BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KADRLAR SALOHIYATINI BAHOLASHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Nomozova Shahzoda Abdualim qizi
Guliston davlat pedagogika instituti talabasi

Annotatsiya. Ushbu ishda barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning nazariy hamda amaliy jihatlari atroflicha tahlil etiladi. Bugungi globallashuv jarayonlari, iqtisodiy va ijtimoiy sohalarda yuz berayotgan keskin o‘zgarishlar inson resurslariga bo‘lgan ehtiyojni yanada kuchaytirmoqda. Shu sababli tashkilotlar va jamiyat uchun kadrlar salohiyatini to‘g‘ri baholash, ularning bilim, ko‘nikma va kompetensiyalarini aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi.Ayniqsa, barqaror rivojlanish konsepsiyasi doirasida inson kapitalining o‘rni alohida e’tirof etilib, uni baholashning innovatsion usullari keng yoritib beriladi. Kadrlar salohiyatini baholash jarayonida nafaqat kasbiy bilim va tajriba, balki shaxsiy sifatlar, ijodkorlik, moslashuvchanlik hamda ijtimoiy faollik kabi omillar ham muhim ekani asoslab beriladi.

Shuningdek, ishda baholashning an’anaviy va zamonaviy metodlari o‘zaro solishtirilib, ularning afzalliklari va kamchiliklari tahlil qilinadi. Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning o‘ziga xos jihatlari sifatida tizimlilik, uzluksizlik, shaffoflik va adolatlilik tamoyillari alohida ta’kidlanadi.Mazkur tadqiqot natijalari tashkilotlarda samarali boshqaruvni yo‘lga qo‘yish, kadrlar siyosatini takomillashtirish hamda inson kapitalidan oqilona foydalanishga xizmat qiladi. Bundan tashqari, tadqiqotda kadrlar salohiyatini baholashning amaliy mexanizmlariga alohida e’tibor qaratilib, tashkilotlarda qo‘llanilayotgan ilg‘or tajribalar ham tahlil etiladi. Xususan, raqamli texnologiyalar asosida baholash jarayonlarini tashkil etish, ma’lumotlar bazalari va sun’iy intellektdan foydalanish orqali xodimlar salohiyatini aniqlashning samarali usullari ko‘rsatib beriladi. Bu esa baholash jarayonining aniqligi, tezkorligi va obyektivligini oshirishga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: barqaror rivojlanish, kadrlar salohiyati, inson kapitali, baholash tizimi, kasbiy malaka, innovatsion yondashuv, boshqaruv samaradorligi, shaxsiy sifatlar, moslashuvchanlik, kadrlar siyosati, strategik boshqaruv.

Bugungi globallashuv davrida dunyo mamlakatlari o‘rtasida raqobat tobora kuchayib borayotgan bir sharoitda barqaror rivojlanishga erishish har bir davlat oldida turgan eng muhim vazifalardan biriga aylanmoqda. Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash oddiy nazorat vositasi emas, balki strategik boshqaruvning muhim elementi hisoblanadi. Chunki aynan baholash orqali tashkilotlarda mavjud inson resurslarining real holati aniqlanadi, ularning kuchli va zaif tomonlari tahlil qilinadi hamda kelgusidagi rivojlanish yo‘nalishlari belgilanadi. Bu esa o‘z navbatida samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish, kadrlar siyosatini takomillashtirish va mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladi.Bugungi kunda kadrlar salohiyatini baholash jarayonida zamonaviy axborot texnologiyalari, raqamli platformalar hamda

sun’iy intellekt imkoniyatlaridan keng foydalanilmoqda. Bu esa baholash jarayonining aniqligi, tezkorligi va xolisligini ta’minlashga yordam beradi. Shu bilan birga, inson omilini to‘liq inkor etmagan holda, uning shaxsiy fazilatlari, motivatsiyasi va ijodiy salohiyati ham alohida e’tiborga olinmoqda.Shu bois, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimini takomillashtirish har bir tashkilot va davlat uchun dolzarb vazifa bo‘lib qolmoqda. Chunki inson kapitali – bu jamiyat taraqqiyotining asosiy harakatlantiruvchi kuchidir.

Inson resurslarining imkoniyatlari aniqlanadi, ularni rivojlantirish yo‘llari belgilanadi va samarali boshqaruv qarorlari qabul qilinadi. Ayniqsa, zamonaviy sharoitda tezkor qaror qabul qilish, innovatsion fikrlash hamda raqamli texnologiyalarni egallash kabi ko‘nikmalarga ega bo‘lgan kadrlarni aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga, kadrlar salohiyatini baholash jarayonida shaffoflik, adolatlilik va obyektivlik tamoyillariga rioya etish zarur.Chunki noto‘g‘ri yoki bir tomonlama baholash nafaqat xodimning rivojlanishiga to‘sqinlik qiladi, balki tashkilotning umumiy samaradorligiga ham salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli baholash tizimini takomillashtirish va uni zamonaviy talablarga moslashtirish bugungi kunning dolzarb vazifalaridan biri hisoblanadi.Mazkur mavzuning dolzarbligi shundaki, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini to‘g‘ri baholash orqali inson kapitalidan samarali foydalanish, tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish hamda jamiyat taraqqiyotiga erishish mumkin. Ushbu ishda aynan kadrlar salohiyatini baholashning o‘ziga xos xususiyatlari, uning nazariy asoslari va amaliy jihatlari keng yoritiladi.

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash masalasi an’anaviy yondashuvlardan tubdan farq qiluvchi yangi mazmun kasb etmoqda. Ilgari kadrlar asosan ularning bilim darajasi, ish tajribasi va kasbiy ko‘nikmalariga qarab baholangan bo‘lsa, bugungi kunda bu mezonlar yetarli emasligi tobora yaqqol namoyon bo‘lmoqda. Chunki zamonaviy jamiyatda insonning intellektual salohiyati bilan bir qatorda, uning ijtimoiy-psixologik barqarorligi, emotsional intellekti va o‘zgarishlarga moslashish qobiliyati ham muhim omilga aylanmoqda.Eng muhim yangiliklardan biri shundaki, kadrlar salohiyatini baholash endilikda “statik” emas, balki “dinamik” jarayon sifatida qaralmoqda. Ya’ni xodimning hozirgi holati emas, balki uning rivojlanish trayektoriyasi, o‘sish sur’ati va kelajakdagi potensiali baholash markaziga chiqmoqda. Bu esa “potensialni baholash” (potential-based assessment) tushunchasining ahamiyatini oshirmoqda. Mazkur yondashuv orqali tashkilotlar nafaqat mavjud kuchli kadrlarni, balki kelajak yetakchilarini ham aniqlash imkoniyatiga ega bo‘ladi.Yana bir muhim jihat shundaki, kadrlar salohiyatini baholashda insonning “ko‘rinmaydigan qobiliyatlari”ni aniqlashga bo‘lgan e’tibor ortib bormoqda. Masalan, kreativ fikrlash, muammolarga noodatiy yechim topish, jamoada ijobiy muhit yaratish, boshqalarni ruhlantirish kabi sifatlar an’anaviy testlar orqali to‘liq aniqlanmaydi. Shu sababli zamonaviy baholash tizimlarida simulyatsiyalar, real vaziyatli topshiriqlar (case study), loyiha asosida baholash (project-based assessment) kabi usullar keng qo‘llanilmoqda.

Xulosa qilib aytganda,barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash zamonaviy boshqaruv tizimining muhim va ajralmas yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Ushbu jarayon xodimlarning mavjud bilim va ko‘nikmalarini aniqlash bilan birga, ularning kelajakdagi rivojlanish imkoniyatlari hamda tashkilot taraqqiyotiga qo‘shadigan hissasini baholashda ham katta ahamiyatga ega.Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, an’anaviy baholash yondashuvlari bugungi zamon talablariga to‘liq javob bera olmaydi. Shu sababli baholash tizimiga innovatsion usullarni joriy etish, jumladan kompetensiyaviy yondashuv, raqamli texnologiyalar, sun’iy intellekt va interaktiv metodlardan foydalanish zarur hisoblanadi. Bu esa baholash jarayonining yanada aniq, shaffof va samarali bo‘lishini ta’minlaydi.Shuningdek, kadrlar salohiyatini baholashda faqat kasbiy ko‘rsatkichlar emas, balki ijodkorlik, moslashuvchanlik, ijtimoiy mas’uliyat va emotsional barqarorlik kabi shaxsiy sifatlar ham muhim mezon sifatida qaralishi lozim. Ushbu omillar zamonaviy xodimlarning raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy ko‘rsatkichlardan biri hisoblanadi. Bundan tashqari, baholash natijalaridan faqat tahliliy maqsadlarda emas, balki amaliy boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ham samarali foydalanish zarur. Xususan, xodimlarni rag‘batlantirish, ularni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish, to‘g‘ri joylashtirish hamda boshqaruv tizimini takomillashtirishda baholash muhim asos bo‘lib xizmat qiladi.Umuman olganda, barqaror

rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini adolatli va samarali baholash inson kapitalidan oqilona foydalanish, tashkilotlar faoliyatini rivojlantirish hamda jamiyat taraqqiyotini ta’minlashga xizmat qiladi. Shu bois bu yo‘nalishda ilmiy izlanishlarni davom ettirish va zamonaviy yondashuvlarni amaliyotga tatbiq etish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Mirziyoyev Sh.M. *Yangi O‘zbekiston strategiyasi*. – Toshkent: “O‘zbekiston”, 2021.
2. Armstrong M. *Human Resource Management Practice*. – London: Kogan Page, 2014.
3. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
4. Drucker P.F. *Management Challenges for the 21st Century*. – New York: Harper Business, 1999.
5. Ivancevich J.M. *Human Resource Management*. – New York: McGraw-Hill, 2010.
6. Kaplan R.S., Norton D.P. *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. – Boston: Harvard Business School Press, 1996.
7. Ulrich D. *Human Resource Champions*. – Boston: Harvard Business School Press, 1997.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari to‘plami. – Toshkent, 2017–2024.
9. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari to‘plami. – Toshkent, 2018–2024.