

**O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTINING BARQAROR O‘SISHIDA
INSON RESURLARINI STRATEGIK BOSHQARISH VA
RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI TAHLILI**

Yusupov Nurbekjon Xasan o‘g‘li

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti

“Menejment” kafedrasi assistenti

Sobirov Javohir Dadajon o‘g‘li

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti talabasi

sobirovjavohir2202@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada O‘zbekiston iqtisodiyotining barqaror o‘shini ta’minlashda inson resurslarini strategik boshqarishning (IRM) tutgan o‘rni makroiqtisodiy tahlil prizmasidan tadqiq etiladi. Ushbu maqoladagi investitsion dasturlar va tarkibiy islohotlar g‘oyalari inson kapitalini rivojlantirish strategiyalari bilan sintez qilingan. Maqolada xorijiy investitsiyalar oqimi bilan birga kirib keladigan ilg‘or boshqaruv texnologiyalari, xodimlarni texnologik qayta tayyorlash va davlat-xususiy sherikchiligi asosida kadrlar salohiyatini oshirish mexanizmlari yoritilgan. Shuningdek, mehnat bozoridagi institutsional to‘siqlar tahlil qilinib, mamlakatning global iqtisodiy integratsiyadagi raqobatbardoshligini oshirish bo‘yicha ilmiy-strategik tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: Inson resurslari, strategik boshqarish, iqtisodiy o'sish, HRM, inson kapitali.

Kirish

O‘zbekiston iqtisodiyotining modernizatsiya bosqichida barqaror o‘shish sur‘atlarini saqlab qolish nafaqat moliyaviy kapital, balki inson kapitalining sifat ko‘rsatkichlariga ham bevosita bog‘liqdir. Mamlakatning strategik investitsion dasturlari yangi ish o‘rinlarini yaratish bilan birga, mehnat resurslarini yuqori texnologiyali ishlab chiqarish jarayonlariga adaptatsiya qilishni ustuvor vazifa qilib qo‘yadi⁽³⁾. Iqtisodiy barqarorlikni ta’minlashda inson kapitali xorijiy investitsiyalar bilan bir xil darajadagi strategik aktiv hisoblanadi⁽⁴⁾. Hukumat tomonidan amalga oshirilayotgan institutsional islohotlar, xususan, soliq yukining kamaytirilishi va tadbirkorlik faoliyatini tartibga soluvchi reglamentlarning soddalashtirilishi xususiy sektorga o‘z xodimlarining malakasini oshirish va ichki korporativ ta’lim dasturlariga investitsiya kiritish uchun qo‘shimcha moliyaviy rag‘bat yaratmoqda. Shunday qilib, iqtisodiy liberallashtirish jarayonlari inson resurslari sifatini oshirishning asosi bo‘lib xizmat qiladi. Yangi ish o‘rinlarini strategik boshqarish (Strategic HRM) esa mamlakatning uzoq muddatli iqtisodiy xavfsizligini ta’minlovchi



drayverga aylanmoqda.

Asosiy qism

Ilg'or boshqaruv tajribasini (HRM) joriy etish. Xorijiy investitsiyalarning kirib kelishi mamlakat iqtisodiyotiga nafaqat yangi texnologiyalarni, balki xalqaro miqyosda tan olingan ilg'or HRM standartlarini ham olib keladi⁽¹⁾. Mahalliy korxonalarda **competency-based management** (kompetensiyalarga asoslangan boshqaruv), **KPI-driven performance evaluation** (KPI asosida samaradorlikni baholash) va **strategic talent acquisition** (iste'dodlarni strategik jalb qilish) kabi tizimlarning joriy etilishi mehnat unumdorligini tubdan oshiradi. Ushbu xalqaro standartlar korporativ madaniyatni yuksaltirish orqali O'zbekiston korxonalarining global bozordagi jozibadorligini va investorlar ishonchini mustahkamlaydi⁽²⁾.

Texnologik yangilanish va xodimlar malakasini oshirish. Sanoat va qishloq xo'jaligini modernizatsiya qilish jarayoni mehnat bozoridan yuqori darajadagi texnologik moslashuvchanlikni talab etadi. Investitsiya loyihalari doirasida amalga oshirilayotgan texnologik transferlar xodimlarni muntazam ravishda **reskilling** (qayta tayyorlash) va **upskilling** (malaka oshirish) tizimiga jalb etishni taqozo qiladi. Bu esa o'z navbatida iqtisodiyotning raqamli transformatsiyasini jadallashtirib, innovatsion mahsulotlar yaratish salohiyatini oshiradi.

Inson kapitaliga investitsiya kiritish mexanizmlari. Iqtisodiy infratuzilmani rivojlantirishda qo'llaniladigan Davlat va xususiy sektor hamkorligi (PPP) modeli ta'lim tizimi uchun ham eng samarali mexanizm hisoblanadi. Xususan, **Erkin iqtisodiy zonalar (EIZ)** hududida tashkil etilayotgan ishlab chiqarish klasterlari PPP modellarini kadrlar tayyorlashda sinab ko'rish (pilot qilish) uchun asosiy maydon bo'lib xizmat qiladi⁽³⁾. **"Samarqand tajribasi"** misolida ko'rishimiz mumkinki, hududiy sanoat klasterlarining ehtiyojlaridan kelib chiqib, davlat ta'lim standartlari va xususiy sektorning amaliy ko'nikmalarini birlashtirish kadrlar tanqisligini bartaraf etishning eng qisqa yo'lidir⁽⁴⁾. Bunday yondashuv ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasini yuqori bosqichga olib chiqadi.

Inson resurslarini boshqarish tizimini xalqaro andozalarga moslashtirish jarayonida quyidagi strategik to'siqlarni bartaraf etish lozim:

9. Kadrlar malakasining xalqaro standartlarga mos kelmasligi: Oliy va professional ta'lim tizimidagi bitiruvchilarning ko'nikmalari bilan xalqaro investitsiya loyihalaridagi talablar o'rtasidagi tafovut kapitalning samarali o'zlashtirilishiga to'siqlik qilmoqda⁽⁵⁾.

10. Mehnat bozorida institutsional risklar: Mehnat munosabatlarida huquqiy kafolatlarning, xususan, mehnat huquqlari himoyasining yetarli emasligi va xodimlarni yollash jarayonlaridagi shaffoflikning pastligi inson kapitalining samarali taqsimlanishiga salbiy



ta'sir ko'rsatadi. Mehnat shartnomalaridagi huquqiy noaniqliklar investorlar uchun risk darajasini oshiradi.

11. Inson kapitalini boshqarishda raqobatbardosh tizimning yetishmasligi: Zamonaviy motivatsiya modellarining yo'qligi va "iste'dodlar oqimi"ni boshqarish tizimining zaifligi malakali mutaxassislarning mamlakat iqtisodiyotida qolishini qiyinlashtiradi.

Xulosa

O'zbekiston iqtisodiyoti uchun samarali strategik HRM tizimi mamlakatning global iqtisodiy maydondagi o'ziga xos "brendi" bo'lib xizmat qilishi lozim. Investitsion muhitning barqarorligi nafaqat qonunchilik bilan, balki o'sha qonunlar doirasida ishlay oladigan yuqori malakali inson resurslari bilan kafolatlanadi. Inson resurslarini tizimli rivojlantirish orqali mamlakat uzoq muddatli iqtisodiy suverenitetga va yuqori texnologik o'sishga erishishi mumkin. Strategik tavsiya sifatida: HRM jarayonlarini to'liq raqamlashtirish (HR-tech), boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ma'lumotlarga asoslangan (data-driven) tahliliy yondashuvlarni joriy etish va kadrlar tayyorlashda davlat-biznes hamkorligini hududiy klasterlar darajasida kengaytirish zarur deb hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Abduraxmonov A.A., Islomov Z.T. Xorijiy investitsiyalar va milliy iqtisodiyot: nazariya va amaliyot. - Toshkent, "Iqbol" nashriyoti, 2022. - 312 b.
2. Ahrorov Z., G'aniev S. O'zbekistonda xorijiy kapitalni jalb etish: strategik yondashuvlar. - Toshkent, "Iqtisodiyot va innovatsiya" nashriyoti, 2023. - 248 b.
3. Ergashev O.F. O'zbekiston iqtisodiyotida investitsion mexanizmlar va o'sish. - Toshkent, "Ilm va Taraqqiyot" nashriyoti, 2021. - 276 b.
4. Bobokulov S.B. Investitsiyalar va barqaror rivojlanish. - Toshkent, "Bilim Markazi" nashriyoti, 2024. - 201 b.
5. Karajanova G.T., Xasanov A.A. Erkin iqtisodiy zonalar va xorijiy investitsiyalar istiqbollari: Samarqand tajribasi. - Samarqand, "Samarqand Iqtisodiyot va Servis Instituti" nashriyoti, 2024. - 198 b.

