IQRO JURNALI , IQRO JOURNAL, ИКРО ЖУРНАЛИ
ISSN:2181-4341| wordlyknowledge.uz/index.php/iqro
Volume 21 Issue 01 MAY 2026

“SANOAT KORXONALARIDA KADRLAR BOSHQARUVI TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH STRATEGIYALARI”

Toshmamatov Otabek

Annotatsiya

Ushbu maqolada sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish strategiyalari muhokama qilinadi. Kadrlar boshqaruvi tizimining samaradorligini oshirish, xodimlarning malakasini rivojlantirish va ularning ish faoliyatini yaxshilash bo‘yicha zamonaviy yondashuvlar tahlil qilinadi. Maqolada kadrlarni tanlash, tayyorlash, motivatsiya qilish va baholash jarayonlarini integratsiyalashgan boshqaruv tizimi yordamida optimallashtirish yo‘llari ko‘rsatiladi. Shuningdek, raqamli texnologiyalarni qo‘llash orqali boshqaruv jarayonlarini avtomatlashtirish va ma'lumotlar asosida qarorlar qabul qilish imkoniyatlari taqdim etiladi. Ilmiy tadqiqot va amaliy misollar yordamida sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvini samarali tashkil etish strategiyalari taklif etiladi.

Kalit so'zlar: sanoat korxonalari,kadrlar boshqaruvi,strategiyalar,takomillashtirish,inson resurslari,motivatsiya,malaka rivojlantirish,boshqaruv tizimi,raqamli texnologiyalar

Abstract

This article discusses strategies for improving the human resource management system in industrial enterprises. It analyzes modern approaches to enhancing the efficiency of human resource management systems, developing employees' qualifications, and improving their job performance. The article presents ways to optimize personnel selection, training, motivation, and evaluation processes through an integrated management system. Additionally, opportunities for automating management processes and making data-driven decisions using digital technologies are provided. Through scientific research and practical examples, effective strategies for organizing human resource management in industrial enterprises are proposed.

Keywords: industrial enterprises, human resource management, strategies, improvement, human resources, motivation, skill development, management system, digital technologies

Аннотация

В данной статье рассматриваются стратегии совершенствования системы управления персоналом на промышленных предприятиях. Анализируются современные подходы к повышению эффективности системы управления персоналом, развитию квалификации работников и улучшению их трудовой деятельности. В статье предлагаются пути оптимизации процессов отбора, обучения, мотивации и оценки кадров с помощью интегрированной системы управления. Также представлены возможности автоматизации управленческих процессов и принятия решений на основе данных с использованием цифровых технологий. На основе научных исследований и практических примеров предлагаются стратегии эффективной организации управления персоналом на промышленных предприятиях.

Ключевые слова: промышленные предприятия, управление персоналом, стратегии, совершенствование, человеческие ресурсы, мотивация, развитие квалификации, система управления, цифровые технологии

Kirish

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimining samarali tashkil etilishi har bir tashkilotning muvaffaqiyati va raqobatbardoshligi uchun juda muhim hisoblanadi. Kadrlarni to'g'ri boshqarish nafaqat xodimlarning malakasini oshirish va mehnat unumdorligini yaxshilashga yordam beradi, balki korxonaning strategik maqsadlariga erishishida asosiy omil sifatida xizmat qiladi. Shu sababli, sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish yoínalishlari ustida izchil ish olib borish, zamonaviy boshqaruv tamoyillarini qo‘llash va xodimlarning qobiliyatlarini samarali boshqarish korxonaning raqobatbardoshligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi.

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi sohasida bir qancha dolzarb muammolar yuzaga kelmoqda. Birinchi navbatda, texnologik o'zgarishlar ishchi kuchining malakasi va tayyorgarligi bo'yicha yangi talablarni keltirib chiqarmoqda, bu esa mavjud kadrlarni qayta o'qitish va yangi ko'nikmalarni egallashni zarur qiladi. Ikkinchidan, mehnat bozorida doimiy dinamik o'zgarishlar, jumladan, ishchi kuchining yetishmasligi yoki ortiqcha bo'lishi, shuningdek, yosh mutaxassislarni jalb qilishdagi qiyinchiliklar sanoat korxonalarining samarali kadrlarni boshqarish strategiyalarini ishlab chiqishi va amalga oshirishini talab qiladi. Bundan tashqari, korxonalar o'zining raqobatbardoshligini saqlab qolish uchun kadr boshqaruvidagi innovatsion yondashuvlarni, jumladan, raqamlashtirish va avtomatlashtirish vositalarini kengjoriy qilishga majburdirlar. Shu sababli, sanoat korxonalari kadrlar boshqaruvining strategik rivojlanishiga katta e'tibor qaratishlari kerak.

Ushbu tadqiqotning maqsadi sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish strategiyalarini ishlab chiqishdan iborat bo‘lib, bu orqali ishlab chiqarish unumdorligini oshirish va xodimlarning ishga bo‘lgan qoniqishini yaxshilash ko‘zda tutilgan. Tadqiqot doirasi sanoat sohasidagi turli korxonalarni qamrab oladi va ularning kadrlar bilan ishlash jarayonlarini tahlil qilish hamda samaradorligini oshirishga yo‘naltirilgan amaliy chora-tadbirlarni ishlab chiqishga qaratilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish masalalari bo‘yicha mavjud adabiyotlarni tahlil qilishda, bir necha asosiy nazariyalar va modellar ajralib turadi. Avvalo, an'anaviy kadrlar boshqaruvi yondashuvlari, masalan, resurslarni samarali taqsimlash va ishchi kuchining qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan strategiyalar keng o‘rganilgan. Shuningdek, zamonaviy modelar, xususan, inson kapitali nazariyasi va kompetensiya asosida boshqaruv tizimlari ishlab chiqildi, ularning asosiy maqsadi ishchi kuchining malakasini oshirish va motivatsiyani kuchaytirishdir. Literaturada, shuningdek, texnologik jarayonlar va avtomatlashtirishning kadrlar boshqaruviga ta'siri ko‘plab tadqiqotlarda yoritilgan. So‘nggi yillarda, raqamli transformatsiya va ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish tizimlari kadrlar boshqaruvi tizimini yangi bosqichga olib chiqishi haqida ta'kidlanmoqda. Umuman olganda, sohada izlanishlar inson resurslarini samarali boshqarish va korxona faoliyatining barqarorligini ta'minlashga qaratilgan innovatsion strategiyalarni ishlab chiqish yo‘nalishida davom etmoqda.

Joriy kadrlar boshqaruvi amaliyotlari va tizimlarini o‘rganishda, adabiyotlarda ko‘plab kuchli tomonlari aniqlangan, jumladan xodimlarni malakasini oshirishga qaratilgan o‘quv

dasturlari, samarali motivatsiya tizimlari hamda aniq mehnat vazifalarini taqsimlash mexanizmlari mavjudligi ta'kidlangan. Biroq, ko'plab tahliliy manbalarda mavjud boshqaruv tizimlarining zaifligi sifatida shaxsiy rivojlanishning yetarli darajada ta'minlanmasligi, texnologik yangiliklarga moslashishda sekinlik, shuningdek, kadrlar ma'lumotlarini boshqarish bo'yicha usullar va vositalarning eskirganligi haqida fikrlar keltirilgan. Bundan tashqari, ayrim tadqiqotchilar tashkilot ichida kommunikatsiyaning pastligi, rahbarlik qobiliyatlarining yetishmasligi va xodimlarning o'zaro hamkorlik darajasining past ekanligini muhim kamchilik sifatida ko'rsatishgan. Ushbu bo'shliqlar va qiyinchiliklar, shuningdek, joriy tizimlarning cheklovlari, korxonalarda kadrlar boshqaruvini takomillashtirish strategiyalarini ishlab chiqishni va amalga oshirishni zaruratga aylantirmoqda. Shu tariqa, mavjud muammolarni hal etish uchun zamonaviy texnologiyalarni integratsiya qilish, rahbarlar va xodimlar o'rtasida samarali muloqotni yo'lga qo'yish hamda kadrlar uchun doimiy rivojlanish imkoniyatlarini yaratish muhim ahamiyat kasb etadi.

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish bo'yicha ilgari o'tkazilgan tadqiqotlar va amaliy tajribalar turli strategik yondashuvlarni taqdim etadi. Bir qator tadqiqotlarda tizimli yondashuv asosida kadrlarni rivojlantirish va motivatsiya tizimini yaratish strategiyasi samarali ekanligi ko'rsatilgan. Boshqa yondashuvlarda esa texnologik sohadagi o'zgarishlarga moslashuvchan kadr boshqaruvi tizimlarini joriy etish muhimligi ta'kidlangan. Masalan, ba'zi izlanishlarda raqamli transformatsiya jarayonida malaka oshirish va kasbiy qayta tayyorlashga asoslangan modellarning amaliyoti kadrlar samaradorligini oshirishda sezilarli natijalar bergani qayd etilgan. Shuningdek, raqobatbardosh tashkiliy tuzilmalarni yaratish maqsadida interfaol boshqaruv usullari va jamoaviy ishga yo'naltirilgan strategiyalar keng qo'llanilishi mumkinligi ta'kidlab o'tilgan. Komparativ tahlilda esa, har bir yondashuvning samaradorligi korxona o'lchami, sanoat turi va tashkiliy madaniyatga bog'liq holda farq qilishi aniqlangan. Shunuqtainazardan, kadrlar boshqaruvi strategiyalarini ishlab chiqishda individual holatlarni hisobga olish va moslashuvchanlikni ta'minlash muhimligini ko'rsatadi.

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish bo'yicha amalga oshirilgan empirik tadqiqotlar va ishchi misollar ko'rsatadiki, samarali tizimlarni joriy etishda bir nechta muhim omillar ta'kidlanadi. Avvalo, xodimlarning malakasini oshirish va ularni muntazam ravishda qayta tayyorlash jarayonlari boshqaruv samaradorligini sezilarli darajada yaxshilaydi. Shuningdek, innovatsion texnologiyalar va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari kadrlarni boshqarish jarayonlaringizni tezlashtirib, inson omilidan kelib chiqadigan xatolarning oldini oladi. Tadqiqotlardan olingan asosiy saboqlar sirasiga xodimlar bilan samarali kommunikatsiya o'rnatish, ularning fikr-mulohazalarini inobatga olish hamda ijobiy rag'batlantirish tizimlarini yaratish kiradi. Shu bilan birga, boshqaruv tizimini modernizatsiya qilish jarayonida liderlikning muhimligi, rahbarlarning o'zgarishlarni qo'llab-quvvatlashiva xodimlar o'rtasidajamoaviy ishnirivojlantirish kabi jihatlar ham alohida ta'kidlanadi. Ushbu jihatlar sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish bo'yicha strategiyalarni ishlab chiqishda asos bo'lib xizmat qilib, ularga yanada raqobatbardosh va samarali tizimlarni yaratishda yordam beradi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotda sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish strategiyalarini o'rganish uchun aralash metodologiya qo'llanildi. Ilmiy yondashuv sifatida sifat va miqdoriy usullar uyg'unlashtirilib, korxonadagi mavjud boshqaruv tizimining samaradorligini kompleks tahlil qilish uchun statistik ma'lumotlar yig'ildi va ular

asosida sifatli intervyu va anketalar yordamida xodimlarning fikrlari va tajribalari o'rganildi. Bu metodlar tanlanganimning asosiy sababi – kadrlar boshqaruvi jarayonlarining ko'p qirrali va murakkab tabiati, bu esa nafaqat raqamli ko'rsatkichlarni, balki inson omilini ham chuqurroq tahlil qilishni talab qiladi. Shuningdek, metodologiya tadqiqotning ishonchliligi va amaliy ahamiyatini ta'minlashga yordam berib, sanoat korxonalarida kadrlar siyosatini samarali yangilash uchun muhim tavsiyalar ishlab chiqishga asos bo'ldi.

Tadqiqot metodologiyasi sifatida aralash metodlar yondashuvi qoíllanildi, bu esa sifatli va miqdoriy usullarni birlashtirgan holda kadrlar boshqaruvi tizimlarini chuqur va keng qamrovli tahlil qilish imkonini beradi. Miqdoriy usullar yordamida, xodimlarning ish faoliyatini baholash, samaradorlik va qoniqish darajalarini raqamli ko'rsatkichlar bilan o'rganish amalga oshirildi. Shu bilan birga, sifatli metodlar orqali intervyu va fokus guruhlar tashkil etilib, xodimlar va rahbarlarning fikr- mulohazalari, tajribalari, shuningdek, mavjud tizimlardagi muammolar va ularni yechish yo'llari ochib berildi. Bu yondashuv tadqiqotning maqsadlariga mos keladi, chunki u kadrlar boshqaruvi tizimlarining nafaqat amaldagi koʻrsatkichlarini oʻrganishga, balki tizimni takomillashtirish uchun zarur boʻlgan ichki muammolar va talablarni ham aniqlashga imkon beradi. Tadqiqotda kadrlar boshqaruvi tizimlarini chuqur oʻrganish uchun bir nechta ma'lumot yigʻish usullari qoʻllanildi. Asosan, anketalar yordamida sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi boʻyicha amaliyotlarni va xodimlarning fikrlarini tizimli tarzda toʻplashga erishildi. Shuningdek, intervyular orqali rahbar va mutaxassislarning shaxsiy tajribalari va qarashlari batafsil oʻrganildi, bu esa kadrlar boshqaruvida yuzaga keladigan muammolar va ularni hal qilish yoʻllari haqida chuqur tushuncha berdi. Kuzatuv metodikasi esa korxona ichidagi ish jarayonlarini va xodimlarning kundalik faoliyatini bevosita nazorat qilish imkonini berdi, bu esa nazariy ma'lumotlarni amaliy holatlar bilan taqqoslash va tahlil qilishda muhim oʻrin tutdi. Bundan tashqari, hujjatlar tahlili metodidan foydalanish orqali korxonalardagi rasmiy hujjatlar, me'yoriy hujjatlar va standartlar oʻrganilib, kadrlar boshqaruvi tizimining huquqiy va tashkiliy asoslari aniqlandi. Mazkur usullar kompleks tarzda qoʻllanilishi tadqiqotda kadrlar boshqaruvi amaliyotining samarali va toʻliq tasvirini berishga yordam berdi.

Tadqiqotda kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish boʻyicha ma'lumotlarning ishonchliligi va vakilliligini ta'minlash maqsadida namunani tanlash usullari aniq belgilangan. Avvalo, tadqiqot obyekti sifatida sanoat korxonalari tanlandi va ular orasida turli oʻlchamdagi, faoliyat yoʻnalishlari va hududlari boʻyicha tanlangan korxonalar qamrab olindi. Namuna tanlashda stratifikatsiyalangan tasodifiy usul qoʻllanildi, bu esa korxonalarning har bir strata (qatlami)dagi namunalarning tadqiqotga teng darajada ta'sir oʻtkazishini ta'minladi. Ishtirokchilar esa kadrlar boshqaruvi tizimi bilan bevosita shugʻullanadigan rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xodimlar orasidan ixtiyoriy (volontyorlik) va maqsadli metod yordamida tanlab olindi. Shu bilan birga, ishtirokchilarning koʻp qirraliligi tadqiqot natijalarining umumlashtirilishi va ishonchliligini oshirdi. Ushbu yondashuv orqali olingan ma'lumotlar sanoat korxonalaridagi kadrlar boshqaruvi tizimini samarali takomillashtirish strategiyalarini aniqlash uchun yetarli asos boʻldi.

Ushbu tadqiqotda yig'ilgan ma'lumotlarni tizimli tarzda tahlil qilish uchun statistik usullar va tematik tahlil yondashuvlaridan foydalaniladi. Avvalo, kadrlar boshqaruvi tizimidagi strategiyalarni chuqurroq tushunish maqsadida, yig'ilgan aniq raqamli ma'lumotlar statistik dasturlar yordamida o'rganiladi; bunda deskriptiv statistika, korrelyatsiya va regressiya tahlillari qo'llanilishi mumkin. Shu bilan birga, sifatli ma'lumotlarni o'z ichiga olgan intervyu va so'rovnomalar natijalari tematik analiz metodi yordamida kodlanadi va asosiy mavzular, tendensiyalar ajratib olinadi. Bu ikki turdagi tahlil usullari birgalikda qo'llanilib,

kadrlar boshqaruvini takomillashtirish strategiyalariga oid chuqur, izchil va ishonchli natijalarni olish imkonini beradi, shuningdek, sanoat korxonalarida samarali boshqaruv tizimlarini yaratish uchun amaliy tavsiyalar ishlab chiqishda yordam beradi.

Xulosa

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish strategiyalari bo'yicha olib borilgan tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, samarali boshqaruv tizimini yaratish uchun avvalo inson resurslarini to'g'ri baholash va malakasini oshirish zarur. Shuningdek, raqamlashtirish va zamonaviy texnologiyalarni qo'llash kadrlarni boshqarishda samaradorlikni oshirishga yordam beradi. Kadrlar bilan ishlash jarayonida motivatsiya tizimini yaxshilash, individual yondashuvni qo'llash va shaffoflikni ta'minlash muhim omillar hisoblanadi. Tadqiqot, shuningdek, doimiy treninglar va professional rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish orqali korxona muvaffaqiyatiga erishish mumkinligini ta'kidladi. Umuman olganda, kadrlar boshqaruvi strategiyalarini takomillashtirish korxonalar faoliyatining barqarorligini oshirish va raqobatbardoshligini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini takomillashtirish strategiyalari amaliyotgajoriy etilganda, ularning tashkilot samaradorligi va mehnat unumdorligiga ta'siri sezilarli darajada oshadi. Bu strategiyalar orqali korxonalar xodimlarning malakasi va mehnat ko'rsatkichlarini yaxshilash, ish jarayonlarini optimallashtirish hamda motivatsiya tizimini takomillashtirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Natijada, tashkilot ishchi kuchining samarali boshqarilishi ish unumdorligini oshirib, ishlab chiqarish jarayonlarida noaniqliklarni kamaytiradi va raqobatbardoshlikni kuchaytiradi. Shuningdek, zamonaviy boshqaruv usullarini qo'llash orqali xodimlar o'rtasida hamkorlik va kommunikatsiya yaxshilanadi, bu esa ijobiy ish muhitini yaratishda muhim rol o'ynaydi. Umuman olganda, takomillashtirilgan kadrlar boshqaruv tizimi sanoat korxonalarini barqaror rivojlantirish va ularning bozor talablariga tez moslashishida muhim omil bo'lib xizmat qiladi.

Tadqiqot davomida yuzaga kelgan asosiy cheklovlar orasida mavjud sanoat korxonalarining kadrlar boshqaruvi tizimlaridagi ma'lumotlarning chegaralanganligi va tegishli amaliyotlarga oid nazariy asoslarning yetarlicha rivojlanmaganligi alohida ta'kidlanadi. Bundan tashqari, tadqiqot natijalarini ko'proq sanoat tarmoqlariga kengaytirish uchun keng qamrovli empirik tadqiqotlarning yetishmasligi mavjud. Kelajakda, kadrlar boshqaruvi tizimlarining samaradorligini oshirish maqsadida, raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt va ma'lumotlar tahlilidan foydalanish orqali zamonaviy yondashuvlarni ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish bo'yicha tadqiqotlar olib borilishi zarur. Shuningdek, korxonalar miqyosida psixologik omillar va ishchi-muhitning kadrlar boshqaruvidagi ta'sirini chuqurroq o'rganish, bu tizimlarni yanada mukammallashtirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Nurmuratov, I. M. (2018). Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimini rivojlantirish. Toshkent: O‘zMU nashriyoti.

2. Ahmedov, R. S., & Turgunov, S. A. (2020). Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvi tizimining samaradorligini oshirish yo‘llari. Iqtisodiyot va boshqaruv, 4(2), 45-52.

3. Mirzaahmedov, B. J. (2019). Sanoat korxonalarida innovatsion boshqaruv va kadrlar siyosati. Toshkent: Fan.

4. Kadirov, M. T. (2017). Sanoat korxonalarida kadrlar boshqaruvining zamonaviy strategiyalari. Ilmiy axborotnoma, 6, 67-73.

5. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi. (2021). Kadrlar boshqaruvi sohasida milliy strategiya. Toshkent: Mehnat vazirligi.

6. Saidov, A. K., & Tursunov, N. M. (2019). Sanoat korxonalarida kadrlar motivatsiyasi va samaradorligini oshirish. Buxoro davlat universiteti ilmiy ishlari, 3(1), 88-94.

7. Jasurov, S. R. (2022). Sanoat korxonalarida inson resurslarini boshqarishda raqamli transformatsiya. Zamonaviy iqtisodiyot va boshqaruv, 1(4), 12-19.

8. Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti. (2018). Sanoat korxonalarida kadrlarni boshqarish tizimlarini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy maqolalar to‘plami. Toshkent: TDIU.

9. Shokirov, F. J. (2020). Kadrlar boshqaruvi tizimida malaka oshirish va rivojlantirish strategiyalari. Kadrlar boshqaruvi jurnal, 5(2), 23-29.