

XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMINING IQTISODIY MOHIYATI VA FUNKSIYALARI

Sadriddinova Sevinchxon Sadriddin qizi,

*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti Menejment yo`nalishi
doktoranti, sadriddinova20@gmail.com*

Annotatsiya: *Maqolada xodimlarni boshqarish tizimining mazmun-mohiyati, asosiy vazifalari, funksiyalari hamda tamoyillari yuzasidan chet el va mahalliy olimlarning ilmiy qarashlari tahlil qilingan. Shuningdek, raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalarda xodimlarni boshqarishning zamonaviy yondashuvlari va innovatsion tizimlari o`rganilib, ularning amaliy ahamiyati hamda tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishdagi o`rni baholangan.*

Kalit so`zlar: *raqamli iqtisodiyot, korxonalar, xodimlarni boshqarish, davlat boshqaruvi, innovatsiya, inson kapitali.*

Kirish. Mamlakatimizda raqamli iqtisodiyotni jadallik bilan rivojlantirish maqsadida, barcha tarmoq va sohalarda, ayniqsa davlat boshqaruvi, ta`lim, sog`liqni saqlash hamda qishloq xo`jaligida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy etishga qaratilgan tizimli va kompleks chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. Ayniqsa, O`zbekiston Respublikasida raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo`nalishlaridan biri sifatida belgilangan. Xususan, O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi “Raqamli O`zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash to`g`risida”gi Farmoni mamlakatda raqamli transformatsiyani jadallashtirish, davlat boshqaruvi va iqtisodiyot tarmoqlarini raqamlashtirish, shuningdek, zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy etishning huquqiy asosini yaratib berdi. Mazkur strategiyada inson kapitalini rivojlantirish, raqamli ko`nikmalarga ega kadrlarni tayyorlash va boshqaruv jarayonlarida innovatsion texnologiyalardan foydalanish ustuvor vazifalar sifatida belgilangan.¹

Korxonalarda xodimlarni boshqarish tizimi — bu korxonaning strategik maqsadlariga erishish uchun inson resurslarini rejalashtirish, jalb qilish, rivojlantirish, rag`batlantirish va tashkilotda ushlab qolishni o`z ichiga oluvchi kompleks boshqaruv tizimidir. Mazkur tizimning iqtisodiy mohiyati shundan iboratki, u korxonaning eng muhim raqobat ustunligi hisoblangan inson kapitalidan samarali foydalanish va xodimlar salohiyatini maksimal darajada faollashtirishga xizmat qiladi.²

¹ <https://lex.uz/ru/docs/-5030957> 02.06.2026

² Abdurahmonov Q.X., Xolmo`minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. Darslik. - T.: O`zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg`armasi nashriyoti, 2005, 240 b.

Zamonaviy iqtisodiy sharoitda xodimlarni boshqarish tizimi nafaqat mehnat jarayonini tashkil etish vositasi, balki korxonaning innovatsion rivojlanishi, mehnat unumdorligini oshirish va barqaror raqobatbardoshligini ta'minlovchi strategik omil sifatida ham namoyon bo'lmoqda. Shu bois, inson resurslarini boshqarish tizimi korxonaga boshqaruvining ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi.

Xodimlarni boshqarish tizimiga berilgan ta'riflar jahon ilmiy adabiyotlarida turlicha yondashuvlar asosida ifodalangan. G.S.Bekkerning inson kapitali nazariyasiga ko'ra, xodimlarni boshqarish tizimi — bu korxonaning inson kapitaliga investitsiya kiritish va undan maksimal iqtisodiy samaradorlik olish jarayonini boshqarishdir. G.S.Bekker xodimlarga sarflanadigan xarajatlar investitsiya xarakteriga ega ekanligini hamda ularning iqtisodiy samarasi uzoq muddatli natijalarda namoyon bo'lishini ilmiy jihatdan asoslab bergan.³

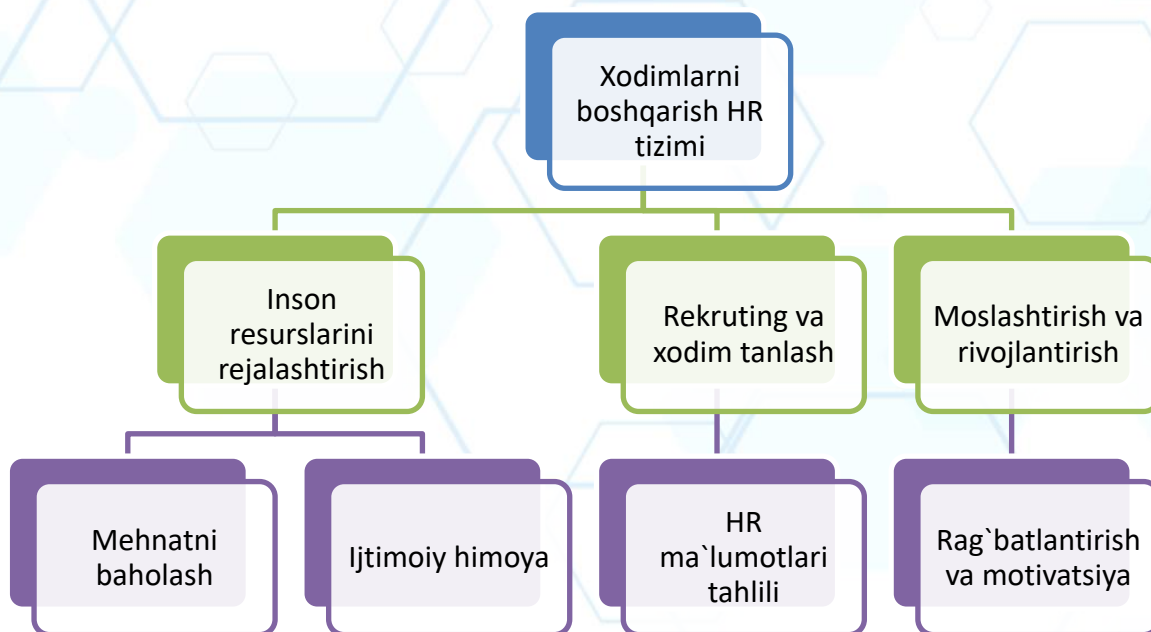
A.Ya.Kibanov xodimlarni boshqarish tizimiga quyidagicha ta'rif beradi: “Xodimlarni boshqarish tizimi — bu korxonaga resurslari tizimida inson resurslari bilan bog'liq barcha jarayonlarni rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish va rag'batlantirishni o'z ichiga oluvchi boshqaruv faoliyatidir”. Mazkur ta'rif xodimlarni boshqarishning tizimli va kompleks xususiyatini yaqqol ifodalaydi.⁴

D.Ulrix va U.Brokbank xodimlarni boshqarish tizimini strategik nuqtayi nazardan tahlil qilib, HR tizimining to'rtta asosiy rolini ajratib ko'rsatadi: strategik hamkor, ma'muriy ekspert, xodimlar manfaatlarini himoya qiluvchi hamda o'zgarishlar agenti. Ushbu yondashuv HR funksiyalarini korxonaga strategiyasi bilan uyg'unlashtirish zaruratini asoslab beradi.⁵

³ Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 1993, 412p

⁴ Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я.Кибанова. -М.:ИИФРА-М, 1997. -512 с.

⁵ Dave Ulrich and Wayne Brockbank *The HR value proposition: Printed in the United States of America*. 2005, 337 p.



1.3-rasm. Xodimlarni boshqarish tizimining asosiy funksiyalari

Manba: A.Ya.Kibanov, D.Ulrix va Q.X.Abdurahmanov asarlari asosida muallif ishlanmasi

Xodimlarni boshqarish tizimining iqtisodiy mohiyatini ochib berish uchun uning korxonada iqtisodiyotidagi o'rnini va ahamiyatini tahlil qilish zarur. Iqtisodiy nuqtayi nazardan, xodimlarni boshqarish tizimi quyidagi uch asosiy jihatni o'z ichiga oladi.

Xulosa. Bugungi globallashtirilgan va tubdan o'zgarayotgan bozor sharoitida kompaniyalar kelajakda raqobatbardoshligini saqlab qolish uchun yuz berayotgan o'zgarishlarga tezkor moslashishi zarur. Mazkur o'zgarishlar biznes egalari va tashkilotlarni boshqaruvning yangi strategiyalarini joriy etishga undamoqda. Biznesni boshqarishning zamonaviy usullariga e'tibor qaratish orqali korxonalar o'z faoliyatini yangi bosqichga olib chiqishi, samaradorlikni oshirishi va unumdorlikka yo'naltirilgan yangi qarashlarni shakllantirishi mumkin.

Shu bilan birga, dunyoning ko'plab davlat tashkilotlari va kompaniyalarida samaradorlikni oshirish, xarajatlarni kamaytirish, joy va vaqtni tejash, xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash hamda shaffoflik va hisobdorlikni ta'minlashga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda. Boshqaruv jarayonlarini kompyuterlashtirish nafaqat xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtiradi, balki yanada aniq, izchil va foydalanish uchun qulay ma'lumotlarni taqdim etadi.⁶ Texnologiyalarni joriy etish kompaniyalarni boshqarish bilan bog'liq qo'lda bajariladigan jarayonlarga sarflanadigan vaqt va mehnatni sezilarli darajada qisqartiradi. Shu sababli, ayniqsa raqamli transformatsiya davrida korxonada xodimlarini samarali tashkil etish va nazorat qilish uchun avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlariga ehtiyoj ortib bormoqda.

⁶ Griffin, A. & Hoyle, M. (2009). Managing personnel records in an electronic environment. International Records Management Trust, 5, 1-2.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. “Raqamli O‘zbekiston – 2030” O‘zbekiston Respublikasi PF-6079 <https://lex.uz/ru/docs/-5030957>
2. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 1993, 412p
3. Dave Ulrich and Wayne Brockbank *The HR value proposition: Printed in the United States of America*. 2005, 337 p.
4. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я.Кибанова. - М.:ИНФРА-М, 1997. -512 с.
5. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M. *Xodimlarni boshqarish. Darslik*. - T.: O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jam'armasi nashriyoti, 2005, 240 b.