KADRLAR SALOHIYATINI OSHIRISHDAGI SAMARALI MEXANIZMLAR

Kadirova Xalima Buvabayevna
Nizomiy nomidagi O‘zbekıston mıllıy pedagogika universiteti dotsenti

Annotatsiya. Mazkur maqolada jamiyat barqarorligini ta’minlashda kadrlar salohiyatini oshirishning nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Inson kapitalini rivojlantirishning zamonaviy tendensiyalari, ta’lim tizimidagi muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari ko‘rib chiqiladi. Shuningdek, maqolada ilg‘or xorijiy tajribalar, statistik ma’lumotlar va ilmiy yondashuvlar asosida samarali mexanizmlar taklif etiladi .

Kalit so‘zlar: kadrlar salohiyati, inson kapitali, jamiyat barqarorligi, innovatsion rivojlanish, kompetensiya, mehnat bozori, ta’lim islohoti, umrbod ta’lim

Bugungi globallashuv sharoitida jamiyatning barqaror rivojlanishi bevosita inson kapitalining sifati bilan belgilanadi. Kadrlar salohiyati – bu nafaqat bilim va malaka, balki insonning ijodiy fikrlashi, moslashuvchanligi va ijtimoiy mas’uliyatini ham o‘z ichiga oladi.

Jahon tajribasi shuni ko‘rsatadiki, rivojlangan davlatlarda yalpi ichki mahsulotning 60–70 foizi aynan inson kapitali hissasiga to‘g‘ri keladi. Jahon banki ma’lumotlariga ko‘ra, yuqori

daromadli davlatlarda inson kapitalining ulushi umumiy milliy boylikning asosiy qismini tashkil etadi. Shu bois, kadrlar salohiyatini oshirish masalasi strategik ahamiyatga ega bo‘lib, u jamiyat barqarorligi va taraqqiyotining muhim omili hisoblanadi.

Kadrlar salohiyatining nazariy asoslariga to‘htaladigan bo‘lsak kadrlar salohiyati tushunchasi inson kapitali nazariyasi bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, ushbu nazariya iqtisodchi olimlar tomonidan asoslab berilgan. Xususan, G. Bekkerning ta’kidlashicha: “Inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar iqtisodiy o‘sishning eng muhim omillaridan biridir” . Shuningdek, T. Shults inson kapitalini rivojlantirishni ta’lim, sog‘liqni saqlash va kasbiy tayyorgarlik bilan bog‘laydi.

Kadrlar salohiyati quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

- bilim va ko‘nikmalar;
- kasbiy malaka;
- ijodiy va innovatsion qobiliyat;
- ijtimoiy va axloqiy fazilatlar.

Bugungi kunda kadrlar tayyorlash tizimida qator muammolar mavjud bo‘lib, ular global miqyosda ham kuzatiladi:

- Jahon iqtisodiy forumi ma’lumotiga ko‘ra, 2025 yilga borib ish o‘rinlarining qariyb 50 foizi yangi ko‘nikmalarni talab qiladi.
- YUNESKO hisobotlariga ko‘ra, dunyoda 250 milliondan ortiq yoshlar yetarli darajada sifatli ta’lim ololmayapti.
- Xalqaro mehnat tashkiloti ma’lumotiga ko‘ra, yoshlar ishsizlik darajasi kattalarga nisbatan 2-3 baravar yuqori.

Milliy darajada ham quyidagi muammolar dolzarb:

- ta’lim va ishlab chiqarish o‘rtasidagi uzilish;
- amaliy ko‘nikmalarning yetishmasligi;
- malakali mutaxassislarning xorijga ketishi;
- raqamli ko‘nikmalar darajasining pastligi.

Kadlar salohiyatini oshirishning samarali mexanizmlariga:

Birinchidan ta’lim tizimini zamonaviylashtirish orqali kadrlar tayyorlash sifatini oshirish mumkin. Bunda dual ta’lim tizimini joriy etish, STEAM ta’limini rivojlantirish va amaliy mashg‘ulotlar ulushini oshirish muhimdir.

Ikkinchidan umrbod ta’lim - doimiy ta’lim konsepsiyasi insonning butun hayoti davomida bilim va ko‘nikmalarini yangilab borishini nazarda tutadi. Bu esa mehnat bozorida raqobatbardoshlikni ta’minlaydi.

Uchunchidan raqamli texnologiyalarni joriy etish - sun’iy intellekt, onlayn ta’lim platformalari va raqamli vositalar kadrlar tayyorlash sifatini sezilarli darajada oshiradi.

To‘rtinchidan davlat va xususiy sektor hamkorligi - ta’lim muassasalari va ish beruvchilar o‘rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish orqali talabga mos kadrlar tayyorlash mumkin.

Beshinchidan - motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi - kadrlarni moddiy va ma’naviy qo‘llab-quvvatlash ularning samaradorligini oshiradi.

Kadrlar salohiyatini oshirish jarayoni insonning shaxs sifatida rivojlanishini ham o‘z ichiga oladi. Bu jarayonda quyidagi omillar muhim:

- axloqiy qadriyatlar;
- ijtimoiy mas’uliyat;
- professional etikaga rioya qilish;
- o‘z-o‘zini rivojlantirishga intilish.

Falsafiy nuqtai nazardan, shaxs va jamiyat o‘rtasidagi uyg‘unlik barqaror taraqqiyotning asosiy shartidir.

Bugungi kunimizda kadrlarni tanlash va ishga qabul qilish, boshqarish va salohiyatidan unumli foydalanishda dunyoning yetakchi kompaniyalari tomonidan amalda qo‘llab kelinayotgan metodlarni yurtimizda tatbiq etish, ulardan milliy iqtisodiyotimizda foydalanish yo‘nalishlarini o‘rganish dolzarb masalalardan biri bo‘lib qolmoqda.

Jahon tajribasida kadrlar bo‘limining tuzilish tarkibi bilan tanishishdan boshlasak:

HR va HR departamenti degan tushunchalari hozirda bizga ancha tanish bo‘lib bormoqda. O‘zi shu HR nima ish qiladi? U tashkilot uchun qanchalik ahamiyat kasb etadi, degan savollarga javob bersak.

HR departamenti tashkilotni kerakli xodimlar bilan ta’minlab turuvchi funksiyani bajaradi va ular to‘rt qismdan iborat bo‘lib ularga:

1. Recruiting (ishga yollash) bo‘limi, u tashkilot uchun munosib mutaxassisni topish va yollash bilan shug‘ullanadi;

2. Adaptation (moslashtirish) bo‘limi, ishga olingan ishchilarni yangi sharoitga moslashishi, ularni yangi jamoaga kirishib ketishi bilan shug‘ullanadi;

3. Education (ta’lim) xodimlarning malakasini oshirishga mas’ul bo‘lim.

4. Headhunting (yuqori malakali kadrlarni ishga yollash) bo‘limi, bu bo‘lim asosan rahbar kadrlarni topish, ularni ishlab turgan joyidan bo‘shatib kompaniyaga yollash bilan shug‘ullanadi. Bu bo‘lim strategik bo‘lim hisoblanib bunda ko‘pincha tashkilot rahbari yoki biznes egasining o‘zi ham ishtirok etishi talab etiladi.

Yaponiya kompaniyalari xodimlarni jalb etishining asosiy manbasi universitet va kollej bitiruvchilari segmenti hisoblanadi. Bunday kompaniyalar ta’lim muassasalari bilan kadrlar borasida yaqin aloqalarni yo‘lga qo‘yishgan.

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, kadrlar salohiyatini oshirish jamiyat barqarorligini ta’minlashning eng muhim omillaridan biridir. Zamonaviy sharoitda bu jarayon kompleks yondashuvni talab etadi. Ta’lim tizimini isloh qilish, innovatsion texnologiyalarni joriy etish, umrbod ta’limni rivojlantirish va inson kapitaliga investitsiyalarni oshirish orqali barqaror rivojlanishga erishish mumkin

Hozirgi kunimizda kerakli kadrni, o‘z o‘rniga zarur paytda to‘g‘ri tanlash bu tashkilot uchun bir xazina kabidir. Buyuk Britaniyada shunday gap bor: “Har bir kadr tanlashdagi xatolik million funtga teng”**.** Inson resurslari va kadrlar salohiyatini rivojlantirish va har bir lavozimga munosib nomzodni tanlash orqali iqtisodiyotimiz o‘sishiga hamda yurtimiz taraqqiyoti va ravnaqiga o‘zining ijobiy ta’sirini ko‘rsatadi deb o‘ylaymiz.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. World Bank. *The Changing Wealth of Nations Report*, 2020.
2. World Economic Forum. *Future of Jobs Report*, 2023.
3. UNESCO. *Global Education Monitoring Report*, 2022.
4. International Labour Organization (ILO). *World Employment and Social Outlook*, 2023.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining ta’lim sohasiga oid farmon va qarorlari (2019-2024).
6. Abdurahmonov Q.X. *Mehnat iqtisodiyoti*. – Toshkent, 2020.
7. Rasulov A. *Inson kapitalini rivojlantirish masalalari*. – Toshkent, 2021.
8. https://yuz.uz/uz/news/