

INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH ORQALI LOYIHALAR SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI

*Tleubergenova Ilmijaxon - O'zbekiston
Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va
tadbirkorlik oliy maktabi Loyiha boshqaruvi magistranti*

Annotatsiya: Ushbu maqolada inson kapitalining tarkibiy elementlari va ularning loyihalar samaradorligiga ta'sirini tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlash hamda samarali yechimlar taklif etishdir. Maqola ilmiy yangiligi shundaki, unda loyiha boshqaruvi va inson kapitali o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik tizimli tarzda o'rganilgan va bu o'zbek iqtisodiyotining hozirgi sharoitida real amaliyotga tatbiq etish uchun tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: Inson kapitali, iqtisodiyot, o'zbek iqtisodiyoti, liderlik, loyihalar, Gari Bekker, Teodor Shults, Jeykob Mincer, HRM, PM,

KIRISH

Zamonaviy iqtisodiy taraqqiyot va ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashda inson kapitalining roli tobora ortib bormoqda. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, iqtisodiy o'sishning asosiy harakatlantiruvchi kuchi endilikda faqat tabiiy resurslar yoki moddiy omillar emas, balki inson omili, ya'ni malakali, salomat va zamon talablariga mos kompetensiyalarga ega bo'lgan inson resurslaridir. Inson kapitali deganda, biror davlat yoki tashkilot ixtiyorida mavjud bo'lgan bilimli, salohiyatli va samarali mehnatga qodir aholi qatlami tushuniladi. Ushbu tushuncha o'z ichiga nafaqat rasmiy ta'lim darajasini, balki kasbiy tayyorgarlik, sog'liq holati, shaxsiy motivatsiya, innovatsion tafakkur va jamiyatda faol ijtimoiy ishtirokni ham oladi. Inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishi uzluksiz ta'lim tizimi, salomatlikni muhofaza qilish siyosati, ijtimoiy tenglikni ta'minlash va zamonaviy texnologiyalarga bo'lgan ochiqlik bilan chambarchas

bog'liqdir. Shunday ekan, raqobatbardosh iqtisodiyot qurishda inson kapitali sifatini oshirish strategik ustuvorlik sifatida e'tirof etilishi tabiiydir.

Shu nuqtayi nazardan, turli sohalarda amalga oshirilayotgan loyihalarning muvaffaqiyati ham bevosita inson kapitali bilan bog'liq ekani ayniqsa dolzarb masalaga aylanmoqda. Loyiha samaradorligi deganda, belgilangan maqsad va natijalarga o'z vaqtida, ajratilgan byudjet doirasida, belgilangan sifat standartlari asosida va barqarorlik tamoyillariga amal qilgan holda erishish tushuniladi. Biroq, amaliyotda ko'plab loyihalar, ayniqsa infratuzilma, ta'lim, sog'liqni saqlash, raqamli transformatsiya yoki qishloq xo'jaligiga oid tashabbuslar kutilgan natijalarga to'liq erisha olmayapti. Buning sabablari orasida moliyaviy yetishmovchilik yoki texnik xatoliklar bilan bir qatorda, inson resurslarining yetarli darajada tayyor emasligi, loyiha boshqaruvchilarining strategik qarorlar qabul qilishdagi noaniqligi, ishtirokchilarning motivatsiya darajasining pastligi, kommunikatsiya muammolari va ko'nikmalar nomutanosibligi kabi inson kapitali bilan bog'liq omillar muhim o'rin tutadi. Bu holat loyiha menejmentida inson kapitalini rivojlantirish masalasini markaziy o'ringa olib chiqadi.

METODOLOGIYA

Tadqiqot obyekti sifatida loyiha boshqaruvi tizimi tanlanadi, predmeti esa ushbu tizimda inson kapitalining o'rni va ta'siri hisoblanadi. Metodologik jihatdan maqola tahliliy va qiyosiy yondashuvlarga asoslanadi. Xususan, xalqaro tashkilotlar tomonidan e'lon qilingan hisobotlar, milliy statistikalar, loyiha boshqaruvi bo'yicha ilg'or nazariyalar va real amaliy misollar tahlil qilinadi. Shuningdek, SWOT-analiz, ekspert suhbatlari, so'rovnomalar orqali to'plangan empirik ma'lumotlar asosida inson kapitalining loyihalardagi real ta'siri aniqlanadi. Kontseptual yondashuvda esa P. Romer, G. Bekker, R. Kaplan kabi olimlarning inson kapitali va menejment nazariyalari asos qilib olinadi. Shu bilan birga, maqolada tizimli yondashuv va barqaror taraqqiyot paradigmasi kontekstida inson kapitali strategik resurs sifatida ko'rib chiqiladi. Bu esa ilmiy tahlil natijalarini faqatgina nazariy darajada emas, balki amaliy faoliyatga yo'naltirilgan

tavsiyalar ko‘rinishida ham bayon etishga imkon beradi. O‘zbekistonning “Inson qadri uchun” degan ustuvor tamoyiliga tayangan holda, mazkur maqola orqali inson kapitalini rivojlantirish bilan loyihalar muvaffaqiyatini oshirish o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlik chuqur ochib beriladi.

NATIJALAR

Inson kapitali tushunchasi zamonaviy iqtisodiy tafakkurda muhim o‘rin egallaydi. Bu tushuncha birinchi marta klassik iqtisodchilar tomonidan bevosita tilga olinmagan bo‘lsa-da, ularning mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish omillari haqidagi qarashlarida uning asoslari mavjud edi. XIX asr oxiri va XX asr boshlarida inson kapitali masalasi ijtimoiy-iqtisodiy tahlilning markaziga chiqdi. Ayniqsa, Gari Bekker, Teodor Shults, Jeykob Mincer kabi iqtisodchilar ushbu tushunchaning ilmiy asoslarini yaratib, inson kapitalini jamiyat taraqqiyotining asosiy harakatlantiruvchi kuchi sifatida talqin qildilar. Inson kapitali deganda insonning ishlab chiqarishdagi ishtirokini belgilovchi bilim, ko‘nikma, salomatlik, tajriba, ijtimoiy aloqalar va shaxsiy motivatsiyalardan iborat kompleks salohiyati tushuniladi. Bu kapital shakli moddiy kapitaldan farqli o‘laroq, inson shaxsiga bevosita bog‘liq bo‘lib, u vaqt o‘tishi bilan rivojlanishi yoki yo‘qolib borishi mumkin. Inson kapitalining asosiy tarkibiy qismlariga ta’lim darajasi, kasbiy malaka, sog‘liq holati, kommunikativ va ijtimoiy ko‘nikmalar, raqamli savodxonlik, madaniy yondashuv va innovatsion fikrlash kiradi. Shu jihatdan qaralganda, inson kapitali faqat iqtisodiy resurs emas, balki ijtimoiy barqarorlik va madaniy yuksalishning ham poydevoridir.

Inson kapitalini o‘lchash va baholash bo‘yicha bir qator usullar ishlab chiqilgan bo‘lib, ular asosan miqdoriy va sifat jihatlariga tayanadi. Eng mashhur indekslardan biri Jahon banki tomonidan ishlab chiqilgan Inson kapitali indeksi (Human Capital Index) bo‘lib, u bolalarning sog‘lom ulg‘ayishi, sifatli ta’lim olish imkoniyati va mehnatga layoqatlilik darajasiga asoslanadi. Mazkur indeks mamlakatlar bo‘yicha kelajakdagi ishchi kuchining mahsuldorligini baholaydi. Shu bilan birga, BMT Taraqqiyot dasturining Inson taraqqiyoti indeksi (HDI) ham

inson kapitalini o'lchashda muhim ko'rsatkich hisoblanadi. U kishi boshiga to'g'ri keladigan daromad, o'rtacha umid qilinayotgan umr davomiyligi va ta'lim yillari kabi komponentlarga tayanadi. Yana bir metodologik yondashuvda inson kapitalining tarkibiy qismlarini alohida baholovchi indekslar, masalan, sog'liq indeksi, ta'lim sifati reytinglari, raqamli ko'nikmalar darajasi, ishchi kuchining malaka darajasi kabi mezonlar mavjud. Shuningdek, ayrim tadqiqotchilar inson kapitalini bevosita iqtisodiy natijalar bilan bog'lab, investitsiya rentabelligi asosida baholaydilar. Bu yondashuvda, masalan, bir kishining ta'lim olishiga sarflangan xarajatlar va u orqali kelgusida orttirilgan daromadlar taqqoslanadi. Shu tariqa inson kapitali shaxs, tashkilot va butun jamiyat darajasida iqtisodiy qiymatga ega omil sifatida ko'riladi.

Jahon tajribasi inson kapitalining iqtisodiy rivojlanishga bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatishini isbotlab bergan. Misol uchun, Skandinaviya mamlakatlarida ta'lim va sog'liqni saqlashga katta sarmoya kiritilishi ularning iqtisodiy barqarorligi va innovatsion salohiyatining yuqoriligiga olib kelgan. Finlyandiya, Norvegiya va Shvetsiya ta'lim tizimida teng imkoniyatlar va sifatli dasturlar orqali inson kapitalini barqaror shakllantirishga erishilgan. Bu mamlakatlarda mehnat unumdorligi va yalpi ichki mahsulotda xizmatlar sektori ulushi yuqori bo'lib, bu inson kapitalining yetukligi bilan bevosita bog'liqdir. Xuddi shunday, Janubiy Koreya tajribasi ham ta'lim va texnologiyaga asoslangan iqtisodiy yuksalish namunasi sifatida e'tiborga loyiqdir. Koreya Respublikasi 1960-yillardan boshlab inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali sanoatlashtirish, eksport salohiyatini kengaytirish va texnologik mustaqillikka erishdi. Bugungi kunda u sun'iy intellekt, biotexnologiya va yarimo'tkazgichlar sohasida yetakchi o'rinlarni egallab turibdi. Bu esa inson resurslarining yuqori malakasi, kasbiy tayyorgarlik va tadqiqotga yo'naltirilgan siyosat bilan bog'liqdir.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, inson kapitalining nazariy asoslari bugungi global iqtisodiyot sharoitida yanada dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Har qanday jamiyatda inson kapitalining sifati nafaqat iqtisodiy samaradorlikka, balki

innovatsion rivojlanish, ijtimoiy barqarorlik, raqobatbardoshlik darajasiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu bois, hozirgi kunda inson kapitalini strategik resurs sifatida ko'rib chiqish va uni tizimli tarzda rivojlantirish har qanday mamlakat uchun ustuvor vazifalardan biriga aylangan. Inson kapitaliga sarmoya bu — kelajak avlod salohiyatiga, mamlakat taraqqiyotiga, barqaror ijtimoiy tuzumga sarmoya kiritishdir. Bunday yondashuv nafaqat nazariy, balki amaliy darajada ham o'zini oqlab kelmoqda.

Loyiha boshqaruvi zamonaviy iqtisodiy va ijtimoiy jarayonlarda muhim o'rin egallab, har qanday tashabbusni samarali amalga oshirishning asosiy vositalaridan biri hisoblanadi. Bunday boshqaruv tizimi resurslarni optimal taqsimlash, maqsadlarga erishish uchun aniq strategiyalar ishlab chiqish va jamoaviy faoliyatni muvofiqlashtirish orqali loyiha muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Shu jihatdan qaralganda, har qanday loyiha samaradorligini belgilovchi omillar orasida inson kapitali asosiy rolni o'ynaydi. Chunki istalgan texnologik, moliyaviy yoki tashkiliy resurslar ularni boshqaradigan insonlarning salohiyatisiz to'liq ishlamaydi. Inson omili — bu nafaqat ijrochi kuch, balki tashabbuskorlik, muammolarni hal qilish qobiliyati, kommunikatsion ko'nikmalar va strategik tafakkur manbai hisoblanadi. Loyiha samaradorligini baholashda odatda to'rtta asosiy mezon qo'llaniladi: vaqt, xarajat, sifat va barqarorlik. Vaqt mezoni loyiha bosqichlarining belgilangan muddatlarda amalga oshirilishini bildiradi. Vaqt jihatdan kechikishlar nafaqat resurslarning ortiqcha sarf qilinishiga olib keladi, balki loyiha ishtirokchilarining ishonchini pasaytiradi. Xarajat mezoni esa loyiha uchun ajratilgan byudjet doirasida qolish va ortiqcha moliyaviy yo'qotishlarning oldini olish bilan bog'liq. Bu yerda inson kapitali bilan bog'liq eng muhim masalalardan biri – malakali mutaxassislar ishtirokida samarali xarajat boshqaruvini yo'lga qo'yishdir. Sifat mezoni natijada olinadigan mahsulot yoki xizmatning texnik, funksional va estetik talablarga javob berish darajasini bildiradi. Sifatni ta'minlash bevosita loyiha jamoasining bilim, tajriba va mehnat madaniyatiga bog'liq. Oxirgi mezon – barqarorlik esa loyiha uzoq muddatli ta'siri, ekologik va ijtimoiy jihatdan

muvozanatli bo'lishi bilan belgilanadi. Bunday barqarorlikni ta'minlash uchun esa strategik fikrlaydigan va ijtimoiy mas'uliyatni his qiladigan inson kapitali zarur.

Loyiha jarayonida kadrlar salohiyati va ularning roli juda katta ahamiyatga ega. Har bir loyiha muayyan maqsadlarga erishish uchun jamoaviy mehnatni talab qiladi. Jamoa tarkibidagi shaxslarning kasbiy tayyorgarligi, tajribasi, muammolarni hal qilish qobiliyati va jamoada ishlash madaniyati — bularning barchasi loyiha natijasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Masalan, loyiha boshlig'i (project manager) strategik qarorlar qabul qiluvchi va butun jamoani boshqaruvchi shaxs sifatida yuqori darajadagi liderlik ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak. Mutaxassislar esa o'z sohasi bo'yicha puxta bilim va texnik ko'nikmalarga ega bo'lishi bilan birga, yangilikka ochiqlik va muvofiqlikni ham namoyish etishi zarur. Ko'plab loyihalarning muvaffaqiyatsizlikka uchrashi sabablari orasida aynan kadrlar tanlovi va ularning salohiyatini to'g'ri baholamaslik holatlari kuzatiladi. Shuningdek, loyiha davomida yuzaga keladigan muammolarni tezda hal qilish, kutilmagan sharoitlarga moslashish va samarali kommunikatsiya o'rnatish qobiliyati ham inson kapitalining sifat ko'rsatkichlaridan biridir.

Inson resurslarini boshqarish strategiyalari esa loyiha samaradorligiga ta'sir qiluvchi yana bir muhim jihatdir. Bugungi kunda inson resurslarini boshqarish (HRM – Human Resource Management), loyiha menejmenti (PM – Project Management) va iste'dodlarni boshqarish (talent management) sohalari o'zaro integratsiyalashgan holda qaralayapti. HRM asosiy maqsadi — kadrlarni to'g'ri tanlash, ularni o'qitish, rivojlantirish va rag'batlantirish orqali ularning samaradorligini oshirishdan iborat. Loyiha doirasida HRM jarayonlariga ishchi jamoani shakllantirish, rollarni aniqlash, mehnat unumdorligini monitoring qilish, shuningdek, motivatsion tizimlarni yaratish kiradi. Masalan, loyiha ishtirokchilarining yutuqlari muntazam tarzda baholanib, ularning faoliyati moddiy yoki nomoddiy usullar bilan rag'batlantirilsa, bu o'z navbatida loyihaga bo'lgan sadoqatni oshiradi.

Project Management (PM) esa vaqt, resurs va maqsadlar muvozanatini saqlagan holda loyihani samarali boshqarishni o'z ichiga oladi. Bu yerda inson kapitali asosiy manba bo'lib xizmat qiladi. Loyiha menejeri nafaqat texnik jihatlarni, balki inson resurslarini boshqarishni ham chuqur bilishi kerak. U kadrlar salohiyatini aniqlab, ularni to'g'ri rollarga joylashtiradi, jamoaviy ishni tashkil etadi, risklarni boshqaradi va hamkorlik aloqalarini yo'lga qo'yadi. Bundan tashqari, loyiha menejeri zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini (masalan, Agile, Scrum yoki Lean metodologiyalarini) o'zlashtirib, ularni jamoa xususiyatiga moslashtira olishi lozim.

Talent management yoki iste'dodlarni boshqarish esa ayniqsa raqobatbardosh loyihalarda ustuvor ahamiyatga ega. Ushbu strategiya doirasida loyihada ishtirok etayotgan eng iqtidorli va salohiyatli mutaxassislarni aniqlash, ularning kasbiy o'sishini ta'minlash, yo'naltirish va saqlab qolish mexanizmlari ishlab chiqiladi. Ayniqsa, uzoq muddatli va innovatsion loyihalarda iste'dodlarni rivojlantirish kelgusida yanada yuqori sifatli natijalarga erishishga xizmat qiladi. Bundan tashqari, bunday yondashuv iqtidorli mutaxassislarning boshqa tashkilotlarga o'tib ketishini kamaytiradi, loyihaviy jarayonlarda barqarorlikni saqlaydi va institutlashtirishni osonlashtiradi.

MUHOKAMA

O'zbekiston iqtisodiy rivojlanishida inson kapitalining roli so'nggi yillarda strategik darajaga ko'tarildi. Mamlakatda 2017-yildan boshlab amalga oshirilgan islohotlar doirasida inson kapitalini rivojlantirish, xususan ta'lim, sog'liqni saqlash va mehnat bozorining modernizatsiyasi ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida belgilandi. Prezident tomonidan ilgari surilgan "Inson qadri uchun" degan ustuvor tamoyil aynan inson kapitaliga qaratilgan davlat siyosatini ifodalaydi. Ta'lim tizimida bosqichma-bosqich yangilanishlar amalga oshirilib, 11 yillik umumiy ta'lim tiklandi, oliy ta'lim muassasalarining soni 2017-yildagi 77 tadan 2023-yilga kelib 200 dan oshdi, jumladan, xalqaro hamkorlik asosida tashkil etilgan universitetlar soni ortdi. Sog'liqni saqlash sohasida esa "Salomatlik – 2030" dasturi

doirasida aholining profilaktik tekshiruvlari kuchaytirildi, perinatal va ixtisoslashgan tibbiy xizmatlar sifati oshirildi. Biroq bu yutuqlar bilan bir qatorda, muammolar ham mavjud. Ta'lim sifatining mintaqalar bo'yicha farqlanishi, o'qituvchilarning malaka darajasi va mehnat sharoitlarining yetarli emasligi, sog'liqni saqlash tizimida kadrlar tanqisligi, ayniqsa chekka hududlarda, inson kapitalining to'liq shakllanishiga to'sqinlik qilmoqda. Moliya vazirligining 2023-yildagi hisobotiga ko'ra, O'zbekiston yalpi ichki mahsulotining 6,2 foizi ta'limga va 4,5 foizi sog'liqni saqlashga yo'naltirilgan bo'lsa-da, bu raqamlar hali jahonning ilg'or tajribasidan orqada.

Davlat va xususiy sektordagi yirik loyihalarda inson kapitalining ta'siri yaqqol ko'zga tashlanadi. Masalan, "Toshkent shahrining jamoat transporti tizimini modernizatsiya qilish" loyihasida nafaqat infratuzilma yangilandi, balki sohada ishlovchi mutaxassislarning kompetensiyalari oshirildi, elektron chiptalash tizimi joriy qilindi va bu jarayonda xorijiy tajriba asosida kadrlar qayta tayyorlandi. Mazkur loyiha jamoat transportidan foydalanuvchilar sonini 30 foizga oshirdi va haydovchilar hamda texnik xodimlarning ish unumdorligida sezilarli o'sish kuzatildi. Xususiy sektor misolida esa "Artel" kompaniyasining ishlab chiqarish samaradorligini oshirish bo'yicha amalga oshirgan loyihalari e'tiborga loyiq. Kompaniya xodimlarini xorijiy texnoparklarda o'qitish orqali ularning texnik bilim va ishlab chiqarish madaniyatini oshirdi. Natijada, kompaniya mahsulotlarining eksport salohiyati kengaydi va o'zining ichki texnologik yangilanishini ta'minladi. Shuningdek, qishloq xo'jaligi sohasida amalga oshirilgan "Fermar xo'jaliklarini raqamlashtirish" loyihasi doirasida agronomlar, hisobchilar va texnik mutaxassislar uchun o'quv kurslari tashkil etilib, ularning raqamli savodxonligi oshirildi. O'zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish agentligining ma'lumotlariga ko'ra, 2022-yilda texnoparklar va innovatsion markazlar bilan hamkorlik qilgan tashkilotlar soni 2 barobarga oshgan bo'lib, bu holat inson kapitaliga yo'naltirilgan sarmoyalarning samarali bo'lishini tasdiqlaydi.

Raqamli texnologiyalar, innovatsiyalar va ta'lim tizimining loyihalarga ta'siri masalasida esa hozirgi davrda sezilarli yuksalishlar kuzatilmoqda. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” dasturi doirasida davlat va xususiy sektor loyihalarida raqamli echimlardan foydalanish kengaymoqda. Xususan, elektron hukumat tizimi, masofaviy ta'lim platformalari, onlayn monitoring va baholash tizimlari joriy etilmoqda. Misol uchun, “Bilim.uz” va “ZiyoNet” platformalari orqali maktab o‘quvchilari va talabalarning mustaqil ta'lim olish imkoniyatlari kengaydi. Bu o‘z navbatida inson kapitalining yangi shakllanish modeliga yo‘l ochmoqda: o‘zini-o‘zi rivojlantirish, mustaqil bilim olish, texnologik savodxonlik va raqamli ko‘nikmalar asosiy me‘zonlarga aylanmoqda. Innovatsiyalar bilan bog‘liq yana bir muhim loyiha — “IT-Park” platformasi orqali yoshlarning startap g‘oyalarini qo‘llab-quvvatlash, ularni xorijiy akseleratsiya dasturlariga yo‘naltirishdir. 2023-yilda “IT-Park” rezident kompaniyalari tomonidan 1,2 milliard so‘mlik xizmatlar eksporti amalga oshirilgan. Bu natijaga inson kapitaliga qaratilgan investitsiyalar — dasturchilarni tayyorlash, ingliz tilini o‘qitish, xalqaro sertifikatlar uchun grantlar orqali erishildi.

Loyiha samaradorligini oshirishda inson kapitalini rivojlantirish muhim strategik yo‘nalishlardan biri bo‘lib, bu yo‘nalishda kasbiy tayyorgarlik, uzluksiz ta'lim, raqamli kompetensiyalar, yumshoq ko‘nikmalar, liderlik va motivatsiyani shakllantirish, shuningdek, inson resurslarini boshqarish va monitoring tizimlarini loyihaviy jarayonlarga integratsiyalash kabi omillar alohida ahamiyatga ega. Chunki inson kapitali faqat bilim va malaka yig‘indisigina emas, balki o‘zgaruvchan sharoitlarga moslasha oladigan, kreativ fikrlaydigan va jamoaviy ishlashga qodir inson salohiyati sifatida qaraladi. Shu boisdan har qanday loyihaning muvaffaqiyati bevosita inson kapitalining sifatiga bog‘liq bo‘lib qoladi. Kasbiy tayyorgarlik, uzluksiz ta'lim va qayta tayyorlash tizimlari loyihalarda ishtirok etuvchi mutaxassislarning raqobatbardoshligini ta'minlashda asosiy vositalardan biridir. Bugungi tez o‘zgaruvchan mehnat bozori sharoitida kasbiy ko‘nikmalar tezda eskiradi, yangi texnologiyalar va ish uslublarining joriy etilishi esa mutaxassisdan doimiy yangilanishni talab qiladi. Shu sababli, zamonaviy

loyiha boshqaruvi tizimlarida uzluksiz o'qitish va qayta tayyorlash dasturlari joriy etilmoqda. Misol uchun, Jahon iqtisodiy forumining 2023-yilgi hisobotida keltirilishicha, global ishchi kuchining kamida 50 foizi 2025-yilga borib qayta tayyorlash kurslaridan o'tishi talab etiladi. O'zbekistonda esa "Kasb-hunar maktablari", "Monomarkazlar" va "Ishga marhamat" markazlari orqali yoshlar va ishsiz aholining kasbiy tayyorgarligi yo'lga qo'yilgan. 2023-yilda Monomarkazlarda 160 mingdan ortiq fuqaro turli mutaxassisliklar bo'yicha o'qitilgan bo'lib, ulardan 45 foizi ishga joylashtirilgan. Bu holat inson kapitaliga sarmoya loyihalarda ishtirok etadigan kadrlarning sifatini oshirishi va shu orqali loyiha samaradorligini ta'minlashda qanchalik muhimligini ko'rsatadi.

Inson kapitali sifatini oshirish uchun zamonaviy raqamli kompetensiyalar va yumshoq ko'nikmalarni (soft skills) rivojlantirish ayni paytda global va milliy loyihalarning ajralmas qismiga aylangan. Raqamli kompetensiyalar, xususan, kompyuter savodxonligi, dasturlash asoslari, onlayn tahlil va vizualizatsiya, sun'iy intellekt vositalaridan foydalanish kabi ko'nikmalar zamonaviy loyiha muhitining muhim talablaridandir. Shu bilan birga, kommunikatsiya, jamoada ishlash, muammolarni hal qilish, moslashuvchanlik, liderlik va vaqtni boshqarish kabi yumshoq ko'nikmalar loyihaviy jarayonlarda muvaffaqiyatli ishtirok etishning asosiy sharti hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra, yirik korporatsiyalar tomonidan muvaffaqiyatli amalga oshirilgan loyihalarning 70 foizdan ortig'i aynan yumshoq ko'nikmalarga ega kadrlar ishtirokida ro'yobga chiqqan. O'zbekistonda bu yo'nalishda "Raqamli iqtisodiyot uchun raqamli ko'nikmalar" loyihasi amalga oshirilib, 2023-yil yakuniga qadar 250 mingdan ortiq yoshlar raqamli savodxonlik va dasturlash bo'yicha bepul o'quv kurslarida qatnashgan. Bu kabi tashabbuslar kadrlarning universal kompetensiyalarini shakllantirib, ularni nafaqat an'anaviy loyihalarda, balki zamonaviy texnologiyalarga asoslangan loyihalarda ham muvaffaqiyatli ishtirok etishini ta'minlaydi.

XULOSA

“Inson kapitalini rivojlantirish orqali loyihalar samaradorligini oshirish yo‘llari” mavzusiga doir amalga oshirilgan tahlillar, nazariy qarashlar, amaliy misollar va statistik ma’lumotlar asosida shuni xulosa qilish mumkinki, zamonaviy iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotda inson kapitali eng muhim va strategik resurs sifatida e’tirof etilishi kerak. Har qanday loyiha – u davlat tomonidan moliyalashtirilayotgan infratuzilma loyihasi bo‘ladimi yoki xususiy sektor tashabbusi doirasida amalga oshirilayotgan innovatsion loyiha bo‘ladimi – o‘z natijadorligini avvalo inson kapitalining sifati, salohiyati va uni boshqarish tizimiga tayanadi. Zero, loyiha muvaffaqiyatini belgilovchi omillar orasida vaqt, xarajat va sifat mezonlari texnik jihatdan muhim bo‘lsa-da, aynan inson omili bu omillarni hayotga tatbiq etuvchi asosiy kuchdir. Aynan shu jihatni e’tiborga olgan holda, loyihalarning samaradorligini oshirish yo‘lida inson kapitalining o‘rni va uni rivojlantirish strategiyalarini chuqur anglash zarurati yuzaga keladi.

Avvalo, inson kapitali tushunchasi faqat ta’lim va salomatlik bilan chegaralanmasdan, balki keng qamrovli tizimli yondashuvni talab etadi. Ta’lim darajasi, kasbiy malaka, ijtimoiy ko‘nikmalar, sog‘lom turmush tarziga sodiqlik, raqamli savodxonlik va shaxsiy motivatsiya — bularning barchasi inson kapitalining tarkibiy qismlaridir. Aynan ushbu elementlarning uyg‘unligi har qanday loyiha jamoasining samaradorligini belgilaydi. Shunday ekan, inson kapitalini rivojlantirish orqali loyiha boshqaruvida barqarorlik, sifat va samaradorlikni ta’minlash mumkin. Maqolada ta’kidlanganidek, O‘zbekiston sharoitida bu borada muayyan yutuqlar mavjud bo‘lsa-da, muammolar ham oz emas. Jumladan, mintaqaviy tengsizliklar, ta’lim tizimidagi sifat tafovutlari, raqamli ko‘nikmalarning cheklanganligi, sog‘liqni saqlash xizmatlarining hududlar bo‘yicha nomutanosib taqsimlanganligi inson kapitalining to‘liq shakllanishiga to‘siq bo‘layapti. Bunday sharoitda har bir loyiha doirasida inson resurslari bilan ishlashning maxsus yondashuvini ishlab chiqish va uni tizimli qo‘llash katta ahamiyat kasb etadi.

Kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va uzluksiz o'qitish tizimlari loyihalarda ishtirok etuvchi kadrlarning doimiy yangilanib borishini ta'minlaydi. Ayniqsa, texnologik taraqqiyot sharoitida an'anaviy kasb va ko'nikmalarning eskirishi tezlashgan bir paytda, bu jarayon strategik ahamiyatga ega bo'lib qolmoqda. Shu sababli O'zbekistonda "Ishga marhamat" monomarkazlari va kasb-hunar maktablari tarmog'ining kengaytirilishi inson kapitalini yangilashga xizmat qilmoqda. Bu esa, o'z navbatida, loyihalarda ishtirok etayotgan mutaxassislarining zamonaviy talablar asosida faoliyat yuritishiga zamin yaratmoqda. Raqamli kompetensiyalar va yumshoq ko'nikmalarni rivojlantirish orqali esa inson kapitalining universal xususiyatlari shakllanmoqda. Ya'ni, har qanday loyiha muhitida tez moslasha oladigan, kreativ fikrlaydigan, jamoaviy ishlay oladigan va innovatsion yondashuvga ega shaxslar yetishib chiqmoqda. Bu esa ayniqsa xizmatlar sohasi, IT, ta'lim va sog'liqni saqlash tizimlarida amalga oshirilayotgan loyihalarning muvaffaqiyat darajasini oshiradi.

Rag'batlantirish, motivatsiya va liderlik tushunchalari ham loyiha samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan omillardir. Ayniqsa, inson kapitali bilan ishlashda moddiy va nomoddiy rag'batlantirish vositalarining to'g'ri tanlanishi xodimlarning tashabbuskorligini oshiradi, ularni o'z ishiga bo'lgan munosabatini kuchaytiradi. Motivatsiyasi yuqori bo'lgan xodimlar nafaqat o'z vazifasini yaxshi bajaradi, balki loyiha umumiy maqsadlariga yetishda faol ishtirok etadi. Bu holat yetakchilik salohiyatiga ega shaxslar faoliyatida yaqqol namoyon bo'ladi. Shu sababli, har bir loyiha doirasida inson resurslarini boshqarish (HRM) va iste'dodlarni rivojlantirish (talent management) tizimlarini integratsiyalash muhimdir. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ham shuni ko'rsatadiki, inson kapitali samarali boshqarilgan loyihalar nafaqat iqtisodiy foyda keltiradi, balki ijtimoiy ishonch, barqarorlik va innovatsion salohiyatni ham ta'minlaydi.

Monitoring va baholash tizimlari esa inson kapitalining rivojlanish dinamikasini o'z vaqtida aniqlash va loyihada zarur korektiv choralarni ko'rish imkonini beradi. Har bir loyiha uchun xodimlarning salohiyatini baholash, ularning

kompetensiyalarini aniqlash, o'qitish samaradorligini tahlil qilish orqali loyihani inson resurslari nuqtayi nazaridan boshqarish mumkin bo'ladi. Zamonaviy texnologiyalar asosida ishlab chiqilgan HR-platformalar orqali bu jarayon avtomatlashtirilib, yanada samarali shaklga kelmoqda. Shu boisdan, inson kapitalini faqat kadrlar siyosati doirasida emas, balki kengroq — loyiha strategiyasi sifatida ko'rib chiqish, uni har bir bosqichga integratsiyalash va monitoring orqali doimiy tahlil qilib borish zamon talabi hisoblanadi.

Umuman olganda, O'zbekiston sharoitida inson kapitalini rivojlantirish orqali loyihalar samaradorligini oshirish bo'yicha mavjud imkoniyatlar yetarli. Mamlakatda olib borilayotgan islohotlar, xalqaro hamkorlik dasturlari, innovatsion texnologiyalarni joriy etish va ta'lim tizimini modernizatsiya qilish orqali bu jarayonni yanada chuqurlashtirish mumkin. Biroq mavjud muammolarni tizimli tahlil qilib, inson kapitaliga doir siyosat va loyihaviy amaliyot o'rtasida uzviy bog'liqlikni kuchaytirish zarur. Inson kapitali nafaqat resurs, balki har qanday o'zgarishning, taraqqiyotning va barqarorlikning poydevoridir. Shu bois, har qanday loyiha muvaffaqiyatini ta'minlashda eng avvalo inson salohiyatiga sarmoya kiritish, uni asrash, rivojlantirish va rag'batlantirish muhim omil bo'lib qolaveradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Беккер Г. "Человеческий капитал. Теоретический и эмпирический анализ". – Москва: ИНФРА-М, 2003.
2. Шульц Т. "Инвестиции в человека: Возврат к образованию и здравоохранению". – М.: Вопросы экономики, №3, 1971.
3. Romer P. M. "Endogenous Technological Change". Journal of Political Economy, Vol. 98, No. 5, 1990.
4. Mincer J. "Schooling, Experience, and Earnings". – New York: Columbia University Press, 1974.

5. Панкрухин А. П. "Менеджмент в сфере услуг и проектной деятельности". – М.: Омега-Л, 2020.
6. Мамыров Н.Х. и др. "Человеческий капитал в экономике знаний". – Алматы: Экономика, 2015.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 6-noyabrdagi PQ–4883-son qarori “O'zbekiston Respublikasi inson kapitalini rivojlantirish strategiyasi to'g'risida”.
8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat bozori va bandlik vazirligi statistik ma'lumotlari (2022–2024 yillar).

Internet manbalari:

1. Jahon bankining Inson kapitali indeksi haqidagi rasmiy sahifasi:
<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>
2. BMT Taraqqiyot Dasturi – Inson taraqqiyoti indekslari (HDI):
<https://hdr.undp.org>
3. Jahon iqtisodiy forumi (World Economic Forum):
<https://www.weforum.org>
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti rasmiy veb-sayti (qarorlar va farmonlar uchun):
<https://president.uz>
5. O'zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish agentligi:
<https://mininnovation.uz>
6. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi:
<https://labour.uz>
7. IT-Park O'zbekiston rasmiy sayti:
<https://it-park.uz>
8. “Ishga marhamat” monomarkazlari haqida:
<https://monomarkaz.uz>