PROFESSOR-O'QITUVCHILARNING KETISH YO'NALISHLARI VA OLIY TA'LIM TIZIMIDAN KADRLAR YO'QOTILISHINI BAHOLASH

Xolmatov Muhriddin Mo'min o'g'li
TDIU "Mehnat iqtisodiyoti" kafedrasi mustaqil izlanuvchisi (PhD)
e-mail: m.xolmatov@tsue.uz
DOI:https://doi.org/10.5281/zenodo.24029597

Annotatsiya. Tezisda professor-o'qituvchilarning ketish yo'nalishlari 1005 nafar xodim ishtirokidagi anonim so'rovnoma asosida tahlil qilingan. Ketish yo'nalishlari oliy ta'lim va fan tizimi ichidagi qayta taqsimlanish hamda tizimdan chiqishga ajratilgan. Yuqori ketish niyatiga ega xodimlarning 64,3 foizi boshqa oliy ta'lim muassasasi yoki ilmiy muassasaga o'tishni, 30,1 foizi esa tizimdan butunlay chiqishni rejalashtirishi aniqlangan. Tizimdan chiqishga moyillik davlat oliy ta'lim muassasalari xodimlari hamda stajyor-o'qituvchi va assistentlarda yuqori. Kadrlar harakati hisobotida ishdan ketgan xodimning keyingi ish joyi turini qayd etish taklif etilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar qo'nimsizligi, ketish yo'nalishi, ketish niyati, tizimdan chiqish, kadrlarni qayta taqsimlash, professor-o'qituvchilar, oliy ta'lim muassasasi.

Oliy ta'lim tizimining jadal kengayishi kadrlar harakatini ham kuchaytirdi. 2015/2016 va 2025/2026 o'quv yillari oralig'ida talabalar soni 264 291 nafardan 1 535 006 nafarga, professor-o'qituvchilar soni esa 24 909 nafardan 54 856 nafarga yetdi [1]. Shu davrda nodavlat va xorijiy oliy ta'lim muassasalari (OTM) soni keskin ko'paydi [2]. Yangi ochilgan muassasa kadrni o'zi tayyorlamaydi, balki mavjud muassasalardan jalb qiladi [3]. Bunday sharoitda xodimning bir muassasadan ketishi har doim ham tizim uchun yo'qotish bo'lavermaydi.

Muallifning avvalgi ishida qo'nimsizlik tasnifida harakat yo'nalishi alohida asos sifatida qaralgan va muassasa ichidagi hamda undan tashqaridagi harakat ajratilgan [3]. Oliy ta'lim uchun tashqi harakatni yana ikki turga bo'lish zarur. Boshqa OTM yoki ilmiy muassasaga o'tgan xodim oliy ta'lim va fan tizimida qoladi va uning ketishi kadrlarning qayta taqsimlanishini bildiradi. Davlat boshqaruvi, xususiy biznes yoki chet elga ketgan xodim esa tizim uchun bevosita yo'qotish hisoblanadi. Xorijiy tadqiqotlar ham bu ikki qarorni alohida o'rganadi. AQShda ishdan ketgan 773 nafar professor-o'qituvchi o'rtasidagi so'rovda ketishning o'n ikkita asosiy sababi aniqlangan va ularning hech biri faqat akademik sohani tark etganlarga xos bo'lmagan. Akademik kasbni tark etishda esa jins, doimiy maqom va ish haqining oshishi hal qiluvchi omil bo'lgan [4]. Finlandiyada akademik sohani tark etgan olimlar o'rtasida o'tkazilgan tadqiqot muassasa ichidagi itaruvchi omillarning aksariyati tashqi tortuvchi omillarning teskari ko'rinishi ekanini ko'rsatgan [5].

Tadqiqot uchun 2026/2027 o'quv yilining boshida anonim so'rovnoma o'tkazildi va unda 1005 nafar professor-o'qituvchi qatnashdi. Ishtirokchilardan muassasani tark etgan taqdirda qayerda ishlashni ko'zlashi so'raldi. Javoblar uch guruhga ajratildi. Birinchisi tizim ichida qolish, ya'ni boshqa OTM yoki ilmiy muassasaga o'tish. Ikkinchisi tizimdan chiqish, ya'ni davlat boshqaruvi, xususiy biznes yoki chet elga ketish. Uchinchisi bu haqda hali o'ylab ko'rmaganlar. Ketish niyati keyingi 12 oyda ketishni o'ylash va oxirgi 6 oyda bo'sh ish o'rni qidirishga oid ikki bandning o'rtachasi sifatida hisoblandi. O'rtacha bali 4

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

va undan yuqori bo'lgan 143 nafar xodim, ya'ni ishtirokchilarning 14,2 foizi yuqori ketish niyati guruhiga kiritildi (1-jadval).

1-jadval

Professor-o'qituvchilarning ehtimoliy ketish yo'nalishlari, foiz[1]

Ketish yo'nalishi	Barcha ishtirokchilar (n = 1005)	Yuqori ketish niyati guruhi (n = 143)
Boshqa OTM	38,6	53,1
Ilmiy muassasa	9,2	11,2
Tizim ichida qolish, jami	**47,8**	**64,3**
Davlat boshqaruvi	16,0	9,8
Xususiy biznes	10,7	14,0
Chet el	4,5	6,3
Tizimdan chiqish, jami	**31,2**	**30,1**
Hali o'ylab ko'rmagan	21,0	5,6
Jami	100,0	100,0

1-jadval ma'lumotlari muhim holatni ko'rsatadi. Yuqori ketish niyatiga ega xodimlarning aksariyati, ya'ni 64,3 foizi, oliy ta'lim va fan tizimida qolishni rejalashtirmoqda va ularning 53,1 foizi boshqa OTMga o'tmoqchi. Tizimdan butunlay chiqishni 30,1 foiz xodim ko'zlaydi, ulardan 14,0 foizi xususiy biznesga, 9,8 foizi davlat boshqaruviga, 6,3 foizi chet elga ketmoqchi. Demak ketish niyati ko'p hollarda muayyan muassasadan noroziligini bildiradi, akademik kasbdan voz kechishni emas. Qaror qilgan xodimlar orasida tizimdan chiqishni tanlaganlar ulushi yuqori ketish niyati guruhida 31,9 foizni, qolgan xodimlarda esa 41,1 foizni tashkil etadi. Yuqori ketish niyatiga ega bo'lmagan xodimlar uchun esa tizimdan tashqaridagi asosiy muqobil davlat boshqaruvidir (17,1 foiz).

Tizimdan chiqishga moyillik barcha xodimlarda bir xil emas. Uni aniqlash uchun ketish yo'nalishi bo'yicha qaror qilgan 794 nafar xodim ma'lumotlari guruhlar kesimida solishtirildi (2-jadval).

[1]Muallif tomonidan o'tkazilgan so'rovnoma (n = 1005) ma'lumotlari asosida hisoblangan.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

2-jadval

Xodimlar guruhlari bo'yicha tizimdan chiqishni tanlaganlar ulushi[2]

Guruh	Xodimlar soni	Tizimdan chiqishni tanlaganlar ulushi, %
Muassasa turi (p < 0,001)		
Davlat OTM	552	45,3
Nodavlat OTM	197	23,4
Xorijiy OTM va ilmiy muassasa	45	40,0
Lavozim (p < 0,001)		
Stajyor-o'qituvchi va assistent	284	50,4
Katta o'qituvchi	236	32,6
Dotsent	218	33,5
Professor	56	37,5
Yosh (p = 0,022)		
20–30 yosh	228	46,9
31–40 yosh	306	39,5
41–50 yosh	152	36,2
51 yosh va undan katta	108	28,7
Jami	794	39,5

Izoh. Ketish yo'nalishi bo'yicha qaror qilgan xodimlar hisobga olingan. Guruhlar o'rtasidagi farqning ahamiyatliligi xi-kvadrat mezoni bilan tekshirilgan.

2-jadvalga ko'ra tizimdan chiqishga moyillik ikki guruhda yuqori. Birinchisi davlat OTM xodimlari (45,3 foiz) bo'lib, ular orasida qaror qilganlarning 24,6 foizi davlat boshqaruviga o'tishni ko'zlaydi. Nodavlat OTM xodimlari esa asosan tizim ichida qoladi, ularning 58,4 foizi boshqa OTMga, 18,3 foizi ilmiy muassasaga o'tmoqchi. Demak nodavlat va davlat OTMlari bir kadrlar bozorida raqobatlashadi. Ikkinchi guruh yosh xodimlar va quyi lavozimdagilardir. Stajyor-o'qituvchi va assistentlarning yarmi (50,4 foiz) tizimdan chiqishni tanlaydi, katta o'qituvchi va dotsentlarda bu ko'rsatkich uchdan bir qismga tushadi. Jins, yosh, ilmiy daraja, lavozim, staj, mehnat shakli, farzand borligi, ketish niyati va tashkiliy omillar nazorat qilingan logit modelida ham nodavlat OTM xodimlarining tizimdan chiqish imkoniyati davlat OTM xodimlarinikidan 2,4 barobar past (imkoniyatlar nisbati 0,42, p < 0,001). Katta o'qituvchi va dotsentlarda u assistentlarnikiga nisbatan qariyb ikki barobar past (imkoniyatlar nisbati 0,48 va 0,43, p < 0,01).

Bu natijalar kadrlar qo'nimsizligini boshqarishning ikki darajasini ajratadi. Muassasa uchun boshqa OTMga ketish ham yo'qotish, ammo vazirlik darajasida u kadrlarning qayta taqsimlanishini bildiradi.

[2]Muallif tomonidan o'tkazilgan so'rovnoma (n = 1005) ma'lumotlari asosida hisoblangan.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Tizim uchun asosiy xavf yosh kadrlarning chiqib ketishida. Ular akademik martabaning boshida turadi va ularning ketishi kelgusidagi dotsent va professorlar zaxirasini qisqartiradi.

Natijalardan uchta taklif kelib chiqadi. Birinchidan, kadrlar harakati hisobotiga ishdan ketgan xodimning keyingi ish joyi turi haqidagi ustun qo'shilishi lozim. Unda boshqa OTM, ilmiy muassasa, davlat organi, xususiy sektor, chet el, nafaqa va noma'lum yo'nalishlar ajratiladi. Bu ma'lumotni ketish oldidan suhbatda yoki elektron mehnat daftarchasi ma'lumotlari asosida aniqlash mumkin. Shunda vazirlik OTMlararo qayta taqsimlanishni tizimdan chiqishdan ajrata oladi. Ikkinchidan, kadrlarni saqlab qolish choralari ikki darajada belgilanishi kerak. Muassasa darajasida boshqa OTMga ketishning oldini olish raqobat masalasi bo'lsa, vazirlik darajasida asosiy e'tibor tizimdan chiqishga, ayniqsa yosh assistentlar orasidagi chiqishga qaratilishi lozim. Uchinchidan, davlat OTM xodimlarining davlat boshqaruviga o'tishi alohida kuzatilishi kerak, chunki bu yo'nalish davlat OTM xodimlari tilga olgan tashqi yo'nalishlar ichida eng ko'p uchraydi.

Shuni hisobga olish kerakki, so'rovnoma amaldagi ketishni emas, ehtimoliy yo'nalishni qayd etadi va bitta savolga asoslanadi. Natijalar kadrlar harakati hisobotiga yo'nalish ma'lumoti kiritilgandan keyin amaldagi ketishlar bilan tekshirilishi lozim.

Xulosa qilib aytganda, professor-o'qituvchilarning ketish niyati asosan boshqa muassasaga o'tish niyatidir va tizim uchun haqiqiy yo'qotish ketmoqchi bo'lganlarning uchdan bir qismiga to'g'ri keladi. Shu sababli qo'nimsizlikni bitta ko'rsatkich bilan o'lchash tizim uchun xavfni bir holatda oshirib, boshqa holatda kamaytirib ko'rsatishi mumkin. Ketish yo'nalishini qayd etish kadrlar siyosatini muassasa va tizim darajasida alohida rejalashtirish imkonini beradi.

Adabiyotlar:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi. Rasmiy statistika. Talabalar soni (2.04.04.0008), professor-o'qituvchilar soni (2.04.04.0029). https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/social-protection-2.
2. Qodirov A.A., Rajabova Z.A., Lee D.E., Adizov B.B., Abdulloev K.F., Ibragimov A.K. From ministry to market: higher education expansion and state-designed marketization in Uzbekistan, 2015-2025 // Frontiers in Political Science. 2026. Vol. 8. Article 1957503. DOI: 10.3389/fpos.2026.1957503.
3. Xolmatov M.M. Oliy ta'limda kadrlar qo'nimsizligi tasnifi va rasmiy hisobotda ko'rinmaydigan ketishlar // O'zbekistonda ichki va tashqi migratsiya jarayonlari: muammolar va yechimlar. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to'plami. Toshkent: TDIU, 2026. B. 500-503.
4. White-Lewis D.K., O'Meara K., Mathews K., Havey N. Leaving the Institution or Leaving the Academy? Analyzing the Factors that Faculty Weigh in Actual Departure Decisions // Research in Higher Education. 2023. Vol. 64, No. 3. P. 473-494. DOI: 10.1007/s11162-022-09712-9.
5. Kallio T., Siekkinen T., Pekkola E., Kivistö J., Nokkala T., Kuoppakangas P. Push and pull factors affecting in leaving academia // Tertiary Education and Management. 2024. Vol. 30, No. 1. P. 65-80. DOI: 10.1007/s11233-024-09135-4.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.