UO‘K: 331.56

MENTORLIK XIZMATLARINING YOSHLAR BANDLIGIGA TA’SIRI: TA’LIMDAN MEHNAT BOZORIGA O‘TISHNING IQTISODIY JIHATLARI

Rahimov Xasanboy Kamoliddin ugli
Andijon davlat pedagogika instituti
Ijtimoiy va amaliy fanlar fakulteti
O‘qituvchi.
E-mail: rahimovxasanboy25@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0000-2401-0332
https://doi.org/10.5281/zenodo.23244665

Annotatsiya

Ushbu maqolada yoshlarning ta’lim tizimidan mehnat bozoriga o‘tish jarayonida mentorlik xizmatlarining iqtisodiy ahamiyati tahlil qilinadi. Tadqiqotning asosiy g‘oyasi shundan iboratki, yoshlarning mehnat bozoriga muvaffaqiyatli kirib borishi faqat ta’lim darajasi yoki kasbiy bilimlarga emas, balki ularni amaliy faoliyatga yo‘naltira oladigan, mehnat bozori talablarini tushuntiradigan va individual rivojlanish yo‘lini belgilashga ko‘maklashadigan mentorlik tizimiga ham bog‘liq. Maqolada mentorlik yoshlar bandligini bevosita ta’minlovchi mexanizm emas, balki ta’lim va mehnat bozori o‘rtasidagi nomuvofiqlikni kamaytiruvchi, axborot asimmetriyasini qisqartiruvchi va yoshlarning kasbiy moslashuv xarajatlarini kamaytiruvchi xizmat sifatida talqin qilinadi. Xalqaro tadqiqotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, yoshlar orasidagi ishsizlik darajasi kattalarga nisbatan yuqoriligicha qolmoqda, 2023-yilda dunyo yoshlarining qariyb beshdan biri ta’lim, bandlik yoki kasbiy tayyorgarlikdan tashqarida bo‘lgan. Shu bilan birga, ta’lim darajasining oshishi har doim ham sifatli ish bilan ta’minlanishni kafolatlamaydi. ILO va World Bank tadqiqotlari yoshlar uchun ko‘nikmalarni rivojlantirish, tadbirkorlik, ish qidirishga ko‘maklashish va boshqa faol mehnat bozori dasturlarining ijobiy ta’sirini ko‘rsatadi. Mentorlikka oid meta-tahlillar esa mentorlikning kasbiy munosabatlar, motivatsiya, kompetensiyalar va martaba rivojiga ijobiy ta’sirini qayd etadi. Maqolada mentorning yoshga individual va fidokorona yondashuvi yoshlarning o‘z imkoniyatlarini anglash, kasbiy qarorlar qabul qilish, ish beruvchi talablariga moslashish va uzoq muddatli bandlik strategiyasini shakllantirishda muhim omil sifatida asoslanadi. Tadqiqot yakunida yoshlar bandligini oshirish uchun ta’lim muassasalari, ish beruvchilar va mentorlar hamkorligiga asoslangan integratsiyalashgan model taklif etiladi.

Kalit so‘zlar: mentorlik, yoshlar bandligi, mehnat bozori, ta’lim, kasbiy moslashuv, kasbiy yo‘naltirish, ish bilan ta’minlash, yoshlar ishsizligi, mehnat bozori nomuvofiqligi, iqtisodiy samaradorlik.

ВЛИЯНИЕ УСЛУГ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕРЕХОДА ОТ ОБРАЗОВАНИЯ К РЫНКУ ТРУДА

Рахимов Хасанбой Камолиддин угли

Андижанский государственный педагогический институт, факультет социальных и прикладных наук, преподаватель.

Аннотация

В настоящей статье анализируется экономическое значение услуг наставничества в процессе перехода молодежи из системы образования на рынок труда. Основная идея исследования заключается в том, что успешный выход молодежи на рынок труда зависит не только от уровня образования или профессиональных знаний, но и от системы наставничества, которая способна ориентировать молодого человека на практическую деятельность, разъяснять требования рынка труда и помогать в определении индивидуального пути развития. В статье наставничество трактуется не как механизм, непосредственно обеспечивающий занятость молодежи, а как услуга, которая уменьшает несоответствие между образованием и рынком труда, сокращает информационную асимметрию и снижает издержки профессиональной адаптации молодежи. Анализ международных исследований показывает, что уровень безработицы среди молодежи по-прежнему выше, чем среди взрослых, а в 2023 году почти каждый пятый молодой человек в мире находился вне системы образования, занятости и профессиональной подготовки. Вместе с тем рост уровня образования не всегда гарантирует получение качественной работы. Исследования МОТ и Всемирного банка свидетельствуют о положительном влиянии программ развития навыков, предпринимательства, содействия в поиске работы и других активных программ рынка труда для молодежи. Метаанализы, посвященные наставничеству, фиксируют его положительное влияние на профессиональные отношения, мотивацию, компетенции и карьерное развитие. В статье обосновывается, что индивидуальный и самоотверженный подход наставника к молодому человеку является важным фактором осознания молодежью собственных возможностей, принятия профессиональных решений, адаптации к требованиям работодателей и формирования долгосрочной стратегии занятости. По итогам исследования предлагается интегрированная модель повышения занятости молодежи, основанная на сотрудничестве образовательных учреждений, работодателей и наставников.

Ключевые слова: наставничество, занятость молодежи, рынок труда, образование, профессиональная адаптация, профессиональная ориентация, трудоустройство, безработица среди молодежи, несоответствие на рынке труда, экономическая эффективность.

THE IMPACT OF MENTORING SERVICES ON YOUTH EMPLOYMENT: ECONOMIC ASPECTS OF THE TRANSITION FROM EDUCATION TO THE LABOR MARKET

Rahimov Xasanboy Kamoliddin ugli

Andijan State Pedagogical Institute, Faculty of Social and Applied Sciences, Lecturer.

Abstract

This article analyzes the economic significance of mentoring services in young people’s transition from the education system to the labor market. The main idea of the study is that

young people's successful entry into the labor market depends not only on their level of education or professional knowledge, but also on a mentoring system that can steer them toward practical work, explain labor market requirements, and help them define an individual development path. The article interprets mentoring not as a mechanism that directly secures youth employment, but as a service that reduces the mismatch between education and the labor market, narrows information asymmetry, and lowers the costs of young people's occupational adjustment. An analysis of international studies shows that youth unemployment remains higher than adult unemployment, and in 2023 nearly one in five young people worldwide was not in education, employment, or training. At the same time, higher educational attainment does not always guarantee quality employment. Studies by the ILO and the World Bank show the positive effects of skills development, entrepreneurship, job-search assistance, and other active labor market programs for young people. Meta-analyses of mentoring, in turn, report its positive influence on professional relationships, motivation, competencies, and career development. The article argues that a mentor's individual and dedicated approach to a young person is an important factor in helping young people recognize their potential, make professional decisions, adapt to employers' requirements, and shape a long-term employment strategy. The study concludes by proposing an integrated model for increasing youth employment based on cooperation among educational institutions, employers, and mentors.

Keywords: mentoring, youth employment, labor market, education, occupational adjustment, career guidance, job placement, youth unemployment, labor market mismatch, economic efficiency.

KIRISH

Bugungi kunda yoshlarning ta'limdan mehnat bozoriga muvaffaqiyatli o'tishi ko'plab mamlakatlar uchun nafaqat ijtimoiy, balki muhim iqtisodiy masalaga aylanmoqda. Yosh avlodning ta'lim olishi, kasb egallashi va mehnat faoliyatiga kirib borishi mamlakatning kelajakdagi ishlab chiqarish salohiyati, tadbirkorlik faolligi va iqtisodiy o'sish imkoniyatlariga bevosita ta'sir qiladi.

Biroq yoshning diplom olishi uning avtomatik ravishda munosib ish topishini anglatmaydi. Ta'lim muassasasida shakllangan bilim bilan real mehnat bozori talablari o'rtasida tafovut bo'lishi mumkin. Yosh mutaxassis o'z kasbini bilishi mumkin, biroq ish qidirish strategiyasini, rezyume tuzishni, ish beruvchi bilan muloqot qilishni, o'z kompetensiyalarini namoyish etishni yoki dastlabki mehnat tajribasini qanday shakllantirishni bilmasligi mumkin.

Xalqaro mehnat bozori statistikasi ham ushbu muammoning dolzarbligini ko'rsatmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, 2023-yilda 15–24 yoshdagi yoshlarning global ishsizlik darajasi 13 foizni tashkil etgan va 64,9 million yosh ishsiz bo'lgan [1]. Shu bilan birga, yoshlarning 20 foizi NEET -ya'ni na ta'limda, na bandlikda, na kasbiy tayyorgarlikda bo'lgan guruhga kirgan [1]. Bu ko'rsatkichlar muammoning faqat ish o'rinlari soni bilan bog'liq emasligini ko'rsatadi. Yoshlarning mehnat bozoriga qanday kirib borishi, o'z imkoniyatlarini qanday namoyon qilishi va ish beruvchi talablariga qanchalik tez moslashishi ham muhimdir.

OECD tomonidan kasbiy rivojlanish masalasida ta’kidlanishicha, yoshlarning ta’limdan bandlikka silliq o‘tishi uchun ular o‘z qiziqishlari va imkoniyatlarini mehnat dunyosi bilan bog‘lay olishlari kerak. Biroq ko‘plab yoshlar kelajakdagi kasbiy rejalari borasida noaniqlikni boshdan kechiradi. Shu nuqtayi nazardan mentorlik yoshlar uchun oddiy maslahat berish faoliyatidan ko‘ra kengroq mazmunga ega. Haqiqiy mentor yoshga tayyor javob bermaydi; u yoshning o‘z imkoniyatlarini anglashiga, to‘g‘ri savollar berishiga, xatolardan saboq chiqarishiga va mustaqil qaror qabul qilishiga yordam beradi. Айниқса, ёшларга алоҳида эътибор, вақт ва фидокорлик билан ёндашадиган менторнинг таъсири муҳимдир. Чунки ёш инсоннинг касбий йўли кўп ҳолларда унинг қобилиятидан кўра, ушбу қобилиятни ўз вақтида англаб етиши ва тўғри йўналтира олишига боғлиқ бўлади.

Шунинг учун мазкур мақолада mentorlik хизмати “ёшга иш топиб бериш” воситаси сифатида эмас, балки ёшнинг меҳнат бозорига кириш қобилиятини шакллантирувчи иқтисодий механизм сифатида ўрганилади.

1. YOSHLAR BANDLIGI - ZAMONAVIY IQTISODIY MUAMMO SIFATIDA

Yoshlar mehnat bozorining eng faol, shu bilan birga eng zaif segmentlaridan biridir. Ular mehnat faoliyatini endigina boshlagani sababli ish tajribasi kam bo‘ladi. Ish beruvchilar esa ko‘pincha kasbiy bilim bilan bir qatorda tajriba, kommunikativ qobiliyat, mustaqil ishlash, muammolarni hal qilish va jamoada ishlash ko‘nikmalarini talab qiladi. Natijada yosh ish izlovchi bilan ish beruvchi o‘rtasida ma’lum bir nomuvofiqlik yuzaga keladi.

Ushbu nomuvofiqlikni quyidagi tarzda ifodalash mumkin:

Ta’limda beriladigan bilim - Ish beruvchi kutayotgan kompetensiya.

Bu tengsizlik yoshlarning ish topish jarayonini cho‘zishi mumkin.

ILO ma’lumotlariga ko‘ra, yoshlarning global mehnat bozori tiklanayotgan bo‘lsa-da, sifatli va barqaror ishga kirish imkoniyatlari bir xil emas. Ayniqsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda yoshlar norasmiy, vaqtinchalik yoki himoyasi past bo‘lgan ish shakllarida ishlash ehtimoli yuqoriroq.

Yana bir muhim muammo -ta’lim va ish o‘rtasidagi nomuvofiqlik. ILO 2024-yilgi hisobotida rivojlanayotgan iqtisodiyotlarda ko‘plab yoshlarning ta’lim darajasi egallayotgan lavozimlari talabidan yuqori yoki aksincha, ularning malakasi ish talablariga mos kelmasligi qayd etilgan.

Demak, yoshlar bandligi masalasini faqat “ko‘proq ish o‘rni yaratish” orqali hal qilish yetarli emas.

Yoshni mavjud ish o‘rniga moslashtirish ham zarur.

Bu esa mentorlik xizmatlarining iqtisodiy ahamiyatini oshiradi.

2. TA’LIMDAN MEHNAT BOZORIGA O‘TISHDA ASOSIY TO‘SIQLAR

Yoshlarning ta’limdan mehnat bozoriga o‘tish jarayonini shartli ravishda to‘rt bosqichga ajratish mumkin:

1-bosqich -kasbiy yo‘nalishni tanlash;

2-bosqich -zarur bilim va kompetensiyalarni shakllantirish;

3-bosqich -ish izlash va o‘zini mehnat bozorida namoyon qilish;

4-bosqich -ish joyiga moslashish va kasbiy rivojlanish.

Har bir bosqichda yosh muayyan qiyinchiliklarga duch kelishi mumkin.

Birinchi bosqichdagi noto‘g‘ri kasbiy tanlov keyinchalik ta’lim resurslarining samarasiz sarflanishiga olib keladi. **Ikkinchi** bosqichda nazariy bilim bilan amaliy ko‘nikma o‘rtasidagi tafovut paydo bo‘lishi mumkin. **Uchinchi** bosqichda yosh o‘z imkoniyatlarini ish beruvchiga to‘g‘ri ko‘rsata olmasligi mumkin. **To‘rtinchi** bosqichda esa ish joyidagi madaniyat, mehnat intizomi va kasbiy kommunikatsiyaga moslashish muammolari paydo bo‘ladi. Shu sababli mentorlik barcha to‘rt bosqichni bog‘lab turuvchi vosita sifatida namoyon bo‘lishi mumkin.

3. MENTORLIK XIZMATINING IQTISODIY MOHIYATI

Mentorlikni iqtisodiy jihatdan xizmat turi sifatida ko‘rish mumkin. Uning asosiy mahsuloti moddiy tovar emas, balki bilim, tajriba, yo‘nalish, maslahat, aloqa va qaror qabul qilish qobiliyatining rivojlanishidir.Mentorlik xizmatining iqtisodiy qiymati uchta asosiy natijada namoyon bo‘ladi:

Birinchidan, vaqt tejaladi. Yosh mustaqil ravishda yillar davomida izlab topishi mumkin bo‘lgan ma’lumotni tajribali mentor yordamida qisqa muddatda olishi mumkin.

Ikkinchidan, noto‘g‘ri qarorlar kamayadi. Kasb tanlash, ish joyini tanlash yoki tadbirkorlik faoliyatini boshlashdagi xatolar yosh uchun vaqt va moliyaviy yo‘qotishlarga olib kelishi mumkin.

Uchinchidan, imkoniyatlardan foydalanish qobiliyati oshadi. Mentor yoshga mavjud imkoniyatni ko‘rsatibgina qolmay, undan qanday foydalanishni ham tushuntiradi. Shu ma’noda mentorlikning iqtisodiy samaradorligini quyidagi formula bilan ifodalash mumkin: Mentorlik samarasi = vaqt tejalishi + xatolar kamayishi + ishga moslashuv tezlashishi + kasbiy imkoniyatlardan foydalanishning yaxshilanishi. Bu yerda mentorlikning eng muhim iqtisodiy mahsuloti -qaror qabul qilish sifatining oshishidir.

4. MENTORNING YOSHLAR HAYOTIDAGI ALOHIDA O‘RNI

Mentorlikning boshqa maslahat xizmatlaridan asosiy farqi - uning shaxslararo munosabatga asoslanishidir.

Maslahat beruvchi mutaxassis muammoni hal qilish bo‘yicha tavsiya berishi mumkin. Mentor esa yoshning rivojlanish jarayonini ma’lum vaqt davomida kuzatadi, uning kuchli va zaif tomonlarini bilib boradi va individual yondashuvni shakllantiradi.

Bu jihat ayniqsa yoshlar uchun muhim.

Chunki yoshlarning ehtiyojlari bir xil emas.

Bir yoshga kasbiy yo‘nalish kerak bo‘lishi mumkin.

Ikkinchisiga o‘ziga ishonchni shakllantirish zarur.

Uchinchisiga ish qidirish strategiyasi kerak.

To‘rtinchisi esa o‘zida mavjud qobiliyatni qanday kasbga aylantirishni bilmasligi mumkin. Shu sababli mentorlikning samarasi uning umumiy dasturida emas, shaxsga moslashtirilgan yondashuvida namoyon bo‘ladi. Raposa va hammualliflarning 70 ta tadqiqot va 25 286 nafar yoshni qamrab olgan meta-tahlili mentorlik dasturlari yoshlar natijalariga statistik jihatdan ijobiy ta’sir ko‘rsatishini aniqlagan [6]. Tadqiqotchilar shu bilan birga mentorlik ta’siri odatda o‘rtacha darajada ekanini va dastur sifati muhimligini ham ta’kidlaydi [6].

Bu juda muhim xulosaga olib keladi:

Har qanday mentorlik avtomatik ravishda natija bermaydi; natija mentorlik munosabatining sifati va davomiyligiga bog‘liq.

5. FIDOKORONA MENTORLIK VA YOSHLARNING KASBIY RIVOJLANISHI

Yoshlar bilan ishlashda mentorning professional bilimidan tashqari uning fidoyiligi, mas’uliyati va yoshga individual e’tibori ham katta ahamiyatga ega.

Fidokorona yondashuv deganda mentorning yosh bilan faqat belgilangan vaqt doirasida ishlashi emas, balki uning rivojlanishiga chinakam qiziqishi tushuniladi.

Bunday mentor:

1. yoshning maqsadini tinglaydi;
2. uning qobiliyatlarini aniqlashga yordam beradi;
3. kamchiliklarini ochiq ko‘rsatadi;
4. xatolarini tanqid qilish bilan cheklanmaydi;
5. xatodan chiqish yo‘lini ko‘rsatadi;
6. kasbiy imkoniyatlarni izlashga yordam beradi;
7. yoshning o‘ziga bo‘lgan ishonchini mustahkamlaydi;
8. **natijani kutmasdan, jarayonni kuzatib boradi.**

Bunday munosabatning iqtisodiy ahamiyati shundaki, yosh o‘z salohiyatini tezroq ishga sola boshlaydi.

Ya’ni: mentorning vaqt va tajribaga qo‘shgan hissasi → yoshning qaror qabul qilish sifatining oshishi → mehnat bozoriga moslashuvning tezlashishi.

Mentorlikning bunday shakli ayniqsa birinchi ishini qidirayotgan yoshlar uchun muhim.

6. MENTORLIK VA MEHNAT BOZORIDAGI AXBOROT ASIMMETRIYASI

Mehnat bozoridagi asosiy muammolardan biri -axborot asimmetriyasi.

Ish beruvchi nomzod haqida to‘liq ma’lumotga ega emas.

Nomzod esa ish beruvchining real talablarini to‘liq bilmasligi mumkin.

Masalan, yosh o‘z diplomini asosiy ustunlik deb hisoblaydi. Ish beruvchi esa amaliy tajriba, kommunikatsiya yoki muammolarni hal qilish qobiliyatiga ko‘proq e’tibor berishi mumkin. Natijada ikki tomon o‘rtasida moslashuv muammosi paydo bo‘ladi. Mentor ushbu axborot bo‘shlig‘ini qisqartirishi mumkin.

Mentor → yoshga mehnat bozori talablari haqida axborot beradi → yosh o‘zini shu talablarga moslashtiradi → ish beruvchi bilan moslashuv ehtimoli oshadi. Shunday qilib, mentorlik mehnat bozoridagi matching efficiency, ya’ni ishchi va ish o‘rnining moslashuv samaradorligini oshirishga xizmat qilishi mumkin. Bu mentorlikning iqtisodiy mazmunidagi eng muhim jihatlardan biridir.

7. MENTORLIK VA YOSHLARNING BANDLIK EHTIMOLI

Mentorlikni bevosita “ish bilan ta’minlash” mexanizmi sifatida talqin qilish noto‘g‘ri bo‘ladi. Mentor yoshga ish bermaydi. Ammo u yoshning ish topish ehtimolini oshiruvchi kompetensiyalarni shakllantirishi mumkin.

Masalan:

1. CV tayyorlash;
2. suhbatga tayyorgarlik;
3. kasbiy portfolio yaratish;
4. professional kommunikatsiya;
5. ish beruvchi talablarini tahlil qilish;
6. ish qidirish kanallaridan foydalanish;
7. kasbiy tarmoq yaratish;
8. amaliy tajriba orttirish.

OECD yoshlarning ta'limdan ishga o'tishida samarali career development tizimlari muhim ekanini ta'kidlaydi [5]. Bunday tizimlar yoshlarning o'z qiziqishlarini mehnat bozori imkoniyatlari bilan bog'lashiga yordam beradi.

2024-yilda ILO va World Bank tomonidan o'tkazilgan yirik sistematik tahlilda 1990–2022-yillar oralig'ida amalga oshirilgan 220 ta yoshlar uchun faol mehnat bozori dasturi o'rganilgan [3]. Natijalar bunday dasturlar yoshlarning bandligi va daromad istiqbollarini yaxshilashini, ta'sir ayniqsa past va o'rta daromadli mamlakatlarda hamda mehnat bozoridan chetda qolish xavfi yuqori yoshlar orasida kuchliroq ekanini ko'rsatgan [3].

Shu tahlilning 2026-yilda e'lon qilingan to'liq hisoboti 62 mamlakatdagi 228 ta tadqiqot va 5000 dan ortiq treatment-effect baholarini umumlashtirgan [4]. Unda yoshlar uchun yaxshi loyihalashtirilgan faol mehnat bozori dasturlari bandlik va daromadga ijobiy ta'sir ko'rsatishi qayd etilgan [4].

Bu natijalar mentorlikning o'ziga to'g'ridan-to'g'ri tenglashtirilmasligi kerak. Biroq ular mentorlikni ko'nikma, kasbiy yo'naltirish, ish qidirish va qo'llab-quvvatlash xizmatlari bilan integratsiya qilish zarurligini ko'rsatadi.

8. MENTORLIKDA "BIR MARTALIK MASLAHAT"DAN "UZLUKSIZ HAMROHLIK"KA

Yoshlar bilan ishlashda mentorlikning ikki modeli mavjud.

An'anaviy model:

Maslahat → topshiriq → natija.

Rivojlantiruvchi model:

Tashxis → maqsad → reja → amaliy harakat → tahlil → tuzatish → qayta harakat → natija.

Ikkinchi modelning iqtisodiy samarasi yuqoriroq bo'lishi mumkin. Chunki yosh bir marta maslahat olib, keyin yolg'iz qolmaydi. U harakatlari bo'yicha muntazam fikr-mulohaza oladi. Mentorlikka oid meta-tahlillar ham mentorlikning turli ijobiy natijalar bilan bog'liqligini ko'rsatadi, biroq ta'sir odatda katta emas. Bu mentorlikning sifati va uni boshqa ta'lim hamda bandlik xizmatlari bilan birlashtirish muhimligini anglatadi. Shu sababli mentorlikni alohida xizmat emas, yoshni rivojlantirish ekotizimining bir qismi sifatida tashkil etish maqsadga muvofiq.

9. MENTORLIK, KASBIY MOSLASHUV VA BIRINCHI ISH

Yoshning birinchi ish joyi uning keyingi kasbiy faoliyatiga sezilarli ta’sir qilishi mumkin. Birinchi ish joyida:

mehnat intizomi;

1. professional kommunikatsiya;
2. mas’uliyat;
3. vaqtni boshqarish;
4. jamoa bilan ishlash;
5. muammolarni hal qilish

kabi ko‘nikmalar shakllanadi.

Agar yosh birinchi ishida katta qiyinchilikka duch kelib, mehnat bozoridan chiqib ketsa, uning keyingi bandlik imkoniyatlari ham murakkablashishi mumkin.

Shu sababli mentorning vazifasi faqat yoshni ishga joylashtirish bilan tugamasligi kerak. Ishga kirish → ish joyiga moslashish → kasbiy rivojlanish → martaba o‘sishi jarayonining dastlabki bosqichlarida ham mentorlik davom etishi maqsadga muvofiq. 2024-yildagi oliy ta’limdagi mentorlik bo‘yicha sistematik sharh 1986–2023-yillar oralig‘idagi 73 ta tadqiqotni tahlil qilib, mentorlikning talabalar kasbiy rivojlanishi, kasb tanlovi va ta’limdan keyingi o‘tish jarayoniga ijobiy salohiyatini qayd etgan, biroq natijalar barcha holatlarda bir xil emasligini ham ko‘rsatgan [10].

Demak, mentorlikning ta’siri sharoitga bog‘liq.

10. MENTORLIK XIZMATLARINING IQTISODIY SAMARADORLIGI

Mentorlikning iqtisodiy samaradorligini faqat mentorning ish haqi yoki dastur xarajati bilan o‘lchash noto‘g‘ri.

Uni quyidagi natijalar orqali ham baholash mumkin:

1. Ish qidirish muddatining qisqarishi.
2. Birinchi ishga kirish ehtimolining oshishi.
3. Ish joyini noto‘g‘ri tanlash holatlarining kamayishi.
4. Yoshlarning ish joyida saqlanib qolish darajasining oshishi.
5. Kasbiy rivojlanish tezligining ortishi.
6. Tadbirkorlik tashabbuslarining kuchayishi.
7. Yoshlarning iqtisodiy mustaqillikka tezroq erishishi.

Shartli ravishda mentorlikning iqtisodiy samaradorligini quyidagicha ifodalash mumkin (muallif tomonidan taklif etilgan konseptual model; xarajat–foyda yondashuvi yoshlar dasturlarini baholash amaliyotiga tayanadi [3, 4]):

$$\mathbf{ES = (B_1 + B_2 + B_3 + B_4) - C}$$

Bu yerda:

1. ES -mentorlikning iqtisodiy samarasi;
2. B_1 -ish qidirish vaqtining qisqarishidan olinadigan foyda;
3. B_2 -ishga moslashuv tezlashishidan olinadigan foyda;
4. B_3 -noto‘g‘ri kasbiy qarorlar kamayishidan olinadigan foyda;

5. B_4 -kelajakdagi bandlik va daromad imkoniyatlarining oshishi;

6. C -mentorlik dasturining umumiy xarajati.

Bu formula mazkur maqolada real moliyaviy koeffitsiyent emas, balki kelgusida empirik baholash uchun konseptual model sifatida taklif qilinmoqda.

11. YOSHLAR UCHUN MENTORLIK MODELИ

Tadqiqot natijalari va xalqaro adabiyotlar tahlili asosida yoshlarning ta'limdan mehnat bozoriga o'tishini qo'llab-quvvatlovchi quyidagi mentorlik modelini taklif qilish mumkin:

1-bosqich. "Men kimman?"

Yoshning qiziqishlari, qobiliyatlari va kuchli tomonlarini aniqlash.

2-bosqich. "Men qayerga boraman?"

Kasbiy maqsadni belgilash.

3-bosqich. "Bozor nimani talab qiladi?"

Mehnat bozori va ish beruvchi talablarini o'rganish.

4-bosqich. "Menga nima yetishmayapti?"

Kompetensiyalar bo'shlig'ini aniqlash.

5-bosqich. "Men buni qanday to'ldiraman?"

Amaliy mashg'ulot, kurs, stajirovka yoki ish tajribasini tanlash.

6-bosqich. "Men o'zimni qanday namoyon qilaman?"

CV, portfolio, suhbat va professional kommunikatsiyani rivojlantirish.

7-bosqich. "Men qanday mutaxassis bo'laman?"

Ishga kirgandan keyingi kasbiy rivojlanishni davom ettirish.

Ushbu modelning asosiy afzalligi -mentorlikni faqat "ishga joylashish" bilan tugatmaslikdir.

Maqsad: yoshni ish izlovchidan o'z kasbiy yo'lini mustaqil boshqara oladigan shaxsga aylantirish.

12. O'ZBEKISTON SHAROITIDA MENTORLIKNI RIVOJLANTIRISH

O'zbekiston uchun yoshlar bandligi masalasi alohida ahamiyatga ega. Yoshlarning ta'lim olishi, kasb egallashi va mehnat bozoriga kirishi mamlakatning kelajakdagi iqtisodiy salohiyati bilan chambarchas bog'liq.Shu sababli mentorlik xizmatlarini quyidagi uch darajada rivojlantirish mumkin.Ta'lim muassasasi darajasida Har bir talaba yoki o'quvchiga kasbiy rivojlanish bo'yicha mas'ul mentor biriktirilishi mumkin. Ish beruvchi darajasida Korxonalar ta'lim muassasalari bilan hamkorlikda amaliy mentorlik dasturlarini tashkil qilishi mumkin. Davlat siyosati darajasida. Yoshlar bandligi dasturlarida mentorlikni kasbiy tayyorgarlik, stajirovka, ish qidirishga ko'maklashish va tadbirkorlik dasturlari bilan birlashtirish mumkin.

ILO yoshlar bandligi siyosatida ham ishga o'tishni qo'llab-quvvatlash uchun kasbiy ko'nikmalar, employment services, tadbirkorlik va boshqa faol mehnat bozori choralarining integratsiyasini tavsiya qiladi.

Demak, mentorlikni alohida loyiha sifatida emas, balki ta'lim–bandlik–tadbirkorlik tizimining bog'lovchi elementi sifatida rivojlantirish maqsadga muvofiq.

MUHOKAMA

Maqolada amalga oshirilgan nazariy va ilmiy adabiyotlar tahlili mentorlikning yoshlar bandligiga ta'sirini to'g'ridan-to'g'ri "mentor → ish" ko'rinishida emas, balki bir necha oraliq mexanizmlar orqali tushuntirish zarurligini ko'rsatadi.

Birinchi mexanizm -axborot.

Yosh mehnat bozori haqida ko'proq va sifatliroq ma'lumotga ega bo'ladi.

Ikkinchi mexanizm -kompetensiya.

Yosh ish beruvchilar kutayotgan ko'nikmalarni tushunadi va ularni rivojlantirishga harakat qiladi.

Uchinchi mexanizm -ishonch.

Yosh o'z imkoniyatlarini real baholashni o'rganadi.

To'rtinchi mexanizm -professional aloqa.

Mentor yoshni mehnat bozoridagi professional tarmoqlar bilan bog'lashga yordam berishi mumkin.

Beshinchi mexanizm -uzoq muddatli yo'nalish.

Yosh faqat birinchi ishni emas, balki kelajakdagi kasbiy rivojlanishini ham rejalashtira boshlaydi. Shu bilan birga, ilmiy adabiyotlar mentorlikning ta'siri avtomatik va doimo katta bo'lmasligini ko'rsatadi. 2019-yilgi meta-tahlilda 70 ta tadqiqot va 25 mingdan ortiq yoshlar ma'lumotlari asosida mentorlik dasturlarining umumiy ijobiy ta'siri aniqlangan, biroq ta'sir o'rtacha darajada bo'lgan [6].

2026-yildagi oliy ta'lim mentorligi bo'yicha sistematik sharh ham mentorlikning employability rivojiga ijobiy ta'sirini ko'rsatadi, biroq uning bevosita ishga joylashish, lavozim yoki ish haqi kabi obyektiv natijalarga ta'siri barcha tadqiqotlarda bir xil emasligini qayd etadi [11].

Shuning uchun mentorlikni "ish topish kafolati" sifatida emas, ishga tayyorlik va mehnat bozoriga moslashuvni kuchaytiruvchi mexanizm sifatida ko'rish ilmiy jihatdan ancha asosli.

XULOSA

Bugungi kunda yoshlarning ta'limdan mehnat bozoriga muvaffaqiyatli o'tishi zamonaviy iqtisodiyotning muhim masalalaridan biridir. Yoshlarning ishsizligi, NEET holati, kasbiy yo'nalishdagi noaniqlik va ta'lim bilan ish talablari o'rtasidagi nomuvofiqlik mazkur jarayonni murakkablashtirmoqda. ILO ma'lumotlariga ko'ra, 2023-yilda global yoshlar ishsizligi 13 foizni tashkil etgan, yoshlarning 20 foizi esa na ta'limda, na bandlikda, na kasbiy tayyorgarlikda bo'lgan [1]. Bunday sharoitda yoshlarni faqat kasbiy bilim bilan ta'minlash yetarli emas. Ularni o'z imkoniyatlarini anglash, mehnat bozori talablarini tushunish, kasbiy qarorlar qabul qilish va o'z kompetensiyalarini namoyon etishga o'rgatish zarur. Maqolada mentorlik aynan shu nuqtada muhim iqtisodiy mexanizm sifatida talqin qilindi.

Mentorlikning asosiy iqtisodiy qiymati yoshga tayyor ish topib berishda emas. Uning haqiqiy qiymati yoshni o'z imkoniyatlarini to'g'ri baholay oladigan, mehnat bozoridagi imkoniyatlarni ko'ra oladigan va mustaqil kasbiy qaror qabul qila oladigan shaxsga aylantirishidadir.

Ayniqsa, yoshga alohida vaqt ajratadigan, uning muammosini shaxsiy muammo sifatida qabul qiladigan, muvaffaqiyatsizlikdan keyin ham uni qo'llab-quvvatlaydigan fidoyi mentorning ta'siri uzoq muddatda katta bo'lishi mumkin.

Bunday mentorlik: ta’lim → kasbiy yo‘nalish → amaliy ko‘nikma → ish qidirish → ishga kirish → moslashuv → kasbiy rivojlanish zanjirining uzluksizligini ta’minlashga yordam beradi.

Shu sababli O‘zbekistonda yoshlar bandligini oshirish siyosatida mentorlikni ta’lim, kasbiy tayyorgarlik, stajirovka, tadbirkorlik va bandlik xizmatlari bilan integratsiya qilish maqsadga muvofiq.

Kelgusida mentorlik dasturlarining iqtisodiy samaradorligini ishga joylashish muddati, bandlik darajasi, ish joyida saqlanib qolish, ish haqi, kasbiy o‘sish va tadbirkorlik faolligi kabi aniq ko‘rsatkichlar orqali baholash zarur.

Шундай қилиб, мақоланинг асосий илмий хулосаси қуйидагича ифодаланиши мумкин: Yoshga o‘z vaqtida berilgan sifatli mentorlik -bu shunchaki maslahat emas, balki uning kelajakdagi mehnat yo‘lini qisqartirishi, noto‘g‘ri tanlovlar xavfini kamaytirishi va iqtisodiy mustaqillikka erishish imkoniyatlarini kengaytirishi mumkin bo‘lgan uzoq muddatli rivojlanish investitsiyasidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. International Labour Organization. Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures. Geneva: ILO, 2024.
2. International Labour Organization. Employment Trends for Youth in Europe and Central Asia. Geneva: ILO, 2024.
3. International Labour Organization & World Bank. Active Labour Market Programs Improve Employment and Earnings of Young People. Geneva/Washington, 2024. DOI: 10.54394/YRZF8613.
4. Puerto, S., Stöterau, J., Curcio, C., Weber, M., Bausch, J. The Impact of Active Labour Market Programmes on Youth. Geneva: ILO, 2026. DOI: 10.54394/00034312.
5. OECD. Career Development: Helping Youth Navigate Education and Employment Transitions. Paris: OECD.
6. Raposa, E. B., Rhodes, J., Stams, G. J. J. M., et al. The Effects of Youth Mentoring Programs: A Meta-analysis of Outcome Studies // **Journal of Youth and Adolescence.** 2019. Vol. 48. P. 423–443. DOI: 10.1007/s10964-019-00982-8.
7. Eby, L. T., Allen, T. D., Evans, S. C., Ng, T., DuBois, D. L. Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-analysis Comparing Mentored and Non-mentored Individuals // **Journal of Vocational Behavior.** 2008. Vol. 72, No. 2. P. 254–267. DOI: 10.1016/j.jvb.2007.04.005.
8. Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., et al. Interventions to Improve the Labour Market Outcomes of Youth: A Systematic Review of Training, Entrepreneurship Promotion, Employment Services and Subsidized Employment Interventions. Geneva: ILO, 2017.
9. International Labour Organization. Skills for Youth Employment. Geneva: ILO, 2024.
10. Nabi, G., Walmsley, A., Mir, M., Osman, S. The Impact of Mentoring in Higher Education on Student Career Development: A Systematic Review and Research Agenda // **Studies in Higher Education.** 2025. Vol. 50, No. 4. P. 739–755. DOI: 10.1080/03075079.2024.2354894 (published online 2024).