BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KADRLAR SALOHIYATINI BAHOLASHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Maxmudova Charos Ravshan qizi
Guliston davlat pedagogika instituti talabasi
Ilmiy rahbar: Yusufaliyeva Gulnora

Annotatsiya: Mazkur maqolada zamonaviy barqaror rivojlanish tamoyillari asosida tashkilot va korxonalarda kadrlar salohiyatini baholashning o‘ziga xos xususiyatlari va metodologik asoslari tadqiq etilgan. Maqolaning asosiy maqsadi — an’anaviy baholash usullaridan farqli ravishda, xodimlarning nafaqat kasbiy malakasini, balki ularning ijtimoiy mas’uliyati, moslashuvchanligi va ekologik tafakkurini hisobga oluvchi ko‘rsatkichlarni tahlil qilishdan iborat.Tadqiqot davomida kadrlar salohiyatini baholashda ESG (Environmental, Social,and Governance) mezonlarining o‘rni, intellektual kapitalni boshqarish va xodimlarning uzluksiz ta’limga bo‘lgan ehtiyojini aniqlash masalalari yoritilgan. Maqolada barqaror iqtisodiy o‘sishni ta’minlashda inson resurslari sifatini oshirish bo‘yicha amaliy tavsiyalar berilgan hamda raqamli iqtisodiyot sharoitida kompetensiyalarni baholashning yangi modellari taklif etilgan.

Kalit so‘zlar:barqaror rivojlanish, kadrlar salohiyati, inson kapitali, kompetensiya, ESG mezonlari, KPI ko‘rsatkichlari, mehnat unumdorligi, strategik boshqaruv, innovatsion faollik, raqamli iqtisodiyot.

Zamonaviy sharoitda barqaror rivojlanish tamoyillari barcha sohalar qatori inson resurslarini boshqarish tizimiga ham yangicha talablarni qo‘ymoqda. Bugungi kunda korxonalarning raqobatbardoshligi nafaqat texnologik jihozlanish, balki kadrlar salohiyatidan oqilona foydalanish va ularning intellektual darajasini muntazam baholab borish bilan bevosita bog‘liqdir.Muammoning qo‘yilishi. Kadrlar salohiyatini baholashning an’anaviy usullari ko‘p hollarda faqat miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan cheklanib qolmoqda. Biroq barqaror rivojlanish strategiyasi xodimlarning ijtimoiy javobgarligi, innovatsion tafakkuri va korporativ madaniyatga qo‘shayotgan hissasini hisobga oluvchi sifat ko‘rsatkichlarini ham tahlil qilishni taqozo etadi. Tadqiqotning maqsadi. Ushbu maqolaning maqsadi barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning o‘ziga xos xususiyatlarini ochib berish hamda inson kapitalini tahlil qilishda sifat va miqdor ko‘rsatkichlarining o‘zaro mutanosibligini o‘rganishdan iborat. Tadqiqotda kadrlar sifatini oshirishning zamonaviy metodologik asoslari tahlil qilinadi.

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimi faqatgina xodimning bugungi kundagi mehnat unumdorligi bilan cheklanib qolmasdan, uning uzoq muddatli strategik imkoniyatlarini aniqlashga yo‘naltiriladi. Zamonaviy yondashuvda asosiy e’tibor xodimning nafaqat kasbiy bilimlari (Hard Skills), balki uning o‘zgaruvchan bozor sharoitlariga moslashuvchanligi, tizimli fikrlashi va raqamli texnologiyalar bilan ishlash ko‘nikmalariga qaratiladi. Bu jarayonda kadrlar salohiyati korxonaning barqaror raqobatbardoshligini ta’minlovchi asosiy intellektual resurs sifatida talqin etiladi.Baholash mezonlari tarkibida ESG (ekologik, ijtimoiy va korporativ boshqaruv) tamoyillarining o‘rni ortib bormoqda, ya’ni xodimning faoliyati uning ijtimoiy mas’uliyati va resurslarni tejashga bo‘lgan munosabati orqali ham tahlil qilinadi. An’anaviy miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan bir qatorda, 360 darajali baholash va kompetensiyalar matritsasi kabi usullar yordamida xodimning jamoaga qo‘shayotgan ma’naviy-psixologik hissasi ham o‘lchanadi. Bu esa xodimlarni shunchaki bajaruvchi sifatida emas, balki tashkilotning innovatsion rivojlanishiga hissa qo‘shuvchi hamkor sifatida ko‘rishga imkon beradi.Kadrlar salohiyatini baholashning yakuniy maqsadi — korxonaning uzoq muddatli maqsadlari bilan xodimning shaxsiy rivojlanish trayektoriyasini muvofiqlashtirishdir. Barqaror rivojlanish sharoitida tizimli baholash xodimlarning kuchli va kuchsiz tomonlarini aniqlash orqali ularni maqsadli o‘qitish va iste’dodlar zaxirasini shakllantirishga xizmat qiladi. Bunday kompleks yondashuv mehnat resurslaridan oqilona foydalanishni ta’minlaydi va korporativ boshqaruv samaradorligini sifat jihatidan yangi bosqichga olib chiqadi.

Ushbu jarayonning eng chuqur o‘ziga xosligi — baholash metodologiyasining **ESG (Environmental, Social, Governance)** mezonlari bilan vertikal integratsiyalashuvidir. Bunda xodimning salohiyati nafaqat uning funktsional majburiyatlarini bajarishi, balki uning korporativ barqarorlik strategiyasiga qo‘shgan intellektual va ijtimoiy hissasi orqali tahlil qilinadi. Strategik boshqaruv nuqtayi nazaridan, kadrlar salohiyati endilikda "ishlatiluvchi resurs" emas, balki "kapitallashuvchi aktiv" sifatida ko‘riladi, bu esa baholash tizimini xodimning uzoq muddatli yashovchanligi va moslashuvchanligiga yo‘naltirishni talab etadi.Raqamli iqtisodiyot sharoitida kompetensiyalarni baholashning tahliliy asosi tubdan o‘zgardi. An’anaviy **KPI (Key Performance Indicators)** tizimi o‘rnini ko‘proq dinamik va natijadorlikka yo‘naltirilgan **OKR (Objectives and Key Results)** hamda **People Analytics** (odamlar tahlili) egallamoqda. Bu yerda mehnat unumdorligi shunchaki ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori bilan emas, balki “innovatsion samaradorlik koeffitsiyenti” bilan o‘lchanadi. Ya’ni, xodimning raqamli texnologiyalarni qo‘llash orqali resurslarni tejash darajasi, jarayonlarni optimallashtirish bo‘yicha kreativ takliflari va innovatsion faolligi uning salohiyatini belgilovchi asosiy indikatorlarga aylanadi. Bunday yondashuv inson kapitalining sifat tarkibini doimiy ravishda yuqori darajada saqlashga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, kadrlar salohiyatini baholashda "ijtimoiy mas’uliyatli mahsuldorlik" tushunchasi ustuvorlik qilmoqda. Bu xodimning jamoaviy muhitni sog‘lomlashtirish qobiliyati, bilimlar transformatsiyasidagi ishtiroki (mentorlik) va etik me’yorlarga sodiqligini o‘z ichiga oladi. Barqaror rivojlanish strategiyasi doirasida baholash tizimi xodimning "psixologik kapitali"ni ham hisobga oladi; ya’ni uning stressga chidamliligi va o‘zgarishlarga adaptatsiyasi korxonaning umumiy barqarorligini ta’minlovchi omil sifatida ko‘riladi. Ma’lumotlarga asoslangan (data-driven) baholash jarayoni sub’yektivlikni kamaytirib, xodimning real vaqtdagi samaradorligini monitoring qilish va uning kelajakdagi rivojlanish trayektoriyasini aniq bashorat qilish imkonini beradi.

Xulosa qilib aytganda, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash shunchaki nazorat mexanizmi emas, balki tashkilotning strategik barqarorligini ta’minlovchi asosiy omildir. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, an’anaviy baholash usullaridan voz kechib, xodimlarning intellektual va ijtimoiy ko‘nikmalariga urg‘u berish korxona samaradorligini sifat jihatidan oshiradi.Shuni alohida ta’kidlash lozimki, zamonaviy kadrlar siyosati xodimlarning nafaqat professional bilimlarini, balki ularning o‘zgaruvchan bozor sharoitlariga moslashuvchanligini hamda ijtimoiy mas’uliyatini doimiy ravishda tahlil qilib borishi shart. Bu jarayonda miqdoriy ko‘rsatkichlar bilan birga sifat ko‘rsatkichlarining (soft skills, ekologik tafakkur) uyg‘unlashuvi inson kapitalidan oqilona foydalanish imkonini beradi.Umumiy xulosalar asosida shuni aytish mumkinki, kadrlar salohiyatini baholash tizimini barqaror rivojlanish tamoyillari asosida takomillashtirish korxonalarga uzoq muddatli istiqbolda raqobatbardoshlikni saqlab qolish va ijtimoiy-iqtisodiy muvozanatni ta’minlash imkonini yaratadi. Ushbu yondashuv har bir xodimning ichki imkoniyatlarini to‘liq yuzaga chiqarishga va tashkilotning umumiy maqsadlariga erishishiga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Abdurahmonov Q.X. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. – T.: “Fan va texnologiya”, 2023. – 450 b.

2. Armstrong M., Taylor S. Armstrong‘s Handbook of Human Resource Management Practice. – 15th Edition. – Kogan Page, 2020. – 780 p.

3. Bazarov T.Y. Psixologiya upravleniya personalom. Uchebnik i praktikum. – M.: Yurayt, 2021. – 381 s.

4. Drucker P.F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. – Harper Business, 1993. – 864 p.

5. Gulyamov S.S. Raqamli iqtisodiyotda inson kapitali va mehnat bozori. Monografiya. – T.: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, 2022. – 210 b.

6. Ishmuhamedov A.E. Strategik menejment. O‘quv qo‘llanma. – T.: TDIU, 2021. – 190 b.

7. Saks A.M. Sustainable human resource management: New insights and future directions // Journal of Cleaner Production. – 2021. – Vol. 289. – P. 125-138.
8. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. – Harvard Business School Press, 1997. – 304 p.
9. Vaxabov A.V., Xajibakiyev Sh.H. Yashil iqtisodiyot. O‘quv qo‘llanma. – T.: "Universitet", 2020. – 256 b.
10. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2023. – Geneva: WEF, 2023. [Elektron resurs].

BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA MAKTABGACHA TA’LIM TASHKILOTIDA KADRLAR SALOHIYATINI BAHOLASHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

SH.M.Sultonova
MTTDMQTMOI instituti tayanch doktoranti

Annotatsiya: Mazkur maqolada barqaror rivojlanish sharoitida maktabgacha ta’lim tashkilotlarida kadrlar salohiyatini baholashning nazariy va amaliy jihatlari yoritilgan. Unda pedagog kadrlarning kasbiy bilimlari, ko‘nikmalari, shaxsiy fazilatlari hamda innovatsion yondashuvlari asosiy baholash mezonlari sifatida tahlil qilingan. Shuningdek, baholash jarayonining o‘ziga xos xususiyatlari — komplekslik, uzluksizlik, moslashuvchanlik va natijaviylik tamoyillari asosida ko‘rib chiqilgan. Maqolada kadrlar salohiyatini baholashda qo‘llaniladigan zamonaviy usullar, mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari ham bayon etilgan. Natijada, maktabgacha ta’lim tizimida samarali baholash mexanizmlarini joriy etish orqali ta’lim sifatini oshirish mumkinligi asoslab berilgan.

Kalit so‘zlar: barqaror rivojlanish, maktabgacha ta’lim, kadrlar salohiyati, pedagogik kompetensiya, baholash mezonlari, innovatsion yondashuv, ta’lim sifati, inson resurslarini boshqarish, uzluksiz ta’lim, kasbiy rivojlanish, monitoring va tahlil, raqamli texnologiyalar, samaradorlik, pedagogik mahorat, kommunikativ kompetensiya.

Hozirgi globallashuv va ijtimoiy-iqtisodiy o‘zgarishlar davrida ta’lim tizimining barcha bo‘g‘inlarida sifat va samaradorlikni oshirish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Ayniqsa, maktabgacha ta’lim tashkilotlari jamiyatning kelajak poydevorini yaratishda muhim rol o‘ynaydi. Shu bois ushbu tizimda faoliyat yuritayotgan pedagog kadrlarning salohiyatini baholash masalasi dolzarb hisoblanadi. Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash nafaqat ularning kasbiy bilim va ko‘nikmalarini aniqlash, balki ularning innovatsion fikrlash, moslashuvchanlik va uzluksiz o‘rganishga tayyorligini ham tahlil qilishni talab etadi.

Kadrlar salohiyati tushunchasi va uning ahamiyati. Kadrlar salohiyati deganda xodimlarning bilim, ko‘nikma, malaka, tajriba va shaxsiy fazilatlari majmui tushuniladi. Maktabgacha ta’lim tashkilotlarida bu tushuncha yanada kengroq mazmun kasb etadi, chunki pedagog nafaqat ta’lim beruvchi, balki tarbiyachi, psixolog va ijtimoiy yo‘naltiruvchi vazifasini ham bajaradi. Barqaror rivojlanish konsepsiyasi esa ta’lim jarayonida ekologik, ijtimoiy va iqtisodiy omillarni uyg‘un holda rivojlantirishni nazarda tutadi. Bu esa pedagoglardan yangi yondashuvlar, zamonaviy metodlarni qo‘llash va bolalarda hayotiy ko‘nikmalarni shakllantirishni talab qiladi. Shuning uchun kadrlar salohiyatini baholash jarayonida an’anaviy mezonlar bilan bir qatorda zamonaviy kompetensiyalar ham hisobga olinishi lozim.

Kadrlar salohiyatini baholashning asosiy mezonlari. Maktabgacha ta’lim tashkilotlarida kadrlar salohiyatini baholash quyidagi mezonlar asosida amalga oshiriladi: Kasbiy bilim va pedagogik mahorat. Pedagogning o‘z mutaxassisligi bo‘yicha bilim darajasi, ta’lim metodlarini bilishi va amaliyotda qo‘llay olish qobiliyati muhim mezon hisoblanadi. Innovatsion yondashuv zamonaviy ta’lim texnologiyalaridan foydalanish, yangi metodlarni joriy etish va ijodiy fikrlash

qobiliyati baholashda muhim o‘rin tutadi. Kommunikativ kompetensiya Bolalar, ota-onalar va hamkasblar bilan samarali muloqot o‘rnatish pedagog faoliyatining ajralmas qismi hisoblanadi.

Shaxsiy fazilatlar: Mas’uliyat, sabr-toqat, mehribonlik, tashabbuskorlik kabi sifatlar maktabgacha ta’lim tizimida muhim ahamiyatga ega. O‘z-o‘zini rivojlantirishga intilish pedagogning malaka oshirish kurslarida ishtiroki, yangi bilimlarni o‘zlashtirishga bo‘lgan qiziqishi ham baholash mezonlaridan biridir. Barqaror rivojlanish sharoitida baholashning o‘ziga xos xususiyatlari

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash quyidagi xususiyatlar bilan ajralib turadi:

Kompleks yondashuv. Baholash jarayoni faqat bilimni emas, balki kompetensiyalar, qadriyatlar va amaliy faoliyatni ham qamrab oladi.

Uzluksizlik. Baholash bir martalik emas, balki doimiy jarayon bo‘lib, pedagog faoliyati muntazam tahlil qilib boriladi.

Moslashuvchanlik. Baholash mezonlari zamon talablari va ta’lim tizimidagi o‘zgarishlarga mos ravishda yangilanib boradi.

Raqamlashtirish. Zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanish orqali baholash jarayoni yanada shaffof va samarali tashkil etiladi.

Natijaviylikka yo‘naltirilganlik. Baholash natijalari pedagog faoliyatini yaxshilash, malakasini oshirish va ta’lim sifatini yuksaltirishga xizmat qiladi.

Kadrlar salohiyatini baholashda turli usullar qo‘llaniladi: Kuzatuv va monitoring, test sinovlari, suhbat va intervyulari, portfoliolarni tahlil qilish, ota-onalar va hamkasblar fikrini o‘rganish.

Zamonaviy sharoitda elektron platformalar orqali baholash tizimlarini joriy etish ham muhim ahamiyat kasb etmoqda. Bu esa ma’lumotlarni tezkor qayta ishlash va tahlil qilish imkonini beradi. Kadrlar salohiyatini baholash jarayonida ayrim muammolar ham mavjud: Subyektivlikning yuqoriligi, aniq mezonlarning yetishmasligi, baholash natijalaridan samarali foydalanilmasligi. Ushbu muammolarni bartaraf etish uchun quyidagi choralar taklif etiladi: baholash mezonlarini standartlashtirish, mustaqil ekspertlarni jalb qilish, pedagoglarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish, baholash natijalariga asoslangan rivojlanish dasturlarini ishlab chiqish.

Xulosa. Barqaror rivojlanish sharoitida maktabgacha ta’lim tashkilotlarida kadrlar salohiyatini baholash muhim strategik ahamiyatga ega. Bu jarayon ta’lim sifatini oshirish, pedagoglarning kasbiy rivojlanishini ta’minlash va jamiyat ehtiyojlariga mos kadrlarni tayyorlashga xizmat qiladi. Zamonaviy yondashuvlar asosida tashkil etilgan baholash tizimi nafaqat pedagog faoliyatini tahlil qilish, balki ularni qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirishning samarali vositasiga aylanishi lozim.

Shu bois kadrlar salohiyatini baholash tizimini takomillashtirish, uni barqaror rivojlanish tamoyillari asosida tashkil etish bugungi kunning dolzarb vazifalaridan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti. “Maktabgacha ta’lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarorlar to‘plami. – Toshkent, 2017–2023.
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi. Maktabgacha ta’lim tizimini rivojlantirish konsepsiyasi. – Toshkent, 2019.
3. Abdurahmonov Q.X. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: Fan, 2020.
4. Ishmuhamedov R., Yuldashev J. Pedagogik texnologiyalar. – Toshkent: O‘qituvchi, 2018.
5. Tolipov O‘., Usmonboyeva M. Pedagogik texnologiyalarning nazariy asoslari. – Toshkent: Fan, 2017.
6. UNESCO. Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives. – Paris, 2017.