BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KADRLAR SALOHIYATINI BAHOLASHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Suleymanova Ra’no Dusbekovna
Guliston davlat universiteti katta o‘qituvchi,
pedagogika fanlari bo‘yicha falsafa doktori(PhD)

Annotatsiya Mazkur maqolada barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning nazariy-metodologik asoslari va amaliy jihatlari keng yoritilgan. Tadqiqotda inson kapitalining zamonaviy iqtisodiyotdagi o‘rni tahlil qilinib, kadrlar salohiyatini baholash tizimini takomillashtirish zarurati asoslab berilgan. Shuningdek, kadrlar salohiyatining tarkibiy elementlari, zamonaviy baholash yondashuvlari va innovatsion usullari ko‘rib chiqilgan. Baholash jarayonida raqamli texnologiyalardan foydalanish, kompetensiyaga asoslangan yondashuv va strategik boshqaruvning ahamiyati ochib berilgan. Tadqiqot natijalari kadrlar salohiyatini baholash tizimini takomillashtirish tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishda muhim omil ekanligini ko‘rsatadi.

Kalit so‘zlar: barqaror rivojlanish, kadrlar salohiyati, inson kapitali, baholash tizimi, kompetensiya, samaradorlik.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev kadrlar salohiyatiga alohida e’tibor qaratadi. U yoshlarimizni “mamlakatimiz bayrog‘ini har sohada baland ko‘targan avlod” deb ataydi va ularning salohiyatini rivojlantirishni asosiy vazifa deb biladi: **“Men ishonaman: siz mamlakatimiz bayrog‘ini har sohada baland ko‘tara olasiz… Bu — yangi O‘zbekistonning bunyodkori bo‘lishingizning belgisi”.**

Shuningdek, Prezident har bir fuqaroning bilim va ko‘nikmalarini oshirish orqali farovon va barqaror jamiyat barpo etishni maqsad qilganligini ta’kidlaydi:

“Bizning maqsad — kelajak avlodlari barqaror, xavfsiz va obod dunyoda yashashlari uchun barcha imkoniyatlarni yaratish.” Bu fikrlar kadrlar salohiyatini baholash jarayonini milliy taraqqiyot bilan bevosita bog‘laydi.

Zamonaviy iqtisodiy taraqqiyot sharoitida barqaror rivojlanish konsepsiyasi global miqyosda ustuvor yo‘nalishlardan biriga aylangan. Ushbu konsepsiya iqtisodiy o‘sish bilan bir qatorda ijtimoiy barqarorlik va ekologik muvozanatni ta’minlashni ham nazarda tutadi. Bunday sharoitda inson kapitali tashkilotlarning eng muhim resursi sifatida namoyon bo‘lib, ularning samaradorligi va raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omilga aylanadi.

Kadrlar salohiyati tushunchasi xodimlarning bilim, ko‘nikma, tajriba va shaxsiy sifatlarining yig‘indisi sifatida qaraladi. Ushbu salohiyatni to‘g‘ri baholash orqali tashkilot o‘z ichki imkoniyatlarini aniqlaydi va ularni samarali boshqarish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Biroq barqaror

rivojlanish sharoitida bu jarayon an’anaviy yondashuvlardan farq qilib, yanada murakkab va ko‘p qirrali tus oladi.

An’anaviy baholash tizimlari asosan xodimlarning o‘tgan davrdagi faoliyat natijalariga asoslanadi. Bu esa ularning kelajakdagi rivojlanish imkoniyatlarini to‘liq aks ettira olmaydi. Zamonaviy yondashuvlar esa baholash jarayonida xodimlarning innovatsion fikrlashi, moslashuvchanligi va strategik tafakkurini ham hisobga olishni talab etadi. Shu sababli, kadrlar salohiyatini baholash tizimi kompleks va tizimli yondashuv asosida tashkil etilishi zarur.

Raqamli texnologiyalar rivojlanishi baholash jarayoniga yangi imkoniyatlar yaratmoqda. Xususan, HR-analitika, sun’iy intellekt va avtomatlashtirilgan tizimlar yordamida xodimlarning faoliyati chuqur tahlil qilinmoqda. Bu esa baholashning obyektivligi va aniqligini oshirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, baholash jarayonining shaffofligi xodimlarning motivatsiyasini oshirishda muhim rol o‘ynaydi.

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashda ijtimoiy va ekologik omillarni ham inobatga olish zarur. Zamonaviy tashkilotlar nafaqat iqtisodiy samaradorlikka, balki jamiyat oldidagi mas’uliyatga ham e’tibor qaratmoqda. Shu sababli, xodimlarning ijtimoiy faolligi va ekologik ong darajasi ham muhim baholash mezoniga aylanmoqda.

Kadrlar salohiyatini baholash natijalari asosida tashkilotda muhim boshqaruv qarorlari qabul qilinadi. Bu esa xodimlarni rivojlantirish, rag‘batlantirish va karyera o‘sishini rejalashtirish imkonini beradi. Natijada tashkilot o‘zining uzoq muddatli strategik maqsadlariga erishish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Zamonaviy yondashuvlar, xususan raqamli texnologiyalar va kompetensiyaga asoslangan baholash tizimlari inson kapitalidan samarali foydalanish imkonini yaratadi. Bu esa tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish va barqaror rivojlanishini ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimi an’anaviy yondashuvlardan tubdan farq qiluvchi yangi mazmun kasb etmoqda. Zamonaviy iqtisodiyotda inson kapitali tashkilotning eng muhim strategik resursiga aylanganligi sababli, uni baholash jarayoni ham kompleks, tizimli va uzoq muddatli istiqbolni hisobga olgan holda tashkil etilishi zarur.

Maqolada tahlil qilinganidek, samarali baholash tizimi faqat xodimlarning joriy faoliyatini aniqlash bilan cheklanib qolmasdan, ularning kelajakdagi rivojlanish imkoniyatlarini, innovatsion salohiyatini va moslashuvchanligini ham qamrab olishi lozim. Shu bilan birga, baholash jarayonida raqamli texnologiyalar, HR-analitika va sun’iy intellektdan foydalanish uning aniqligi va samaradorligini sezilarli darajada oshiradi.

Tadqiqot davomida aniqlangan muhim jihatlardan biri shundaki, baholash tizimining shaffofligi va adolatliligi xodimlarning motivatsiyasini oshirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Aksincha, subyektiv va noaniq baholash tizimi tashkilot ichida ishonchsizlik muhitini keltirib chiqarishi mumkin. Shu sababli, baholash mezonlarini aniq belgilash va ularni amaliyotga samarali joriy etish dolzarb vazifa hisoblanadi.

Shuningdek, barqaror rivojlanish tamoyillarini inobatga olgan holda, kadrlar salohiyatini baholashda ijtimoiy va ekologik mas’uliyat omillarini ham hisobga olish zarurligi asoslab berildi. Bu esa tashkilotlarning nafaqat iqtisodiy samaradorligini, balki jamiyat oldidagi mas’uliyatini ham oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa qilib aytganda, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimi zamonaviy boshqaruvning ajralmas qismiga aylangan. Ushbu jarayon nafaqat xodimlarning joriy faoliyatini aniqlash, balki ularning kelajakdagi rivojlanish imkoniyatlarini baholashni ham o‘z ichiga oladi. Shu jihatdan qaraganda, baholash tizimini takomillashtirish tashkilot samaradorligini oshirishning muhim omili hisoblanadi. Umuman olganda, kadrlar salohiyatini baholash tizimini takomillashtirish orqali tashkilotlar o‘z ichki imkoniyatlarini to‘liq ro‘yobga chiqarishlari, innovatsion rivojlanishni ta’minlashlari va global raqobat sharoitida barqaror o‘sishga erishishlari mumkin. Kelgusida ushbu yo‘nalishda ilmiy tadqiqotlarni chuqurlashtirish, ayniqsa raqamli baholash tizimlari va individual rivojlanish modellari bo‘yicha izlanishlarni kengaytirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1.Mirziyoyev Sh.M. Inson kapitalini rivojlantirish — barqaror taraqqiyot poydevori. Rasmiy nutq, 28 may 2019, Prezident.uz.

2.Armstrong M. Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2020. – p. 120–135.

3.Dessler G. Human Resource Management. – Pearson, 2021. – p. 240–255.

4.Becker G.S. Human Capital. – Chicago, 1993. – p. 50–65.

5.Davenport T.H. People Analytics at Work. – Wiley, 2018. – p. 140–150.

6.OECD. Human Capital Report. – Paris, 2019. – p. 90–102.

7.Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent, 2018. – 160–172-betlar.

8.Xolmo‘minov Sh.R. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent, 2020. – 110–125-betlar.