

**GLOBALIZATSIYA VA UNING INSON RESURSLARINI
BOSHQARISHGA TA'SIRI**

*Guliston davlat Universiteti
Raqamli iqtisodiyot va innovatsiyalar
fakulteti 3-bosqich talabasi
Xolmurzayeva Sarvinoz
Raqamli iqtisodiyot va
innovatsiyalar fakulteti tyuteri
Vaydullayev Alisher
Raqamli iqtisodiyot va
innovatsiyalar fakulteti talabasi
Xayrullayeva Muborak*

Annotatsiya. Ushbu maqolada globallashuv jarayonlarining zamonaviy korxonalarda inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimiga ko'rsatayotgan ta'siri tahlil qilinadi. Tadqiqotda madaniy xilma-xillik, masofaviy ishchi kuchi va xalqaro iste'dodlarni boshqarishning afzalliklari hamda muammolari yoritilgan. Shuningdek, maqolada global raqobatbardoshlikni oshirishda HR strategiyalarining o'rni amaliy misollar bilan tushuntirilgan.

Kalit so'zlar. Globallashuv, HR menejment, korporativ madaniyat, masofaviy mehnat, raqamli transformatsiya, kross-madaniy muloqot.

**ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*Холмурзаева Сарвиноз
Студентка 3-го курса факультета
цифровой экономики и инноваций
Гулистанского государственного университета
Вайдуллаев Алишер
Тьютор факультета цифровой экономики и инноваций
Гулистанского государственного университета
Хайруллаева Муборак
Студентка факультета цифровой
экономики и инноваций Гулистанского
государственного университета*

Аннотация

В данной статье анализируется влияние процессов глобализации на систему управления человеческими ресурсами (HRM) в современных предприятиях. В исследовании рассматриваются преимущества и проблемы управления культурным разнообразием, удаленной рабочей силой и международными талантами. Также на практических примерах разъясняется роль HR-стратегий в повышении глобальной конкурентоспособности компаний.

Ключевые слова. Глобализация, HR-менеджмент, корпоративная культура, удаленная работа, цифровая трансформация, кросс-культурные коммуникации.

GLOBALIZATION AND ITS IMPACT ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Xolmurzayeva Sarvinoz

3rd-year student of the Faculty of Digital Economy and Innovations, Gulistan State University

Vaydullayev Alisher

Tutor of the Faculty of Digital Economy and Innovations, Gulistan State University

Xayrullayeva Muborak

Student of the Faculty of Digital Economy and Innovations, Gulistan State University

Abstract. This article analyzes the impact of globalization processes on the Human Resource Management (HRM) systems within modern enterprises. The research examines the advantages and challenges of managing cultural diversity, a remote workforce, and international talent. Furthermore, the study elucidates the role of HR strategies in enhancing global competitiveness through practical examples and case studies.

Keywords. Globalization, HR management, corporate culture, remote work, digital transformation, cross-cultural communication.

Kirish. XXI asrda globallashuv so'nggi bir necha o'n yilliklar ichida biznes va tijorat manzarasini o'zgartirdi. Bu mamlakatlar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik va o'zaro bog'liqlikni oshirish jarayonini, xususan, savdo, madaniyat, texnologiya va inson resurslarini nazarda tutadi. Shu bilan birga, globallashuv iqtisodiy, ijtimoiy va texnologik sohalarning ajralmas qismiga aylandi. Ushbu yangi haqiqat Inson resurslarini boshqarish (HRM) uchun chuqur ta'sir ko'rsatadi. Milliy chegaralarning iqtisodiy ma'noda shaffoflashishi kompaniyalarga jahon bozoriga chiqish imkonini

berdi. Biroq, bu jarayon nafaqat mahsulot va xizmatlar aylanmasini, balki inson kapitalini boshqarish usullarini ham tubdan o'zgartirdi. Inson resurslarini boshqarish (HRM) endilikda shunchaki ma'muriy funksiya emas, balki kompaniyaning global muvaffaqiyatini ta'minlovchi strategik vositaga aylandi va kompaniyalar endi global muhitda ishlamoqda va ishchi kuchini boshqarish, madaniy xilma-xillik va me'yoriy hujjatlarga rioya qilish bilan bog'liq turli muammolarni hal qilishlari kerak bo'lmoqda.

Asosiy qism. Globallashuvning HRMga eng muhim ta'siridan biri bu kengroq iste'dodlar jamg'armasiga kirish qobiliyatidir. Tashkilotlar endi o'zlarining ishga yollash harakatlarini mahalliy yoki milliy nomzodlar bilan cheklamaydilar; Buning o'rniga ular dunyoning istalgan nuqtasidan malakali ishchi qidirishlari mumkin. Bu nafaqat mahalliy bozorda yetishmayotgan maxsus ko'nikmalarni egallashga yordam beradi, balki xilma-xillik orqali innovatsiyalarni kuchaytiradi. Turli xil ishchi kuchi, turli nuqtai nazar va g'oyalarni birlashtirib, ijodkorlikni va muammolarni hal qilishni rivojlantiradi. Globallashuv natijasida "Iste'dodlar uchun global urush" (War for Talent) tushunchasi paydo bo'ldi. Bu tushuncha 1997- yilda kiritilgan bo'lsa-da, aynan globallashuv va raqamli transformatsiya uni yangi bosqichga olib chiqdi. Bu g'oya shunchaki xodim izlash emas, balki yuqori malakali kadrlarni jalb qilish va saqlab qolish uchun global miqyosdagi agressiv raqobatni anglatadi. Kompaniyalar endi faqat o'z shahridagi mutaxassislar bilan cheklanib qolmay, dunyoning istalgan nuqtasidan eng yaxshi kadrlarni jalb qilish imkoniga ega. Endilikda kompaniyalar dunyo miqyosida ishchi kuchini jalb qilish va saqlab qolish uchun qulay bo'lib bormoqda. Bugungi kunda butun dunyoda ishchilarni jalb qilish uchun raqamli rekrutnglar, global platformalar orqali xalqaro kadrlarni tanlash imkoniyatlari mavjud bo'lmoqda. Albatta, globallashuv natijasida rivojlanyotgan mamlakatlar uchun malakali kadrlarni saqlab qolish kabi muammolarni ham keltirib chiqarmoqda. Globallashuv jarayonlari mehnat bozorini yagona maydonga aylantirgan bir paytda, rivojlanayotgan davlatlar o'zlarining eng malakali kadrlarini boy berish xavfi bilan yuzma-yuz kelmoqda. Mutaxassislarning xorijiy kompaniyalarni afzal ko'rishini shunchaki moddiy manfaatdorlik bilan emas, balki kompleks ijtimoiy-iqtisodiy va tizimli omillar bilan izohlash lozim. Iqtisodiy omil kadrlar migratsiyasining asosiy dvigateli bo'lib qolmoqda. Rivojlangan davlatlardagi ish haqi darajasi mahalliy bozorga qaraganda nafaqat bir necha barobar yuqori, balki u kuchli ijtimoiy himoya bilan ham ta'minlangan. Mutaxassis uchun xorijda ishlash — bu nafaqat kundalik ehtiyojlarni qoplash, balki o'z vatanida o'n yillab to'planishi qiyin bo'lgan kapitalni (uy-joy, investitsiya) qisqa muddatda shakllantirish imkoniyatidir. Ko'plab mahalliy korxonalarda zamonaviy korporativ boshqaruv tizimining yo'qligi iste'dodli yoshlarning yo'liga "ko'rinmas to'siq" qo'yadi. Meritokratiya (bilim va natijaga asoslangan boshqaruv) o'rniga an'anaviy ierarxiya va tanish-bilishchilikning ustunligi mutaxassisda o'z potensialini ro'yobga chiqara olmaslik hissini uyg'otadi. Natijada,

shaffof karyera o‘shini va adolatli baholashni va’da qiladigan global kompaniyalar mutaxassislar uchun asosiy maqsadga aylanadi.

Inson kapitalining ko‘chishi nafaqat ish joyidagi sharoitga, balki umumiy hayot sifatiga ham bog‘liq. Rivojlangan davlatlardagi sifatli ta’lim tizimi, zamonaviy sog‘liqni saqlash xizmatlari va qonun ustuvorligi mutaxassisga o‘z oilasi va farzandlari uchun barqaror kelajakni kafolatlaydi. Kelajakka bo‘lgan ishonch va ijtimoiy xavfsizlik hissi ko‘pincha maoshdan ham muhimroq argumentga aylanib, mutaxassislarni mamlakatni tark etishga undaydi. Texnologiyalar rivojlangani sari ulardan boshqaruvda foydalanish samaradorligini o‘rganish bilan soha kengayib boraveradi. Shunga qaramasdan inson resurslarini strategik boshqarish sohasida yetarlicha izlanishlar olib borilgan. Xususan rossiyalik olim P. Evenko xodimlarni boshqarishda to‘rtta konsepsiyani ilgari suradi. Yevenkoning fikricha, XIX asr oxiridan hozirgi kunga qadar inson resurslarini boshqarish to‘rtta ko‘rinishda namoyon bo‘ladi. Insonlarning bilim va malakasi, ko‘nikmalari va qobiliyatlari korxona faoliyatining muhim omili hisoblangan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning zamonaviy bosqichida inson resurslarini boshqarish tizimining nazariy va amaliy masalalari, tashkilotni boshqarish tizimida inson omilining o‘rni va ahamiyati mamlakatimiz va xorijlik olimlar tomonidan keng o‘rganilgan. Boshqaruv sohasidagi zamonaviy tendensiyalarni tahlil qilish natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki¹, XXI asrda inson va uning imkoniyatlari, menejment, u hal etadigan vazifalar va qo‘llaydigan metodlari to‘g‘risidagi tasavvurlarkeskin o‘zgarmoqda. O‘tgan yuz yil davomida boshqaruv ob’ekti sifatida menejment nazariyasida insonresursining bazaviy antropologik modeli jismoniy insondan ijtimoiy insonga, keyinchalik esa individual, transpersonal va stoxastik insonga o‘zgardi. Tashkilotda inson resurslarini boshqarish boshqaruvchi va boshqariluvchi ob’ektlarning o‘zaro ta’siri bilan bog‘liq bo‘lib, u ishlash qobiliyatini saqlab qolish, qo‘llab quvvatlash va ijtimoiy tizim rivojlanishini ta’minlaydi. Boshqaruv to‘g‘risidagi bilim boshqaruv faoliyati samaradorligining oshishiga olib keluvchi boshqaruv usullarini tanlash imkonini beradi.

Biroq, kengroq iste’dodlar jamg‘armasi bilan madaniy jihatdan xilma-xil ishchi kuchini boshqarish muammosi paydo bo‘ladi. Kadrlar bo‘yicha mutaxassislar uzluksiz ishlashni ta’minlash uchun turli madaniy me’yorlar va amaliyotlarni tushunishlari kerak. Globallashuv, shuningdek, rioya qilish va mehnat qonunchiligida murakkabliklarni keltirib chiqaradi. Turli madaniyat vakillari bir jamoada ishlashi ham imkoniyat, ham xavfdir. Turli qarashlar innovatsiyalarga yo‘l ochadi, biroq tushunmovchiliklar nizolarga sabab bo‘lishi mumkin. Turli mamlakatlarda ishga joylashish, kompensatsiya va xodimlarning huquqlari bilan bog‘liq turli xil qoidalar mavjud. HRM tashkilotning muvofiqligini ta’minlash va uning operatsion samaradorligini optimallashtirish uchun ushbu farqlarni boshqarishi kerak. Ushbu murakkablik HR mutaxassislaridan xalqaro qonunlar va amaliyotlarni yaxshi

bilishlarini talab qiladi, bu esa global bilimlarni zamonaviy HRMning muhim tarkibiy qismiga aylantiradi.¹Amaliy yondashuv: Global kompaniyalar (masalan, Google yoki Samsung) o'z xodimlari uchun "Madaniy intellekt" (CQ) treninglarini joriy etmoqda. Bu xodimlarga turli etnik guruh vakillari bilan samarali muloqot qilishni o'rgatadi

Global miqyosda faoliyat yurituvchi Google, Samsung, IBM kabi texnologik gigantlar bugungi kunda texnik mahoratdan (Hard Skills) ko'ra, xodimlarning moslashuvchanlik qobiliyatiga, xususan, Madaniy intellekt (CQ - Cultural Intelligence) darajasiga ko'proq sarmoya kiritmoqda.

Madaniy intellekt — bu insonning turli madaniy muhitlarda (milliy, professional yoki tashkiliy) samarali ishlash va muloqot qilish qobiliyatidir. Globallashuv natijasida bitta jamoada amerikalik menejer, hindistonlik dasturchi va o'zbekistonlik tahlilchi birga ishlashi odatiy holga aylandi. Bunday sharoitda faqat til bilish yetarli emas; har bir madaniyatning o'ziga xos muloqot uslubi, vaqtga munosabati va qaror qabul qilish tamoyillarini tushunish talab etiladi.

Qisqa xulosa qilib aytganda, global kompaniyalar uchun Madaniy intellekt shunchaki "yumshoq mahorat" (soft skill) emas, balki xalqaro bozorda omon qolish va yetakchilik qilishning strategik shartidir.

Bundan tashqari, globallashuv iste'dodlarni boshqarish va saqlab qolish strategiyalariga ko'proq e'tibor beradi. Raqobatbardosh global bozorda yuqori iste'dodlarni saqlab qolish tashkilotlarning muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyatga ega. HRM xodimlarning faolligini rag'batlantiradigan, yutuqlarni tan oladigan va martaba o'sishi uchun imkoniyatlar yaratadigan muhitni yaratishi kerak. Kuchli ish beruvchi brendini va kompaniya madaniyatini rivojlantirish mobil ishchi kuchiga yuqori sifatli xodimlarni jalb qilish va saqlab qolish uchun muhim ahamiyatga ega.

Xulosa.Xulosa qilib aytganda, globallashuv inson resurslarini boshqarish sohasini sezilarli darajada o'zgartirdi, lekin shu bilan birga mislsiz imkoniyatlar yaratdi. Bu iste'dodlarni egallash va xilma-xillik uchun yangi imkoniyatlarni ochib berishi bilan birga, madaniy farqlar, tartibga rioya qilish va axloqiy mulohazalar bilan bog'liq muammolarni ham keltirib chiqaradi. Ushbu global landshaftda gullab-yashnash uchun HR mutaxassislari birlashgan va yuqori samarali ishchi kuchini yaratish uchun texnologiyadan foydalanish va madaniy xilma-xillikni qamrab olgan holda o'z strategiyalarini doimiy ravishda moslashtirishlari kerak. Oxir oqibat, globallashuvning murakkabliklarini muvaffaqiyatli navigatsiya qilish xalqaro bozorda raqobatbardosh

1

Erkinboy o'g'li, B. E.

(2024). ГЛОБАЛЛАШУВ ЖАРАЁНИДА КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТНИНГ Жаҳон тажрибаси ва уларда намалиётда фойдаланиш ўналишлари. IMRAS, 7(3), 93-100.

ustunlikni saqlab qolishni maqsad qilgan tashkilotlar uchun juda muhim bo'ladi.. Muvaffaqiyat kaliti — texnologik yangiliklarni qabul qilish va har qanday madaniy muhitga moslasha oladigan egiluvchan korporativ tizimni yaratishdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi (Yangi tahrir, 2023).
2. Орипова, Н. Р. (2019). Педагогические условия духовного воспитания молодежи в условиях глобализации. Вестник магистратуры, (4-3 (91)), 82-83.
3. 3.Erkinboy o'g'li, B. E. (2024). ГЛОБАЛЛАШУВ ЖАРАЁНИДА КОРПОРАТИВ МАДАНИЯТНИНГ ЖАҲОН ТАЖРИБАСИ ВА УЛАРДАН АМАЛИЁТДА ФОЙДАЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ. IMRAS, 7(3), 93-100.
4. Supiyevna, B. M. (2025). INSON SALOHİYATINI MEHNAT POTENSIALI RIVOJLANTIRISHNING MOHIYATI. ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION, 1(6), 197-204.
5. Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers.
6. Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education.
7. Schuler, R. S., & Tarique, I. (2015). International Human Resource Management. Routledge.
8. World Economic Forum reports on "The Future of Jobs".