



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

QALB KASBINI ANIQLASH - INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH VA TASHKILOTLARDA MEHNAT SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING MUHIM OMILI

Yaxshibayev Shaxzod O'tkir o'g'li

Bojxona qo'mitasi Shaxsiy xavfsizlik boshqarmasi xodimi

e-mail: yaxshibayevshaxzod@mail.ru

Annotatsiya

Mazkur tezisda kasb tanlash jarayonida shaxsning qiziqishlari, qobiliyatlari va ichki motivatsiyasini hisobga olishning ahamiyati menejment va kasb ta'limi nuqtai nazaridan tahlil qilingan. Insonning o'z qalb kasbini aniqlashi mehnat samaradorligi, ishdan qoniqish, tashkilotlar faoliyati samaradorligi hamda inson kapitalini rivojlantirishning muhim sharti ekanligi asoslanadi. Shuningdek, ta'lim muassasalarida kasbiy yo'naltirish ishlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: qalb kasbi, kasb tanlash, kasb ta'limi, menejment, inson kapitali, mehnat samaradorligi, ichki motivatsiya, kasbiy kompetensiya, kasbiy yo'naltirish.

Bugungi kunda dunyo mehnat bozorida kechayotgan o'zgarishlar, raqamli iqtisodiyotning jadal rivojlanishi va innovatsion texnologiyalarning keng joriy etilishi har bir insondan o'z kasbiy faoliyatiga ongli yondashishni talab etmoqda. Bunday sharoitda tashkilotlar raqobatbardoshligini ta'minlashning asosiy omillaridan biri moddiy resurslar emas, balki yuqori malakali, tashabbuskor va o'z ishiga sadoqatli inson kapitali hisoblanadi. Shuning uchun insonning o'z



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

qiziqishi va qobiliyatiga mos kasbni tanlashi nafaqat uning shaxsiy rivojlanishi, balki tashkilot va jamiyat taraqqiyoti uchun ham muhim ahamiyatga ega.

Amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, ko'plab yoshlar kasb tanlashda o'z qiziqishlari va qobiliyatlaridan ko'ra yuqori daromad keltiradigan sohalarni tanlashga harakat qiladilar. Bunday qaror ko'p hollarda ota-onalarning tavsiyasi, jamiyatdagi stereotiplar yoki iqtisodiy omillar ta'sirida qabul qilinadi. Natijada shaxs tanlagan kasbga nisbatan ichki qiziqish his qilmaydi, mehnat jarayoni esa ijodiy faoliyat emas, balki majburiyat sifatida qabul qilinadi. Bu holat ish sifati, mehnat unumdorligi va kasbiy rivojlanishga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Menejment nazariyasiga ko'ra, tashkilotning eng muhim strategik resursi inson kapitali hisoblanadi. Inson kapitali samaradorligi esa xodimlarning bilim va ko'nikmalari bilan bir qatorda, ularning mehnatga bo'lgan munosabati, ichki motivatsiyasi va kasbiy qoniqishiga ham bog'liq. Agar xodim o'z qiziqishiga mos sohada mehnat qilsa, u vazifalarni yuksak mas'uliyat bilan bajaradi, muammolarga ijodiy yondashadi, innovatsiyalarga ochiq bo'ladi va tashkilot maqsadlariga erishishga faol hissa qo'shadi.

Psixologik tadqiqotlarda ham ichki motivatsiya inson faoliyatining eng barqaror manbai sifatida e'tirof etiladi. Ichki motivatsiyaga ega inson tashqi nazoratsiz ham yuqori natijalarga intiladi. Bu esa tashkilotlarda xodimlarning faolligini oshirish va korporativ madaniyatni mustahkamlashga xizmat qiladi.

Shu nuqtayi nazardan, "qalb kasbi" tushunchasi alohida ahamiyat kasb etadi. Qalb kasbi - bu insonning qiziqishlari, tabiiy qobiliyati, shaxsiy qadriyatlari va hayotiy maqsadlari uyg'unlashgan faoliyat sohasidir. Bunday kasbni tanlagan inson mehnatni faqat daromad manbai sifatida emas, balki o'zini namoyon qilish, jamiyatga foyda keltirish va shaxsiy kamolotga erishish vositasi sifatida qabul qiladi.



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

Kasb ta'limi tizimida ham aynan shu masalaga alohida e'tibor qaratish zarur. Ta'lim muassasalarining vazifasi faqat ma'lum bir kasb bo'yicha bilim berish bilan cheklanmasdan, o'quvchilarning qobiliyati va qiziqishlarini aniqlash, ularni to'g'ri kasbiy yo'naltirish hamdir. Buning uchun kasbiy diagnostika, psixologik testlar, individual suhbatlar, korxona va tashkilotlarga ekskursiyalar, ish beruvchilar bilan hamkorlikda amaliy mashg'ulotlarni tashkil etish muhim ahamiyatga ega.

Ayniqsa, kasb ta'limi muassasalarida dual ta'lim elementlarini keng joriy etish, talabalarning real ishlab chiqarish muhiti bilan erta tanishishi va o'z qobiliyatini amalda sinab ko'rishi ularning ongli kasb tanlashiga yordam beradi. Bu esa bitiruvchilarning mehnat bozori talablariga moslashuvini tezlashtiradi.

Menejment nuqtayi nazaridan kadrlarni tanlash va joylashtirish jarayonida ham xodimning shaxsiy qiziqishi va kasbiy moyilligini hisobga olish muhim hisoblanadi. Tashkilotda "to'g'ri inson - to'g'ri lavozim" tamoyiliga amal qilinishi ish sifati, mehnat unumdorligi va jamoadagi psixologik muhitni yaxshilaydi. Aksincha, qobiliyati va qiziqishiga mos bo'lmagan lavozimda ishlayotgan xodimlarda stress, emotsional charchash va kasbiy kuyish (burnout) holatlari ko'proq kuzatilishi mumkin.

O'zbekistonda ta'lim tizimini takomillashtirish va inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan islohotlar yoshlarning kasbiy o'zligini anglashi uchun keng imkoniyatlar yaratmoqda. Biroq mazkur jarayon samaradorligini yanada oshirish uchun maktab, kasb ta'limi muassasalari, oliy ta'lim tashkilotlari, ish beruvchilar va ota-onalar o'rtasida uzviy hamkorlikni kuchaytirish maqsadga muvofiq.

Buning uchun quyidagi takliflarni amalga oshirish muhim deb hisoblaymiz:

- ta'limning barcha bosqichlarida kasbiy yo'naltirish tizimini takomillashtirish;



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

- o'quvchilarning qiziqish va qobiliyatlarini aniqlashga xizmat qiluvchi diagnostika vositalaridan tizimli foydalanish;
- ish beruvchilar ishtirokida mahorat darslari, amaliyot va mentorlik dasturlarini kengaytirish;
- mehnat bozori ehtiyojlari asosida kasb ta'limi dasturlarini muntazam yangilab borish;
- yoshlarda moddiy manfaat bilan bir qatorda kasbiy qoniqish, ijtimoiy mas'uliyat va shaxsiy rivojlanish qadriyatlarini shakllantirish.

Xulosa

Qalb kasbini aniqlash shaxsning kasbiy muvaffaqiyati, mehnatdan qoniqishi va hayot sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Menejment nuqtayi nazaridan esa o'z qiziqishiga mos sohada mehnat qilayotgan xodim tashkilotning eng qimmatli kapitali hisoblanadi. Shu bois kasb tanlash jarayonini ilmiy asosda tashkil etish, kasbiy yo'naltirish ishlarini takomillashtirish va ta'lim muassasalari hamda ish beruvchilar o'rtasida samarali hamkorlikni yo'lga qo'yish barqaror iqtisodiy rivojlanish va raqobatbardosh kadrlar tayyorlashning muhim sharti hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Deci E. L., Ryan R. M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum Press, 1985.
2. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
3. Super D. E. The Psychology of Careers. New York: Harper & Brothers, 1957.
4. Drucker P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. New York: Harper & Row, 1973.



International Congress on Economics, Management and Business Studies

Hosted Online from New York, USA

Date: 23rd June , 2026

Website: <https://econferencia.com>

-
5. Schultz T. W. Investment in Human Capital. The American Economic Review, 1961.
 6. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuni.