DAVLAT BOSHQARUVIDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH SIYOSATI: AGRAR SOHA MUTAXASSISLARI VA KADRLAR TAYYORLASH TIZIMI MISOLIDA

Pardaxodjayeva Inobat Saydiazizovna
O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi

“Bilinglar, endi davlatlar hududi bilan emas, bilimi bilan, aholi soni bilan emas, texnologiyasi bilan, tabiiy boyliklari bilan emas, inson kapitali bilan raqobatga kirishmoqda.”
Shavkat MIRZIYOYEV, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti [1].

Annotatsiya. *Maqolada O‘zbekiston agrar sohasida inson kapitalini rivojlantirish masalasi raqamli transformatsiya va suv resurslaridan samarali foydalanish vazifalari bilan bog‘liq holda tahlil qilinadi. Tadqiqotning maqsadi agrar ta’lim, kasbiy kompetensiyalar, hududiy maslahat xizmatlari va davlat boshqaruvidagi hisobdorlikni yagona natijadorlik tizimiga birlashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqishdir. Tahlil “kompetensiya - amaliyot - natija - hisobdorlik” ketma-ketligidan iborat yagona ilmiy modelga asoslanadi: mutaxassisning bilim va ko‘nikmasi amaliy vazifada namoyon bo‘ladi, bu esa o‘lchovli natijaga, natija esa boshqaruv darajasidagi hisobdorlikka aylanadi. Tadqiqot metodologiyasi sifatida kontent-tahlil, qiyosiy tahlil va konseptual modellashtirish usullaridan foydalanildi. Tahlil asosida kadrlar siyosatini diplom va o‘quv tadbirlari sonidan tashqari, amaliy vazifalarni bajarish, o‘zlashtirilgan texnologiyani qo‘llash hamda resurs samaradorligi orqali baholash zarurligi asoslandi. Kompetensiya pasporti, dalaga yo‘naltirilgan dual ta’lim, maslahat xizmatlari va bosqichma-bosqich monitoringni qamrab oluvchi yagona boshqaruv modeli taklif etilgan. Modelning samaradorligi hali empirik jihatdan tekshirilmagan bo‘lib, uni hududiy pilot loyiha sifatida tavsiya qilinadi.*

Kalit so‘zlar*: inson kapitali, agrar ta’lim, raqamli kompetensiya, suv tejamkorligi, dual ta’lim, AKIS, maslahat xizmati, natijadorlik, davlat boshqaruvi.*

Kirish

Bugungi kunda davlat boshqaruvi samaradorligi nafaqat institutsional va moliyaviy resurslarga, balki inson kapitalining sifati va undan strategik foydalanish imkoniyatlariga ham bevosita bog‘liq. Ayniqsa, iqtisodiyotning muhim tarmoqlaridan biri bo‘lgan agrar sohada zamonaviy texnologiyalar, raqamlashtirish va boshqaruv yondashuvlarining jadal rivojlanishi tegishli bilim, ko‘nikma va kompetensiyalarga ega mutaxassislarni tayyorlash tizimini takomillashtirishni talab etmoqda.

Shu nuqtai nazardan, agrar soha uchun kadrlar tayyorlashni mehnat bozori ehtiyojlari, innovatsion texnologiyalar va davlatning strategik rivojlanish ustuvorliklari bilan uyg‘unlashtirish davlat siyosatining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Chunki agrar taraqqiyotning zamonaviy bosqichida yer, suv va texnikaga kiritilgan investitsiyalarning samarasi ulardan foydalanayotgan mutaxassislarning bilimiga tobora ko‘proq bog‘liq bo‘lmoqda. Masalan, tomchilatib sug‘orish uskunasi mavjudligi uning to‘g‘ri ishlatilishini o‘z-o‘zidan ta’minlamaydi: sug‘orish me’yori, tuproq namligi, ekin ehtiyoji va texnik xizmat ko‘rsatish tartibi malakali qarorni talab qiladi. Shu sababli inson kapitalini rivojlantirishni agrar modernizatsiyaning mustaqil va o‘lchanadigan yo‘nalishi sifatida ko‘rish zarur.

Prezident Shavkat Mirziyoyevning bilim, texnologiya va inson kapitaliga asoslangan raqobat haqidagi fikri mazkur masalaning strategik mazmunini ochib beradi [1]. Agrar boshqaruv uchun bu yondashuv kadrlar tayyorlashni hududdagi ishlab chiqarish muammolari bilan bog‘lash, mutaxassisning amaliy salohiyatini aniqlash va bilimning natijaga aylanishini kuzatishni anglatadi.

Jahon bankining O‘zbekiston bo‘yicha iqlim va rivojlanish hisobotida yer-landshaft resurslarini kompleks boshqarish hamda iqlimga mos texnologiyalar qishloq xo‘jaligi ekinlari ishlab chiqarish qiymatini o‘n yil davomida 4,6 milliard AQSH dollariga oshirish va yiliga 1,8 milliard kub metrdan ortiq suvni tejash imkonini berishi qayd etilgan [2]. Bu erishilgan natija yoki faqat kadrlarni o‘qitish ta’siri emas, hisobotdagi istiqbolli ssenariy bahosidir. Shunga qaramay, ushbu imkoniyatni amaliyotga olib kirishda agronom, muhandis, suv xo‘jaligi mutaxassisi va hududiy boshqaruv xodimining tayyorgarligi muhim shart bo‘lishi haqidagi xulosani ilgari surish mumkin.

Tadqiqot savoli quyidagicha: agrar ta’lim va malaka oshirishga yo‘naltirilgan resurslarni raqamli texnologiyalardan foydalanish hamda suv samaradorligidagi tekshiriladigan natijalarga qanday bog‘lash mumkin?

Mazkur tadqiqotning tahliliy asosini kompetensiya, uni amaliyotda qo‘llash, erishilgan natija va boshqaruv hisobdorligini bog‘lovchi yagona ilmiy model tashkil etadi: mutaxassisning lavozim vazifalariga mos bilim va ko‘nikmasi (kompetensiya)

dala sharoitida bajarilgan aniq vazifada namoyon bo‘ladi (qo‘llash); bu esa o‘lchanadigan ishlab chiqarish yoki resurs samaradorligi ko‘rinishida qayd etiladi (natija); natija esa davlat boshqaruvi darajasida qaror va rag‘batlantirish tizimiga asos bo‘ladi (hisobdorlik). Maqolaning keyingi bo‘limlari ushbu to‘rt bosqichni izchil ravishda ochib beradi.

Adabiyotlar tahlili va nazariy yondashuv

Jahon banki inson kapitalining asosiy tarkibini “knowledge, skills, and health” - “bilim, ko‘nikmalar va salomatlik” deb ifodalaydi [3; tarjima muallifniki]. Ushbu ta’rif inson kapitalini ta’lim hujjati bilan cheklamaslikni talab etadi. Agrar sohada kasbiy bilim bilan birga amaliy tajriba, mehnat xavfsizligi, uzluksiz o‘rganish va yangi sharoitga moslashish imkoniyati ham ahamiyatlidir. Mazkur maqola ushbu keng tushunchaning kasbiy kompetensiyalar va ularni boshqarish qismiga e’tibor qaratadi.

O‘zbekiston qishloq xo‘jaligini rivojlantirishning 2020–2030-yillarga mo‘ljallangan strategiyasida ilmiy tadqiqot, ta’lim va maslahat xizmatlarini ishlab chiqarish bilan integratsiyalash ustuvor yo‘nalish sifatida belgilangan [4, 1-band va Strategiyaning VII bo‘limi]. Bu hujjatdagi dastlabki muammo tavsiflarini bugungi holatning avtomatik isboti sifatida qabul qilish to‘g‘ri bo‘lmaydi; ular islohotning boshlang‘ich mantiqi va yo‘nalishini ko‘rsatadi.

2026-yil 11-apreldagi PQ-135-son qaror agrar ta’limni amaliyotga yaqinlashtirish uchun muayyan mexanizmlarni belgilaydi. Jumladan, qarorning 12-bandida universitetning yuqori kurslarida to‘rt oylik uzluksiz dual ta’lim shaklidagi amaliyot nazarda tutilgan. “**Yangi agronom”** tizimida suv tejovchi texnologiyalar, qishloq xo‘jaligi texnikalari va dronlar bilan ishlashga doir ishtirok belgilangan. Qarorning 10-ilovasida esa ta’lim va boshqaruvni raqamlashtirish, jumladan LMS platformasini ishga tushirish rejalashtirilgan [5]. Mazkur talablarning mavjudligi ularning barcha joyda bajarilganini anglatmaydi; ijroni alohida o‘lchash zarur.

AQSHning Cooperative Extension tizimi universitet bilimlarini mahalliy ehtiyojlarga mos amaliy maslahatga aylantiradi. USDA NIFA tavsifiga ko‘ra, tizim federal darajadagi muvofiqlashtirish, universitetlar yetakchiligidagi shtat faoliyati va joylardagi maslahat mutaxassislari ishiga tayangan [6]. Ushbu tajribadan olinadigan muhim saboq-ta’lim va ilmiy natijani fermerga yetkazish alohida kasbiy faoliyat va doimiy aloqa mexanizmini talab qilishidir.

OECDning Niderlandiya haqidagi tadqiqoti agrar bilim va innovatsiya tizimida (AKIS) ilm-fan, ta’lim, davlat va xususiy sektor hamkorligini yoritadi. Unda innovatsiyalarni ekologik barqarorlik bilan bog‘lash, maslahat xizmatlari va bilim almashinuvini rivojlantirish masalalari ko‘rib chiqilgan [7, 5-bob]. Mazkur tajribani

O‘zbekistonga moslashtirishda asosiy e’tibor tashkiliy nomlarni ko‘chirishga emas, hamkorlarning vazifasi, bilim almashinuvi va natija uchun javobgarligini aniq belgilashga qaratilishi lozim.

Keltirilgan manbalarni birgalikda ko‘rib chiqish shuni ko‘rsatadiki, xalqaro tajribada inson kapitalini rivojlantirish odatda alohida yo‘nalishlar - ta’lim sifati, maslahat xizmati yoki institutsional hamkorlik — kesimida tahlil qilinadi: AQSH tajribasi asosan maslahat xizmatining tashkiliy tuzilishiga [6], Niderlandiya tajribasi esa AKIS doirasidagi institutsional hamkorlikka e’tibor qaratadi [7]. O‘zbekiston normativ hujjatlarida ham ta’lim, amaliyot va raqamlashtirish chora sifatida belgilangan, biroq ular yagona baholash va hisobdorlik mantig‘iga bog‘lanmagan [4; 5]. Aynan shu kompetensiyaning amaliyotga, amaliyotning o‘lchovli natijaga va natijaning boshqaruv hisobdorligiga bog‘lanishidagi uzilish mazkur tadqiqotning ilmiy obyektini (research object) tashkil etadi. Quyidagi bo‘limlarda taklif etilayotgan model aynan shu obyektni kompetensiya, amaliyot, natija va hisobdorlikni bitta baholash mantig‘ida birlashtirish orqali to‘ldirishga qaratilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot ochiq manbalarga asoslangan sifat tahlili bo‘lib, kontent-tahlil, qiyosiy tahlil va konseptual modellashtirishdan iborat uch bosqichli metodologiyaga tayanadi. Birinchi, kontent-tahlil bosqichida normativ hujjatlarning agrar ta’lim va maslahat xizmatlariga oid qoidalari mazmunan tahlil qilindi. Ikkinchi, qiyosiy tahlil bosqichida AQSH va Niderlandiya tajribasi bilimni ishlab chiqarishga yetkazish mexanizmi bo‘yicha qiyoslandi. Uchinchi, konseptual modellashtirish bosqichida muammo, boshqaruv chorasi, kutilayotgan natija va tekshirish ko‘rsatkichi o‘rtasidagi bog‘liqlik mantiqiy sintez orqali kompetensiya → amaliyot → natija → hisobdorlik ketma-ketligiga asoslangan yagona boshqaruv modeliga birlashtirildi.

Maqolada yangi so‘rovnoma, xodimlarning individual ma’lumotlari yoki eksperimental kuzatuvlar qo‘llanilmadi. Shu bois kadrlar yetishmovchiligining respublika bo‘yicha aniq ulushi, texnologiyadan foydalanish darajasi yoki takliflar samarasining foizli miqdori hisoblanmadi. Keltirilgan boshqaruv modeli empirik isbotlangan natija emas, tekshirishga mo‘ljallangan taklifdir. Normativ talab, xalqaro tajriba va mualliflik tavsiyasi esa mazmunan ajratildi.

Tahlil va muhokama

Kompetensiyani amaliy vazifa orqali aniqlash

Tahlildan kelib chiqadigan birinchi taklif agrar kadrlar uchun lavozim vazifalariga mos kompetensiya pasportini joriy etishdir. Bunda agronomdan dalaning raqamli xaritasini o‘qish, tuproq tahlilini sharhlash va sug‘orish tavsiyasini asoslash; muhandisdan uskunani sozlash, nosozlikni aniqlash va xavfsiz

foydalanishni ta’minlash; boshqaruv xodimidan esa ma’lumot sifati va loyiha natijalarini baholash talab qilinishi mumkin.

Barcha xodimlarga bir xil kurs tayinlash o‘rniga dastlabki diagnostika orqali ularning ehtiyojini aniqlash tavsiya etiladi. Baholashning asosiy shakli real vaziyatga yaqin topshiriq bo‘lishi kerak. Masalan, mutaxassisga tuproq namligi va ob-havo ma’lumotlari berilib, sug‘orish jadvalini tuzish hamda qarorini izohlash so‘raladi. Shunda sertifikat o‘qishga qatnashganlikdan tashqari, tekshirilgan ko‘nikmani ham aks ettiradi.

Ta’limni ishlab chiqarish natijasi bilan bog‘lash

PQ-135-son qarorda belgilangan amaliyot imkoniyatlarini rivojlantirish uchun talaba, universitet va xo‘jalik o‘rtasida oldindan kelishilgan o‘quv topshirig‘i bo‘lishi tavsiya qilinadi [5, 12-band]. Topshiriq ekin va hudud xususiyatiga mos, bajarish muddati hamda baholash mezoni aniq bo‘lishi kerak. Masalan, talaba bir sug‘orish uchastkasida hisobga olish tartibini o‘rganib, o‘lchovdagi xatolar va ularni kamaytirish bo‘yicha taklif tayyorlaydi.

Amaliyot sifatini universitet o‘qituvchisi va xo‘jalikdagi mentor birgalikda baholashi maqsadga muvofiq. Baholashda ish kundaligi, o‘lchovlar sifati, texnik xavfsizlik va tavsiyaning asoslanganligi hisobga olinadi. Hosildorlikni yagona mezon qilish noo‘rin: unga ob-havo, nav, tuproq va resurs ta’minoti ham ta’sir qiladi. Talabaning individual hissasi uning nazoratidagi vazifalar bo‘yicha ajratilishi zarur.

Hududiy maslahat xizmatini kuchaytirish

AQSH va Niderlandiya tajribasiga tayangan holda, universitet hamda ilmiy muassasalar bilimini hududdagi ishlab chiqaruvchiga yetkazuvchi maslahat faoliyatini kuchaytirish tavsiya qilinadi [6; 7]. O‘zbekiston sharoitida bu vazifa mavjud agroxizmat tuzilmalari va universitet loyiha ofislari salohiyatini o‘rganishdan boshlanishi mumkin. Yangi tuzilma tashkil etishdan avval amaldagi xizmatlar qamrovi va vakolatlaridagi takrorlanish baholanishi lozim.

Maslahat mutaxassisi fermerga texnologiyani tanlash, undan foydalanish va natijani kuzatish bo‘yicha yordam beradi; fermerda yuzaga kelgan muammoni esa tadqiqotchiga yetkazadi. Pulli mahsulot sotish bilan maslahat berish birlashgan vaziyatlarda manfaatlar to‘qnashuvini ochiq ko‘rsatish tavsiya etiladi. Bu xizmatga ishonchni mustahkamlash va ishlab chiqaruvchiga iqtisodiy jihatdan asoslangan tanlov qilish imkonini berish uchun muhimdir.

Kadrlar monitoringida ma’lumot sifati

Kadrlar bo‘yicha qaror qabul qilish uchun faqat xodimlar soni yetarli emas. Hudud, mutaxassislik, vakant o‘rin, baholangan kompetensiya, malaka oshirish va

ishda qolish ko‘rsatkichlari o‘zaro bog‘liq holda yuritilishi kerak. Taklif etilayotgan monitoringda har bir ko‘rsatkichning sanasi, qamrovi va hisoblash usuli ko‘rsatiladi. Turli hisobotlardagi yig‘indilar mos kelmasa, tafovut bartaraf etilmaguncha umumlashtirilgan xulosa chiqarilmaydi.

Birinchi bosqichda mavjud axborot tizimlari va ma’lumot almashinuvi imkoniyatlarini inventarizatsiya qilish taklif etiladi. Alohida yangi platforma yaratish zarurati shu o‘rganishdan keyin baholanishi kerak. Ochiq hisobotlarda umumlashtirilgan ko‘rsatkichlar, vakolatli ichki foydalanishda esa vazifa uchun zarur ma’lumotlar berilishi maqsadga muvofiq. Xodimning individual baholash natijasini ommaviy e’lon qilish monitoringning sharti bo‘lmasligi kerak.

Rag‘batlantirish va hisobdorlik

Qishloq hududida mutaxassisni saqlab qolish faqat ishga yuborish bilan hal etilmaydi. Pilot doirasida mentorlik, kasbiy rivojlanish, transport yoki turar joy xarajatlarini qisman qoplash kabi rag‘batlarni ehtiyoj va moliyaviy imkoniyat asosida sinash tavsiya etiladi. Yordam mezonlari oldindan ochiq belgilanib, yoshlar hamda ayollar uchun amaliyot va kasbiy o‘sish imkoniyatlarining tengligi kuzatiladi.

Davlat boshqaruvidagi hisobdorlik o‘tkazilgan seminarlar soni bilan cheklanmasligi lozim. Vakolatlar doirasidagi muhokamalarga amaliy imtihon natijalari, texnologiyani qo‘llash, mutaxassislarning ishda qolishi va xarajat samaradorligini aks ettiruvchi hisobotlar kiritish taklif etiladi. Bunday yondashuv o‘quv tadbirining bajarilganini qayd etishdan uning foydasini baholashga o‘tish imkonini beradi.

Takliflarni joriy etish va baholash

Taklif etilayotgan modelni o‘n ikki oylik pilot orqali sinash mumkin. Dastlabki uch oyda agroiqlim sharoiti, asosiy ekinlari va kadrlar ehtiyoji farqlanuvchi hududlar tanlanadi, mavjud xizmatlar inventarizatsiya qilinadi hamda boshlang‘ich ko‘rsatkichlar o‘lchanadi. Keyingi olti oyda amaliy o‘quv modullari, mentorlik va maslahat xizmatlari yo‘lga qo‘yiladi. Yakuniy uch oyda natijalar va xarajatlar baholanadi. Muddatlar tegishli ekinning vegetatsiya hamda sug‘orish davrlariga moslashtirilishi zarur.

Baholash uchun quyidagi mezonlar tavsiya etiladi. Kompetensiya bo‘yicha -bir xil amaliy topshiriqni o‘qishdan oldin va keyin bajargan ishtirokchilar natijasidagi farq; texnologiyani qo‘llash bo‘yicha-o‘qitilganlar orasida ko‘nikmadan ish joyida foydalangani tekshirilganlar ulushi; kadrlar barqarorligi bo‘yicha-ish boshlagan guruhdan o‘n ikki oy o‘tib hududda ishlayotganlar ulushi. Har bir ulush uchun

maxraj, kuzatuv davri va ma’lumoti yetishmaydigan ishtirokchilar soni alohida ko‘rsatiladi.

Suv samaradorligi bir xil ekin va taqqoslanadigan sharoitda yetishtirilgan mahsulot massasining hisobga olingan sug‘orish suvi hajmiga nisbati, ya’ni kg/m³ orqali kuzatilishi mumkin. Ushbu ko‘rsatkich sug‘orish suvi mahsuldorligini ifodalaydi; u umumiy suv iste’moli yoki havza miqyosidagi sof suv tejalishi bilan aynan bir tushuncha emas. O‘lchash usuli, yog‘in, ekin maydoni va hosil sifati ham qayd etilishi lozim.

Ta’limning ta’sirini baholash uchun imkon qadar o‘xshash taqqoslash guruhi tanlanadi. Pilot guruhidagi o‘zgarish taqqoslash guruhidagi o‘zgarish bilan solishtiriladi; ob-havo, yangi uskuna va moliyalashtirishdagi farqlar hisobga olinadi. Bunday yondashuv ham tasodifiy taqsimlashsiz sababiy ta’sirni mutlaq isbotlamaydi, biroq oddiy “oldin–keyin” solishtirishdan ko‘ra asosliroq baho beradi.

Moliyalashtirishda bir ishtirokchini o‘qitish narxi bilan birga amaliy kompetensiyaga erishgan bir mutaxassisga to‘g‘ri keladigan xarajatni ham hisoblash taklif qilinadi. Pilotning davom ettirilishi oldindan belgilanadigan mezonlar va kuzatilgan natijalarga bog‘lanishi kerak. Boshlang‘ich ma’lumotlarsiz qat’iy foizli maqsad qo‘yish o‘rniga, dastlab o‘lchov sifati va real ehtiyoj aniqlanadi.

Boshqaruv modelining umumlashtirilgan jadvali: muammo – chora – natija – indikator (*Jadval muallif tomonidan mustaqil ravishda ishlab chiqilgan hamda uning intellektual mehnat mahsuli hisoblanadi.)*

Muammo	Chora(lar)	Natija	Indikator
Kadrlar diplom va tinglangan kurslar soni bo‘yicha baholanadi, amaliy bajarish darajasi hisobga olinmaydi.	Lavozimga mos kompetensiya pasporti va real vaziyatga yaqin baholash topshirig‘i joriy etiladi.	Xodimning amaliy vazifani mustaqil bajara olish darajasi aniqlanadi.	Diagnostikadan oldin va keyin bir xil amaliy topshiriqni bajargan xodimlar natijasidagi farq.
Universitet amaliyoti xo‘jalik ehtiyoji bilan yetarli bog‘lanmagan.	Talaba, universitet va xo‘jalik o‘rtasida aniq o‘quv topshirig‘i hamda baholash mezoni belgilanadi.	Talabaning dala sharoitidagi mustaqil hissasi ajratib ko‘rsatiladi.	O‘qituvchi va mentor birgalikda baholagan amaliyot hisobotlari ulushi.
Bilim va texnologiya fermerga yetarli tezlikda yetib bormaydi, manfaatlar	Mavjud agroxizmat salohiyati inventarizatsiya qilinadi, maslahat va sotuv vazifalari ajratiladi.	Fermerning texnologiyani asoslangan tanlash imkoniyati oshadi.	Maslahat xizmatidan foydalangan va texnologiyani qo‘llagan fermerlar ulushi.

Muammo	Chora(lar)	Natija	Indikator
to‘qnashuvi yashirin bo‘lishi mumkin.			
Kadrlar bo‘yicha qarorlar tarqoq va tekshirilmagan ma’lumot asosida qabul qilinadi.	Hudud, mutaxassislik, kompetensiya va ishda qolish ko‘rsatkichlari yagona tizimda yuritiladi.	Qarorlar tekshirilgan va izchil ma’lumotga asoslanadi.	Mos kelmagan hisobot ko‘rsatkichlari soni va ularning bartaraf etilish muddati.
Hisobdorlik o‘tkazilgan tadbirlar soni bilan cheklanadi, mutaxassisni saqlab qolish alohida masala sifatida qaralmaydi.	Mentorlik va moliyaviy rag‘batlar ehtiyoj asosida sinaladi, hisobotlarga amaliy natija ko‘rsatkichlari kiritiladi.	O‘quv tadbirining bajarilganidan uning foydasini baholashga o‘tiladi.	Ish boshlagan guruhdan 12 oy o‘tib hududda ishlayotganlar ulushi, xarajat samaradorligi ko‘rsatkichi.

Xulosa

Agrar sohada inson kapitalini rivojlantirish ta’lim, amaliy tayyorgarlik, maslahat xizmatlari va davlat boshqaruvidagi hisobdorlik mexanizmlarining o‘zaro uzviyligini taqozo etadi. Chunki zamonaviy agrar ishlab chiqarishda mutaxassisning bilim va malakasi o‘z-o‘zidan amaliy natijaga aylanmaydi; uning real qiymati ushbu kompetensiyalarning xo‘jalik va hududiy boshqaruv vazifalarini hal etishda qo‘llanilishi, natijalarning monitoring qilinishi hamda aniqlangan ehtiyojlar asosida kompetensiyalarni muntazam yangilab borish imkoniyati bilan belgilanadi. Shu jihatdan inson kapitalini rivojlantirishni faqat ta’lim tizimining vazifasi sifatida emas, balki davlat boshqaruvi, mehnat bozori va agrar ishlab chiqarish o‘rtasidagi institutsional aloqalarni ta’minlovchi uzluksiz siyosiy-boshqaruv jarayoni sifatida ko‘rish zarur.

Ochiq manbalar tahlili O‘zbekistonda agrar sohada inson kapitalini rivojlantirish, zamonaviy kadrlar tayyorlash, kasbiy kompetensiyalarni oshirish va maslahat xizmatlarini takomillashtirishga qaratilgan strategik hamda normativ-huquqiy asoslar shakllanganini ko‘rsatadi.

Biroq mavjud mexanizmlarning kompetensiya, amaliy qo‘llash, o‘lchanadigan natija va boshqaruv hisobdorligini yagona tizimga birlashtirish darajasi alohida ilmiy tahlilni talab etadi. Muammo, avvalo, kadrlar tayyorlash natijalarining ularning real kasbiy faoliyatdagi qo‘llanilishi va agrar ishlab chiqarish samaradorligi bilan qanday bog‘lanishini aniqlash, shuningdek, ushbu natijalarni davlat

boshqaruvi qarorlariga qayta integratsiya qilish mexanizmlarining yetarlicha aniqlashtirilmaganida namoyon bo‘ladi.

Shuning uchun, maqolaning ilmiy yangiligi inson kapitalini rivojlantirishga oid alohida chora-tadbirlarni sanab o‘tishda emas, balki **kompetensiya – amaliy qo‘llash – natija – hisobdorlik – yangi kompetensiya ehtiyoji** ketma-ketligini yagona boshqaruv sikliga birlashtiruvchi modelni asoslashda namoyon bo‘ladi. Taklif etilayotgan yondashuvda lavozim va funksional vazifalarga mos kompetensiyalar aniqlanadi, ular real kasbiy vaziyatlarga yaqin amaliy topshiriqlar orqali sinovdan o‘tkaziladi, amaliy faoliyat natijalari hududiy maslahat xizmatlari va kadrlar monitoringi orqali muntazam kuzatib boriladi. Olingan natijalar esa kadrlarni rivojlantirish, rag‘batlantirish va davlat boshqaruvida hisobot berish mezonlarini takomillashtirish uchun qayta foydalaniladi.

Natijada inson kapitalini rivojlantirish bir martalik tayyorgarlik jarayoni emas, balki natijalarga asoslangan va o‘zini muntazam yangilab boradigan boshqaruv sikliga aylanadi. Mazkur modelni amaliyotga joriy etishda dastlab mavjud ma’lumotlarning sifati va to‘liqligini baholash, turli toifadagi agrar mutaxassislarning boshlang‘ich kompetensiya darajasini aniqlash hamda hududlar kesimida mavjud ehtiyojlarni diagnostika qilish maqsadga muvofiq. Keyingi bosqichda modelning alohida elementlarini cheklangan hudud yoki xo‘jaliklar guruhida pilot tarzida sinab ko‘rish, uning natijadorligini belgilangan ko‘rsatkichlar asosida baholash va samaradorligi tasdiqlangan mexanizmlarni bosqichma-bosqich kengaytirish mumkin.

Bunday yondashuv inson kapitaliga yo‘naltirilgan siyosatni umumiy ta’lim va malaka oshirish tadbirlaridan natijasi o‘lchanadigan boshqaruv mexanizmiga aylantirish imkonini beradi. Pirovardida bilim va texnologiyaga asoslangan agrar rivojlanish konsepsiyasi aniq kasbiy kompetensiyalar, asoslangan boshqaruv qarorlari va tekshiriladigan amaliy natijalar orqali ifodalanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

[1] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti.. 30.06.2026. https://president.uz/oz/lists/view/9367

[2] World Bank. Uzbekistan Country Climate and Development Report. 2023. Hisobotning asosiy xulosalari. https://www.worldbank.org/en/country/uzbekistan/publication/ccdr

[3] World Bank. About the Human Capital Project. “What is Human Capital and What is the Human Capital Project?” bo‘limi. https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/about-hcp

[4] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 23-oktabrdagi PF-5853-son Farmoni. O‘zbekiston Respublikasi qishloq xo‘jaligini rivojlantirishning 2020–2030-yillarga mo‘ljallangan strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida. 1-band; Strategiyaning VII bo‘limi. https://lex.uz/docs/-4567334

[5] O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 11-apreldagi PQ-135-son qarori. Toshkent davlat agrar universiteti faoliyatini takomillashtirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida. 12-band; 10-ilova. https://lex.uz/uz/docs/-8130293

[6] USDA National Institute of Food and Agriculture (NIFA). What We Do: Extension. Yangilangan: 24.09.2025. https://www.nifa.usda.gov/about-nifa/what-we-do/extension

[7] OECD. Policies for the Future of Farming and Food in the Netherlands. OECD Agriculture and Food Policy Reviews. Paris: OECD Publishing, 2023. 5-bob: Innovation for sustainability. https://doi.org/10.1787/bb16dea4-en