ISSN: 2181-4341, IMPACT FACTOR (RESEARCH BIB) – 9.145, SJIF – 5,431

Qorabayev Shuxratjon Axmadjonovich

Namangan davlat texnika universiteti katta o‘qituvchisi

E-mail: korabayevs@gmail.com

Mo‘ydinov Otabek Xuniddin o‘g‘li

Namangan davlat texnika universiteti talabasi

E-mail: moydinovotabek668@gmail.com

KORXONALARDA KADRLAR SALOHIYATIDAN SAMARALI FOYDALANISH

Annotatsiya

Mazkur maqolada korxonalarda kadrlar salohiyatidan samarali foydalanishning nazariy-uslubiy asoslari, inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish yo‘nalishlari hamda mehnat unumdorligini oshirish mexanizmlari atroflicha yoritilgan. Tadqiqotda kadrlar salohiyatining mazmuni va tarkibiy tuzilmasi ochib berilib, uni shakllantirish va rivojlantirishga ta’sir etuvchi omillar tizimli tahlil qilingan. Shuningdek, kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish bilan korxona iqtisodiy samaradorligi, ishlab chiqarish hajmi va raqobatbardoshlik darajasi o‘rtasidagi o‘zaro bog‘liqlik ilmiy jihatdan asoslab berilgan. Ilg‘or xorijiy tajriba va zamonaviy HRM yondashuvlar asosida amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar

kadrlar salohiyati, inson resurslarini boshqarish, mehnat unumdorligi, boshqaruv samaradorligi, motivatsiya, kompetensiya, strategik kadrlar siyosati, raqobatbardoshlik, korxona rivoji

Kirish

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarning barqaror faoliyat yuritishi va uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta’minlash masalasi tobora murakkablashib bormoqda. Global raqobatning kuchayishi, texnologik o‘zgarishlar va raqamli iqtisodiyot sharoitida korxonalarning muvaffaqiyati nafaqat moddiy-texnik bazaga, balki inson omiliga, ya’ni kadrlar salohiyatiga bevosita bog‘liq bo‘lib qolmoqda.

Zamonaviy boshqaruv nazariyasida kadrlar salohiyati korxonaning eng muhim strategik resursi sifatida qaraladi. Chunki aynan malakali, bilimli, tashabbuskor va innovatsion fikrlaydigan xodimlar orqali ishlab chiqarish samaradorligi oshiriladi, yangi texnologiyalar joriy etiladi va bozor talablariga tezkor moslashuv ta’minlanadi. Shu boisdan ham korxonalarda kadrlar salohiyatini shakllantirish, rivojlantirish va undan samarali foydalanish masalalari dolzarb ilmiy-amaliy muammo sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Kadrlar salohiyati va inson resurslarini boshqarish masalalari ko‘plab xorijiy va mahalliy olimlar tomonidan keng tadqiq etilgan. Jumladan, P. Druker inson resurslarini tashkilot muvaffaqiyatining asosiy manbai sifatida baholab, xodimlar bilim va malakasini oshirishni strategik ustuvor yo‘nalish sifatida ko‘rsatadi. M. Armstrong, G. Dessler kabi olimlar esa HRM tizimini korxona strategiyasi bilan uzviy bog‘lash zarurligini asoslab berganlar.

MDH mamlakatlari olimlaridan G.V. Savitskaya, L.P. Basovskiylarning ilmiy ishlarida korxona faoliyati samaradorligini baholashda mehnat resurslaridan foydalanish ko‘rsatkichlarining muhim o‘rni alohida ta’kidlangan. Ularning tadqiqotlarida mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish va xodimlar malakasi asosiy tahliliy indikatorlar sifatida qaraladi.

O‘zbekistonlik olimlarning ilmiy izlanishlarida ham kadrlar salohiyatini boshqarish, mehnat unumdorligini oshirish, xodimlarni rag‘batlantirish va motivatsiyalash masalalari keng yoritilgan. Ushbu tadqiqotlar korxonalarda inson resurslaridan samarali foydalanish iqtisodiy o‘sishning muhim omili ekanini ilmiy jihatdan asoslab beradi.

Tadqiqot metodologiyasi: Tadqiqot jarayonida kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish masalalarini o‘rganish maqsadida tizimli va kompleks yondashuv qo‘llanildi. Ilmiy izlanishda umumlashtirish, guruhlash, qiyosiy tahlil, statistik tahlil, abstrakt-mantiqiy fikrlash va iqtisodiy modellashtirish usullaridan foydalanildi.

Kadrlar salohiyatini baholashda xodimlarning malaka darajasi, mehnat unumdorligi, ish vaqtidan foydalanish samaradorligi, motivatsiya darajasi va boshqaruv sifati kabi ko‘rsatkichlar asos qilib olindi. Tadqiqot davomida korxonalarning amaliy faoliyatiga oid ochiq statistik ma’lumotlardan ham foydalanildi.

Tadqiqot natijalarining muhokamasi

Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, korxonalarda kadrlar salohiyati ishlab chiqarish jarayonlarining samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi. Kadrlar salohiyatini shakllantiruvchi asosiy ichki omillarga xodimlarning bilim va kasbiy malakasi, mehnat tajribasi, motivatsiya tizimi hamda boshqaruv uslubi kiradi.

Malakali kadrlar mavjud bo‘lgan korxonalarda mehnat unumdorligi yuqori bo‘lib, ishlab chiqarish tannarxi pasayadi va mahsulot sifati yaxshilanadi. Aksincha, kadrlar salohiyatiga yetarli e’tibor qaratilmagan korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligi pasayib, raqobatbardoshlik susayadi.

Kadrlar boshqaruvida zamonaviy HR texnologiyalarini joriy etish muhim ahamiyatga ega. Jumladan, kompetensiyaga asoslangan boshqaruv, KPI tizimi, raqamli HR platformalaridan foydalanish xodimlar faoliyatini yanada samarali tashkil etish imkonini beradi. Shuningdek, xodimlarni doimiy o‘qitish va qayta tayyorlash, ularning kasbiy rivojlanishini ta’minlash kadrlar salohiyatini oshirishning muhim yo‘nalishi hisoblanadi.

Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimining samarali tashkil etilishi ham kadrlar salohiyatidan foydalanishda muhim rol o‘ynaydi. Moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish vositalarini uyg‘unlashtirish xodimlarning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va ularning korxona maqsadlariga sodiqligini kuchaytiradi.

Korxonalarda mavjud bo‘lgan muammolar umumiy majmuida xodimlarni ish bilan to‘liq band etish, xodimlarda texnika vositalaridan foydalanish ko‘nikmalarini shakllantirish, ularni

kasbiy jihatidan tayyorlash va qayta tayyorlash shakllaridan oqilona foydalanish masalalarini aniqlash alohida o‘rin egallaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharotida ishlab chiqarish korxonalarini malakali kadrlar (xodimlar) bilan ta’minlash va ulardan oqilona foydalanish samaradorlikni oshirishning eng muhim shartlaridan biridir. Chunki ishlab chiqarish kuchlarining muhim tarkibiy qismi bo‘lgan hodimlar korxonada fan-texnika taraqqiyotini rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish, asosiy va aylanma fondlardan foydalanishni yaxshilash, mahsulot sifatini oshirish va uning tannarxini pasaytirish bo‘yicha tadbirlarni belgilaydilar va amalga oshiradilar. Shu sababli ham «Hamma ishlarni kadrlar, hal qiladi» - degan mashhur qoida hozirgi kunda ham aslo o‘z dolzarbligini yo‘qotgani yo‘q.

Rivojlanishning hozirgi bosqichida boshqaruvning barcha darajalarida inson rolining ortib borayotganligini inobatga oladigan bo‘lsak, ishlab chiqarish korxonalarida kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish uchun ularni boshqarishda yangicha yondashuvlarni amalga oshirish talab etiladi. Bu yondashuvlar quyidagilardan iborat bo‘lishi maqsadga muvofiq, deb hisoblaymiz:

- xodimlarning samarali faoliyat ko‘rsatishlari uchun to‘siq bo‘ladigan omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish yuzasidan zaruriy chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish;

- ishchi-xodimlarni lavozimlarga tayinlashning zamonaviy usullarini amaliyotga keng joriy etish tizimini yaratish;
- ishlab chiqarish madaniyatini shakllantirish va rivojlantirish bo‘yicha rivojlangan mamlakatlarning korxonalari tajribalaridan unumli foydalanish;

ishchi-xodimlarning mehnati samarasini muayyan davr mobaynida tahlil qilish va baholash asosida moddiy rag‘batlantirish tizimini isloh qilish.

Xulosa va takliflar

Tadqiqot natijalari asosida xulosa qilish mumkinki, korxonalarda kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish ularning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta’minlashning asosiy omillaridan biridir. Inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish, mehnat unumdorligini oshirish va strategik kadrlar siyosatini amalga oshirish korxona faoliyatining umumiy samaradorligini sezilarli darajada oshiradi.

Mazkur yo‘nalishda quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin: kadrlar salohiyatini baholashning zamonaviy mexanizmlarini joriy etish; xodimlarni doimiy o‘qitish va malakasini oshirish tizimini rivojlantirish; motivatsiya va rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish; strategik kadrlar rejalashtirishni kuchaytirish; raqamli HR boshqaruv tizimlarini joriy etish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Drucker P. Management: Tasks, Responsibilities, Practices. – Harper Business, 2019.

2. Armstrong M. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2020.

3. Dessler G. Human Resource Management. – Pearson Education, 2021.

ISSN: 2181-4341, IMPACT FACTOR (RESEARCH BIB) – 9.145, SJIF – 5,431

4. Savitskaya G.V. Analiz hozyaystvennoy deyatelnosti predpriyatiya. – Moskva: INFRA-M, 2019.

5. Qodirov Q., Shodmonov Sh. Korxona iqtisodiyoti. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.

6. OECD. Human Capital and Productivity Development. – Paris, 2021.