

25-Oktyabr, 2025-yil

OLIIY TA‘LIM TIZIMIDA XIZMAT KO‘RSATUVCHI MUASSASALAR RAQOBATBORDOSHLIGINI OSHIRISH

*Toshkent axborot texnologiyalari universiteti,
Menejment va marketing kafedrası dotsenti v.b.,
Begmatova Ziyoda Zaxidjon qizi*

Jahon iqtisodiyotining rivoji va ijtimoiy sohalar taraqqiyoti tobora raqamli texnologiyalarga asoslanib borishi sharoitida oliy ta‘lim tizimi, jumladan unda xizmat ko‘rsatuvchi muassasalarning iqtisodiy faoliyati samaradorligini oshirish sohaning bir vaqtda ham iqtisodiy va ijtimoiy ahamiyatliligiga ko‘ra tobora muhim ahamiyat kasb etib bormoqda. Shu jihatdan aksariyat davlatlarda u yoki bu darajada oliy ta‘lim sarflarini moliyalashtirish davlat moliyasi hisobidan amalga oshirilmoqda. “Skandinaviya yarimoroli va kontinental Yevropa davlatlarida davlat oliy ta‘lim sarflarini 90 foizgacha moliyalashtirsa, AQSh va Yaponiya kabi davlatlarda ushbu ko‘rsatkich 30 foizga qadar natijaviylikni tashkil etadi”. Bugungi kunda jahon iqtisodiyotining raqamli va sun‘iy intellekt texnologiyalariga ko‘ra ustuvor rivojlanishi sharoitida istiqbol maqsadlaridan kelib chiqqan holda oliy ta‘lim tizimida xizmat ko‘rsatuvchi muassasalarning iqtisodiy faoliyati samaradorligini oshirishga dolzarb muammolardan biri sifatida qaralmoqda.

A.P.Egorshin “ish samaradorligini oshirishi maqsadida tashkilot xodimlari shaxsiyatini har tomonlama rivojlantirish kompleksi va uzlyuksiz jarayoni sifatida inson resurslarini rivojlantirish” deb ta‘rif beradi va o‘z fikrini ifodalaydi. I.I.Shatalova personalni rivojlantirish deganda quyidagi bosqichlar ko‘rinishida tushunadi: “Tashkilotning inson resurslari sifatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar yig‘indisi. Personalni rivojlantirishning bazaviy elementlari quyidagilar hisoblanadi:

- 1) o‘qish uchun motivatsiya yaratish;
- 2) personalni o‘qitish;
- 3) ish karerasini va xizmat bo‘yicha-kasbiy harakatlanishni boshqarish;
- 4) lavozimga kiritish va moslashtirish;
- 5) kadrlar zaxirasini shakllantirish”.

V.R.Vesnín personalni rivojlantirish deganda quyidagilarni tushunadi: «personalni tayyorlash va qayta tayyorlash, karerani rejalashtirish va kasbiy o‘shish, moslashuv jarayonini tashkil etish sohasidagi tashkiliy va iqtisodiy chora-tadbirlar majmui deb baxolaydi. Ular xodimlarning salohiyatini, tashkilotga hissa qo‘shish qobiliyatini ochishga qaratilgan”.

HR-Saratoga Institute quyidagi ko‘rsatkichlardan foydalanishni taklif qiladi: ishlayotgan bitta xodimga to‘g‘ri keladigan daromad; ishlayotgan bitta xodimga to‘g‘ri keladigan xarajatlar kompensatsiyalar daromad foizi sifatida; kompensatsiyalar xarajatlar foizi sifatida; benefitlar qiymati daromad foizi sifatida; benefitlar qiymati xarajatlar foizi sifatida; benefitlar qiymati kompensatsiya foizi sifatida; pension benefitlar xarajatlar foizi sifatida; bitta pensionerga to‘g‘ri keladigan benefitlar qiymati; ishga yangi qabul

25-Oktyabr, 2025-yil

qilinganlar foizi ularning umumiy soniga nisbatan; xodimni jalb qilish qiymati; bo‘sh o‘rinni to‘ldirish vaqti; boshlang‘ich davr vaqti; inson resursi bo‘lim xarajatlari personal umumiy xarajatlari foizida; HR personalni sonining xodimlar umumiy soniga nisbati; kompaniyada ishlayotgan bitta xodimga to‘g‘ri keladigan inson resursi bo‘lim xarajatlari; xodimlarga kompensatsiyalar qiymati xarajatlar foizi sifatida;

HR - menejment sohasidagi etakchi institut bitta xodimga hisoblaganda kompensatsiyalar qiymati; bitta shikoyatga hisoblaganda kompensatsiyalar qiymati; ishga sababsiz chiqmasliklar soni; kompaniya tashabbusi bilan ishdan bo‘shatishlar; xodimlar tashabbusi bilan ishdan bo‘shatishlar; xodimning tashabbusi bo‘yicha ishdan bo‘shatish/ish staji; berilgan takliflar soni/amalga oshirish uchun qabul qilingan takliflar soni kiradi.

“Investitsiyalardan samara» hisob-kitob usuli (return of investment) quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi $ROI = (\text{daromad} - \text{xarajatlar}) / \text{xarajatlar} \times 100\%$. Benchmarking usuli, bunda inson resursi -xizmati faoliyati ko‘rsatkichlari bozorda ishlayotgan boshqa kompaniyalarning xuddi shunday ma’lumotlari bilan taqqoslanadi. Personalni rivojlantirish dasturlarining mahsulot sifati va mehnat unumdorligini oshirishga ta’sirini quyidagi formula bo‘yicha baholash mumkin

$$E = (P \times N \times V \times K) - (R \times Z)$$

bu erda P – dasturning mehnat unumdorligiga ta’siri davomiyligi, yil;

N – o‘z salohiyatini rivojlantirayotgan, ta’lim olayotgan xodimlar soni, kishi;

V – eng yaxshi va o‘rtacha xodimlar mehnat unumdorligida tafovutlar qiymat bahosi, pul birl.;

K – xodimlarning rivojlanish samaradorligini ko‘rsatuvchi koeffitsient (unumdorlik o‘sishi, ulushlarda ifodalanadi);

Z – xodimning rivojlanish xarajatlari, pul birl.