

## KORXONA VA TASHKILOTLARDA INSON KAPITALINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH

**Yuldashbekova Barno Muzrafovna**

**Тошкент давлат иқтисодиёт университети**

**Меҳнат иқтисодиёти кафедраси**

**Инсон ресурсларини бошқариш мутахассислиги**

**2- курс магистратура босқичи талабаси**

**<https://doi.org/10.5281/zenodo.19876539>**

Inson kapitalini boshqarish zamonaviy iqtisodiy taraqqiyotning eng muhim shartlaridan biri sifatida qaraladi. Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, mamlakatning barqaror iqtisodiy o'sishi, aholi farovonligi va ijtimoiy barqarorlik darajasi bevosita inson kapitali sifatiga bog'liq. Inson kapitali deganda, avvalo, insonning bilim darajasi, kasbiy ko'nikmalari, sog'lig'i, madaniy va intellektual salohiyati tushuniladi. Ushbu omillar iqtisodiy jarayonlarda faol ishtirok etish imkoniyatini kengaytiradi hamda mehnat unumdorligini oshiradi. Shu boisdan ham O'zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish davlat ijtimoiy siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgilangan.

XXI asrda jahon iqtisodiyotida ro'y berayotgan tub o'zgarishlar, xususan raqamli transformatsiya, innovatsion rivojlanish va bilimga asoslangan iqtisodiyotning shakllanishi inson kapitalining ahamiyatini keskin oshirdi. Hozirgi sharoitda mamlakatlarning raqobatbardoshligi asosan tabiiy resurslar bilan emas, balki inson kapitali sifati, uning bilim darajasi, malakasi va innovatsion salohiyati bilan belgilanmoqda. Jahon banki, BMT (UNDP), Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OECD) kabi xalqaro institutlar tadqiqotlarida inson kapitali iqtisodiy o'sishning asosiy drayveri sifatida e'tirof etilmoqda.

Inson kapitali iqtisodiy o'sishning asosiy omilidir. Malakali va bilimli ishchi kuchi innovatsiyalar, texnologik yutuqlar va yangi tarmoqlarni rivojlantirishga hissa qo'shishi mumkin. Inson kapitaliga sarmoya kiritadigan mamlakatlar va tashkilotlar yuqori samaradorlik, raqobatbardoshlik va iqtisodiy farovonlikga erishadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasida "Yurtimizdagi qulay biznes muhiti, demografik o'sish, inson kapitaliga berilayotgan e'tibor – O'zbekistonni investorlar uchun eng jozibador mamlakatlardan biriga aylantirmoqda. Masalan, biz to'qqiz yilda barcha iqtisodiyot tarmoqlariga 130 milliard dollarlik xorijiy investitsiya olib keldik. Joriy yilning o'zida chet ellik hamkorlarimiz bilan yana 140 milliard dollarlik yangi investitsiyaviy kelishuvlarga erishdik"<sup>1</sup> - deb ta'kidladi.

Darhaqiqat, mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy mazmuni milliy inson kapitalini raqobatbardoshlik darajasini oshirib, yurtimizning xalqaro maydondagi nufuzini mustahkamlash, innovatsion jihatdan taraqqiy etishini ta'minlaydigan inson kapitalini rivojlantirish mazkur strategiyaning asosiy yo'nalishi sifatida ko'rsatilgan.

Haqiqatan ham, inson kapitalini rivojlantirmasdan turib, innovatsion taraqqiyotga erishish mumkin emas.

Inson kapitali rivojlanishining pirovard maqsadi insonning tanlash imkoniyatlarini kengaytirishdir. Taraqqiyot jarayoni insonlarning tanlash imkoniyatlarini kengaytirib borib,

---

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasi. 26.12.2025 yil 26 dekabr.//LEX.UZ//

ulardagi mavjud imkoniyatlarni oshirib odamlarga to‘laqonli hayot kechirish imkoniyatini beradi va ijodiy imkoniyatlarini to‘liq amaliyotga joriy eta boshlaydi. Insonlar esa bunday rivojlanishdan manfaatdor shaxslardir. Binobarin, inson ana shu manfaat tufayli yuzaga keladigan taraqqiyot va o‘zgarishlar omilidir. Mazkur jarayon barcha insonlarning farovonligi yo‘lida adolatli yo‘sinda kechmog‘i va u har bir kishining faol ishtirok etishiga asoslanmog‘i lozim.

Globalashuv va texnologiyaning jadal rivojlanib borayotgan sharoitda malakali kadrlar uchun raqobat tobora kuchayib bormoqda. Inson kapitalini baholash va boshqarish kompaniyalarga eng samarali xodimlarni jalb qilish, saqlash va rivojlantirishga yordam beradi. Ish jarayonini avtomatlashtirish va raqamlashtirish bilan bir qatorda xodimlarning ko‘nikmalari va bilimlariga qo‘yiladigan talablar ham o‘zgarib bormoqda. Inson kapitalining ta‘sirini baholash yangi sharoitlarga muvaffaqiyatli moslashish uchun qanday vakolat va ko‘nikmalar zarurligini baholashga imkon beradi.

Inson kapitalining ta‘sirini baholash investitsiyalarning samaradorligini aniqlashga va tegishli xatarlarni boshqarishga yordam beradi.

ijtimoiy va iqtisodiy o‘zgarishlar, masalan, umr ko‘rish davomiyligining oshishi, ayollarning mehnat bozoridagi ulushining oshishi, va ishchilar kutishidagi o‘zgarishlar, inson kapitalini boshqarish strategiyalarini doimiy ravishda qayta ko‘rib chiqishni talab qiladi.

Shunday qilib, inson kapitalining mehnat unumdorligiga ta‘sirini baholash zamonaviy iqtisodiyotda muvaffaqiyatli boshqaruvning asosiy kaliti bo‘lib xizmat qilmoqda.

Inson kapitalining mehnat unumdorligiga ta‘sirini baholash iqtisodiy dinamikani tushunish uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘lgan nozik munosabatlarni ochib beradi. Ko‘nikmalar, bilim va salomatlikni o‘z ichiga olgan inson kapitali iqtisodiy taraqqiyotning poydevori bo‘lib xizmat qiladi. Tadqiqotlar ta‘lim, kadrlar tayyorlash va sog‘liqni saqlash sohalariga yo‘naltirilgan investitsiyalar mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirishini izchil tasdiqlaydi.

Sifatli ta‘lim asosiy omil sifatida namoyon bo‘ladi, o‘quv dasturlari tanqidiy fikrlash, muammolarni hal qilish va moslashuvchanlikni rivojlantirishga qaratilgan. Butun umr bo‘yi ta‘lim bo‘yicha tashabbuslar texnologik taraqqiyot va o‘zgaruvchan ish talablari sharoitida ishchi kuchining raqobatbardoshligini ta‘minlashda muhim ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, inson kapitali va texnologik innovatsiyalar o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlikni inkor etib bo‘lmaydi. Malakali ishchilar texnologik yutuqlardan foydalanish uchun qulayroq bo‘lib, sanoat bo‘ylab samaradorlikni oshiradi. Inson kapitaliga investitsiyalar bilan bir qatorda tadqiqot va ishlanmalarni qo‘llab-quvvatlovchi siyosat innovatsiyalarga asoslangan o‘shish uchun katalizator bo‘lib xizmat qiladi.

Biroq, inson kapitalining ta‘siri shunchaki ko‘nikmalardan tashqariga chiqadi. Salomatlik, farovonlik va ish joyidagi sharoit kabi omillar samaradorlikka sezilarli ta‘sir qiladi. Sog‘liqni saqlash, xavfsizlik qoidalari va xodimlarning farovonligini oshirish dasturlariga investitsiyalar samarali ishchi kuchini saqlab qolish uchun zarurdir.

Yuqorida qayd etilgan mulohazalar oliy ta‘lim tizimida inson kapitalini boshqarish takomillashtirish hamda mazkur muammolarni bartaraf etish ilmiy asoslangan, qo‘yidagi kompleks yondashuvni talab etadi.

1. Kompetensiyaga asoslangan kadrlar tanlash tizimini joriy etish. Professor-o‘qituvchilar va boshqaruv xodimlarini tanlashda xalqaro standartlarga mos kompetensiyalar modeli ishlab

chiqilishi va amaliyotga joriy etilishi lozim. Bu orqali lavozimlarga munosib kadrlarni tanlash imkoniyati oshadi.

2. Uzluksiz kasbiy rivojlanish (Continuous Professional Development – CPD) tizimini takomillashtirish. Malaka oshirish jarayonlarini amaliyotga yo‘naltirilgan, raqamli ko‘nikmalar va innovatsion ta‘lim texnologiyalarini qamrab olgan holda qayta tashkil etish zarur.

3. Natijaga asoslangan rag‘batlantirish mexanizmlarini joriy etish. Xodimlarning ish samaradorligi, ilmiy faoliyati va ta‘lim sifatini oshirishdagi hissasiga qarab differensial ish haqi va bonus tizimini shakllantirish kerak.

4. HR-analitika va raqamli boshqaruv tizimlarini joriy etish. Kadrlar bilan ishlash jarayonlarini avtomatlashtirish, elektron portfolio, KPI monitoring va ma‘lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish tizimini yo‘lga qo‘yish lozim.

5. Xodimlarni baholashning shaffof va obyektiv tizimini ishlab chiqish. Ilmiy-pedagogik faoliyatni baholashda aniq mezonlar (ilmiy maqolalar, grantlar, ta‘lim sifati, talabalar fikri) asosida reyting tizimini joriy etish tavsiya etiladi.

6. Korporativ madaniyat va jamoaviy ishlash muhitini rivojlantirish. Oliy ta‘lim muassasalarida ochiq muloqot, akademik erkinlik va hamkorlik muhitini shakllantirishga qaratilgan dasturlar ishlab chiqish zarur.

7. Strategik inson resurslari boshqaruvini joriy etish. Kadrlar siyosati oliy ta‘lim muassasasining umumiy rivojlanish strategiyasi bilan integratsiya qilinib, uzoq muddatli maqsadlarga yo‘naltirilishi kerak.