



## ҚИШЛОҚ ХЎЖАЛИГИ СОҲАСИНИ МАЛАКАЛИ КАДРЛАР БИЛАН ТАЪМИНЛАШНИ БОШҚАРИШ

**Юсупов Қудратжон Мухаммадқодирович**

Қишлоқ хўжалигида билим ва инновациялар миллий маркази

ORCID: 0009-0003-0195-9256

[yusupovqm@gmail.com](mailto:yusupovqm@gmail.com)

**Аннотация.** Ушбу мақола мамлакатда амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларни изчиллик билан амалга оширилиши натижасида иқтисодиётнинг барча соҳаларида, жумладан моддий ишлаб чиқариш соҳаларида ҳам ўзгаришлар содир бўлиши ва бу ўзгаришларни юз беришида моддий ишлаб чиқариш соҳасининг муҳим таркибий қисми бўлган қишлоқ хўжалигининг ўрни ва роли алоҳида аҳамиятга эга бўлиб бораётганлигига бағишланган. Айниқса, бозор муносабатларини Ўзбекистонда янада ривожланиб бориши шароитида қишлоқ хўжалигини кўп укладлилиги шароитида соҳани кадрлар билан таъминлаш муаммоларига эътиборни қаратиш объектив зарурият эканлиги ёритиб берилган.

**Калит сўзлар:** бозор иқтисодиёти, қишлоқ хўжалиги, мутахассислар, касбий тайёргарлик, меҳнатга ундаш, рақобат, мустақил хўжалик, малака даражаси, меҳнат унумдорлиги, сифат талаблари, бошқарув фаолияти.

## УПРАВЛЕНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМИ КАДРАМИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

**Юсупов Қудратжон Мухаммадқодирович**

Национальный центр знаний и инноваций в сельском хозяйстве

**Аннотация.** Данная статья посвящена тому, что в результате последовательного проведения экономических реформ в стране происходят изменения во всех сферах экономики, включая материальное производство, а также место и роль сельского хозяйства, которое является важной составляющей экономики. Сектор материального производства становится особенно важным в этих изменениях. Подчеркивалось, что на проблемы кадрового обеспечения отрасли необходимо обратить внимание, особенно в условиях дальнейшего развития рыночных отношений в Узбекистане, в условиях многоукладности сельского хозяйства.

**Ключевые слова:** рыночная экономика, сельское хозяйство, специалисты, профессиональная подготовка, мотивация труда, конкуренция, независимая экономика, уровень квалификации, производительность труда, требования к качеству, управленческая деятельность.

## MANAGEMENT OF QUALIFIED STAFF SUPPLY IN AGRICULTURE

**Yusupov Kudratjon Muhammadkodirovich***National Center for Knowledge and Innovation in Agriculture*

**Abstract.** *This article is devoted to the fact that as a result of the consistent implementation of economic reforms in the country, changes are occurring in all sectors of the economy, including in the sphere of material production, and the place and role of agriculture, which is an important component of the sphere of material production, is becoming increasingly important in the occurrence of these changes. In particular, it is emphasized that it is an objective necessity to pay attention to the problems of providing the sector with personnel in the conditions of multi-structured agriculture in the context of the further development of market relations in Uzbekistan.*

**Key words:** *market economy, agriculture, specialists, vocational training, work motivation, competition, independent economy, skill level, labor productivity, quality requirements, management activity.*

**Кириш.**

Ўзбекистоннинг иқтисодий ривожланиши жараёнларида амалга оширилаётган иқтисодий ислохотларни изчиллик билан амалга оширилиши натижасида иқтисодиётнинг барча соҳаларида, жумладан моддий ишлаб чиқариш соҳаларида ҳам ўзгаришлар содир бўлмоқда. Бу ўзгаришларни юз беришида моддий ишлаб чиқариш соҳасининг муҳим таркибий қисми бўлган қишлоқ хўжалигининг ўрни ва роли алоҳида аҳамиятга эга бўлиб бормоқда. Қишлоқ хўжалиги ривожланишининг йўналиши шундан далолат берадики, Ўзбекистонда ҳам бу соҳада катта ўзгаришлар содир бўлиши кутилмоқда. Шу билан бирга, йирик ихтисослаштирилган қишлоқ хўжалиги ташкилотларида ишчилар инсон ресурсларининг энг муҳим таркибий қисми бўлган ва шундай бўлиб қолади. Шу муносабат билан қишлоқ хўжалиги ташкилотларининг малакали ходимларига бошланғич касб-хунар таълими муассасаларида ва ўқув-курс марказлари тизимида ўқитилган ва асосий меҳнат функцияларини бажарадиган ишчилар киради. Қоидага кўра, улар замонавий малакага эга бўлиши ва биринчи навбатда жамоавий меҳнат ва унинг самарадорлигини оширишга қаратилган бўлиши керак. Улардан оқилона фойдаланишнинг зарурий шарти маълум вақт давомида уларнинг малакасини юқори ишлаб чиқариш ютуқлари билан тасдиқлашдир.

**Адабиётлар шарҳи.**

Иқтисодиёт тармоқлари ва соҳалари учун кадрлар тайёрлашнинг илмий-назарий жиҳатлари кўплаб хорижий олимлардан Маслоу (1999) бозор иқтисодиёти шароитида ходимларни бошқариш тизими ривожланишининг илмий ва назарий асосларини, Ансофф (1989) кадрлар билан таъминлашнинг бошқариш тизимини ривожлантиришга доир илмий-тадқиқот ишларида ёритишга ҳаракат қилганлар.

Малакали кадрлар билан таъминлаш ва уларни ишга йўналтириш, уни оптимал бошқариш ва тартибга солишни такомиллаштиришнинг айрим масалалари мустақил давлатлар ҳамдўстлиги мамлакатлари иқтисодчи олимлари томонидан, хусусан, меҳнат бозори талаблари асосида қишлоқ хўжалиги соҳалари учун малакали кадрлар билан таъминлашни бошқариш тизимида таълим муассасалари салоҳиятини баҳолаш Коротнев (2004), соҳа ходимларининг касбий таълим тизимини ривожлантириш қонуниятлари ва тенденцияларини таҳлил қилиш Долгушкин (2004), Гужина (2015), ва бошқалар томонидан ўрганилган.

Қишлоқ хўжалигининг ривожланиши билан боғлиқ масалаларнинг айримлари, хусусан Низамов (2018), қишлоқ хўжалиги соҳаси учун малакали кадрлар тайёрлаш, битирувчиларни иш билан таъминлаш, Очиллов (2011) олий ва ўрта махсус маълумотли

малакали кадрлар тайёрлаш тизими бошқарувини самарали ташкил этиш ва такомиллаштириш мамлакатимиз иқтисодчи олимларидан Нуримбетов (2010), ва бошқаларнинг илмий ишларида ҳам тадқиқ этилган. Ушбу олимлар асарларида Ўзбекистонда иқтисодиётини, шунингдек қишлоқ хўжалиги соҳасини малакали кадрлар билан таъминлаш муаммоларининг назарий ва амалий масалаларига кенг эътибор қаратилган.

Аммо инновацион ривожланиш шароитида қишлоқ хўжалиги соҳасини малакали кадрлар билан таъминлаш менежменти, қишлоқ хўжалиги соҳаси учун кадрларни тайёрлаш стратегик йўналишларини аниқлаш, қишлоқ хўжалиги кадрлар билан таъминлаш тармоғига бошқариш тизимини жорий этиш каби масалалар етарли даражада ўрганилмаган ва мос равишда ушбу муаммога бағишланган адабиётлар ҳам кам нашр қилинган. Юқорида қайд этилган масалаларни ҳал қилиш зарурати мазкур мақола мавзусини танлаш унинг мақсад ва вазифаларини белгилаш учун асос бўлиб хизмат қилади.

### **Тадқиқот методологияси.**

Илмий мақола тадқиқотининг назарий ва услубий асосини замонавий иқтисодий назария, билишнинг диалектик усули, қишлоқ хўжалиги хизматларини бошқариш, ташкил этиш ва самарадорлигини ошириш муаммолари бўйича хорижий ва маҳаллий тадқиқотчиларнинг илмий ишлари ҳисобланади. Тадқиқот методологиясининг асосини доимий ривожланиш ва ўзаро боғлиқликдаги ҳодисаларни ўрганишни олдиндан белгилаб берувчи диалектика ташкил этади. Илмий мақола тадқиқоти иқтисодиётни модернизациялаш шароитида йирик тизимлар, синергетика ва прогнозлаш назариялари қоидалари ва концепцияларидан фойдаланган ҳолда амалга оширилди. Шунингдек, бозор муносабатлари ривожланишининг объектив иқтисодий қонуниятлари хулоса ва тавсияларнинг ишончлилигини таъминлайдиган функционалликка мувофиқ қўлланилди.

### **Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.**

Ҳозирги шароитда нафақат касбий-малака тизимида ижтимоий-психологик нуқтаи-назардан рўй бераётган ўзгаришлар тор ихтисосликлар ва кичик жавобгарликдан кенг малакавий жавобгарликларга балки, қатъий режалаштириладиган хизмат поғоналаридан – эгилувчан касбий малакани танлашга олиб келди, аммо ОТМ битирувчиларини меҳнат бозоридаги ҳаракатлари ҳозиргича етарли даражада ўрганилмаган. Битирувчининг хулқидаги рақобатбардошлик хусусиятлари - мақсад ва қадриятларни аниқловчи мотивацион имкониятларида, шахсий сифатларида, қобилияти тўғрисидаги ўз фикрида, малакавий тайёргарлигида, ўз-ўзига ва ишга жойлашиш жараёнига ишонч ва маҳорати нуқтаи назаридан битирувчининг хатти-ҳаракатини белгиловчи маркетинг имкониятларида ва бошқаларда акс этади. Талабаларнинг рақобатбардошлигини шакллантириш механизмларига: таълимда фундаментал тайёргарликни ошириш, ҳаётий ютуқларга эришишни шакллантириш, ташкилотчилик ва тадбиркорлик қобилиятларини тарбиялаш, талабаликнинг биринчи кундан касбий фаолиятни чуқур ўрганиш, иш юзасидан мустақам алоқаларни ўрнатиш, ҳаётда ва иш ўринларида карьераларни режалаштиришни ўрганиш, тинимсиз ишлаш қобилиятини тарбия қилиш, эришилган шахсий ютуқлар жараёнларини доимий назорат қилиб боришларни киритиш мумкин.

Ишлаб чиқариш таркибидаги ўзгаришлар ва технологияни такомиллаштириш, капитал-меҳнат нисбатининг ўсиши, Фарғона вилояти қишлоқ хўжалиги ташкилотларида ишчилар сонининг қисқаришига олиб келди. 2016-2022 йиллар учун доимий ишчилар сони 1820 кишига, раҳбар ва мутахассислар сони 414 кишига камайди.

**Фарғона вилоятида қишлоқ хўжалиги ташкилотларини  
раҳбарлар ва мутахассислари билан таъминлаш, %**

Ходимлар тоифалари	2016	2018	2020	2022
Раҳбарлар ва етакчи мутахассислар	94,6	95,2	96,8	96,9
Бош агрономлар	99,5	98,4	99,3	99,6
Бош ветеринар врачлар	97,6	94,8	96,4	98,5
Бош муҳандислар	93,8	95,9	98,2	98,6
Бош гидротехниклар ва мелиораторлар	100,0	100,0	100,0	100,0
Бош иқтисодчилар	97,3	99,3	98,4	99,1
Бош бухгалтерлар	97,6	99,3	96,8	97,6
Бошқа бош мутахассислар	96,7	100,0	97,9	98,1
Ўрта даражадаги менежерлар	82,7	85,8	97,6	97,9
Ўрта бўғин мутахассислари, жами	97,3	97,2	96,0	96,9

**Манба:** муаллифнинг статисти тадқиқотлари асосидаги ишланмаси.

Қишлоқ хўжалиги ташкилотларининг асосий функционал менежерлари - бош мутахассислар тоифасида ҳам сифат кўрсаткичларини яхшилаш тенденцияси давом этмоқда. Таҳлил қилинаётган даврда олий маълумотли бош мутахассислар салмоғи ортди, амалиётчи мутахассисларники эса камайди. Худди шундай тенденция бошқа мутахассисларда ҳам кузатилмоқда. Амалиётчилар улуши 5,7 фоиздан 7,7 фоизга ошди. Ўрта бўғин менежерлари учун янада ижобий кўриниш кузатилмоқда: таҳлил қилинган даврда сертификатланган мутахассислар, шу жумладан олий маълумотли мутахассислар улуши ортди, амалиётчилар улуши эса камайди.

Шуни таъкидлаш керакки, бошқарув ходимларининг билим даражаси қишлоқ хўжалиги ташкилотлари иқтисодиётини ривожлантиришга сезиларли таъсир кўрсатади. Раҳбар ва мутахассисларнинг сифат таркиби уларнинг ёш хусусиятлари билан ҳам белгиланади. Пенсия ёшига етган раҳбар ва мутахассислар салмоғи жадал ўсишда давом этмоқда. Шу билан бирга, 30 ёшгача бўлган фермер хўжаликлари раҳбарларининг улуши 2010 йилдаги 2,8 фоиздан 2022 йилда 6,5 фоизга, ўрта бўғиндаги раҳбарлар улуши 5,2 фоиздан 6,5 фоизга ошди. Кўриб чиқиладиган ёш гуруҳидаги бош мутахассислар улуши энг кам кўпайди - 7,4 дан 7,6% гача. Қишлоқ хўжалиги ташкилотлари мутахассислари, хусусан, раҳбарлар орасида ёш кадрлар улушининг пастлиги ёшларнинг қишлоқ жойларда ишлашни дастлаб истамаслиги билан изоҳланади, чунки улар таклиф этилган шарт-шароитлардан қониқмайди.

Айни пайтда тармоқ учун мақсадли контракт бўйича кадрлар тайёрлашнинг роли ҳам пасайган. Мутахассисларни кундузги тайёрлашда унинг улуши 2021 йилда 6,3 фоизгача камайди. Шу билан бирга, ўқитишнинг ушбу шакли қишлоқ ёшлари учун қишлоқ хўжалиги таълимидан фойдаланиш имкониятларини ошириш, тармоқ таълим муассасаларининг иш берувчилар билан ўзаро ҳамкорлигини кучайтиришда алоҳида аҳамият касб этади.

Салбий ҳодиса сифатида қишлоқ хўжалиги ташкилотларида бошқарув ходимларининг айланмаси 2010 йилдаги 8,7 фоиздан 2022 йилда 10,7 фоизгача ошганини ҳам қайд этиш лозим. Шу билан бирга, айрим тоифадаги бош мутахассислар, яъни агрономлар, муҳандислар ва бухгалтерлар ва фермер хўжаликлари раҳбарларининг алмашуви бирмунча камайди.

Шуни таъкидлаш керакки, қишлоқ хўжалиги ташкилотларини кадрлар билан таъминлашнинг кўпайиши малакали ишчилар ҳисобига содир бўлади (3-жадвал). Касбий маълумотга эга бўлган раҳбар ва мутахассислар улуши уч йил давомида 87,8

фоиздан 90,4 фоизга ошди. Бироқ уларнинг атиги 48 фоизи олий, 42,3 фоизи ўрта маълумотга эга. Раҳбар ва мутахассисларнинг 10% га яқини олий ёки о'рта махсус касб-хунар маълумотига эга эмас.

Фарғона вилоятида 30 ёшгача бўлган раҳбарлар ва мутахассислар улушининг қисқариши кузатилмоқда (2015 йилдаги 12,1% дан 2022 йилда 10,8% гача). Шу билан бирга, пенсия ёшидаги раҳбар ва мутахассислар сони ортиб, 11,7 фоиздан 12,8 фоизга кўпаймоқда. Ташкилот менежерларининг юқори бўғинида авлодлар орасидаги бўшлиқ ўсиб бораётгани диққатга сазовордир. Агар 2015 йилда пенсия ёшидаги раҳбарлар ва ёшлар улушидаги фарқ 16,6 фоиз бандини ташкил этган бўлса, 2022 йилда бу кўрсаткич 20,6 фоиз бандига етди.

## 2-жадвал

**Фарғона вилоятидаги қишлоқ хўжалиги ташкилотлари раҳбарлари ва мутахассисларининг таълим даражаси, умумий сондан %**

Таълим даражаси	2015	2020	2021	2022	Ўзгариш (+;-) 2022-2015 йилга нисбатан
Касб-хунар таълими, жами	87,8	88,5	90,3	90,4	2,6
шу жумладан олий таълим	48,0	48,1	49,0	48,1	0,1
ўртгача	39,8	40,6	41,3	42,3	2,5
олий ёки ўрта даражали йўқ касбий таълимга эга эмас	12,2	10,4	9,7	9,6	-2,6
шу жумладан сиртқи ёки кечки бўлимларда ўқиш	0	0,6	0,8	0,7	0,7

**Манба:** муаллифнинг статисти тадқиқотлари асосидаги ишланмаси.

Қишлоқ хўжалиги соҳаси кадрларининг жинсга оид тузилмаси ҳақида тўхталиб, шуни таъкидлаيمизки, барча соҳларда бўлгани каби Қишлоқ хўжалиги соҳасида ҳам эркалар ва аёллар нисбати муҳим аҳамиятга эга бўлиб, кейинги йилларда бу борада аёллар нисбати ортиб бориш тенденцияси кузатилмоқда (4-жадвал).

Келтирилган жадвал маълумотларидан кўришиб турибдики, 2015-2022 йиллар мобайнида Қишлоқ хўжалиги соҳаси кадрларининг жинсга оид тузилмасида аёлларнинг улуши 42,9 фоиздан 55,3 фоизгача, яъни 12,4 фоизга ошган. Шу билан бир пайтда эркалар салмоғи 57,1 фоиздан 44,7 фоизгача пасайди. Бироқ кўриб чиқилаётган даврда қишлоқ хўжалиги соҳасида 30 ёшгача бўлган ходимлар улушининг кўтарилиши кузатилди. Уларнинг салмоғи 45,7 фоиздан 51,4 фоизгача, яъни 5,7 фоизга кўпайган.

Ўтказилган сўров натижалари бўйича қишлоқ хўжалиги соҳасида банд бўлганларнинг маълумоти бўйича таркибини миллий иқтисодиётда банд бўлган жами аҳолининг маълумот бўйича таркибий кўрсаткичлари билан таққослаш ҳозирги даврда қишлоқ хўжалиги соҳасида банд бўлганлар таркибида олий маълумотлилар 2022 йилда Фарғона худудий иқтисодиётида олий маълумотга эга бўлган мутахассисларнинг улуши 27,2 фоизни ташкил этган, қишлоқ хўжалигида эса ушбу кўрсаткич (18,2фоиз) қарийб 1,7 марта паст. Ўрта ва тўлиқсиз ўрта маълумотга эга бўлган ишчи-ходимларнинг улуши эса, аксинча, Қишлоқ хўжалиги соҳасида (38,2 фоиз) худудий иқтисодиёт кўрсаткичларига (26,4 фоиз) нисбатан сезиларли даражада баланд.



Илмий тадқиқотларнинг етишмаслиги кадрлар билан ишлашда тизимли ёндашувни йўқотишга, федерал ва минтақавий даражада қишлоқ хўжалиги ходимларининг меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишдан амалда воз кечишга олиб келди. Ўзбекистоннинг қишлоқ хўжалигида кадрлар назарияси ва методологиясини ишлаб чиқишда сезиларли даражада орқада қолишига олиб келди. Шу муносабат билан мамлакатимиз агроозиқ-овқат мажмуини инновацион ривожланишга ўтиш шароитида соҳани кадрлар билан таъминлашнинг моҳияти ва шакллари чуқур ўрганиш зарурати долзарбдир. Давлатнинг кадрлар ва кадрлар сиёсатининг ўзига хос хусусиятлари агросаноат ишлаб чиқаришининг инновацион ривожланиши ва унинг янги шаклланаётган технологик тузилмага ўтиши шароитида очиб берилади.

### **Хулоса ва таклифлар.**

Шундай қилиб, юқоридаги жараёнлар Ўзбекистонда қишлоқ хўжалигини малакали кадрлар билан таъминлашда муҳим аҳамиятга эга бўлиб, унинг ривожланиши натижасида қуйидаги хулосаларни қайд қиламиз:

қишлоқ хўжалиги моҳияти жиҳатидан иқтисодиёт соҳаларида ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлиб, унинг ривожланиши объектив ва субъектив сабабларга боғлиқдир. Чунончи, қишлоқ хўжалигида унинг инфратузилмаси бу соҳани ривожланишига бевосита таъсир кўрсатади;

юқори малакали педагог кадрларнинг этишмаслиги, сифатли ўқув-услубий ва илмий адабиёт ҳамда дидактик материалларнинг камлиги, таълим тизими, фан ва ишлаб чиқариш ўртасида пухта ўзаро ҳамкорлик ва ўзаро фойдали интеграциянинг йўқлиги кадрлар тайёрлашнинг мавжуд тизимидаги жиддий камчиликлар сирасига киради.

### **Адабиётлар/Литература/References:**

- Ансофф И. (1989). *Стратегическое управление*. – М.: Экономика, – 221 с.
- Гужина Г.Н. (2015) *Критерии эффективности кадровой политики*. – М.
- Долгушкин Н. К. (2004) *Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики)*. М.: ФГНУ «Росинформагротех». 358 с.
- Коротнев В.Д. (2004). *Формирование системы обеспечения сельского хозяйства кадрами управления: Монография*. М.: ООО «Петит», - 258 с.
- Маслоу А. (1999). *Дальние пределы человеческой психики / А. Маслоу*. - СПб. : Евразия, 430 с.
- Низамов А.Б. (2018) *Совершенствование системы управления региональной экономикой в условиях устойчивого экономического роста. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук*. Ташкент.
- Нурибегов Р. (2010) *Бошқариш самарадорлигини баҳолаш // Жамият ва бошқарув*.
- Очилов А.О. (2011). *Юқори малакали кадрлар тайёрлаш тизимини бошқариш муаммолари ва ечимлари // Монография*. – Т., Иқтисод-молия.