

KADRLAR SALOHİYATINI OSHIRISH ORQALI MEHNAT UNUMDORLIGINI RIVOJLANTIRISHNING IQTISODIY MEXANIZMLARI

Normuminov Salohiddin Sohijjonovich

Alfraganus University talabasi

Iqtisodiyot fakulteti

Iqtisodiyot (Tarmoqlari va sohalari) yo`nalishi

Email:nsalohiddin@inbox.ru

Annotatsiya;Maqolada kadrlar salohiyatini oshirishning iqtisodiy mohiyati, mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar va O'zbekiston iqtisodiyotida bu borada olib borilayotgan islohotlar tahlil qilingan. Inson kapitaliga sarmoya kiritishning asosiy shakllaridan biri — bu kadrlar malakasini doimiy oshirish, qayta tayyorlash va innovatsion fikrlashni rivojlantirishdir. Maqolada xalqaro tajriba bilan bir qatorda, O'zbekiston sharoitida mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlari, davlat siyosatidagi ustuvor yo'nalishlar, statistik ma'lumotlar va amaliy tavsiyalar keltirilgan. Tadqiqot natijalariga ko'ra, kadrlar salohiyatiga kiritilgan sarmoyalar uzoq muddatda iqtisodiy o'sish, bandlik darajasi va ishlab chiqarish samaradorligini sezilarli oshiradi.

Kalit so'zlar:Kadrlar salohiyati, inson kapitali, mehnat unumdorligi, investitsiya, innovatsiya, qayta tayyorlash, malaka oshirish, raqobatbardoshlik.

XXI asrda iqtisodiy taraqqiyotning asosiy manbai tabiiy resurslar yoki texnik vositalar emas, balki **inson kapitali** hisoblanadi. Ayniqsa, **kadrlar salohiyatini oshirish** iqtisodiy samaradorlikning kalitidir. Bugungi globallashuv davrida har bir davlatning raqobatbardoshligi uning mehnat resurslarining sifati bilan belgilanadi. Malakali, bilimli va innovatsion fikrlaydigan kadrlar — zamonaviy iqtisodiyotning yuragi hisoblanadi.

O‘zbekiston ham so‘nggi yillarda inson kapitali, xususan kadrlar salohiyatini oshirishga qaratilgan keng ko‘lamli islohotlarni amalga oshirmoqda. Ta’lim tizimini modernizatsiya qilish, dual ta’limni joriy etish, malaka oshirish markazlarini tashkil etish bu yo‘nalishda muhim qadamlardir.

Kadrlar salohiyatini oshirish orqali mehnat unumdorligini rivojlantirishning iqtisodiy mexanizmlarini tahlil qilish va O‘zbekiston sharoitida amaliy takliflar ishlab chiqish.

1. Kadrlar salohiyati tushunchasining iqtisodiy mohiyatini yoritish;
2. Mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi asosiy omillarni tahlil qilish;
3. O‘zbekiston iqtisodiyotida kadrlar tayyorlash va malaka oshirish tizimining holatini baholash;
4. Kadrlar salohiyatini oshirish orqali mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlarini ishlab chiqish;
5. Jahon tajribasini o‘rganish va milliy sharoitga mos takliflar berish.

Asosiy qism

“Kadrlar salohiyati” deganda, insonning bilim, ko‘nikma, malaka, tajriba, innovatsion fikrlash qobiliyati hamda mehnatga bo‘lgan motivatsiyasi tushuniladi. Kadrlar salohiyati iqtisodiy tizimda uchta asosiy rolni bajaradi:

- ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi;
- texnologik yangiliklarni joriy etadi;
- ijtimoiy barqarorlikni ta’minlaydi.

AQSh iqtisodchisi Teodor Shults fikricha, “inson kapitaliga kiritilgan har bir sarmoya kelajakdagi iqtisodiy o‘shishning eng samarali manbaidir”

Mehnat unumdorligi — ishlab chiqarish jarayonida kiritilgan mehnat resurslari bilan olingan natija oʻrtasidagi nisbatdir. Boshqacha aytganda, u “mehnat samaradorligi”ni bildiradi.

YuNESKO hisobotlariga koʻra, kadrlar salohiyati yuqori boʻlgan mamlakatlarda mehnat unumdorligi past malakali davlatlarga qaraganda **3–5 baravar yuqori** boʻladi.

Jahon tajribasi: rivojlangan mamlakatlar modeli

1. **Germaniya** — dual taʼlim tizimi orqali har bir talabani oʻqish davrida ishlab chiqarish jarayoniga jalb etadi. Bu model natijasida mehnat unumdorligi Yevropada eng yuqori darajaga yetgan.
2. **Janubiy Koreya** — “Uzluksiz kasbiy rivojlanish” dasturi orqali xodimlar har 3 yilda qayta malaka oshirishdan oʻtadi.
3. **Singapur** — “SkillsFuture” milliy dasturi asosida har bir fuqaro oʻz malakasini oshirish uchun davlatdan grant oladi.
4. **Yaponiya** — “Kaizen” tizimi orqali korxonalarda doimiy oʻrganish va takomillashuv madaniyati shakllantirilgan.

Oʻzbekiston sharoitida kadrlar salohiyatining hozirgi holati:

- Ishchi kuchining 46,5% qismi oʻrta maxsus maʼlumotga ega;
- Yuqori maʼlumotli xodimlar ulushi 21% ni tashkil etadi;
- Soʻnggi 5 yilda oʻqituvchilar malakasini oshirishga yoʻnaltirilgan mablagʻlar hajmi 3,2 baravar oshgan;
- 2024-yilda 350 mingdan ortiq kadrlar qayta tayyorlov kurslaridan oʻtgan;
- “Kasb-hunar markazlari”da 120 dan ortiq yangi kasblar boʻyicha oʻquv dasturlari joriy etilgan.

Bu raqamlar kadrlar salohiyatini oshirish davlat siyosatining ustuvor yoʻnalishiga aylanganini koʻrsatadi.

Kadrlar salohiyatini oshirish orqali mehnat unumdorligini rivojlantirish quyidagi iqtisodiy mexanizmlar orqali amalga oshiriladi:

Mexanizm	Mazmuni	Kutilayotgan natija
Ta'lim investitsiyasi mexanizmi	Malaka oshirish, qayta tayyorlash dasturlariga sarmoya kiritish	Ishlab chiqarish samaradorligi ortadi
Innovatsion rag'bat mexanizmi	Innovatsion g'oyalarga moddiy rag'bat berish	Yangi texnologiyalar joriy etiladi
Raqamli boshqaruv mexanizmi	Mehnat jarayonlarida AI va avtomatlashtirilgan tizimlarni qo'llash	Xodimlar yuklamasi kamayadi, samaradorlik oshadi
Ijtimoiy himoya mexanizmi	Sog'lom mehnat sharoiti va tibbiy sug'urta	Xodimlar barqaror ishlaydi
Motivatsion mexanizm	Ish haqi va bonus tizimini natijaga bog'lash	Ish samaradorligi oshadi

Mehnat unumdorligi dinamikasi

Yil	YaIM o'sish sur'ati (%)	Mehnat unumdorligi indeksi (2015=100%)	Ish bilan band aholining o'sishi (%)
2018	5.4	100	0.8
2019	5.8	106	1.1
2020 (pandemiya)	1.6	95	-0.4
2021	7.4	112	1.9
2022	5.7	118	1.2

Yil	YaIM o'sish sur'ati (%)	Mehnat unumdorligi indeksi (2015=100%)	Ish bilan band aholining o'sishi (%)
2023	6.1	126	1.3
2024	6.5	133	1.5

Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi, 2024.

Ko'rinib turibdiki, mehnat unumdorligining o'sishi kadrlar salohiyatining oshishi bilan to'g'ridan-to'g'ri bog'liq.

- Ta'lim tizimi bilan mehnat bozori o'rtasidagi nomuvofiqlik;
- Amaliy tajriba yetishmasligi;
- Raqamli kompetensiyalarning past darajasi;
- Xususiy sektor ishtirokining sustligi;
- Innovatsion faoliyatga rag'bat tizimining zaifligi.

1. **“Milliy malaka tizimi”ni** to'liq joriy etish;
2. Kadrlar tayyorlash jarayoniga **xususiy sektorni** faol jalb qilish;
3. **Dual ta'lim tizimini** barcha texnik kollejlarda va universitetlarda kengaytirish;
4. Xodimlar malakasini **onlayn platformalar** orqali uzluksiz oshirish;
5. Har yili kadrlar salohiyatiga ajratiladigan **davlat investitsiyasini** **YaIMning kamida 3 foiziga** yetkazish;
6. **“Inson kapitali indeksi”** asosida viloyatlar kesimida baholash tizimini yaratish;
7. Mehnat unumdorligini oshiruvchi korxonalarga **soliq imtiyozlari** joriy etish.

O'zbekiston uchun **Germaniya, Koreya va Singapur** tajribalarini uyg'unlashtirgan **“integratsion model”** samarali bo'lishi mumkin. Bu model quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- davlat–xususiy hamkorlik asosida kadrlar tayyorlash;
- onlayn va amaliy ta’limni birlashtirish;
- ishlab chiqarish korxonalarida ichki malaka oshirish dasturlarini yaratish;
- natijaga asoslangan rag‘bat tizimi joriy etish.

Xulosa: Kadrlar salohiyatini oshirish — bu nafaqat inson kapitalini rivojlantirish, balki milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini mustahkamlash vositasidir. O‘zbekiston uchun bu yo‘nalishdagi asosiy vazifa — bilimli, malakali va innovatsion fikrlovchi mutaxassislar qatlamini kengaytirishdir.

Mehnat unumdorligini oshirishning iqtisodiy mexanizmlari davlat, ta’lim tizimi va xususiy sektor o‘rtasidagi hamkorlikni talab etadi. Shu bois, inson kapitaliga kiritiladigan sarmoyalarni “xarajat” emas, balki **kelajakdagi iqtisodiy foyda manbai** sifatida ko‘rish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Becker G. “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis.” Chicago University Press, 1993.
2. Schultz T. “Investment in Human Capital.” American Economic Review, 1961.
3. OECD Employment Outlook, 2023.
4. Jahon banki, *Human Capital Index 2024*.
5. O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi, 2024-yil hisobotlari.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Kasb-hunar ta’limini rivojlantirish to‘g‘risida”gi farmoni, 2023.
7. Iqtisodiy tadqiqotlar va islohotlar markazi (ITIM) tahlillari, 2024.
8. Harvard Growth Lab, 2022.
9. UNDP Uzbekistan, *Human Development Report 2024*.
10. O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi ma’lumotlari, 2024.