

Yashil

IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

2
0
2
4



No 3

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati



74-91 xalqaro daraja
ISSN: 2992-8982



Yashil

IQTISODIYOT va TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Bosh muharrir o'rinbosari:
Karimov Norboy G'aniyevich

*Elektron nashr. 604 sahifa.
E'lon qilishga 2024-yil 30-martda ruxsat etildi.*

Muharrir:
Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston fanlar akademiyasi akademigi
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, t.f.d., prof., O'zR Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri
Buzrukxonov Sarvarxon Munavvarxonovich, i.f.d., O'zR Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vaziri o'rinbosari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, i.f.d., prof., O'zR Oliy Majlisi qonunchilik palatasi deputati
Axmedov Sayfullo Normatovich i.f.n., professor, MIM akademiyasi rektori
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, i.f.d., prof., TDIU YoMMMIB birinchi prorektori
Abduraxmanova Gulnora Kalendarovna, i.f.d., prof., TDIU Ilmiy ishlar va innovatsiyalar bo'yicha prorektori
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, i.f.d., prof., "O'IRIAM" ilmiy tadqiqot markazi direktori – prorektor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, i.f.d., TMI professori
Samadov Asqarjon Nishonovich, i.f.n., TDIU professori
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, t.f.d., Rossiya xalqlar do'stligi universiteti professori
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, i.f.d., prof., Xalqaro "Nordik" universiteti rektori
Aliyev Bekdavlal Aliyevich, f.f.d., TDIU professori
Axmedov Ikrom Akramovich, i.f.d. TDIU professori
Po'latov Baxtiyor Alimovich, t.f.d., profesor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, i.f.d., TDIU professori
Isakov Janabay Yakubbayevich, i.f.d., TDIU professori
Musyeva Shoira Azimovna, SamDu IS instituti professori
Axmedov Javohir Jamolovich, i.f.f.d., "El-yurt umidi" jamg'armasi ijrochi direktori o'rinbosari
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, t.f.f.d., TAQU katta o'qituvchisi
Xalikov Suyun Ravshanovich, i. f. n., TDAU dotsenti
Kamilova Iroda Xusniddinovna, i.f.f.d., TDIU dotsenti
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, i.f.f.d., TDIU dotsenti
Rustamov Ilhomiddin, f.f.n., Farg'ona davlat universiteti dotsenti
Fayziyev Oybek Raximovich, i.f.f.d. (PhD), Alfraganus universiteti dotsenti
Sevil Piriyeva Karaman, PhD, Turkiya Anqara universiteti doktoranti
Mirzaliyev Sanjar Maxamatjon o'g'li, TDIU mustaqil tadqiqotchisi
Utayev Uktam Choriyevich, O'zR Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farxod, O'zR Bosh prokuraturasi iqtisodiy jinoyatlarga qarshi kurashish departamenti bo'limi boshlig'i
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, TDIU katta o'qituvchisi

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori, professor
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, i.f.d, TDIU dotsenti
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, i.f.f.d, TDIU dotsenti
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, i.f.d., TMI dotsenti
Babayeva Zuhra Yuldashevna, TDIU mustaqil tadqiqotchisi

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O'zR Tabiat resurslari vazirligi, O'zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK departamenti.



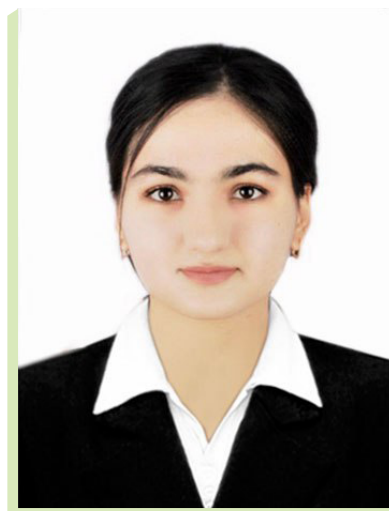
Адаптивный искусственный интеллект в управлении человеческими ресурсами.....	475
Хайдарова Малика Шокирджановна	
Oliy ta'lim muassasalarida moliyaviy mablag'lardan samarali foydalanishga xizmat qiluvchi zamonaviy va istiqbolga mo'ljallangan huquqiy asoslarning yaratilganligi to'g'risida.....	484
Xayriddinov Shuxrat Botirovich	
Investitsiya loyihalariga ta'sir qiluvchi risklarni sifat jihatdan baholash usullarining o'ziga xos xususiyatlari	488
Shaislamova Nargiza Kabilovna	
Tijorat banklari tomonidan investitsion loyihalarni kreditlash tartib va ularni takomillashtirish yo'llari.....	497
Yunusova Ozoda Anvarjon qizi	
Hududlar iqtisodiy xavfsizligini ta'minlashda soliq salohiyatini oshirishning nazariy jihatlari	504
E. N. Raximov	
Konsolidatsiyalashgan moliyaviy hisobot tuzishning zarurligi.....	510
Avazov Ilxom Ravshanovich	
Inson resurslarini boshqarishning innovatsion usullarini joriy etish vositalarini ishlab chiqish.....	515
Djuraeva Guzal Shavkatovna	
Agrar soha korxonalarining moliyaviy qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish.....	519
Erkinxojiyev Ismoiljon Ikromjon o'g'li	
Korporativ qimmatli qog'ozlar asosida korxonalarni moliyalashtirishning ilg'or xorij tajribalari.....	523
Igitov Jurabek Kuzibekovich	
The impact of corporate governance on firm performance and financial stability	530
Muhammadyor Yunusov	
Mintaqalarda kamg'allik darajasini pasaytirish va xorij tajribasidan foydalanish yo'llari.....	543
Musulmonova Shahlo Nasriddinovna	
Makroiqtisodiy barqarorlikni mustahkamlash soliq ma'muriyatchiligini samarali tashkil etish yo'llari	547
Mutalova Dilorom Maxamadjanovna, Kenjaboyeva Nigina	
Iqtisodiy savodxonlik hamda tadbirkorlik qobiliyati o'rtasidagi to'g'ri nisbatdagi bog'liqlik munosabatining fundamental asoslari	550
Tuxtayeva Muyassar Shovkat qizi	
Korxonalarning bankrotlik riskini baholashning xalqaro modellari.....	556
Umarova Hulkar Umidulloevna	
O'zbekistonda korxonada boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish amaliyotini rivojlantirishning xorij tajribasi.....	561
Do'stova Aziza Qahramonovna	
Raqamli iqtisodiyot sharoitida boshqaruv tizimining xususiyatlari.....	565
Iroda Majidova	
Ziyorat turizmini rivojlantirishning muhim xususiyatlari	571
Mirzayev Qulmamat Jonuzoqovich, Shukurov Tohirjon Izzatullo o'g'li	
Qandolat mahsulotlari bozorida marketing tadqiqotlarini asosiy yo'nalishlari	575
Tuychiyeva Vasila Faxriddin qizi	



“Зелёная экономика” как фактор повышения экономического роста страны.....	579
Тураева Адиба Икрамовна	
Oilada sarf-xarajatlar samarasiga erishishning muhimligi.....	586
Xasanov Rustam Rabimovich	
Aholi farovonlik darajasidagi farqlarni tartiblash yo‘nalishlari.....	589
Xasanov Rustam Rabimovich, Turdiyev Zoxidjon Rustamovich	
Совершенствование оценки стоимости объектов недвижимости в Узбекистане на основе зарубежного опыта.....	594
Хомитов К. З., Халилова Л. Ш.	
Mamlakatimizda qishloq xo‘jaligida kooperatsiya munosabatlarini rivojlantirishda xorij tajribalaridan foydalanishning ahamiyati.....	600
Choriyeva Nigina Kaxramonovna	



O'ZBEKISTONDA KORXONA BOSHQARUVIDA KADRLAR SALOHIYATIDAN FOYDALANISH AMALIYOTINI RIVOJLANTIRISHNING XORIJ TAJRIBASI



Do'stova Aziza Qahramonovna

Buxoro Davlat Universiteti Iqtisodiyot kafedrası o'qituvchisi

Annotatsiya: Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatini oshirish, jumladan, undan foydalanish samaradorligini oshirish korxonaning xo'jalik faoliyati samaradorligini oshirish bilan birgalikda, uning raqobat ustunligini ta'minlash imkoniyatlarini kuchaytiradi. Shu sababli, korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatini va undan foydalanish samaradorligini oshirishda mehnat resurslarini boshqarishning tashkiliy va rag'batlantirish usullaridan keng foydalaniladigan kadrlar siyosatini yuritadi. Ushbu maqolada ishchi kuchi potensialidan foydalanishni rivojlantirishning xorij tajribalari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: Kadrlar salohiyati, tadbirkorlik, yollanma xodimlar, mehnat resurslari, kadrlar kvalifikatsiyasi, kasbiy salohiyat, mehnat bozori, korxonalar, klaster.

Abstract: In the conditions of the market economy, increasing the capacity of personnel in the brochure of enterprises, including increasing the efficiency of its use, together with increasing the efficiency of the enterprise's economic activity, strengthens the possibilities of ensuring its competitive advantage. Therefore, in the management of enterprises, the personnel policy is widely used to increase the potential of personnel and the efficiency of its use. This article analyzes foreign experiences of developing the use of labor potential.

Key words: Personnel potential, entrepreneurship, hired workers, labor resources, personnel qualifications, professional potential, labor market, enterprise, cluster.

Аннотация: В условиях рыночной экономики повышение потенциала персонала в составе предприятий, в том числе повышение эффективности его использования, вместе с повышением эффективности хозяйственной деятельности предприятия усиливает возможности обеспечения его конкурентного преимущества. Поэтому в управлении предприятиями широко используется кадровая политика для повышения потенциала персонала и эффективности его использования. В данной статье анализируется зарубежный опыт развития использования трудового потенциала.

Ключевые слова: Кадровый потенциал, предпринимательство, наемные работники, трудовые ресурсы, квалификация персонала, профессиональный потенциал, рынок труда, предприятие, кластер.

KIRISH

Jahon xo'jaligining tobora globallashuvi sharoitida har qanday korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan to'laqonli foydalanish, jumladan, uni muntazam rivojlantirib borish talab etiladi. Shu o'rinda jahon amaliyotida yuqori ijobiy natijalarga erishish imkonini bergan Yapon menejment maktabi vakillari tomonidan ishlab chiqilgan korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish bo'yicha yondashuvlarga e'tiborni qaratish lozim. Unga ko'ra, "korxonaning strategik rivojlanish maqsadlari uning yollanib ishlovchi xodimlarining shaxsiy rivojlanishi bilan o'zaro mutanosibligini ta'minlash asosida har qanday korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish mumkin bo'ladi"¹. Mazkur yondashuv asosida rivojlanish yo'lida borayotgan yapon korxonalari bugungi kunda jahonda kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligi bo'yicha yetakchi o'rinlarni egallashga muvaffaq bo'lmoqdalar.

¹ Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. – 384 с.



Korxonalar boshqaruvi amaliyotida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish borasida amalga oshirilayotgan chora-tadbirlarning ta'sir etish yo'nalishlari va ko'lamidan kelib chiqqan holda, iqtisodiy adabiyotda bu boradagi turli usullar va tamoyillarning shakllanishiga olib kelgan. Bozor iqtisodiyotining tobora rivojlanib borishi natijasida korxonalar o'rtasida raqobat kurashining kuchayishi boshqaruv jarayonida kadrlar salohiyatidan foydalanish tamoyillari va usullarini tobora takomillashib borishiga olib keldi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLARNING TAHLILI

Tahlillarga ko'ra, XX asrning 80-yillariga qadar bo'lgan davrda boshqaruv jarayonida xodimlar salohiyatidan foydalanish "rahbar-hodim" tamoyiliga asoslangan holda tashkil etilganligini ko'rishimiz mumkin bo'ladi. Bunda korxonalar faoliyatini boshqarish, jumladan, kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishda vujudga keladigan munosabatlarda rahbarlar va ular qo'l ostidagi xodimlar o'rtasidagi o'zaro hamkorlikka asoslangan faoliyati yo'nalishlari mutlaqo rad etilgan bo'lib, rahbarlarning o'z xodimlariga ta'sir etish huquqining ustuvorligini ko'rishimiz mumkin bo'ladi.

S.K.Praxard va G.Xammerlar tomonidan amalga oshirilgan tadqiqotlarda esa "kadrlar salohiyati – korxonalar yollanma xodimlarining ishlab chiqarish jarayonlarida shaxsiy fiziologik va aqliy qobiliyatlari bilan ishtirok etishi hisobiga erishilgan samaradorlikni anglatadi"², degan fikrni ko'rishimiz mumkin bo'ladi. Olimlar tomonidan ishlab chiqilgan tarifda ishlab chiqarish jarayonida mehnat resurslaridan foydalanishda ularning qo'shgan his-salariga asoslanilgan bo'lib, kadrlar salohiyati amaliyotda foydalanilayotgan ishchi kuchi mehnatini anglatadi, degan xulosaga kelish mumkin bo'ladi.

B.M.Genkin fikricha, "kadrlar salohiyati bu insonlarning mehnatda bandligi sharoitida shakllanib, jamlanib boradigan bilim va tajribalarining korxonalar ishlab chiqarish jarayonida amalda foydalana olishi

bilan bog'liq bo'lgan shaxsiy qobiliyatlarini ifodalaydi"³. Olim tomonidan ishlab chiqilgan tarifda kadrlar salohiyati ularning mehnat staji bilan bog'liq holda tushuntirilganligi bilan ahamiyatli hisolanadi. Ushbu holat korxonalar boshqaruvida ishlab chiqarish jarayonlarining texnologik rivojlanishi kadrlar salohiyati bilan bevosita bog'liq bo'ladi, degan xulosaga kelish imkonini beradi.

A.A.Bogdanova tomonidan amalga oshirilgan tadqiqotlarda "rahbar- xodim" tamoyiliga asoslangan boshqaruv amaliyoti quyidagicha izohlanadi. "Rahbar-hodim" tamoyili asosida korxonalar boshqaruvining rivojlanishi "obyektivlik-subyektivlikning yagonaligi" g'oyasi asosida qurilgan bo'lib, bunda rahbarning o'z qo'l ostidagi xodimga "bevosita ta'sir" etishiga ustuvorlik qaratiladi"⁴. Bundan ko'rinib turibdiki, "rahbar-hodim" tamoyili asosida korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan to'liq va samarali foydalanish amaliyoti markazlashgan boshqaruv amaliyoti uchun xos hisoblanadi.

Yuqorida keltirib o'tilgan "rahbar-hodim → xodim-hodim → xodim- rahbar" tamoyili asosida korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishning bazaviy yo'nalishlari mamlakatda amal qilayotgan iqtisodiy tizimning ochiqligi, uning rivojlanganlik darajasi va milliy iqtisodiyot uchun xos bo'lgan xususiyatlardan kelib chiqib, qo'shimcha yo'nalishlar bilan to'ldirilishi mumkin hisoblanadi.

K.A.Spiridonova o'z ilmiy izlanishlari davomida menejment sohasida shakllangan kadrlar salohiyatidan foydalanish amaliyotini rivojlantirishga bag'ishlangan zamonaviy ilmiy konsepsiyalarni tahlil qilish asosida korxonalar boshqaruvi quyidagi yo'nalishlarni qamrab olgani lozim, degan xulosaga kelgan:

- yollanma xodimlarning shaxsiy qobiliyatlarini rivojlantirib borish;
- xodimlarning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarini oshirishni rag'batlantirish;
- yollanma xodimlarning shaxsiy qobiliyatlari, jumladan ularning kasbiy bilim, ko'nikma va malakalaridan korxonaning rivojlanish strategiyasiga muvofiq samarali foydalanish⁵.

Jahon amaliyoti tahliliga ko'ra, g'arb mamlakatlari yirik korxonalar budjetining 2-5 foizi miqdoridagi moliyaviy resurslari korxonalar xodimlarini o'qitish, kasbga tayyorlash, ularni malakasini oshirish, qayta o'qitish va shaxsiy rivojlanish (sport, davolanish, dam olish, turizm va h.k.) kabi dasturlarni moliyalashtirish uchun yo'nal-tiriladi. Jumladan, AQSH korxonalarida o'rta bo'g'in kadrlarini, ya'ni korxonalar personal tarkibidagi o'rta ma'lumotli xodimlarni o'qitish uchun har bir xodimga o'rta hisobda yiliga 10-15 ming AQSH doll. miqdorida xarajat qiladi. Bu turdagi xajaratlar korxonalar boshqaruvchilari tomonidan uzoq muddatli investitsiya sifatida baholanadi va kelajakda korxonada kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini ortishi hisobiga yuqori foyda olish imkoniyatlarini kengaytiradi, deb hisoblanadi.

2 Торрингтон Д. Управление человеческим ресурсами. М.: Дис, 2014. – с. 236.

3 Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: Норма: Инфра-М, 2013. – 464 с.

4 Богданова А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 1 / Ред. кол. Л.И. Абалкин (отв. ред.) и др. / Отд-ние экономики АН СССР. Ин-т экономики АН СССР. – М.: Экономика, 1989. – с. 304.

5 Способы повышения эффективности управления человеческими ресурсами на современном этапе /К. А. Спиридонова // Висник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2008. – № 12. С. 43–48.



TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot davomida korxonalar bankrotlik risklarini baholash uchun mavjud modellar tahlili o'tkazildi unda guruhlash, taqqoslama tahlil, statistik tahlil kabi medodlardan foydalanildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Xalqaro tashkilotlar ekspertlari tomonidan amalga oshirilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, jahonda korxonalar talablariga mos keladigan o'rta bo'g'in kadrlarini tayyorlashga o'rtacha 10-12 yil sarflanib, ushbu tayyorlangan kadrlar korxonalariga to'g'ridan to'g'ri ishga yollangan taqdirda ular tomonidan egallangan zamonaviy kasbiy bilim, ko'nikma va malakalari 5-6 yil davomida ishlab chiqarish amaliyotida foydalanishda yuqori samaradorlik ko'rsatkichiga erishish imkonini beradi. Shuningdek, 10 yilda esa ushbu xodimlar egallagan kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar eskirib, ularni kadrlar kasbiy kvalifikatsion salohiyatini oshirish zaruriyati vujudga keladi.⁶ Jumladan, bugungi kunda jahonda texnik va texnologik taraqqiyotning jadal sura'tlarda rivojlanishi har qanday yollanma xodimlar egallagan kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarning o'rtacha yiliga 20 foizini eskirishiga sabab bo'lmoqda. Ushbu holatlar har qanday korxonada boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish amaliyotini rivojlantirish zaruriyatini uyg'otadi.

Taraqqiy etgan mamlakatlar amaliyoti tahliliga ko'ra, korxonada menejerlari va ishlab chiqarish jarayonida beruvosita ishtirok etuvchi yollanma xodimlari o'rta hisobda haftasida 4-6 soat o'zlarining kasbiy kvalifikatsiyalarini oshirish, jumladan sohadagi yangi kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarni o'rganish uchun muntazam vaqt ajratib boradilar⁷. Shuningdek, o'tkazilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, korxonada band bo'lgan xodimlarni kasbiy malakasini oshirish, ularni o'qitish, qayta o'qitish, qayta tayorlash kabi ta'lim dasturlarini zamonaviy axborot-kommunikatsion texnologiyalardan foydalangan holda o'qitish, bu turdagi dasturlarni amalga oshirish uchun talab etiladigan vaqt sarfini 30-50 foizga kamaytirib, qamrab olinadigan ma'lumotlar bazasini 80 foizgacha oshirish mumkinligi isbotlangan.⁸

"Microsoft" kompaniyasi boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish amaliyotini rivojlantirishda Bill Geyts quyidagi fikrni bildiradi: "bugungi axborot-kommunikatsiya texnologiyalari taraqqiy etayotgan jamiyat uchun masofaviy ta'lim – eng samarali ta'lim hisoblanib, bunda ayniqsa, chet tillarini internet orqali (o'quv videoyozuvlari, test savollari, sinxron avtotarjimonlar asosida) fanlarni masofadan o'rganish ham iqtisodiy, ham vaqt tejalishi jihatidan foydali hisoblanadi."⁹

Tahlillarga ko'ra, boshqaruv jarayonida kadrlar salohiyatidan foydalanish amaliyoti o'rganilgan korxonalarda kadrlar rahbarlar tomonidan topshirilgan topshiriqlarni o'z vaqtida bajarishlariga ko'ra ular faoliyati samaradorligi baholanadi. Shuningdek, korxonalar boshqaruvida qarorlarni qabul qilish, ishlab chiqarish jarayonlarini tashkil qilish, nazorat qilish va uni rejalashtirish rahbarlar tomonidan amalga oshiriladi. Korxonada yollanma xodimlarini ishga yollashda ularni ishlab chiqarish jarayonidagi funksional vazifalariga asoslaniladi va ushbu bajarish holatidan kelib chiqqan holda ular ular faoliyati samaradorligi aniqlanadi. Bu turdagi boshqaruv amaliyotida kadrlar salohiyatidan to'laqonli foydalanish imkoniyati cheklanadi. Shuningdek, kadrlar salohiyatidan foydalanish amaliyotini rivojlantirish imkoniyatlari ham tegishli ravishda kamayishiga olib keladi.

Jahon amaliyoti tahliliga ko'ra, aksariyat korxonalarda mavjud lavozimlar bo'yicha kasbiy kompetentlik bo'yicha me'yorlar ishlab chiqilgan bo'lib, kadrlarni ishga yollashda aynan ushbu me'yorlarga asoslangan holda, korxonada erishilgan kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini yo'qotmay uni yana ham rivojlantirishga erishiladi. Shuningdek, bu turdagi me'yorlar tizimi korxonaning rivojlanish ko'rsatkichlariga mos ravishda muntazam takomillashtirilib borishi kerak bo'ladi;

- kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash, kasbiy kvalifikatsion darajasini va malakasini oshirish. Jahon amaliyotida korxonalar bilan oliy o'quv yurtlari, ilmiy tadqiqot institutlari va kasbiy ta'lim muassasalari o'rtasida tuzilgan o'zaro hamkorlik shartnomalari asosida korxonada yollanma xodimlarining malakalari, kasbiy kompetensiyalari muntazam ravishda har 3-5 yillik davr oralig'ida oshirib boriladi. "Occupational Information Network (O*NET)" AQSH mehnat bozori axborot-tahliliy tizimi bazasida keltirilgan ma'lumotlarga ko'ra, mamlakatning texnologik markazi hisoblangan Silikon vodiysida faoliyat yuritayotgan korxonalar bilan kasbiy ta'lim muassasalari o'rtasida tuzilgan hamkorlik shartnomalari asosida 3-6 oygacha bo'lgan davrda korxonalar talablariga muvofiq kasbga o'qitish yoki qayta o'qitish mexanizmi amaliyotga

6 Future of Jobs Report 2023: Insight report. World Economic Forum (WEF). May 2023. pp. 296. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.

7 Кибанова А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно-практическое руководство. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.

8 Тихомирова О.Г. Варламов Б.А. Менеджмент организации: теория, история, практика: Учебное пособие. – М.: Инфра-М., 2014. – 256 с.

9 Трейси Б. Как управляют лучшие. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 279 с.



joriy etilgan¹⁰. Ushbu holat korxonalar talablariga mos keladigan kadrlar tayyorlashning yuqori darajadagi intensivligi hisobiga kadrlar o'rtasida o'zaro raqobat kurashining kuchayishi sababli, yollanma xodimlar o'z mehnati samaradorligini oshirishga intilishiga olib kelgan;

- kadrlarni rag'batlantirishning ta'sirchan mexanizmini ishlab chiqish. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar boshqaruvida samarali faoliyat yuritayotgan xodimlarga nisbatan moddiy rag'batlantirish mexanizmini joriy qilinishi xodimlarning shaxsiy psixo-fiziologik, kasbiy va intellektual salohiyatlaridan ishlab chiqarish jarayonida to'laqonli foydalanishga bo'lgan intilishini yanada kuchayishiga olib keladi. Shu sababli, bu turdagi rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etgan korxonalar amaliyotida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligi boshqa korxonalarga nisbatan yuqori darajada ekanligi bilan ajralib turadi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Taklif etilayotgan korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirishning bozor iqtisodiyoti komponentlari bilan to'yintirilgan tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini amaliyotga joriy etilishi quyidagi ijobiy natijalarga erishish imkonini beradi:

- xodimlarning mehnat faoliyati samaradorligini oshirishga bo'lgan intilishining kuchayishi;
- korxonalar boshqaruvida kadrlar salohiyatidan foydalanish samaradorligining ortishi hisobiga ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish ko'rsatkichlarining jadal sur'atlarda o'sishi;
- korxonalar raqobatbardoshlik ko'rsatkichining yaxshilanishi va bozordagi mavqeiini mustahkamlanishi;
- korxonalar rivojlanish strategiyasida belgilangan maqsad va vazifalarni o'z vaqtida samarali hal etilishi;
- korxonalar ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishi hisobiga kapitalizatsiyalashuvi darajasining ortishi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Воробьев А.Д., Жданов С.Б., Кузмина Ю.А. Стратегическое управление персоналом // Управление персоналом, № 15, 2014. – с. 48-53.
2. Зарубина Т.А. “Кадровый потенциал” и “трудоустройство”: различия в определении понятий // Аллея науки. – 2017. – № 8 (1). – с. 218-221.
3. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник экспериментального образования: научно-методический электронный журнал. № 2. 2015. – с. 7-13.
4. Нонака И., Takeuchi Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2003. – 384 с.
5. Рябчук П.Г., Федерова К.А., Апухтин А.С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала // Экономика труда. № 9, 2017. – с. 1-18.
6. Future of Jobs Report 2023: Insight report. World Economic Forum (WEF). May 2023. pp. 296. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
7. Honorati, Maddalena Marguerie, Alicia Charlena. Youth Employment in Uzbekistan: Opportunities and Challenges. Washington, D.C. : World Bank Group. September – 2021. p. 89. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/235891634705237783/youth-employment-in-uzbekistanopportunities-and-challenges>
8. O*NET Resource Center. <https://www.onetcenter.org/overview.html>.
9. Кибанова А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно- практическое руководство. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
10. Кузнецова И.В. Управление кадровым потенциалом в промышленности. // дисс. ... к.э.н. Казань, 2002 – с. 66.
11. Q.H. Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo'minov, A.B. Hayitov, A.M. Akbarov – Personalni boshqarish. (O'quv qo'llanma) – T.: 2004. – 160 bet.
12. Дустова , А. К. (2023). Методы оценки кадрового потенциала в организациях на примере зарубежного опыта // Educational Research in Universal Sciences, 2(17 SPECIAL), 43–47. Retrieved from <http://erus.uz/index.php/er/article/view/5139>.
13. Дустова А. К. Основные направления развитие кадрового потенциала предприятия //“Iqtisodiy tadqiqotlarga asoslangan oliy malumotli iqtisodchi kadrlarni tayorlash. – С. 496.

10 O*NET Resource Center. <https://www.onetcenter.org/overview.html>.