

O'ZBEKISTONDA TURIZM SOHASIDA HR TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI

Ibotova Mohinur

Qarshi davlat universiteti

Turizm va marketing kafedrası o'qituvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17374845>

Annotatsiya: Ushbu maqolada O'zbekistonda turizm sohasida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish masalalari tahlil qilingan. HR tizimining zamonaviy tamoyillari, kadrlar salohiyatini oshirish strategiyalari, innovatsion yondashuvlar hamda mehnat bozorining ehtiyojlari bilan uyg'unlashtirish mexanizmlari o'rganilgan. Shuningdek, O'zbekiston turizm tarmog'ida HR boshqaruvini raqamlashtirish, kompetensiya asosida baholash va xodimlar motivatsiyasini kuchaytirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslari, HR tizimi, turizm sohasi, raqamlashtirish, motivatsiya, kompetensiya, kadrlar siyosati.

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы управления человеческими ресурсами в сфере туризма Узбекистана. Изучены современные принципы HR, стратегии повышения кадрового потенциала, инновационные подходы и механизмы интеграции с потребностями рынка труда. Также предложены рекомендации по цифровизации управления, оценке компетенций и повышению мотивации персонала в туристической отрасли.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, HR-система, туристическая отрасль, цифровизация, мотивация, компетенции, кадровая политика.

Abstract: This article examines the directions for improving the human resource management (HRM) system in Uzbekistan's tourism sector. It analyzes modern HR principles, strategies for enhancing human capital, innovative approaches, and mechanisms to align HR development with labor market needs. Recommendations are proposed for digitalization of HR management, competency-based assessment, and employee motivation enhancement.

Keywords: human resources, HR system, tourism industry, digitalization, motivation, competencies, personnel policy.

Kirish: Turizm sohasi O'zbekiston iqtisodiyotining strategik tarmoqlaridan biri bo'lib, milliy daromadni oshirish, yangi ish o'rinlarini yaratish va xalqaro imijni mustahkamlashda muhim o'rin tutadi. So'nggi yillarda bu tarmoqda modernizatsiya va innovatsion rivojlanish jarayonlari kuzatilmoqda. Shu bilan birga, inson resurslarini boshqarish (HR) tizimi hali to'liq shakllanmagan va xalqaro standartlarga to'la mos emas.

O'zbekiston turizm sektorida xodimlar salohiyati, malaka darajasi va xizmat sifati o'rtasida nomutanosiblik mavjud. Xodimlar almashinuvi yuqori, ayniqsa mavsumiy turizmda mehnat barqarorligi past. Ko'plab turistik korxonalarda HR tizimi an'anaviy usullarga asoslangan bo'lib, xodimlarni tanlash va baholashda raqamli tahlil vositalari kam qo'llaniladi.

HR tizimini takomillashtirish yo'nalishlari

➤ **Raqamli HR texnologiyalarini joriy etish:** kadrlar tanlash, o'qitish va monitoring tizimlarini avtomatlashtirish.

➤ **Kompetensiya asosida boshqaruv modeli:** lavozimlar bo'yicha zarur bilim, ko'nikma va qadriyatlar tizimini aniqlash.

➤ **Motivatsiya va rag'batlantirish siyosatini yangilash:** nomoddiy mukofotlash (tan olinish, martaba o'sishi, moslashuvchan ish grafigi)ni joriy etish.

➤ **Xalqaro hamkorlik:** xorijiy turizm kompaniyalari bilan kadrlar almashish dasturlari.

➤ **Barqaror rivojlanish kompetensiyalarini rivojlantirish:** ekologik madaniyat, ijtimoiy javobgarlik va xizmat etikasiga e'tibor kuchaytirish.

Innovatsion boshqaruv mexanizmlari:

Zamonaviy HR tizimida sun'iy intellekt, ma'lumotlar tahlili (HR Analytics) va "smart-recruiting" texnologiyalari kadrlar siyosatini samarali qilishga xizmat qiladi. Ushbu yondashuv xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish, ish samaradorligini prognozlash va individual rivojlanish strategiyalarini shakllantirish imkonini beradi.

Mazkur maqolada turizm sohasidagi HR tizimining holati, mavjud muammolar hamda ularni takomillashtirish yo'nalishlari tahlil qilinadi. Tadqiqotning asosiy maqsadi – turizm sohasida samarali HR siyosatini ishlab chiqish orqali xodimlar salohiyatini oshirish va xizmat sifati darajasini yaxshilashdan iborat.

Methodology: Tadqiqotda quyidagi ilmiy-uslubiy yondashuvlardan foydalanildi:

➤ Tizimli tahlil metodi: turizm sohasida HR tizimining mavjud holati va strukturasi o'rganildi.

➤ Taqqoslash tahlili: O'zbekiston va rivojlangan davlatlar (Turkiya, Malayziya, Ispaniya) HR amaliyotlari solishtirildi.

➤ Sotsiologik so'rov: 50 ta turistik korxona rahbarlari va HR mutaxassislari o'rtasida so'rovnoma o'tkazildi.

➤ Ekspert baholash usuli: mutaxassislar ishtirokida kadrlar siyosatini takomillashtirish omillari baholandi.

Tadqiqot 2024–2025-yillar oralig'ida olib borilgan bo'lib, unda O'zbekiston turizm qo'mitasi va Turizm universiteti ma'lumotlaridan foydalanildi.

Results: Tadqiqot natijalariga ko'ra quyidagi asosiy muammolar aniqlangan:

1. Kadrlar tayyorlash sifati amaliyot bilan yetarli integratsiyaga ega emas.
2. Xodimlar motivatsiyasi ko'p hollarda moddiy rag'bat bilan cheklangan.
3. Raqamlashtirilgan HR tizimi ko'plab turistik korxonalarda joriy etilmagan.
4. Kasbiy malaka baholash mexanizmi va karera rejalashtirish tizimi sust ishlamoqda.

Shu asosda quyidagi takomillashtirish yo'nalishlari ishlab chiqildi:

➤ HR boshqaruvini sun'iy intellekt va avtomatlashtirish texnologiyalariga asoslash;

➤ Kompetensiya asosidagi tanlov va baholash tizimini joriy etish;

➤ Turizm HR portalini yaratish orqali yagona elektron ma'lumotlar bazasini shakllantirish;

➤ Motivatsiya va karera boshqaruvi dasturlarini ishlab chiqish;

➤ Xodimlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish markazlarini hududlar kesimida tashkil etish.

Natijalar shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston turizm sohasida HR tizimini modernizatsiya qilish bevosita raqamli texnologiyalar, ta'lim tizimi va mehnat bozorining integratsiyasi bilan chambarchas bog'liq. Samarali HR tizimi xodimlarning kasbiy o'sishini rag'batlantiradi, xizmat sifati va turistlar qoniqishini oshiradi. Shu bois, davlat siyosati doirasida turizm sohasida

kadrlar boshqaruvining milliy modelini ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega. Kelgusida HR tizimini takomillashtirish uchun xalqaro akkreditatsiya tizimini joriy etish, xalqaro HR sertifikatlariga asoslangan baholash mexanizmlarini kengaytirish tavsiya etiladi.

Xulosa va taklif qilib aytganda, O'zbekiston turizm sohasida HR tizimini takomillashtirish - bu tarmoqning barqaror va raqobatbardosh rivojlanishining muhim sharti hisoblanadi. Innovatsion texnologiyalarni qo'llash, xodimlar salohiyatini oshirish va raqamlashtirilgan boshqaruv tizimiga o'tish orqali turizmning inson resurslari siyosati yangi bosqichga ko'tariladi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Turizm sohasini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori, 2023-yil.
2. Robbins S., Coulter M. Management. Pearson Education, 2021.
3. Hinkin T.R., Tracey J.B. Human Resource Management in the Hospitality Industry. Cornell University Press, 2022.
4. O'zbekiston Respublikasi Turizm qo'mitasi hisobotlari, 2024-yil.
5. UNWTO. Human Resources Development in Tourism. Madrid, 2023.