KADRLAR SALOHIYATINI RIVOJLANTIRUVCHI OMILLAR

Xaydarova Sayyora
GulDU katta o‘qituvchi
Bayzakova Malika
Psixologiya ta’lim yo‘nalishi talabasi

Annotatsiya. Ushbu maqolada kadrlar salohiyatini rivojlantirishning nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Zamonaviy tashkilot va muassasalarda inson resurslarini samarali boshqarish, ularning kasbiy malakasini oshirish, innovatsion fikrlashini rivojlantirish hamda mehnat samaradorligini oshirish muhim omil hisoblanadi. Tadqiqotda kadrlar salohiyatini shakllantirishga ta’sir etuvchi asosiy omillar, jumladan ta’lim sifati, malaka oshirish tizimi, motivatsiya, boshqaruv uslubi va raqamli texnologiyalarning o‘rni yoritilgan.

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, inson kapitali, kadrlar boshqaruvi, professional rivojlanish, motivatsiya, ta’lim sifati, malaka oshirish, innovatsiya, boshqaruv samaradorligi, raqamli texnologiyalar.

Kadrlar salohiyati - zamonaviy tashkilotlar va korxonalarda raqobatbardoshlikni ta’minlashda muhim omil hisoblanadi. U xodimlarning bilim darajasi, kasbiy malakasi, ish tajribasi, ko‘nikmalari va innovatsion yondashuvlarni qamrab oladi. Kadrlar salohiyati yuqori bo‘lgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi oshadi, ish jarayonlari samarali tashkil etiladi, qarorlar tez va asosli qabul qilinadi. Shu sababli, kadrlar salohiyatini shakllantirish va rivojlantirish har bir tashkilotning strategik vazifalaridan biri hisoblanadi.

Hozirgi globallashuv sharoitida inson kapitali strategik resursga aylandi. Ayniqsa O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar jarayonida malakali, ma’naviy yetuk va psixologik barqaror kadrlarni tayyorlash dolzarb masaladir. Buning uchun yoshlarni tarbiyalab ularni kamolga yetkazishda ularni qiziqishlari, qobiliyatlarini inobatga olgan xolda bilim berish, ko‘nikmalarni shakllantirish hozirgi zamon talablaridan biri hisoblanadi.Har bir tashkilotda mehnat unumdorligi yaxshi bo‘lishi uchun kadrlar salohiyati katta e’tibor qaratish o‘rinlidir. Buning uchun har bir xodimning nazariy va amaliy bilim ko‘nikmalarini oshirib borishi maqsadga muofiqdir.

Bilim - kadrlar salohiyatining asosiy komponentlaridan biridir. Xodimlarning nazariy bilimlari ularni kasbiy vazifalarni mukammal bajarishga, murakkab vaziyatlarda tezkor yechim topishga imkon beradi. Masalan, menejment, moliya, marketing yoki texnologik jarayonlar bo‘yicha chuqur bilimga ega xodimlar tashkilotning samaradorligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Bilim nafaqat amaliy jarayonlarni tushunishga, balki innovatsion yondashuvlarni ishlab chiqish va joriy etishga ham xizmat qiladi.

Malaka - xodimlarning kasbiy tayyorgarligi va amaliy ko‘nikmalari bilan bog‘liqdir. Malakali kadrlar o‘z ishini tez va sifatli bajaradi, resurslarni tejash va vaqtni samarali ishlatish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Malaka oshirish uchun tashkilotlar muntazam treninglar, seminarlar, professional kurslar va amaliy mashg‘ulotlarni tashkil etishi zarur. Shu bilan birga, malakani oshirish jarayoni

xodimlarning motivatsiyasini ham kuchaytiradi, chunki ular o‘zini qadrlangan va muhim deb his qiladi.

Ko‘nikmalar - kadrlar salohiyatining muhim jihatlaridan biri bo‘lib, ular xodimlarning ish jarayonida o‘z bilimlarini amalda qo‘llay olish qobiliyatini bildiradi. Ko‘nikmalar nafaqat texnik yoki professional qobiliyatlarni, balki muloqot, jamoada ishlash, vaqtni boshqarish va muammolarni hal qilish ko‘nikmalarini ham qamrab oladi. Ko‘nikmalarni rivojlantirish ish samaradorligini oshirishga, jamoa ichidagi hamkorlikni yaxshilashga yordam beradi.

Tajriba - xodimlarning amaliy ish faoliyati davomida to‘plagan bilim va ko‘nikmalaridir. Tajribali kadrlar murakkab vaziyatlarni tez aniqlaydi, samarali yechimlarni ishlab chiqadi va tashkilotning resurslarini optimal boshqaradi. Tajriba shuningdek, xodimlarning stressga chidamliligini oshiradi va ularni o‘z vazifalarida ishonchli qiladi. Tashkilotlar tajriba almashinuvi va mentorlik tizimlarini yo‘lga qo‘yish orqali yangi xodimlarning tezroq malaka oshirishiga hissa qo‘shishi mumkin. Bu omillar kadrlar salohiyatini oshitishda katta ahamiyatga ega.

Kadrlar salohiyatini rivojlantirish faqat kasbiy bilim va ko‘nikmalarni oshirish bilan cheklanmaydi. Bu jarayon shaxsning dunyoqarashi, axloqiy pozitsiyasi va psixologik imkoniyatlarini rivojlantirishni ham o‘z ichiga oladi.

Kadrlar salohiyatini rivojlantirish masalasi nafaqat tashkiliy yoki iqtisodiy jarayon, balki chuqur falsafiy, ma’naviy-axloqiy va psixologik asosga ega murakkab tizim hisoblanadi.

Innovatsion imkoniyatlar - xodimlarning yangi g‘oyalarni ishlab chiqish va joriy etish qobiliyatidir. Innovatsion kadrlar tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi, yangi mahsulotlar, xizmatlar va texnologiyalar yaratishda yetakchilik qiladi. Innovatsion imkoniyatlarni rivojlantirish uchun tashkilotlar ilmiy-tadqiqot ishlari, ijodiy loyihalar va rag‘batlantirish tizimini yo‘lga qo‘yishi zarur. Shu bilan birga, innovatsion salohiyat xodimlarning shaxsiy motivatsiyasini oshiradi va ularni ijodiy faoliyatga undaydi.

Mehnat sharoitlari ham kadrlarning salohiyatini oshirishga va mehnat samaradorligiga katta ta’sir ko‘rsatadi. Sharoitlar orasida ish joyining ergonomikasi, xavfsizlik, ish vaqti rejimi, texnik jihozlar sifati va ijtimoiy muhit kiradi . Quyi sifatli mehnat sharoitlari xodimlarning ish samaradorligini pasaytiradi, ishga qiziqish va motivatsiyani kamaytiradi, natijada mehnat unumdorligi pasayadi. Shu bois, tashkilotlar xodimlar uchun qulay ish muhitini yaratishi, xavfsizlik va sog‘liqni saqlash talablarini ta’minlashi muhimdir.

Kadrlar salohiyatini rivojlantirish va qo‘llab-quvvatlash nafaqat xodimlar individual daromadiga, balki butun tashkilotning mehnat unumdorligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Kadrlar salohiyati tashkilotlarning mehnat unumdorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Xodimlarning bilim, malaka, ko‘nikma, tajriba va innovatsion imkoniyatlari yuqori bo‘lsa, ular ish jarayonlarini samarali tashkil etadi, qarorlarni tez va asosli qabul qiladi hamda resurslarni optimal ishlatadi. Shu bois, tashkilotlar kadrlar salohiyatini tizimli rivojlantirish, ish motivatsiyasini oshirish, malaka va ko‘nikmalarni mustahkamlash, shuningdek, qulay va xavfsiz ish muhitini yaratishga e’tibor qaratishi lozim. Bu chora-tadbirlar mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarning ishga bo‘lgan sadoqatini kuchaytirish va tashkilotning barqaror rivojlanishini ta’minlashga xizmat qiladi.

Adabiyotlar ro‘yxati:

1. Armstronng M. Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2020.
2. Dessler G. Human Resource Management. – Pearson Education, 2019.
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining inson kapitalini rivojlantirishga oid farmon va qarorlari.
4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2018.
5. Mullins L. Management and Organizational Behaviour. – Pearson, 2016.
6. Yusupov R., Karimova D. Inson resurslarini boshqarish asoslari. – Toshkent, 2021.