O‘ZBEKISTONDA KADRLAR MALAKASINI OSHIRISH TIZIMINING INSTITUTSIONAL TAHLILI: DINAMIKA, MUAMMOLAR VA ISTIQBOLLAR (2022–2026 yy.)

Valiyeva Nasiba Xadiyatullayevna
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi,
mustaqil tadqiqotchi, vanasib@gmail.com

Annotatsiya. *Ushbu tadqiqot O‘zbekistonda 2022 yildan 2026 yilgacha kasbiy tayyorgarlik tizimining rivojlanishini tahlil qiladi. Xususiy sektor hajmi ikki baravar ko‘paygan bo‘lsa-da, tadqiqot uchta asosiy muammoni aniqlaydi: nomuvofiq ta’lim standartlari, poytaxtda yuqori konsentratsiya va samaradorlikni o‘lchashning etishmasligi. Bularni hal qilish uchun muallif milliy akkreditatsiyani birlashtirishni, "mobil murabbiylar" orqali mintaqaviy imkoniyatlarni kengaytirishni va treningni xodimlarning mahsuldorligi bilan bevosita bog'lash uchun Kirkpatrik modelini amalga oshirishni taklif qiladi.*

Kalit so’zlar: *human capital, institutional analysis, quality disproportion, localization, the Kirkpatrick model, trainer on the go, and digital monitoring.*

Annotation: *An analysis of the institutional development dynamics of the staff qualification improvement system in Uzbekistan from 2022–2026 highlights a 100% increase in the private sector’s share due to liberalization and presents economic efficiency indicators achieved through digital platforms like ARGOS. The study identifies systemic issues such as quality disproportion, regional limitations, and a lack of effectiveness assessment mechanisms, proposing strategies like aligning with international standards, introducing the "trainer on the go" model, and using the Kirkpatrick model for results measurement.*

Key words: *human capital, institutional analysis, quality disproportion, localization, the Kirkpatrick model, trainer on the go, and digital monitoring.*

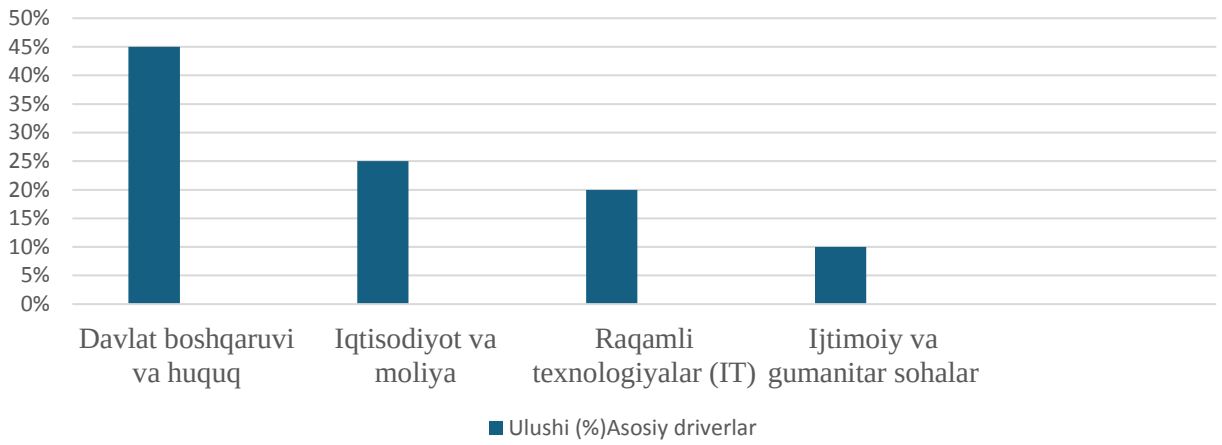
O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning barqarorligi inson kapitalining sifatiga bevosita bog‘liq. "O‘zbekiston – 2030" strategiyasida [1] belgilangan maqsadlarga erishish uchun davlat va xususiy sektor mutaxassislarining malakasini muntazam oshirib borish strategik vazifa hisoblanadi. O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan ma’muriy islohotlar va raqamli iqtisodiyotga o‘tish jarayoni nafaqat yangi texnologiyalarni joriy etishni, balki ushbu texnologiyalar bilan ishlovchi kadrlarni professional tayyorlashni taqozo etadi. Statistik ma’lumotlarga ko‘ra[2], davlat boshqaruvi samaradorligining 40% dan ortig‘i bevosita xodimlarning kompetensiya darajasiga bog‘liq. Shu sababli, malaka oshirish tizimi shunchaki ta’limiy jarayon emas, balki davlatning strategik barqarorligini ta’minlovchi

mexanizmga aylandi (2.1-jadval). Ushbu raqamlar 2024–2025-yillardagi bozor kon'yunkturasini aks ettiradi. Mazkur jadvaldan ko'rinib turibdiki, davlat boshqaruvi sektori eng katta ulushga ega, chunki kadrlar siyosatidagi islohotlar majburiy malaka oshirish tizimini talab qiladi. O'sish potentsiali bo'yicha, moliya va IT sektorlari xususiy sektor hisobiga eng tez o'sayotgan segmentlar hisoblanadi.

Statistika agentligi va Ochiq ma'lumotlar portali ma'lumotlariga ko'ra [3,4], 2026-yil boshiga kelib sohada quyidagi tendensiyalar kuzatildi: 2022–2025 yillarda malaka oshirish subyektlarining 900 tadan ortishi ta'lim bozorining liberallashuvi va nodavlat sektorga bo'lgan ishonchning ortishidan dalolat beradi. Xususan, xususiy sektorning 100% lik o'sish dinamikasi (450 tadan 900 taga) korporativ o'qitish modellariga talab ortgani bilan izohlanadi.

2.1-jadval

Malaka oshirish bozorining strukturaviy tahlili, 2024-2025



Davlat sektoridagi 150 ga yaqin ixtisoslashgan muassasalar esa fundamental bilimlarni berish bilan birga, tarmoqlararo koordinatsiyani amalga oshirmoqda. Masalan, ARGOS tizimidagi masofaviy o'qitish qamrovining 150 ming nafardan oshishi — vaqt va mablag' tejamkorligining eng yuqori ko'rsatkichidir [4] (2.2-jadval). Tadqiqot natijasida malaka oshirish tizimida quyidagi kamchiliklar aniqlandi:

1. Sifat disproporsiyasi: Xususiy sektor o'sishi bilan o'quv dasturlarining yagona standartga javob bermasligi.
2. Lokalizatsiya muammosi: Muassasalarning 70% ga yaqini poytaxtda joylashganligi sababli hududiy qamrovning pastligi.
3. KPI tahlili yo'qligi: Malaka oshirish kurslarining xodim ish unumdorligiga ta'sirini baholash metodikasining mavjud emasligi.

2.2-jadval

Vaqt va mablag' tejamkorligi, 2026[1]

[1] Muallif tomonidan ishlangan.

Yo‘nalish	Yetakchi muassasalar	Vaqt va mablag‘ tejamkorligi, %
Boshqaruv	Davlat boshqaruvi akademiyasi, ARGOS	50%
Moliya	Bank-moliya akademiyasi, BTOM	30%
Raqamli iqtisodiy	IT-Park, Statistika instituti	20%

Har bir muammoni hal qilish uchun quyidagi strategik qadamlarni amalga oshirishni taklif qilaman:

1. Sifat disproporsiyasini bartaraf etish

O'quv dasturlarini yagona standartga keltirish va xususiy sektor sifatini nazorat qilish uchun:

1) Milliy akkreditatsiya standartlarini joriy etish: Davlat va xususiy muassasalar uchun majburiy bo'lgan, xalqaro tajribaga asoslangan Yagona malaka talablarini ishlab chiqish.
2) "Sifat reytingi" tizimi: O‘quv markazlarining bitiruvchilari bilim darajasiga qarab ularni reytinglash va ushbu reytingni ochiq e‘lon qilish.
3) Modulli o‘quv dasturlari: Dasturlarni doimiy yangilanib turadigan (agile) modullar asosida shakllantirish, bunda xususiy sektor vakillarini dars jarayoniga ekspert sifatida jalb qilish.

2. Lokalizatsiya va qamrov muammosini hal qilish

Poytaxtga bog'liqlikni kamaytirish va hududiy qamrovni oshirish uchun:

1) Gibrid va masofaviy ta’lim: Zamonaviy Learning Management Systems platformalarini ishga tushirish orqali hududlardagi xodimlarga Toshkentdagi eng yaxshi mutaxassislardan onlayn tahsil olish imkoniyatini yaratish.
2) "Franshiza" modeli: Poytaxtdagi nufuzli o‘quv markazlarining filiallarini hududlarda ochish uchun soliq imtiyozlari yoki subsidiyalar taqdim etish.
3) Mobil o‘quv guruhlari: "sayyor trener" tamoyili [5] asosida malaka oshirish kurslarini bevosita hududlardagi korxonalarning o‘zida tashkil etish. Mobil ta’lim korporativ treningda foydalidir, chunki u xodimlarning o‘quv jarayonidagi faolligini oshiradi va o‘quv yukini kamaytiradi, agar trening professional muhitda o'tkazilgan bo'lsa, bu sezilarli darajada oshishi mumkin. Bundan tashqari, o‘quv dasturini kompaniya va individual foydalanuvchi ehtiyojlariga moslashtirish qobiliyati o‘quvchilarning ko‘nikma va bilimlarini

doimiy ravishda yangilab turishini ta’minlaydi, bu ularga hozirgi ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda turli mavzularni chuqurroq o‘rganish imkonini beradi.

3. KPI va samaradorlikni baholash tizimini yaratish

Malaka oshirishning natijasini o‘lchash uchun:

1) Malaka oshirish tizimi samaradorligini baholashda Kirkpatrik modeli[6] butun dunyoda "oltin standart" hisoblanadi: Kursdan so‘ng nafaqat bilim, balki xodimning ish joyidagi xulq-atvori va natijadorligi o‘zgarishini o‘lchovchi tizimni joriy qilish.
2) Pre-test va Post-test tahlili: Kursdan oldin va keyin xodimning kompetensiyalarini solishtirish va olingan natijani uning yillik bonus tizimiga bog'lash.
3) Raqamli monitoring: Har bir xodimning malaka oshirgandan keyingi mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini avtomatlashtirilgan dasturiy ta’minot orqali kuzatib borish.

Demak, malaka oshirish tizimini rivojlantirish uchun yagona standartlar, raqamli ta'lim texnologiyalari va natijaga yo‘naltirilgan KPI baholash tizimini integratsiya qilish zarur. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda kadrlar tayyorlash tizimi 2022-2026 yillar oralig‘ida miqdoriy o‘sishdan sifat bosqichiga o‘tmoqda. Liberallashtirish va xususiy sektor ulushi 100 foizga oshganiga qaramay, asosiy to‘siqlar saqlanib qolmoqda: sifat nomutanosibligi, poytaxtda markazlashuv va samaradorlikni o‘lchash mexanizmlarining yo‘qligi. Ushbu muammolarni hal qilish uchun akkreditatsiya standartlarini birlashtirish, mobil trenerlar orqali mintaqaviy qamrovni kengaytirish va Kirkpatrik modeliga asoslangan KPI tizimini joriy etish talab etiladi.

Adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-sonli "O‘zbekiston – 2030 strategiyasi to‘g‘risida"gi Farmoni. lex.uz.
2. O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi. *Ta’lim va kadrlar hisoboti.* 2024 yil, stat.uz.
3. Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi (ARGOS). *Kadrlar salohiyati tahlili.* 2024 yil. argos.uz.
4. World Bank Group. (2023). *Uzbekistan: Human Capital Index and Education Transformation Report.* worldbank.org .
5. "On the go" training: what it is and how to apply it. https://www.dyndevice.com/en/news/-on-the-go-training-what-it-is-and-how-to-apply-it-ELN-2115/#:~:text
6. Keith Jackson Kirkpatrick's Model https://www.mindtools.com/ak1yhhs/kirkpatricks-four-level-training-evaluation-model/