BARQAROR RIVOJLANISH SHAROITIDA KADRLAR SALOHIYATINI AHOLASHNING OZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Abdunabiyeva Dilshoda
Namangan Davlat Pedagogika instituti talabasi
Ilmiy rahbar: Habibjanova Nodira

Annotatsiya. Mazkur maqolada barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholashning o‘ziga xos xususiyatlari tahlil etiladi. Unda inson kapitali tushunchasi, uning jamiyat taraqqiyotidagi o‘rni hamda kadrlar salohiyatini aniqlash mezonlari yoritib beriladi. Shuningdek, barqaror rivojlanish jarayonida kadrlarni baholashda nafaqat kasbiy bilim va ko‘nikmalar, balki ma’naviy-axloqiy fazilatlar, innovatsion fikrlash va ijtimoiy mas’uliyat kabi omillar muhim ahamiyat kasb etishi asoslab beriladi. Maqolada zamonaviy yondashuvlar hamda xalqaro tajribalar asosida kadrlar salohiyatini baholashning samarali mexanizmlari ko‘rib chiqiladi.

Kalit so‘zlar. Barqaror rivojlanish, kadrlar salohiyati, baholash mezonlari, inson kapitali, kompetensiya, innovatsiya, samaradorlik, ma’naviy-axloqiy fazilatlar, boshqaruv

Kirish. Bugungi kunda barqaror rivojlanishni ta’minlash har qanday davlatning ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. Bu jarayonda iqtisodiy o‘sish bilan bir qatorda ijtimoiy barqarorlik, ekologik muvozanat hamda inson omilining rivoji muhim ahamiyat kasb etadi. Aynan shu nuqtai nazardan kadrlar salohiyatini to‘g‘ri baholash va undan samarali foydalanish masalasi dolzarb muammolardan biriga aylanmoqda. Kadrlar salohiyati faqatgina xodimlarning bilim darajasi yoki kasbiy ko‘nikmalari bilan belgilanmaydi, balki ularning ijodiy fikrlashi, moslashuvchanligi, mas’uliyati hamda ma’naviy yetukligi bilan ham uzviy bog‘liqdir[1]. Zamonaviy jamiyatda inson kapitali eng muhim resurs sifatida qaraladi va uning sifat darajasi mamlakatning raqobatbardoshligini belgilaydi. Shu sababli kadrlar salohiyatini baholashda an’anaviy yondashuvlardan tashqari yangi, kompleks va tizimli usullarni qo‘llash zarurati yuzaga kelmoqda. Shu bilan birga, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash jarayoni o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lib, u ko‘p omilli va murakkab tizim sifatida namoyon bo‘ladi. Chunki bunday sharoitda nafaqat bugungi ehtiyojlar, balki kelajakdagi talab va tendensiyalar ham inobatga olinishi zarur. Bu esa kadrlarni baholashda uzoq muddatli strategik yondashuvni qo‘llashni taqozo etadi.

Zamonaviy boshqaruv tizimlarida kadrlar salohiyatini baholashda kompetensiyaviy yondashuv alohida ahamiyat kasb etmoqda. Mazkur yondashuv xodimning faqat nazariy bilimlarini emas, balki uning amaliy faoliyatda qo‘llay olish qobiliyati, muammolarni hal etish ko‘nikmalari hamda jamoa bilan samarali ishlash salohiyatini ham baholashni nazarda tutadi. Bu esa baholash jarayonining obyektivligi va samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, globallashuv jarayonlari va raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi kadrlar oldiga yangi talablarni qo‘ymoqda. Xususan, raqamli savodxonlik, innovatsion fikrlash, tezkor qaror qabul qilish va doimiy o‘rganishga tayyorlik kabi sifatlar bugungi kunda muhim mezonlarga aylanmoqda. Shu bois kadrlar salohiyatini baholashda ushbu omillarni inobatga olish zarur bo‘ladi. Umuman olganda, barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimi an’anaviy usullardan farqli ravishda kompleks, moslashuvchan va doimiy takomillashib boruvchi jarayon sifatida shakllanmoqda. Bu esa o‘z navbatida, samarali boshqaruvni yo‘lga qo‘yish, inson resurslaridan oqilona foydalanish hamda jamiyat taraqqiyotini ta’minlashda muhim omil bo‘lib xizmat qiladi[2].

ASOSIY QISM. Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash an’anaviy yondashuvlardan farq qiladi. Endilikda baholash jarayoni faqat bilim va tajribani aniqlash bilan cheklanmaydi, balki xodimning har tomonlama rivojlanganlik darajasini qamrab oladi. Kadrning salohiyati uning kasbiy tayyorgarligi, amaliy ko‘nikmalari, mustaqil fikrlashi va muammolarni hal etish qobiliyati orqali namoyon bo‘ladi. Shu bilan birga, uning yangiliklarga moslashuvchanligi va doimiy o‘z ustida ishlashga tayyorligi muhim mezon sifatida qaraladi. Barqaror rivojlanish talablariga mos ravishda baholash tizimi kompleks xarakterga ega bo‘ladi. Xodim faoliyatining natijalari bilan bir qatorda uning kelajakdagi rivojlanish imkoniyatlari ham hisobga olinadi. Bu esa baholash jarayonini strategik yo‘naltirilgan tizimga aylantiradi. Kadrning bugungi natijasi emas, balki uning istiqboldagi salohiyati ham muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli zamonaviy baholash tizimlarida kompetensiyaviy yondashuv keng qo‘llaniladi. Kadrlar salohiyatini baholashda ijtimoiy va ma’naviy-axloqiy omillar ham alohida o‘rin egallaydi[3]. Halollik, mas’uliyat, jamoa bilan ishlash madaniyati, tashkilot maqsadlariga sadoqat kabi sifatlar xodim faoliyatining samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Yuqori kasbiy bilimga ega bo‘lgan, lekin axloqiy jihatdan sust rivojlangan kadr barqaror rivojlanish talablariga to‘liq javob bera olmaydi. Shu bois baholash jarayonida insoniy fazilatlar ham muhim mezon sifatida e’tiborga olinadi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida kadrlar salohiyatini baholash yangi ko‘nikmalarni ham o‘z ichiga oladi. Axborot texnologiyalaridan foydalanish, tezkor qaror qabul qilish, katta hajmdagi ma’lumotlarni tahlil qilish qobiliyati zamonaviy mutaxassis uchun zarur talabga aylangan. Innovatsion fikrlash va kreativ yondashuv esa tashkilotning raqobatbardoshligini ta’minlovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi.

Baholash tizimida obyektivlikni ta’minlash muhim masalalardan biri bo‘lib qolmoqda. Subyektiv qarashlar va noto‘g‘ri yondashuvlar kadrlar salohiyatini to‘g‘ri aniqlashga to‘sqinlik qiladi. Shu sababli zamonaviy usullar — testlar, intervyular, amaliy topshiriqlar, monitoring va baholashning raqamli tizimlaridan foydalanish kengayib bormoqda. Bu usullar kadrning haqiqiy salohiyatini aniqlashga yordam beradi[4].

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash doimiy jarayon sifatida qaraladi. Mehnat bozori va texnologiyalar tez o‘zgarayotganligi sababli kadrlarning bilim va ko‘nikmalari muntazam ravishda yangilanib borilishi lozim. Baholash natijalari asosida xodimlarning malakasini oshirish, qayta tayyorlash va rivojlantirish choralarini belgilash zarur bo‘ladi. Bu esa tashkilot va jamiyatning uzoq muddatli rivojlanishiga xizmat qiladi.



DIAGRAMMA. Mazkur diagramma barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash jarayonining asosiy tarkibiy qismlarini ko‘rsatadi. Diagrammaning markazida kadrlar salohiyatini baholash tushunchasi joylashgan bo‘lib, uning atrofida baholashga ta’sir etuvchi muhim omillar berilgan. Diagrammaga ko‘ra, kadrlar salohiyati bir nechta asosiy komponentlar orqali shakllanadi. Birinchi navbatda bilim muhim rol o‘ynaydi, chunki har qanday kadrning professional darajasi uning nazariy tayyorgarligiga bog‘liq. Ikkinchidan, ko‘nikma va malaka amaliy faoliyatda bilimni qo‘llay olish imkonini beradi va xodimning ish samaradorligini belgilaydi. Tajriba ham muhim omil hisoblanadi, chunki u vaqt davomida shakllanib boradi va real ish jarayonida muammolarni hal qilish qobiliyatini oshiradi. Diagrammada keltirilgan innovatsiya esa zamonaviy talablar asosida yangi g‘oyalarni yaratish va ularni amaliyotga tatbiq etish salohiyatini ifodalaydi. Bundan tashqari, ijtimoiy jihat kadrning jamiyat va jamoa bilan ishlash madaniyatini, hamkorlik qilish qobiliyatini anglatadi. Bu esa barqaror rivojlanish jarayonida juda muhim hisoblanadi.

XULOSA. Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimi jamiyat va tashkilotlar rivojida muhim ahamiyatga ega. Bu jarayon kadrning bilim darajasi, ko‘nikma va malakasi, ish tajribasi, innovatsion yondashuvi hamda ijtimoiy faolligini birgalikda tahlil qilishga asoslanadi. Bilim kadrning nazariy tayyorgarligini belgilaydi, ko‘nikma va malaka esa ularni amaliy faoliyatda qo‘llash imkonini beradi. Tajriba vaqt davomida shakllanib, murakkab vaziyatlarda to‘g‘ri qaror qabul qilishga yordam beradi. Innovatsion salohiyat yangi g‘oyalarni yaratish va ularni amaliyotga tatbiq etish imkonini oshiradi. Ijtimoiy jihat esa jamoada ishlash, hamkorlik va muloqot madaniyatini ifodalaydi. Ushbu omillarning uyg‘unligi kadrning umumiy salohiyatini belgilaydi va uning samarali faoliyat yuritishiga asos bo‘ladi. To‘g‘ri baholash tizimi inson resurslaridan oqilona foydalanish, mehnat samaradorligini oshirish va tashkilot rivojini ta’minlashga xizmat qiladi. Natijada malakali, tashabbuskor va raqobatbardosh kadrlar shakllanadi hamda barqaror rivojlanish jarayoni mustahkamlanadi.

Barqaror rivojlanish sharoitida kadrlar salohiyatini baholash tizimi tashkilot va jamiyatning uzoq muddatli samarali rivojlanishini ta’minlaydigan asosiy omillardan biridir. Bu jarayon kadrlarning faqat mavjud bilim va ko‘nikmalarini emas, balki ularning rivojlanish salohiyati, moslashuvchanligi va kelajakdagi imkoniyatlarini ham aniqlashga qaratiladi. Bilim kadrning nazariy asosini shakllantiradi va uning kasbiy faoliyatga kirishish darajasini belgilaydi. Ko‘nikma va malaka esa olingan bilimlarni amaliyotda to‘g‘ri va samarali qo‘llash imkonini beradi. Tajriba esa vaqt o‘tishi bilan shakllanib, xodimning murakkab vaziyatlarda mustaqil qaror qabul qilish qobiliyatini oshiradi hamda ish jarayonida yuzaga keladigan muammolarni tezkor hal etishga yordam beradi[5]. Innovatsion salohiyat zamonaviy sharoitda juda muhim bo‘lib, kadrning

yangicha fikrlashi, muammolarga kreativ yondashuvi va yangi texnologiyalarni o‘zlashtirish darajasini ko‘rsatadi. Bu omil tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Ijtimoiy jihat esa kadrning jamoa bilan ishlash qobiliyati, kommunikativ madaniyati, mas’uliyat hissi va hamkorlikka tayyorligini ifodalaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Becker, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis (1964) https://www.nber.org/books/beck64-1

2. United Nations (BMT) Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015 https://sdgs.un.org/2030agenda

3. World Bank The Changing Nature of Work: World Development Report 2019 https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019

4. International Labour Organization (ILO) Skills and Lifelong Learning for Sustainable Development https://www.ilo.org

5. Schultz, Theodore W. Investment in Human Capital (1961) https://www.jstor.org/stable/1829945

3-shu’ba: