

KICHIK BIZNESDA INSON RESURSLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH MEXANIZMLARI**Yusupov Abbosxon**

Qo‘qon universiteti o‘qituvchisi

e-mail: abboskhony90@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada kichik biznesda inson resurslaridan samarali foydalanishning muhim mexanizmlari ko‘rib chiqiladi. Raqobatbardosh kichik biznes muhitida cheklangan ishchi kuchi salohiyatini optimallashtirish barqaror o‘sinh va muvaffaqiyat uchun muhim ahamiyatga ega. Maqolada aniq muloqot, doimiy trening va rivojlanish, ijobiy ish madaniyatini yaratish va xodimlarning samarali ish faoliyatini e‘tirof etish kabi asosiy strategiyalar aniqlangan va tahlil qilingan. Ushbu mexanizmlar xodimlarni tashkiliy maqsadlarga muvofiqlashtirish, malaka oshirish, hamkorlikni rivojlantirish va xodimlarning qoniqishini ta‘minlash uchun zarurdir.

Kalit so‘zlar: Kichik biznes, resurslar, inson kapitali, korxonalar va tashkilotlar, rivojlanish, samaradorlik

Ko‘pincha resurslar tanqisligi va raqobat kuchli bo‘lgan kichik biznes sohasida inson resurslaridan samarali foydalanish muvaffaqiyatning hal qiluvchi omili sifatida namoyon bo‘ladi. Yirik korxonalaridan farqli o‘laroq, kichik korxonalar qat‘iy cheklovlarida ishlaydi, bu esa samaradorlikni oshirish va barqaror o‘sinhga erishish uchun ishchi kuchini strategik joylashtirishni talab qiladi.

Kichik korxonalar o‘zlarining inson kapitalini boshqarishda noyob muammolarga duch kelishadi, ular ishga yollash va o‘qitish uchun cheklangan byudjetlardan tortib, dinamik muhitda xodimlarning bir nechta ishlarda ishlashlariga bo‘lgan ehtiyojgacha bo‘lgan muammolarni o‘z ichiga oladi. Shunga qaramay, ushbu cheklovlar ichida ishchi kuchining salohiyatidan foydalanishda innovatsiyalar va ijodkorlik uchun imkoniyatlar mavjud. Maqsadli strategiyalarni amalga oshirish va ularni qo‘llab-quvvatlovchi tashkiliy madaniyatni rivojlantirish orqali kichik biznes o‘z xodimlarining to‘liq salohiyatini ochib berish, samaradorlik, innovatsiyalar va pirovardida raqobatdosh ustunlikka erishishi mumkin.

Kichik biznesda inson resurslaridan samarali foydalanishning markaziy o‘rni aniq aloqa kanallarini o‘rnatish hamda aniq belgilangan rol va mas‘uliyatdir. Maqsadlar va strategiyalarning shaffofligi xodimlar o‘rtasida muvofiqlikni rivojlantiradi, tushunmovchiliklarni kamaytiradi va samaradorlikni oshiradi. Bundan tashqari, xodimlarni o‘qitish va rivojlantirishga sarmoya kiritish nafaqat individual ko‘nikmalarni oshiradi, balki doimiy o‘rganish va takomillashtirish madaniyatini ham rivojlantiradi. Bundan tashqari, kichik korxonalar hamkorlik, ijodkorlik va xodimlarning qoniqish xissini oshiradigan, samaradorlik va ishni saqlab qolishni qo‘llab-quvvatlaydigan ijobiy ish muhitini yaratishi mumkin.

Kichik biznesda inson resurslaridan samarali foydalanish mexanizmlarini chuqurroq o‘rganar ekanmiz, odamlarga strategik investitsiyalar va vakolatli tashkiliy madaniyatni rivojlantirish kichik biznes landshaftiga xos bo‘lgan muammolarni hal qilish va imkoniyatlardan foydalanish uchun muhim ahamiyatga ega ekanligi ayon bo‘ladi.

Samarali muloqot kichik biznesda inson resurslarini muvaffaqiyatli boshqarishning asosidir. Aniq aloqa kanallari xodimlarning o‘z rollari, mas’uliyatlari va maqsadlarini tushunishlarini ta’minlaydi, bu esa tashkilot maqsadlariga moslashishga yordam beradi. Kichik biznes ko‘pincha har bir shaxsning hissasi juda muhim bo‘lgan yaqin muhitda ishlaydi. Ish beruvchilar maqsadlarni oshkora ifodalash orqali o‘z xodimlariga ongli qarorlar qabul qilish va vazifalarni samarali ustuvorlik bilan bajarish imkoniyatini beradi.

Bundan tashqari, rolni aniqlash xodimlarning samaradorligini oshirishda hal qiluvchi ahamiyatga egadir. Kichik korxonalar ko‘pincha xodimlardan bir nechta ishlarni bajarishni talab qiladi, bu esa ularning vazifalari va majburiyatlari haqida aniqlik kiritishni taqozo etadi. Aniq belgilangan rollar nafaqat rol noaniqligini kamaytiradi, balki jamoa a’zolari o‘rtasidagi hamkorlik va muvofiqlashtirishni ham osonlashtiradi. O‘z rollarini tushunadigan xodimlar tashkilot muvaffaqiyati, samaradorlik va ish faoliyatini yaxshilashga mazmunli hissa qo‘shish uchun yaxshi bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘ladilar.

Kichik biznesning dinamik manzarasida xodimlarni o‘qitish va rivojlantirishga sarmoya kiritish juda muhimdir. Uzluksiz o‘rganish xodimlarning o‘zgaruvchan muammolarni hal qilish uchun moslashishlarini va yetarli bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lishlarini ta’minlaydi. Kichik korxonalarda ixtisoslashgan iqtidorlarni yollash uchun resurslar yetishmasligi mumkin, bu esa mavjud xodimlarning malaka va ko‘nikmalarini rivojlantirishni taqozo etadi. Ish beruvchilar malaka oshirish va martaba o‘sishi uchun imkoniyatlar yaratish orqali, o‘z xodimlarining o‘sishi va ularning shu tashkilotga sodiqligini oshishiga erishadilar.

O‘quv dasturlari turli jihatlarni, jumladan, texnik ko‘nikmalar, yetakchilikni rivojlantirish va sohaga oid bilimlarni o‘z ichiga olishi mumkin. Rasmiy treninglar, murabbiylik dasturlari yoki onlayn kurslar orqali kichik biznes o‘z xodimlariga o‘z malakalarini kengaytirish va sanoat tendensiyalaridan xabardor bo‘lish imkoniyatini berishi mumkin. Bundan tashqari, o‘rganish va bilim almashish madaniyatini rivojlantirish innovatsiyalar va ijodkorlikni rag‘batlantiradi, tashkilot muvaffaqiyatini oshiradi.

Ijobiy mehnat madaniyati inson resurslaridan foydalanishni optimallashtirishga intilayotgan kichik biznes uchun kuchli boylikdir. O‘zaro hurmat, ishonch va hamkorlik bilan ajralib turadigan muhitda xodimlar ko‘proq band, motivatsiya ega va samaraliroq bo‘ladi. Kichik biznes ochiq muloqotni targ‘ib qilish, xodimlarning hissalarini tan olish va tegishlilik tuyg‘usini rivojlantirish orqali ijobiy ish madaniyatini takomillashtiradi.

Shaffoflik va inklyuzivlik ijobiy ish madaniyatining muhim tarkibiy qismidir. Xodimlar ta’qibdan qo‘rqmasdan o‘z fikrlarini bildirish, tashvishlarni ko‘tarish va g‘oyalarni qo‘shish imkoniyatini his qilishlari kerak. Bundan tashqari, erishilgan yutuq va marralarni e’tirof etish hamda minnatdorchilik jamoaviy ish madaniyatini mustahkamlaydi, xodimlarni mukammallikka intilishga undaydi. Xodimlarning farovonligi va qoniqishini birinchi o‘ringa qo‘ygan holda, kichik korxonalar odamlarning rivojlanishi va tashkilot muvaffaqiyati gullab-yashnashi uchun muhit yaratishi mumkin.

Xodimlarning ish faoliyatini tan olish va taqdirlash kichik biznesda ma’naviyat va motivatsiyani saqlash uchun juda muhimdir. Moddiy rag‘batlantirishlar cheklangan bo‘lishi mumkin bo‘lsa-da, og‘zaki maqtov, jamoatchilik tomonidan e’tirof etish yoki qo‘shimcha mas’uliyat

kabi motivatsiyaning pulsiz shakllari bir xil darajada ta’sir qilishi mumkin. O‘zini qadrligi va qadrlangan deb biladigan xodimlar tashkilotga sodiq qolishlari va o‘z rollarida erkin harakat qilishlari mumkin.

Bundan tashqari, muntazam ravishda fikr-mulohazalarni taqdim etish xodimlarga o‘zlarining yutuqlarini kuzatish, yaxshilash uchun yo‘nalishlarni aniqlash va o‘shirish maqsadlarini belgilash imkonini beradi. Konstruktiv fikr-mulohazalar o‘ziga xos, o‘z vaqtida va ta’sirchan bo‘lishi kerak, bunda kuchli tomonlarga ham, rivojlanish sohasiga ham e’tibor qaratiladi. Faoliyatni baholash va maqsadlarni belgilash, individual maqsadlarni tashkiliy ustuvorliklarga moslashtirish uchun imkoniyat sifatida xizmat qilishi mumkin. Doimiy fikr-mulohazalar va takomillashtirish madaniyatini rivojlantirish orqali kichik korxonalar ish faoliyatini optimallashtiradi va muvaffaqiyatga yetaklaydi.

Kichik biznes muvaffaqiyati uchun inson resurslaridan samarali foydalanish muhim ahamiyatga ega. Aniq muloqotga, uzluksiz trening va rivojlanishga, ijobiy mehnat madaniyatini tarbiyalashga va xodimlarning ish faoliyatini tan olishga ustuvor ahamiyat berib, kichik korxonalar bugungi dinamik biznes muhitida barqaror o‘shirish va raqobatdosh ustunlikka erishish uchun o‘z inson kapitalidan foydalanishlari mumkin.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, kichik biznesda inson resurslaridan samarali foydalanish ularning raqobatbardosh bozorlarda omon qolishi va o‘shirishi uchun juda muhimdir. Yuqorida sanab o‘tilgan strategiyalar muvofiqlashtirish, malaka oshirish, hamkorlik va xodimlarning qoniqishiga yordam beradi, natijada samaradorlik va tashkilot muvaffaqiyatini oshiradi. Bundan tashqari, kichik biznes o‘z inson kapitaliga strategik aktiv sifatida sarmoya kiritish muhimligini tan olishi kerak. Kichik biznes o‘z xodimlarining imkoniyatlarini kengaytirish va rivojlantirish bo‘yicha maqsadli sa’y-harakatlar orqali shaxslar rivojlanadigan, innovatsiyalar gullab-yashnaydigan va raqobatdosh ustunliklarga ega bo‘lgan muhitni yaratishi mumkin. Mohiyatan, inson resurslaridan samarali foydalanishga ustuvor ahamiyat berish orqali kichik biznes egalari muammolardan o‘tishlari, imkoniyatlardan foydalanishlari va bugungi dinamik biznes manzarasida uzoq muddatli barqarorlik va farovonlikka erishishga qodir bo‘lgan mustahkam tashkilotlarni barpo etishlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abbasxon, Y., & Abduqodir, T. (2022, April). O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA KICHIK BIZNES FAOLIYATINING UMUMIY YALPI ICHKI MAHSULOTDAGI VA AHOLI BANDLIGIDAGI ULUSHI. In E Conference Zone (pp. 193-194).
2. Boburmirzo, X., & Abbasxon, Y. (2022, March). O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA KICHIK BIZNES FAOLIYATINING RIVOJLANISH TAHLILI. In E Conference Zone (pp. 168-170).
3. Aliyevich, Y. A. (2023). METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF USING HUMAN RESOURCES IN THE ACTIVITY OF SMALL BUSINESS SUBJECTS. Intent Research Scientific Journal, 2(3), 182-187.

4. Aliyevich, Y. A. (2023). O ‘ZBEKISTON IQTISODIY SHAROITIDA INSON RESURSLARIDAN FOYDALANISHDAGI FAOLIYAT TURLARI. QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 1, 76-78.
5. Rasulov Hamidjon Yakubovich. (2023). QABUL QILINGAN TA‘LIM SIFATINING TURIZM VA MEHMONDO‘STLIK TALABALARINING KASB TANLASHIGA TA‘SIRI: AKADEMIK SAMARADORLIKNING VOSITACHILIK TA‘SIRI. QO‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 8(8), 62–65. <https://doi.org/10.54613/ku.v8i8.805>
6. Мелибаева Г.Н. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ CRM-СИСТЕМ КАК ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ // Экономика и социум. 2023. №5-2 (108). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ispolzovaniya-crm-sistem-kak-instrumenta-upravleniya-personalom-v-organizatsii> (дата обращения: 08.01.2024).
7. Yuldasheva Nilufarxon A‘zamjon qizi, Umarov Azizjon Azamjon o‘g‘li, & Abdullayev Axrorjon Axadjon o‘g‘li. (2023). SUN‘IY INTELLEKT VA RAQAMLI IQTISODIYOT RIVOJLANISHI. QO‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 1(1), 73–75. <https://doi.org/10.54613/ku.v6i6.254>
8. Nazarali o‘g‘li, M. S., & Farhod o‘g‘li, X. B. (2023). O ‘ZBEKISTONDA KICHIK BIZNES RIVOJLANISH TENDENSIYASI. QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 258-260.
9. Mahmudjon o‘g‘li, A. J., & Omonjon, U. (2023). ZIYORAT TURIZM: MAVJUD RESURSLAR VA ULARNING TASNIFI. QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 237-239.
10. Boburjon, T. (2024). SOLIQQA TORTISHNING EKOLOGIK YO ‘NALTIRILGANLIGINI KUCHAYTIRISHNING XORIJ TAJRIBASI TAHLILI. ОБРАЗОВАНИЕ НАУКА И ИННОВАЦИОННЫЕ ИДЕИ В МИРЕ, 37(1), 145-150.