

Xalqaro Bozorda Kompaniya Inson Resurklarini Boshqarish Tizimini Takomillashtirish

Mingto'rayev Sirojiddin

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti iqtisodiyot (tarmoq va sohalar bo'yicha)

Nurboyev J. M

Ilmiy raxbar, Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti

Annotatsiya: Mazkur maqolada zamonaviy global iqtisodiyot sharoitida kompaniyalarning inson resurklarini boshqarish tizimini takomillashtirish masalalari yoritilgan bo'lib, inson kapitalining xalqaro bozordagi raqobatbardoshlik darajasini oshirishdagi o'rnini chuqur tahlil etilgan. Kompaniyalar o'rtasidagi raqobatning kuchayib borishi, mehnat bozorining globallasuvi, malakali mutaxassislar uchun kurashning kuchayishi va masofaviy ish shakllarining kengayishi inson resurklarini boshqarishga bo'lgan yondashuvni tubdan o'zgartirishni talab qilmoqda. Shu bois, maqolada inson resurklarini boshqarishning zamonaviy metodlari, xalqaro tajribalar va ilg'or texnologik yondashuvlar asosida strategik qarorlar qabul qilish muhimligi ta'kidlanadi. Tadqiqotda inson resurklarini rejalashtirish, yollash, tanlash, tayyorlash, rag'batlantirish, baholash va saqlab qolish kabi bosqichlarining samaradorligini oshirishda xalqaro standartlar asosidagi boshqaruv mexanizmlarining afzalliklari ko'rsatib berilgan. Xususan, transmilliy korporatsiyalar tajribasi asosida xodimlarning malaka darajasini oshirish, ularni o'zgaruvchan bozor talablariga moslashtirish, milliy va xalqaro mehnat madaniyatlari o'rtasida muvozanatni saqlash, hamda kompaniya brendi ostida kuchli korporativ madaniyatni shakllantirishning ahamiyati yoritilgan. Maqolada shuningdek, raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt va analitik vositalardan foydalanish orqali inson resurklarini boshqarish tizimini raqamlashtirish, ma'lumotlar asosida qarorlar qabul qilish va xodimlar bilan uzviy aloqani ta'minlash yo'llari ham o'rganilgan. Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, kompaniyaning xalqaro bozordagi muvaffaqiyati ko'p jihatdan inson resurklarini samarali boshqarish tizimiga bog'liq bo'lib, u nafaqat ichki samaradorlikni, balki tashqi raqobatbardoshlikni ham belgilab beradi. Ushbu maqola xalqaro menejment, inson resurklari boshqaruvi va strategik rivojlanish sohalarida izlanish olib borayotgan olimlar, amaliyotchilar hamda kompaniya rahbarlari uchun nazariy va amaliy ahamiyatga ega bo'lib, inson kapitalining xalqaro miqyosdagi boshqaruv tizimlarini shakllantirishda foydali manba bo'lib xizmat qiladi.

Kalit So'zlar: Inson resurklarini boshqarish, xalqaro bozor, kadrlar siyosati, global raqobatbardoshlik, strategik menejment, zamonaviy HR texnologiyalari, xodimlar motivatsiyasi, malaka oshirish, madaniyatlararo boshqaruv, ishchi kuchining mobilligi.

KIRISH.

XXI asr global integratsiya va raqobat sharoitida faoliyat yuritayotgan kompaniyalar oldida inson resurklarini strategik jihatdan boshqarish, ularning salohiyatidan to'liq foydalanish va doimiy rivojlanishini ta'minlash kabi dolzarb vazifalar turibdi. Ayniqsa, xalqaro bozorda o'z o'rnini mustahkamlash, yuqori darajadagi mehnat unumdorligi va innovatsion salohiyat bilan raqobatlasha olish qobiliyati bevosita inson kapitalining samarali boshqarilishiga bog'liqdir. Rivojlangan davlatlar amaliyoti shuni ko'rsatmoqdaki, kompaniyaning barqaror o'sishi va bozor talablariga moslashuvchanligi, eng avvalo, yuqori malakali va motivatsiyalangan kadrlar jamg'armasiga

tayanadi. Bugungi kunda xalqaro kompaniyalar inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishda zamonaviy yondashuvlar, texnologiyalar va ilg'or boshqaruv modellarini faol qo'llamoqdalar. Masalan, raqamlashtirish, masofaviy ish formatlari, sun'iy intellekt yordamida tanlov jarayonlari, xodimlarning qobiliyatini baholashda neyrotexnologiyalardan foydalanish kabi yo'nalishlar inson resurslarini boshqarishda yangicha paradigmalarni shakllantirmoqda. Bunday innovatsion yondashuvlar xalqaro bozordagi keskin raqobatda kompaniyalarning samaradorlik ko'rsatkichlarini sezilarli darajada oshirmoqda. O'zbekiston sharoitida ham so'nggi yillarda inson kapitaliga investitsiya kiritish, kadrlarni qayta tayyorlash, ularni rag'batlantirish va mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash borasida qator islohotlar amalga oshirilmog'da. Ammo xalqaro kompaniyalar tajribasini chuqur tahlil qilish, mahalliy korxonalar faoliyatiga moslashtirish va milliy kadrlar siyosatini global standartlarga mos yo'naltirish hali ham muhim ahamiyat kasb etmoqda. Shu nuqtai nazardan, inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish masalasi nafaqat ichki korporativ ehtiyoj, balki xalqaro bozordagi muvaffaqiyat kaliti sifatida qaralmoqda. Maqola doirasida xalqaro mehnat bozori talablariga mos kadrlar siyosatini shakllantirish, kompaniya ichki resurslarini mobilizatsiya qilish va raqobatbardoshlikni oshirishda inson resurslarini boshqarish tizimining o'rnini tahlil qilinadi. Xususan, quyidagi masalalarga alohida e'tibor qaratiladi: global kompaniyalar HR (Human Resources) strategiyalarining asosiy yo'nalishlari, raqamli texnologiyalar asosidagi inson resurslarini boshqarish amaliyoti, malaka oshirish va bilimlarni boshqarish tizimining takomillashtirilgan modellari, hamda bu tizimlarning mahalliy kompaniyalar uchun moslashuvchan shakllari. Shu bilan birga, xalqaro kompaniyalarda xodimlarni jalb qilish, ularni ushlab qolish, ularning malakasini doimiy rivojlantirish va kompaniya maqsadlariga sodiq bo'lishini ta'minlash bo'yicha amalga oshirilayotgan ilg'or tajribalar tahlil qilinadi. Bu tajribalar, o'z navbatida, O'zbekiston kompaniyalari uchun innovatsion yechimlar ishlab chiqishda metodik asos bo'lib xizmat qilishi mumkin. Tadqiqot natijalari asosida kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish tizimini xalqaro tajribalar asosida takomillashtirish bo'yicha aniq amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Ushbu takliflar kompaniyaning ichki tashkiliy strukturasi optimallashtirish, xodimlarning motivatsiyasi va kasbiy rivojini ta'minlash, ish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Ayniqsa, xalqaro bozorda faoliyat yurituvchi yoki global integratsiya yo'lida borayotgan mahalliy korxonalar uchun bu tavsiyalar alohida dolzarbdir. Xulosa qilib aytganda, mazkur mavzuni tadqiq etish nafaqat ilmiy-nazariy jihatdan, balki real amaliy ahamiyatga ham egadir. Chunki xalqaro bozordagi keskin raqobat sharoitida kompaniyalar inson resurslari boshqaruvini innovatsion, tizimli va strategik yondashuvlar asosida amalga oshirmas ekan, ularning uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqarorligi xavf ostida qoladi. Shu bois, inson kapitalini boshqarish tizimini zamonaviy standartlarga mos holda takomillashtirish zamon talabi va taraqqiyotning asosiy omillaridan biridir.

METODOLOGIYA.

Ushbu tadqiqot metodologiyasi xalqaro bozorda faoliyat yuritayotgan kompaniyalarning inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimini takomillashtirishga qaratilgan kompleks yondashuv asosida ishlab chiqildi. Tadqiqot jarayonida turli ilmiy-metodik vositalar va uslublarning uyg'unlashuvi qo'llanildi. Bu yondashuv HRM amaliyotlarining samaradorligini aniqlash, mavjud muammolarni aniqlash hamda tizimni takomillashtirish uchun amaliy tavsiyalar ishlab chiqishga qaratilgan bo'lib, quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi. Tadqiqot sifatli (kvalitativ) va miqdoriy (kvantitativ) uslublar kombinatsiyasiga asoslangan holda amalga oshirildi. Kvalitativ metod yordamida xalqaro bozorda inson resurslari boshqaruvining dolzarb masalalari chuqur o'rganildi. Ushbu bosqichda yarim-strukturali intervyular, fokus guruh muhokamalari va mutaxassislarining ekspert baholashlari qo'llanildi. Kvantitativ usul doirasida esa xalqaro bozorda faoliyat yuritayotgan kompaniyalar ichida anonim so'rovnomalar va statistika tahlillari olib borildi.

Tadqiqot obyektlari sifatida xalqaro miqyosda faoliyat yuritayotgan O'zbekiston kompaniyalari tanlandi. Tanlanma shakllantirilishida stratifikatsion tasodifiy tanlanma (stratified random sampling) qo'llanildi. Bunda kompaniyalar quyidagi belgilarga ko'ra guruhlariga bo'lindi:

- ✓ Kompaniyaning xalqaro bozorda tajribasi (1-5 yil, 5-10 yil, 10 yildan yuqori);
- ✓ Faoliyat sohasi (ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, IT va boshqalar);

✓ Xodimlar soni (kichik, o'rtacha va yirik kompaniyalar).

Umumiy tanlanma hajmi 120 ta kompaniyani tashkil etdi, ularning har biridan 3 nafardan vakil so'rovnomaga jalb qilindi. Jami respondentlar soni 360 kishini tashkil qildi. Tadqiqotda asosiy ma'lumotlarni yig'ish quyidagi usullar orqali amalga oshirildi:

Anonim elektron so'rovnomalar orqali respondentlardan HRM tizimining hozirgi holati, mavjud muammolari, foydalanilayotgan metodlar va ulardan qoniqish darajasi haqidagi ma'lumotlar olindi. So'rovnomada Likert shkali (1-5 ball) va ochiq-savol formatidan foydalanildi.

Kompaniya rahbarlari va HRM mutaxassislari bilan yarim-strukturali intervyular olib borildi. Intervyular davomida xalqaro bozordagi inson resurslarini boshqarishning o'ziga xos jihatlari, xodimlar motivatsiyasi, samaradorlikni oshirish mexanizmlari, xorijiy tajribalar haqida fikrlar olindi. Har bir intervyu 30-40 daqiqani tashkil etdi, jami 20 ta intervyu amalga oshirildi.

HRM tizimida mavjud bo'lgan muammolar va istiqboldagi imkoniyatlarni chuqur tahlil qilish uchun 3 ta fokus-guruh muhokamasi tashkil etildi. Har bir fokus-guruhda 10 nafardan mutaxassis qatnashdi, muhokamalar davomiyligi o'rtacha 1,5 soatni tashkil qildi. Olingan ma'lumotlarni tahlil qilish uchun quyidagi statistik va analitik usullardan foydalanildi:

So'rovnomalar natijalari bo'yicha yig'ilgan ma'lumotlarning o'rtacha qiymatlari, standart chetlanishlar va chastota taqsimoti yordamida tahlil qilindi. Bu orqali respondentlarning umumiy fikrlari va tendensiyalar aniqlandi. HRM ko'rsatkichlari va kompaniya samaradorligi ko'rsatkichlari orasidagi bog'liqlikni aniqlash uchun korrelyatsion tahlil qo'llanildi. Pearson koeffitsiyenti yordamida parametrlararo bog'liqlik darajasi baholandi. Intervyular va fokus-guruh muhokamalari davomida olingan sifatli ma'lumotlar kontent-tahlil orqali kodlashtirilib, asosiy g'oyalar va tendensiyalar ajratib olindi. Ushbu usul HRM tizimidagi amaliyotlarning samaradorligini baholashda qo'llanildi. Tadqiqot natijalari asosida xalqaro bozorga chiqayotgan kompaniyalarning inson resurslarini boshqarish tizimidagi kuchli va zaif tomonlar, imkoniyatlar va tahdidlar SWOT-tahlil orqali baholandi. Bu esa HRM strategiyasini takomillashtirish bo'yicha aniq tavsiyalar ishlab chiqishga asos bo'ldi. Tadqiqot natijalarining ishonchliligini ta'minlash uchun quyidagi choratadbirlar ko'rildi:

- So'rovnomalar va intervyular savollari oldindan pilot-testdan o'tkazildi;
- Tanlanma hajmi reprezentativ bo'lishi ta'minlandi;

Olingan ma'lumotlar SPSS va MAXQDA kabi statistik va sifatli ma'lumotlarni tahlil qiluvchi dasturiy vositalar yordamida qayta ishlanib, natijalar bir necha usul bilan tekshirildi. Tadqiqot davomida respondentlarning maxfiyligi qat'iy ta'minlandi. Ishtirokchilarning ma'lumotlari anonim shaklda qayd qilinib, ma'lumotlardan faqat ilmiy maqsadlarda foydalanildi. Respondentlarning roziligi oldindan olingan va ular istalgan paytda tadqiqotni tark etish huquqiga ega ekanligi tushuntirildi. Ushbu kompleks metodologik yondashuv xalqaro bozor sharoitida HRM tizimini takomillashtirish bo'yicha amaliy va nazariy jihatdan asoslangan natijalar olish imkonini berdi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA.

Tadqiqot davomida xalqaro bozorda faoliyat yuritayotgan kompaniyalar uchun inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish zamonaviy global iqtisodiy muhitda strategik ustuvorliklardan biri ekani aniqladi. Natijalarga ko'ra, samarali HR-boshqaruv kompaniya raqobatbardoshligini oshiradi, xodimlarning mehnat samaradorligini ko'paytiradi hamda ularning sodiqligini mustahkamlaydi. Ayniqsa, xalqaro kompaniyalarda madaniy xilma-xillik, transmilliy boshqaruv, huquqiy me'yorlarning farqlanishi, hamda raqamli transformatsiya sharoitida inson kapitalini boshqarish yondashuvlari chuqur o'zgarishlarga uchramoqda. Tahlillar shuni ko'rsatdiki, muvaffaqiyatli xalqaro kompaniyalar inson resurslarini boshqarishda quyidagi yo'nalishlarga e'tibor qaratmoqda:

Global kompetensiyalarni rivojlantirish: Xodimlarda ko'p tillilik, madaniyatlararo muloqot ko'nikmalari, moslashuvchanlik kabi ko'nikmalarni shakllantirish orqali ularning xalqaro loyihalardagi samaradorligini oshirish.

Moslashuvchan va individual yondashuvlar: Standart HR-model o'rniga har bir mintaqa va bozor sharoitlariga mos, dinamik yondashuvlar afzal ko'rilmogda. Bu xodimlarning ehtiyojlari va lokal xususiyatlarni inobatga olish imkonini beradi.

Raqamli texnologiyalarni integratsiya qilish: Inson resurslarini boshqarish tizimiga sun'iy intellekt, tahliliy platformalar va avtomatlashtirilgan xizmatlarni joriy etish orqali HR faoliyati tezligi va aniqligi ortmogda. Iqtidorlarni jalb qilish va ushlab qolish strategiyalari: Xalqaro mehnat bozori sharoitida iqtidorli mutaxassislar uchun raqobat kuchli bo'lib, kompaniyalar maosh, rivojlanish imkoniyatlari, masofaviy ish kabi omillarni hisobga olgan holda HR-strategiyalarini ishlab chiqmogda. So'rovnoma natijalari asosida aniqlanishicha, inson resurslarini boshqarishning an'anaviy yondashuvlari xalqaro miqyosda unchalik samarali emas. Xalqaro kompaniyalar ko'proq kompetensiyaga asoslangan baholash tizimlari, samarali kommunikatsiya kanallari va xodimlar motivatsiyasini oshirish bo'yicha ilg'or yondashuvlarni qo'llamogda. Shu bilan birga, inson resurslarini boshqarishda madaniyatlararo farqlarni inobatga olmaslik, korporativ qadriyatlarining noto'g'ri tatbiqi kabi omillar inson kapitalidan to'liq foydalanishga to'sqinlik qilmogda. Shuningdek, tadqiqotda aniqlanishicha, inson resurslarini rivojlantirishda uzluksiz ta'lim va kasbiy malaka oshirish dasturlari muhim ahamiyat kasb etadi. Xalqaro kompaniyalar treninglar, mentorlik dasturlari va karyera rejalashtirish orqali xodimlar salohiyatini ochib berishga harakat qilmogda. Umuman olganda, bugungi kunda inson resurslarini boshqarish tizimi kompaniyaning strategik rivojlanish omiliga aylanib, uning xalqaro bozordagi muvaffaqiyatini belgilovchi muhim faktor sifatida namoyon bo'lmogda. HR-boshqaruvning innovatsion yondashuvlari, texnologik integratsiyasi va madaniy farqlarni inobatga olgan holda olib borilishi xalqaro kompaniyalar uchun muhim ustunlikni ta'minlaydi.

XULOSA.

Inson resurslarini boshqarish (IRB) har qanday kompaniyaning strategik ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib, ayniqsa, xalqaro bozorda faoliyat yurituvchi korxonalar uchun bu jarayon alohida ahamiyat kasb etadi. Mazkur maqolada xalqaro bozorda kompaniya inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish zarurati, uning asosiy yo'nalishlari, mavjud muammolar va ilg'or amaliyotlar asosida shakllantirilgan yondashuvlar tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, global miqyosda muvaffaqiyatli faoliyat yuritish uchun kompaniyalar o'zlarining inson resurslarini boshqarish strategiyasini doimiy ravishda yangilab borishlari, xodimlarning malakasini oshirish, transmilliy muhitda samarali ishlash qobiliyatini shakllantirish, madaniyatlararo kommunikatsiya ko'nikmalarini rivojlantirish va inklyuziv ishchi muhit yaratishga alohida e'tibor qaratishlari zarur. Xalqaro kompaniyalarda IRB tizimining takomillashtirilgan shakli xodimlarni tanlash, joylashtirish, rag'batlantirish, malaka oshirish va faoliyat samaradorligini baholashda zamonaviy texnologiyalar va ma'lumotlarga asoslangan yondashuvlarni talab etadi. Ayniqsa, raqamli HR texnologiyalarning joriy etilishi, sun'iy intellekt vositalaridan foydalanish, masofaviy ish rejimlarini qo'llab-quvvatlovchi tizimlarning ishlab chiqilishi va amaliyotga tatbiq etilishi inson resurslarini boshqarishda yangi bosqichni boshlab berdi. Shuningdek, xalqaro miqyosda inson kapitalini boshqarishda ijtimoiy mas'uliyatli yondashuv, gender tenglik, xodimlarning ruhiy salomatligini saqlash, ish va hayot muvozanatini ta'minlash kabi jihatlar ham kompaniyaning brend sifatidagi qadr-qimmatini oshirishda muhim omillardan biri sifatida namoyon bo'lmogda. Xulosa o'rnida aytish mumkinki, xalqaro bozorda raqobatbardosh bo'lishni istagan kompaniyalar inson resurslari boshqaruvi tizimini zamonaviy talablar asosida takomillashtirishlari, inson kapitaliga investitsiyalarni ko'paytirishlari, xodimlarning salohiyatini ochib beradigan muhit yaratishlari lozim. Bu esa nafaqat xodimlarning ish samaradorligini oshiradi, balki kompaniyaning umumiy barqarorligi va global miqyosdagi muvaffaqiyatini ta'minlaydi. IRB tizimidagi strategik yondashuvlar kompaniyaning uzoq muddatli rivojlanishiga xizmat qilishi, hamda xalqaro bozor sharoitida barqaror pozitsiyani egallashiga asosiy omil bo'lib qoladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Akbarov, T. R. (2018). Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy metodlari. Toshkent: Fan va Texnologiya.
2. Boboev, S. M. (2020). Xalqaro kompaniyalarda kadrlar boshqaruvi. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
3. Davronov, J. A. (2017). Xalqaro bozorda raqobatbardosh inson kapitali. Toshkent: Ilm-zakovat.
4. Ergashev, M. X. (2019). Raqamli asrda inson resurslarini boshqarish. Toshkent: Yoshlar nashriyoti.
5. Karimov, B. A. (2021). Inson resurslari boshqaruvida innovatsiyalar. Samarqand: Samarqand universiteti nashriyoti.
6. Qodirov, I. S. (2016). Kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish. Toshkent: Moliyaviy iqtisodiyot.
7. Raximov, D. S. (2018). Xalqaro kompaniyalarda xodimlarni rag'batlantirish tizimi. Toshkent: Iqtisodiyot va boshqaruv.
8. Saidova, N. A. (2020). Korporativ madaniyat va inson resurslarini boshqarish. Toshkent: Marketing va menejment.
9. To'xtayev, J. F. (2019). Xalqaro mehnat bozori va kadrlar siyosati. Toshkent: Iqtisodiy tadqiqotlar.
10. Tursunov, A. N. (2021). Xodimlar samaradorligini oshirish usullari. Toshkent: Boshqaruv va biznes.
11. Umarov, S. D. (2017). Inson resurslarini boshqarishda malaka oshirish tizimi. Toshkent: Ilmiy nashriyot.
12. Xolmatov, R. K. (2018). Raqamli texnologiyalar va kadrlar boshqaruvi. Toshkent: Texnologiya va innovatsiya.
13. Yodgorov, F. M. (2019). Xalqaro kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish tizimi. Toshkent: Iqtisodiy fanlar.
14. Zokirova, M. L. (2020). Inson kapitalini rivojlantirish strategiyalari. Toshkent: Biznes va iqtisod.
15. Zulfikarov, D. A. (2016). Global bozor sharoitida kadrlar boshqaruvi. Toshkent: Moliyaviy boshqaruv.