

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI KADASTR SOHASINI RIVOJLANTIRISHDA INSON RESURLARINING O'RNI

Israilova Ziyoda Qudrat qizi

O'zbekiston Respublikasi Bank-Moliya Akademiyasi magistranti.

ziyoda_israilova@mail.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19651711>

Annotatsiya. Mazkur tezisda O'zbekiston Respublikasi kadastr sohasini rivojlantirishda inson resurslarining o'rni, ularning samaradorligi hamda zamonaviy boshqaruv tizimidagi strategik ahamiyati kompleks tarzda tahlil qilinadi. Kadastr tizimi davlatning iqtisodiy siyosatini amalga oshirishda, yer va mulk munosabatlarini tartibga solishda, hududiy rivojlanishni rejalashtirishda hamda investitsion muhitni yaxshilashda muhim institutsional mexanizm sifatida namoyon bo'ladi. Shu jihatdan mazkur tizimning samarali faoliyat yuritishi bevosita unda faoliyat olib borayotgan inson resurslarining bilim darajasi, kasbiy malakasi, innovatsion fikrlashi va zamonaviy texnologiyalarni qo'llash ko'nikmalariga bog'liqdir.

Tadqiqotda kadastr sohasida inson kapitalini rivojlantirishning nazariy asoslari, zamonaviy yondashuvlar hamda xalqaro tajribalar o'rganilgan. Xususan, rivojlangan davlatlar amaliyoti shuni ko'rsatadiki, kadastr tizimini raqamlashtirish, geografik axborot tizimlari (GIS), masofaviy zondlash va elektron ma'lumotlar bazalarini samarali yuritish uchun yuqori malakali, texnologik bilimlarga ega mutaxassislar zarur. Shu bilan birga, inson resurslarini boshqarishda uzluksiz ta'lim tizimini joriy etish, malaka oshirish kurslarini takomillashtirish, xodimlarni rag'batlantirish va ularning innovatsion faoliyatini qo'llab-quvvatlash muhim ahamiyat kasb etadi.

Kalit so'zlar: kadastr tizimi, inson resurslari, raqamlashtirish, yer resurslari, boshqaruv samaradorligi, kadrlar salohiyati, GIS texnologiyalar, davlat boshqaruvi, innovatsiyalar, malaka oshirish, elektron kadastr, mehnat unumdorligi, yer hisoboti, institutsional rivojlanish, kadrlar siyosati.

THE ROLE OF HUMAN RESOURCES IN THE DEVELOPMENT OF THE CADASTRE SECTOR OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN.

Abstract. This thesis comprehensively analyzes the role of human resources in the development of the cadastral sector of the Republic of Uzbekistan, their effectiveness and strategic importance in the modern management system. The cadastral system is an important institutional mechanism for implementing the state's economic policy, regulating land and property relations, planning territorial development and improving the investment climate. In this regard, the effective functioning of this system directly depends on the level of knowledge, professional qualifications, innovative thinking and skills in using modern technologies of the human resources working in it.

The study examines the theoretical foundations of human capital development in the cadastral sector, modern approaches and international experience. In particular, the practice of developed countries shows that highly qualified specialists with technological knowledge are needed for the effective operation of the cadastral system, digitalization of geographic information systems (GIS), remote sensing and electronic databases. At the same time, it is important to introduce a continuous education system, improve training courses, motivate employees and support their innovative activities in human resource management.

Keywords: *cadastral system, human resources, digitization, land resources, management efficiency, human resource potential, GIS technologies, public administration, innovations, professional development, electronic cadastre, labor productivity, land accounting, institutional development, personnel policy.*

Tahlil va natijalar

O'zbekiston Respublikasida kadastr sohasini rivojlantirish jarayonida inson resurslari asosiy strategik omil sifatida namoyon bo'lmoqda. So'nggi yillarda mamlakatda yer va ko'chmas mulkni hisobga olish, ro'yxatdan o'tkazish va monitoring qilish tizimini modernizatsiya qilish bo'yicha keng ko'lamli islohotlar amalga oshirildi.

Xususan, kadastr tizimini raqamlashtirish, elektron reyestrlarni joriy etish, geografik axborot tizimlari (GIS) va masofaviy monitoring texnologiyalaridan foydalanish darajasi sezilarli darajada oshdi.

Kadastr sohasida amalga oshirilayotgan texnologik islohotlar va raqamlashtirish jarayonlari tizim samaradorligini oshirishga xizmat qilayotgan bo'lsa-da, ushbu o'zgarishlar inson resurslarining rivojlanish darajasi bilan to'liq uyg'unlashmayotgani kuzatilmoqda. Olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, texnologik infratuzilmaning modernizatsiyasi yetarli darajada tez amalga oshirilayotgan bo'lsa-da, ushbu tizimda faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilim va ko'nikmalari mazkur yangilanishlarga moslashishda ortda qolmoqda. Bu esa kadastr tizimining to'liq samaradorlik bilan ishlashiga to'sqinlik qilayotgan muhim omillardan biri hisoblanadi.

Xususan, kadastr tizimida faoliyat yuritayotgan ayrim xodimlar zamonaviy axborot texnologiyalari, ma'lumotlar bazasi bilan ishlash, raqamli platformalarni boshqarish hamda tahliliy fikrlash ko'nikmalariga yetarli darajada ega emas. Bu holat nafaqat ish jarayonining sekinlashishiga, balki ma'lumotlar aniqligi va ishonchligiga ham salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Raqamli tizimlar joriy etilgan sharoitda inson omilining yetarli darajada rivojlanmaganligi mavjud texnologik imkoniyatlardan to'liq foydalanish imkonini bermayapti.

Shuningdek, mavjud muammolarni chuqurroq tahlil qilish natijasida bir qator tizimli kamchiliklar aniqlanmoqda. Avvalo, kadrlarning raqamli savodxonlik darajasi pastligi dolzarb muammo sifatida namoyon bo'lmoqda. Bu esa yangi texnologiyalarni joriy etishda qiyinchiliklar tug'diradi va ularning amaliy samaradorligini pasaytiradi. Bundan tashqari, malaka oshirish tizimining uzluksiz emasligi ham muhim muammolardan biri bo'lib, xodimlarning bilim va ko'nikmalarini muntazam ravishda yangilab borish imkoniyatini cheklaydi.

Yana bir muhim jihat – yosh mutaxassislarni kadastr sohasiga jalb qilish mexanizmlarining yetarli darajada rivojlanmaganligidir. Zamonaviy bilim va innovatsion yondashuvlarga ega yosh kadrlar yetishmasligi tizimning kelgusidagi barqaror rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu bilan birga, mehnatni rag'batlantirish tizimining samaradorligi pastligi xodimlarning ishga bo'lgan motivatsiyasini susaytiradi va ularning tashabbuskorligini kamaytiradi.

1-jadval

Kadastr sohasida inson resurslari samaradorligini baholash

Yo'nalish	Tavsif	Mavjud holat	Muammo	Taklif etilayotgan yechim
Kadrlar salohiyati	Xodimlarning bilim va malaka	O'rtacha darajada	Zamonaviy ko'nikmalar	Doimiy malaka oshirish tizimini

	darajasi	rivojlangan	yetishmaydi	joriy etish
Raqamli kompetensiya	IT va raqamli texnologiyalar bilan ishlash qobiliyati	Qisman shakllangan	Raqamli savodxonlik past	GIS va AKT bo'yicha treninglarni kengaytirish
Qayta tayyorlash tizimi	Xodimlarni o'qitish va yangilash jarayoni	Uzluksiz emas	Amaliy yo'naltirilgan o'qitish yetarli emas	Amaliy treninglar va sertifikatlash tizimini joriy qilish
Motivatsiya mexanizmi	Rag'batlantirish va ish haqi tizimi	Cheklangan darajada	Rag'bat sust, tashabbus kam	Rag'batlantirish va bonus tizimini kuchaytirish
Yosh kadrlar siyosati	Yangi mutaxassislarni jalb qilish	Sust rivojlangan	Yoshlar ulushi past	Universitetlar bilan hamkorlikni kengaytirish
HR analitika	Kadrlar faoliyatini tahlil qilish	Boshlang'ich darajada	Tahliliy yondashuv yetishmaydi	HR analitika tizimini joriy etish
Ilmiy-amaliy integratsiya	Nazariya va amaliyot uyg'unligi	Yetarli emas	Innovatsiyalar kam joriy etiladi	Ilmiy markazlar bilan hamkorlikni kuchaytirish
Xizmat sifati	Fuqarolarga ko'rsatilayotgan xizmat darajasi	Yaxshilanmoqda	Ba'zi jarayonlar sekin	Raqamlashtirishni chuqurlashtirish
Shaffoflik	Ochiqlik va hisobdorlik darajasi	O'sish tendensiyasida	Ayrim byurokratik to'siqlar mavjud	Elektron tizimlarni kengaytirish

Manba: Muallif tomonidan tuzilgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-60-son Farmoni (2022), PF-158-son Farmoni (2023),

Bundan tashqari, ilmiy-tadqiqot faoliyati bilan amaliy ishlar o'rtasidagi integratsiyaning sustligi ham kadastr tizimining rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi omillardan biridir. Ilmiy yondashuvlar va innovatsion ishlanmalar amaliyotga yetarli darajada joriy etilmayotgani natijasida sohada mavjud muammolarni samarali hal etish imkoniyatlari cheklanmoqda.

Shu bilan birga, ijobiy natijalar ham kuzatilmoqda. Jumladan, kadastr xizmatlarining elektron shaklga o'tkazilishi natijasida xizmat ko'rsatish tezligi oshdi, inson omili bilan bog'liq xatoliklar kamaydi va shaffoflik darajasi yuqoriladi. Elektron kadastr tizimlarining joriy etilishi orqali fuqarolar va tadbirkorlik subyektlariga ko'rsatilayotgan xizmatlar sifati yaxshilandi, ortiqcha byurokratik jarayonlar qisqartirildi.

Xorijiy tajribalar bilan solishtirganda, rivojlangan davlatlarda kadastr tizimining samaradorligi aynan inson resurslarini rivojlantirish bilan chambarchas bog'liq ekani kuzatiladi.

Ushbu mamlakatlarda xodimlar muntazam ravishda qayta tayyorlanadi, sertifikatlash tizimi yo'lga qo'yilgan va innovatsion loyihalarda faol ishtirok etadi. Natijada, kadastr tizimi yuqori aniqlik, tezkorlik va ishonchlilik bilan ajralib turadi.

O'zbekiston Respublikasida kadastr sohasini rivojlantirish jarayoni so'nggi yillarda sezilarli dinamik o'sish bilan tavsiflanmoqda. Ayniqsa, 2020–2025 yillar oralig'ida kadastr tizimini raqamlashtirish, xizmatlar ko'lamini kengaytirish va inson resurslari salohiyatini oshirishga qaratilgan islohotlar natijasida muhim natijalarga erishildi. Statistik ma'lumotlarga asoslangan holda ushbu jarayonni tahlil qilish inson resurslarining o'rni qanchalik muhim ekanligini yaqqol ko'rsatadi.

2020-yilda kadastr organlarida faoliyat yuritayotgan xodimlar soni taxminan 18 ming nafarni tashkil etgan bo'lsa, 2025-yilga kelib bu ko'rsatkich 22 ming nafarga yetdi. Bu esa sohada inson resurslariga bo'lgan ehtiyoj ortib borayotganini anglatadi. Shu bilan birga, xodimlarning malaka darajasi ham sezilarli o'zgarishga uchradi. Masalan, 2020-yilda raqamli texnologiyalar bilan ishlash ko'nikmasiga ega xodimlar ulushi 35 foiz atrofida bo'lgan bo'lsa, 2025-yilda ushbu ko'rsatkich 65 foizga yetgani kuzatiladi. Bu esa raqamlashtirish jarayonlarining inson resurslari orqali samarali amalga oshirilayotganidan dalolat beradi.

Kadastr xizmatlarining elektron shaklga o'tkazilishi ham muhim statistik o'zgarishlarni yuzaga keltirdi. 2020-yilda barcha kadastr xizmatlarining atigi 25 foizi elektron tarzda ko'rsatilgan bo'lsa, 2023-yilda bu ko'rsatkich 60 foizga, 2025-yilda esa 85 foizga yetdi. Natijada xizmat ko'rsatish muddati o'rtacha 10–12 kundan 3–5 kungacha qisqardi. Bu esa inson resurslarining samarali boshqarilishi hamda ularning zamonaviy texnologiyalarni o'zlashtirish darajasi oshganini ko'rsatadi. Bundan tashqari, yer uchastkalari va ko'chmas mulk obyektlarini ro'yxatdan o'tkazish hajmi ham yildan-yilga ortib bormoqda. 2021-yilda ro'yxatdan o'tkazilgan obyektlar soni 1,8 millionni tashkil etgan bo'lsa, 2024-yilda bu ko'rsatkich 2,5 millionga yetdi. Shu bilan birga, kadastr ma'lumotlarining aniqlik darajasi ham oshib, xatoliklar ulushi 2020-yildagi 12 foizdan 2025-yilda 4 foizgacha kamaydi. Bu natija bevosita malakali kadrlar sonining ortishi va ularning professional tayyorgarligi bilan bog'liq.

Investitsion muhitni yaxshilashda ham kadastr tizimi muhim rol o'ynamoqda. So'nggi yillarda kadastr ma'lumotlarining ochiqligi va shaffofligi oshgani sababli ko'chmas mulk bozoridagi bitimlar hajmi sezilarli darajada kengaydi. Masalan, 2020-yilda ko'chmas mulk oldi-sotdi bitimlari soni 240 ming atrofida bo'lgan bo'lsa, 2024-yilda bu ko'rsatkich 370 mingdan oshdi. Bu esa investorlar uchun ishonchli axborot bazasi yaratilganini va inson resurslari tomonidan ushbu tizimning samarali boshqarilayotganini anglatadi.

Shu bilan birga, malaka oshirish tizimi bo'yicha ham ijobiy o'zgarishlar kuzatilmoqda. 2020-yilda yiliga o'rtacha 2 ming nafar xodim malaka oshirish kurslarida ishtirok etgan bo'lsa, 2025-yilda bu ko'rsatkich 6 ming nafarga yetdi. Bu esa inson kapitaliga investitsiyalar oshib borayotganini ko'rsatadi. O'zbekiston Respublikasida kadastr sohasini rivojlantirish jarayonida inson resurslari hal qiluvchi omil hisoblanadi. Raqamlashtirish darajasining oshishi, xizmatlar sifatining yaxshilanishi, xatoliklarning kamayishi va investitsion muhitning yaxshilanishi bevosita kadrlar salohiyatining oshishi bilan chambarchas bog'liqdir. Shu sababli kelgusida ham inson resurslarini rivojlantirishga qaratilgan siyosatni izchil davom ettirish zarur.

Xulosa

O'zbekiston Respublikasida kadastr sohasini rivojlantirish jarayonida inson resurslari hal qiluvchi strategik omil sifatida namoyon bo'lmoqda. So'nggi yillarda amalga oshirilgan raqamlashtirish va modernizatsiya islohotlari kadastr tizimining texnologik jihatdan yangilanishiga olib kelgan bo'lsa-da, ushbu o'zgarishlarning samaradorligi bevosita kadrlar salohiyatiga bog'liq ekanligi aniqlandi.

Kadastr tizimida mavjud muammolarning asosiy qismi inson resurslari bilan bog'liq bo'lib, xususan, raqamli savodxonlikning yetarli emasligi, malaka oshirish tizimining uzluksiz emasligi, yosh mutaxassislarni jalb etishdagi kamchiliklar hamda motivatsiya mexanizmlarining sustligi tizim samaradorligini cheklab qo'ymoqda. Shu bilan birga, ilmiy-tadqiqot faoliyati bilan amaliyot o'rtasidagi uzviy bog'liqlikning yetarli darajada shakllanmaganligi ham rivojlanish jarayoniga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, kadastr tizimini barqaror rivojlantirish uchun inson kapitaliga investitsiyalarni oshirish, xodimlarning kasbiy va raqamli kompetensiyalarini rivojlantirish, uzluksiz malaka oshirish tizimini joriy etish hamda zamonaviy boshqaruv va rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish zarur. Shuningdek, ilg'or xorijiy tajribalarni o'rganish va ularni milliy amaliyotga moslashtirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Inson resurslarini samarali boshqarish orqali kadastr tizimining aniqligi, shaffofligi va tezkorligini oshirish mumkin. Bu esa o'z navbatida yer va mulk munosabatlarini samarali tartibga solish, investitsion muhitni yaxshilash hamda mamlakat iqtisodiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Becker, G.S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press.
2. Armstrong, M., 2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th ed. London: Kogan Page.
3. Dessler, G., 2019. *Human Resource Management*. 16th ed. Harlow: Pearson Education Limited.
4. Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2017. *Organizational Behavior*. 17th ed. New York: Pearson.
5. Dale, P. and McLaughlin, J., 1999. *Land Administration*. Oxford: Oxford University Press.
6. Williamson, I., Enemark, S., Wallace, J. and Rajabifard, A., 2010. *Land Administration for Sustainable Development*. Redlands: ESRI Press.
7. Enemark, S., Bell, K., Lemmen, C. and McLaren, R., 2014. *Fit-for-Purpose Land Administration*. Copenhagen: FIG Publication.
8. World Bank, 2020. *Land Governance Assessment Framework*. Washington, DC: World Bank.
9. FAO, 2018. *Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests*. Rome: Food and Agriculture Organization.
10. OECD, 2021. *Government at a Glance 2021*. Paris: OECD Publishing.
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-60-son Farmoni, 2022. *2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasi*. Toshkent.
12. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-158-son Farmoni, 2023. *“O'zbekiston – 2030” strategiyasi to'g'risida*. Toshkent.
13. O'zbekiston Respublikasi Qonuni, 2021. *Davlat yer kadastrini to'g'risida*. Toshkent.
14. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, 2020. *Kadastr tizimini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida qaror*. Toshkent.
15. United Nations, 2019. *Framework for Effective Land Administration (FELA)*. New York: United Nations.