

## ZAMONAVIY TASHKILOTLARDA XODIMLARNI BOSHQARISHNING INNOVATSION STRATEGIYALARI VA ULARNING AMALIY AHAMIYATI

*Kadirov Ulug'bek Ravshanovich*

*Toshkent kimyo-texnologiya instituti dotsenti (PhD),*

*E-mail: ulugbekadirov1@gmail.com*

*Raimqulova Hilola Kamoliddin qizi*

*Toshkent kimyo-texnologiya instituti talabasi,*

*E-mail: hilolaraimqulova5@gmail.com*

### ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishning strategik yondashuvlari tahlil qilinadi. Tadqiqotda xodimlarni tanlash, motivatsiya tizimini shakllantirish, o'qitish va rivojlantirish, shuningdek, samarali yetakchilik uslublarining tashkilot samaradorligiga ta'siri o'rganilgan. Xodimlar qo'nimsizligini kamaytirish va sodiqlikni oshirishga qaratilgan amaliy mexanizmlar ishlab chiqilgan. Natijalar inson kapitaliga yo'naltirilgan boshqaruv strategiyalari korxonalar raqobatbardoshligini oshirishda hal qiluvchi omil ekanligini ko'rsatadi.

**Kalit so'zlar:** inson resurslarini boshqarish, motivatsiya, HR strategiya, korporativ madaniyat, KPI, yetakchilik, xodimlar sodiqligi

### ABSTRACT

This article analyzes strategic approaches to human resource management in modern organizations. The study examines recruitment, motivation systems, employee development, and leadership styles, as well as their impact on organizational performance. Practical mechanisms for reducing employee turnover and increasing loyalty are proposed. The findings confirm that human capital-oriented management strategies are a key factor in achieving competitiveness.

**Keywords:** HR management, motivation, human capital, corporate culture, KPI, leadership, employee loyalty

### Kirish (Introduction)

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati tobora ko'proq inson kapitali sifati bilan belgilanmoqda. Texnologik va moliyaviy resurslar muhim omil bo'lib qolayotgan bo'lsa-da, ularni samarali boshqarish bevosita xodimlarning bilim, ko'nikma va motivatsiyasiga bog'liq. Shu sababli inson resurslarini boshqarish (HRM) an'anaviy ma'muriy funksiyadan strategik boshqaruv elementiga aylangan.

Globalashuv va kuchayib borayotgan raqobat sharoitida tashkilotlar oldida uchta asosiy vazifa turadi: malakali xodimlarni jalb qilish, ularni saqlab qolish va

mehnat unumdorligini oshirish. Ko'plab tadqiqotlar samarali HR strategiyalar tashkilot samaradorligini sezilarli darajada oshirishini tasdiqlaydi. **HR strategiyasi (Human Resource Strategy)** – bu tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun inson resurslarini (xodimlarni) samarali boshqarish bo'yicha uzoq muddatli reja va yondashuvlar tizimidir.

Mazkur maqolaning maqsadi – zamonaviy tashkilotlarda xodimlarni boshqarishning samarali strategiyalarini tahlil qilish va ularning amaliy ahamiyatini asoslashdan iborat.

### **Adabiyotlar sharhi (Literature Review)**

Ilmiy manbalarda HR menejmentning evolyutsiyasi bir necha bosqichlarda ko'rib chiqiladi:

1. Ma'muriy bosqich – kadrlar hisobini yuritish;
2. Funktsional bosqich – tanlash, baholash, rag'batlantirish;
3. Strategik bosqich – biznes strategiya bilan integratsiya.

Ilmiy adabiyotlarda inson resurslarini boshqarish ko'p qirrali tizim sifatida talqin etiladi. Abdurahmonov (2019) inson kapitalini tashkilot rivojlanishining asosiy drayveri sifatida ko'rsatadi. Armstrong (2020) esa HRMni strategik yondashuv sifatida izohlab, xodimlar qiymatini oshirish orqali tashkilot samaradorligiga erishilishini ta'kidlaydi.

Motivatsiya nazariyalari ichida Gersbergning ikki omil nazariyasi va Pink (2011) tomonidan ilgari surilgan "Drive" konsepsiyasi alohida ahamiyatga ega. Ushbu nazariyalar moddiy rag'batlantirishdan tashqari, ichki motivatsiya omillarining ustuvorligini asoslaydi.

Zamonaviy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, HR strategiyalarining samaradorligi ularning tashkilot strategiyasi bilan integratsiyalashgan darajasiga bog'liq.

### **Metodologiya (Methodology)**

Tadqiqotda tizimli tahlil, qiyosiy yondashuv va kontseptual sintez usullari qo'llanildi. Ilmiy manbalar, monografiyalar va xalqaro tadqiqotlar asosida xodimlarni boshqarish strategiyalari tahlil qilindi.

Shuningdek, zamonaviy HR amaliyotlari (talent management, KPI, agile boshqaruv) nazariy jihatdan umumlashtirilib, ularning samaradorligi baholandi.

### **Natijalar va muhokama (Results and Discussion)**

#### **1. Xodimlarni tanlash strategiyalari**

Zamonaviy HR tizimlarida kadrlarni tanlash jarayoni "talent acquisition" konsepsiyasi asosida amalga oshiriladi. Nomzodlarni baholashda nafaqat kasbiy bilimlar, balki "soft skills" va madaniy moslik muhim ahamiyat kasb etadi.

"STAR" metodikasi nomzodning real vaziyatlarda qanday harakat qilganini tahlil qilish orqali uning kelajakdagi salohiyatini aniqlash imkonini beradi.

Zamonaviy HR tizimida kadrlarni tanlash quyidagi mezonlarga asoslanadi:

- kasbiy kompetensiya;
- soft skills;
- madaniy moslik;
- innovatsion fikrlash qobiliyati.

“Talent management” tizimi tashkilotga yuqori salohiyatli xodimlarni jalb qilish imkonini beradi.

## 2. Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, faqat moddiy rag‘batlantirish yetarli emas. Samarali motivatsiya tizimi quyidagi elementlarni o‘z ichiga oladi:

- moddiy rag‘batlantirish (ish haqi, bonuslar);
- nomoddiy rag‘batlantirish (e’tirof, rivojlanish imkoniyati);
- avtonomiya va o‘zini namoyon qilish imkoniyati.

Bu omillar xodimlarning ichki motivatsiyasini kuchaytiradi va samaradorlikni oshiradi.

Motivatsiya ikki asosiy turga bo‘linadi:

Motivatsiya turi	Asosiy vositalar	Ta’sir darajasi
Moddiy	Ish haqi, bonus, mukofot	Qisqa muddatli
Nomoddiy	E’tirof, rivojlanish, avtonomiya	Uzoq muddatli

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, nomoddiy motivatsiya xodimlar sodiqligini 30–40% ga oshiradi.

## 3. Xodimlarni rivojlantirish (L&D)

Zamonaviy tashkilotlarda bilimlarning tez eskirishi uzluksiz ta’lim tizimini joriy etishni talab etadi. “70-20-10” modeli eng samarali yondashuvlardan biri bo‘lib, amaliy o‘rganish ustuvorligini ta’minlaydi.

Zamonaviy tashkilotlarda L&D tizimi quyidagicha tashkil etiladi:

Ta’lim shakli	Ulushi (%)	Tavsifi
Ish jarayonida o‘rganish	70%	Amaliy tajriba
Mentorlik va coaching	20%	Tajriba almashish
Trening va kurslar	10%	Nazariy bilim

Bu model samaradorlikni sezilarli oshiradi.

## 4. Yetakchilik va boshqaruv uslublari tahlili

Uslub	Afzalliklari	Kamchiliklari
Avtoritar	Tez qaror qabul qilish	Motivatsiya past
Demokratik	Jamoaviylik yuqori	Qarorlar sekin
Liberal	Innovatsiya yuqori	Nazorat sust

Avtoritar boshqaruv uslublari o'rnini demokratik va moslashuvchan yondashuvlar egallamoqda. Zamonaviy tashkilotlar ko'proq **transformatsion yetakchilik** modeliga o'tmoqda.

Zamonaviy yetakchilik:

- jamoani qo'llab-quvvatlash;
- qaror qabul qilishda ishtirokni ta'minlash;
- innovatsiyalarni rag'batlantirishga asoslanadi.

### 5. HR strategiya modeli (mualliflik taklifi)

Integratsiyalashgan HR strategiya modeli quyidagi bosqichlardan iborat:

Bosqich	Asosiy tarkibiy elementlar	Mazmuni
<b>1. Tahlil bosqichi</b>	- Xodimlar ehtiyoji - Tashkilot strategiyasi	Tashkilotning strategik maqsadlari hamda mavjud va zarur inson resurslari o'rtasidagi tafovut aniqlanadi
<b>2. Rejalashtirish bosqichi</b>	- HR strategiya ishlab chiqish - KPI belgilash	Inson resurslarini boshqarish bo'yicha aniq strategiya ishlab chiqiladi va samaradorlik ko'rsatkichlari belgilanadi
<b>3. Amalga oshirish bosqichi</b>	- Tanlash - Motivatsiya - Trening	Xodimlarni jalb qilish, rag'batlantirish va rivojlantirish orqali strategiya amaliyotga joriy etiladi
<b>4. Monitoring bosqichi</b>	- Samaradorlikni baholash - HR analytics	Xodimlar faoliyati KPI asosida baholanadi va HR-analitika orqali natijalar tahlil qilinadi
<b>5. Takomillashtirish bosqichi</b>	- Feedback - Strategiyani yangilash	Olingan natijalar asosida taklif va fikrlar (feedback) yig'ilib, HR strategiya doimiy ravishda yangilanadi

Ushbu model quyidagi sxematik ko'rinishda ifodalanadi:

**Tahlil → Rejalashtirish → Amalga oshirish → Monitoring → Takomillashtirish → (uzluksiz sikl)**

Bu model HR tizimini doimiy rivojlanish sikliga olib kiradi. Ya'ni HR strategiya bir martalik emas, balki doimiy ravishda yangilanib boradigan boshqaruv tizimi hisoblanadi.

### 6. Raqamli HR va innovatsiyalar

Raqamli transformatsiya HR sohasiga quyidagi imkoniyatlarni olib kirdi:

- HR analytics (data asosida qarorlar);
- sun'iy intellekt orqali kadr tanlash;
- masofaviy ish boshqaruvi;
- KPI monitoring tizimlari.

Natijada qaror qabul qilish aniqligi va tezligi oshadi.

### **Xulosa (Conclusion)**

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, zamonaviy tashkilotlarda xodimlarni boshqarish strategik ahamiyat kasb etadi. Inson kapitaliga yo'naltirilgan yondashuv tashkilotning barqaror rivojlanishini ta'minlaydi.

Asosiy xulosalar:

- inson kapitali asosiy raqobat ustunligi;
- motivatsiya kompleks tizim bo'lishi kerak;
- raqamli HR samaradorlikni oshiradi;
- yetakchilik uslubi natijaga bevosita ta'sir qiladi.

### **Amaliy tavsiyalar:**

- HR strategiyani biznes strategiya bilan integratsiya qilish;
- KPI va HR analytics joriy etish;
- uzluksiz ta'lim tizimini rivojlantirish;
- moslashuvchan ish formatlarini kengaytirish.

Umuman olganda, inson kapitaliga investitsiya kirituvchi tashkilotlarga uzoq muddatli raqobat ustunligiga erisha oladi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar (References)**

1. Abdurahmonov Q.X. (2019). Inson resurslarini boshqarish. Toshkent: "Fan va texnologiya" ( 45-62 betlar).
2. Armstrong M. (2020). Handbook of Human Resource Management Practice. Management Practice.
3. Dessler G. (2020). Human Resource Management.
4. Pink D.H. (2011). Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us.
5. Zaynutdinov Sh.N. (2020). Menejment asoslari. Toshkent: "Iqtisod-Moliya".
6. Sharifxo'jayev M., Abdullayev Yo. (2017). Menejment. Toshkent: "Iqtisodiyot" (88-120 betlar).