

INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH ORQALI KORXONALARDA TASHKILIY MADANIYATNI TAKOMILLASHTIRISH: XORIJIY TAJRIBA VA ILMIY BAHS- MUNOZARALAR TAHLILI

Xudoyberdiyeva Matlubaxon Olimjon qizi

Email: sodiqovamatlubaxon@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-1947-8037>

Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi Loyiha boshqaruvi yo'nalishi tinglovchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15694902>

Annotatsiya: Tadqiqotda inson kapitalini rivojlantirish orqali korxonalarda tashkiliy madaniyatni takomillashtirish masalasi yoritilgan. Xorijiy mamlakatlar tajribasi hamda ilmiy qarashlar tahlili asosida inson kapitali va tashkiliy muhit o'rtasidagi bog'liqlik ochib berilgan. Shuningdek, O'zbekistonda bu yo'nalishda amalga oshirilayotgan islohotlarning ahamiyati tahlil qilingan va ilmiy xulosalar berilgan.

Kalit so'zlar: Inson kapitali, tashkiliy madaniyat, korxona boshqaruvi, xorijiy tajriba, innovatsion rivojlanish, raqobatbardoshlik, HR strategiya.

KIRISH

Bugungi globalashuv va raqamli transformatsiya davrida korxonalar muvaffaqiyatining muhim omillaridan biri bu – inson kapitali va tashkiliy madaniyatdir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida barqaror va innovatsion rivojlanishga erishgan yirik kompaniyalarning tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, inson resurslariga sarmoya kiritish nafaqat xodimlar samaradorligini, balki tashkilotdagi umumiy ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilaydi, korporativ qadriyatlar tizimini shakllantiradi va ijodiy yondashuvlarni rag'batlantiradi. Tashkiliy madaniyat – bu korxona ichidagi munosabatlar, qadriyatlar, me'yorlar va ishonch tizimidir. Uni shakllantirishda inson kapitalining roli beqiyosdir. Xodimlarning bilim, ko'nikma, motivatsiya va sadoqat darajasi yuqori bo'lgan taqdirda, korxona ichki iqlimi ijobiylashadi, bu esa oxir-oqibat raqobatbardoshlikni oshiradi. Xorijiy mamlakatlar, jumladan AQSh, Yaponiya, Germaniya, Janubiy Koreya va Skandinaviya davlatlarida inson kapitali orqali tashkiliy madaniyatni rivojlantirish bo'yicha samarali model va amaliyotlar joriy qilingan. Ularning tajribasi shuni ko'rsatadiki, o'qitish va rivojlantirishga doimiy e'tibor, murabbiylik tizimi, liderlik strategiyalari va xodimlarni rag'batlantirish madaniy o'zgarishlarning kalitidir. Shu nuqtai nazardan, inson kapitalini rivojlantirish orqali korxonalarda tashkiliy madaniyatni takomillashtirish bo'yicha xorijiy tajribani o'rganish, uning nazariy asoslarini tahlil qilish va milliy korxonalar amaliyotiga moslashtirish muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega. Bu nafaqat menejment sohasining dolzarb yo'nalishidir, balki O'zbekiston sharoitida innovatsion boshqaruv tizimini shakllantirish uchun zaruriy asosdir.

Tadqiqotning asosiy maqsadi – xorijiy mamlakatlar tajribasi asosida inson kapitalini rivojlantirish orqali korxonalarda tashkiliy madaniyatni takomillashtirishning ilmiy-nazariy asoslarini tahlil qilish, mavjud bahs-munozaralarni o'rganish va ularni O'zbekiston korxonalari faoliyatiga moslashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Adabiyotlar sharhi: Inson kapitali va tashkiliy madaniyatning o'zaro bog'liqligi zamonaviy menejment ilmda alohida e'tiborni talab qilayotgan muhim yo'nalishlardan biridir. Inson kapitali tushunchasiga ilk asos solgan olimlardan biri G. Bekker bo'lib, u o'zining "Human Capital" (1993) asarida inson kapitalini ta'lim, malaka, sog'liq va tajriba orqali insonda shakllanadigan iqtisodiy qiymat sifatida izohlaydi. Uning tadqiqotlarida inson

kapitaliga sarmoya kiritgan korxonalar yillik daromadini 10–15% ga oshirishga erishgani ko'rsatilgan. Tashkiliy madaniyatga oid ilg'or tadqiqotlardan biri G. Xofstedening (2010) "Cultures and Organizations" asarida bayon etilgan bo'lib, u madaniyatni kuch masofasi, kollektivizm darajasi, noaniqlikdan qochish va genderlik mezonlari orqali o'lchash metodologiyasini taklif etadi. Uning tahlillarida inson kapitaliga e'tibor yuqori bo'lgan tashkilotlarda ishchi kuchining sodiqlik va qoniqlik darajasi 35% ga yuqori bo'lishi aniqlangan. Korxona resurslari va raqobatbardoshlik o'rtasidagi bog'liqlikni ochib bergan J. Barnining (1991) fikricha, inson kapitali – kompaniyaning barqaror ustunlik manbaidir. McKinsey (2020) kompaniyasining hisobotlariga ko'ra, yuqori malakali xodimlarga sarmoya kiritgan korxonalarning sof foydasi o'rtacha 21% ga oshgan. OECD (2022) tomonidan e'lon qilingan "Skills for the Future" hisobotida rivojlangan davlatlarda inson kapitali rivoji uchun kompaniyalar tomonidan har bir xodimga o'rtacha 1,200 AQSh dollari miqdorida sarmoya kiritilishi aytiladi. Shuningdek, o'rta o'lchamdagi kompaniyalarning **78%** o'z kadrlar salohiyatini rivojlantirishga doir strategiyaga ega ekani ko'rsatilgan. D. Ulrix va V. Brokbenk (2005) tomonidan ilgari surilgan "The HR Value Proposition" konsepsiyasida esa inson resurslari bo'limi tashkiliy madaniyatni shakllantirishdagi asosiy omil sifatida baholanadi. Ularning tadqiqotida keltirilishicha, doimiy ravishda xodimlarni rivojlantirgan kompaniyalarda umumiy ish unumdorligi 19–22% yuqori bo'lgan. PwC tomonidan 2021-yilda o'tkazilgan "Global Culture Survey" natijalariga ko'ra, so'rovda qatnashgan tashkilotlarning 67% vakillari korxona madaniyati ish faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatishini ta'kidlagan. Shuningdek, tashkiliy madaniyati mustahkam bo'lgan kompaniyalarda xodimlar almashinuvi 30% ga past bo'lgan. Milliy tajriba nuqtai nazaridan olib qaralganda, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PQ-60-sonli qarorida "Inson kapitalini rivojlantirish va ijtimoiy soha sifatini oshirish" dasturi doirasida inson kapitalini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida belgilanmoqda. Qarorga muvofiq, 2022–2024 yillar oralig'ida inson kapitaliga yo'naltirilgan davlat xarajatlari mamlakat yalpi ichki mahsulotining 5.8% ini tashkil qilgan.

Zamonaviy boshqaruv amaliyotida inson kapitali tashkilotning eng muhim strategik resursi sifatida qaralmoqda. Inson kapitali — bu tashkilot ichida mavjud bo'lgan bilim, ko'nikma, tajriba, ijtimoiy aloqalar va xodimlarning salohiyatini o'z ichiga olgan tushunchadir. Bugungi kunda muvaffaqiyatli korxonalar raqobatbardoshlikni oshirishda texnologik yangiliklardan ko'ra ko'proq inson resurslarini rivojlantirishga tayanmoqda. Aynan inson kapitali korxonalarda tashkiliy madaniyatni shakllantirish, mustahkamlash va innovatsion muhit yaratishning bosh omiliga aylanmoqda. Xorijiy tajribaga nazar tashlansa, inson kapitali orqali tashkiliy madaniyatni takomillashtirishda bir qator ilg'or yondashuvlar kuzatiladi. Masalan, AQSh va Yevropa Ittifoqi davlatlarida kompaniyalar har yili har bir xodimga o'rtacha \$1000–\$1500 mablag' ajratadi. Bu sarmoyalar nafaqat malaka oshirish, balki liderlik salohiyatini rivojlantirish, jamoaviy hamkorlikni mustahkamlash va kompaniya qadriyatlarini xodimlar ongiga singdirish uchun yo'naltiriladi. Skandinaviya mamlakatlarida esa inson kapitaliga sarmoya kiritish orqali kompaniyalarda madaniy iqlimni yaxshilash natijasida xodimlar aylanishi 35–40% ga kamaygani aniqlangan (OECD, 2022). G. Hofstede, D. Ulrich, J. Barney kabi tadqiqotchilarning ilmiy qarashlarida inson kapitalining tashkilot ichidagi qadriyatlar, etika, psixologik iqlim va xatti-harakat normalari bilan uyg'unlashuvi asosiy element sifatida talqin etiladi. Ayniqsa, Hofstede o'z tadqiqotlarida tashkiliy madaniyatni

insonlararo masofa, xavfga munosabat, individualizm va kollektivizm mezonlari orqali tahlil qilib, ularni ijtimoiy tizimga moslashtirishni taklif etadi. Bu holat inson kapitalining kompaniya qadriyatlari va maqsadlariga integratsiyalashuvi bilan chambarchas bog'liq. O'zbekistonda so'nggi yillarda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar, xususan, PQ-60-sonli Prezident qarori asosida "Inson kapitalini rivojlantirish" dasturi joriy etilib, ta'lim, sog'liqni saqlash, ijtimoiy himoya kabi sohalarda xodimlarning malakasini oshirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Shuningdek, yirik va o'rta korxonalarda HR strategiyalarini joriy etish, ish beruvchining ijtimoiy mas'uliyatini oshirish va ichki o'quv dasturlarni ishlab chiqish orqali tashkiliy madaniyatni chuqurlashtirish yo'lga qo'yilmoqda. Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, inson kapitali nafaqat ishlab chiqarish samaradorligiga, balki korxona ichidagi ijtimoiy-psixologik muhit, o'zaro hurmat va hamkorlik, tashabbus va liderlik kabi omillar orqali tashkiliy madaniyatga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Xodimlar o'zini qadrlangan, rivojlanayotgan va ijtimoiy tizimning ajralmas bo'lagi deb his qilgan taqdirda, ularning ishga bo'lgan sadoqati ortadi, nizolar kamayadi va jamoaviy ish sifati yaxshilanadi. Ilmiy bahs-munozaralarda ayrim olimlar inson kapitali va tashkiliy madaniyat o'rtasida bevosita sabab-oqibat aloqasi mavjud emasligini ta'kidlasalar-da, empirik tadqiqotlar bu fikrni inkor etadi. Aksincha, kuchli inson kapitaliga ega bo'lgan tashkilotlarda madaniy uyg'unlik va o'zaro ishonch yuqoriligi statistik jihatdan tasdiqlangan. Masalan, PwC (2021) tomonidan o'tkazilgan global tadqiqotda kompaniyalarning **67%** vakillari korxona madaniyati ish unumdorligiga ta'sir qilishini tan olgan, **30%** hollarda esa xodimlar almashinuvi kamaygani kuzatilgan. Shunday qilib, inson kapitali va tashkiliy madaniyat bir-biri bilan chambarchas bog'langan ikki muhim kategoriyadir. Ularni uzviy rivojlantirish orqali korxona ichki muhitini sog'lomlashtirish, raqobatbardoshlikni ta'minlash va zamonaviy boshqaruvga moslashuvchan tizim yaratish mumkin.

Xulosa: Inson kapitalini rivojlantirish korxonalarda tashkiliy madaniyatni mustahkamlashda muhim omil sifatida namoyon bo'lmoqda. Xorijiy tajriba shuni ko'rsatadiki, xodimlarning bilim va ko'nikmalariga muntazam sarmoya kiritish tashkilot ichidagi ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilaydi, raqobatbardoshlikni oshiradi va ishga bo'lgan sadoqatni kuchaytiradi. Ilmiy manbalar va amaliy tajribalar asosida inson kapitali va tashkiliy madaniyat o'rtasidagi uzviy bog'liqlik tasdiqlanadi. O'zbekiston sharoitida bu boradagi islohotlarni chuqurlashtirish tashkiliy rivojlanishning barqaror kafolatidir.

References:

Используемая литература:

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Becker, G.S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*.
2. Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*.
3. Barney, J. (1991). *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*.
4. OECD. (2022). *Skills for the Future*.
5. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*.
6. PwC. (2021). *Global Culture Survey*.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-60-sonli qarori, 2022-yil 28-yanvar.