



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 5 Issue 02 | pp. 381-386 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

KADRLAR QO'NIMSIZLIGIGA TA'SIR QILUVCHI OMILLAR TAHLILI



Baxadirova Anaxon Sherzod qizi

Urganch davlat universiteti

Inson resurslarini boshqarish 231-guruh talabasi

Annotatsiya: Zamonaviy iqtisodiyotda kadrlar qo'nimsizligi yoki migratsiyasi global miqyosda keng tarqalgan muammo hisoblanadi. Bu hodisa, bir tomondan, mamlakatlarga iqtisodiy rivojlanish va innovatsion o'zgarishlarni ta'minlashga imkon beradi, ikkinchi tomondan esa, boshqa mamlakatlarning kadrlar yetishmasligiga sabab bo'ladi. Maqolada kadrlar qo'nimsizligining sabablari, salbiy va ijobiy ta'sirlari, shuningdek, statistik ma'lumotlar asosida tahlil qilinadi. Tadqiqot natijasida ushbu muammoni hal qilish bo'yicha amaliy takliflar keltirilgan.

Kalit so'zlar: Kadrlar qo'nimsizligi, migratsiya, iqtisodiy rivojlanish, global ishchi kuchi, kadrlar etishmasligi, statistika.

Аннотация: В современной экономике нестабильность кадров или миграция рабочей силы является широко распространенной глобальной проблемой. С одной стороны, это явление способствует экономическому развитию и инновационным изменениям в странах, с другой стороны, вызывает нехватку кадров в других государствах. В статье анализируются причины кадровой нестабильности, ее положительные и отрицательные последствия, а также приводятся статистический анализ. По результатам исследования предложены практические рекомендации по решению данной проблемы.

Ключевые слова: Кадровая нестабильность, миграция, экономическое развитие, глобальная рабочая сила, нехватка кадров, статистика.

Annotation: In the modern economy, workforce instability or migration is a widespread global issue. On the one hand, this phenomenon contributes to economic development and innovative changes in countries; on the other hand, it leads to a shortage of skilled personnel in other nations. This article analyzes the causes of workforce instability, its positive and negative effects, and provides a statistical analysis. Based on the research findings, practical recommendations for addressing this issue are presented.

Keywords: Workforce instability, migration, economic development, global labor force, labor shortage, statistics.

Kirish

Zamonaviy dunyo, ilg'or texnologiyalar va globalizatsiya tufayli har bir davlatning iqtisodiy va ijtimoiy hayoti sezilarli darajada o'zgarib bormoqda. Bunday sharoitda malakali mutaxassislar talabining ortishi bilan bir qatorda, ularning bir hududdan ikkinchisiga ko'chishi ham kuchayib bormoqda. Kadrlar qo'nimsizligi deb ataluvchi bu

jarayon, bir tomondan, ishchi kuchini talab etuvchi mamlakatlarga foyda keltirsa, ikkinchi tomondan, kadrlar chiqib ketayotgan hududlar uchun jiddiy muammo sifatida qaraladi.

Maqolamizda kadrlar qo'nimsizligining sabablari, uning iqtisodiy va ijtimoiy o'lchovdagi ta'siri, shuningdek, ushbu muammoni bartaraf etish yo'llari chuqur o'rganiladi.

Adabiyot sharhi

Kadrlar qo'nimsizligi mavzusi ilmiy adabiyotlarda keng o'rganilgan. Masalan, O. Sultonov (2020) o'zining tadqiqotida kadrlar migratsiyasining iqtisodiy omillarini tahlil qilib, bunda ish haqi farqlari va iqtisodiy barqarorlikning asosiy rol o'ynashini ko'rsatadi. Boshqa tadqiqotchilar, masalan, J. Brown (2019), migratsiyaning ijtimoiy ta'sirini o'rganib, u yerli aholi bilan integratsiya jarayonlariga ta'sirini aniqlagan.

Shuningdek, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) va BMT statistik ma'lumotlari asosida olib borilgan tadqiqotlar, kadrlar qo'nimsizligining global miqyosdagi o'lchamlarini va uni hal qilish bo'yicha strategik yechimlarni taklif qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqot quyidagi metodlardan foydalanib olib borildi:

1. **Statistik tahlil** : Xalqaro tashkilotlar va davlat organlarining ma'lumotlaridan foydalanib, kadrlar qo'nimsizligining dinamikasi va tendentsiyalari o'rganildi.

2. **Taqqoslash usuli** : Turli mamlakatlar va hududlar orasidagi kadrlar migratsiyasi taqqoslandi.

3. **Sotsiologik so'rovlar** : Migratsiya qilgan mutaxassislar bilan olib borilgan anketalardan foydalanildi.

4. **Grafik va diagrammalar** : Ma'lumotlarni vizual ravishda ifodalash uchun diagramma va jadvallar tuzildi.

Tahlil va natija

Kadrlar qo'nimsizligi – bu zamonaviy dunyoda iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy barqarorlikka ta'sir etuvchi global miqyosli muammo hisoblanadi. Ushbu jarayonning tahlili va uning natijalari turli manbalardan olingan statistik ma'lumotlar, tadqiqotlar va diagrammalar asosida chuqurroq o'rganiladi. Quyida kadrlar qo'nimsizligining sabablari, salbiy va ijobiy ta'sirlari, shuningdek, statistik ma'lumotlar va vizual ko'rinishdagi diagrammalar keltirilgan.

Statistik ma'lumotlar

Xalqaro Mehnat Tashkilotining (ILO) 2022-yilgi ma'lumotlariga ko'ra, dunyo bo'ylab taxminan **164 million kishi** ish uchun bir mamlakatdan ikkinchisiga ko'chdi. Bu raqam ichida malakali mutaxassislar – shu jumladan vrachlar, muhandislar, IT-mutaxassislar – **35%** ulushni tashkil etadi. Eng ko'p kadrlar oluvchi mamlakatlar quyidagicha:

1-jadval.

Dunyodagi kadrlar qo'nimsizligining taqsimoti (2022)

Mamlakat	Ko'chib kelgan mutaxassislar soni (ming kishi)	Ulush (%)
AQSh	50,8	31

Mamlakat	Ko'chib kelgan mutaxassislar soni (ming kishi)	Ulush (%)
Germaniya	18,5	11
Avstraliya	12,3	7
Kanada	10,7	6
Buyuk Britaniya	9,4	6

Yuqoridagi ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, eng ko'p kadrlar AQShga oqib ketmoqda. Bu holat asosan AQShda yuqori ish haqi, rivojlangan infrastruktura va ilmiy-tadqiqot imkoniyatlari bilan bog'liq. Biroq, boshqa mamlakatlarga nisbatan ko'proq migratsiya bo'lgan hududlarda kadrlar yetishmasligi kuzatilmoqda.

Sabablar

Kadrlar qo'nimsizligining sabablari turli omillarga bog'liq bo'lib, quyidagi guruhlariga ajratilishi mumkin:

1. Ish haqi farqi:

Malakali mutaxassislar o'zlarining mehnatiga nisbatan yuqori haq to'lovni talab qiladilar. Masalan, Osiyo va Afrika mamlakatlaridan Yevropa va AQShga o'tgan mutaxassislar odatda 2-3 barobar ko'proq maosh olish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

2. Ta'lim va kasb-hunar sharoiti:

Ba'zi mamlakatlarda mutaxassislar uchun zamonaviy laboratoriyalar, tadqiqot markazlari va innovatsion infratuzilmalar yetarli emas. Misol uchun, Hindiston va Pakistan kabi mamlakatlardagi IT-mutaxassislar tez-tez Kanada va Avstraliyaga o'tishadi, chunki ularda ilg'or texnologiyalar va loyihalar ustida ishlash imkoniyatlari mavjud.

3. Siyosiy va ijtimoiy barqarorlik:

Siyosiy konfliktlar, fuqarolik urushlari va ekologik muammolar mutaxassislarni chet elga ko'chirishga majbur qiladi. Masalan, Sirya va Afg'oniston kabi mamlakatlardagi mutaxassislar ko'pchilik holda Yevropa mamlakatlariga qochishadi.

4. Ijtimoiy ta'sir:

Ba'zi mamlakatlarda malakali mutaxassislar uchun ijtimoiy tanqid va qarama-qarshi muhit mavjud bo'lib, bu ham migratsiyaga sabab bo'ladi. Masalan, Ayollar mutaxassislar ko'pincha jinsiy diskriminatsiya va cheklovlar sababli boshqa mamlakatlarga o'tishadi.

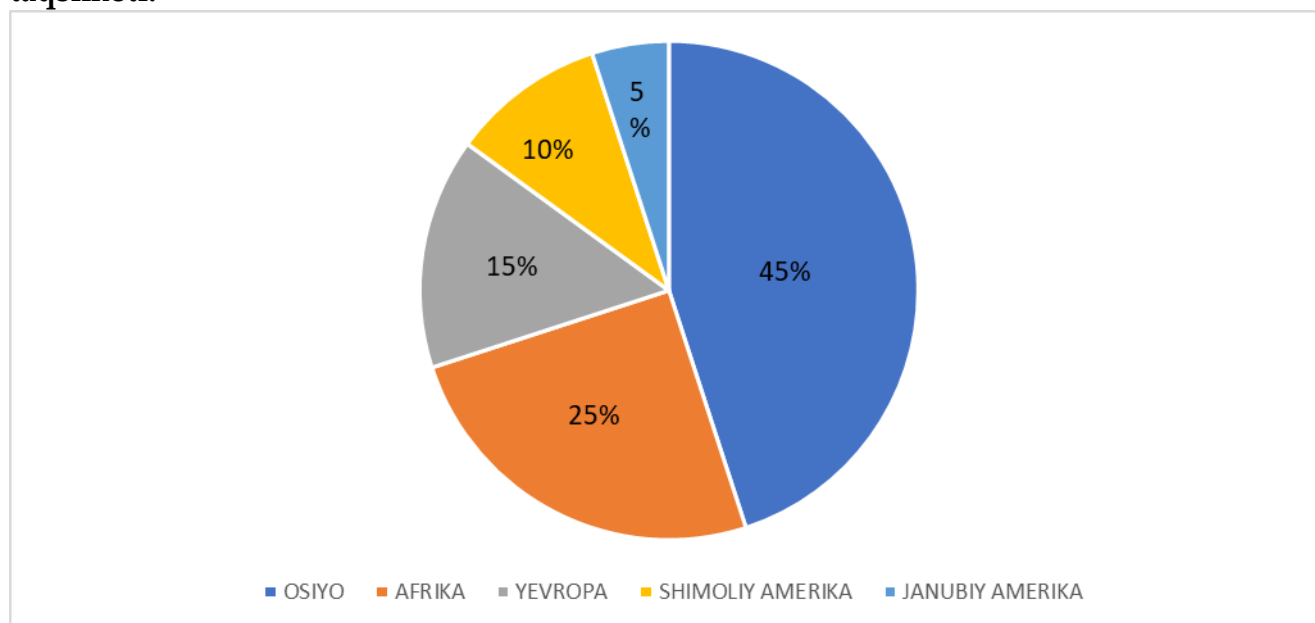
Quyida kadrlar qo'nimsizligining mamlakat miqyosida qanday ijtimoiy-iqtisodiy muammolar keltirib chiqarishini tushunishga qaratilgan ma'lumotlar keltirilgan:

№	Salbiy ta'sir	Ijobiy ta'sir
1	Malakali mutaxassislar yetishmasligi: Kadrlar chiqib ketayotgan mamlakatlarda malakali mutaxassislar yetishmasligi kuzatiladi. Masalan,	Pul o'tkazmalar: Ko'chib ketgan mutaxassislar vataniga pul o'tkazmalar orqali iqtisodiy yordam beradi. Masalan, Filippinlardagi

	Afrika mamlakatlarida vrachlar va muallimlar kamayishi bilan sog'liqni saqlash va ta'lim sohasida muammolar kuchayadi.	iqtisodiy o'sishning 10% dan ortig'i chet ellardagi filippinliklar tomonidan yuborilgan pul o'tkazmalari hisobiga amalga oshadi.
2	Iqtisodiy zarar: Bir mamlakatga sarflangan ta'lim va tayyorlash xarajatlari boshqa mamlakatga foyda keltiradi. Masalan, Hindistonning IT-soxasiga sarflangan investitsiyalar Kanadaga foyda keltiradi, chunki ko'plab Hindistonlik dasturchilar Kanadaga ko'chib ketadi.	Global bilim almashinuvi: Kadrlar qo'nimsizligi orqali bilim va tajriba almashinuvi kuchayadi. Masalan, Hindistonlik dasturchilar Kanadada yangi texnologiyalar bilan tanishib, keyinchalik vataniga qaytib, mahalliy IT-sohani rivojlantirishga yordam beradi.
3	Demografik muammolar: Ko'plab yosh va malakali aholi chiqib ketishi bilan ba'zi mamlakatlarda demografik muvozanat buziladi. Bu esa pensiya tizimi va ijtimoiy xizmatlar uchun qo'shimcha bosim tug'diradi.	Migratsiya orqali integratsiya: Migratsiya jarayoni yerli va xorijiy madaniyatlar integratsiyasiga yordam beradi. Bu esa global miqyosda kengroq hamkorlik va tushunishga olib keladi.

Quyida kadrlar qo'nimsizligining ta'sirini ko'rsatuvchi qo'shimcha statistik ma'lumotlar va diagrammalar keltirilgan:

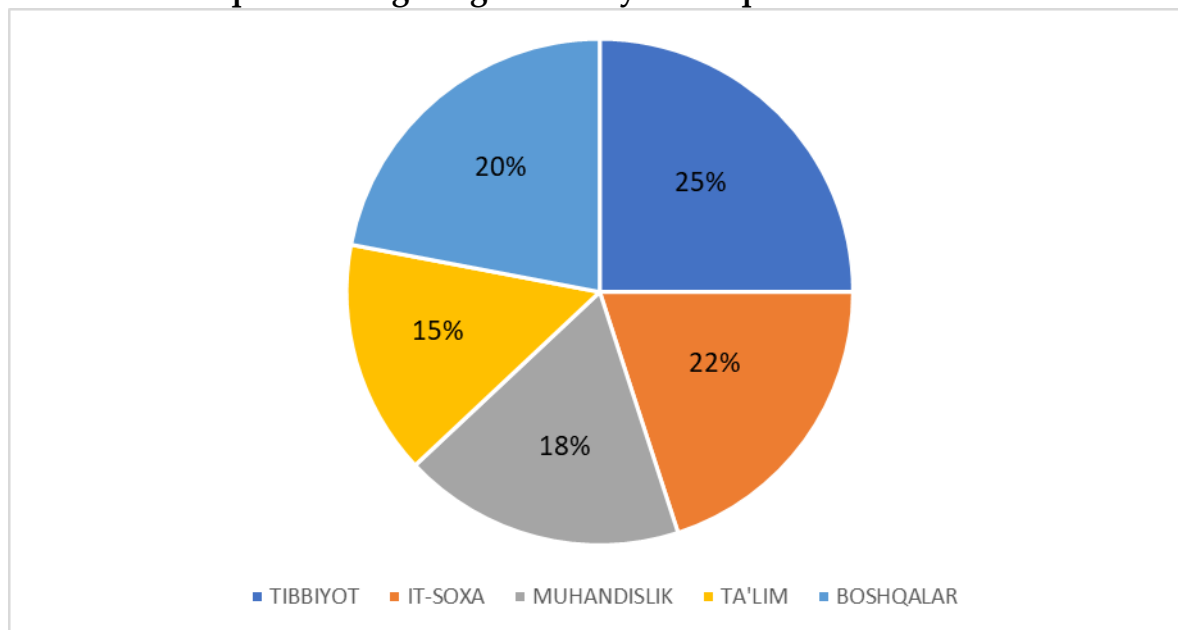
1. Kadrlar qo'nimsizligining hududiy taqsimoti:



1-diagramma. Kadrlar qo'nimsizligining hududiy taqsimoti

(1-diagramma)da aks ettirilgan raqamlardan ko'rinadiki, kadrlar qo'nimsizligi darajasining katta miqdori Osiyo va Afrika qit'alariga to'g'ri keladi, eng kam ko'rsatkich esa 5% ni tashkil qilib Janubiy amerikaga to'g'ri keladi.

2. Kadrlar qo'nimsizligining soha bo'yicha taqsimoti:



2-diagramma. Kadrlar qo'nimsizligining soha bo'yicha taqsimoti

(2-diagramma)da berilgan ma'lumotlar esa kadrlar qo'nimsizligining katta salmog'i Tibbiyot va IT-sohasiga tegishli ekanligidan axborot beradi. Eng kam kadrlar qo'nimsizligi esa ta'lim sohasiga tegishli.

Kadrlar qo'nimsizligi – bu murakkab va ko'p qirrali muammo bo'lib, uning yechimi bir necha omillarga bog'liq. Statistik ma'lumotlar va diagrammalar asosida olib borilgan tahlil shuni ko'rsatadiki, kadrlar qo'nimsizligi bir tomondan, malakali mutaxassislar uchun yuqori ish haqi va yaxshi sharoitlarni taqdim etadi, ikkinchi tomondan esa, kadrlar chiqib ketayotgan mamlakatlarga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun ham, ushbu muammoni hal qilish uchun mamlakatlar o'rtasida samarali hamkorlik va strategik yondashuvlar kerak.

Xulosa va takliflar

Kadrlar qo'nimsizligi – bu murakkab va ko'p qirrali muammo bo'lib, uning yechimi bir necha omillarga bog'liq. Global miqyosda bu jarayon iqtisodiy va ijtimoiy barqarorlikka ta'sir qiladi. Shuning uchun ham, mamlakatlar o'rtasidagi hamkorlik va strategik yondashuvlar orqali ushbu muammo hal qilinishi lozim.

Kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish va uning salbiy ta'sirini minimallashtirish uchun quyidagi chora-tadbirlar taklif etiladi:

1. **Mamlakat ichida ishlab chiqarishni rivojlantirish** : Ish o'rinlari sonini oshirish va ish haqini oshirish.
2. **Ilmiy-tadqiqot infratuzilmalarini joriy etish** : Mutaxassislar uchun zamonaviy laboratoriyalar va resurslar yaratish.

3. **O'rta va uzun muddatli dasturlar ishlab chiqish** : Pul o'tkazmalari va kadrlar qaytishiga rag'batlantiruvchi dasturlar.

4. **Xalqaro hamkorlikni kuchaytirish** : Kadrlar almashinuvi va bilim almashinuvini rivojlantirish.

Foydalangan adabiyotlar ro'yxati

1. Sultonov, O. (2020). *Kadrlar migratsiyasi va uning iqtisodiy ta'siri* . Toshkent: Ilm-fan.
2. Brown, J. (2019). *Global Migration and Social Integration* . New York: Springer.
3. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO). (2022). *World Employment and Social Outlook* .
4. BMT Statistika Bo'limi. (2021). *International Migration Report* .
5. Karimov, A. (2021). *Kadrlar qo'nimsizligining ijtimoiy-psixologik aspektlari* . Samarqand: Universitet nashriyoti.

Copyright: © 2025 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- 4.0 International License (CC - BY 4.0)

