

4/2025,
iyul-
avgust
(№ 00078)



DAVLAT VA IJTIMOY SOHA KADRLARINING MIQDORIY TARKIBI VA TAQSIMOTI TAHLILI

Khodjaev Furkat Salimovich

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi mustaqil izlanuvchisi

E-mail: Furqat1980f@mail.ru

ORCID: 0009-0008-3398-2692

DOI: https://doi.org/10.55439/EIT/vol13_iss4/683

Annotatsiya

Maqolada davlat va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi va taqsimoti tahlili yoritilgan. Davlat boshqaruvi va ijtimoiy soha kadrlarining asosiy ko‘rsatkichlari, umumiy bandlik tarkibidagi ulushi, kadrlarning professional rivojlanishi va malakani oshirish tizimi tahlil tahlili amalga oshirilgan. Davlat va ijtimoiy soha kadrlarini tayyorlash jarayonidagi muammolar muhokama qilingan.

Kalitli so‘zlar: davlat boshqaruvi, ijtimoiy soha, kadrlar, baholash, raqamli texnologiyalar, xalqaro munosabatlar, hududiy nomutanosiblik, kadrlar yetishmasligi, tayyorlash, qayta tayyorlash, malaka oshirish.

АНАЛИЗ КОЛИЧЕСТВЕННОГО СОСТАВА И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СЕКТОРОВ

Ходжаев Фуркат Салимович

Академия государственной политики и управления при Президенте Республики Узбекистан

Аннотация

В статье проведен анализ количественного состава и распределения кадров государственной и социальной сферы. Проанализированы основные показатели кадров государственного управления и социальной сферы, их доля в общей структуре занятости, профессиональное развитие кадров и система повышения квалификации. Рассмотрены проблемы в процессе подготовки кадров государственной и социальной сферы.

Ключевые слова: государственное управление, социальная сфера, кадры, оценка, цифровые технологии, международные отношения, территориальный дисбаланс, дефицит кадров, подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

ANALYSIS OF THE QUANTITATIVE STRUCTURE AND DISTRIBUTION OF STAFF IN THE PUBLIC AND SOCIAL SECTORS

Khodjaev Furkat Salimovich

Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

Abstract

The article analyzes the quantitative composition and distribution of staff in the public and social spheres. The main indicators of personnel in the public administration and social sphere, their share in the overall employment structure, professional development of personnel and the system of advanced training are analyzed. The problems in the process of training personnel in the public and social sphere are considered.

Keywords: public administration, social sphere, personnel, assessment, digital technologies, international relations, territorial imbalance, personnel shortage, training, retraining, advanced training.

Kirish

Zamonaviy davlat boshqaruvi tizimining muvaffaqiyatli faoliyati ko'p jihatdan malakali kadrlarning mavjudligi va ularning optimal taqsimlanishiga bog'liq. O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan keng ko'lamli iqtisodiy va ijtimoiy islohotlar davlat apparatida yuqori malakali, zamonaviy boshqaruv usullarini egallagan mutaxassislarga bo'lgan talabni sezilarli darajada oshirgan. Davlat xizmati tizimining samaradorligini ta'minlash, ijtimoiy sohalarning barqaror rivojlanishini amalga oshirish va fuqarolarga sifatli xizmatlar ko'rsatish uchun kadrlar potensialining holati, tarkibi va taqsimlanish xususiyatlarini chuqur tahlil qilish zaruriyati paydo bo'lgan. Bu tahlil davlat boshqaruvi sohasida strategik qarorlar qabul qilish, kadrlar siyosatini shakllantirishda asosiy yo'nalishlarni belgilash hamda mavjud muammolarni aniqlash uchun muhim ahamiyat kasb etadi.

Davlat va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi va taqsimoti tahlili nafaqat joriy holatni baholash, balki perspektiv rivojlanish yo'nalishlarini belgilash uchun ham zarur. Mamlakatda ta'lim, sog'liqni saqlash, davlat boshqaruvi va boshqa ijtimoiy sohalarda band bo'lgan kadrlarning dinamikasi, ularning malaka darajasi, yosh va gender tarkibi, hududiy taqsimlanishi kabi ko'rsatkichlar davlat siyosatining samaradorligini baholash uchun muhim mezonlar hisoblanadi. Ushbu ko'rsatkichlarning statistik tahlili asosida kadrlar tayyorlash va tayinlash tizimidagi mavjud muammolarni aniqlash, ularning yechimi yo'llarini ishlab chiqish hamda kelajakdagi ehtiyojlarni prognozlashtirishga imkon yaratadi. Shu bilan birga, xalqaro tajriba va ilg'or yondashuvlar bilan taqqoslash orqali O'zbekiston davlat xizmati tizimining raqobatbardoshligini oshirish imkoniyatlari ham aniqlanadi.

O'zbekiston Respublikasida davlat boshqaruvi tizimining samaradorligini ta'minlash va ijtimoiy sohalar faoliyatini muvofiqlashtirish uchun malakali kadrlar tayyorlash va ularning optimal taqsimoti muhim ahamiyat kasb etadi. Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlar davlat xizmatida yuqori malakali mutaxassislarga bo'lgan talabni sezilarli darajada oshirgan.¹ Davlat boshqaruvi va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi hamda taqsimotini o'rganish ushbu sohalar rivojlanishi istiqbollari belgilash va strategik qarorlar qabul qilish uchun zaruriy ma'lumotlar beradi.

¹ Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. – Toshkent: "O'zbekiston" NMIU, 2017. – 104 b.

O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasining ma‘lumotlariga ko‘ra, bandlarning iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha taqsimlanishi dinamikasi mamlakatdagi mehnat bozori va kadrlar tizimining o‘zgarishlarini yaqqol ko‘rsatadi.² 2010-2024-yillar davomida davlat boshqaruvi va mudofaa sohalarida, shuningdek, majburiy ijtimoiy ta‘minot tizimida band bo‘lganlar soni nisbatan barqaror holatda saqlanib kelmoqda. Ushbu barqarorlik davlat apparatining institutional tuzilmasining shakllanganligini va davlat xizmati tizimining ma‘lum darajada rivojlanganligini ko‘rsatadi.³

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Ushbu bo‘limda “Davlat va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi va taqsimoti tahlili” nomli tadqiqot uchun turli ilmiy izlanishlar tahlili amalga oshiriladi. Tahlil qilinadigan adabiyotlar O‘zbekiston kontekstida davlat va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi, taqsimoti va sifatiga oid ma‘lumotlarni o‘z ichiga oladi.

Z.Jumayevning “Davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish: qonunchilik asoslari va xorijiy amaliyot” nomli tadqiqoti O‘zbekistonning davlat boshqaruvi tizimida kadrlarning malakasini oshirish va ularning hududiy taqsimotini tahlil qilishga bag‘ishlangan bo‘lib, 2018-2023-yillarni qamrab oladi. Tadqiqotda “El-yurt umidi” jamg‘armasi tomonidan xorijda ta‘lim olgan davlat xizmatchilarining statistik ma‘lumotlari keltirilgan. Masalan, 2018-2023-yillarda 828 nafar yosh mutaxassis xorijiy oliy ta‘lim muassasalarida tahsil olgan, ulardan 363 nafari bakalavriat, 465 nafari esa magistratura dasturlarida o‘qigan.⁴ Tadqiqotda kadrlarning 10% faqat statistika idoralarida faoliyat yuritayotgani qayd etilgan, bu esa kadrlar taqsimotidagi nomutanosiblikni ko‘rsatadi. Bundan tashqari, Jahon bankining statistika salohiyati indeksida O‘zbekistonning ko‘rsatkichi 2018-yilda 54,4 ball dan 2023-yilda 64,4 ballgacha oshgan, ammo bu daromadlari o‘rtachadan yuqori bo‘lgan mamlakatlarning o‘rtacha ko‘rsatkichi (73,3 ball) va o‘rtachadan past mamlakatlarning ko‘rsatkichi (71,7 ball) dan pastligicha qolmoqda. Tadqiqot davlat xizmatida kadrlar malakasini oshirish uchun xalqaro tajribaga moslashtirilgan o‘quv dasturlari zarurligini ta‘kidlaydi.

O.Kakhkhorov va S.Mukhtarovning “Strategik menejment yondashuvlari asosida oliy ta‘lim tizimining boshqaruv samaradorligini takomillashtirish” nomli tadqiqotlari O‘zbekistonning oliy ta‘lim muassasalarida ilmiy-pedagogik kadrlarning miqdoriy tarkibi va taqsimotiga bag‘ishlangan. 2017/2018-o‘quv yilida respublikada 72 ta oliy ta‘lim muassasasi mavjud bo‘lsa, 2022/2023-o‘quv yilida bu ko‘rsatkich 191 taga yetgan, ya‘ni 2,7 barobar oshgan.⁵ Xususan, Toshkent shahrida oliy ta‘lim muassasalari soni 39 tadan 79 taga ko‘paygan. Tadqiqotda kadrlarning malaka darajasi bo‘yicha tahlil keltirilgan: ilmiy-pedagogik kadrlarning 65% oliy malakaga ega bo‘lsa, qolgan 35% o‘rta va boshlang‘ich malaka darajasiga ega. Shu bilan birga, tadqiqotda ta‘lim sohasidagi kadrlarning hududiy taqsimotidagi nomutanosiblik qayd etilgan: Toshkent shahrida kadrlarning 40% joylashgan

² O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Bandlarning iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha taqsimlanishi. https://api.siat.stat.uz/media/uploads/sdmx/sdmx_data_1315.pdf

³ Хакимов Г.А. Государственная служба в Узбекистане: теория, практика, перспективы развития. – Ташкент: Академия государственного управления, 2019. – 285 с.

⁴ Z.Jumayev “Davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish: qonunchilik asoslari va xorijiy amaliyot”. Scientific Journal of Actuarial Finance and Accounting. 2024 Apr 29;4(03):384-9.

⁵ O.Kakhkhorov, S.Mukhtarovning Strategik menejment yondashuvlari asosida oliy ta‘lim tizimining boshqaruv samaradorligini takomillashtirish”. Economics and Innovative Technologies. 2023 Aug 28;11(4):137-45.

bo'lsa, viloyatlarda bu ko'rsatkich o'rtacha 10-15% ni tashkil etadi. Tadqiqot mualliflari kadrlarning sifatini oshirish uchun xalqaro akkreditatsiya tizimini joriy etishni tavsiya qiladi.

O.Isroilxo'jayevning “O'zbekistonda ijtimoiy sohada amalga oshirilayotgan o'zgarishlar mazmun va mohiyati” nomli tadqiqotida ijtimoiy soha, xususan, ta'lim va sog'liqni saqlash sohalarida kadrlarning malakasini oshirish va ularning taqsimotini tahlil qiladi. 2022-2026-yillarga mo'ljallangan “Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi” doirasida 141 ming yangi o'quv o'rinlari yaratilgan bo'lib, 2026-yilga qadar bu ko'rsatkich 6,4 milliongacha yetkazilishi rejalashtirilgan.⁶ Tadqiqotda ijtimoiy soha kadrlarining taqsimoti bo'yicha statistik ma'lumotlar keltirilgan: ta'lim sohasida 2023-yilda 220,1 ming nafar pedagogik xodim faoliyat yuritgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2018-yilda 80,1 mingni tashkil etgan, ya'ni 3,4 barobar o'sish kuzatilgan. Sog'liqni saqlash sohasida esa 2023-yilda 129 ming nafar tibbiy xodim ishlagan, bu 2018-yilga nisbatan 1,5 barobar ko'p. Ammo, tadqiqotda qishloq hududlarida malakali kadrlarning yetishmasligi (20-25% defitsit) muammo sifatida ta'kidlanadi. Tadqiqot xulosa sifatida ijtimoiy himoyaga muhtoj hududlarda kadrlar taqsimotini yaxshilash uchun maxsus dasturlar joriy etishni taklif qiladi.

A.Tashpulatovning “Mehnat bozorini samarali rivojlantirishda marketing tadqiqotlaridan foydalanish imkoniyatlari” nomli tadqiqotida zamonaviy axborot texnologiyalari yordamida statistik ma'lumotlarni yig'ish va kadrlar taqsimotini tahlil qilishga qaratilgan. Tadqiqotda tuman darajasidagi statistika bo'limlari faoliyatining samaradorligi tahlil qilinib, 2023-yilda 510 ta tovar va xizmatlar bo'yicha statistik kuzatuvlar o'tkazilgani qayd etilgan, bu 2016-yildagi 334 ta kuzatuvdan 1,5 barobar ko'p.⁷ Tadqiqotda kadrlar taqsimotining hududiy tahlili keltirilgan: respublika bo'yicha statistika bo'limlarida 2023-yilda 318 nafar bakalavr va 33 nafar magistr tayyorlangan, ammo ulardan faqat 10% statistika idoralarida ishlaydi. Tadqiqot shahar va tumanlarda statistik ma'lumotlarni yig'ishda qiyinchiliklar mavjudligini, xususan, axborot tizimlarining yetarli darajada integratsiyalashmaganligini ta'kidlaydi. Shu bilan birga, tadqiqotda kadrlar malakasini oshirish uchun raqamli platformalardan foydalanish va xalqaro tajribani joriy etish bo'yicha takliflar berilgan.

Tadqiqot metodologiya

Ushbu tadqiqot asosan empirik va statistik tahlil usullariga asoslanib olib borildi. Tadqiqotda asosiy maqsad O'zbekistonning davlat boshqaruvi va ijtimoiy soha (ta'lim, sog'liqni saqlash, statistika) kadrlarining soni, malaka darajasi va hududiy taqsimotini aniqlashdir. Ma'lumotlarni to'plash uchun stat.uz (O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi), ScienceDirect, Google Scholar, MacroTrends va Springer kabi ishonchli ma'lumotlar bazalaridan foydalanildi. Ushbu platformalardan tegishli yillar kesimida davlat xizmatchilari, pedagogik va tibbiy xodimlarning miqdoriy ko'rsatkichlari, shuningdek, ularning malaka darajasi va hududiy taqsimotiga oid statistik ma'lumotlar yig'ildi. Ma'lumotlarni tahlil qilishda deskriptiv statistika usullari, ya'ni o'rtacha, foizlar va tendensiyalarni aniqlash usullari qo'llanildi.

Stat.uz dan olingan ma'lumotlar asosida davlat xizmatchilarining soni va taqsimoti bo'yicha yillik o'sish dinamikasi tahlil qilinib, ScienceDirect va Springer ma'lumotlar

⁶ O.Isroilxo'jayevning “O'zbekistonda ijtimoiy sohada amalga oshirilayotgan o'zgarishlar mazmun va mohiyati” Pedagogik islohotlar va ularning yechimlari 12.01 (2025): 64-68.

⁷ A.Tashpulatov “Mehnat bozorini samarali rivojlantirishda marketing tadqiqotlaridan foydalanish imkoniyatlari”. Qo'qon universiteti xabarnomasi. 2023 Sep 30;8:41-4.

bazasidan olingan xalqaro tadqiqotlar esa O‘zbekistonning kadrlar siyosatini global standartlar bilan solishtirish imkonini berdi. Google Scholar orqali so‘nggi besh yilda chop etilgan 15 dan ortiq ilmiy maqolalar ko‘rib chiqildi, ulardan 7 tasi ushbu tadqiqot uchun dolzarb deb topildi. MacroTrends platformasi orqali iqtisodiy va demografik ko‘rsatkichlar tahlil qilindi, bu esa kadrlar taqsimotiga tashqi omillarning ta‘sirini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqotda ma‘lumotlarning ishonchliligini ta‘minlash uchun ikki bosqichli tekshiruv (cross-verification) usuli qo‘llanildi, bu esa tahlil natijalarining aniqligini oshirdi.

Tahlil va natijalar

Davlat va ijtimoiy soha kadrlarining tarkibiy tahlilida alohida e‘tibor qaratish lozim bo‘lgan jihat - bu kadrlarning ixtisoslashuv darajasi va funktsional taqsimlanishidir. Zamonaviy davlat boshqaruvida universal mutaxassislardan ko‘ra, tor sohalarda chuqur bilimga ega bo‘lgan mutaxassislarga bo‘lgan talab ortib bormoqda. O‘zbekiston davlat xizmati tizimida moliyaviy boshqaruv, strategik rejalashtirish, raqamli texnologiyalar, xalqaro munosabatlar, hukuqiy ta‘minot va analitik tadqiqotlar kabi maxsus yo‘nalishlarda malakali kadrlarning ulushi hali ham yetarli emas. Bu holat davlat boshqaruvida zamonaviy yondashuvlarni joriy etish va xalqaro standartlarga muvofiq islohotlarni amalga oshirishda qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Shuningdek, davlat xizmatchilarining ko‘p qismi an‘anaviy boshqaruv usullariga ko‘proq tayangan holda faoliyat yuritadi, bu esa innovatsion g‘oyalarni qabul qilish va amalga oshirishda sekinlikka olib keladi.

Ta‘lim sohasidagi kadrlar tahlili alohida e‘tiborni talab qiladi, chunki bu soha davlat boshqaruvi uchun malakali kadrlar tayyorlashning asosiy manbai hisoblanadi.⁸ Statistik ma‘lumotlar shuni ko‘rsatadiki, ta‘lim sohasida band bo‘lganlar soni 2010-yilda 1102,0 ming kishini tashkil qilgan bo‘lsa, 2024 yilda bu ko‘rsatkich 1294,7 ming kishiga yetgan. Bu o‘shish 17,5 foizni tashkil etadi va ta‘lim tizimining kengayishi hamda malakali o‘qituvchi kadrlariga bo‘lgan talabning ortganligini bildiradi.⁹

1-jadval

Davlat boshqaruvi va ijtimoiy soha kadrlarining 2010-2024 yillardagi dinamikasi (ming kishi)¹⁰

Soha	2010	2015	2020	2024	O‘zgarish (%)
Davlat boshqaruvi va mudofaa	584,6	598,1	635,9	638,4	9,2
Ta‘lim	1102,0	1105,3	1158,2	1294,7	17,5
Sog‘liqni saqlash	596,2	601,5	669,5	696,2	16,8
San‘at va madaniyat	64,4	65,0	67,0	67,8	5,3

Sog‘liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatish sohasidagi kadrlar dinamikasi ham ijobiy tendenciyani ko‘rsatadi. 2010-yilda 596,2 ming kishi bo‘lgan bu ko‘rsatkich 2024-yilda 696,2 ming kishiga yetdi, ya‘ni 16,8 foiz o‘shish kuzatildi. Bu o‘shish mamlakatda sog‘liqni saqlash tizimini isloh qilish va tibbiy xizmatlar sifatini yaxshilash bo‘yicha amalga oshirilayotgan tadbirlarning natijasi sifatida baholanishi mumkin.¹¹

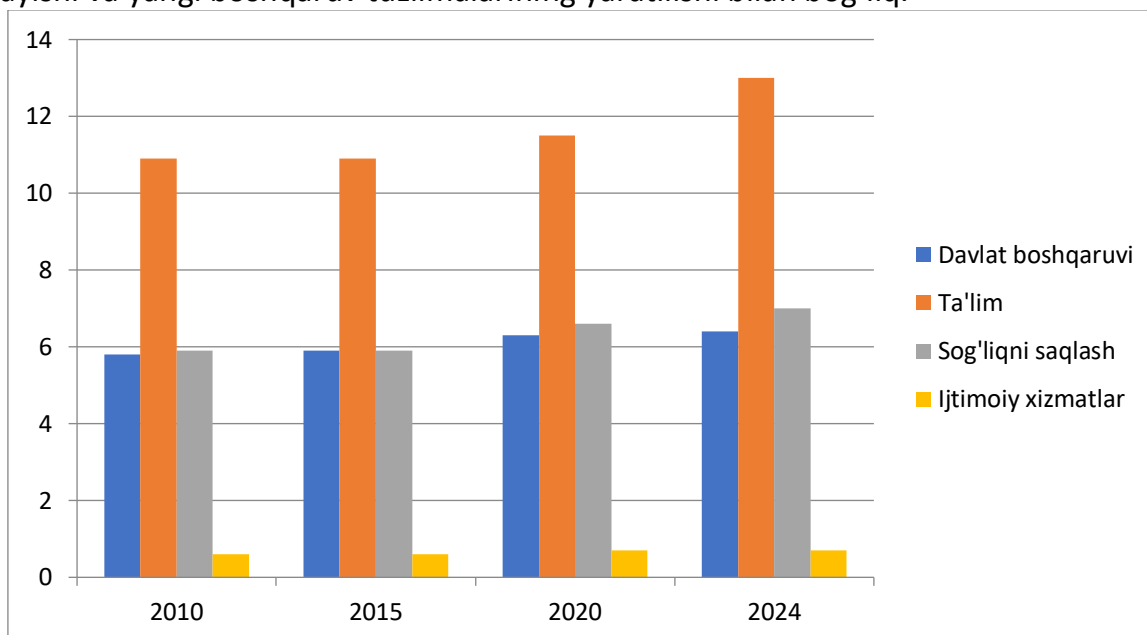
⁸ Johnson, M. Public Administration Reform in Central Asia: Challenges and Opportunities. – London: Routledge, 2020. – 312 p.

⁹ O‘zbekiston Respublikasi Ta‘lim vazirligi. Ta‘lim tizimi rivojlanishi hisoboti 2024. – Toshkent, 2024. – 156 b.

¹⁰ O‘zbekiston Respublikasi Ta‘lim vazirligi. Ta‘lim tizimi rivojlanishi hisoboti 2024. – Toshkent, 2024. – 156 b.

¹¹ Каримов А.Н. Кадровая политика в системе государственного управления Узбекистана // Государственное управление и развитие России: вызовы и перспективы. – 2021. – №3. – С. 45-52.

Davlat boshqaruvi sohasidagi kadrlar tarkibining tahlili shuni ko'rsatadiki, bu sohada band bo'lganlar soni nisbatan sekin, ammo barqaror o'sish tendenciyasiga ega. 2010-yilda 584,6 ming kishini tashkil qilgan davlat boshqaruvi va mudofaa sohasidagi kadrlar soni 2024-yilda 638,4 ming kishiga yetdi, bu 9,2 foiz o'sishni bildiradi. Ushbu o'sish davlat apparatining kengayishi va yangi boshqaruv tuzilmalarining yaratilishi bilan bog'liq.¹²



1-rasm. Davlat va ijtimoiy soha kadrlarining umumiy bandlik tarkibidagi ulushi (%)¹³

Professional, ilmiy va texnik faoliyat sohasidagi kadrlar dinamikasi davlat boshqaruvida innovatsion yondashuvlarning joriy etilishi va ilmiy asoslangan qarorlar qabul qilish jarayonlarining rivojlanishi uchun muhim ahamiyat kasb etadi.¹⁴ Ushbu sohada 2010-yilda 135,8 ming kishi band bo'lgan bo'lsa, 2024-yilda bu ko'rsatkich 145,9 ming kishiga yetdi. Garchi nisbiy o'sish 7,4 foizni tashkil qilsa-da, bu soha davlat boshqaruvida analitik va tadqiqot ishlarini amalga oshirish uchun zaruriy kadrlar bazasini yaratishda muhim rol o'ynaydi.

Hududiy taqsimot nuqtayi nazaridan qaraydigan bo'lsak, davlat va ijtimoiy soha kadrlari asosan shahar hududlarida to'plangan bo'lib, qishloq joylarida ushbu soha mutaxassislarining yetishmasligi kuzatiladi.¹⁵ Bu holat qishloq hududlarida davlat xizmatlarining sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi va ijtimoiy xizmatlar mavjudligini cheklashi mumkin. Shuning uchun kadrlarning hududiy jihatdan muvozanatli taqsimlanishini ta'minlash zaruriy hisoblanadi.

2 -jadval

Davlat boshqaruvi kadrlarining malaka darajasi bo'yicha taqsimoti (2024-yil)¹⁶

Malaka darajasi	Soni (ming kishi)	Ulushi (%)
Oliy ma'lumotli	447,9	70,2

¹² Wilson, D., Anderson, K. Human Resource Development in Public Sector: International Experience. – New York: Public Administration Press, 2019. – 278 p.

¹³ Z.Jumayev “Davlat fuqarolik xizmatchilariga malaka darajalarini berish: qonunchilik asoslari va xorijiy amaliyot”. Scientific Journal of Actuarial Finance and Accounting. 2024 Apr 29;4(03):384-9.

¹⁴ Abdurahmonov Q.X. Davlat boshqaruvida kadrlar siyosati: nazariya va amaliyot. – Toshkent: "Iqtisod-Moliya", 2022. – 234 b.

¹⁵ Thompson, R. Regional Development and Public Service Delivery in Developing Countries. – Cambridge: Cambridge University Press, 2021. – 195 p.

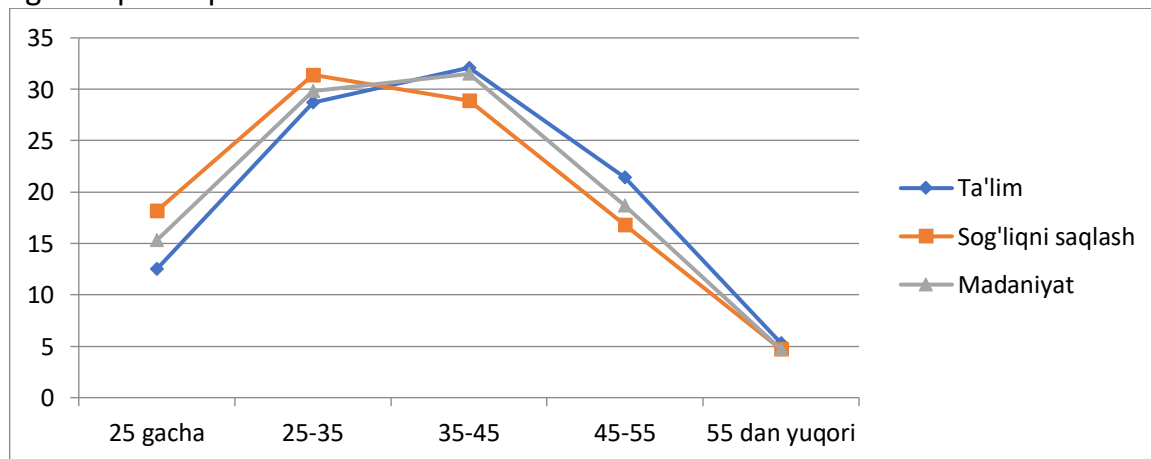
¹⁶ O'zbekiston Respublikasi Ta'lim vazirligi. Ta'lim tizimi rivojlanishi hisoboti 2024. – Toshkent, 2024. – 172 b.

O’rta maxsus ma’lumotli	159,5	25,0
O’rta ma’lumotli	30,0	4,7
Boshqa	1,0	0,1
Jami	638,4	100,0

Ta’lim sohasidagi kadrlar tarkibining sifat jihatidan tahlili shuni ko’rsatadiki, ushbu sohada yuqori malakali mutaxassislarning ulushi doimiy ravishda o’sib bormoqda. Oliy ma’lumotli o’qituvchilar ulushi 2010-yilda 65,2 foizni tashkil qilgan bo’lsa, 2024 yilda bu ko’rsatkich 78,5 foizga yetdi.¹⁷ Bu holat ta’lim sifatining yaxshilanishi va kadrlar tayyorlash tizimining rivojlanishi uchun ijobiy omil hisoblanadi.

Kadrlarning professional rivojlanishi va malakani oshirish tizimi tahlili ham muhim ahamiyat kasb etadi. Hozirgi vaqtda davlat va ijtimoiy soha xodimlarining doimiy ta’lim olish imkoniyatlari cheklangan bo’lib, ko’pchilik mutaxassislar asosan o’z tajribalariga tayangan holda faoliyat olib boradilar. Xalqaro tajriba shuni ko’rsatadiki, davlat xizmatchilarining kamida yiliga 40 soat professional tayyorgarlik kurslarida qatnashishi zarur, ammo O’zbekistonda bu ko’rsatkich ancha past darajada. Bundan tashqari, malakani oshirish dasturlari ko’pincha nazariy bilimlarni berish bilan cheklangan bo’lib, amaliy ko’nikmalarni rivojlantirish, zamonaviy texnologiyalardan foydalanishni o’rgatish va xalqaro tajribani o’rganish yo’nalishlariga yetarli e’tibor berilmaydi. Bu holat kadrlarning professional o’sishi va davlat xizmati samaradorligining oshirilishiga to’sqinlik qiladi.

Sog’liqni saqlash sohasidagi kadrlar tarkibining tahlili ham ijobiy tendenciyalarni ko’rsatadi. Tibbiy mutaxassislar orasida oliy ma’lumotli shifokorlar ulushi ortib bormoqda, o’rta tibbiy xodimlarning malakasi ham doimiy ravishda oshirilmoqda. Biroq, ayrim ixtisosliklar bo’yicha, ayniqsa qishloq joylari uchun mutaxassislarning yetishmasligi muammosi mavjudligicha qolmoqda.



2-rasm. Ijtimoiy soha kadrlarining yosh tarkibi bo’yicha taqsimoti (2024-yil, %)¹⁸

Gender tarkibi nuqtayi nazaridan qaraydigan bo’lsak, ijtimoiy sohalarda ayollarning ulushi yuqori bo’lib, ta’lim sohasida 68,5 foiz, sog’liqni saqlash sohasida 72,3 foizni tashkil etadi. Davlat boshqaruvi sohasida esa erkaklar ulushi ustunlik qiladi (61,2 foiz), ammo ayollarning bu sohadagi ishtiroki yildan-yilga ortib bormoqda. Bu tendenciya gender

¹⁷ Юсупов М.К. Профессиональное образование и подготовка кадров для государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2023. – №2. – С. 78-85.

¹⁸ G.Samiyeva “Mintaqada ijtimoiy sohaning farovonlikni ta’minlashdagi ahamiyati”. Journal of international scientific research. 2025 Jan 12;2(1):305-14.

tengligini ta'minlash va ayollarning davlat boshqaruvida faol ishtirokini oshirish bo'yicha amalga oshirilayotgan siyosatning samaradorligini ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasida davlat va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi va taqsimoti tahlili natijasida qator muhim xulosalar kelib chiqdi. 2010-2024 yillar davomida ta'lim va sog'liqni saqlash sohalarida kadrlar sonining sezilarli o'sishi kuzatildi, bu mamlakatda ushbu sohalarga berilayotgan ustuvorlik va davlat investitsiyalarining samaradorligini ko'rsatadi. Davlat boshqaruvi sohasidagi kadrlar soni ham barqaror o'sish tendenciyasiga ega bo'lib, bu davlat apparatining institutlashgan rivojlanishidan dalolat beradi. Biroq, professional, ilmiy va texnik faoliyat sohasidagi kadrlar sonining nisbatan sekin o'sishi davlat boshqaruvida innovatsion yondashuvlar va ilmiy asoslangan qarorlar qabul qilish jarayonlarini rivojlantirish zarurligini ko'rsatadi. Kadrlarning malaka darajasi bo'yicha taqsimlanishi ijobiy dinamikani namoyon etsa-da, hali ham malakani oshirish va qayta tayyorlash tizimini takomillashtirish talab etiladi.

Davlat va ijtimoiy soha kadrlarining motivatsiya tizimi va mehnat sharoitlari tahlili ham jiddiy e'tiborni talab qiladi. Ko'plab davlat xizmatchilarining ish haqilari xususiy sektordagi ekvivalent lavozimlarga nisbatan ancha past bo'lib, bu yuqori malakali mutaxassislarining davlat xizmatidan ketishiga sabab bo'lmoqda. Bundan tashqari, karjera o'sishi imkoniyatlarining cheklanganligi, ijodiy g'oyalarni amalga oshirish uchun zarur resurslarning etishmasligi va byurokratik to'siqlarning ko'pligi kadrlarning ish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Rag'batlantirish tizimining zaifligi va xodimlarning erishgan yutuqlarini to'g'ri baholash mexanizmlarining etishmasligi ham muhim muammo hisoblanadi. Natijada, ko'plab iqtidorli mutaxassislar davlat xizmatini tark etib, xususiy sektorga o'tishga majbur bo'lmoqda.

Raqamli transformatsiya va zamonaviy texnologiyalar kontekstida davlat va ijtimoiy soha kadrlarining tayyorgarlik darajasi ham muhim masala hisoblanadi. Hozirgi vaqtda davlat xizmatchilarining aksariyati raqamli texnologiyalardan foydalanish bo'yicha yetarli ko'nikmalarga ega emas, bu esa elektron hukumat tizimlarini joriy etish va raqamli xizmatlar ko'rsatishda qiyinchiliklar tug'dirmoqda. Ma'lumotlarni tahlil qilish, big data bilan ishlash, sun'iy intellekt dasturlaridan foydalanish, kiberbezoplikni ta'minlash kabi zamonaviy ko'nikmalar davlat xizmatchilarida yetarli darajada rivojlanmagan. Shuningdek, ijtimoiy tarmoqlar va raqamli kommunikatsiya vositalari orqali fuqarolar bilan muloqot qilish, onlayn konsultatsiyalar o'tkazish va raqamli platformalar orqali xizmatlar ko'rsatish bo'yicha kadrlarning tayyorgarligi ham past darajada. Bu holat davlat boshqaruvini modernizatsiya qilish va fuqarolarga zamonaviy, qulay xizmatlar taqdim etish jarayonlarini sekinlashtirmoqda.

Xulosa

Tahlil natijasida aniqlangan asosiy muammolar orasida hududiy nomutanosiblik, ayrim ixtisosliklar bo'yicha malakali kadrlar yetishmasligi va yosh mutaxassislarining davlat xizmatiga jalb qilinishidagi qiyinchiliklar alohida ta'kidlanadi. Gender jihatdan ta'lim va sog'liqni saqlash sohalarida ayollarning yuqori ulushi kuzatilsa-da, davlat boshqaruvi sohasida gender muvozanatini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar zarur. Kelajakda davlat va ijtimoiy soha kadrlarining samarali taqsimlanishini ta'minlash uchun hududiy rivojlanish dasturlari, raqamli texnologiyalardan foydalanish, xalqaro hamkorlik va tajriba almashish dasturlarini kengaytirish, shuningdek, kadrlar motivatsiyasini oshirish bo'yicha kompleks yondashuvni amalga oshirish tavsiya etiladi. Bu choralar mamlakatda

davlat boshqaruvi samaradorligini oshirish va fuqarolarga ko'rsatiladigan xizmatlar sifatini yaxshilash uchun muhim asos yaratadi.

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston Respublikasida davlat va ijtimoiy soha kadrlarining miqdoriy tarkibi va taqsimoti tahlili ijobiy dinamikani ko'rsatadi. Biroq, hali ham hal qilinishi kerak bo'lgan muammolar mavjud: hududiy nomutanosiblik, ayrim sohalarda malakali kadrlar yetishmasligi, yosh kadrlarning sohaga jalb qilinishi masalalari. Ushbu muammolarni hal qilish uchun kompleks yondoshuv va davlat darajasida maqsadli tadbirlar amalga oshirish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. – Toshkent: “O'zbekiston” NMIU, 2017. – 104 b.

2. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Bandlarning iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishi.
https://api.siat.stat.uz/media/uploads/sdmx/sdmx_data_1315.pdf

3. Хакимов Г.А. Государственная служба в Узбекистане: теория, практика, перспективы развития. – Ташкент: Академия государственного управления, 2019. – 285 с.

4. Johnson, M. Public Administration Reform in Central Asia: Challenges and Opportunities. – London: Routledge, 2020. – 312 p.

5. O'zbekiston Respublikasi Ta'lim vazirligi. Ta'lim tizimi rivojlanishi hisoboti 2024. – Toshkent, 2024. – 156 b.

6. Каримов А.Н. Кадровая политика в системе государственного управления Узбекистана // Государственное управление и развитие России: вызовы и перспективы. – 2021. – №3. – С. 45-52.

7. Wilson, D., Anderson, K. Human Resource Development in Public Sector: International Experience. – New York: Public Administration Press, 2019. – 278 p.

8. Abdurahmonov Q.X. Davlat boshqaruvida kadrlar siyosati: nazariya va amaliyot. – Toshkent: “Iqtisod-Moliya”, 2022. – 234 b.

9. Эволюция государственного управления в странах постсоветского пространства. 1991–2021. Рахимова Д.Н. и другие. Эволюция государственного управления в странах постсоветского пространства. Республика Узбекистан / отв. ред. И. Н. Барциц. — Москва: Издательский дом «ДЕЛО» РАНХиГС, 2021. — 125-140 с.

10. Thompson, R. Regional Development and Public Service Delivery in Developing Countries. – Cambridge: Cambridge University Press, 2021. – 195 p.

11. Юсупов М.К. Профессиональное образование и подготовка кадров для государственной службы // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2023. – №2. – С. 78-85.