

O‘ZBEKISTONDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH BO‘YICHA AMALGA OSHIRILAYOTGAN ISLOHOTLAR: ILMIY-TAHLILIIY MAQOLA

Alimov Bobirjon

Buxoro davlat tibbiyot instituti assistenti

Annotatsiya: Ushbu maqolaning maqsadi — O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlarni tahlil qilish, ularning samaradorligini baholash va istiqboldagi yo‘nalishlar bo‘yicha ilmiy takliflar berish.

Metodologik jihatdan maqolada statistik ma’lumotlar, huquqiy-hujjatlar tahlili, xalqaro tashkilotlarning hisobotlari va ilmiy adabiyotlar asosida yozilgan.

Kalit so‘zlar: Inson resurslarini boshqarish, raqamlashtirish, xususiy sektor, mehnat bozori, elektron platforma.

Asosiy qism

1. Islohotlarning umumiy yo‘nalishlari

Inson resurslarini boshqarish bo‘yicha islohotlar bir necha asosiy yo‘nalishda olib borilmoqda: davlat xizmatiga kadr tanlash tizimini takomillashtirish, mehnat bozorini modernizatsiyalash, kadrlarni malaka oshirish, raqamlashtirish, xususiy sektor bilan hamkorlikni kuchaytirish va xalqaro standartlarga moslashuv.

2. Davlat xizmatini modernizatsiya qilish va kadrlarni tanlash tizimi

Davlat xizmatining professional, shaffof va samarali bo‘lishi — kadrlarni tanlash va baholash tizimi takomillashtirilishi bilan chambarchas bog‘liq.

2023-yil 22-sentabrda qabul qilingan qaror bilan davlat va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlarida kadrlarni boshqarish bilan bog‘liq hujjatlar va ma’lumotlar “hrm.argos.uz” elektron platformasida yuritilishi va ishlatilishi tartibi belgilab qo‘yildi. ([LEX.UZ][1]).

3. Mehnat bozorini rivojlantirish va bandlik siyosati

Mehnat bozorining moslashuvchanligi va bandlikni ta’minlash — inson resurslaridan samarali foydalanishning muhim omili. Mahalliy nashrlar islohotlar doirasida davlat va tashkilotlarda kadrlar potensialini oshirishga qaratilgan strategik qarorlar qabul qilinayotganini ta’kidlaydi. ([Uzbekistan][4]).

4. Kadrlarning malaka oshirishi va ularni raqamlashtirish

Islohotlarda malaka oshirish va raqamlashtirish muhim vazifalardan biri. Kadrlarning doimiy tayyorgarligi va zamonaviy ko‘nikmalarga ega bo‘lishi, raqamli vositalarga o‘rgatilishi — zamon talabidir. O‘zbekistonda oliy ta’lim yo‘nalishi sifatida “Inson resurslarini boshqarish” mutaxassisligi rasmiy ravishda belgilangan

bo'lib, uning o'quv dasturlari ham zamonaviy talablarga moslashtirilmoqda. ([Samarkand State University][7]).

Raqamlashtirish yo'nalishida elektron platformalar va avtomatlashtirilgan tizimlar, ma'lumotlar bazalari, big data usullari qo'llanilishi haqida tahliliy tadqiqotlar mavjud. ([interonconf.org][3])

5. Xususiy sektor va xalqaro hamkorlik roli

Xususiy sektor va xalqaro moliyaviy tashkilotlar O'zbekistonda inson resurslari sohasida islohotlarni qo'llab-quvvatlamoda.

Jahon banki, xalqaro donorlar va tashkilotlar O'zbekiston bilan hamkorlikda bandlik, malaka oshirish va "decent work" (munosib ish) siyosatini rivojlantirish bo'yicha loyihalar amalga oshirmoqda.

Xalq xo'jaligini modernizatsiya qilish va davlat boshqaruvini samaralilashtirish borasida kadr siyosati (inson resurslari boshqaruvi — IRM) islohotlari muhim o'ringallaydi. Ba'zi tuzilmalarni elektronlashtirish, xizmat ko'rsatish asoslarini ochiqlik va shaffoflikka o'tkazish hamda kasbiy davlat xizmatini shakllantirish orqali islohotlar davlat idoralarining faoliyat samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Bu maqolada O'zbekistonda yaqin yillarda olib borilayotgan asosiy yo'nalishlar, amaliy choralar va ularning kutilgan natijalari tahlil qilinadi.

2023 yilda vazorat qarori asosida davlat organlari uchun umumiy HR ma'lumot bazasi va hrm.argos.uz platformasini joriy etish bo'yicha qarorlar qabul qilindi. Bu platforma kadrlar to'g'risidagi ma'lumotlarni markazlashtirish, shtat va lavozimlar bo'yicha analitik hisobotlar shakllantirish hamda kadrlar saralashini avtomatlashtirish imkonini beradi. Platformaning joriy etilishi kadrlar bilan ishlashda shaffoflik va rekruting jarayonlarini bosqichma-bosqich optimallashtirish maqsadida qilinmoqda.

Germaniyaning GIZ tashkiloti va mahalliy tashkilotlar bilan hamkorlikda davlat va xususiy sektorda strategik kadr rejalashtirishni takomillashtirish bo'yicha loyihalar boshlandi. Bu loyihalar xodimlarning malakasi va sohalarga mos keladigan ish kuchini oldindan baholash, qayta tayyorlash va kasbiy yo'naltirishni rivojlantirishni ko'zlaydi. Aniq chora-tadbirlar orasida ish o'rinlarining ochiq prognozlarini tuzish va bo'sh ish o'rinlarini samarali to'ldirish dasturlari mavjud.

6. Mavjud muammolar va istiqboldagi yo'nalishlar

Muammolar

1. Kadrlar bozorida malaka uyg'unligi va zamonaviy kasbiy ko'nikmalarning yetishmasligi;
2. Raqamlashtirish va elektron tizimlarning barcha idoralar uchun teng darajada tatbiq etilmasligi;
3. Mahalliy boshqaruv institutlarining resurslari cheklanganligi;
4. Davlat va xususiy sektor hamkorligini chuqurlashtirish zarurati;

5. Ish sharoiti, rag'bat va ijtimoiy himoya tizimlarida takomillashtirish lozimligi.

Istiqboldagi yo'nalishlar

1. Kadrlarni boshqarish strategiyasini ilg'or xalqaro tajriba asosida ishlab chiqish;
2. SI (sun'iy intellekt) va analitik vositalarni keng qo'llash;
3. Mahalliy idoralarda kadr salohiyatini oshirishga qaratilgan dasturlar;
4. Xususiy sektor bilan integratsiyalashgan kadr tayyorlash dasturlari;
5. Ijtimoiy himoya, sog'liqni saqlash va ish sharoiti bilan bog'liq standartlarni takomillashtirish.

Xulosa

O'zbekiston inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish bo'yicha katta tashabbuslar va islohotlar amalga oshirmoqda. Davlat xizmatiga tanlov asosida kadrlarni qabul qilish, raqamlashtirish, malaka oshirish va xalqaro tajribani joriy etish orqali tizimning samaradorligi oshirilmoqda. Biroq, kadrlar malakasining uyg'un emasligi, ba'zi hududlarda resurs cheklanganligi va elektron tizimlarda inklyuzivlik masalalari hanzugacha muammo bo'lib qolmoqda.