



**Ilmiy amaliy
jurnal
№ 4 (6)
2026**

**YANGI
O'ZBEKISTON
IQTISODIYOTI**

“YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI” *jurnali* 4-son 2026 yil

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLY TA‘LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI
O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

YANGI O‘ZBEKISTON IQTISODIYOTI

4

ISBN 978-9943-5256-3-4

Toshkent – 2026

MUNDARIJA

Юлдашев Ш.Г. Конвергенция и поляризация развитых и развивающихся стран в эпоху развития искусственного интеллекта.....	8
Mamatov B.S. Foreign investment is an important factor of economic growth.....	15
Raximova K.N. Raqamli iqtisodiyot sharoitida telekommunikatsiya kompaniyasining rivojlanish tendensiyasi.....	22
Karimov Sh.X. Turizmni barqaror rivojlantirishda hududiy boshqaruv omillarining ahamiyati.....	26
Raximov D.Sh. To‘qimachilik sanoatida diversifikatsiya darajasi va iqtisodiy samaradorlik ko‘rsatkichlari tahlili.....	30
Rashidova K. Asalarichilik mahsulotlari bozorida marketing faoliyati samaradorligini oshirish.....	32
Хакимов Д.Р. Процессы, возможности и ограничения экономической интеграции между Республикой Узбекистан и Китайской Народной Республикой.....	37
Olimjanova Sh.O., Eshonqulov I.N. O‘zbekistonda agrar munosabatlarni takomillashtirishda resurs tejamkor texnologiyalarni joriy etish masalalari.....	42
Valikulov Sh.Z. O‘zbekistonda neft-gaz sanoatiga investitsiyalarni jalb qilishning institutsional muammolari va yechimlari.....	48
Ganieva L.S. Bojxona xizmatlari samaradorligini oshirishning nazariy asoslari.....	52
Axrorova N.U. Turizm xizmatlaridan tajriba iqtisodiyotiga o‘tish: evolyutsion tahlil.....	56
Kamilova A.N. Sanoat ishlab chiqarish korxonasida mehnatni normalashtirish menejmentini tashkil etish va takomillashtirish yo‘llari.....	61
Umurzakova Z.S. Sanoat korxonalarida ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanishni takomillashtirish chora-tadbirlari.....	66
Abdiyeva D.K. Priority directions for improving the national logistics policy in Uzbekistan.....	69
Xalimova N.J. Kreativ turizm: nazariy asoslar va ta’riflar qiyosiy tahlili.....	74
Maxramova N.Y. Strategik menejmentda qadriyatlar zanjiri: raqobatbardoshlikni oshirishning konseptual asoslari.....	78
Zaxirova G., Shavkatova N.O’. O‘zbekistonda turizmni rivojlantirish masalalari.....	82
Maxmudov H., Muxtarova G., Maxmudov H. Ekologik muommolar va ularning mamlakat iqtisodiyotga ta’siri.....	86
Umurzakova M.N., Gulahmadov Sh.A. Davlat ichki va tashqi qarzlarning ijobiy va salbiy jihatlari tahlili.....	89
Xasanov I.M. O‘zbekistonda mulkchilik munosabatlarining transformatsiyasi: tadbirkorlikni rivojlantirish omili sifatida.....	94
Abdullayev M.G’. Personalni boshqarish tizimining ilmiy-nazariy asoslari va uning korxonalar samaradorligiga ta’siri.....	101
Адилов Б.Б., Абдуллаева М.К. Ўзбекистонда саноат корхоналарини ривожлантириш, тенденциялари.....	105
Абдуғаниев Ё.Ж. Яшил иқтисодиёт - барқарор ривожланиш мақсадларининг янги парадигмаси сифатида.....	112
Xusanboyeva T.M. Talabalarning iqtisodiy tafakkurini shakllantirishda to‘garaklarning o‘rni va ahamiyati.....	116
Xashimova S.N. O‘zbekiston milliy yashil taksonomiyasi mohiyati va ahamiyati.....	120
Mitillayev I.T. Tijorat banklarida kredit risklarini baholashda zamonaviy scoring modellari va ularning samaradorligini oshirish yo‘llari.....	124
Бобоқулова М.Ғ. Инвестиция муҳити ва Ўзбекистондаги инвестиция жараёнларининг динамикаси.....	127
Bekberganova M.R. “O‘zbekistonda sug‘urta kompaniyalari tushumlarining ekonometrik tahlili”.....	134
Рахимова М.Ш. Модернизация системы социальной защиты.....	138
Oqboyev A.R. Tadbirkorlik subyektlari eksport salohiyatini xalqaro standartlar asosida oshirish yo‘llari....	142
Djumanova R.F. Aholi turmush sifatini baholashning metodologik yondoshuvlari.....	147
Mamatov B.S., Umurzakova M.N. Davlat tibbiy sug‘urta tizimida bepul xizmatlar, reimpursasiya va foydalanish shartlari.....	154
Ешимбетов У.Х. Қишлоқ хўжалигини худудий ташкил этиш ва ихтисослаштиришнинг илмий асослари.....	158
Xodjaeva F.K. Sanoat ishlab chiqarishini tartibga solishning iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish....	167
Yusupova M. Hududlarda ayollar va yoshlar tadbirkorligini rivojlantirishda institutsional qo‘llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish.....	171
Abduxalilov B.Z. O‘zbekistonda IT provayderlar xizmatlari raqobatbardoshligini oshirish: huquqiy va institutsional asoslar.....	175
Abdisamatov A.A. Tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishning nazariy asoslari.....	178

Abdusalomov I.J. Korxonalarda chiqindilarni boshqarish tizimini takomillashtirish va uning moliyaviy natijalarga ta’siri.....	182
Amirov L.F., Sokhibjonova S.S. Directions for increasing agricultural product exports in the context of a green economy.....	185
Boltaxo‘jayeva I.O‘. Ways to improve the enterprise management system based on modern management models.....	191
Dehqonov U.M., Sativaldiyeva G. Korxonalarda bo‘nak to‘lovlari hisobining moliyaviy hisobotga ta’siri va ularni optimallashtirish bo‘yicha tahliliy yondashuvlar.....	195
Isoqova M.A. O‘zbekistonda yashil energiyadan foydalangan holda kichik biznesni rivojlantirishning institutsional va moliyaviy mexanizmlari.....	199
Mamadaliyev B., Teshaboyev J. Korxonalarda mehnatga haq to‘lash hisobini avtomatlashtirish va audit samaradorligini oshirish yo‘llari.....	202
Poziljonov M., Teshaboyev X. Davlat muassasalarida asosiy vositalarning hisobini takomillashtirish va ulardan foydalanish samaradorligini oshirish.....	206
Rustamova F.A. Qishloq hududlarida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatining iqtisodiy samaradorligini oshirishda innovatsion yondashuvlarning roli.....	209
Tursunboyev Q.O. Transport xizmatlari ko‘rsatish sohasida kichik tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishning xorijiy tajribalari.....	213
Umarov T.S. Hududlarda qurilish korxonalarini faoliyatini samarali tashkil etishni ekonometrik modellash va prognozlash.....	216
Xo‘jaliyev A.O., Avilov N. Moliyaviy natijalar hisobi va auditda raqamli texnologiyalardan foydalanish samaradorligi.....	220
Xomidov T.T., Arziboyeva R.S. Bank aktivlarining tarkibi va ularni boshqarish omillari.....	223
Xusainov M. Sanoat korxonalarida mahsulot tannarxini kalkulyatsiya qilish tizimini takomillashtirishning metodologik asoslari va audit mexanizmlarini rivojlantirish.....	227
Begaliyeva M.A., Egamshukurova N.R. Jahon savdo tizimi va milliy iqtisodiyot uchun uning ahamiyati..	231
Gulimboyev S.I. Korxonalarda moliyaviy resurslar taqsimotining zamonaviy usullari.....	235
Ibodov J.Q. Moliyaviy tizimning xizmatlar sohalari va bo‘g‘inlari.....	239
Jumabayeva K.B. Xalqaro pensiya tizimi modellari va ularning mintaqaviy tamoyillari.....	243
Khusanova Z.R., Yo‘ldasheva Z.U. Global trends in the development of international tourism services....	249
Sadullayev M.D. Sanoat korxonalari innovatsion faoliyatini boshqarish.....	252
Tilabov N.T. Davlat qarz siyosatini samarali boshqarish strategiyasini takomillashtirish.....	256
Toshtemirov Y.N. O‘zbekistonda logistik faoliyatni rivojlantirishning hozirgi darajasi.....	264
Toshtemirova Z.M. Mahalla institutining iqtisodiy integratsiya jarayonlaridagi strategik ahamiyati.....	268
Uralov E.O. Surxondaryo viloyati xududida sanoatni shakllanishi va rivojlanishi.....	273
Xursanova F.Sh. Budjetlararo munosabatlarning iqtisodiy mazmuni.....	278
Yuldasheva G.A. Investitsion qarorlarni kabul qilishda moliyaviy tahlilning ahamiyati va roli.....	282
Абдуллаева Р. Тadbirkorlikning zamonaviy kўrinishlari.....	287
Юлдашев А. Фарғона вилояти маҳаллаларида инвестиция фаоллигини оширишнинг институционал асослари.....	292
Abdumalikova Z., Razakova B.S. O‘zbekiston sug‘urta bozorini moliyaviy texnologiyalar (insurtech) asosida rivojlantirish: imkoniyatlar va yo‘nalishlar.....	294
Azimov B.F. Milliy innovatsion tizimni boshqarishda tashkiliy-institutsional va moliyaviy-iqtisodiy mexanizmlarning roli.....	300
Begaliyeva M.A. Raqamli iqtisodiyot sharoitida oliy ta’lim tizimida sifat menejmentini samarali joriy etishning ahamiyati.....	304
Dawletmuratov A.M. Xizmatlar bozorini rivojlantirish orqali bandlikni oshirish va daromadlarni ko‘paytirish mexanizmlari.....	308
Karimova L.S., Jabborov A.A. O‘zbekistonda raqamli iqtisodiyot: holati, muammolar va rivojlanish istiqbollari.....	313
Maxmudov F.U. Oliy ta’lim muassasalarida moslashuvchan marketing strategiyalarini ishlab chiqish mexanizmlari.....	319
Navruz-zoda L.B. Kichik biznes subyektlarining kadrlar salohiyati va bilim infratuzilmasiga bo‘lgan talablari: Buxoro viloyati misolida.....	323
Nishonboyev D.E., Abdumalikov S.T. Chorvachilik tarmog‘ini innovatsion boshqaruv asosida rivojlantirish istiqbollari.....	327

Nurmirezayeva N.R. Valyuta kursi o‘zgarishining eksport-importga ta’siri: O‘zbekiston misolida amaliy baholash.....	331
Rahimov A.M. Hududiy iqtisodiyotni rivojlantirishda qayta ishlash sanoatini rivojlantirishning samarali mexanizmlarini takomillashtirish.....	335
Ibragimova G.S. Ta’lim sifatini baholashning xalqaro tajribasi va uni joriy etish.....	339
Ravshanova M.M. Hududiy iqtisodiy salohiyatni baholashda zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalanish va ularning elektron tijorat tizimidagi o‘rni.....	343
Ro‘ziboyeva M. O‘zbekistonda ishchi kuchi migratsiyasi va iqtisodiy o‘sish darajasining o‘zgarish dinamikasi.....	347
Saidova F.K., O‘rozov Sh. Korporativ ijtimoiy mas’uliyat (CSR) va yashil iqtisodiyot: logistika sektorida boshqaruv strategiyalari.....	350
Sultonov S.N. Hududlarda klasterlarini investitsion - innovatsion rivojlantirish istiqbollari (Qashqadaryo viloyati misolida).....	354
Sultonova D.U. Korxonada iqtisodiyotida resurslarni boshqarishning raqamli-integratsiyalashgan modelini takomillashtirish.....	358
To‘raxojayev H.H., Hoshimov P.Z. Islomiy banklarning ishlash tamoyili va islom moliya tizimining O‘zbekiston iqtisodiyotiga tadbiri.....	362
Tursunova N.U. Bridging the innovation gap: development-focused entrepreneurship support and international intermediaries.....	368
Акрамова Г.А. «Роль женщин-ученых в совершенствовании механизмов коммерциализации ремесленных услуг Узбекистана в условиях цифровой экономики».....	374
Болтаев Ж.А. Трансформация банковского сектора в условиях цифровизации мировой экономики..	379
Жунайдуллаев М.А. Жанубий Кореяда рақамли таълим технологиялари орқали индивидуал спортчиларини тайёрлаш тизимини бошқаришнинг миллий хусусиятлари.....	384
Митрушова М.Л. Интеллектуальный капитал как ключевой фактор инновационного развития предприятия.....	388
Муродов О.У. Барқарор ривожланиш тушунчаси ва унинг иқтисодий, ижтимоий ҳамда экологик мезонлари.....	392
Саидова Г., Ибрагимова К., Қурбонов А. Рақамли трансформация шароитида энгил саноат корхоналари маҳсулотларининг халқаро рақобатбардошлигини ошириш стратегиялари.....	396
Sarkarov S.Z. O‘zbekistonda qurilish sohasining texnologik bisqichlar kesimida rivojlanishi.....	401
Minojidinova N.M. Aksiyadorlik jamiyati korxonalarida xodimlarni samarali boshqarishda raqamli texnologiyalardan foydalanish istiqbollari.....	406
Ruzmetova I.Y. Xorazm viloyati iqtisodiyotida kichik biznesning o‘rni.....	410
Qudratov D., Ismoilov A. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning tarmoqlar rivojidadagi o‘rni.....	414
Qodirov H.D. Soliq ma’uriyatchiligini takomillashtirish orqali davlat byudjeti daromadlarini barqaror oshirish yo‘llari.....	417
Kinjayev K.N. Banklarda kreditlar tasnifi yaxshilash orqali rentabellikni ta’minlash yo‘llari.....	421
Макушина А.Ю. Государственная поддержка экспортного потенциала субъектов малого предпринимательства в Республике Узбекистан.....	424
Rejapov X.X., Oxunjonova K.K. Ixtisoslashtirilgan savdo majmualarini moliyaviy resurslarini shakllantirish va ishlatish yo‘nalishlari – Bek Baraka savdo majmuasi misolida.....	430
Махкамова Н.С. Роль государственно-частных партнерств (ГЧП) в продвижении устойчивого развития	434
Avilov N., Muhammadova G. Korxonalarda materiallar harakatining auditi va iqtisodiy tahlili.....	441
Abdullayeva R.G., Raxmonova I.S. O‘zbekiston qishloq hududlarida bandlikni ta’minlash holati va rivojlanish tendensiyalari.....	444
Yusupova M.B. Ustama ishlab chiqarish xarajatlarini taqsimlashning ABC usuli.....	447
Toshpo‘latov M.A. Ta’lim loyihalarida moliyaviy mablag‘lardan samarali foydalanishning xususiyatlari...	452
Hamidova Sh., Ahmadaliyeva H. Kapital qo‘yilmalarning samaradorlik tahlili.....	458
Хамракулов С.М. Собственный капитал в функционировании экономических субъектов Республики Узбекистан.....	461
Zayavitdinova N.M. Raqamli platformalar asosida xizmat ko‘rsatish korxonalarida boshqaruv samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari.....	465
Turg‘unov T.S. O‘zbekistonda aholi turmush darajasini statistik taxlil qilishning ahamiyati.....	469
Ботирова З.Қ. Рақамли иқтисодиёт шароитида даромадларни бошқаришнинг хусусиятлари....	475
Бегимова Н.К. Меҳнат бозорида гендер тафовутларининг келиб чиқиш сабаблари.....	481

**PERSONALNI BOSHQARISH TIZIMINING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI VA UNING
KORXONA SAMARADORLIGIGA TA’SIRI**

**НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**SCIENTIFIC AND THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE PERSONNEL
MANAGEMENT SYSTEM AND ITS IMPACT ON ENTERPRISE EFFICIENCY**

Abdullayev Mirzoxid G‘ayiberdiyevich

Andijon davlat universiteti “Iqtisodiyot va moliya” kafedrası dotsenti, i.f.f.d, (PhD)

Annotatsiya

Mazkur maqolada personalni boshqarish tizimining ilmiy-nazariy asoslari, uning asosiy funksiyalari hamda korxonada faoliyati samaradorligiga ta’siri tahlil qilingan. Tadqiqot jarayonida inson resurslarini boshqarishda qo‘llaniladigan usullar, zamonaviy HR-yondashuvlar va xodimlarni rag‘batlantirish mexanizmlari o‘rganildi. Olingan natijalar personalni boshqarishga tizimli yondashuv mehnat unumdorligini oshirish, kadrlar barqarorligini ta’minlash va korxonada raqobatbardoshligini kuchaytirishini ko‘rsatdi.

Kalit so‘zlar: personalni boshqarish, inson resurslari, HR-menejment, mehnat unumdorligi, motivatsiya, korxonada samaradorligi.

В данной статье проанализированы научно-теоретические основы системы управления персоналом, её основные функции, а также влияние на эффективность деятельности предприятия. В процессе исследования были изучены методы управления человеческими ресурсами, современные HR-подходы и механизмы мотивации сотрудников. Полученные результаты показали, что системный подход к управлению персоналом способствует повышению производительности труда, обеспечению кадровой стабильности и усилению конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, HR-менеджмент, производительность труда, мотивация, эффективность предприятия.

This article analyzes the scientific and theoretical foundations of the personnel management system, its main functions, and its impact on organizational performance. The study examines the methods applied in human resource management, modern HR approaches, and employee motivation mechanisms. The results indicate that a systematic approach to personnel management enhances labor productivity, ensures staff stability, and strengthens the competitiveness of the organization.

Keywords: personnel management, human resources, HR management, labor productivity, motivation, organizational effectiveness.

Zamonaviy globallashuv va raqamli transformatsiya sharoitida iqtisodiy tizimlarning barqaror rivojlanishi ko‘p jihatdan inson kapitali samaradorligiga bog‘liq bo‘lib bormoqda. Bugungi kunda korxonalar faoliyatida moddiy resurslar bilan bir qatorda, inson resurslari ustuvor strategik omil sifatida e’tirof etilmoqda. Ayniqsa, innovatsion iqtisodiyot sharoitida raqobatbardoshlikka erishish va uni saqlab qolish, birinchi navbatda, xodimlarning bilim darajasi, kasbiy ko‘nikmalari, ijodiy salohiyati va motivatsiyasini samarali boshqarish bilan bevosita bog‘liqdir.

Shu nuqtai nazardan, personalni boshqarish masalasi zamonaviy boshqaruv nazariyasi va amaliyotida alohida ahamiyat kasb etmoqda. Personalni boshqarish tizimi korxonada inson resurslarini shakllantirish, ulardan samarali foydalanish va rivojlantirishga qaratilgan ko‘p qirrali va uzviy bog‘liq jarayonlar majmuasini o‘z ichiga oladi. Ushbu tizim doirasida kadrlarni strategik

rejalashtirish, tanlash va joylashtirish, malakasini oshirish, mehnat faoliyatini baholash, shuningdek, rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish kabi muhim vazifalar amalga oshiriladi.

Ilmiy adabiyotlarda personalni boshqarish tushunchasi turlicha talqin qilinsa-da, ularning umumiy mazmuni inson resurslarini tashkilot maqsadlariga mos ravishda samarali boshqarish, muvofiqlashtirish va rivojlantirishga qaratilgan faoliyatni anglatadi. Zamonaviy yondashuvlarda esa personalni boshqarish faqat ma‘muriy funktsiya sifatida emas, balki strategik boshqaruvning ajralmas qismi sifatida qaralmoqda.

Biroq amaliyot tahlili shuni ko‘rsatadiki, ko‘plab korxonalarda personalni boshqarish tizimi yetarli darajada tizimlashtirilmagan va ilmiy asoslanmagan holda amalga oshirilmogda. Bu esa o‘z navbatida mehnat unumdorligining pasayishiga, kadrlar qo‘nimsizligining ortishiga, ish jarayonlarida samaradorlikning kamayishiga va umumiy tashkilot natijadorligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Mazkur muammolarni bartaraf etish uchun personalni boshqarishning ilmiy-nazariy asoslarini chuqur o‘rganish va ularni amaliyotga joriy etish muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot natijalari personalni boshqarish tizimining korxonalar samaradorligiga sezilarli va ko‘p qirrali ta‘sir ko‘rsatishini tasdiqladi. Aniqlanishicha, zamonaviy korxonalarda inson resurslarini samarali boshqarish nafaqat ma‘muriy vazifalarni bajarish bilan cheklanib qolmay, balki strategik rivojlanishni ta‘minlovchi asosiy omillardan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Personalni boshqarish tizimi korxonaning umumiy boshqaruv tizimi bilan uzviy bog‘liq holda faoliyat yuritib, uning natijadorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi.

Tahlillar shuni ko‘rsatdiki, personalni boshqarish tizimining korxonalar samaradorligiga ta‘siri bir nechta o‘zaro bog‘liq yo‘nalishlar orqali amalga oshadi. Ular orasida kadrlarni rejalashtirish va tanlash, xodimlarni rivojlantirish, mehnat faoliyatini baholash hamda rag‘batlantirish mexanizmlari alohida ahamiyatga ega.

Jumladan, kadrlarni rejalashtirish va tanlash jarayonlarining ilmiy asosda tashkil etilishi korxonalar faoliyati samaradorligini oshirishda hal qiluvchi omil sifatida namoyon bo‘ldi. Tadqiqot natijalariga ko‘ra, aniq maqsadlarga yo‘naltirilgan va uzoq muddatli istiqbolni hisobga olgan kadrlar siyosati mavjud bo‘lgan korxonalarda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi ancha yuqori darajada bo‘lishi kuzatildi. Bu esa ish jarayonlarining uzluksizligini ta‘minlash, vazifalarni o‘z vaqtida va sifatli bajarish hamda ortiqcha mehnat va vaqt sarflarini kamaytirish imkonini beradi.

Shu bilan birga, kadrlarni tanlash jarayonida kompetensiyaga asoslangan yondashuvning qo‘llanilishi alohida ijobiy natijalarni namoyon etdi. Mazkur yondashuv nomzodlarning kasbiy bilimlari, amaliy ko‘nikmalari va shaxsiy fazilatlarini kompleks va xolis baholash imkonini yaratadi. Natijada, lavozim talablariga to‘liq javob beradigan xodimlarni tanlab olish imkoniyati ortadi, bu esa ish jarayonlarida xatolar sonining kamayishiga va umumiy natijadorlikning oshishiga olib keladi.

Xodimlarni o‘qitish va kasbiy rivojlantirish tizimining roli tadqiqot doirasida aniqlangan muhim yo‘nalishlardan biri sifatida namoyon bo‘ldi. Olingan natijalar shuni ko‘rsatadiki, personalni muntazam o‘qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishga qaratilgan tizimli yondashuv mehnat unumdorligining oshishiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Ayniqsa, maqsadli va strategik jihatdan asoslangan o‘qitish dasturlari amalga oshirilayotgan korxonalarda xodimlarning kasbiy kompetensiyalari izchil ravishda rivojlanib boradi.

Tadqiqot jarayonida kasbiy rivojlanish imkoniyatlarining mavjudligi xodimlarning tashkilotga nisbatan sadoqati va ishga bo‘lgan munosabatiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishi ham ilmiy jihatdan asoslandi. Xususan, o‘z malakasini oshirish va xizmat pog‘onalarida o‘sish imkoniyatiga ega bo‘lgan xodimlar o‘z faoliyatiga nisbatan mas‘uliyatli yondashib, yuqori darajada tashabbuskorlik va faollik namoyon etadi. Bu esa o‘z navbatida korxonalar maqsadlariga erishish jarayonida inson omilining rolini yanada kuchaytiradi. Natijada mehnat unumdorligi oshadi va umumiy iqtisodiy samaradorlikning o‘sishi ta‘minlanadi.

Rag‘batlantirish tizimining korxonalar samaradorligiga ta‘siri ham tadqiqot doirasida muhim ahamiyat kasb etuvchi omil sifatida aniqlandi. Olingan natijalar moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullarining o‘zaro uyg‘un holda qo‘llanilishi xodimlarning mehnat faolligi va ishga bo‘lgan qiziqishini sezilarli darajada oshirishini ko‘rsatdi. Moddiy rag‘batlantirish vositalari, jumladan ish

haqi, turli mukofotlar va qo‘shimcha to‘lovlar xodimlarning iqtisodiy manfaatlarini ta‘minlashga xizmat qiladi.

Biroq tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, faqat moddiy rag‘batlantirishga asoslangan yondashuv xodimlarning uzoq muddatli motivatsiyasini to‘liq ta‘minlay olmaydi. Aksincha, nomoddiy rag‘batlantirish usullari – jumladan, jamoada sog‘lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish, rahbariyat tomonidan e‘tirof etish, kasbiy o‘shish imkoniyatlarini yaratish – xodimlarning ichki motivatsiyasini kuchaytirishda muhim o‘rin tutadi.

Personalni boshqarish tizimining kompleks ta‘siri tadqiqot doirasida olingan eng muhim ilmiy natijalardan biri sifatida e‘tirof etildi. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, inson resurslarini boshqarishning alohida elementlarini izolyatsiya holatida emas, balki ularning o‘zaro bog‘liq va muvofiqlashtirilgan tizim sifatida faoliyat yuritishi korxonalar samaradorligiga eng kuchli ta‘sir ko‘rsatadi, ya‘ni, kadrlarni tanlash, ularni o‘qitish va rivojlantirish, mehnat faoliyatini baholash hamda rag‘batlantirish jarayonlari bir-birini to‘ldiruvchi va kuchaytiruvchi omillar sifatida namoyon bo‘ladi.

Umuman olganda, tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, personalni boshqarish tizimini kompleks va strategik yondashuv asosida tashkil etish korxonalarining uzoq muddatli rivojlanishini ta‘minlash, innovatsion faolligini oshirish va barqaror iqtisodiy o‘shishga erishishda muhim omil hisoblanadi.

Tadqiqot natijalari personalni boshqarishni an‘anaviy ma‘muriy funktsiya doirasida talqin qilish yetarli emasligini, uni strategik boshqaruvning muhim tarkibiy qismi sifatida ko‘rib chiqish zarurligini ko‘rsatdi. Zamonaviy iqtisodiy sharoitda inson resursi korxonaning asosiy raqobat ustunliklaridan biriga aylanib borayotgani sababli, HR-siyosatni strategik maqsadlar bilan uyg‘unlashtirish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Olingan natijalar ilmiy adabiyotlarda mavjud bo‘lgan nazariy yondashuvlar bilan uyg‘unlikda bo‘lib, inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan zamonaviy HR-konsepsiyalar korxonalar samaradorligini oshirishda muhim omil ekanligini tasdiqlaydi. Xususan, xodimlarni tanlash, ularni o‘qitish va rivojlantirish, shuningdek, samarali rag‘batlantirish mexanizmlarini joriy etish orqali tashkilotning ichki salohiyati mustahkamlanadi.

Shu bilan birga, tadqiqot natijalari personalni boshqarish tizimining samaradorligi uning qay darajada tizimli va integratsiyalashgan holda tashkil etilganligiga bevosita bog‘liq ekanligini ko‘rsatdi. Agar HR-funksiyalar o‘zaro muvofiqlashtirilmagan holda amalga oshirilsa, ularning ta‘siri cheklangan bo‘ladi. Aksincha, kompleks yondashuv asosida tashkil etilgan personal menejmenti tizimi korxonada barqaror va samarali ish muhitini shakllantirish imkonini beradi.

Natijalar shuni ham ko‘rsatadiki, zamonaviy HR-yondashuvlar faqat iqtisodiy natijalarga emas, balki ijtimoiy va psixologik omillarga ham katta e‘tibor qaratadi. Xodimlarning ishdan qoniqishi, jamoadagi ijobiy muhit va shaxsiy rivojlanish imkoniyatlari ularning mehnat samaradorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Shu jihatdan, inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan siyosat korxonaning uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta‘minlovchi muhim mexanizm sifatida namoyon bo‘ladi.

Shu tariqa, tadqiqot natijalari personalni boshqarishni strategik resurs sifatida baholash, uni korxonalar rivojlanish strategiyasiga integratsiya qilish va zamonaviy HR-instrumentlardan keng foydalanish zarurligini ilmiy jihatdan asoslab beradi.

O‘tkazilgan tadqiqot natijalari personalni boshqarish tizimi korxonalar faoliyati samaradorligini ta‘minlashda hal qiluvchi strategik omillardan biri ekanligini ilmiy jihatdan tasdiqladi. Tahlillar shuni ko‘rsatdiki, inson resurslarini samarali boshqarish faqat ma‘muriy vazifalarni amalga oshirish bilan cheklanib qolmasdan, balki korxonaning umumiy rivojlanish strategiyasi bilan uzviy bog‘liq holda tashkil etilishi lozim.

Aniqlanishicha, ilmiy asoslangan, tizimli va zamonaviy yondashuvlarga tayangan personalni boshqarish amaliyoti mehnat unumdorligini oshirish, ish sifatini yaxshilash va resurslardan oqilona foydalanish imkonini beradi. Shu bilan birga, samarali HR-siyosat kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish, xodimlarning ishga bo‘lgan motivatsiyasini kuchaytirish va ularning tashkilotga nisbatan sadoqatini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqot natijalari shuni ham ko‘rsatdiki, personalni boshqarish tizimining samaradorligi uning alohida elementlarini emas, balki ularning o‘zaro uyg‘un va integratsiyalashgan holda amal qilishi bilan belgilanadi. Kadrlarni tanlash, o‘qitish va rivojlantirish, baholash va rag‘batlantirish jarayonlarining kompleks tarzda tashkil etilishi korxonaning barqaror faoliyatini ta‘minlaydi.

Xulosa qilib aytganda, personalni boshqarish tizimini strategik darajada takomillashtirish korxonalarga mehnat unumdorligini oshirish, raqobatbardoshlikni kuchaytirish va uzoq muddatli barqaror rivojlanishga erishish imkonini beradi. Shu sababli, zamonaviy korxonalarda inson kapitalini boshqarishga alohida e‘tibor qaratish va ilmiy yondashuvlar asosida takomillashtirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Абдуллаев М.Ф. Андижон вилояти енгил саноат корхоналарида персоналдан фойдаланиш самарадорлиги таҳлили // “Iqtisodiyot: tahlillar va prognozlar” илмий журнали. № 3 (19) Июль-Сентябрь, 2022 йил. 76-86 бетлар. ISSN 2181-0567, ISSN 2181-1830.
2. Abdullayev M. Analysis of the efficiency of the use of personnel at light industry enterprises in andijan region. // *Хиндистон. Novateur Publications JournalNX- A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal*. ISSN: 2581-4230. iyul, 2022 yil. 86-94 бет.
3. Abdullayev M. Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Personnel Management // Испания. *Spanish journal of innovation and integrity (SJII)*. Table of Content — Volume 8 (Jul 2022). 87-94 бет.
4. Абдуллаев М. Г. (2020). Основные элементы эффективности системы управления персонала, технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности (pp. 222-227).
5. Abdullayev M. G‘. Sanoat korxonalarida personalni boshqarish funksiyalari va usullari. Хоразм Маъмун академияси. 2025-yil. 3-2.
6. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала: учебник / В. И. Башмаков, Е. В. Тихонова. – М.: Академия, 2014. – 240 с.
7. Управление персоналом организации / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
8. Янченко Е. В. Человеческие ресурсы в системе социально-трудовых отношений (воспроизводственный подход) / Е. В. Янченко // *Вестник ВГУ. Сер: Экономика и управление*. – 2010. – № 2. – С. 33–41.