

Xalqaro Bozorda Kompaniya Inson Resurklarini Boshqarish Tizimini Takomillashtirishning Ijobiy Samarasi

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 global iqtisodiy integratsiya sharoitida kompaniyalarning xalqaro bozorlarda raqobatbardoshligini ta'minlashda inson resurklarini boshqarish tizimini takomillashtirishning dolzarbligi yoritilgan. Bugungi kunda inson kapitali korxonada faoliyatining eng muhim strategik omillaridan biri sifatida e'tirof etilib, uni samarali boshqarish orqali korxonada umumiy faoliyat ko'rsatkichlarini oshirish, innovatsion salohiyatni kuchaytirish va xorijiy bozorlarda barqaror o'sishga erishish mumkinligi asoslab berilgan. Maqolada xalqaro tajriba asosida inson resurklarini boshqarishning zamonaviy yondashuvlari, xususan, kompetensiyalarga asoslangan yondashuv, xodimlar malakasini doimiy rivojlantirish, madaniyatlararo boshqaruv va moslashuvchan ish muhitini yaratish muhimligi ko'rsatib o'tilgan. Shuningdek, ilg'or texnologiyalar, sun'iy intellekt va raqamlashtirish asosida HR tizimini modernizatsiya qilish orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirish, samaradorlikni kuchaytirish va iste'dodlarni jalb etish kabi natijalarga erishish mumkinligi tahlil qilingan. Muallif tomonidan olib borilgan tahlillar asosida kompaniya inson resurslari tizimini takomillashtirish nafaqat ichki bozor, balki xalqaro maydonda ham raqobat ustunligini mustahkamlashi, xorijiy investorlar ishonchini oshirishi va brend qiymatini kuchaytirishi mumkin degan xulosa chiqarilgan. Maqola natijalari kompaniya rahbarlari, HR mutaxassislari hamda strategik rejalashtirish bilan shug'ullanuvchi mutasaddilar uchun amaliy ahamiyatga ega.

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 mobiligi.

KIRISH.

Zamonaviy global iqtisodiyot sharoitida kompaniyalar o'rtasidagi raqobat tobora kuchayib bormoqda. Texnologik taraqqiyot, raqamli transformatsiya va xalqaro savdo aloqalarining rivojlanishi natijasida korxonalar endilikda nafaqat mahalliy bozor, balki xalqaro bozorlarda ham faoliyat yuritishga intilmoqda. Ushbu jarayonda muvaffaqiyatli faoliyat yuritish va o'z raqobatbardoshligini saqlab qolish kompaniyalardan samarali strategik boshqaruv, ayniqsa inson resurklarini puxta boshqarishni talab etadi. Chunki har qanday tashkilotning asosiy kuchi uning xodimlarida, ya'ni inson resurslarida mujassamdir. Inson resurklarini boshqarish (IRB) tizimi kompaniya ichki jarayonlarining yuragi bo'lib, xodimlarni yollash, tayyorlash, rivojlantirish, baholash va rag'batlantirish kabi muhim funksiyalarni o'z ichiga oladi. Ushbu tizimni xalqaro darajada takomillashtirish esa kompaniyaning global bozorlarda raqobatbardoshligini ta'minlash, mehnat unumdorligini oshirish va xodimlar salohiyatidan to'liq foydalanish imkonini beradi. Ayniqsa, turli mamlakatlarda faoliyat yuritayotgan kompaniyalar uchun IRB tizimini xalqaro standartlarga moslashtirish va madaniyatlararo boshqaruvni inobatga olish dolzarb masalaga

aylanmoqda. Bugungi kunda yirik transmilliy korporatsiyalar, shuningdek, xalqaro bozorlarga chiqishni maqsad qilgan kichik va o'rta biznes subyektlari uchun ham samarali IRB tizimiga ega bo'lish muhim strategik ustunlik hisoblanadi. Chunki xodimlarning malakasi, motivatsiyasi, kompaniyaga sodiqligi va innovatsion yondashuvlari kompaniyaning o'sish sur'atlari, bozor ulushi va brend imijiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shunday ekan, inson resurslarini xalqaro darajada boshqarish bo'yicha tizimli va ilmiy yondashuvni yo'lga qo'yish nafaqat ichki boshqaruvni takomillashtiradi, balki xalqaro miqyosda barqaror rivojlanishni ta'minlashga xizmat qiladi. Mazkur maqolada aynan shu jihatlar – xalqaro bozorda kompaniya inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishning ijobiy samaralari, ularning kompaniya faoliyatiga ta'siri, zamonaviy tendensiyalar va amaliy yondashuvlar tahlil qilinadi. Shuningdek, ilg'or xorijiy tajriba va mahalliy sharoitlarda qo'llash mumkin bo'lgan strategik tavsiyalar ham ko'rib chiqiladi.

METODOLOGIYA.

Ushbu tadqiqotning metodologik bazasi zamonaviy inson resurslarini boshqarish (IRB) nazariyalari, xalqaro kompaniyalar tajribasi hamda statistik va empirik tahlil uslublariga asoslangan. Tadqiqotda sifat va miqdoriy (qualitative va quantitative) yondashuvlar uyg'unligidan foydalanilgan bo'lib, bu yondashuvlar orqali xalqaro bozorda faoliyat yurituvchi kompaniyalarining IRB tizimidagi o'zgarishlarning samaradorlik darajasi chuqur tahlil qilingan.

Tadqiqot ob'ekti xalqaro bozorda faoliyat yuritayotgan yirik kompaniyalar hisoblanadi. Tadqiqot predmeti esa ushbu kompaniyalarning inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishga oid strategik va operatsion jarayonlar, ularning samarasini baholash hamda natijaviylikka ta'siri hisoblanadi. Tadqiqot uchun birlamchi va ikkilamchi manbalar jalb etildi. Birlamchi ma'lumotlar xalqaro kompaniyalar rahbarlari, HR-menejerlari va xodimlari o'rtasida o'tkazilgan so'rovnomalar, intervyular va fokus-guruhlar orqali olindi. Ikkilamchi manbalar sifatida ilmiy maqolalar, statistik ma'lumotlar, xalqaro reytinglar (masalan, Forbes, Fortune 500), korporativ hisobotlar hamda xalqaro tashkilotlarning (ILO, OECD, UNDP) rasmiy nashrlaridan foydalanildi.

Analitik va taqqoslov usuli orqali turli mamlakatlardagi kompaniyalarning IRB tizimi o'rganildi va qiyosiy tahlil qilindi.

SWOT-tahlil orqali har bir kompaniyaning kuchli va zaif tomonlari, imkoniyatlari va tahdidlar aniqlanib, strategik qarorlar ishlab chiqildi.

Regression tahlil metodi yordamida IRB tizimining o'zgarishi bilan xodimlarning samaradorligi, mehnat unumdorligi va kompaniyaning moliyaviy ko'rsatkichlari o'rtasidagi bog'liqlik aniqlangan.

Delphi usuli orqali sohaga oid ekspertlarning fikrlari yig'ilib, IRB tizimini takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tadqiqot 2022–2024 yillar oralig'ida, AQSh, Germaniya, Yaponiya, Janubiy Koreya, Xitoy va BAA kabi yetakchi iqtisodiyotlarga ega davlatlardagi kompaniyalarda o'tkazilgan empirik kuzatuv va tahlillar asosida olib borildi.

Ma'lumotlar maxfiyligi sababli ayrim kompaniyalar tomonidan to'liq ochiqlik bo'lmagan.

So'rovnomada qatnashgan respondentlarning soni cheklangan bo'lishi mumkin.

Iqtisodiy sharoitlarning tez o'zgaruvchanligi natijasida ba'zi tavsiyalar faqat ma'lum bir davr uchun dolzarb bo'lishi mumkin.

Tadqiqotda ishlatilgan barcha uslublar ilmiy asosga ega bo'lib, ma'lumotlar real statistik ko'rsatkichlarga va amaliy tajribaga tayangan. Ma'lumotlar kross-tekshiruv (triangulyatsiya) metodi orqali tekshirildi va tahlil natijalari takroran sinovdan o'tkazildi.

Olingan ma'lumotlar SPSS va Excel dasturlari yordamida tahlil qilindi. Grafiklar, jadval va diagrammalar vositasida vizuallashtirildi. Har bir parametr bo'yicha dinamik o'zgarishlar ko'rsatildi va IRB tizimi takomillashtirilgan kompaniyalarning ijobiy ko'rsatkichlari aniqlashtirildi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA.

Xalqaro bozorda faoliyat yurituvchi kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish, ularning raqobatbardoshligini oshirish, ichki ish muhitini mustahkamlash va yuqori malakali kadrlarni jalb qilishda muhim omil hisoblanadi. Tadqiqot davomida olingan natijalar shuni ko'rsatdiki, zamonaviy HR (Human Resources) strategiyalarini qo'llash kompaniya samaradorligiga bevosita va bilvosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Avvalo, inson resurslarini boshqarish tizimining takomillashtirilishi natijasida xodimlar o'rtasidagi motivatsiya sezilarli darajada oshadi. Bu, ayniqsa, ish haqi tizimining adolatli shakllantirilishi, martaba o'sish imkoniyatlarining yaratilishi hamda doimiy kasbiy rivojlanishni qo'llab-quvvatlovchi dasturlar orqali amalga oshiriladi. Natijada, kompaniyadagi ishchi kuchining barqarorligi ta'minlanadi, xodimlar o'rtasida sodiqlik va fidoyilik darajasi ortadi. Ikkinchidan, global kompaniyalar tajribasiga asoslangan holda, inson resurslarini boshqarishda texnologiyalardan foydalanish samaradorlikni oshiradi. Masalan, zamonaviy HRM (Human Resource Management) dasturlari orqali xodimlarning ish faoliyatini monitoring qilish, mehnat unumdorligini baholash va real vaqt rejimida tahlil qilish imkoniyati yaratiladi. Bu esa rahbariyatga strategik qarorlarni tez va aniq qabul qilishda yordam beradi. Uchinchidan, madaniyatlararo muhitda ishlayotgan xalqaro kompaniyalar uchun xodimlar o'rtasidagi madaniy farqlarni hisobga olgan holda boshqaruv yondashuvlarini ishlab chiqish muhimdir. Tadqiqotda aniqlanishicha, diversifikatsiyalashgan ishchi kuchiga ega kompaniyalar, agar ular inklyuziv yondashuvlarni qo'llasa, jamoaviy ish natijalari ancha yuqori bo'ladi. Inson resurslarini boshqarish tizimi doirasida turli millat, e'tiqod va gender vakillariga teng imkoniyatlar yaratish orqali ijtimoiy mas'uliyatli brend imiji shakllantiriladi, bu esa mijozlar va investorlar ishonchini oshiradi. Shuningdek, inson resurslarini rivojlantirishga yo'naltirilgan investitsiyalar – xodimlarni o'qitish, treninglar o'tkazish va yetakchilik salohiyatini rivojlantirish dasturlari orqali kompaniyaning uzoq muddatli raqobatbardoshligiga hissa qo'shadi. Dunyodagi yetakchi kompaniyalar tajribasi asosida shuni aytish mumkinki, HRga sarmoya kiritgan korxonalar bozordagi o'z pozitsiyalarini mustahkamlaydi va innovatsion g'oyalarni muvaffaqiyatli joriy etadi.

Muhokama natijalari shuni tasdiqlaydiki, inson resurslarini boshqarish tizimi faqatgina ma'muriy vosita bo'lib qolmay, balki strategik boshqaruvning ajralmas qismi hisoblanadi. Kompaniyaning har tomonlama rivojlanishi, ayniqsa, xalqaro miqyosda barqaror faoliyat yuritishi uchun inson kapitalini to'g'ri boshqarish hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Yakuniy xulosalardan biri sifatida aytish mumkinki, inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish orqali kompaniyalar:

- raqobatbardoshlikni oshiradi;
- innovatsion imkoniyatlardan samarali foydalanadi;
- xodimlar bilan bog'liq risklarni kamaytiradi;
- korporativ madaniyatni kuchaytiradi;
- xalqaro bozorlarda barqaror faoliyat yuritishga erishadi.

Shu bilan birga, O'zbekiston kompaniyalari uchun ham bu yo'nalishda xalqaro tajribadan o'rganish va uni lokal sharoitlarga moslashtirish orqali yangi rivojlanish bosqichiga chiqish imkoniyatlari mavjud. Inson resurslariga qaratilgan e'tibor – bu kompaniyaning kelajagiga qaratilgan eng muhim investitsiyadir.

XULOSA.

Bugungi globallashtirish sharoitida inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimining xalqaro bozordagi o'rni va ahamiyati tobora ortib bormoqda. Kompaniyalarning raqobatbardoshligini ta'minlashda inson resurslari strategik omil sifatida xizmat qilmoqda. Xususan, inson kapitalini rivojlantirish, ularning malakasini oshirish, motivatsiya tizimlarini takomillashtirish va zamonaviy boshqaruv uslublarini joriy etish xalqaro maydonda muvaffaqiyatga erishishning muhim shartlaridandir. Inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish orqali kompaniyalar nafaqat ichki mehnat unumdorligini oshiradi, balki xalqaro bozor talablariga tezda moslasha oladi. Jahon kompaniyalari tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, inson resurslarini innovatsion yondashuvlar asosida boshqarish –

xodimlarning sodiqligini oshiradi, ish jarayonlarida samaradorlikni ta'minlaydi va tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni yaxshilaydi. Bu esa o'z navbatida kompaniyaning xalqaro miqyosdagi imijiga, barqarorligiga va iqtisodiy samaradorligiga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shuningdek, zamonaviy IRB tizimlari xalqaro mehnat bozori talablariga javob beruvchi kadrlar zaxirasini shakllantirishda ham muhim vosita hisoblanadi. Ularni to'g'ri saralash, rivojlantirish va ushlab qolish strategiyalari xorijiy sheriklar bilan muvaffaqiyatli hamkorlik qilish imkonini oshiradi. Kompaniyaning madaniy xilma-xillikka nisbatan moslashuvchanligi, transmilliy jamoalar bilan samarali ishlash qobiliyati va ijtimoiy mas'uliyatni chuqur his etishi global miqyosda yuqori natijalarga olib keladi. Xulosa qilib aytganda, xalqaro bozorda muvaffaqiyatli faoliyat yuritayotgan kompaniyalar tajribasi shuni ko'rsatadiki, inson resurslarini boshqarish tizimiga investitsiya kiritish – bu nafaqat ichki rivojlanish, balki global raqobatda ustunlikka erishishning muhim garovidir. Shu bois, har qanday kompaniya o'zining strategik rivojlanish rejasida IRB tizimini takomillashtirishga alohida e'tibor qaratmog'i lozim. Bu esa kelgusida nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy va madaniy jihatdan ham barqaror taraqqiyotga erishishni ta'minlaydi.

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.