

## KORXONALARDA KADRLAR SALOHIYATINI RIVOJLANTIRISH VA UNDA SAMARALI FOYDALANISHNING INNOVATSION YONDASHUHLARI

Yoqubova Husnorabonu Bahrom qizi

Andijon davlat texnika instituti

Iqtisodiyot va boshqaruv fakulteti Iqtisodiyot yo'nalishi

4-kurs, k-51-22 guruh talabasi

E-mail: husnorayoqubova@gmail.com

Saidahmedov N.

Ilmiy rahbar: "Iqtisodiyot" kafedrasida katta o'qituvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19757863>

### ANNOTATSIIYA

Ushbu maqolada korxonalarda kadrlar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanishning innovatsion yondashuvlari tahlil qilinadi. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida inson kapitali korxonada raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy omil sifatida qaraladi. Maqolada xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish, raqamli texnologiyalarni joriy etish, motivatsiya tizimlarini takomillashtirish hamda HR menejmentda innovatsion usullarni qo'llash masalalari yoritiladi. Shuningdek, kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish orqali ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va korxonaning barqaror rivojlanishini ta'minlash yo'llari ko'rib chiqiladi.

**Kalit so'zlar:** kadrlar salohiyati, inson kapitali, innovatsion yondashuvlar, HR menejment, korxonada samaradorligi, raqamli texnologiyalar, motivatsiya, kompetensiya, mehnat unumdorligi.

## INNOVATIVE APPROACHES TO DEVELOPING AND EFFECTIVELY USING HUMAN CAPACITY IN ENTERPRISES

### ANNOTATION

This article analyzes innovative approaches to developing and effectively using human capital in enterprises. In the modern economic environment, human capital is considered as the main factor determining the competitiveness of an enterprise. The article covers the issues of developing professional competencies of employees, introducing digital technologies, improving motivation systems, and using innovative methods in HR management. It also considers ways to increase production efficiency and ensure sustainable development of an enterprise through the effective use of human capital.

**Key words:** human capital, human capital, innovative approaches, HR management, enterprise efficiency, digital technologies, motivation, competence, labor productivity.

### KIRISH

Bugungi globallashtirish va raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan ularning kadrlar salohiyatiga bog'liq bo'lib bormoqda. Inson kapitali zamonaviy iqtisodiyotda eng muhim strategik resurs sifatida e'tirof etilmoqda, chunki aynan malakali, bilimli va innovatsion fikrlovchi xodimlar korxonaning raqobatbardoshligini ta'minlaydi.

So'nggi yillarda texnologik taraqqiyot, avtomatlashtirish va raqamli transformatsiya jarayonlari mehnat bozoriga ham sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Bu esa korxonalarda kadrlar salohiyatini rivojlantirishga yangicha yondashuvlarni joriy etishni talab etadi. An'anaviy

boshqaruv usullari o'rnini innovatsion HR strategiyalar, raqamli platformalar va moslashuvchan boshqaruv tizimlari egallamoqda.

Korxonalarda kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish nafaqat ishlab chiqarish unumdorligini oshirish, balki innovatsion g'oyalarni shakllantirish va ularni amaliyotga tatbiq etishda ham muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli, xodimlarning kasbiy rivojlanishi, ularni doimiy o'qitish va motivatsiya qilish tizimini takomillashtirish dolzarb vazifalardan biridir.

Mazkur maqolada korxonalarda kadrlar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanishning innovatsion yondashuvlari, zamonaviy HR boshqaruv tizimlari hamda ularning korxonalar rivojiga ta'siri ilmiy jihatdan tahlil qilinadi.

### **MUHOKAMA VA NATIJALAR**

Kadrlar salohiyati har qanday biznesning rivojlanishida eng muhim va hal qiluvchi omillardan biri hisoblanadi, chunki u korxonaning umumiy samaradorligi, innovatsion imkoniyatlari hamda bozordagi raqobatbardoshligini belgilab beradi [1]. Samarali tashkil etilgan kadrlar boshqaruvi tizimiga ega korxonalar tez o'zgarayotgan bozor sharoitlariga moslasha oladi, zamonaviy texnologiyalarni ishlab chiqarish jarayonlariga tatbiq etadi hamda ichki jarayonlarni optimallashtirish orqali yuqori natijalarga erishadi [2].

Xodimlarning bilim darajasi, kasbiy tajribasi, mehnatga bo'lgan munosabati va ijodiy yondashuvi korxonaning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta'minlaydigan asosiy omillar sifatida qaraladi. Ayniqsa, kichik biznes subyektlarida inson omili juda katta ahamiyatga ega bo'lib, cheklangan resurslar sharoitida har bir xodimning salohiyatidan to'liq foydalanish korxonalar muvaffaqiyatining asosiy sharti hisoblanadi.[3]

Kichik korxonalarda inson resurslarini samarali boshqarish biznesning barqaror rivojlanishi, bozor talablariga moslashuvi va raqobat muhitida o'z o'rnini mustahkamlashi uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Bunday korxonalarda har bir xodimning bilim va malakasi, mehnat unumdorligi hamda innovatsion fikrlashi ishlab chiqarish jarayonlari va xizmat ko'rsatish sifatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Shu bilan birga, samarali boshqaruv tizimini yo'lga qo'yish xodimlarning ishga bo'lgan mas'uliyatini oshiradi, ularning motivatsiyasini kuchaytiradi va kasbiy rivojlanishiga sharoit yaratadi. Natijada mehnat samaradorligi ortadi, ishlab chiqarish jarayonlari yaxshilanadi va korxonaning umumiy raqobatbardoshligi mustahkamlanadi.

Kichik biznesda inson resurslarini boshqarish tizimi to'g'ri tashkil etilmasa, xodimlar samaradorligining pasayishi, ish muhitining yomonlashuvi va korxonaning iqtisodiy barqarorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli, korxonalar rahbarlari kadrlar bilan ishlash strategiyasini doimiy takomillashtirib borishlari zarur.[4]

Bugungi kunda biznes boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan zamonaviy yondashuvlar keng qo'llanilmoqda. Jumladan, Agile boshqaruv tizimi, talentlarni boshqarish, natijaga asoslangan (performance) menejment, kompetensiyaga asoslangan boshqaruv hamda uzluksiz ta'lim tizimi xodimlar salohiyatini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Ushbu yondashuvlar xodimlarning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish va innovatsion fikrlashni shakllantirishga xizmat qiladi.

Innovatsion boshqaruv yondashuvlarini qo'llash kichik biznes korxonalariga o'z mavqegini mustahkamlash va bozorda raqobatbardoshligini oshirish imkonini beradi. Shu bilan birga, raqamli texnologiyalarni joriy etish boshqaruv jarayonlarini yanada samarali tashkil etishga yordam beradi.

Hozirgi raqobat kuchli bo'lgan iqtisodiy sharoitda kichik korxonalar nafaqat mahsulot va xizmat sifatini oshirishga, balki ichki boshqaruv tizimini ham zamonaviy texnologiyalar asosida rivojlantirishga e'tibor qaratishlari lozim. Raqamli texnologiyalar mehnat jarayonlarini yengillashtiradi, resurslardan samarali foydalanish imkonini beradi hamda mijozlar bilan ishlash sifatini yaxshilaydi.[5]

HR tizimlarining raqamlashtirilishi kadrlar boshqaruvini soddalashtiradi, onlayn o'qitish platformalari esa xodimlarning doimiy rivojlanishiga xizmat qiladi. Sun'iy intellekt va katta ma'lumotlar tahlili asosida boshqaruv qarorlarini qabul qilish esa korxonalar samaradorligini yanada oshiradi.

Kichik biznes korxonalarida inson resurslarini samarali boshqarish va innovatsion yondashuvlarni joriy etish korxonaning barqaror rivojlanishida hal qiluvchi rol o'ynaydi. Xodimlarning bilim va malakasini doimiy oshirish, raqamli texnologiyalardan foydalanish hamda zamonaviy boshqaruv usullarini qo'llash orqali korxonalar nafaqat ichki samaradorligini oshiradi, balki bozorda mustahkam o'rin egallash imkoniyatiga ham ega bo'ladi.

Jahon xo'jaligining globallasuvi kuchayib borayotgan hozirgi sharoitda korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish va uni doimiy rivojlantirib borish muhim strategik vazifalardan biri hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan, Yaponiya menejment maktabi vakillari tomonidan ishlab chiqilgan yondashuvlar alohida ahamiyatga ega bo'lib, ularda korxonaning strategik maqsadlari xodimlarning shaxsiy rivojlanishi bilan uyg'unlashtirilishi orqali yuqori samaradorlikka erishish mumkinligi ta'kidlanadi. Ushbu konsepsiyaga ko'ra, korxonalar va xodim manfaatlarining o'zaro mosligi kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishning asosiy omili sifatida qaraladi.[6]

Mazkur yondashuv asosida faoliyat yuritayotgan yapon korxonalari bugungi kunda inson resurslarini boshqarish samaradorligi bo'yicha dunyoda yetakchi o'rinlardan birini egallab kelmoqda. Bu esa kadrlar salohiyatini rivojlantirishga tizimli va uzoq muddatli investitsiya sifatida qarash zarurligini ko'rsatadi. Korxonalarda raqobat kuchayib borishi natijasida kadrlar bilan ishlashda yangi usullar va tamoyillar shakllanib, boshqaruv jarayonlari tobora takomillashib bormoqda.

Ilmiy adabiyotlar tahliliga ko'ra, XX asrning 80-yillarigacha boshqaruv amaliyotida "rahbar-xodim" modeli ustun bo'lgan bo'lib, bunda qaror qabul qilish va boshqaruv jarayonlari to'liq rahbarlar qo'lida jamlangan. Bunday yondashuvda xodimlarning tashabbuskorligi va o'zaro hamkorligi ikkinchi darajaga tushirilgan. Keyinchalik esa boshqaruvda inson omilining ahamiyati ortib, kadrlar salohiyatini rivojlantirishga yo'naltirilgan yangi konsepsiyalar shakllandi.

Ayrim olimlar kadrlar salohiyatini xodimlarning ishlab chiqarish jarayonida o'z jismoniy va aqliy imkoniyatlarini namoyon etishi natijasida yuzaga keladigan samaradorlik sifatida talqin qiladilar. Boshqa tadqiqotchilar esa uni xodimlarning mehnat jarayonida to'plangan bilim, tajriba va kasbiy ko'nikmalar majmui sifatida izohlaydi. Ushbu yondashuvlar kadrlar salohiyatining korxonalar rivojlanishidagi strategik ahamiyatini ochib beradi.[7]

Boshqaruv tizimida "rahbar-xodim" tamoyili asosida markazlashgan yondashuv uzoq yillar davomida hukmronlik qilgan bo'lsa-da, zamonaviy sharoitda "xodim-xodim" va "xodim-rahbar" o'zaro hamkorlikka asoslangan yondashuvlar rivojlanmoqda. Bu esa korxonalarda inson resurslarini yanada samarali boshqarish imkonini yaratmoqda.

Zamonaviy ilmiy konsepsiyalarda kadrlar salohiyatini rivojlantirish quyidagi yo'nalishlarda amalga oshirilishi zarurligi ta'kidlanadi: xodimlarning individual qobiliyatlarini rivojlantirish, ularning kasbiy malakasini oshirish, motivatsiyani kuchaytirish hamda ularning imkoniyatlaridan korxonaga strategik maqsadlari yo'lida samarali foydalanish. Ushbu yo'nalishlar korxonaning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.[8]

### **XULOSA**

Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, rivojlangan mamlakatlar korxonalarini inson resurslarini rivojlantirishga katta miqdorda investitsiya yo'naltiradi. Masalan, AQSH va Yevropa davlatlarida xodimlarni o'qitish va qayta tayyorlash xarajatlari korxonaga budjetining muhim qismini tashkil etadi. Bu esa kadrlar salohiyatiga qo'yilgan investitsiyalar kelajakda yuqori iqtisodiy samaradorlik keltirishini tasdiqlaydi.

Shuningdek, raqamli texnologiyalar va masofaviy ta'lim tizimlarining rivojlanishi kadrlar salohiyatini oshirish jarayonlarini yanada samarali va tezkor amalga oshirish imkonini bermoqda. Elektron platformalar, sun'iy intellekt va onlayn ta'lim vositalari xodimlarning bilim va ko'nikmalarini doimiy ravishda yangilab borishga xizmat qilmoqda.

Xulosa qilib aytganda, korxonaga boshqaruvida kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish va uni rivojlantirish zamonaviy iqtisodiyotning eng muhim talablaridan biridir. Kadrlar salohiyatiga tizimli yondashuv, ularni doimiy o'qitish va rag'batlantirish korxonaga raqobatbardoshligini oshiradi hamda iqtisodiy barqarorlikni ta'minlaydi.

### **Adabiyotlar, References, Литературы:**

1. Kibanova, A. Ya. (2014). *Upravlenie delovoy kar'yery, sluzhebno-professional'nym prodvizheniem i kadrovym rezervom: Uchebno-prakticheskoe rukovodstvo*. Moscow: Prospekt.
2. Kuznetsova, I. V. (2002). *Upravlenie kadrovym potentsialom v promyshlennosti* (PhD dissertation, Kazan). p. 66.
3. Abdurahmonov, Q. H., Xolmo'minov, Sh. R., Hayitov, A. B., & Akbarov, A. M. (2004). *Personalni boshqarish* (O'quv qo'llanma). Toshkent.
4. Dustoma, A. K. (2023). Metody otsenki kadrovogo potentsiala v organizatsiyakh na primere zarubezhnogo opyta. *Educational Research in Universal Sciences*, 2(17 Special), 43–47. <http://erus.uz/index.php/er/article/view/5139>
5. Karimov, Sh. (2020). *Kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish usullari*. Toshkent, 198-bet.
6. Yusupov, R. (2018). *Inson resurslarini boshqarish*. Toshkent, 176-bet.
7. Shodiev, E. (2019). *Kadrlar menejmenti asoslari*. Toshkent, 211-bet.
8. Rasulova, F. (2020). *Kichik biznes va raqamli texnologiyalar*. Toshkent, 205-bet.