

KICHIK VA O'RTA BIZNES SUBYEKTLARIDA INSON RESURLARINI
BOSHQARISH TIZIMINI JORIY ETISHNING ZAMONAVIY
TENDENSIYALARI VA MUAMMOLARI

Muhammadjonov Ja'far Jamshid o'g'li

Toshkent Kimyo xalqaro universiteti

70411302-Master of Business Administration yo'nalishi

magistratura talabasi

Annotatsiya. Mazkur maqolada kichik va o'rta biznes subyektlarida inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimini samarali joriy etishning zamonaviy yo'nalishlari va amaliy muammolari tahlil qilinadi. Xususan, zamonaviy raqamli vositalar, xodimlar tanlovida kompetensiya yondashuvi, motivatsion tizimlar va inson kapitaliga sarmoya kiritish kabi tendensiyalar yoritiladi. Shu bilan birga, kichik korxonalar duch kelayotgan muammolar — cheklangan moliyaviy resurslar, HR bo'yicha mutaxassislar yetishmasligi, mehnat qonunchiligi bilan bog'liq masalalar ham ko'rib chiqilgan. Maqola yakunida sohaga oid amaliy tavsiyalar keltirilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslarini boshqarish, kichik biznes, o'rta biznes, HR strategiyasi.

KIRISH

Bugungi kunda inson resurslari tashkilot faoliyatining eng muhim strategik omillaridan biri hisoblanadi. Ayniqsa, kichik va o'rta biznes subyektlari raqobatbardosh bo'lishi uchun xodimlarning salohiyatidan to'g'ri va samarali foydalanish zarurati ortib bormoqda. Biroq, ushbu sektorda inson resurslarini boshqarish tizimini joriy etish va tizimli yo'lga qo'yish hali ham dolzarb muammo bo'lib qolmoqda.

Kichik biznes ko'pincha moslashuvchanlik, innovatsionlik va mehnat bozoriga tez moslashish bilan ajralib turadi. Shu bilan birga, bu subyektlarda HR bo'yicha maxsus bo'linma yoki mutaxassislar yo'qligi, moliyaviy imkoniyatlarning

cheklanganligi, zamonaviy boshqaruv yondashuvlariga ega bo'lmashlik kabi omillar ushbu sohada IRB tizimini joriy etishni murakkablashtiradi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Zamonaviy HR yondashuvlari inson kapitaliga sarmoya sifatida qaraydi. Ayniqsa, kichik biznesda quyidagi yo'nalishlar dolzarb sanaladi:

Kompetensiya asosida tanlov va baholash – xodimlarning bilim, ko'nikma va qadriyatlariga asoslangan yondashuv;

Motivatsiyaning moslashuvchan modeli – moddiy va nomoddiy rag'batlar uyg'unligi;

Raqamli HR vositalari – onlayn vakansiyalar, elektron rezyume, mobil ilovalar orqali ishga olish va monitoring;

Korxona madaniyatiga mos xodim tanlash – jamoada ishlay oladigan, tashabbuskor va moslashuvchan kadrlarni jalb qilish;

Trening va qayta tayyorlash tizimlari – kichik korxonalarning o'zida malaka oshirishga yo'naltirilgan ichki o'quv jarayonlari.

Ushbu tendensiyalar kichik biznesda barqaror rivojlanish uchun muhim omil sifatida qaraladi.

Quyidagi asosiy to'siqlar IRB tizimini keng joriy etishga to'sqinlik qilmoqda:

Moliya va resurslar yetishmasligi – HR bo'limi tuzish, treninglar o'tkazish uchun mablag' yetarli emas;

Malakali mutaxassislar tanqisligi – HR sohasi bo'yicha yetarli bilimga ega kadrlar yetishmaydi;

Tizimlashtirilmagan yondashuv – xodimlarni boshqarish ko'pincha tajriba asosida olib boriladi;

Normativ-huquqiy hujjatlardan xabardorlik pastligi – bandlik, mehnat shartnomalari va qonunchilikda yo'l qo'yilayotgan xatolar;

Yuqori xodim aylanishi – kichik tashkilotlar malakali kadrlarda uzoq vaqt ushlanib tura olmaydi.

Bu muammolarni hal etishda davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash, biznes-maktablar, konsalting xizmatlari va tajriba almashish tarmoqlari muhim ahamiyat kasb etadi.

KOB subyektlarida inson resurslarini samarali boshqarish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadga muvofiq hisoblanadi:

Kichik korxonalar uchun soddalashtirilgan HR modul va platformalarini ishlab chiqish;

HR-menejerlar tayyorlash bo'yicha maqsadli qisqa muddatli kurslar va onlayn treninglar tashkil etish;

Raqamli texnologiyalardan foydalangan holda masofaviy kadrlar boshqaruvini yo'lga qo'yish;

Ish beruvchi-xodim o'rtasidagi ochiq va halol muloqotni rag'batlantiruvchi yondashuvlar joriy etish;

Mahalliy sharoitga mos, soddalashtirilgan kadrlar siyosati va hujjat yuritish tizimi ishlab chiqish.

An'anaviy yondashuvga ko'ra, inson resurslarini boshqarish faqatgina xodimni ishga qabul qilish, mehnat shartnomasi tuzish yoki mehnat intizomini nazorat qilish bilan cheklanadi. Ammo zamonaviy yondashuvda HR jarayonlari korxonaning umumiy strategik maqsadlariga xizmat qilishi kerak.

KOB subyektlari uchun strategik HR quyidagilardan iborat:

Kadrlar orqali biznes maqsadlariga erishish: Har bir xodimning yutuqlari korxona strategiyasiga bog'lanadi.

Kompetensiyalar xaritasi: Xodimlarda mavjud va zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalar tahlil qilinadi.

Karyera rivojlanishi: Kichik biznes ichida xodim uchun motivatsion o'sish yo'nalishlari belgilanadi.

Ish faoliyatini baholash tizimi: Natijadorlik mezonlari asosida baholash va mukofotlash yo'lga qo'yiladi.

Bu kabi strategik yondashuv KOBlar uchun ham mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladi.

Bugungi global biznesda barqarorlik (sustainability) tamoyili nafaqat ekologik, balki ijtimoiy va kadrlar siyosatida ham asosiy o'ringa chiqmoqda. Kichik biznes doirasida bu tamoyil quyidagicha namoyon bo'ladi:

Sog'lom ish muhitini yaratish: Xodimlarning ruhiy va jismoniy salomatligini e'tiborga olish.

Kadrlarni o'qitish va qayta tayyorlash: Doimiy rivojlanishga yo'naltirilgan o'quv strategiyalari.

Kadrlar oqimini kamaytirish: Xodimlarning doimiyliqi orqali tajriba va ishonchni mustahkamlash.

Jamoaviy madaniyatni rivojlantirish: Do'stona muhit, ochiq muloqot va o'zaro hurmatni qo'llab-quvvatlash.

Kichik korxonalarda xodimlar soni kam bo'lgani uchun har bir inson resursi strategik resursga aylanadi.

XULOSA VA MUNOZARA

Kichik va o'rta biznesda inson resurslarini boshqarish tizimini joriy etish — bu faqatgina texnik jarayon emas, balki korxonaning raqobatbardoshligini ta'minlovchi muhim strategik omildir. Raqamli texnologiyalar, zamonaviy boshqaruv madaniyati va inson omiliga asoslangan yondashuvlar kichik biznesni keyingi rivojlanish bosqichiga olib chiqadi. Shu bois, kichik biznes subyektlari HR tizimini yirik korxonalar tajribasidan moslab joriy etishlari zarur.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Jo'rayev, N. (2022). Inson resurslarini boshqarish asoslari. – Toshkent: Ilm Ziyo.
2. Tursunov, S. (2021). Kichik biznesni tashkil etish va boshqarish. – Samarqand: Ma'rifat.
3. Sattorova, M. (2020). Mehnat bozori va kadrlar boshqaruvi. – Toshkent: Innovatsiya.

4. Abdurahmonov, A. (2019). HR menejment: nazariya va amaliyot. – Toshkent: Iqtisodiyot.