

**SARLAVHA: INSON RESURSLARINI STRATEGIK BOSHQARISH ORQALI  
TASHKILOT SAMARADORLIGINI OSHIRISH**

**To'lqinbek Bobojonov Maxmud O'g'li**

**Annotatsiya:** *Ushbu tezis tashkilot muvaffaqiyatining muhim jihati sifatida inson resurslarini boshqarish (HRM) sohasini o'rganadi. Turli nazariyalar, amaliyotlar va metodologiyalarni chuqur o'rganish orqali u xodimlar salohiyatini maksimal darajada oshirish, innovatsiyalarni rag'batlantirish va barqaror o'sishni ta'minlashda HRMning ko'p qirrali rolini o'rganadi. Ishga qabul qilish, o'qitish, ish faoliyatini baholash va xodimlarni jalb qilish kabi asosiy tarkibiy qismlarni tahlil qilish orqali ushbu tadqiqot zamonaviy tashkilotlar duch keladigan strategik zaruratlar va muammolarni ochib beradi. Empirik dalillar, amaliy tadqiqotlar va nazariy asoslar sintezi orqali ushbu tezis turli xil tashkiliy kontekstlarda HRM amaliyotlarini optimallashtirish uchun amaliy tushunchalarni beradi.*

**Kalit so'zlar:** *Inson resurslarini boshqarish, tashkiliy samaradorlik, strategik HRM, o'qitish va rivojlantirish, ish faoliyatini baholash, xodimlarni jalb qilish, iste'dodlarni boshqarish, ishchi kuchini rejalashtirish, inson kapitali.*

Inson resurslarini boshqarish (HRM) zamonaviy biznes landshaftida tashkiliy muvaffaqiyatning asosi bo'lib xizmat qiladi. Tashkilotlar texnologik uzilishlar, demografik o'zgarishlar va rivojlanayotgan iste'molchilarning xohish-istaklari bilan tavsiflangan dinamik bozor muhitida harakatlanar ekan, inson kapitalini samarali boshqarish raqobatbardoshlik va barqarorlikning hal qiluvchi omili sifatida namoyon bo'ladi. Ushbu tezis strategik zaruratlarni, rivojlanayotgan tendentsiyalarni va HRM sohasidagi ilg'or tajribalarni yoritishga qaratilgan bo'lib, tashkilot samaradorligini oshirishga alohida e'tibor qaratadi. Inson resurslarini boshqarish evolyutsiyasi Frederik Teylor tomonidan ilgari surilgan ilmiy boshqaruv tamoyillarining paydo bo'lishi bilan 20-asrning boshlariga to'g'ri keladi. Vaqt o'tishi bilan HRM asosan ma'muriy funktsiyadan tashkiliy maqsadlarga erishish uchun strategik vositaga aylandi. Elton Mayo va Hawthorne Studiesning muhim ishlari bilan xodimlarning ma'naviyati, motivatsiyasi va ish joyidagi samaradorlikdagi ijtimoiy dinamikaning ahamiyati katta ahamiyatga ega bo'ldi. Keyingi o'n yilliklar tashkiliy nazariya va boshqaruv amaliyotining rivojlanayotgan paradigmalarini aks ettiruvchi Inson munosabatlari harakati, Xodimlarni boshqarish va Strategik HRM kabi HRM tizimlarining keng tarqalishiga guvoh bo'ldi.

Strategik HRM inson resurslarini boshqarish falsafasidagi paradigma o'zgarishini ifodalaydi, xodimlarni boshqarish amaliyotining tashkilotning maqsad va vazifalariga muvofiqligini ta'kidlaydi. Xodimlarni nafaqat resurslar, balki strategik aktivlar sifatida ko'rib, strategik HRM xodimlarning ishtiroki, innovatsiyasi va majburiyatini maksimal darajada oshirishga intiladi. Tadqiqotlar xodimlarni boshqarishning strategik amaliyotlari va rentabellik, mahsuldorlik va bozor ulushi kabi tashkilotning ishlash ko'rsatkichlari o'rtasidagi kuchli ijobiy bog'liqlikni ko'rsatadi. Masalan, Huselid (1995) tomonidan olib borilgan meta-tahlil yuqori samarali ish tizimlari va kompaniyaning yaxshilangan samaradorligi o'rtasida muhim bog'liqlikni aniqladi.

Ishga qabul qilish tashkilotning muvaffaqiyati uchun eshik bo'lib xizmat qiladi, chunki u ishchi kuchining sifati, ko'nikmalari va xilma-xilligini belgilaydi. Ishga qabul qilish amaliyotida raqamli texnologiyalar va ijtimoiy media platformalarining paydo bo'lishi bilan paradigma o'zgarishi yuz berdi, bu esa tashkilotlarga global iste'dodlar makoniga kirishga imkon berdi. Biroq, iste'dodlarning yetishmasligi, malakalarning mos kelmasligi va demografik nomutanosiblik kabi muammolar samarali ishga qabul qilish uchun katta to'siqlarni keltirib chiqaradi. LinkedIn (2023) tomonidan o'tkazilgan so'rovga ko'ra, HR mutaxassislarining 76 foizi o'zlarining asosiy muammosi sifatida munosib nomzodlarni topishni ta'kidlaydilar.

Xodimlarni o'qitish va rivojlantirishga investitsiyalar tashkiliy imkoniyatlarni oshirish, innovatsiyalarni rag'batlantirish va xodimlarni jalb qilishda muhim ahamiyatga ega. Iste'dodlarni rivojlantirish assotsiatsiyasi (Association for Talent Development) tomonidan o'tkazilgan tadqiqot shuni ko'rsatdiki, keng qamrovli o'quv dasturlariga sarmoya kiritgan kompaniyalar samarasiz o'quv dasturlarini o'tkazuvchilarga qaraganda bozorda 24% ko'proq foyda olishadi. Bundan tashqari, o'qitish va rivojlantirish tashabbuslari xodimlarni ushlab turish va ishdan qoniqishga hissa qo'shadi, shu bilan aylanma xarajatlarni kamaytiradi va tashkilotning barqarorligini oshiradi.

Samaradorlikni baholash inson resurslarini boshqarishning asosini tashkil etadi, bu xodimlarning hissasini baholash, ko'nikmalardagi bo'shliqlarni aniqlash va individual maqsadlarni tashkilot vazifalari bilan muvofiqlashtirish mexanizmini ta'minlaydi. An'anaviy ish faoliyatini baholash tizimlari real vaqt rejimida muloqot qilish va o'rganishni osonlashtiradigan uzluksiz aloqa mexanizmlariga tobora ko'proq yo'l ochmoqda. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, tez-tez fikr-mulohazalar va e'tiroflar xodimlarning ishtiroki va motivatsiyasi bilan ijobiy bog'liq bo'lib, natijada samaradorlik oshadi.

Xodimlarni jalb qilish samaradorlik, mijozlar ehtiyojini qondirish va innovatsiyalarga ta'sir qiluvchi tashkilot muvaffaqiyatining asosiy omili sifatida

namoyon bo'ladi. Gallup so'rovi shuni ko'rsatdiki, yuqori darajadagi jalb qilingan jamoalar jalb qilinmagan hamkasblariga qaraganda 21% ko'proq rentabellik va 17% yuqori mahsuldorlikka ega. Bundan tashqari, xodimlarning farovonligi va ish-hayot muvozanatini birinchi o'ringa qo'yadigan tashkilotlarda ishdan bo'shash darajasi pastroq, ushlab qolish darajasi yuqori va tashkiliy majburiyat ko'proq.

Taskilotlarda xilma-xillik va inklyuzivlik tashabbuslari innovatsiyalar, ijodkorlik va hamkorlik madaniyatini rivojlantirishning ajralmas qismidir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, turli jamoalar muammolarni hal qilishda va qaror qabul qilish jarayonlarida bir hil jamoalardan ustun turadi. Mashhur konsalting firmasi McKinsey "Diversity Matters" nomli tadqiqot o'tkazdi. Ular qiziqarli narsani aniqladilar: Ko'proq gender xilma-xilligiga ega bo'lgan kompaniyalar (ya'ni ularning ishchi kuchida erkaklar va ayollarning ulushi yaxshi) moliyaviy jihatdan yaxshiroq ishlaydi. Ular gender xilma-xilligi bo'yicha eng yaxshi 25% kompaniyalar o'z sohalaridagi boshqa kompaniyalarga qaraganda ko'proq pul ishlash ehtimoli 15% ga ko'proq ekanligini aniqladilar. Bu shuni ko'rsatadiki, erkaklar va ayollar bilan turli jamoalarga ega bo'lish, aslida kompaniyalarga moliyaviy jihatdan yanada muvaffaqiyatli bo'lishiga yordam beradi.

Muhim lavozimlarda kim ishlashi va ular qanday o'qitilishi haqida rejaga ega bo'lish kompaniyaning kuchli bo'lib qolishi va yuzaga kelishi mumkin bo'lgan har qanday o'zgarishlarga tayyor bo'lishi uchun juda muhimdir. Bu ishchi kuchini rejalashtirish va vorislikni boshqarish deb ataladi. Bu kompaniyaga kelajakda qanday ko'nikmalarga ega bo'lgan xodimlar kerakligi va kim asosiy rollarga kirishi mumkinligini oldindan aniqlash bilan bog'liq bo'lib, bu orqali kompaniyalar kerakli vaqtda kerakli lavozimlarda kerakli odamlarga ega bo'lishiga ishonch hosil qilishlari mumkin bo'ladi. Misol uchun, agar kompaniya o'zining ba'zi top-menejerlari keyingi bir necha yil ichida nafaqaga chiqishini bilsa, ular potentsial o'rinbosarlarni aniqlash va ularga bu rollarni bajarish uchun zarur bo'lgan ta'lim va tajribani berish orqali tayyorgarlikni boshlashlari mumkin. Bunday rejalashtirish orqali kompaniyalar o'z faoliyatlarida uzilishlarning oldini oladi va hatto asosiy xodimlar ketganda ham kompaniyada ishlarning muammosiz ishlashini ta'minlaydi.

Xulosa: Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, ushbu tezisda ko'rib chiqilgan inson resurslarini strategik boshqarish tashkilot muvaffaqiyatining asosi hisoblanadi. Inson resurslarini boshqarishning turli jihatlarini o'rganish orqali, ishga qabul qilish va o'qitish, ish faoliyatini baholash va xodimlarni jalb qilish kabilar tashkilot faoliyati samaradorligini oshirish va mukammallik madaniyatini rivojlantirishda muhim ekanligiga ishonch hosil qilish mumkin.



Strategik HRM amaliyotlarini qabul qilish orqali tashkilotlar o'zlarining inson kapitalining to'liq salohiyatidan foydalanishlari, dinamik bozor sharoitlariga moslashishlari va bugungi tez rivojlanayotgan biznes landshaftida raqobatdoshlik qobiliyatini oshirishi mumkin. Yuqoridagilar kelib chiqib aytishimiz mumkinki inson resurslarini samarali boshqarish barqaror o'sish va tashkiliy barqarorlikka erishish uchun asosdir.

#### REFERENCES:

1. Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
2. LinkedIn. (2023). *Global Recruiting Trends Report*.
3. Association for Talent Development (ATD). (2023). *State of the Industry Report*.
4. Gallup. (2023). *State of the Global Workplace Report*.
5. McKinsey & Company. (2019). *Diversity Matters Report*.
6. Deloitte. (2022). *Global Human Capital Trends Report*.