ИСТЕЪДОДЛАР БИЛАН ИШЛАШДА ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Сайдиев Суярбек Амруллаевич
Жиззах вилояти юридик техникуми директорининг биринчи ўринбосари



Аннотация: *мақолада мамлакатимизда иқтидорли ёшлар билан ишлаш масаласининг аҳамияти ҳамда бу масала давлат сиёсати даражасига кўтарилганлиги, бу борада кейинги йилларда амалга оширилаётган ишлар, ёшларнинг эҳтиёжлари ва манфаатларига эътиборнинг тобора кучайиб бораётгани ҳақида батафсил айтиб ўтилган. Бундан ташқари ёшлар Янги Ўзбекистонни барпо этишнинг марказий манбаи сифатида қаралаётганлиги, бироқ улар бундай аҳамиятли ижтимоий вазифаларни бажарадиган қудратга айланиши учун жамиятда, аввало, улар билан ишлашнинг замонавий ва самарали тизимини шакллантириш кераклиги таъкидлаб ўтилган.*

Калит сўзлар: *истеъдодли ёшлар, эксклюзия, инклюзив, демистификация, идентификация, тизимлаштириш. инерцион муҳит, персонал , талант, карьера, "ақлли ўсиш", репрессия, параллел жараён, тенденция, HR-устуворлиги.*

Аннотация: *в статье подробно описывается важность вопроса работы с талантливой молодежью в нашей стране и то, что этот вопрос поднялся на уровень государственной политики, а также описана работа, проводимая в этом направлении в последние годы, и всё более возрастающее внимание к потребностям и интересам молодежи. Кроме того, в статье отмечено, что молодежь рассматривается как центральный источник построения Нового Узбекистана, но для того, чтобы она стала силой, выполняющей столь важные социальные задачи, необходимо сформировать современную и эффективную систему работы с молодёжью в обществе.*

Ключевые слова: *одаренная молодёжь, эксклюзия, инклюзия, демистификация, идентификация, систематизация. инерционная среда, персонал, талант, карьера, «умный рост», репрессии, параллельный процесс, тренд, HR-приоритет.*

Abstract: the article describes in detail the importance of the issue of working with talented youth in our country and the fact that this issue has risen to the level of state policy, the work being done in this regard in recent years, and the increasing attention to the needs and interests of young people. In addition, it was noted that young people are considered as the central source of building New Uzbekistan, but in order for them to become a power that performs such important social tasks, it is necessary to form a modern and effective system of working with them in the society.

Key words: gifted youth, exclusion, inclusion, demystification, identification, systematization. inertial environment, personnel, talent, career, "smart growth", repression, parallel process, trend, HR-priority.

Бугунги кунда миллий давлатлар сиёсатида, шунингдек, турли халқаро жамоат ташкилотлар ва трансмиллий корпорацияларда истеъдодли ёшлар билан ишлаш устувор йўналишлардан бири ҳисобланади. Ҳозирги вақтда кўплаб мамлакатларда, шу жумладан Ўзбекистонда ҳам, давлат даражасида иқтидорли кишиларни қўллаб-қувватлаш ўзига хос эксклюзия орқали амалга оширилмоқда. Бу олдиндан белгиланган мезонлар асосида иқтидорли болаларни бошқалардан ажратиб олиш ва уларда маълум қобилиятларни ривожлантириш орқали амалга оширилади. Бироқ, бугунги кунда муқобил (инклюзив) ёндашув тобора муҳим аҳамият касб этмоқда. Бу ёндашув барча инсонларга ўз иқтидорларини ривожлантириш имкониятини тақдим этишни назарда тутади.[135]

Ўзларининг асосий ишларидан бирида О.Ло ва М.Порат истеъдодли инсонларнинг истеъдодга бўлган муносабатнинг уч турини белгилайди: демистификатсия, идентификация ва тизимлаштириш. Унга кўра кейинги юз йилликда истеъдодга бўлган муносабат одатдагидан ўзгариб кетди. Бунда таълимнинг мақсади истеъдодли инсонни, унинг ўзига хос таълимий хусусиятларини аниқлаш ҳамда уларни ривожлантиришдан иборатдир.[136]

Жамиятимизнинг ислоҳотлари йўлидаги ривожланишини тўхтатиб турувчи энг инерцион муҳит - бу фойдаланилмаган имкониятларга эга бўлган одамлардир. Малакали персонал етишмаслигидан келиб чиққан ҳолда ва ижодий ходимни шакллантиришда катта қийинчиликларга дуч келган компаниялар, ишнинг янги шаклларини излай бошлайдилар ва билим, муаммолар моҳиятини тушуниш ва уларни таҳлил қилиш асосида кадрлар қарорларини қабул қилмоқдалар. Таҳлилий маълумотлардан фойдаланган ҳолда муваффақиятли ишлайдиган ташкилотлар инсон ресурсларини бошқариш соҳасида маълумотли қарорлар қабул қилиш учун малакали мутахассисларнинг мавжудлиги

[135] Андрюшков А.А., Егорова А.К., Серветник В.В. Современные подходы к управлению талантами: методология и анализ международных практик// Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 83. Декабрь 2020 г

[136] Lo O., Porath M. Paradigm Shifts in Gifted Education: An Examination Vis-à-Vis Its Historical Situatedness and Pedagogical Sensibilities // Gifted Child Quarterly. 2017. Vol. 61 Is. 4.

тўғрисида прогнозлар қилишади. Бунинг ёрдамида улар ўз фаолиятларининг самарадорлигини ошириши ва барқарор фойда олишлари мумкин. Бошқача қилиб айтганда, персонал учун курашда рақобат кучаймоқда ва мамлакат глобал иқтисодиётда рақобатни сақлаб қолишнинг ягона йўли - бу меҳнат бозорида сифатли ўзгаришларни амалга ошириш ва бу борада юқори малакали мутахассислар улушини кўпайтиришдир.

Айнан асосий компетенциялар ташувчиларини яратиш, жалб қилиш ва ушлаб туриш қобилияти Ўзбекистон Республикасининг янги рақобатдошлигини белгилаб беради. Инсон капитали ва истеъдодларни ривожлантириш концепциясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш муҳим шарт бўлиб, унда нафақат таълим ва ўқитиш, балки ижодий ишчиларга бўлган талабни рағбатлантириш, шунингдек инсон тараққиёти учун қулай муҳит яратиш масалалари ҳам мавжуд.

Х.А.Маринега кўра, истеъдод такрорлаш ва бошқа кўникмалар натижасида шаклланган мия тузилишининг моҳияти ва шу билан бирга истеъдодда онг функцияси ўз ҳаракатларини бошқаради, яъни истаклар, мотивлар, ҳис-туйғулар, эътиқодларнинг яратилишидир. Шундай қилиб, истеъдод "соф онг" эмас, балки ундан иқтисодий, ижтимоий ва маданий ресурслар таъминоти шароитида фойдаланиш динамикаси ҳисобланади.

Ф.А.Брокгауз ва И.А.Ефроннинг "Кичик энсиклопедия луғати"да истеъдод - бу "юксак табиий истеъдод, ҳар қандай: илмий, бадиий, амалий соҳада (сиёсат, технология ва бошқалар) ишлаш қобилияти; маълум бир мукаммалликка эришиш учун истеъдод жисмоний машқларга муҳтож. Истеъдод даҳоликдан ижодий ўзига хослиги камроқ даражада эканлиги билан ажралиб туради;"

- ижтимоий фанлар бўйича луғатда "истеъдод (талант)" тушунчаси юнон тилидаги "талантон" - мислсиз қобилиятлар сўзидан келиб чиқадиган сўз этимологиясини ҳисобга олган ҳолда очиб берилади. Бу ерда таъкидланишида, "талант - бу бирон - бир соҳада мислсиз қобилиятларга эга бўлган одамдир"[137]

А.В. Климова бошқарув мавзусига бағишланган адабиётлар таҳлилида истеъдодга юксак салоҳият, фаолиятнинг бирор соҳасида самарали бўлиш, яъни қобилият сифатида қарашни таъкидлайди. Ниҳоят, истеъдод шунингдек, юқори ютуқ ёки юқори натижа сифатида ҳам қаралиши мумкин[138].

Кўпгина ташкилотлар ушбу ёндашувни ўлчашнинг соддалиги ва истеъдодни аниқлаш: истеъдод инсон билими, кўникмаси ва қобилиятига сармоя киритиш зарур бўлган ҳисса эмас, балки аллақачон эришилган натижалар билан белгиланади.

Истеъдодни аниқлашнинг барча бу ёндашувлари бошқарув соҳасида мавжуд инсон капитали билан, яъни истеъдод биринчи навбатда керакли вақтда керакли вазиятга қўйиш керак бўлган актив. Бу қизиқ, чунки бу ҳар қандай ходим истеъдод эканлигини ва айнан шахсий ва муайян вазифаларни бажаришда жамоавий самарадорликни таъминлашдан мақсад бутун компаниянинг самарадорлиги ва фойдасини ошириш, айнан шу корпоратив муҳитда истеъдодни ривожлантириш деб аталади.

Истеъдодли ходимларни танлашнинг асосий мезони - бу иш берувчининг йўналтирган ёки ўз ходимларининг ривожланишига сарфлашга тайёр бўлган ресурсларнинг миқдори - қаердадир мартаба, қаердадир ҳиссиёт, қаерда интеллектуал ресурслар. Айнан шундай компаниялар рақобатбардош профессионал истеъдодлар синфини яратишга қодир, натижада мамлакатимизнинг олтинчи технологик укладга муваффақиятли ўтишига ва рақамли иқтисодиётнинг жорий қилинишига олиб келади.

Истеъдодлар билан ишлаш тобора оммалашиб бораётган бир шароитда, персонал бўйича менежерларга пул маблағлари нимага сарф қилинаётгани ва инсон ресурслари

---

[137] Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик,-Т.: Фан, Тошкент 2021

[138] Климова А.В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 3(43). С. 26–37

департаменти фаолияти компаниянинг даромадлилиги ва муваффақияти билан қандай боғлиқлигини тушунтириш осонроқ бўлади. Кьеел А. Нордстром ва Йонас Риддерстейлнинг сўзларига кўра, қиймат яратишнинг асосий воситаси - бу ходимларнинг истеъдоди. Улардан бирининг китобида шундай дейилган: "Капитал истеъдодлар оҳангига рақсга тушмоқда".

Бугунги кунда, аксарият компанияларда ходимларни ривожлантиришга сарфланадиган инвестициялар кам, карьера режалари билан камчилик шуғулланадилар - улар кўпинча мавжуд эмас, одамлар асосан бир иш жойидан иккинчисига ўтиш туфайли ўсади. Иш берувчилар, масалан,мижозларга қараганда, ўз ходимларига ёмон муносабатда бўлишга одатланишади. Натижа – кадрлар йўқолиши ва ходимлар билан ишлаш тамойилларини қайта кўриб чиқиш зарурати.

PwC Саратога ҳалқаро консалтинг агентлиги томонидан ўтказилган "Ўсишни таъминлаш учун зарур бўлган янгича қараш: персонални бошқариш оҳасидаги асосий тенденциялар" тадқиқоти натижаларига кўра, 50 дан ортиқ мамлакатларнинг 2600 ташкилотлари маълумотлари асосида, 2018 йилда ходимларни бошқаришнинг глобал тенденциялари қуйидагилар бўлган:

- "ақлли ўсиш" зарурати;
- ривожланаётган бозорларда малакали мутахассислар етишмаслиги билан боғлиқ қийинчиликлар;
- персоналнинг ижтимоий-маданий хилма-хиллиги аҳамияти;
- ходимлар ва иш берувчилар ўртасида ишонч асосида муносабатнинг ўзгарувчан характери;
- персонални бошқариш моделларидаги ўзгаришлар.

Шу билан бирга, PwC "ақлли ўсиш" ни асосий тенденция сифатида ажратиб кўрсатади, бу мавжуд кадрларнинг унумдорлиги ва самарадорлигини ошириш учун келажакда компания қандай мутахассисларга кераклигини тушунишга имкон берадиган башоратли таҳлилдан фойдаланишга асосланган инсон ресурсларини жалб қилишнинг стратегик ёндашувидан фойдаланишни англатади. [139]

Жаҳон амалиёти шуни кўрсатадики, иқтисодий шароит ёмонлашганда, ташкилотлар ходимларни кескин камайтира бошлайдилар ва таназзулдан чиққач, аксинча репрессия вақтида қисқартирилган ҳодимлар сонини тезда қоплашга харакат қилиб, улар сонини кескин ошириш харакатида бўлади. Шу билан бирга, улар параллел жараёнга - ўз ҳохиши билан истеъфога чиққан ходимлар сонининг кўпайишига дуч келадилар. PwC фикрича; таниш ҳулқ-атвор моделидан воз кечиш ташкилотларга кўп афзалликлар берганини кўриш мумкин.

Агар компаниялар биринчи навбатда ўз кучларини мавжуд кадрлар ҳисобига ўсишни таъминлашга йўналтирсалар ва шундан кейингина ишчилар сонини кўпайтирсалар ва буни суст суръатларда бажарсалар, улар инсон капиталига инвестицияларнинг даромадлилигини сезиларли даражада оширишлари мумкин, аммо бунинг учун улар таназзул пайтида амал қилган "кам сонли ходимлар билан кўпроқ иш қилиш" дан "бир хил миқдордаги ишчилар билан кўпроқ иш қилиш" тамойили фойдасига воз кечишлари лозим.

PwC Саратога маълумотлари шуни кўрсатадики, энг юқори натижаларга персонал танлаб олишнинг самаралироқ усуллари қўлланадиган, номзодлар уларнинг бажариши кўзда тутилган ролни бажариш қобилиятини ҳисобга олган ҳолда пухта танлаб олинадиган, ходимларни ўқитиш ва жалб қилинганликни диққат билан кузатиб, юқорироқ самарадорликни таъминлайдиган ташкилотлар кўзлаган мақсадига етади.

Таъкидлаш жоизки, персонал жалб қилинганлигини бошқариш ва ушлаб қолиш 2018 йил бутун МДҲ мамлакатлари компанияларининг асосий HR-устуворлиги бўлган. Бу

[139] Г.Абдураҳмонова "Инсон ресурсларини бошқариш" Фан нашриёти. Тошкент 2021

даврда кўплаб ташкилотлар очиқ бўш ўринлари сонини қисқартирди ва персонал сонини оптималлаштирмоқчи бўлишди.

Нафақат персонал харажатлари, балки компанияларнинг ходимларига эҳтиёжи ҳам камайди. Персоналга эҳтиёж қисқариши уни танлаб олиш бюджетлари камайишига олиб келди. Бундан ташқари, четдан ишга ёллашда тежаш ушбу масалада яқин истиқболга режаларни акс эттиради.

Иқтисодий вазиятнинг ноаниқлиги компанияларнинг юқори салоҳиятли ходимларни аниқлашга бўлган қизиқишига таъсир кўрсатди, гарчи HR-департаментлар ишида ушбу вазифа устуворлиги сезиларли даражада пасайган бўлса ҳам.

Асосий ходимларни ушлаб қолиш персонал мотивацияси самарали усулларидан бири ҳатто компанияда ходимларни қўшимча пул билан рағбатлантириш учун ресурслар бўлсада бу персонал каръерасини ривожлантириш ҳисобланади. Каръерани режалаштириш ходимларга айнан улар ташкилотдан кутаётган нарсани - қизиқарли вазифалар, профессионал ўсиш, аниқ ривожланиш йўлини таклиф қилишга имкон беради. Бунда ходим компания фаолиятига жалб қилинган, унга содиқ бўлади, чунки амалга оширилаётган ҳаракатлар ва ўз муваффақияти ўртасида аниқ боғлиқликни кўради.

Шундай қилиб, малакали кадрлар етишмаслиги билан изоҳланадиган катта қийинчиликларга дуч келган компаниялар билимларга, муаммоларнинг моҳиятини тушуниш ва уларни таҳлил қилишга асосланган кадрлар билан боғлиқ қарорлар қабул қилиш ва истеъдодлар билан ишлашнинг янги шаклларини излайдилар. Муваффақиятли ташкилотлар малакали мутахассислар мавжудлиги бўйича башорат қилиш ва персонални бошқариш соҳасида асосланган қарорлар қабул қилиш учун таҳлилий маълумотлардан фойдаланишади. Шу туфайли улар барқарор устунликларга эришиши ва компания фаолияти самарадорлигини оширишади.

Бошқача қилиб айтганда, персонал учун рақобат кураши кучаяди ва айнан компаниялар қабул қиладиган кадрлар билан боғлиқ қарорлар энг яхши ходимларни танлаб олишга ундайди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйҳати:

1. Lo O., Porath M. Paradigm Shifts in Gifted Education: An Examination Vis-à-Vis Its Historical Situatedness and Pedagogical Sensibilities // Gifted Child Quarterly. 2017. Vol. 61 Is. 4.

2. Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик,-Т.: Фан, Тошкент 2021

3. Климова А.В. Управление талантами: современные тенденции и подходы к применению в государственном секторе // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 3(43). С. 26–37

4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назарияси ва амалиёт. Дарслик,-Т.: Фан, 2019

5. Андрюшков А.А., Егорова А.К., Серветник В.В. Современные подходы к управлению талантами: методология и анализ международных практик// Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 83. Декабрь 2020 г