

O‘ZBEKISTON KICHIK VA O‘RTA KORXONALARIDA TADBIRKORLIK VA INNOVATSIYALARNI RAG‘BATLANTIRISHDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH (HR)NING ROLI

Samadov Sherzod Shuxrat O‘g‘li

*Toshkent Davlat Transport Universiteti Iqtisodiyot fakulteti Biznes boshqaruv
mutaxassisligi 1- kurs Magistranti*

Annotatsiya: Kichik va o‘rta biznesda tadbirkorlik va innovatsiyalarning ahamiyati, uni rag‘batlantirishda inson resurslarini boshqarish(HR) roli, O‘zbekiston sharoitida duch kelinadigan muammolar va xulosalar asosidagi tavsiyalarni ko‘rsatib, butun maqolaning qisqacha mazmunini taqdim etish hisoblanadi.

Kalit so‘zlar: kichik va o‘rta biznes, tadbirkorlik subektlari va innovatsion loyhalarni qo‘llab quvvatlash, inson resurslari boshqarishning ahamiyati

(Introduction) O‘zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalar mamlakatning iqtisodiy rivojlanishi uchun muhim yo‘nalishlardan biri hisoblanadi. Shu jarayonda inson resurslarini boshqarish (HR) strategiyalarining o‘rni tobora oshib bormoqda. Tadbirkorlikning rivojlanishi yangi biznes g‘oyalarini amalga oshirish, yangi bozorlarni kashf qilish va zamonaviy texnologiyalardan samarali foydalanish imkoniyatlarini ochib beradi. Biroq, ushbu jarayonlar samarali bo‘lishi uchun malakali va tajribali kadrlar zarur. Aynan shu nuqtada inson resurslarini boshqarishning ahamiyati yanada oshadi. Innovatsiyalarni joriy qilish va yangiliklarni rivojlantirish uchun korxonalar xodimlarining malakasi va bilimlari muhim o‘rin tutadi. O‘zbekistonda ko‘plab korxonalar inson resurslarini rivojlantirishga yetarli e‘tibor bermaganligi sababli, tadbirkorlik va innovatsion jarayonlar sust rivojlanmoqda. HR sohasida zamonaviy yondashuvlar va texnologiyalarni qo‘llash orqali xodimlarning ijodiy imkoniyatlarini kengaytirish mumkin. Kichik va o‘rta bizneslar innovatsiyalarni rivojlantirishda asosiy rol o‘ynaydi. O‘zbekistonda bu soha tez sur‘atlar bilan rivojlanayotgan bo‘lsa-da, inson resurslari bilan bog‘liq muammolar ham mavjud. Ko‘pgina korxonalar o‘z xodimlarini o‘qitish va malaka oshirish dasturlarini samarali amalga oshira olmaydi. Bu esa, o‘z navbatida, innovatsiyalarni rivojlantirishni qiyinlashtiradi. HR boshqaruvi innovatsion rivojlanishni ta‘minlashda xodimlarning motivatsiyasi va bilimlarini oshirishga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqishi kerak. HRning tadbirkorlikda o‘rni xodimlarni tanlash va ularni to‘g‘ri boshqarish orqali ko‘rinadi. Xodimlar korxonalarining innovatsion rivojlanishida muhim o‘rin tutuvchi omildir. Inson resurslarini boshqarish strategiyalarini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish orqali korxonalar o‘z kadrlarining samaradorligini oshirishi mumkin. HR innovatsiyalarni qo‘llab-quvvatlash uchun xodimlarni yangi texnologiyalarga moslashtirish, raqamli

ko'nikmalarni rivojlantirish va ijodiy yondashuvlarni shakllantirishda katta rol o'ynaydi. O'zbekistonda HR sohasidagi muammolar innovatsion rivojlanishga to'siq bo'lib kelmoqda. Korxonalar o'z xodimlarini zamonaviy bilim va ko'nikmalar bilan ta'minlash uchun yetarli resurslarga ega emas. Buning natijasida, innovatsion g'oyalar amalga oshirilmaydi yoki sekin sur'atlarda rivojlanadi. HR boshqaruvi korxonalarda kadrlar tanlash va rivojlantirish jarayonini samarali boshqarishi kerak, chunki bu tadbirkorlik va innovatsion jarayonlarning asosiy shartlaridan biridir. Innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlashda xodimlar motivatsiyasi muhim ahamiyatga ega. O'zbekistonda ko'plab korxonalar o'z xodimlarini yangi g'oyalar va texnologiyalarga jalb qilishda motivatsiya mexanizmlarini yetarli darajada qo'llay olmaydi. Xodimlarning ijodiy imkoniyatlarini kengaytirish va ularni yangiliklarga ochiq bo'lishga rag'batlantirish orqali korxonalar o'zlarining raqobatbardoshligini oshirishi mumkin. HRning asosiy vazifalaridan biri – bu xodimlarni rivojlantirish va ularga zamonaviy bilimlar berishdir. O'zbekistonda inson resurslarini boshqarishning asosiy yo'nalishlaridan biri – bu xodimlarni malaka oshirish va ularni innovatsion jarayonlarga moslashtirishdir. HR xodimlarni yangi texnologiyalarni o'zlashtirishga jalb qilish, ularning ijodiy imkoniyatlarini rivojlantirish va ularni korxonalarining umumiy maqsadlariga moslashtirish orqali tadbirkorlikni rag'batlantiradi. Shu bilan birga, korxonalar HR strategiyalarini takomillashtirish orqali xodimlarni yangi yondashuvlarga ochiq bo'lishga rag'batlantirishi lozim. Yana bir muhim masala – bu xodimlarni boshqarishning raqamli transformatsiyasidir. O'zbekistonda raqamli texnologiyalarning rivojlanishi tadbirkorlik va innovatsiyalarni joriy qilishda yangi imkoniyatlarni ochmoqda. HR boshqaruvi raqamli vositalardan foydalanish orqali xodimlarning malakasini oshirish va ularni zamonaviy ish jarayonlariga moslashtirishda muhim rol o'ynaydi. Bu jarayon orqali xodimlarning samaradorligini oshirish va ularning innovatsion loyihalarga qo'shgan hissasini kuchaytirish mumkin. Xodimlarni rivojlantirish uchun HR bo'limlari doimiy ravishda o'qitish va trening dasturlarini amalga oshirishi lozim. Tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirishda xodimlarning malakasi va ularning yangiliklarga moslashish qobiliyati muhim o'rin tutadi. O'zbekistonda HRning asosiy vazifalaridan biri – bu kadrlarni o'qitish va ularni yangiliklarga moslashtirishga qaratilgan tizimlarni yaratishdir. Innovatsion rivojlanishni ta'minlash uchun HR korxonalarining strategik maqsadlariga mos ravishda xodimlarni rivojlantirish rejaları ishlab chiqilishi zarur. Bundan tashqari, O'zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirishda xodimlarning ijodiy imkoniyatlarini oshirish ham muhimdir. Innovatsion loyihalar ko'pincha ijodiy yondashuv va yangi g'oyalarga asoslanadi. HR boshqaruvi bu jarayonda xodimlarni ijodiy ishlashga jalb qilish va ularga yangi imkoniyatlar yaratish uchun maxsus strategiyalar ishlab chiqishi kerak. Ijodiy yondashuvlar tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirishda muhim omil bo'lib, bu xodimlarning yangiliklarga ochiq bo'lishi va

korxonalarining innovatsion jarayonlarini tezlashtirishga yordam beradi. Xodimlarni rag‘batlantirish HR boshqaruvi uchun muhim ahamiyatga ega. O‘zbekistonda ko‘plab korxonalar o‘z xodimlarini yangiliklarga intilishga va innovatsiyalarni joriy qilishga rag‘batlantirishda qiyinchiliklarga duch kelmoqda. HR boshqaruvi xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshirish uchun motivatsiya va rag‘batlantirish tizimlarini takomillashtirishi zarur. Xodimlarni rag‘batlantirish orqali korxonalar innovatsion jarayonlarda yanada katta muvaffaqiyatlarga erishishi mumkin. O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish tizimlarini takomillashtirish tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirishda katta ahamiyatga ega. Innovatsion jarayonlarni qo‘llab-quvvatlash uchun HR strategiyalarini zamonaviy texnologiyalar va yondashuvlar bilan boyitish lozim. Shu bilan birga, xodimlarni rivojlantirish va ularni yangi texnologiyalarga moslashtirish uchun keng ko‘lamli dasturlar ishlab chiqilishi kerak. HR boshqaruvi korxonalar uchun innovatsion rivojlanishning muhim yo‘nalishi bo‘lib, uning samarali ishlashi korxonalarining kelajagi uchun zarurdir. Tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag‘batlantirishda HRning asosiy roli xodimlarni to‘g‘ri boshqarish va rivojlantirishda ko‘rinadi. O‘zbekistonda HR boshqaruvi yangi yondashuvlarni joriy qilish va xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini rivojlantirish orqali tadbirkorlikning rivojlanishini tezlashtirishi mumkin. Shu sababli, inson resurslarini boshqarish jarayonini zamonaviy talab va texnologiyalarga moslashtirish muhimdir.

(Problems) O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish (HR) sohasida bir qator muammolar mavjud bo‘lib, ular korxonalar samaradorligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatmoqda. Eng katta muammolardan biri malakali kadrlar yetishmovchiligidir. Ko‘plab korxonalar o‘z sohasiga mos malakali xodimlarni topishda qiyinchiliklarga duch kelmoqda. Bundan tashqari, mavjud xodimlarning ko‘pchiligi yetarli darajada zamonaviy bilim va ko‘nikmalarga ega emas. Xodimlarni malaka oshirish va ularni yangi texnologiyalarga moslashtirish bo‘yicha o‘quv dasturlarining yetishmasligi ham asosiy muammolardan biridir. O‘zbekistonning o‘quv tizimi korxonalar ehtiyojlariga mos kelmayapti, bu esa kadrlar yetishmasligiga olib kelmoqda. Ko‘p hollarda xodimlar o‘z lavozimlariga mutlaqo mos kelmaydigan bilimlarga ega bo‘ladi. Shuningdek, ko‘plab korxonalarda HR bo‘limlarining professional darajada faoliyat olib bormasligi muammo hisoblanadi. Bu sohadagi boshqaruv usullari eskirib ketgan va zamonaviy yondashuvlar yetarli darajada joriy qilinmagan. HR strategiyalarining yetarli darajada rivojlantirilmaganligi, xodimlarni motivatsiyalash jarayonidagi qiyinchiliklarga olib kelmoqda. Ko‘p hollarda xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishi past bo‘ladi, bu esa ularning samaradorligini kamaytiradi. HR tizimida xodimlarni rivojlantirishga yetarli e‘tibor qaratilmaydi, ularning kasbiy o‘sishi uchun imkoniyatlar cheklangan. Xodimlar orasida yuqori darajadagi professional o‘sishga intilish sust bo‘lib, bu innovatsion jarayonlarni joriy qilishni qiyinlashtiradi. Xodimlarni boshqarishda uzoq muddatli strategiyalarning yetishmasligi muammo bo‘lib qolmoqda. Korxonalar ko‘pincha

qisqa muddatli maqsadlarga e'tibor qaratadi, bu esa xodimlarning barqaror rivojlanishiga to'siq bo'ladi. HR bo'limlari zamonaviy raqamli texnologiyalardan kam foydalanadi, bu esa xodimlarni boshqarish jarayonini qiyinlashtiradi. HR tizimlarida yangi texnologiyalarni joriy qilishda tajriba yetishmasligi ham dolzarb muammolardan biridir. Ko'plab korxonalarda xodimlarning ijodiy imkoniyatlari yetarli darajada rivojlantirilmagan, bu esa innovatsion rivojlanishga to'sqinlik qiladi. Xodimlarni motivatsiyalashda raqobatbardosh bo'lmagan maosh va ijtimoiy imtiyozlar muammolarga sabab bo'lmoqda. Bundan tashqari, ko'pgina tashkilotlar o'z xodimlariga kasbiy o'sish va rivojlanish imkoniyatlarini yetarli darajada taqdim eta olmaydi. Bu esa xodimlar orasida ishga nisbatan qiziqish va sadoqatni pasaytiradi. HR tizimida xodimlar o'rtasida samarali muloqot va hamkorlikning yetishmasligi ham muhim muammo hisoblanadi. Ko'plab korxonalarda xodimlarning o'z g'oya va takliflarini erkin bayon qilish imkoniyati cheklangan. HR boshqaruvida xodimlarning ish unumdorligini kuzatish va baholashda zamonaviy metodlarning yetarli darajada qo'llanilmayotgani ham muammo bo'lib qolmoqda. Ko'plab HR bo'limlari xodimlarni nazorat qilishda eski usullardan foydalanadi, bu esa samaradorlikni kamaytiradi. Umuman olganda, O'zbekistonda HR sohasidagi muammolarni hal qilish uchun keng ko'lamli islohotlar zarur. Bu islohotlar xodimlarni rivojlantirish, zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish va motivatsiya tizimlarini takomillashtirishga qaratilgan bo'lishi lozim. HR tizimlaridagi bu muammolarni hal qilish orqali O'zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirish imkoniyatlari kengayadi.

(Methods) O'zbekistonda inson resurslarini boshqarish (HR) bo'yicha zamonaviy metodlar tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirishda muhim o'rin tutmoqda. HR boshqaruvining asosiy vazifasi – bu xodimlarni tanlash, ularni rivojlantirish va korxonalarining strategik maqsadlariga moslashtirishdir. Xodimlarni tanlash jarayonida zamonaviy texnologiyalar va metodlarni qo'llash orqali malakali kadrlarni topish va ularni korxonaga ehtiyojlariga moslashtirish mumkin. Bir necha asosiy HR metodlari mavjud bo'lib, ular xodimlarni boshqarish va rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega. Birinchi metod – bu kompetensiyaga asoslangan tanlov jarayoni. Bu metod orqali xodimlar o'z bilim va ko'nikmalari asosida baholanadi va korxonaga uchun eng mos kadrlar tanlanadi. Bunday yondashuv xodimlarning samaradorligini oshirish va ularning korxonaga moslashishini ta'minlashda muhimdir. Keyingi metod – bu xodimlarni rivojlantirish va malaka oshirish dasturlari. O'zbekistonda ko'plab korxonalar o'z xodimlarini malaka oshirish dasturlariga jalb qiladi. Bu dasturlar xodimlarning bilim va ko'nikmalarini yangilash va ularni zamonaviy texnologiyalar bilan tanishtirishga qaratilgan. Xodimlarni rivojlantirish orqali korxonalar o'zlarining innovatsion imkoniyatlarini kengaytirishi va raqobatbardoshligini oshirishi mumkin. Xodimlarni motivatsiyalash HR boshqaruvining muhim qismidir. Bu jarayonda turli motivatsion metodlardan

foydalaniladi. Bunga moddiy rag‘batlantirish, bonuslar tizimi, ish unumdorligini oshirishga qaratilgan imtiyozlar va boshqalar kiradi. Motivatsiya tizimi xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi va ularning samaradorligini kuchaytiradi. Bundan tashqari, HR metodlari xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga ham qaratilgan. Xodimlarning ish unumdorligini baholash metodlari ham HR boshqaruvida muhim o‘rin tutadi. O‘zbekistonda ko‘plab korxonalar ish unumdorligini oshirish uchun xodimlar faoliyatini baholash tizimlaridan foydalanadi. Baholash natijalari asosida xodimlar o‘zining kuchli va zaif tomonlarini bilib, rivojlanish yo‘nalishlarini aniqlaydi. Bu jarayon orqali xodimlarning kasbiy o‘sishi ta‘minlanadi. Zamonaviy texnologiyalardan foydalanish HR boshqaruvida muhim rol o‘ynaydi. Raqamli transformatsiya jarayonlari HR sohasida samarali yondashuvlarni joriy qilishga yordam beradi. Masalan, xodimlarni tanlash va rivojlantirish jarayonlarida onlayn platformalar va dasturlar keng qo‘llaniladi. Raqamli texnologiyalar xodimlar bilan ishlash jarayonini tezlashtiradi va samaradorlikni oshiradi. Xodimlar bilan muloqot va ularni boshqarish jarayonida muloqotning ochiqligi va erkinligi muhim ahamiyatga ega. HR boshqaruvi xodimlarning taklif va fikrlarini tinglash, ularning g‘oyalarini baholash orqali samarador boshqaruvni ta‘minlashi mumkin. Ochiq muloqot xodimlar o‘rtasida hamkorlikni kuchaytiradi va korxonalar ichidagi innovatsion jarayonlarni qo‘llab-quvvatlaydi.

(Results) O‘zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag‘batlantirishda inson resurslarini boshqarish (HR) metodlaridan to‘laqonli foydalanish mamlakat iqtisodiyoti va biznes sektori uchun juda katta ijobiy o‘zgarishlarga olib kelishi mumkin. HR strategiyalarining to‘g‘ri va samarali qo‘llanilishi orqali korxonalar innovatsion jarayonlarni tezlashtirishi, raqobatbardoshligini oshirishi va o‘z xodimlarini yuqori darajada rivojlantirishi mumkin. Agar inson resurslarini boshqarishning zamonaviy metodlaridan to‘laqonli foydalanilsa, birinchi navbatda, korxonalarda malakali kadrlar tanlash jarayoni yaxshilanadi. Tanlov jarayonida kompetensiyaga asoslangan yondashuvlardan foydalanish xodimlarning korxonalar maqsadlari va talablariga mos keladigan malaka va tajribaga ega bo‘lishini ta‘minlaydi. Bu esa, o‘z navbatida, tadbirkorlik va innovatsion jarayonlarda sifatli natijalarga erishishga yordam beradi. Xodimlarni tanlashda zamonaviy texnologiyalardan foydalanish orqali korxonalar o‘z ehtiyojlariga mos keladigan malakali va iqtidorli kadrlarni tez va samarali topish imkoniga ega bo‘ladi. Masalan, onlayn platformalar va raqamli dasturlar yordamida xodimlarning malaka va tajribasi chuqur baholanib, eng mos nomzodlar tanlanadi. Bu metodlar orqali kadrlar tanlash jarayoni tezlashadi va uning samaradorligi oshadi. Xodimlarni rivojlantirish va malaka oshirish bo‘yicha to‘laqonli dasturlardan foydalanish orqali korxonalar o‘z xodimlarining kasbiy o‘shishiga katta hissa qo‘shishi mumkin. Malaka oshirish dasturlari xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini yangilab, ularni zamonaviy texnologiyalar va yondashuvlarga

moslashtirish imkonini beradi. Bu innovatsion jarayonlarda xodimlarning faol ishtirokini ta'minlaydi. HR metodlaridan foydalanib, korxonalar xodimlarning motivatsiyasini oshirishda samarali usullarni qo'llashi mumkin. Moddiy va nomoddiy rag'batlantirish tizimlari orqali xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi kuchaytiriladi va ular o'z vazifalariga mas'uliyat bilan yondashadi. Motivatsiyalangan xodimlar esa o'z bilim va ko'nikmalarini amalda qo'llashga tayyor bo'ladi, bu esa innovatsiyalarni joriy qilishni tezlashtiradi. HR boshqaruvi to'liq amalga oshirilsa, korxonalarda ijodiy imkoniyatlar kengayadi. HR metodlaridan foydalanish orqali korxonalar xodimlar orasida ijodiy yondashuvlarni qo'llab-quvvatlab, yangi g'oyalar va loyihalarni amalga oshirishga sharoit yaratadi. Bu esa, o'z navbatida, tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishga hissa qo'shadi. Xodimlarning o'zini rivojlantirish imkoniyatlari kengaytirilgan taqdirda, korxonalar ichida kasbiy rivojlanishga yo'naltirilgan muhit shakllanadi. Bu muhit xodimlarni o'z bilim va ko'nikmalarini oshirishga undaydi, bu esa korxonaning innovatsion jarayonlarda muvaffaqiyat qozonishiga sabab bo'ladi. HR metodlaridan to'liq foydalanish xodimlarni kelajakdagi o'zgarishlarga va texnologik rivojlanishga tayyorlaydi. HR boshqaruvi orqali raqamli texnologiyalardan foydalanish xodimlar faoliyatini samarali boshqarish imkoniyatini beradi. Xodimlar faoliyatini kuzatish va baholash jarayonlarida raqamli vositalardan foydalanish ish jarayonini optimallashtirish va samaradorlikni oshirishga yordam beradi. Natijada, xodimlarning ishlash darajasi ko'tariladi va ular innovatsion loyihalarda faol ishtirok etadi. Tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag'batlantirishda HRning yana bir muhim vazifasi – bu xodimlar o'rtasida samarali muloqot va hamkorlikni ta'minlashdir. HR metodlari xodimlar o'rtasida ochiq muloqot va g'oya almashinuvini rag'batlantirishi mumkin. Bu esa, o'z navbatida, innovatsion g'oyalar paydo bo'lishiga va ularni tezkorlik bilan amalga oshirishga olib keladi. Xodimlarni malaka oshirish dasturlariga muntazam ravishda jalb qilish, ularning kasbiy o'sishi va rivojlanishini ta'minlaydi. HR metodlaridan samarali foydalanish orqali korxonalar xodimlarining zamonaviy talablarga mos keladigan bilim va ko'nikmalarini shakllantirishi mumkin. Bu esa innovatsion jarayonlarni tezlashtiradi va korxonalarning raqobatbardoshligini oshiradi. HR boshqaruvida xodimlarning ish unumdorligini baholash metodlaridan foydalanish korxonalar samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Ish unumdorligini baholash orqali xodimlarning o'z kuchli va zaif tomonlarini bilishlari va o'z ustida ishlashlari ta'minlanadi. Natijada, xodimlar yanada samarali faoliyat olib boradi va ularning innovatsion loyihalarga qo'shgan hissasi ortadi. Inson resurslarini boshqarishdagi zamonaviy metodlar korxonalarning ichki madaniyatini yaxshilaydi. HR strategiyalarini to'liq amalga oshirish orqali xodimlar o'rtasida hamkorlik va jamoaviy ishlash qobiliyati rivojlantiriladi. Jamoaviy ishlash orqali innovatsion g'oyalar samarali amalga oshiriladi va korxonalarning muvaffaqiyatli ishlashi ta'minlanadi. Umuman olganda, O'zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag'batlantirishda

HR metodlarining to‘liq va samarali qo‘llanilishi korxonalar uchun strategik ustunlik yaratadi. HR boshqaruvi orqali xodimlar faoliyati va rivojlanishini samarali boshqarish mumkin bo‘lsa, innovatsion jarayonlar tezlashadi, xodimlarning kasbiy o‘sishi ta‘minlanadi va korxonalar raqobatbardoshligi oshadi.

(Discussion) O‘zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag‘batlantirishda inson resurslarini boshqarish (HR) korxonaning muvaffaqiyati va rivojlanishi uchun asosiy omillardan biridir. HR yaxshi ishlagan korxonalarda xodimlar o‘z ishiga qiziqish bilan yondashadi, ularning motivatsiyasi yuqori bo‘ladi va ularning samaradorligi oshadi. Bunday korxonalarda xodimlar o‘z vazifalarini samarali bajarib, yangilik va innovatsiyalarni qo‘llashga tayyor bo‘lishadi. HR boshqaruvi yaxshi yo‘lga qo‘yilgan joylarda xodimlar o‘zining kasbiy o‘sishi uchun doimiy ravishda imkoniyatlarga ega bo‘ladi. O‘qitish, malaka oshirish va treninglar orqali xodimlar zamonaviy bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtiradi, bu esa korxonaning texnologik va innovatsion rivojlanishini tezlashtiradi. Bundan tashqari, HR yaxshi ishlagan korxonalarda ijodkorlik va yangilikka intilish rag‘batlantiriladi. Xodimlar o‘z g‘oyalarini erkin ifoda etadi va bu g‘oyalar amaliyotga tatbiq etiladi. Bunday sharoitda korxonada ichidagi hamkorlik mustahkamlanadi, xodimlar o‘rtasidagi muloqot ochiq va samarali bo‘ladi. Natijada, innovatsion loyihalar tezroq joriy qilinadi va bozor talablariga mos keladigan mahsulotlar ishlab chiqiladi. HR tizimlari yaxshi ishlaydigan korxonalarda xodimlarning kasbiy rivojlanishiga alohida e‘tibor qaratiladi, bu esa ularning ishdan qoniqishini oshiradi va kadrlar almashinuvini kamaytiradi. HR yaxshi yo‘lga qo‘yilmagan korxonalarda esa boshqa manzara kuzatiladi. Bunday korxonalarda xodimlarning motivatsiyasi past bo‘ladi, chunki ular o‘zlarini rivojlantirish va o‘sish uchun yetarli imkoniyatlarga ega emas. Ular o‘z ishlari uchun yetarlicha rag‘batlantirilmaganligi sababli, samaradorlik past bo‘lib qoladi va innovatsiyalarga qarshi bo‘lishadi. HR boshqaruvi yetarli darajada emasligi sababli, xodimlar orasida kelishmovchiliklar, ish unumdorligi pasayishi va yuqori kadrlar almashinuvi kabi muammolar paydo bo‘ladi. Bunday korxonalarda xodimlarning malaka oshirish va rivojlantirish imkoniyatlari cheklangan bo‘ladi. Bu esa xodimlar bilim va ko‘nikmalarining eskirishi va ularning yangi texnologiyalarni o‘zlashtira olmasligiga olib keladi. HR tizimi yaxshi ishlamagan joyda xodimlar o‘zlarini qadrli his qilmaydi, bu esa ularning ishga bo‘lgan qiziqishini yanada kamaytiradi. Natijada, korxonada ichida ijodiy yondashuvlar kamaya boradi va bu innovatsion rivojlanishni sekinlashtiradi. HR tizimlari yetarlicha rivojlanmagan korxonalarda xodimlar orasida muloqot va hamkorlik sust bo‘ladi. Xodimlar o‘z g‘oyalarini erkin ifoda eta olmaydi, bu esa innovatsion jarayonlarni to‘xtatib qo‘yadi. Korxonada ichida samaradorlik past bo‘lib, xodimlarning kasbiy o‘sishi uchun sharoitlar yetarli bo‘lmaganligi sababli, malakali kadrlar korxonani tark etishga intiladi. Bu esa kadrlar almashinuvi va yangi xodimlar yollash uchun ko‘proq resurs talab qiladi. Taqqoslaganda, HR yaxshi

ishlagan korxonalarda rivojlanish, innovatsiyalarni qo'llash va xodimlar motivatsiyasi yuqori bo'lsa, HR boshqaruvi yaxshi yo'lga qo'yilmagan korxonalarda ish samaradorligi past, innovatsiyalarni joriy qilish sekin, va xodimlar ishdan qoniqish darajasi past bo'ladi. Yaxshi HR boshqaruvi korxonaning kelajakdagi muvaffaqiyatiga va raqobatbardoshligiga katta hissa qo'shadi, chunki u xodimlarni o'z imkoniyatlarini to'liq ro'yobga chiqarishga undaydi. Shu bilan birga, yomon HR boshqaruvi korxonada rivojlanishini to'xtatadi, innovatsion g'oyalarning amaliyotga tatbiq qilinishiga to'sqinlik qiladi va korxonaning bozorda o'z o'rnini mustahkamlashiga zarar yetkazadi. Umuman olganda, inson resurslarini boshqarishning samarali bo'lishi korxonada ichidagi jarayonlarni yaxshilaydi, xodimlarni motivatsiyalaydi va innovatsion jarayonlarni qo'llab-quvvatlaydi. Aksincha, HR boshqaruvi sust bo'lgan korxonalarda bu jarayonlar oqsaydi va korxonaning raqobatbardoshligi pasayadi. Shu sababli, O'zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag'batlantirish uchun HR boshqaruvi alohida e'tiborga olinishi zarur.

Xulosa qilib aytganda, O'zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag'batlantirishda inson resurslarini boshqarish (HR) korxonalar uchun muhim omildir. Samarali HR boshqaruvi xodimlarning motivatsiyasini oshirib, ularning ijodiy salohiyatini to'liq namoyon qilishga yordam beradi. Bu esa korxonalarda innovatsion jarayonlarning tezlashishiga va mahsuldorlikning oshishiga olib keladi. Xodimlar malaka oshirish imkoniyatlariga ega bo'lgan joyda yangiliklarga tayyor va samarali ishlaydi. HR tizimi yaxshi ishlamagan korxonalarda esa, innovatsion g'oyalar joriy qilinmay qoladi va rivojlanish sust bo'ladi. HR boshqaruvi nafaqat xodimlarni boshqarish, balki ularni rivojlantirish va motivatsiyalashni ham o'z ichiga oladi. Xodimlarning kasbiy o'sishiga e'tibor qaratilgan joyda korxonada yanada barqaror rivojlanadi. Shu sababli, O'zbekistonda tadbirkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirish uchun zamonaviy HR yondashuvlarini joriy qilish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu korxonalarining raqobatbardoshligini oshirib, iqtisodiy o'sishga hissa qo'shadi. Inson resurslarini samarali boshqarish mamlakatdagi kichik va o'rta biznes sub'ektlarining innovatsion rivojlanishi uchun kalitdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Ulmasov, R. (2020). Inson resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari. Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi nashriyoti.
2. Karimova, S. (2019). Tadbirkorlik va innovatsiyalarni rag'batlantirishda kadrlar salohiyati. Toshkent: O'zbekiston Milliy universiteti.
3. Smith, J. (2018). Human Resource Management in Developing Economies. New York: Springer.
4. Alimov, B. (2021). O'zbekistonda kichik va o'rta biznesning rivojlanish muammolari. Toshkent: Iqtisodiyot va innovatsiyalar ilmiy jurnali.

5. Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2017). *Managing Human Resources*. New York: Cengage Learning.
6. Rajabov, N. (2020). *O‘zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirishning zamonaviy yo‘nalishlari*. Samarqand: Samarqand Davlat Universiteti.
7. Thompson, P., & McHugh, D. (2019). *Work Organisations: A Critical Approach*. London: Palgrave.
8. Qodirov, M. (2018). *Innovatsiyalar va inson resurslarini rivojlantirish strategiyasi*. Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vazirligi.
9. Ulug‘bekova, Z. (2021). *O‘zbekistonda innovatsion tadbirkorlikning rivojlanishi va uning iqtisodiyotga ta’siri*. Toshkent: Iqtisodiy Tadqiqotlar Instituti.
10. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education.

