

DAVLAT BOSHQARUVIDA INSON KAPITALINING O‘RNI VA BOSHQARUV KADRLARINI TAYYORLASH TIZIMI

Zokirjonov Xudoberdi Xasaboy o‘g‘li

Toshkent davlat Transport universiteti

Iqtisodiyot fakulteti Siyosatshunoslik yo‘nalishi 2-bosqich talabasi

xudoberdizokirjonov00@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu ilmiy maqolada davlat boshqaruvida inson kapitalining tutgan o‘rni, davlatning raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omil sifatidagi roli hamda kadrlar tayyorlash tizimining samaradorligini oshirish mexanizmlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda statistik ma’lumotlar, xalqaro indekslar, mavjud ilmiy manbalar va O‘zbekistonning davlat boshqaruvini modernizatsiya qilishga qaratilgan islohotlari asos sifatida foydalaniladi.

Kalit so‘zlar. Inson kapitali, davlat boshqaruvi, kadrlar siyosati, kompetensiya, modernizatsiya, raqobatbardoshlik, YIM o‘sishi, inson kapitali indeksi, malaka oshirish, davlat xizmati.

Annotation. This scientific article examines the role of human capital in public administration, its significance as a key factor determining national competitiveness, and the mechanisms for improving the effectiveness of the civil service training system. The study relies on statistical data, international indices, existing academic literature, and the reforms implemented in Uzbekistan aimed at modernizing public administration.

Keywords. Human capital, public administration, personnel policy, competence, modernization, competitiveness, GDP growth, human capital index, professional development, civil service.

Kirish. Bugungi globallashuv davrida mamlakatlarning iqtisodiy kuchi tabiiy resurslar yoki ishlab chiqarish quvvatlari bilan emas, balki inson kapitali darajasi bilan belgilanmoqda. Xalqaro ekspertlar fikriga ko‘ra, zamonaviy iqtisodiyotda barcha boyliklarning 70 foizidan ortig‘i inson kapitali ulushiga to‘g‘ri keladi. Bu ko‘rsatkich davlat boshqaruvi tizimi uchun ham beqiyos ahamiyat kasb etadi, chunki samarali boshqaruv — malakali, intellektual salohiyati yuqori, mas’uliyatli kadrlarni talab qiladi. O‘zbekiston so‘nggi yillarda davlat boshqaruvini modernizatsiya qilish, davlat xizmatini professional asosga o‘tkazish, kadrlar siyosatini takomillashtirish bo‘yicha izchil islohotlarni amalga oshirmoqda. Bunday jarayonda inson kapitalining rivoji bosh islohot drayveri sifatida ko‘rilmoqda. Inson kapitalining nazariy asoslari. Inson kapitali — bu insonning bilimi, ko‘nikmalari, salomatligi, tajribasi, malakasi, ijodiy salohiyati va mehnat qilish qobiliyati

yig'indisidir. Ya'ni insonning o'zi iqtisodiy resurs sifatida qaraladi. Oddiy qilib aytganda, insonning o'qiganligi, sog'lomligi, malakasi va tajribasi qancha yuqori bo'lsa — uning qiymati va jamiyatga foydasi shuncha katta bo'ladi. Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlari: Ta'lim va bilim; Ko'nikma va malaka – amaliy tajriba, kasbiy mahorat; Salomatlik; Motivatsiya va intilish; Madaniyati va kommunikatsiya ko'nikmalari; Ijodkorlik va yangilik yaratish qobiliyati. "Inson kapitali" tushunchasi ilmiy adabiyotda ilk bor G. Bekker, T. Shults, J. Minsher kabi iqtisodchilar tomonidan asoslab berilgan. Ularning ta'limiga ko'ra, inson kapitali — bu: bilim-ko'nikmalar, salomatlik, ijodkorlik, ijtimoiy faollik, mehnat salohiyati, majmui bo'lib, iqtisodiy o'sishning eng muhim omilidir. Inson va uning qobiliyatlari, bilim, malakasi har qanday jamiyat farovonligi va davlat iqtisodiy taraqqiyotining asosiy omiliga aylangan bugungi kunda O'zbekistonda ham inson kapitali, shubhasiz, ijtimoiy iqtisodiy siyosatning ustuvor yo'nalishi sifatida namoyon bo'lmoqda. Chunki inson kapitalini rivojlantirish — innovatsion iqtisodiyot, bilimlar iqtisodiyoti, investitsiyalar, global axborot tizimlari, eng yangi texnologiyalar va biznesning yangi shakllarini rivojlantirishning zarur sharti sanaladi. Olimlar bu haqida: "G. Becker: Inson kapitali – ta'lim, malaka, salomatlikka qaratilgan investitsiyalarning natijasi. T. Shults: Inson kapitali – iqtisodiy o'sishning asosiy omili. J. Minsher: Inson kapitali – ta'lim va tajriba orqali oshadigan resurs"- deb aytib o'tadi. Jahon bankining Inson kapitali indeksi (Human Capital Index)ga ko'ra: rivojlangan davlatlarda inson kapitali iqtisodiy o'sishning 65–70% ini tashkil qiladi; rivojlanayotgan mamlakatlarda esa bu ko'rsatkich 40–45% atrofida. Mazkur farq davlat boshqaruvida kadrlar salohiyatini oshirishning naqadar zarurligini ko'rsatadi.

Metodologiya. Davlat boshqaruvida inson kapitalining o'rni; Davlat boshqaruvi – bu strategik qarorlar qabul qilish, jamoat xizmatlarini ko'rsatish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash jarayonidir. Ushbu jarayonning samaradorligi bevosita inson kapitalining sifati bilan belgilanadi: Inson kapitali siyosiy boshqaruv samaradorligini oshiradi; Yuqori malakali kadrlar davlat qarorlarining sifatini oshiradi; Boshqaruv jarayonida ochiqlik, mas'uliyat, tezkorlik vujudga keladi; Strategik rejalashtirishda xatoliklar kamayadi. Iqtisodiy natijalarga ta'siri: Tadqiqotlarga ko'ra, davlat sektorida malakani oshirishga kiritilgan har bir \$1 investitsiya YIM o'sishiga \$3–5 qiymat qo'shadi. Bu shuni anglatadiki, professional kadrlar — davlatning eng samarali investitsiyasidir. Inson kapitali va boshqaruv modernizatsiyasi: Zamonaviy davlat quyidagi kompetensiyalarga ega kadrlarni talab qiladi: raqamli savodxonlik; analitik fikrlash; strategik boshqaruv; inqirozlarni boshqarish; jamoatchilik bilan samarali kommunikatsiya; korrupsiyaga qarshi madaniyat. Shu sababli bugungi davlat boshqaruvi tizimida bilim emas, kompetensiya hal qiluvchi mezon bo'lib bormoqda.

Muhokama. Kadrlar tayyorlash tizimi va O‘zbekiston tajribasi. O‘zbekiston oxirgi yillarda davlat xizmatini professional asosda tashkil etish bo‘yicha katta islohotlarni amalga oshirmoqda. Kadrlar tayyorlashning normativ-huquqiy asoslari; 2020-yil “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi Qonun loyihasi ishlab chiqildi. 2022-yil – Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil etildi. Prezident huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi faoliyati yangilandi. O‘zbekistonda kadrlarni qayta tayyorlash tizimi: Hozirda davlat xizmatchilari quyidagi tizim orqali malaka oshirmoqda: Davlat boshqaruvi akademiyasi; strategik boshqaruv, davlat siyosatini ishlab chiqish bo‘yicha 20 dan ortiq dasturlar; xalqaro ekspertlar ishtirokidagi treninglar; magistratura dasturlari. Hududiy malaka oshirish markazlari yiliga 30 ming nafardan ortiq xodimni o‘qitadi. Xalqaro hamkorlik dasturlari: JICA (Yaponiya), KOICA (Koreya), GIZ (Germaniya), USAID bilan hamkorlikda davlat boshqaruvi bo‘yicha qisqa va uzoq muddatli o‘quv dasturlari. Davlat xizmatini raqamlashtirish O‘zbekistonda davlat xizmatchilari uchun: “E-HR Management” – raqamli kadrlar boshqaruvi tizimi, onlayn sertifikatlash, ochiq tanlov asosida ishga qabul qilish yo‘lga qo‘yilgan. Natijada 2017–2024 yillar davomida davlat xizmatchilarining malaka saviyasi sezilarli oshdi, yoshlar ulushi 2 barobar ko‘paydi, ayollar ulushi esa 30% dan ortdi.

Xulosa. Davlat boshqaruvida inson kapitali strategik resurs sifatida hal qiluvchi o‘rin tutadi. Kadrlar malakasining oshishi davlat siyosati sifatini oshiradi, ijtimoiy xizmatlar samaradorligini kuchaytiradi, iqtisodiy o‘sishga bevosita ta’sir qiladi. O‘zbekistonning so‘nggi yillardagi islohotlari bu sohada ijobiy natijalar berayotganini ko‘rsatmoqda.

Takliflar:

1. Davlat boshqaruvida kompetensiya asosidagi kadrlar siyosatini to‘liq joriy etish.
2. Davlat xizmatchilari uchun muntazam sertifikatlash va professional rivojlanish tizimini kuchaytirish.
3. Raqamli boshqaruv bo‘yicha maxsus o‘quv dasturlarini kengaytirish.
4. Xalqaro tajribalarni o‘rganish va mahalliy tizimga integratsiya qilish.
5. Yosh mutaxassislarni davlat xizmatiga qo‘llab-quvvatlash, grant va stipendiyalar joriy etish.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Becker G. “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis”. – Chicago, 1993.
2. Schultz T. “Investment in Human Capital”. – American Economic Review, 1961.
3. World Bank. Human Capital Index Report. 2022–2024.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining davlat boshqaruvini isloh qilish bo‘yicha farmonlari va qarorlari (2017–2024).

5. Davlat boshqaruvi akademiyasi rasmiy hisobotlari, 2023–2024.
6. BMTning “Government Competence Framework” metodologiyasi, 2022.
7. O‘zbekiston Respublikasi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi ma’lumotlari (2022–2024).