



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

GREEN ECONOMY AND DEVELOPMENT

Social, Economic, Technological, Scientific and Popular Science Journal

**2026-YIL / OKTABR /
10-SON, I-QISM**



ISSN: 2992-8982

<https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/>



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

*Elektron nashr. 2026-yil, oktabr.
I-qism*

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Sayfullo Normatovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Maxmudov Nosir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Samadov Asqarjon Nishonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Ikrom Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Hakimov Nazar Hakimovich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Musayeva Shoiraz Azimovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ali Konak (Ali Ko'nak), iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor (Turkiya)
Cham Tat Huei, falsafa fanlari doktori (PhD), professor (Malayziya)
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Faxridinov Zafarjon Faxridin o'g'li, O'zb. Res. Bosh prokuraturasi HIJQKD boshqarma boshlig'i
Utayev Uktam Choriyevich, Anijon viloyati prokurorining o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zb. Res. Bosh prokuraturasi IJQK Departamentining Namangan viloyati boshqarmasi boshlig'i
Buzrukhonov Sarvarxon Munavvarxonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Axmedov Javohir Jamolovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), katta o'qituvchi
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dots.
Djudi Smetana, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Krissi Lyuis, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Glazova Marina Viktorovna, Iqtisodiyot fanlari doktori (Moskva)
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Sevil Piriyeva Karaman, falsafa fanlari doktori (PhD) (Turkiya)
Ochilov Bobur Baxtiyor o'g'li, TDIU katta o'qituvchisi
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent.
Ikramov Murod Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Nazarova Ra'no Rustamovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

Salimov Okil Umrzokovich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Abdurakhmanov Kalandar Khodjayevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Sharipov Kongirاتبay Avezimbetovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Rae Kwon Chung, South Korea, Honorary Professor at TSUE, Nobel Prize Laureate
Osman Mesten, Member of the Turkish Parliament, Head of the Turkey–Uzbekistan Friendship Society
Akhmedov Durbek Kudratillayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Sayfullo Normatovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Kalonov Mukhiddin Bakhridinovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Siddikova Sadokat Gafforovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Khudoykulov Sadirdin Karimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Makhmudov Nosir, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Samadov Askarjon Nishonovich, Candidate of Economic Sciences, Professor
Slizovskiy Dmitriy Yegorovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Ikrom Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Eshtayev Alisher Abduganiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khajiyev Bakhtiyor Dushaboyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khakimov Nazar Khakimovich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Musayeva Shoira Azimovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Professor
Ali Konak, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor (Turkey)
Cham Tat Huei, Doctor of Philosophy (PhD), Professor (Malaysia)
Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhoja ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Fakhridinov Zafarjon Fakhridin ogli, Head of the DCEC under the Prosecutor General's Office of the Rep. of Uzb.
Utayev Uktam Choriyeich, Deputy Prosecutor of Anijan Region
Ochilov Farkhod, Head of the Namangan Regional Department of the Department of Internal Affairs of Rep. of Uzb.
Buzrukkhonov Sarvarkhon Munavvarkhonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Akhmedov Javokhir Jamolovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences
Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Technical Sciences, Senior Lecturer
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Acting Associate Professor
Judi Smetana, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Chrissy Lewis, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Glazova Marina Victorovna, Doctor of Sciences in Economics (Moscow)
Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Sevil Piriyea Karaman, Doctor of Philosophy (PhD) (Turkey)
Ochilov Bobur Bakhtiyor ugli, Senior lecturer at TSUI
Golisheva Yelena Vyacheslavovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.
Ikramov Murod Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Nazarova Ra'no Rustamovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavlal Aliyevich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Rustamov Ilhomiddin, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Kamilova Iroda Xusniddinovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
G'afurov Doniyor Orifovich, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Babayeva Zuhra Yuldashevna, mustaqil tadqiqotchi
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Geografiya fanlari doktori, professori
Umirzoqov Ja'sur Artiqboy o'g'li, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent
Zebo Kuldasheva, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

Board of Experts:

Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavlal Aliyevich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Rustamov Ilhomiddin, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Khakimov Ziyodulla Akhmadovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Kamilova Iroda Xusniddinovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics
Gafurov Doniyor Orifovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogy
Fayziyev Oybek Rakhimovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Tukhtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Khamidova Faridaxon Abdulkarimovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Babayeva Zuhra Yuldashevna, Independent Researcher
Komilova Nilufar Karshiboyevna, Doctor of Geographical Sciences, Professor
Umirzokov Jasur Artiqboy ugli, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor
Zebo Kuldasheva, Doctor of Economic Sciences (DSc), Associate Professor

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi huzuridagi Iqtisodiy
jinoyatlarga qarshi kurashish departamenti

Jurnalning ilmiyligi:

“Yashil” iqtisodiyot va
taraqqiyot” jurnali

O'zbekiston Respublikasi
Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar
vazirligi huzuridagi Oliy
attestatsiya komissiyasi
rayosatining
2023-yil 1-apreldagi
336/3-sonli qarori bilan
ro'yxatdan o'tkazilgan.



MUNDARIJA

SUN'IIY INTELLEKTGA ASOSLANGAN INSON RESURLARINI BOSHQARISHNING XODIMLAR SAMARADORLIGIGA TA'SIRI: SUN'IIY INTELLEKTGA ISHONCHNING VOSITACHILIK ROLI.....	30
Nazirjonova Marziaxon Xamidulla qizi	
DAVLAT XARIDI KONSEPSIYASI VA MAMLAKATDA XARIDLAR TARKIBINING TRANSFORMATSIYASI	36
Axmedjanov Sardorbek	
DON MAHSULOTLARI KORXONALARIDA RESURLAR SAMARADORLIGINI SHAKLLANTIRISHNING NAZARIY-METODOLOGIK ASOSLARI.....	41
Aipova Iroda Ikramovna	
BUDJET XARAJATLARI SAMARADORLIGINI BOSHQARISH IQTISODIY RIVOJLANISH OMILI SIFATIDA (QASHQADARYO VILOYATI MISOLIDA)	45
Normo'minov Sardorbek Normo'min o'g'li	
O'ZBEKISTONDA KICHIK TADBIRKORLIKNING TARMOQ VA HUDUDIIY TARKIBIDAGI O'ZGARISHLAR.....	50
Xaitova Rushana O'ktamovna	
O'ZBEKISTONDA MOLIIYAVII XIZMATLAR BOZORINING HUDUDIIY RIVOJLANISHI VA UNING IQTISODIY O'SISHDAGI ROLI	54
Ibragimova Saule Orinbaevna	
MINTAQAVIIY IQTISODIY RIVOJLANISHNI RAQAMLI MONITORING QILISH INDIKATORLARINI TANLASH VA VAZNLASHNING KO'P MEZONLI METODOLOGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH	59
Qozaqova Munajat Sharifjanovna	
BOSHQARUV HISOBOTI SHAKLLARI, KO'RSATKICHLARI VA REGISTRARINI MODELLASHTIRISH.....	67
Eshniyazova Yulduz Yuldashbayevna	
O'ZBEKISTON BANK SEKTORINING RIVOJLANISH KO'RSATKICHLARINI EKONOMETRIK BAHOLASH	71
Kanan Aliyev	
TIJORAT BANKLARIDA LIKVIDLIK SIYOSATINI OPTIMALLASHTIRISH: BASEL III DOIRASIDA RISKLARNI KAMAYTIRISH MEKANIZMI.....	77
Xakimov Zoxid Norbo'tayevich	
BUDJET TASHKILOTLARI FAOLIYATI XUSUSIYATLARINING HISOB SIYOSATI MAZMUNIGA TA'SIRINI BAHOLASH	84
Xabilov Djaxongir Hakimovich	
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI SOLIQ ORGANLARIDA AGILE MENEJMENTNI JORIY ETISH TAYYORGARLIGINING TASHKILIIY, MADANIY VA BOSHQARUV KO'RSATKICHLARI TAHLILI	88
Sayfiyev Jasur Ravshanovich	
ПУТИ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ТУРИСТСКОГО ПРОДУКТА В УЗБЕКИСТАНЕ.....	97
Абдукадырова Халида Абдухамедовна	
Юлдашева Мухаббатхон Расулхоновна	
TIJORAT BANKLARI TOMONIDAN KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI KREDITLASH AMALIYOTIDA XORIJ TAJRIBASI	101
Xasanova Lola Mamasharifovna	
O'ZBEKISTONDA TURIZM SOHASINI INNOVATSION RIVOJLANTIRISHNING RAQAMLI EKOTIZIM MODELINI TAKOMILLASHTIRISH	106
Xaitov Oxunjon Nomoz o'g'li	



BARQAROR IQTISODIY O'SISH OMILLARI: O'ZBEKISTON TAJRIBASI VA OCHIQ MA'LUMOTLAR TAHLILI	115
Yuldoshev Sherzod Yusup o'g'li	
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VILOYATLARI BO'YICHA AHOLI JON BOSHIGA SANOAT MAHSULOTLARINI ISHLAB CHIQARISH HAJMINI O'SISH SUR'ATLARINI TAHLILI.....	121
Madraximova G.R.	
Mansurova M.Y.	
FOYDA SOLIG'I BO'YICHA TUSHUMLARNI PROGNOZ QILISH USLUBIYATINI TAKOMILLASHTIRISH: MAVSUMIYLIK VA PROGNOZ XATOLARINING EMPIRIK TAHLILI.....	125
Zoxidov Shaxzod Shavkat o'g'li	
TIJORAT BANKLARIDA KREDITLASH SAMARADORLIGINI BAHOLASH VA OSHIRISH MEXANIZMLARI	130
Djumaniyazov Ikram Karimbayevich	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА ФИНАНСОВУЮ УСТОЙЧИВОСТЬ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН	138
Убайдуллаева Мафтунахон Акмалхон кизи	
ОЦЕНКА РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИСПРОПОРЦИЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ СОКРАЩЕНИЯ.....	143
Ходжаева Шахзодахон Дилшодхужаевна	



ОЦЕНКА РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИСПРОПОРЦИЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ СОКРАЩЕНИЯ



Ходжаева Шахзодахон Дилшодхужаевна
Менеджер глазной клиники «Astigmati servis»

Аннотация. В статье исследованы региональные диспропорции кадрового обеспечения здравоохранения Узбекистана на основе официальных данных за 2015–2025 гг. Установлено, что при росте обеспеченности врачами с 26,4 до 29,7 врача на 10 тыс. населения сохраняется значительная территориальная дифференциация. В 2025 г. показатель варьировал от 18,4 в Сурхандарьинской области до 74,5 в городе Ташкенте, коэффициент разрыва составил 4,05 раза, коэффициент вариации — 45,5 %. Обоснована целесообразность перехода к территориально дифференцированному управлению медицинскими кадрами на основе прогнозирования потребности, адресного привлечения и удержания специалистов и кадровой аналитики.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, здравоохранение, медицинские кадры, кадровая обеспеченность, региональные диспропорции, управление человеческими ресурсами, кадровое планирование, Узбекистан.

Annotatsiya. Maqolada 2015–2025-yillardagi rasmiy ma'lumotlar asosida O'zbekiston sog'liqni saqlash tizimining kadrlar bilan ta'minlanishidagi hududiy nomutanosibliklar tadqiq etilgan. Shifokorlar bilan ta'minlanganlik darajasi har 10 ming aholiga 26,4 nafardan 29,7 nafargacha oshganiga qaramay, hududlar o'rtasida sezilarli tafovutlar saqlanib qolayotgani aniqlangan. 2025-yilda ushbu ko'rsatkich Surxondaryo viloyatida 18,4 nafarni, Toshkent shahrida esa 74,5 nafarni tashkil etgan, tafovut koeffitsiyenti 4,05 baravar, variatsiya koeffitsiyenti esa 45,5 foizni tashkil qilgan. Tibbiy kadrlarga bo'lgan ehtiyojni prognozlash, mutaxassislarni manzilli jalb etish va ularni hududlarda saqlab qolish hamda kadrlar tahliliga asoslangan hududiy differensial boshqaruvga o'tishning maqsadga muvofiqligi asoslangan.

Kalit so'zlar: inson resurslari, sog'liqni saqlash, tibbiy kadrlar, kadrlar bilan ta'minlanganlik, hududiy nomutanosibliklar, inson resurslarini boshqarish, kadrlarni rejalashtirish, O'zbekiston.

Abstract. This article examines regional disparities in healthcare workforce provision in Uzbekistan based on official data for 2015–2025. It was found that, despite an increase in physician availability from 26.4 to 29.7 physicians per 10,000 population, significant territorial disparities persist. In 2025, the indicator ranged from 18.4 physicians per 10,000 population in Surkhondaryo Region to 74.5 in the city of Tashkent, while the disparity ratio reached 4.05 and the coefficient of variation amounted to 45.5%. The study substantiates the appropriateness of shifting toward territorially differentiated healthcare workforce management based on demand forecasting, targeted recruitment and retention of specialists, and workforce analytics.

Keywords: human resources, healthcare, medical workforce, workforce provision, regional disparities, human resource management, workforce planning, Uzbekistan.



ВВЕДЕНИЕ

Обеспеченность медицинских учреждений квалифицированными кадрами является одним из базовых условий доступности и качества медицинской помощи. Для Узбекистана данный вопрос приобретает особое значение в условиях демографического роста, трансформации первичной медико-санитарной помощи и повышения требований к эффективности системы здравоохранения. В этих условиях человеческие ресурсы выступают не только фактором деятельности отдельных медицинских учреждений, но и важнейшим объектом стратегического управления отраслью.

Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев, определяя основные направления реформирования здравоохранения, отдельно обозначил «обеспечение больниц квалифицированными кадрами» как одно из семи ключевых направлений работы [2]. При этом было отмечено, что увеличение приёма в медицинские вузы должно осуществляться исходя из реальной потребности регионов во врачах [2]. Тем самым кадровая проблема непосредственно связывается не только с численностью специалистов, но и с соответствием подготовки и распределения кадров территориальным потребностям.

Данный подход получил дальнейшее развитие в Стратегии «Узбекистан – 2030», утверждённой Указом Президента Республики Узбекистан от 16 февраля 2026 г. № УП-21. В сфере здравоохранения предусмотрены увеличение средней продолжительности жизни населения до 78 лет, доведение объёма средств, выделяемых из Государственного бюджета на здравоохранение, до 5 % ВВП к 2030 году, снижение показателей ранней смертности от основных неинфекционных заболеваний и дальнейшее приближение первичных медицинских услуг к населению [1]. Достижение этих ориентиров во многом зависит от наличия необходимых специалистов именно в тех регионах и звеньях системы здравоохранения, где формируется соответствующая потребность в медицинской помощи.

Несмотря на положительную динамику кадровой обеспеченности, территориальные различия остаются существенными. По данным Национального комитета Республики Узбекистан по статистике, обеспеченность врачами увеличилась с 26,4 на 10 тыс. населения в 2015 г. до 29,7 в 2025 г. [4]. Вместе с тем рост среднереспубликанского показателя не свидетельствует об устранении региональных диспропорций. Всемирная организация здравоохранения по итогам работы с Узбекистаном в 2024–2025 гг. также отмечает структурные дисбалансы и региональные различия в распределении медицинских кадров и необходимость развития управления человеческими ресурсами, основанного на данных [11].

Европейская обсерватория по системам и политике здравоохранения указывает на неравномерность территориального распределения медицинских работников и необходимость усиления механизмов их привлечения и удержания в сельских и удалённых территориях [8]. Следовательно, кадровая проблема требует оценки не только общей численности специалистов, но и пространственной сбалансированности их распределения, динамики региональных различий и эффективности механизмов закрепления кадров.

Особую актуальность данному направлению придают реформы 2026 г., предусматривающие совершенствование подготовки медицинских и фармацевтических кадров с учётом современных требований системы здравоохранения [7]. В этих условиях количественная оценка региональных кадровых диспропорций приобретает практическое значение для прогнозирования потребности в специалистах, формирования параметров их подготовки, распределения и долгосрочного закрепления в регионах.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ТЕМЕ

Проблема обеспеченности здравоохранения человеческими ресурсами получила значительное развитие в зарубежной научной литературе. В исследованиях, посвящённых человеческим ресурсам здравоохранения, кадровая обеспеченность рассматривается шире традиционного показателя численности врачей: анализируются профессиональная структура персонала, его территориальное распределение, доступность, мобильность и устойчивость закрепления специалистов в системе. В масштабном исследовании Global Burden of Disease Study 2023, охватившем 204 страны и территории, обеспеченность отдельными категориями медицинских работников рассматривается как самостоятельное условие достижения всеобщего охвата услугами здравоохранения; для Узбекистана также представлены отдельные оценки плотности профессиональных групп медицинского персонала.



Применительно к Узбекистану Р.А. Хальфин, А.К. Дёмин и А.А. Йулдошев в работе «Динамика состояния здоровья населения в Республике Узбекистан — основа развития здравоохранения и его кадрового обеспечения» (2025) исследовали показатели здоровья населения страны и её регионов за 2000–2023 гг. с прогнозным горизонтом до 2050 г. Авторы связывают перспективное развитие кадрового обеспечения с изменением демографических характеристик и потребности населения в медицинской помощи. Такой подход существенно расширяет кадровое планирование, поскольку ориентирует его не на сложившуюся численность работников, а на будущую потребность системы здравоохранения.

Территориальный аспект проблемы исследован С.У. Пардаевой на материалах Сурхандарьинской области. Автор выявила значительные различия в распределении врачей между административными территориями региона: наиболее высокая концентрация медицинских кадров характерна для города Термеза, тогда как в отдельных районах, включая Музрабадский и Бандиханский, обеспеченность существенно ниже. Работа показывает, что кадровые диспропорции проявляются не только между областями страны, но и внутри отдельных регионов.

Сходные результаты получены в исследовании медико-географического районирования Самаркандской и Навоийской областей, опубликованном в журнале *Regional Science Policy & Practice* в 2024 г. С использованием статистического анализа, ГИС-инструментов и экспертных оценок установлена пространственная неоднородность доступности медицинской инфраструктуры: более населённые и урбанизированные территории характеризуются большей концентрацией медицинских ресурсов по сравнению с удалёнными районами.

Новейшие исследования также подтверждают сохранение территориальной неоднородности кадрового обеспечения. В работе 2026 г., посвящённой пространственной концентрации медицинского потенциала Бухарской области, установлено, что на город Бухару приходится около 52 % врачей региона, тогда как отдельные периферийные районы располагают значительно меньшей долей кадрового потенциала. В более широком исследовании региональных различий в состоянии здоровья населения Узбекистана за 2010–2023 гг. также отмечается необходимость дальнейшего развития комплексных подходов к оценке субнациональных различий.

При наличии исследований отдельных регионов и отдельных аспектов кадрового обеспечения динамика межрегиональной дифференциации медицинских кадров Узбекистана в длительном временном периоде изучена значительно слабее.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методологическую основу исследования составили методы динамического и сравнительного анализа, региональной группировки, статистического обобщения и оценки вариации. Информационной базой послужили официальные данные Национального комитета Республики Узбекистан по статистике, материалы Всемирной организации здравоохранения и Европейской обсерватории по системам и политике здравоохранения [4, 5, 8, 11]. Период исследования охватывает 2015–2025 гг.

Межрегиональная дифференциация оценивалась с помощью коэффициента разрыва $K = X_{\max}/X_{\min}$, где $X_{\max}$ и $X_{\min}$ — максимальное и минимальное значения обеспеченности врачами среди 14 территорий Узбекистана. Степень неоднородности определялась коэффициентом вариации $CV = \sigma/X \times 100 \%$. Динамика оценивалась по абсолютному изменению и темпам прироста показателей за 2015–2025 гг.

Показатель обеспеченности врачами на 10 тыс. населения использован как базовый индикатор территориальной кадровой обеспеченности. При интерпретации учитывалось, что агрегированная статистика не отражает в полной мере специализацию, квалификацию, нагрузку, текучесть и миграцию медицинских работников.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Проведённый анализ показывает, что в течение 2015–2025 гг. обеспеченность населения Узбекистана врачами в целом демонстрировала положительную динамику. В 2015 г. на 10 тыс. населения приходилось 26,4 врача, в 2023 г. — 28,7, в 2024 г. — 28,6, а в 2025 г. — 29,7 врача [4]. За десятилетний период прирост составил 3,3 врача на 10 тыс. населения, или 12,5 %. Сам по себе данный результат свидетельствует об увеличении врачебного кадрового потенциала, однако региональный разрез показывает, что рост происходил неравномерно (таблица 1).

Таблица 1.

Динамика обеспеченности врачами по регионам Республики Узбекистан в 2015–2025 гг.¹

Регион	2015	2025	Изменение, %
Республика Каракалпакстан	23,3	28,5	+22,3
Андижанская область	23,3	28,0	+20,2
Бухарская область	29,0	35,0	+20,7
Джизакская область	15,7	20,6	+31,2
Кашкадарьинская область	17,6	20,8	+18,2
Навоийская область	28,1	32,2	+14,6
Наманганская область	19,1	22,7	+18,8
Самаркандская область	23,9	24,7	+3,3
Сурхандарьинская область	15,6	18,4	+17,9
Сырдарьинская область	20,5	24,1	+17,6
Ташкентская область	19,2	22,8	+18,8
Ферганская область	20,5	26,0	+26,8
Хорезмская область	26,5	34,9	+31,7
город Ташкент	80,2	74,5	-7,1

В 2025 г. наиболее высокая обеспеченность врачами зафиксирована в городе Ташкенте — 74,5 врача на 10 тыс. населения. Среди областей наиболее высокие значения наблюдались в Бухарской — 35,0, Хорезмской — 34,9 и Навоийской — 32,2. В то же время в Сурхандарьинской области показатель составлял 18,4, Джизакской — 20,6, Кашкадарьинской — 20,8, Наманганской — 22,7 и Ташкентской области — 22,8 врача на 10 тыс. населения [4]. Таким образом, различия сохраняются не только между столицей и регионами, но и непосредственно между областями.

Расчёт коэффициента разрыва показывает, что отношение максимального регионального значения к минимальному в 2025 г. составило $74,5/18,4 = 4,05$ раза. При этом использование города Ташкента в качестве верхней границы требует осторожной интерпретации, поскольку в столице сконцентрированы республиканские специализированные центры, медицинские образовательные и научные организации, обслуживающие пациентов из всех регионов страны. Однако даже при исключении столицы разница между Бухарской областью (35,0) и Сурхандарьинской областью (18,4) составляет около 1,90 раза, что подтверждает самостоятельный характер межобластной дифференциации.

Коэффициент вариации региональных значений обеспеченности врачами в 2025 г., рассчитанный по 14 территориям, составил 45,5 %. Такое значение отражает высокую неоднородность территориального распределения кадров. Среднее арифметическое региональных значений составило 29,5 врача на 10 тыс. населения, однако использование только среднего показателя без учёта разброса способно создать завышенное представление о равномерности кадрового обеспечения.

Динамический анализ также показывает неодинаковые траектории регионов. Наиболее значительный относительный прирост за 2015–2025 гг. наблюдался в Хорезмской области — 31,7 %, Джизакской — 31,2 %, Ферганской — 26,8 %, Республике Каракалпакстан — 22,3 %, Бухарской — 20,7 % и Андижанской — 20,2 %. Вместе с тем высокий темп прироста не всегда означает достижение высокого уровня обеспеченности. Так, Джизакская область продемонстрировала один из наиболее высоких темпов роста, но в 2025 г. её показатель оставался на уровне 20,6 врача на 10 тыс. населения, существенно ниже среднереспубликанского уровня.

Особого внимания требует Самаркандская область, где за десятилетний период обеспеченность врачами увеличилась лишь с 23,9 до 24,7 врача на 10 тыс. населения, то есть примерно на 3,3 %. Город Ташкент, напротив, сохраняет высокую концентрацию врачебных кадров, хотя показатель снизился с 80,2 в 2015 г. до 74,5 в 2025 г. Эти различия показывают, что единый подход к кадровому планированию не в полной мере учитывает исходный уровень обеспеченности, демографическую нагрузку, территориальную доступность и особенности медицинской инфраструктуры.

¹ **Источник:** составлено автором по данным Национального комитета Республики Узбекистан по статистике [4]. Темпы изменения рассчитаны автором.



Важным является сопоставление врачебного корпуса со средним медицинским персоналом. По данным Национального комитета Республики Узбекистан по статистике, обеспеченность средним медицинским персоналом составляла 106,5 на 10 тыс. населения в 2015 г., 105,3 в 2023 г., 94,2 в 2024 г. и 98,7 в 2025 г. [5]. Следовательно, при увеличении обеспеченности врачами на 12,5 % показатель среднего медицинского персонала в 2025 г. оставался примерно на 7,3 % ниже уровня 2015 г. Это указывает на необходимость учитывать не только общую численность работников, но и профессиональную структуру кадров, поскольку эффективность медицинской организации зависит от сбалансированного соотношения врачей и среднего медицинского персонала.

Результаты позволяют выделить четыре условных типа территорий по уровню обеспеченности врачами в 2025 г.: территории с высокой концентрацией кадров; территории с показателем выше среднереспубликанского или близким к нему; территории умеренного кадрового дефицита; территории устойчиво низкой обеспеченности. Такая группировка имеет прикладное значение, поскольку предполагает различную интенсивность управленческого воздействия: от мониторинга и управления нагрузкой в территориях высокой концентрации до специальных пакетов привлечения и удержания специалистов в территориях с устойчивым дефицитом (рисунок 1).



Рисунок 1. Логика территориально дифференцированного управления медицинскими кадрами²

Полученные результаты показывают, что сокращение региональных диспропорций требует перехода от распределения кадров по усредненным нормативам к управлению на основе регионального кадрового баланса. Для каждой территории целесообразно ежегодно сопоставлять фактическую численность специалистов, вакансии, ожидаемый выпуск, миграцию и выбытие работников с прогнозируемым спросом на медицинские услуги. Такой баланс должен рассчитываться не только по общей категории «врачи», но и по ключевым специальностям, прежде всего по семейным врачам и другим специалистам первичного звена.

Вторым направлением является формирование интегрального индекса кадрового дефицита территории. В его состав могут входить обеспеченность врачами и средним медицинским персоналом, доля вакантных ставок, текучесть кадров, средняя нагрузка на работника, доля специалистов пенсионного и предпенсионного возраста, удаленность населенных пунктов и показатели потребности населения в медицинской помощи. Применение такого индекса позволит ранжировать территории по степени объективной кадровой потребности и тем самым более адресно определять направления и интенсивность мер поддержки.

Третьим направлением является дифференциация инструментов привлечения и удержания персонала. Международные оценки по Узбекистану указывают на целесообразность совершенствования механизмов привлечения и закрепления специалистов в сельских и удаленных районах [8]. Практически это предполагает сочетание территориальных надбавок, жилищных механизмов, компенсации транспортных расходов, возможностей профессионального развития, прозрачной карьерной траектории и дополнительных стимулов за продолжительную работу на территориях с недостаточной кадровой обеспеченностью. При этом важное значение имеет комплексный характер мер: отдельные финансовые стимулы без возможностей профессионального роста и соответствующей организационной среды могут иметь ограниченный долгосрочный эффект.

Четвертым направлением является прямая увязка подготовки медицинских кадров с прогнозируемой потребностью регионов. Уже в 2022 г. было обозначено увеличение квот приема в

² Источник: разработано автором на основе [2, 7, 8, 11].



медицинские вузы исходя из реальной потребности территорий [2]. В 2026 г. реформирование системы подготовки и профессионального развития кадров вновь было связано с современными требованиями трансформирующейся системы здравоохранения [7]. Управленческая последовательность должна выстраиваться по цепочке: демографический и эпидемиологический прогноз — спрос на медицинские услуги — потребность в специалистах — параметры подготовки — распределение — закрепление — оценка результата.

Пятым направлением является развитие единой кадровой аналитики. ВОЗ по итогам оценки информационной системы человеческих ресурсов здравоохранения Узбекистана выявила пробелы в источниках данных, стандартизации, интеграции и управлении информацией и рекомендовала усилить архитектуру данных, совместимость систем и стандартизированные показатели для регулярного принятия кадровых решений [11]. Следовательно, цифровая система кадрового учёта должна выполнять не только административную функцию, но и обеспечивать прогнозирование, раннее выявление кадрового дефицита и оценку результативности применяемых мер.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведённое исследование выявило положительную динамику обеспеченности врачебными кадрами в Узбекистане: в 2015–2025 гг. показатель увеличился с 26,4 до 29,7 врача на 10 тыс. населения, или на 12,5 %. Вместе с тем сохраняются значительные территориальные различия: в 2025 г. обеспеченность врачами варьировала от 18,4 в Сурхандарьинской области до 74,5 в городе Ташкенте. Коэффициент разрыва составил 4,05 раза, коэффициент вариации — 45,5 %, а без учёта столицы разрыв между областями достигал 1,9 раза.

Рост обеспеченности врачами не сопровождался аналогичной динамикой среднего медицинского персонала, показатель которого в 2025 г. оставался ниже уровня 2015 г. Это свидетельствует о необходимости учитывать не только численность кадров, но и их профессиональную структуру и территориальное распределение.

Для сокращения диспропорций предлагается формирование региональных кадровых балансов по медицинским специальностям, внедрение индекса кадрового дефицита, применение адресных мер привлечения и удержания специалистов, увязка подготовки кадров с прогнозируемой потребностью регионов и развитие единой системы кадровой аналитики.

Реализация предложенного подхода позволит перейти от количественного кадрового планирования к территориально дифференцированному управлению человеческими ресурсами, ориентированному на реальную потребность регионов, рациональное распределение и устойчивое закрепление медицинских кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 16 февраля 2026 г. № УП-21 «О дополнительных мерах по последовательному продолжению и выведению на новый этап реформ в рамках приоритетных направлений развития страны до 2030 года» // Национальная база данных законодательства Республики Узбекистан. — <https://lex.uz/ru/acts/8050774>
2. Мирзиёев Ш. М. Здоровье нации превыше и ценнее всего // Официальный веб-сайт Президента Республики Узбекистан. — 18.03.2022. — <https://president.uz/ru/lists/view/5063>
3. Мирзиёев Ш. М. Послание Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева Олий Мажлису // Официальный веб-сайт Президента Республики Узбекистан. — 29.12.2020. — <https://president.uz/ru/lists/view/4057>
4. Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Численность врачей на 10 000 населения : набор данных SIAT, код 2.04.07.0108. — 12.09.2026. — <https://siat.stat.uz/data/3193/?lang=ru>
5. Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике. Численность среднего медицинского персонала на 10 000 населения : набор данных SIAT, код 2.04.07.0107. — 12.09.2026. — <https://siat.stat.uz/data/3192/?lang=ru>
6. Президент Республики Узбекистан. Обсуждены вопросы дальнейшего развития системы здравоохранения // Официальный веб-сайт Президента Республики Узбекистан. — 01.05.2026. — <https://president.uz/ru/lists/view/9164>
7. Президент Республики Узбекистан. Система подготовки и профессионального развития кадров в сфере медицины и фармацевтики будет усовершенствована // Официальный веб-сайт Президента Республики Узбекистан. — 04.09.2026. — <https://president.uz/ru/lists/view/9578>



8. European Observatory on Health Systems and Policies. Health Systems in Action: Uzbekistan. — Copenhagen : WHO Regional Office for Europe, 2024. — <https://iris.who.int/handle/10665/380277>
9. World Health Organization. Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030. — Geneva : World Health Organization, 2016.
10. World Health Organization. Health Labour Market Analysis Guidebook. — Geneva : World Health Organization, 2021.
11. World Health Organization. Uzbekistan: Supporting Uzbekistan to Use Data and Evidence to Strengthen Health Workforce Policies // WHO Results Report 2024–2025. — 2025. — <https://www.who.int/about/accountability/results/who-results-report-2024-2025-eob/country-profile/2025/uzbekistan>
12. World Health Organization. Working for Health 2022–2030 Action Plan. — Geneva : World Health Organization, 2022.



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz HAKIMOV

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Hasan MAQSUDOV

2026. № 10/1

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelamasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.
Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

El.Pochta: sq143235@gmail.com

Bot: @iqtisodiyot_77

Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.



Jurnal sayti: <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz>