). Mamlakatimizda aholiga ko'rsatilayotgan oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozori o'rtasidagi vertikal va gorizontal nomutanosibliklarning mavjudligiga qaramay, oliy ta'lim iste'molchilarga umr davomida yangi bilimlarni o'zlashtirish imkoniyatlarini kengaytirishga qaratilgan hisoblanadi. Bu esa bazaviy kasbiy malakaga ega bo'lgan bitiruvchilarning amaliyot jarayonlarida o'zlari uchun yangi bilimlarni qisqa muddatlarda o'zlashtirish imkoniyatlarini oshirish bilan birgalikda,

mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik ko'rsatkichlarini oshirish imkoniyatini beradi. Shuni ham ta'kidlash joizki, mamlakatimizda ish beruvchilar tomonidan oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga yollash jarayonida aynan ularning bazaviy malakalarini baholashga e'tibor qaratiladi.

1-jadval

O'zbekistonda oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining bazaviy kasbiy malakalari tarkibi va ularning tavsiflanishi

Kasbiy malaka	Kasbiy malakaning ahamiyati
Diqqat-e'tiborni boshqarish va konsentratsiya	Murakkab texnika va texnologiyalarni boshqarish bilan birgalikda yangi axborotlarni o'zlashtirish, ularni uzatishda yordam beradi
O'zini tuta bilish (hissiyotni boshqarish)	Turli holatlarda o'zini to'g'ri tuta bilish, o'z hissiyatini boshqarish, jahlga berilmaslik, og'ir-vazminlik bilan vaziyatni hal etish, muloqotga kirishish samaradorligini oshirishda yordam beradi
Raqamli savodxonlik	Milliy iqtisodiyot tarmoqlarini raqamlashtirish sharoitida muhim ahamiyat kasb etib, bugungi kunda bu turdagi savodxonlik insondan yozish o'qishni bilish bo'yicha savodxonlik kabi talab etiladi. Chunki har qanday ishlab chiqarish jarayonlari bugungi kunda texnologik jihatdan raqamlashtirib borilmoqda.
Kreativtilik, ijodkorlik	Insonda noodativ fikrlar imkoniyatlarini kengaytirish, ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatizatsiyalash, jumladan, texnika va texnologiyalardan foydalanish bo'yicha yangi g'oyalarni ishlab chiqishda yordam beradi.
O'rganish qobiliyati (mustaqil o'rganish)	Insonning umri davomida yangi bilimlarni mustaqil ravishda o'zlashtirish imkoniyatlarini kengaytiradi. Bu esa yangi kasbiy bilimlarni o'zlashtirish bilan birgalikda, yangi ko'nikma va malakalarni shakllanishida muhim ahamiyat kasb etadi.

Manba: Muallif tomonidan tuzilgan

Olib borilgan tadqiqotlarga asoslanib, mamlakatimizda oliy ta'lim muassasalarini bitiruvchi bakalavrlarning raqobatbardoshligi viloyatlar bo'yicha keskin farq qilishini ko'rsatdi. 2023 yil ma'lumotlariga ko'ra, ushbu ko'rsatkich O'zbekiston bo'yicha 86,7%ni tashkil etgan holda, u Namanganda 92,2 %ni, Andijonda 91,4% ni tashkil qilgan. Ayni paytda ushbu ko'rsatkich Farg'onada atigi 63,2% ni tashkil qildi. Ushbu ko'rsatkich salmog'i ham viloyatlar o'rtasida ancha tafovutlar mavjud bo'lganligini, ular ko'payish tendensiyasiga ega ekanligini ko'rsatdi (3.2-jadval).

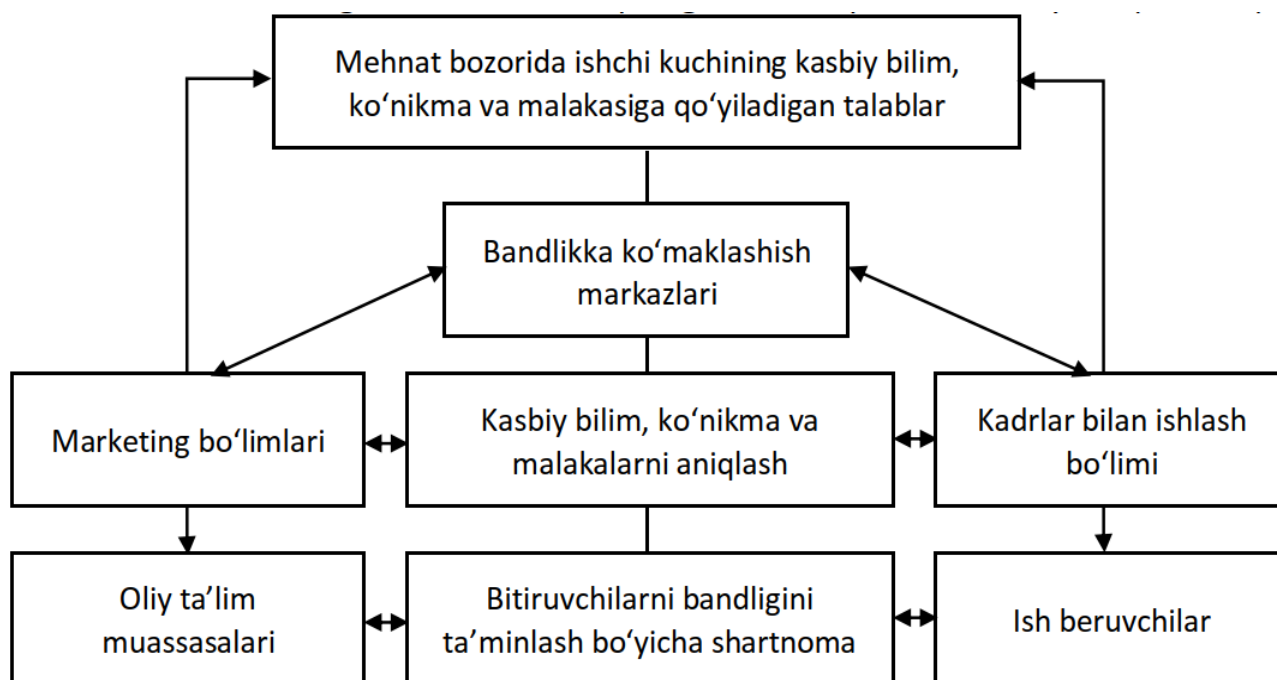
2-jadval

O‘zbekiston Respublikasida oliy ta’lim muassasalari bitiruvchi-bakalavrlarining raqobatbardoshligi darajasi¹ (%)

Hududlar (viloyatlar) nomi	Yillar					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	83,0	82,7	80,4	81,2	80,9	81,3
<i>viloyatlar:</i>						
Andijon	88,5	91,4	91,9	91,5	91,7	91,4
Buxoro	89,8	87,1	85,8	86,1	87,3	87,9
Jizzax	94,4	99,0	99,0	98,0	96,0	95,0
Qashqadaryo	85,2	85,7	85,9	85,4	86,2	85,7
Navoiy	74,3	75,8	76,8	77,2	77,1	78,4
Namangan	89,6	91,4	92,7	91,8	92,3	92,2
Samarqand	87,4	88,7	89,5	89,6	88,7	89,8
Surxondaryo	96,4	94,9	92,6	92,3	91,8	91,6
Sirdaryo	85,2	85,8	86,5	86,7	87,1	87
Toshkent	89,4	88,2	89,7	90,2	90,4	91,1
Farg‘ona	65,5	64,9	62,5	63,3	63,7	63,2
Xorazm	83,1	88,6	89,2	89,5	89,8	90,3
Toshkent sh.	84,8	87,4	87,9	87,6	88,2	88,7
Respublika bo‘yicha	86,6	86,5	86,4	80,6	86,5	86,7

Yuqoridagi holatlarni inobatga olgan holda keyingi yillarda mamlakatimizda oliy ta’lim xizmatlari bilan mehnat bozori o‘rtasidagi interatsiyalashuv jarayonlarini kuchaytirish orqali bitiruvchilarning kasbiy bilim, ko‘nikma va malakalarini rivojlantirish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Bunda oliy ta’lim muassasalarining mehnat bozoriga integratsiyalashuvini chuqurlashtirish mexanizmiga asoslanish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz (4-rasm).

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.



2-rasm. Oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozori integratsiyalashuvini chuqurlashtirish mexanizmi²

Taklif etilayotgan oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozori integratsiyalashuvini chuqurlashtirish mexanizmi oliy ta'lim muassasalarining marketing bo'limlari bilan ish beruvchi korxonalar va tashkilotlarning kadrlar bilan ishlash bo'limlarining funktsiya va vazifalarini bandlikka ko'maklashish markazlari orqali o'zaro muvofiqlashtirishga asoslanadi. Bunda korxonalar yoki tashkilotning kadrlar bilan ishlash bo'limi ish beruvchining faoliyati yo'nalishidan kelib chiqqan holda kadrlarning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalariga qo'yiladigan talablarni ishlab chiqishi va muntazam ravishda (masalan, har kvartal, har yarim yil yoki har yili) ularni takomillashtirib borishi lozim bo'ladi. Ishlab chiqilgan lavozim bo'yicha nomzadlardan talab etiladigan kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar ish beruvchining rasmiy web-sayti (agarda mavjud bo'lsa) va bandlikka ko'maklashish markazlariga taqdim etilishi lozim bo'ladi. Jumladan, ish beruvchining biron bir oliy ta'lim muassasasi bilan o'zaro hamkorlik aloqalari yo'lga qo'yilgan bo'lsa, shartnomada ko'rsatilgan bitiruvchilarni ishga qabul qilish punkti bo'yicha belgilangan vazifalarni amalga oshirilishini ta'minlash maqsadida ishlab chiqilgan kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarga qo'yiladigan talabnoma oliy ta'lim muassasasi rahbariyatiga taqdim etilishi zarur bo'ladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Oliy ta'lim muassasalarining marketing bo'limlari mehnat bozorida ish beruvchilarning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarga qo'yiladigan talabnomalarini

² Muallif tomonidan tuzilgan

muntazam ravishda tadqiq etib borishi lozim bo'ladi. Bunda ish beruvchilar tomonidan mehnat birjalariga taqdim etilgan turli lavozimlar kesimida kadrlarning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalari bo'yicha ishlab chiqilgan talabnomalardan foydalanish mehnat bozorida uzoq muddatli, ko'p xarajat talab qiluvchi marketing tadqiqotlarini o'tkazish zaruriyatini oldini olib, qisqa muddatlarda oliy ta'lim muassasalarida o'qitilayotgan kasb yo'nalishlari va mutaxassisliklari bo'yicha zaruriy bilim berish yo'nalishlarini aniqlashga erishiladi.

Fikrimizcha, keyingi yillarda mamlakatimtda taklif etilayotgan oliy ta'lim xizmatlari bilan mehnat bozori integratsiyalashuvini chuqurlashtirish mexanizmini amaliyotga joriy etilishi, mehnat bozorida yuqori malakali ishchi kuchiga bo'lgan talabni sifatli ishchi kuchi bilan ta'minlash imkonini beradi. Jumladan, respublika mehnat bozorida ishchi kuchi sifati, tegishli lavozimlar bo'yicha kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarni aniqlashga qaratilgan ko'p vaqt va xarajat talab qiluvchi tadqiqotlarni o'tkazish zaruriyatini kamaytirib, qisqa muddatli davrda mehnat bozorini yuqori malakali, sifatli ishchi kuchi bilan ta'minlash imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Prezident Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisiga yo'llagan Murojaatnomasi, 2023-yil 20-dekabr.

2. Гордийенко А.А. Социокультурные основания эволюции образования будущего // Современное образование: проблемы и перспективы. – 1995. – С. 5-19.

3. Doeringer P., Piore M., Internal Labour Markets and Manpower Analyses Lexington, Mass, 1971; Standing G. Unemployment and Labour Market Flexibility. ILO, - Geneva, 1986. – P. 19-20.

4. О. А. Подольский, В. А. Погожина. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу. “Научное обозрение: гуманитарные исследования” — 1/2016, 96-103 с

5. Зеер Э. З. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 39–45.

6. Зимняя И. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34–42.

7. Магера И. В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2012. – № 6. – С. 2–8.

8. Ковалева А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 1. – С. 298–299.

9. Кузьмин Е. Я. Рынок труда и профессий для молодых специалистов: проблемы и пути их решения // Высшее образование в России. – 2012. – № 12. – С. 138–141.

10. Skills Development. The World Bank.
<https://www.worldbank.org/en/topic/skillsdevelopment>

11. Future of Work 2022 global report. Monster. 2022. p. 46. <https://media.monster.com/marketing/2022/The-Future-of-Work-2022-Global-Report.pdf>