

**LOYIHA BOSHQARUVIDA KADRLAR YETISHMOVCHILIGI SHAROITIDA
INSON RESURSLARINI SAMARALI BOSHQARISH STRATEGIYALARI****Yusupova Gulnora Axror qizi****O'zbekiston Respublikasi****Bank-moliya akademiyasi magistranti****Gxasanova28@gmail.com****<https://doi.org/10.5281/zenodo.20920872>**

Zamonaviy tashkilotlar faoliyatida loyihalar soni ortib borayotgan bir paytda ularni sifatli va o'z vaqtida amalga oshirish uchun yetarli darajada malakali kadrlar mavjud bo'lishi muhim ahamiyatga ega. Biroq ko'plab sohalarda, xususan, savdo, xizmat ko'rsatish, ishlab chiqarish, IT, infratuzilma va davlat boshqaruvi tizimlarida tajribali loyiha menejerlari, tahlilchilar, muhandislar, moliyaviy mutaxassislar va raqamli texnologiyalar bo'yicha ekspertlar yetishmovchiligi kuzatilmoqda. Bu holat loyihalarning kechikishi, xarajatlarning oshishi, sifatning pasayishi va jamoa a'zolari o'rtasida ortiqcha ish yuklamasining kuchayishiga olib keladi.

Ilmiy adabiyotlarda inson resurslari loyiha muvaffaqiyatining eng muhim omillaridan biri sifatida baholanadi. Masalan, Kang, Jung va Bae inson resurslarini taqsimlashda individual kompetensiya, tajriba, jamoaviy moslashuv va kommunikatsiya omillarini hisobga olish zarurligini ko'rsatadi. Wang esa 2024-yilda e'lon qilingan tadqiqotida ichki va tashqi xodimlar nisbatini rejalashtirish, ish vaqti cheklovlari hamda xodimlar ta'tilini loyihaviy grafik bilan uyg'unlashtirish loyiha samaradorligini oshirishini ta'kidlaydi.

O'zbekiston sharoitida ham kadrlar yetishmovchiligi sharoitida loyihalarni boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish dolzarb hisoblanadi. Raqobatbardosh iqtisodiyotga o'tish, yangi sanoat tarmoqlarini rivojlantirish, eksport salohiyatini oshirish va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash jarayonlari malakali kadrlar va samarali loyiha boshqaruvi tizimini talab qiladi. Shu sababli tashkilotlarda inson kapitalini rivojlantirish, mavjud kadrlarni qayta tayyorlash va resurslardan oqilona foydalanish strategik vazifaga aylanmoqda.

Kadrlar yetishmovchiligi loyiha boshqaruvida ko'pincha uchta asosiy ko'rinishda namoyon bo'ladi. Birinchisi, son jihatdan yetishmovchilik, ya'ni loyiha vazifalarini bajarish uchun kerakli miqdorda mutaxassislarning mavjud emasligi. Ikkinchisi, sifat jihatdan yetishmovchilik, ya'ni xodimlar soni yetarli bo'lsa-da, ularning kompetensiyasi loyiha talablariga to'liq mos kelmasligi. Uchinchisi, vaqt bo'yicha yetishmovchilik, ya'ni malakali xodimlarning bir vaqtning o'zida bir nechta loyihaga jalb etilishi natijasida loyiha ishlariga yetarli vaqt ajrata olmasligi.

Bunday sharoitda tashkilotlar loyiha boshqaruvida an'anaviy lavozimlar ro'yxatiga tayanib qolmasdan, kompetensiyaga asoslangan yondashuvni joriy etishi lozim. Kompetensiya xaritasi har bir xodimning bilim, ko'nikma, tajriba va loyiha vazifalariga moslik darajasini ko'rsatadi. Bu esa loyiha rahbariga qaysi mutaxassisni qaysi vazifaga jalb qilish, qaysi kompetensiyani autsorsing orqali qoplash va qaysi xodimni qayta tayyorlash zarurligini aniqlashga yordam beradi.

Kadrlar yetishmovchiligini kamaytirishning yana bir muhim yo'li loyiha portfeli darajasida resurslarni boshqarishdir. Agar tashkilotda bir nechta loyiha bir vaqtning o'zida amalga oshirilayotgan bo'lsa, har bir loyiha alohida emas, balki umumiy portfel sifatida rejalashtirilishi kerak. Bunda xodimlar yuklamasi, loyiha ustuvorligi, muddatlar va byudjet

cheklovlari yagona axborot tizimida ko'rib chiqiladi. Schrage ta'kidlaganidek, resurslar cheklangan sharoitda juda ko'p loyihani bir vaqtda boshlash xodimlarning charchashi va samaradorlikning pasayishiga olib keladi.

Quyidagi jadval kadrlar yetishmovchiligi sharoitida loyiha boshqaruvini takomillashtirish bo'yicha asosiy mexanizmlarni umumlashtiradi.

1-jadval

Kadrlar yetishmovchiligi sharoitida loyiha boshqaruvini takomillashtirish mexanizmlari

Muammo yo'nalishi	Boshqaruv mexanizmi	Amalga oshirish vositasi	Kutiladigan natija
Malakali xodimlar yetishmasligi	Kompetensiya xaritasi	Xodim bilim va ko'nikmalarini baholash	Vazifaga mos xodim tanlanadi
Ortiqcha ish yuklamasi	Portfel darajasida resurs rejalashtirish	Loyiha grafigi va xodim yuklamasini uyg'unlashtirish	Kechikish va charchash kamayadi
Maxsus ekspert yetishmasligi	Autsorsing va frilans ekspertlar	Tashqi mutaxassislarni vaqtincha jalb qilish	Tanqis kompetensiya qoplanadi
Bilimlarning yo'qolishi	Bilimlarni boshqarish tizimi	Darslar bazasi, mentorlik, ichki trening	Tajriba tashkilot ichida saqlanadi
Kadrlar almashinuvi	Motivatsiya va karyera yo'li	Rag'bat, KPI, kasbiy o'sish dasturi	Xodim sodiqligi oshadi
Rejalashtirishdagi noaniqlik	HR-analitika va raqamli monitoring	Dashboard, prognoz va ma'lumotlar bazasi	Qarorlar tez va asosli qabul qilinadi

Manba: Muallif tomonidan ilmiy adabiyotlar va loyiha boshqaruvi amaliyoti asosida tuzildi.

Jadvaldan ko'rinadiki, kadrlar yetishmovchiligi muammosini faqat yangi xodim yollash orqali hal qilib bo'lmaydi. Samarali model bir nechta vositani birlashtiradi: mavjud xodimlarning kompetensiyasini baholash, vazifalarni ustuvorlashtirish, tashqi ekspertlarni jalb qilish, ichki bilimlar bazasini yaratish va raqamli monitoring orqali resurslarni boshqarish.

Loyiha boshqaruvida raqamli HR-analitika alohida ahamiyatga ega. Raqamli tizimlar xodimlar bandligi, malaka darajasi, loyiha muddatlari, vakant rollar, o'qitish ehtiyoji va bajarilgan ishlar samaradorligini real vaqt rejimida kuzatish imkonini beradi. Bu esa qaror qabul qilishni subyektiv baholashdan ma'lumotlarga asoslangan boshqaruvga o'tkazadi.

Kadrlar yetishmovchiligi sharoitida outsorsing ham muhim mexanizm bo'lishi mumkin. Biroq outsorsing faqat vaqtincha yoki tor ixtisoslashgan vazifalar uchun qo'llanishi maqsadga muvofiq. Tashkilotning strategik bilimlari va doimiy loyiha kompetensiyalari ichki xodimlar orqali shakllantirilishi kerak. Aks holda tashkilot tashqi ijrochilarga haddan tashqari bog'lanib qoladi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, kadrlar yetishmovchiligi sharoitida loyiha boshqaruvini takomillashtirish tashkilotning strategik barqarorligi va raqobatbardoshligi

uchun muhim omildir. Kadrlar tanqisligi loyiha muddatlari, xarajatlari va sifatiga salbiy ta'sir qilishi mumkin, biroq to'g'ri boshqaruv mexanizmlari orqali bu xavflarni kamaytirish mumkin.

Eng samarali yondashuv kompetensiyaga asoslangan rejalashtirish, loyiha portfeli bo'yicha resurslarni taqsimlash, raqamli HR-analitika, uzluksiz malaka oshirish, autsorsing va bilimlarni boshqarish tizimini uyg'unlashtirishdan iborat. Bunday yondashuv loyihalarda mavjud inson kapitalidan oqilona foydalanish, yangi kompetensiyalarni tez shakllantirish va jamoa samaradorligini oshirish imkonini beradi.

O'zbekiston sharoitida mazkur mexanizmlarni tashkilotlar faoliyatiga joriy etish loyiha boshqaruvi madaniyatini rivojlantiradi, kadrlar salohiyatini oshiradi va iqtisodiyotning turli tarmoqlarida innovatsion tashabbuslarni samarali amalga oshirishga xizmat qiladi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Wang, C. (2024). Project Scheduling Problems with Constraints on Personnel Scheduling. *Advances in Economics and Management Research*.
2. Oyekunle, D., Osiname, T., & Abbey, T. (2023). A Case Study on The Effects of Human Resource Shortages on Project Management in The UK Health Sector. *International Journal of Scientific Research and Management*.
3. Zhao, T., & Wei, Y. (2023). Informatization Management and Optimal Allocation of Human Resources in Engineering Projects. *Advances in Economics and Management Research*.
4. Şakar, C. T., & Bozat, S. (2024). Efficient Human Resource Allocation in Projects Using Centralized Data Envelopment Analysis. *Engineering Management Journal*.
5. Iwacu, P., & Akims, M. A. (2024). Resource Management Practices and Completion of Road Construction Projects in Rwanda. *International Journal For Multidisciplinary Research*.
6. Mollel, T., & Bayyo, A. I. (2025). Personnel Competency and Project Success: Insights into RUWASA Initiatives in Tanzania. *Journal of Governance and Security Studies*.
7. Ayele, Y. G. (2020). How Does the Nomination of a Project Manager Affect Project Success? *European Journal of Business and Management*.
8. Kang, D., Jung, J., & Bae, D. H. (2011). Constraint-based human resource allocation in software projects. *Software: Practice and Experience*.