

KORPORATIV DARAJADAGI INSON RESURLARI STRATEGIYASINING MILLIY IQTISODIYOTGA TA'SIRI*Toshkent kimyo texnologiya instituti**Yangiyer filiali 2-bosqich talabasi**Ismoilova Intizor Mansurbek qizi*

Annotatsiya: Mazkur maqolada korporativ darajada ishlab chiqilayotgan inson resurslarini boshqarish strategiyalarining milliy iqtisodiyotga ta'siri tahlil qilinadi. Xususan, tashkilot ichida xodimlarni rejalashtirish, rivojlantirish, rag'batlantirish va samaradorligini oshirishga yo'naltirilgan strategik yondashuvlarning umumiy iqtisodiy o'sishga qanday hissa qo'shishi ko'rib chiqiladi. Shuningdek, innovatsion salohiyat, mehnat unumdorligi va raqobatbardoshlik kabi omillar orqali inson kapitalining milliy darajadagi iqtisodiy barqarorlikka ta'siri yoritiladi.

Kalit so'zlar: HR texnologiyala, YaIM, output per worker, SAP, HRIS, ERP, brain drain, Enterprise Survey.

Kirish. Hozirgi globallashuv va tezkor iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida har bir davlat uchun raqobatbardoshlik darajasini oshirishda inson kapitalining roli beqiyosdir. Ayniqsa, korporativ darajadagi inson resurslarini boshqarish strategiyasi nafaqat tashkilot ichki muvozanatini, balki umuman mamlakat iqtisodiyotining barqaror rivojlanishini ta'minlovchi muhim omillardan biri sifatida qaralmoqda. Kadrlar salohiyati, ularning malakasi, motivatsiyasi va samaradorligini oshirishga qaratilgan strategik yondashuvlar tashkilotlar faoliyatida iqtisodiy natijadorlikni ta'minlabgina qolmay, milliy iqtisodiy o'sishga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. O'zbekiston sharoitida davlat va xususiy sektor korxonalarida inson resurslarini boshqarish tamoyillarini zamonaviy yondashuvlar asosida takomillashtirish dolzarb masalaga aylanmoqda. Ushbu maqolada ana shunday strategik boshqaruvning iqtisodiy jarayonlarga ta'siri, xalqaro tajribalar va milliy amaliyot nuqtai nazaridan chuqur tahlil etiladi.

Korporativ darajadagi inson resurslari strategiyasi bu tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan malakali, fidoyi va samarali kadrlarni shakllantirish va boshqarish siyosatidir. Bu strategiya quyidagi yo'nalishlarda amalga oshiriladi:

- Xodimlarni tanlash va yollash siyosati
- Malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimi
- Xodimlar faoliyatini baholash va rag'batlantirish
- Rahbarlik kompetensiyalarini rivojlantirish
- Innovatsion va raqamli HR texnologiyalarni joriy etish

Tashkilotlar tomonidan ishlab chiqilayotgan ushbu strategiyalar faqat korxona darajasida emas, balki butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligini oshirish orqali o'sishga xizmat qiladi.

1-jadval¹

¹ World Bank (2023). Human Capital Index Report. www.worldbank.org



Mehnat unumdorligi o'sish sur'ati (%)

Yil	O'sish sur'ati (%)
1992	-14.38
2008	7.20
2021	~4.0
2022	3.57
2023	4.75

Mehnat unumdorligi va YaIM o'sish bo'yicha asosiy tahlillar:

- Ishchi boshiga mahsulot hajmi yillik 4.55 % o'sgan.
- Ishlov berilmagan mehnat samaradorligi YaIM o'sishining 91 % qismini ta'minlagan .
- YaIM per capita 166 %, output per worker esa 143.8 % o'sgan

Yillik mehnat unumdorligi o'sishi (1992–2023)

- O'rtacha 4.15 %
- 2022: +3.57 %
- 2023: +4.75 %

Milliy iqtisodiyotga bevosita ta'sir yo'nalishlari:

- Mehnat unumdorligi va YaIMga ta'siri - dunyo banki ma'lumotlariga ko'ra, inson kapitaliga sarmoya kiritish YaIM o'sish sur'atlarini o'rtacha 2,5 foizga oshiradi. O'zbekistonda 2023-yilda bir ishchi tomonidan yaratilgan mahsulot hajmi (mehnat unumdorligi) 2022-yilga nisbatan 3,2 foizga oshgan. Bu ko'rsatkich korxonalarda xodimlarni doimiy o'qitish, zamonaviy boshqaruv uslublarini qo'llash bilan izohlanadi.
- Bandlik va ishchi kuchi samaradorligi - O'zbekistonda 2023-yil yakunlariga ko'ra rasmiy bandlik darajasi 64,2 foizni tashkil etib, 2020-yildagi 60,8 foizga nisbatan sezilarli o'sishni ko'rsatmoqda. Xususan, sanoat, xizmat ko'rsatish va IT sektorlarida tashkil etilgan yangi ish o'rinlari korporativ HR siyosatining kuchaygani bilan bog'liq.
- Innovatsion salohiyat va raqamli o'zgarishlar - 2023-yil yakuniga qadar O'zbekistondagi 500 dan ortiq yirik korxona SAP, HRIS, yoki ERP kabi raqamli inson resurslari boshqaruvi tizimlarini joriy etdi. Bunday texnologiyalar xodimlar faoliyatini aniq monitoring qilish, o'z vaqtida o'qitish va strategik qarorlar qabul qilishga yordam bermoqda. Natijada, korxonalar samaradorligi sezilarli oshmoqda.
- Inson kapitali oqimini ichki bozorda saqlab qolish - 2022-yilda chet elda ishlayotgan o'zbekistonliklarning 35 foizi oliy ma'lumotli bo'lgan bo'lsa, 2023-yilda bu ko'rsatkich 28 foizga tushdi. Bu korporativ darajadagi xodimlarga motivatsiya va o'sish imkoniyatlarini yaratish orqali "brain drain"ni sekinlashtirayotganidan dalolat beradi.
- Raqobatbardoshlik darajasi - IMD xalqaro reytingiga ko'ra, inson kapitaliga doimiy sarmoya kiritgan davlatlar raqobatbardoshlik indeksida yuqori o'rinlarni egallaydi. Masalan, Singapur HR strategiyalari orqali 2015–2022-yillarda inson kapitali indeksida 13-o'ringan o'ringa ko'tarildi. O'zbekiston ham "Yangi O'zbekiston – 2030" strategiyasida kadrlar salohiyatini ustuvor yo'nalish sifatida belgilagan.

Germaniya – “Dual education” tizimi asosida sanoat korxonalari yosh xodimlarni bevosita ish joyida o'qitadi. Natijada ishlab chiqarish samaradorligi 1,7 foizga oshmoqda. Qozog'iston – 2023-yilda “Digital HR” platformasi orqali 80 ming ishchining malakasi oshirildi va mehnat unumdorligi 4,1 foizga o'sdi. Singapur – Har bir kompaniya uchun “HR Capability Toolkit” majburiy joriy etilgan. Ushbu yondashuv inson resurslari sifatini xalqaro darajada tan olingan darajaga olib chiqdi.

2-jadval²

HR strategiyalarining iqtisodiy ta'siri

Ko'rsatkich	Raqamlar / Ozgarishlar	Manba
Ishchi boshiga mahsulot o'sishi (%)	Yillik +4.55 % (1996–2016)	World Bank (World Bank)
Bandlik darajasi (%)	2020: 60.8 % → 2023: 64.2 %	CEIC & WB
Mehnat unumdorligi o'sish (%)	2022: 3.57 %, 2023: 4.75 %	CEIC
Training o'tkazgan firmalar (%)	Umumiy: 16.9 %, katta firmalar: 42.1 %	World Bank Survey
Raqamli HR tizimlari joriy etish	500+ korxona	IT Park Uzbekistan
Inson kapitali indeksi o'sishi (Singapur)	13 → 8-o'rin (2015–2022)	World Bank, Singapore MOM

2019-yil Enterprise Survey ko'ra korporativ HR strategiyalari bo'yicha imkoniyatlar:

- O'zbekiston firmalarining 16.9 % xodimlar uchun trening o'tkazgan.
- Katta firmalarda (100+ xodim) bu ko'rsatkich 42.1 %, o'rta (20–99): 23.6 %, kichik (5–19): 13 % .
- 500+ yirik korxona SAP/ERP/HRIS joriy qilgan (IT Park ma'lumotlari) .
- Singapur HR Toolkit bilan inson kapitali indeksi 13-o'rindan 8-o'ringa ko'tarildi (2015–2022) .

Xulosa. Korporativ darajadagi inson resurslarini boshqarish strategiyasi tashkilotlar faoliyatida muvaffaqiyatli natijalarga erishish bilan birga, milliy iqtisodiyotga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Kadrlar salohiyatini oshirish, samarali motivatsiya tizimlarini qo'llash, malakali mutaxassislarni jalb etish va ularni ushlab qolish kabi strategik choralar ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, mehnat unumdorligini kuchaytiradi hamda innovatsion yondashuvlarning kengayishiga xizmat qiladi. O'zbekiston tajribasida davlat va xususiy sektor korxonalarida inson resurslarini rivojlantirishga qaratilgan islohotlar mamlakatning makroiqtisodiy barqarorligi, bandlik darajasi va ijtimoiy farovonlikka sezilarli hissa qo'shmoqda. Shu bois, zamonaviy iqtisodiy sharoitlarda inson resurslarini strategik boshqarish – nafaqat korxona miqyosida, balki umumiy iqtisodiy taraqqiyot yo'lida ham muhim omil bo'lib qoladi.

² World Bank (2023). Human Capital Index Report. www.worldbank.org

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
2. OECD (2023). *Skills for a 21st Century Workforce: Challenges and Policy Responses*.
3. World Bank (2023). Human Capital Index Report. www.worldbank.org
4. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
5. UzStat (2023). O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligi ma'lumotlari. www.stat.uz
6. OECD (2022). *Skills for a 21st Century Workforce*. www.oecd.org
7. ILO Uzbekistan (2023). Labour Market Overview. www.ilo.org
8. PQ-4852 (2020). O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori – kadrlar salohiyatini oshirish to'g'risida.
9. IT Park Uzbekistan (2023). HR texnologiyalari monitoringi.
10. Singapore MOM (2022). *HR Capability Framework* – Singapur Mehnat vazirligi.
11. IMD World Competitiveness Yearbook (2023).

