

INSON KAPITALINI BOSHQARISH VA TASHKILOT SAMARADORLIGINI OSHIRISH MASALALARI

Sanaqulova Barnogul Rizaqulovna

Oriental universiteti “Biznes va boshqaruv” kafedrası DSc, professori

barnogulsanakulova87@gmail.com

Annotation *Ushbu maqolada inson kapitalini boshqarishning tashkilotlar faoliyati samaradorligini oshirishdagi o‘rni tadqiq etilgan. Xodimlarning bilim va salohiyatini rivojlantirish, ularni rag‘batlantirish hamda zamonaviy boshqaruv yondashuvlaridan foydalanishning ahamiyati yoritilgan. Tadqiqot natijalari inson kapitalini samarali boshqarish mehnat unumdorligini oshirish, tashkilotlarning raqobatbardoshligini mustahkamlash va ularning barqaror rivojlanishini ta‘minlashga xizmat qilishini ko‘rsatdi.*

Keywords: *inson kapitali, inson kapitalini boshqarish, tashkilot samaradorligi, mehnat unumdorligi, motivatsiya tizimi, kompetensiyalarni rivojlantirish, raqamli iqtisodiyot, innovatsion faoliyat, raqobatbardoshlik, boshqaruv samaradorligi.*

1. Kirish qismi

Zamonaviy iqtisodiyotning globallasuvi, raqamli transformatsiya jarayonlarining jadallashuvi hamda raqobat muhitining kuchayishi sharoitida tashkilotlar faoliyati samaradorligini ta‘minlashda inson kapitali muhim strategik resurs sifatida namoyon bo‘lmoqda. Tabiiy va moliyaviy resurslardan farqli ravishda, inson kapitali bilim, ko‘nikma, malaka, tajriba va innovatsion salohiyatni o‘zida mujassam etib, tashkilotlarning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta‘minlovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi.

Jahon amaliyoti shuni ko‘rsatmoqdaki, iqtisodiy rivojlanishning zamonaviy modeli inson kapitaliga investitsiyalarni ko‘paytirish, xodimlarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish hamda ularning mehnat motivatsiyasini kuchaytirish bilan chambarchas bog‘liq. bilimlar iqtisodiyoti sharoitida tashkilotlarning samaradorligi nafaqat moddiy resurslar hajmi, balki inson kapitalidan foydalanish darajasi bilan ham belgilanadi. Shu sababli xodimlarni tanlash, o‘qitish, rag‘batlantirish va ularning salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan zamonaviy boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish dolzarb ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etmoqda.

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar, inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan davlat siyosati hamda tashkilotlar faoliyatida zamonaviy boshqaruv tamoyillarini joriy etish zarurati inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirishni taqozo etmoqda. Bu esa, o‘z navbatida, tashkilotlarda mehnat

unumdorligini oshirish, innovatsion faollikni rag‘batlantirish, xodimlarning motivatsiyasini kuchaytirish hamda barqaror raqobat ustunligini ta’minlashning nazariy va amaliy jihatlarini chuqur tadqiq etishni talab etadi.

Shu munosabat bilan mazkur maqolaning maqsadi inson kapitalini boshqarishning nazariy asoslarini o‘rganish, uning tashkilot faoliyati samaradorligiga ta’sirini tahlil qilish hamda samaradorlikni oshirishning ustuvor yo‘nalishlarini aniqlashdan iborat.

2. Adabiyotlar tahlili

Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda inson kapitalini boshqarish va uning tashkilot samaradorligiga ta’siri masalalari turli nazariy yondashuvlar asosida tadqiq etilgan. Aksariyat olimlar inson kapitalini tashkilotning strategik resursi sifatida baholab, uning samarali boshqarilishi mehnat unumdorligi, innovatsion faoliyat va raqobatbardoshlik darajasini oshirishning muhim omili ekanligini ta’kidlaydilar. Shu nuqtayi nazardan, inson kapitalini rivojlantirishga yo‘naltirilgan investitsiyalar tashkilotning uzoq muddatli iqtisodiy barqarorligini ta’minlashga xizmat qiladi.

Shu bilan birga, T. Schultz (1961) inson kapitali nazariyasini rivojlantirib, bilim, malaka va kasbiy tayyorgarlikka yo‘naltirilgan xarajatlarni investitsiya sifatida talqin etadi. Uning fikricha, xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini oshirishga qaratilgan investitsiyalar mehnat unumdorligini ko‘paytiradi hamda tashkilotning iqtisodiy natijalariga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu sababli inson kapitaliga yo‘naltirilgan mablag‘lar oddiy xarajat emas, balki kelajakdagi samaradorlikning muhim manbai hisoblanadi.

Bundan tashqari, G. Becker (1964) inson kapitalini tashkilotning eng qimmat aktivlaridan biri sifatida baholaydi. Uning yondashuviga ko‘ra, ta’lim, malaka oshirish va kasbiy rivojlanish xodimlarning individual samaradorligini oshirish bilan bir qatorda, korxonaning umumiy natijadorligiga ham bevosita ta’sir qiladi. Mazkur yondashuv inson kapitali va tashkilot samaradorligi o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlikni ilmiy jihatdan asoslab beradi.

Shuningdek, D. Ulrich (1997) inson resurslarini boshqarishning strategik modelini ishlab chiqib, kadrlar boshqaruvi funksiyasi tashkilot strategiyasi bilan integratsiyalashgan holda amalga oshirilishi lozimligini ta’kidlaydi. Uning fikricha, inson kapitalini boshqarish tizimi nafaqat xodimlarni yollash va rag‘batlantirish, balki tashkilotning strategik maqsadlariga erishishni ta’minlovchi boshqaruv vositasi sifatida qaralishi zarur.

Shu kabi fikrlarni P. Drucker (2007) ham ilgari surib, bilimga asoslangan iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati ko‘proq bilim xodimlari faoliyatining samaradorligiga bog‘liqligini qayd etadi. Uning yondashuviga ko‘ra, zamonaviy tashkilotlarda intellektual salohiyat, innovatsion fikrlash va ijodiy yondashuv asosiy raqobat ustunligini shakllantiruvchi omillar hisoblanadi.

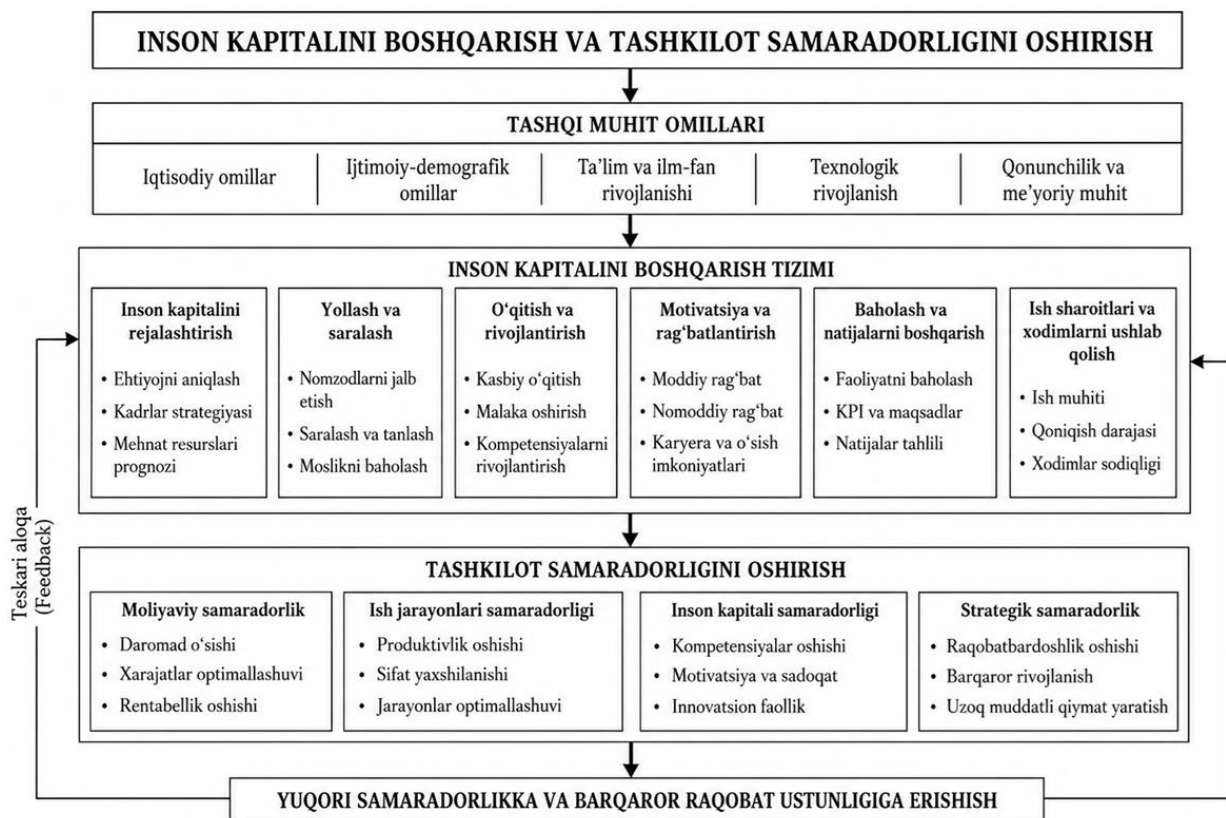
Shunday qilib, ilmiy adabiyotlar tahlili inson kapitalini boshqarish tashkilot samaradorligini oshirishning muhim strategik yo‘nalishlaridan biri ekanligini ko‘rsatadi. Xodimlarning bilim va kompetensiyalarini rivojlantirish, motivatsiyasini kuchaytirish hamda ularning salohiyatidan samarali foydalanish mehnat unumdorligini oshirish, innovatsion faollikni rag‘batlantirish va tashkilotning barqaror raqobat ustunligini ta‘minlashga xizmat qiladi.

3. Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqot metodologiyasi inson kapitalini samarali boshqarish orqali tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishga yo‘naltirilgan. Tadqiqotda xodimlar kompetensiyalarini rivojlantirish, motivatsiya tizimini takomillashtirish hamda inson resurslaridan samarali foydalanish masalalari o‘rganildi. Shuningdek, zamonaviy boshqaruv yondashuvlari asosida mehnat unumdorligini oshirish va tashkilotning raqobatbardoshligini ta‘minlash imkoniyatlari baholandi.

4. Tahlil va natijalari

Inson kapitalini samarali boshqarish tashkilot faoliyati samaradorligiga bevosita ijobiy ta‘sir ko‘rsatishini ko‘rsatdi. Xodimlarning malakasini oshirish, motivatsiya tizimini takomillashtirish va zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini joriy etish mehnat unumdorligini oshirish hamda tashkilotning raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi. Shuningdek, inson resurslaridan oqilona foydalanish boshqaruv jarayonlarining samaradorligini oshirish va tashkilotning barqaror rivojlanishini ta‘minlashning muhim omillaridan biri ekanligi aniqlandi.

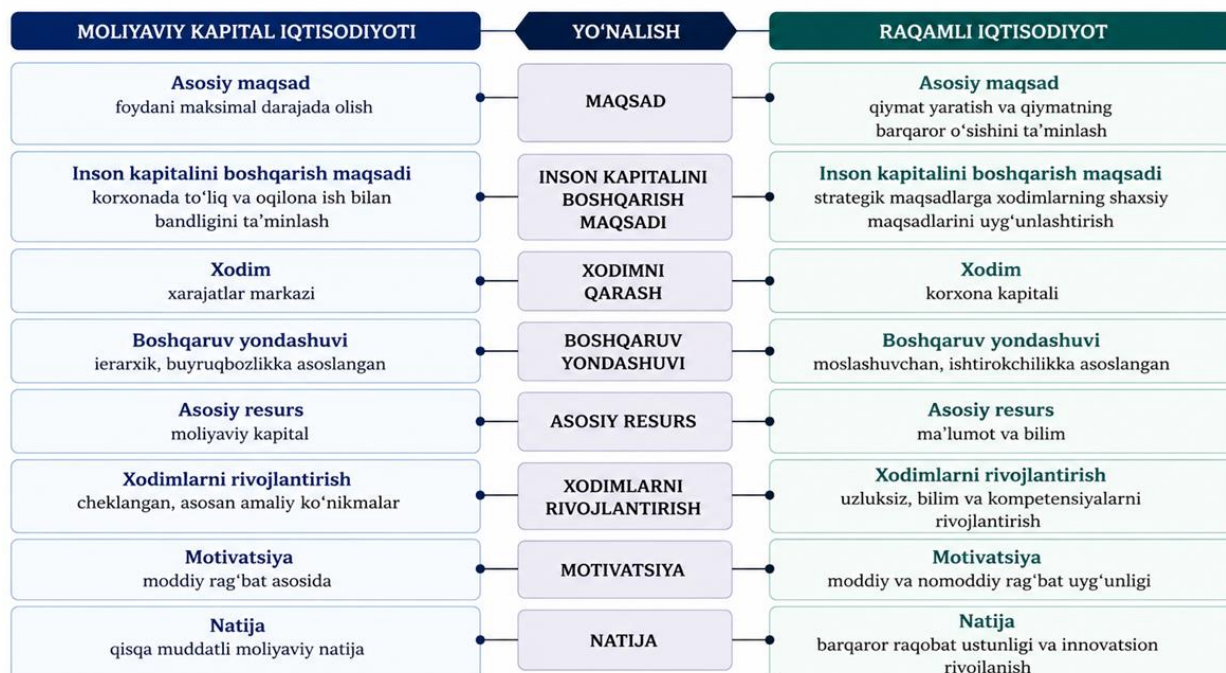


1-rasm. Inson kapitalini boshqarish asosida tashkilot samaradorligini oshirish mexanizmi³³

Inson kapitalini boshqarish va tashkilot samaradorligi o‘rtasida uzviy bog‘liqlik mavjudligini ko‘rsatadi. Xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini rivojlantirish, ularni rag‘batlantirish hamda zamonaviy boshqaruv yondashuvlaridan foydalanish mehnat unumdorligini oshirishga ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga, inson kapitalidan samarali foydalanish boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish, xodimlarning innovatsion faolligini rag‘batlantirish va tashkilotning raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Rasmda aks ettirilgan omillar o‘zaro uyg‘un holda faoliyat yuritgan taqdirda, tashkilotning iqtisodiy natijalari va umumiy samaradorligi oshadi. Shu sababli inson kapitalini rivojlantirish va uni samarali boshqarish tashkilotning barqaror rivojlanishini ta‘minlovchi muhim omillardan biri hisoblanadi.

³³ Muallif ishlanmasi



2-rasm. Moliyaviy kapital iqtisodiyoti va raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini boshqarish yondashuvlarining qiyosiy tavsifi³⁴

Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini boshqarishga bo'lgan yondashuvlar an'anaviy moliyaviy kapital iqtisodiyotiga nisbatan sezilarli darajada o'zgarimoqda. Xodimlarni xarajat manbai sifatida emas, balki tashkilotning muhim strategik kapitali sifatida baholash tendensiyasi kuchaymoqda.

Shuningdek, uzluksiz ta'lim, kompetensiyalarni rivojlantirish va moslashuvchan boshqaruv usullaridan foydalanish tashkilotning innovatsion salohiyatini oshirish hamda barqaror raqobat ustunligini ta'minlashga xizmat qiladi. Shu bois, inson kapitalini samarali boshqarish tashkilotlar faoliyati samaradorligini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi.

5. Xulosa

Yuqoridagi tahlilardan kelib chiqib xulosa va erishilgan natijalarni jam qilar ekanmiz:

Inson kapitalini samarali boshqarish tashkilotlar faoliyati samaradorligini oshirishning muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Tadqiqot natijalari xodimlarning bilim va kompetensiyalarini rivojlantirish, ularni rag'batlantirish hamda zamonaviy boshqaruv yondashuvlarini qo'llash mehnat unumdorligini oshirish, boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish va tashkilotlarning barqaror raqobat ustunligini ta'minlashga xizmat qilishini ko'rsatdi. Shu bilan birga, inson kapitalidan oqilona foydalanish innovatsion

³⁴ Nazariy bilimlarga asoslanib tadqiqotchi ishlanamsi

faollikni kuchaytirish va tashkilotning uzoq muddatli rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishi aniqlandi.

Shuningdek, tadqiqot davomida raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini boshqarishga bo‘lgan yondashuvlar tubdan o‘zgarib borayotganligi aniqlandi. An’anaviy boshqaruv tamoyillaridan farqli ravishda zamonaviy sharoitda xodimlar tashkilotning strategik resursi sifatida qaralib, uzluksiz ta’lim, kompetensiyalarni rivojlantirish va moslashuvchan boshqaruv usullaridan foydalanish ustuvor ahamiyat kasb etmoqda. Shu sababli inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan zamonaviy boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish tashkilotlar samaradorligini oshirish va ularning barqaror rivojlanishini ta’minlashning muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Schultz, T.W. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, Vol. 51, No. 1, pp. 1–17.
2. Becker, G.S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: Columbia University Press.
3. Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Boston: Harvard Business School Press.
4. Drucker, P.F. (2007). Management Challenges for the 21st Century. New York: Harper Business.
5. Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 15th Edition. London: Kogan Page.
6. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. 16th Edition. Pearson Education.
7. Robbins, S.P., Coulter, M. (2018). Management. 14th Edition. Pearson Education
8. Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. (2021). Fundamentals of Human Resource Management. 9th Edition. New York: McGraw-Hill Education.