



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 5 Issue 05 | pp. 179-183 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

MINTAQANI IQTISODIY RIVOJLANTIRISHDA KADRLAR SIYOSATIDAGI USTUVOR VAZIFALAR



M.R.Iskandarova

Urdu mustaqil izlanuvchisi,

Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi

Xorazm viloyati filiali bosh inspektori

E-mail: manzurarajab2010@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada mintaqa iqtisodiyotini rivojlantirishda kadrlar siyosatidagi ustuvor vazifalar tahlil qilingan, inson kapitalini rivojlantirish orqali kadrlar siyosatini yuritish bo'yicha muammolar o'rganilgan va ushbu muammolar yuzasidan amaliy takliflar va yechimlar berilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar siyosati, inson kapitali, mehnat bozori, ta'lim, innovatsiya, xalqaro tajriba, malaka oshirish, iqtisodiy rivojlanish.

Аннотация: В статье анализируются приоритетные задачи кадровой политики в развитии экономики региона, изучаются проблемы проведения кадровой политики через развитие человеческого капитала, даются практические предложения и пути решения этих проблем.

Ключевые слова: кадровая политика, человеческий капитал, рынок труда, образование, инновации, международный опыт, повышение квалификации, экономическое развитие.:

Abstract: This article analyzes the priority tasks of personnel policy in the development of the regional economy, studies the problems of conducting personnel policy through the development of human capital, and provides practical proposals and solutions to these problems.

Keywords: personnel policy, human capital, labor market, education, innovation, international experience, advanced training, economic development.

Kirish

Bugungi kunda O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan keng qamrovli islohotlar jarayonida inson kapitali, ayniqsa, kadrlar siyosati ustuvor ahamiyat kasb etmoqda. Xududlarda davlat boshqaruvi darajasida halqning iqtisodiy faolligini oshirish, investitsiyaviy muhitni yaxshilash, kichik va o'rta biznesni rivojlantirish kabi vazifalarni samarali amalga oshirish ko'p jihatdan davlat boshqaruv organlaridagi kadrlarning salohiyatiga va ulardan oqilona foydalanishni taqozo etadi.

Shunga muvofiq davlat xizmatida keng ko'lamli islohotlar olib borilib, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 3 oktyabrdagi PF-5843-sonli Farmoni doirasida Prezident huzurida Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashkil qilinib, bugungi kunda davlat organlari va tashkilotlarini yetuk va salohiyatli davlat xizmatchilari bilan ta'minlashda yetakchi lokomotiv vazifasini bajarib kelmoqda.

Mamlakatdagi kadrlar siyosatini to'g'ri yo'lga qo'yishda inson kapitalidan samarali foydalanishni taqozo etadi. Bu esa nafaqat umumiy kadrlar siyosati balki davlat organlarida ham kadrlar siyosatini to'g'ri yo'lga qo'yishni dolzarb hisoblanadi.

Davlat organlarida kadrlar salohiyati va umuman kadrlar siyosati mavzusini ko'rib chiqishning dolzarbligi, avvalambor, davlat xizmatchilarining ko'pchiligi, shu jumladan, yuqori boshqaruv xodimlarining bozor munosabatlari shakllanayotgan davridagi ijtimoiy-iqtisodiy hayotning qonuniyatlari va xususiyatlari to'g'risidagi bilimlar zaxirasi kunning dolzarb talablariga javob bermagani, ko'rsatmalarga rioya qilish esa har qanday ijodiy yondashuvni amalda istisno qilgani bilan bog'liq. Kun tartibidan davlat organlarida kadrlar sifati va ushbu sifatni talab darajasida saqlash imkonini beruvchi kadrlar siyosati masalasi o'rin olgan. Davlat organlarida kadrlar siyosati ijtimoiy hodisa sifatida o'rganilishi va ko'rib chiqilishi kerak.

Adabiyotlar tahlili

Mintaqaviy rivojlanishda kadrlar siyosati masalasi jahon tajribasida keng o'rganilgan bo'lib, bu borada bir qator xalqaro va mahalliy olimlar, ekspertlar muhim fikr va tavsiyalar bildirgan. Masalan, iqtisodchi Geri Bekker inson kapitali nazariyasi asosida ta'lim, salomatlik va kasbiy ko'nikmalarning iqtisodiy o'sishga ta'sirini ilmiy asoslab bergan. Uning fikricha, davlatlar inson kapitaliga sarmoya kiritgan holda barqaror rivojlanishga erishadi [1].

Maykl Porterning klasterlar nazariyasiga ko'ra, ma'lum bir hududda yuqori malakali kadrlar, innovasion muhit va sohaviy ixtisoslashuv o'rtasida o'zaro bog'liqlik mavjud. Uning ta'kidlashicha, ta'lim muassasalari, korxonalar va davlat organlari o'rtasida hamkorlik kuchaygan sari, mintaqaviy raqobatbardoshlik ortib boradi [2].

Jahon bankining "Uzbekistan Education Sector Analysis" (2022) hisobotida ta'lim sifatini yaxshilash, kadrlar malakasini oshirish va mehnat bozori talablari bilan moslashtirishning ahamiyati alohida qayd etilgan. BMTning UNDP tashkiloti esa o'z hisobotlarida O'zbekistonda kadrlar siyosatini hududiy ehtiyojlardan kelib chiqqan holda shakllantirish lozimligini ta'kidlaydi [3].

Mamlakat olimlari orasida professor K.Abdurahmonov ta'lim tizimining mehnat bozoriga moslashuvchanligi masalasini o'rganib, zamonaviy mutaxassis tayyorlashda innovasion yondashuvlarning ahamiyatini qayd etgan [4].

Ushbu barcha fikr va tadqiqotlardan kelib chiqib, O'zbekiston sharoitida mahalliy kadrlar salohiyatini rivojlantirish orqali mintaqalarda ishsizlikni kamaytirish, innovasion iqtidorni oshirish va iqtisodiy o'sishni ta'minlash mumkin.

"Kadrlar salohiyati" atamasi tashkilotning samarali ishlashini ta'minlash uchun xodimlarning qobiliyatlari va imkoniyatlari yig'indisini anglatadi. Qobiliyat va qobiliyatlar ro'yxati odatda quyidagilarni o'z ichiga oladi: xodimlarning kasbiy bilimlari, ko'nikma va qobiliyatlari, malakasi, kasbiy harakatchanligi, innovatsiyalar, mansabga yo'naltirilganligi va boshqalar Inson resurslarini boshqarish zarurati, birinchi navbatda, xodimlarning imkoniyatlari va qobiliyatlari mehnat faoliyatiga jalb qilinishi yoki jalb qilinishi mumkinligi bilan belgilanadi. Inson resurslarini boshqarish xodimlarning qobiliyatlarini tashkilotning rivojlanish maqsadlari va shartlariga muvofiqlashtirishni anglatadi [5]. Inson resurslaridan foydalanishni yaxshilash rasmiy va norasmiy guruhlarni boshqarish, hokimiyat va etakchilik muammolarini hal qilish, innovatsiyalarni joriy etish

va sog'lom psixologik muhitni yaratish bilan bog'liq. Inson resurslarini boshqarish tizimi (ham an'anaviy, ham innovasion) quyidagi asosiy vazifalarni bajarishga yo'naltirilgan bo'lishi kerak. Birinchidan, xodimlarning miqdoriy va sifat xususiyatlari tashkilotning maqsadlariga mos kelishini ta'minlash [6]. Ikkinchidan, bu xodimlarni nafaqat tashkiliy darajada, balki umumiy maqsadlar, qadriyatlar va an'analar darajasida birlashtirish, bu umumiy maqsadlar va korporativ madaniyat bilan birlashtirilgan sodiq, yuqori motivatsiyali mutaxassislar jamoasini shakllantirishni anglatadi.

Tahlil va natijalar

Inson resurslari salohiyati markazida, albatta, inson kasbiy bilim, tajriba va malaka egasi sifatida, uning kasbiy imkoniyatlarni ro'yobga chiqarish sohasidagi qiziqishlari va ehtiyojlari turadi. Davlat organining kadrlar siyosati deganda davlat xizmati va davlat boshqaruvi organlarining kadrlar salohiyatini shakllantirish va ulardan oqilona foydalanish bo'yicha boshqaruv sub'yektlari faoliyatining asosiy yo'nalishlari tizimi tushunilishi kerak. Kadrlar siyosati davlat boshqaruvining asosiy resursini - qonuniy asosda ishlaydigan O'zbekistonning professional, samarali, yuqori axloqiy, intellektual apparatini yaratishga qaratilgan. Tashkilotning kadrlar salohiyati tushunchasi va mohiyati zamonaviy iqtisodiy vaziyat tashkilotlarga ham ko'rsatkichlar bo'yicha, ham xodimlar bo'yicha ancha qattiq talablar qo'yadi. Ob'yektiv ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar tashkilotlarni innovasion rivojlanishga e'tibor qaratishga majbur qiladi va bunda inson resurslari alohida o'rin tutadi, ularni malakali boshqarish tashkilotning imkoniyatlarini kengaytira oladi, uni yangi raqobatbardosh darajaga olib chiqadi va barqaror rivojlanishni ta'minlaydi.

O'zbekiston mintaqalarida iqtisodiy o'sishning asosiy omili sifatida inson kapitali va kadrlar masalasi dolzarbligicha qolmoqda. jumladan, Xorazm viloyatida 2024-2026 yillarda iqtisodiyot tarmoqlari uchun zarur bo'lgan oliy ma'lumotli mutaxassislar bilan to'liq ta'minlash imkoniyati o'rganilganda, iqtisodiyot tarmoqlari uchun oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlashda ayrim kamchiliklar borligi aniqlandi:

Birinchidan, ish beruvchilar tomonidan oliy ma'lumotli mutaxassislarga bo'lgan real talab va ehtiyojlar o'z vaqtida taqdim etilmaganligi sababli viloyatdagi OTMlarning qabul kvotalari mavjud ehtiyojdan kelib chiqib shakllantirilmagan. Xususan, xududda 10 ga yaqin oliy ta'lim muassasalari faoliyat yuritib, 50 mingdan ortiq mutaxassislar tayyorlanmoqda. Biroq mutaxassislar yo'nalishlari bilan iqtisodiy tarmoqlarga zarur bo'lgan mutaxassisliklar o'rtasida farq mavjudligi aniqlandi. Shuningdek, mehnat bozoridagi mutaxassisliklarga bo'lgan talab va taklifni tizimli ravishda o'rganish imkoniyati, mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoj haqida ochiq ma'lumotlar elektron bazasi mavjud emas.

Ikkinchidan, ish beruvchilar bilan OTMlar o'rtasida yetarli darajada aloqa o'rnatilmagan. Buning natijasida bitiruvchilar aksariyat hollarda OTMni bitirganidan keyin qayerga ishga borishini bilmaydi, shuningdek ish beruvchilarning mutaxassislarga bo'lgan talablaridan to'liq xabardor emas. Bunda mehnat bozoridagi talab va takliflarni, OTMlarda o'qitilayotgan ta'lim yo'nalishlari va ularda tamomlayotgan bitiruvchilar, ularning rezyumelari va boshqa xizmatlarni ko'rsatib turuvchi yagona integratsiyalashtirilgan platforma mavjud emas. Mazkur masala dolzarbligi talabalar o'rtasida o'tkazilgan so'rovnoma ham o'z aksini topgan. Ijtimoiy so'rovda ishtirok etgan

1882 nafar bitiruvchilarning 29 foizi (545 nafar) OTMni bitirgandan so'ng o'z mutaxassisligi bo'yicha qayerda mehnat faoliyatini boshlashini bilishmaydi, 42,2 foizi (794 nafar) ish beruvchilar bilan OTM o'rtasida o'zaro hamkorlik yo'lga qo'yilmaganligi sababli ish beruvchilarning mutaxassislarga bo'lgan talablaridan to'liq xabardor emas.

Uchinchidan, ish beruvchilar tomonidan davlat fuqarolik xizmati lavozimlari uchun belgilangan malaka talablari o'rganilganda 16 ta mutaxassislik viloyatdagi mavjud OTMlarda yo'qligi aniqlandi.

To'rtinchidan, viloyatda davlat xizmatida kadrlarni qayta tayyorlash va ularni malakasini oshirish bo'yicha o'quv maskanlari mavjud emas. Mavjud bo'lgan nodavlat tashkilotlarida yetarlicha mutaxassislarga ta'minlanganlikka shubha bor. Vaholanki, o'rganish o'tkazilganda 5 mingga yaqin davlat fuqarolik xizmatchilarining 16 foizini nomutaxassislarga tashkil etib, ularni tizimli qayta tayyorlash yo'lga qo'yilmagan.

Beshinchidan, davlat fuqarolik xizmatchilarini malakasini oshirish kurslari markazlashgan bo'lib, joylarda zamonaviy talablarga mos kurslar, treninglar yetishmaydi. Bu o'z navbatida innovasion bilim va texnologiyalarni egallashni orqaga suradi.

O'zbekistonning har bir hududi o'ziga xos iqtisodiy va demografik xususiyatlarga ega bo'lib, kadrlar siyosatida ushbu omillar inobatga olinishi zarur. Ushbu maqsadda quyidagi amaliy yechimlar va takliflarni ilgari surish mumkin:

1. **Hududiy kadrlar tahlili:** har bir viloyat va tuman darajasida mehnat bozori monitoringi va kadrlar ehtiyojini aniqlash tizimi joriy qilinishi lozim. Bu jarayonda statistika idoralari, mehnat va ta'lim muassasalari hamkorlik qilishi kerak.

2. **Sohaviy ixtisoslashuvga mos kadrlar tayyorlash:** masalan, Navoiyda – sanoat muhandislari, Farg'onada – neft va gaz mutaxassislari, Qoraqalpog'istonda – agrosanoat kadrlari tayyorlanishi kerak. Buning uchun hududiy kollej va universitetlar infratuzilmasini qayta tashkil etish lozim.

3. **O'quv-ishlab chiqarish klasterlari:** ta'lim muassasalari, korxonalar va mahalliy hokimliklar o'rtasida hamkorlik tuzilmalari tashkil qilinishi, talabalarni amaliy tayyorgarlikka yo'naltirish kerak.

4. **Malaka oshirish markazlari:** har bir viloyatda zamonaviy malaka oshirish markazlari tashkil etilib, ishlab chiqarishga yaqin kasblar bo'yicha qayta tayyorlash kurslari o'tkazilishi kerak.

5. **Yosh kadrlar uchun rag'batlar:** hududlarda ish boshlagan mutaxassislarga imtiyozli ipoteka, uy-joy, soliq va ijtimoiy kafolatlar berish mexanizmi joriy qilinishi lozim.

6. **Hususiylar uchun ishtirokini kuchaytirish:** xususiy korxonalarda kadrlar tayyorlash va malaka oshirishni davlat-xususiylar sheriklik asosida amalga oshirish, ularni moddiy va huquqiy rag'batlantirish zarur.

7. **Mehnat muhojirlarini qayta integratsiya qilish:** xorijdan qaytgan fuqarolarning mahalliy mehnat bozoriga moslashuvi uchun ularga mo'ljallangan qayta kasbga o'qitish kurslari tashkil etish.

8. **Raqamlashtirilgan va onlayn ta'lim:** masofaviy ta'lim platformalari orqali chekka hududlardagi kadrlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

9. Hududiy kadrlar siyosatini muvofiqlashtirish: mahalliy hokimiyatlar, ta'lim muassasalari va biznes vakillaridan iborat hududiy kadrlar kengashlari tuzilishi va ularning qarorlari qonun kuchiga ega bo'lishi.

10. Innovatsiya markazlari: hududiy universitetlar qoshida innovatsiya markazlari tashkil qilib, yosh mutaxassislar va tadqiqotchilarni amaliy loyihalarga jalb qilish.

Xulosa

Mintaqaviy iqtisodiy rivojlanishning asosiy omillaridan biri – bu inson kapitali va kadrlar siyosati hisoblanadi. Hududlarda kadrlar siyosati samarali yuritilishi orqali ishsizlikni kamaytirish, iqtisodiy salohiyatdan to'liq foydalanish, yoshlarni mehnat bozoriga samarali jalb qilish mumkin. Maqolada qayd etilganidek, hududiy mehnat bozori tahlili, sohaviy ixtisoslashuv, ta'lim va ishlab chiqarish o'rtasidagi hamkorlik, yosh mutaxassislarni rag'batlantirish, malaka oshirish markazlarini tashkil qilish – bularning barchasi barqaror rivojlanishga xizmat qiladi.

Mintaqaviy iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashda kadrlar siyosatidagi asosiy ustuvor vazifalar – inson kapitaliga sarmoya kiritish, mehnat bozoridagi ehtiyojlarga moslashish, strategik rejalashtirish va davlat tomonidan oqilona tartibga solishni toqoz etadi.

Xulosa o'rnida, xalqaro va mahalliy olimlar, ekspertlar fikrlaridan kelib chiqib, O'zbekiston sharoitida hududiy kadrlar siyosatiga moslashgan yondashuvni joriy etish talab etiladi. Buning uchun esa ta'lim tizimi, iqtisodiyot va mahalliy hokimiyatlar o'rtasidagi institusional aloqalarni kuchaytirish, xususi sektor ishtirokini oshirish zarur. Shu asosda O'zbekistonda kadrlar salohiyatini yuksaltirish va ulardan samarali foydalanish orqali iqtisodiy rivojlanishni yangi bosqichga olib chiqish mumkin bo'ladi.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Беккер Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ с особым учетом образования. – Чикаго: Изд-во Чикагского университета, 1964.

2. Final Report of World Bank Group, "Uzbekistan Education Sector Analysis" 2018, p –11

3. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. K.Abdurahmonov. Qaytaishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. -T.:O'ZRFA «Fan» nashriyoti davlat korxonasi. - T.:2019.-544 b.

4. Тищенко А. А., Казаков Ю. М., Глушков Г. Е., Филиппов Р. А. Информационно-аналитическая система оценки потребности экономики региона в кадрах // Вестник ВГУИТ. 2017. №2 (72). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-analiticheskaya-sistema-otsenki-potrebnosti-ekonomiki-regiona-v-kadrah> (дата обращения: 08.05.2025).

5. Никулина Ю. Н., Гришина Д.Д. Региональная кадровая политика в области регулирования рынка труда // УПИРР. 2020. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnaya-kadrovaya-politika-v-oblasti-regulirovaniya-rynka-truda> (дата обращения: 08.05.2025).

