BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KADRLAR SALOHIYATINI BAHOLASHNING INTEGRAL METODOLOGIK YONDASHUVI VA AMALIY MODELI

Rahmonov Javohir Saydulla o‘g‘li
Sirdaryo viloyati pedagogik mahorat markazi metodisti

Annotatsiya. Maqolada barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning nazariy va metodologik asoslari tahlil qilingan. Tadqiqotning maqsadi inson kapitali, kompetensiyalar, raqamli tayyorgarlik, “yashil” iqtisodiyot, inklyuzivlik, munosib mehnat, xodim farovonligi va ESG hisobdorligini yagona baholash maydoniga birlashtiruvchi integral yondashuvni asoslashdan iborat. Tadqiqotda tizimli tahlil, kompetensiyaviy yondashuv, ko‘p mezonli baholash, indikatorlarni normallashtirish, ekspert baholash va strategik xaritalash usullaridan foydalanildi. Natijada ettita blokdan iborat kadrlar salohiyati integral indeksi, namunaviy indikatorlar matrisasi va tashkilot hamda hududlar darajasida joriy etish algoritmi taklif etildi. Maqolaning ilmiy yangiligi kadrlar salohiyatini an’anaviy mehnat unumdorligi yoki malaka ko‘rsatkichlari bilan cheklamasdan, ekologik kompetensiya, raqamli etika, inklyuziv mehnat va xodim farovonligi kabi barqaror rivojlanish mezonlari bilan uyg‘unlashtirishda namoyon bo‘ladi.

Kalit so‘zlar: barqaror rivojlanish; kadrlar salohiyati; inson kapitali; kompetensiya; ESG; HR-analitika; yashil kompetensiyalar; munosib mehnat.

KIRISH. Barqaror rivojlanish konsepsiyasi zamonaviy iqtisodiy siyosat, korporativ boshqaruv va inson resurslari menejmentining muhim yo‘nalishiga aylandi. U iqtisodiy o‘sishni ekologik muvozanat, ijtimoiy adolat, institusional shaffoflik va inson salohiyatini kengaytirish bilan birgalikda ko‘rishni talab qiladi. Bunday sharoitda kadrlar salohiyati tashkilotning oddiy mehnat resursi emas, balki innovasion faollik, raqobatbardoshlik, ijtimoiy mas’uliyat va uzoq muddatli barqarorlikni ta’minlovchi strategik aktiv sifatida namoyon bo‘ladi.

Mehnat bozorida raqamli transformasiya, sun’iy intellektdan foydalanish, “yashil” iqtisodiyotga o‘tish, demografik o‘zgarishlar va ijtimoiy tenglik masalalari kuchaygani sari kadrlar salohiyatini baholash mezonlari ham o‘zgarmoqda. Endi xodimning diplomi, ish staji yoki ishlab chiqarish ko‘rsatkichlari etarli ma’lumot bermaydi; uning o‘rganishga tayyorligi, yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish qobiliyati, ekologik mas’uliyati, jamoada ishlash madaniyati, etik qaror qabul qilishi va moslashuvchanligi ham baholanishi zarur.

Mavzuning dolzarbligi O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan strategik islohotlar bilan ham bog‘liq. “O‘zbekiston — 2030” strategiyasida inson salohiyatini ro‘yobga chiqarish, sifatli ta’lim, samarali mehnat bozori, ijtimoiy himoya, barqaror iqtisodiy o‘sish va ekologik xavfsizlik ustuvor vazifalar sifatida belgilangan. Shuning uchun kadrlar salohiyatini baholash tashkilot darajasidagi HR amaliyoti bilan cheklanmasdan, milliy rivojlanish maqsadlari va hududiy siyosat bilan ham bog‘lanishi lozim.

Tadqiqotning maqsadi barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning nazariy asoslarini tizimlashtirish, ko‘p mezonli baholash metodologiyasini ishlab chiqish va tashkilotlar hamda hududlar amaliyotida qo‘llash mumkin bo‘lgan integral model taklif etishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun kadrlar salohiyati tushunchasi qayta talqin qilinadi,

baholash indikatorlari guruhlanadi, integral indeks formulasi asoslanadi va natijalarni boshqaruv qarorlariga aylantirish yo‘llari belgilanadi.

Tadqiqot obyekti — barqaror rivojlanishga yo‘naltirilgan iqtisodiy tizimlarda kadrlar salohiyatini shakllantirish va baholash jarayonlari. Tadqiqot predmeti — kadrlar salohiyatini o‘lchash, solishtirish, monitoring qilish va rivojlantirishga qaratilgan metodologik yondashuvlar, ko‘rsatkichlar va boshqaruv mexanizmlaridir. Maqolada tizimli tahlil, kompetensiyaviy yondashuv, ko‘p mezonli baholash, indikatorlarni normallashtirish va ekspert baholash usullari qo‘llanildi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Kadrlar salohiyatini baholash inson kapitali nazariyasi, resurslarga asoslangan yondashuv, kompetensiyaviy menejment va strategik boshqaruv g‘oyalari bilan uzviy bog‘liq. Inson kapitali nazariyasi xodimning ta’lim, malaka, sog‘liq, tajriba va qobiliyatlariga kiritilgan investisiyalar iqtisodiy qiymat yaratishini asoslaydi [8; 9]. Biroq barqaror rivojlanish nuqtai nazaridan bu qiymat faqat ishlab chiqarish hajmi yoki moliyaviy natija bilan emas, balki ijtimoiy farovonlik, ekologik mas’uliyat va institusional ishonch bilan ham o‘lchanadi.

A.Senning inson imkoniyatlari haqidagi yondashuvi rivojlanishni inson tanlovlari va imkoniyatlarini kengaytirish jarayoni sifatida talqin qiladi [10]. Bu nuqtai nazar kadrlar salohiyatini faqat tashkilot ehtiyojiga xizmat qiluvchi resurs emas, balki xodimning kasbiy va shaxsiy rivojlanish imkoniyati sifatida ham baholash zarurligini ko‘rsatadi. Demak, baholash tizimi xodimning natijasi bilan birga uning o‘qish, moslashish, ijod qilish va xavfsiz muhitda mehnat qilish imkoniyatlarini ham aks ettirishi lozim.

Resurslarga asoslangan yondashuv tashkilotning barqaror raqobat ustunligi noyob, qimmatli, taqlid qilish qiyin va tashkilotga xos resurslarga tayanishini ta’kidlaydi [11]. Kadrlar salohiyati ana shunday strategik resurslardan biri hisoblanadi. Biroq inson resursi o‘z-o‘zidan ustunlik bermaydi; u o‘qitish tizimi, rahbarlik madaniyati, motivasiya, ishonch, bilim almashinuvi va innovasion muhit bilan qo‘llab-quvvatlanganda barqaror qiymat yaratadi.

Balanced Scorecard yondashuvi strategiyani moliyaviy va nomoliyaviy ko‘rsatkichlar orqali boshqarish imkonini beradi [12]. Bu yondashuv kadrlar salohiyatini strategik xaritaga kiritish, ya’ni xodim kompetensiyalari va tashkiliy madaniyatning mijozlar qoniqishi, ichki jarayonlar samaradorligi va moliyaviy natijalarga ta’sirini ko‘rsatish uchun muhim. Barqaror rivojlanish sharoitida ushbu xaritaga ekologik ta’sir, ijtimoiy adolat va boshqaruv shaffofligi ham qo‘shiladi.

Xalqaro hisobdorlik standartlari kadrlar salohiyatini baholashga institusional asos beradi. ISO 30414 inson kapitali hisobdorligida xodimlar tarkibi, xilma-xillik, unumdorlik, xarajatlar, sog‘liq va farovonlik, etakchilik, madaniyat, komplaens, ishga qabul qilish, harakatchanlik, kadrlar aylanmasi hamda ko‘nikmalar va rivojlanish kabi yo‘nalishlarni qamrab oladi [4]. GRI mehnat standartlari esa ishga qabul qilish, kadrlar aylanmasi, mehnat sharoiti va ijtimoiy ta’sirni ochiq hisobotda aks ettirishni talab etadi [5].

Mavjud adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, kadrlar salohiyatini baholashda ikki xil cheklov mavjud. Birinchisi — baholashning faqat miqdoriy HR ko‘rsatkichlariga, masalan, shtatlar soni, kadrlar aylanmasi yoki o‘qitish soatlariga bog‘lanib qolishi. Ikkinchisi — kompetensiya, farovonlik, inklyuzivlik va ekologik madaniyat kabi sifat omillarining tizimli o‘lchanmasligi. Shu sababli barqaror rivojlanishga mos integral model iqtisodiy, ijtimoiy, ekologik va texnologik bloklarni birlashtirishi zarur.

METODOLOGIYA

Maqolada kadrlar salohiyati tashkilot yoki hududning strategik maqsadlarga erishishi uchun xodimlar bilim, ko‘nikma, sog‘liq, motivasiya, innovasion qobiliyat, ijtimoiy mas’uliyat va texnologik tayyorgarligini safarbar etish imkoniyati sifatida talqin qilinadi. Ushbu ta’rifda “mavjud” va “istiqbolli” salohiyat o‘rtasidagi farq muhim: baholash faqat bugungi natijani emas, balki kelajakda qiymat yaratish qobiliyatini ham qamrab olishi kerak.

Baholash metodologiyasi ettita prinsipga tayanadi: strategik muvofiqlik, kompleks yondashuv, xolislik, ishtirokchilik, shaffoflik, ma’lumotlar maxfiyligi va rivojlantiruvchi ta’sir. Strategik muvofiqlik indikatorlarni tashkilot maqsadlari bilan bog‘laydi; kompleks yondashuv

kasbiy, ijtimoiy, ekologik va raqamli omillarni birlashtiradi; rivojlantiruvchi ta’sir esa baholashni jazolovchi vosita emas, balki o‘qitish va takomillashtirish mexanizmiga aylantiradi.

Ma’lumotlar manbalari sifatida HR axborot tizimlari, buxgalteriya va moliyaviy hisob, o‘quv markazlari ma’lumotlari, mehnat muhofazasi jurnallari, xodimlar so‘rovnomalari, 360 darajali baholash, KPI hisobotlari, raqamli platformalar loglari, tashqi mehnat bozori statistikasi va barqaror rivojlanish hisobotlaridan foydalanish mumkin. Bir manbaga tayanish sub’ektivlikni kuchaytirishi mumkin, shuning uchun miqdoriy va sifat manbalari o‘zaro solishtirilib tekshirilishi zarur.

Integral baholash uchun har bir indikator normallashtiriladi. Musbat yo‘nalishdagi indikatorlarda, ya’ni qiymat oshgani sari natija yaxshilanadigan holatlarda, $N=(x-xmin)/(xmax-xmin)$ formulasi qo‘llanadi. Manfiy yo‘nalishdagi indikatorlarda, masalan, jarohatlanish darajasi yoki kadrlar aylanmasi uchun, $N=(xmax-x)/(xmax-xmin)$ formulasi ishlatiladi. Natijada barcha indikatorlar 0 dan 1 gacha shkalaga keltiriladi.

Kadrlar salohiyati integral indeksi quyidagi umumiy formula asosida hisoblanadi: $KSI = \Sigma(wj \times Nj)$, bu erda KSI — kadrlar salohiyati integral indeksi; wj — j-blok vazni; Nj — mazkur blokning normallashtirilgan qiymati; $\Sigma wj = 1$; $0 \leq Nj \leq 1$. Vaznlar ekspert baholash, analitik ierarxiya jarayoni, entropiya usuli yoki strategik ustuvorliklar matrisasi orqali aniqlanadi.

Indeks natijalarini talqin qilishda 0,80–1,00 oralig‘i yuqori salohiyat, 0,60–0,79 — barqaror, ammo takomillashtirish talab etiladigan holat, 0,40–0,59 — o‘rtacha xavf zonasi, 0,00–0,39 — tizimli choralar talab etiladigan holat sifatida qabul qilinishi mumkin. Biroq indeks yakuniy xulosa emas; u sifat intervyulari, ekspert mulohazasi va manfaatdor tomonlar bilan muloqot orqali to‘ldirilishi lozim.

1-jadval. Kadrlar salohiyatini baholash bloklari va indikatorlari

Baholash bloki	Asosiy mazmun	Namunaviy indikatorlar
Kasbiy kompetensiyalar	Lavozim talablariga muvofiq bilim, ko‘nikma va tajriba darajasi	Kompetensiya balli; attestasiya natijasi; sertifikatlar ulushi
O‘qish va innovasiya	Yangi bilimni o‘zlashtirish, g‘oya yaratish va ichki mentorlik qobiliyati	O‘qish soatlari; innovasion takliflar; kompetensiya bo‘shlig‘i
Raqamli tayyorgarlik	Raqamli platformalar, ma’lumotlar tahlili va kiberxavfsizlik bilan ishlash	Raqamli savodxonlik; AI vositalaridan mas’uliyatli foydalanish; kibertestlar
Yashil kompetensiyalar	Resurs tejamkorligi, ekologik madaniyat va iqlim xatarlarini tushunish	Eko-treninglar; energiya tejash loyihalari; chiqindi kamayishi
Inklyuzivlik va munosib mehnat	Teng imkoniyat, adolatli mehnat sharoiti va ijtimoiy himoya	Gender balansi; ish haqi farqi; kamsitish holatlari; mehnat shartnomalari
Sog‘liq va farovonlik	Xavfsiz mehnat muhiti, ruhiy farovonlik va ish-hayot muvozanati	Jarohatlanish; absenteizm; xodimlar qoniqishi; ortiqcha ish vaqti
Boshqaruv va etika	Shaffoflik, komplaens, yetakchilik madaniyati va ma’lumotlar etikasi	Etika treninglari; shikoyatlarni ko‘rib chiqish; rahbarlik bahosi

NATIJALAR

Tadqiqot natijasida barqaror rivojlanish talablarini hisobga olgan holda kadrlar salohiyatini baholashning integral modeli ishlab chiqildi. Modelning asosiy g‘oyasi — kadrlar salohiyatini iqtisodiy samara, ijtimoiy adolat, ekologik mas’uliyat va texnologik tayyorgarlik bilan bir tizimda o‘lchashdir. Bunday yondashuv kadrlar bo‘limi hisobotini strategik boshqaruv, ESG hisobdorligi va milliy rivojlanish maqsadlari bilan bog‘laydi.

Modelda har bir blok uch turdagi ko‘rsatkichlar orqali tavsiflanadi: kirish, jarayon va natija ko‘rsatkichlari. Kirish ko‘rsatkichlari resurslar va shart-sharoitlarni, masalan, o‘qitish byudjeti yoki xodimlar tarkibini aks ettiradi. Jarayon ko‘rsatkichlari baholash, o‘qitish, audit va kommunikasiya jarayonlarining amalga oshirilishini ko‘rsatadi. Natija ko‘rsatkichlari esa unumdorlik, innovasion faollik, farovonlik, kadrlar barqarorligi va ekologik ta’sir kamayishi kabi yakuniy natijalarni ifodalaydi.

Tashkilot darajasida model strategik xarita orqali joriy etiladi. Avvalo, tashkilot o‘zining barqaror rivojlanish maqsadlari, biznes modeli, asosiy risklari va manfaatdor tomonlar talablarini aniqlaydi. Keyin ushbu maqsadlarga erishish uchun zarur kompetensiyalar, jamoaviy madaniyat, rahbarlik uslubi va HR jarayonlari belgilanadi. Shu asosda indikatorlar pasporti, ma’lumotlar manbalari, hisoblash davriyligi va mas’ul bo‘linmalar tasdiqlanadi.

Indeksni hisoblash uchun tavsiya etiladigan vaznlar tashkilot strategiyasiga qarab moslashtiriladi. Masalan, raqamli transformasiya bosqichida raqamli tayyorgarlik blokiga yuqori vazn berilishi mumkin; ekologik xavflar yuqori bo‘lgan sanoat korxonasida esa yashil kompetensiyalar va sog‘liq-xavfsizlik bloklari ustuvor ahamiyat kasb etadi. Shu tariqa model universal formuladan foydalansa-da, strategik kontekstga moslashuvchan bo‘lib qoladi.

2-jadval. Integral indeks uchun tavsiya etiladigan blok vaznlari

Blok	Tavsiya etilgan vazn	Boshqaruvdagi ahamiyati
Kasbiy kompetensiyalar	0,20	Asosiy ish vazifalarini sifatli bajarish qobiliyati
O‘qish va innovasiya	0,15	Kelajakka moslashish va yangi qiymat yaratish
Raqamli tayyorgarlik	0,15	Raqamli transformasiyaga tayyorlik va ma’lumotlar bilan ishlash
Yashil kompetensiyalar	0,15	Ekologik mas’uliyat va resurs tejamkorligi
Inklyuzivlik va munosib mehnat	0,15	Ijtimoiy adolat, teng imkoniyat va mehnat sifati
Sog‘liq va farovonlik	0,10	Barqaror mehnat qobiliyati va ruhiy xavfsizlik
Boshqaruv va etika	0,10	Shaffoflik, komplaens va ishonch muhiti

O‘zbekiston amaliyotida modelni qo‘llashda milliy strategik maqsadlar bilan bog‘liq indikatorlarni hisobga olish muhim. Masalan, kadrlar salohiyatini baholash ta’lim sifati, kasbiy tayyorgarlik, raqamli infratuzilma, yoshlar bandligi, hududiy mehnat bozori, migrasiya va yashil iqtisodiyot loyihalari bilan uyg‘unlashtirilishi lozim. Bunday yondashuv tashkilotlar, ta’lim muassasalari va davlat organlari o‘rtasida ma’lumotlarga asoslangan hamkorlikni kuchaytiradi.

Tarmoqlar kesimida bazaviy va maxsus indikatorlarni ajratish maqsadga muvofiq. Bazaviy indikatorlar barcha tashkilotlar uchun umumiy bo‘ladi: o‘qitish qamrovi, kadrlar aylanmasi,

jarohatlanish, gender balansi, xodimlar qoniqishi va raqamli savodxonlik. Maxsus indikatorlar esa tarmoq xususiyatidan kelib chiqadi: sanoatda energiya tejash va texnologik intizom, qishloq xo‘jaligida suv tejamkor texnologiyalari, ta’limda pedagogik kompetensiyalar, IT sohasida dasturlash va kiberxavfsizlik kompetensiyalari ustuvor bo‘ladi.

Model natijalarining amaliy qiymati uning harakat rejasiga aylanishida namoyon bo‘ladi. Indeks past chiqqan blok bo‘yicha sabablar tahlil qilinadi, mas’ullar belgilanadi, byudjet ajratiladi, o‘qitish yoki jarayonni takomillashtirish choralari belgilanadi. Indeks yuqori chiqqan bloklarda esa ilg‘or amaliyotlar standartlashtirilib, boshqa bo‘linmalarga tarqatiladi.

3-jadval. Baholash tizimini joriy etish bo‘yicha namunaviy yo‘l xaritasi

Bosqich	Asosiy ishlar	Kutiladigan natija
1. Tayyorgarlik	Maqsad, mas’ullar, resurslar va rahbariyat mandatini belgilash	Ishchi guruh va baholash konsepsiyasi
2. Diagnostika	Mavjud HR jarayonlari, ma’lumotlar bazasi va risklarni tahlil qilish	Bazaviy holat hisoboti
3. Indikatorlar	Ko‘rsatkichlar pasporti, formula, davriylik va vaznlarni tasdiqlash	Indikatorlar matrisasi
4. Pilot baholash	Bir yoki ikki bo‘linmada sinov baholash o‘tkazish	Xato va bo‘shliqlar ro‘yxati
5. Kengaytirish	Tizimni barcha bo‘linmalarga tatbiq etish va raqamli panellarni yo‘lga qo‘yish	Tashkilot bo‘yicha integral indeks
6. Boshqaruv	Natijalarni o‘qitish, byudjet, rag‘batlantirish va kadrlar zaxirasiga bog‘lash	Harakat rejasi va monitoring
7. Audit	Ma’lumotlar sifati, maxfiylik va algoritmik adolatni tekshirish	Ishonchlilik va takomillashtirish

MUHOKAMA

Taklif etilayotgan modelning asosiy afzalligi — kadrlar salohiyatini barqaror rivojlanishning to‘rt o‘lchami bilan bog‘lashidir: iqtisodiy samara, ijtimoiy adolat, ekologik mas’uliyat va texnologik tayyorgarlik. An’anaviy HR baholash ko‘pincha xodimlar soni, kadrlar aylanmasi yoki attestasiya natijalari bilan cheklanadi. Integral model esa xodimlarning kasbiy kompetensiyalari bilan birga, ularning ekologik madaniyati, raqamli xavfsizligi, inklyuziv muhitda ishlash qobiliyati va farovonligini ham hisobga oladi.

ESG va SDG talablari bilan uyg‘unlik modelning tashqi hisobdorlikdagi ahamiyatini oshiradi. Xodimlar tarkibi, o‘qitish, mehnat xavfsizligi, gender tengligi, kadrlar aylanmasi va farovonlik bo‘yicha ma’lumotlar nafaqat ichki boshqaruv uchun, balki investorlar, davlat organlari, mijozlar va jamoatchilik uchun ham muhim axborot hisoblanadi. Shu bois kadrlar salohiyati bo‘yicha indikatorlar barqaror rivojlanish hisobotlari va strategik rejalar bilan birlashtirilishi lozim.

Raqamli HR-analitika modelni amalga oshirishda katta imkoniyatlar beradi, ammo ma’lumotlar etikasi masalasini ham kuchaytiradi. Sun’iy intellekt yoki algoritmlar asosida kadrlar haqida qaror qabul qilinganda, ma’lumotlar manbalari, algoritmning tushunarliligi, kamsitish xavfi va inson nazorati aniq belgilanishi zarur. Aks holda baholash xodimlar ishonchini pasaytirishi yoki tarixiy noxolislikni takrorlashi mumkin.

Modelni joriy etishda formalizm xavfi mavjud. Agar indikatorlar faqat hisobot uchun yig‘ilsa, baholash tizimi qo‘shimcha byurokratiyaga aylanadi. Buning oldini olish uchun har bir indeks natijasi aniq boshqaruv qarori bilan bog‘lanishi kerak: o‘qitish dasturi, mentorlik, ish sharoitini

yaxshilash, rahbarlarni tayyorlash, rag‘batlantirish tizimi yoki kadrlar zaxirasi rejasi. Baholash natijasining eng muhim mezoni — u tashkilotda real o‘zgarish keltirib chiqara olishidir.

Tadqiqotning cheklovlari ham mavjud. Taklif etilgan model umumiy xarakterga ega bo‘lgani uchun ayrim tarmoqlarda maxsus indikatorlar bilan to‘ldirilishi kerak. Bundan tashqari, integral indeks inson salohiyatining barcha ijtimoiy-psixologik jihatlarini to‘liq qamrab olmaydi. Shu sababli indeks natijalari xodimlar bilan intervyu, fokus-gruppa, ekspert tahlili va sifat monitoringi bilan birgalikda qo‘llanishi maqsadga muvofiq.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash an’anaviy HR hisobotidan strategik boshqaruv vositasiga aylanadi. U faqat xodimlar soni yoki mehnat unumdorligini emas, balki inson kapitali, kompetensiya, raqamli tayyorgarlik, ekologik mas’uliyat, inklyuzivlik, farovonlik va etik boshqaruvni bir tizimda baholashni talab qiladi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi ilmiy-amaliy takliflar ilgari suriladi. Birinchidan, tashkilotlar kadrlar salohiyatini barqaror rivojlanish strategiyasining ajralmas qismi sifatida rasmiylashtirishi lozim. Ikkinchidan, kompetensiyalar modeli ESG, SDG, ISO 30414 va GRI mehnat standartlari bilan uyg‘unlashtirilishi maqsadga muvofiq. Uchinchidan, baholash natijalari o‘qitish, kadrlar zaxirasi, mehnat sharoiti, rag‘batlantirish va strategiyani takomillashtirish qarorlariga bevosita bog‘lanishi kerak.

To‘rtinchidan, raqamli HR-analitikani joriy etishda shaxsiy ma’lumotlar maxfiyligi, algoritmik adolat, inson nazorati va xodimlarni xabardor qilish bo‘yicha ichki siyosat qabul qilinishi zarur. Beshinchidan, hudud va tarmoqlar kesimida kadrlar salohiyati monitoringini kuchaytirish ta’lim muassasalari, ish beruvchilar va davlat organlari o‘rtasida kompetensiya talablarini muvofiqlashtirishga xizmat qiladi.

Umuman, kadrlar salohiyatini baholashning integral modeli tashkilotlarda ma’lumotlarga asoslangan qaror qabul qilishni kuchaytiradi, xodimlar rivojlanishini tizimlashtiradi, barqaror rivojlanish hisobdorligini yaxshilaydi va O‘zbekistonda inson salohiyatini ro‘yobga chiqarishga qaratilgan strategik maqsadlarga amaliy hissa qo‘shadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Birlashgan Millatlar Tashkiloti. The Sustainable Development Goals Report 2025. New York, 2025. Manba: https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/.

2. United Nations Development Programme. Human Development Report 2025: A matter of choice: People and possibilities in the age of AI. New York, 2025. Manba: https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2025.

3. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2025. Geneva, 2025. Manba: https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025.

4. International Organization for Standardization. ISO 30414:2025. Human resource management — Requirements and recommendations for human capital reporting and disclosure. Geneva: ISO, 2025.

5. Global Reporting Initiative. GRI 401: Employment 2016; GRI Universal Standards 2021. Amsterdam: GRI, 2021.

6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi PF-158-son Farmoni. “O‘zbekiston — 2030” strategiyasi to‘g‘risida. Manba: https://lex.uz/docs/6600413.

7. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi. Barqaror rivojlanish maqsadlari bo‘yicha milliy nashrlar va ko‘rsatkichlar. Manba: https://nsdg.stat.uz/en/publications.

8. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, 1964.

9. Schultz T. W. Investment in Human Capital. American Economic Review, 1961, Vol. 51,