

KICHIK BIZNESDA INSON RESURSLARIDAN SAMARALI FOYDALANISH

Yusupov Abbosxon Aliyevich,
Qo‘qon universiteti o‘qituvchisi,
E-mail: abboskhony90@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada samaradorlikka ta'sir etuvchi omillarni, ishchi kuchi unumdorligini optimallashtirish uchun qo'llaniladigan strategiyalarni, shuningdek, tashkilot faoliyati va raqobatbardoshligiga ta'sirini o'rganib, kichik biznesdagi inson larinelarini boshqarish (HRM)ning nozik tomonlarini o'rganishga intiladi. Kichik biznesda HRM bilan bog'liq muammolar, imkoniyatlar va ilg'or tajribalarni o'rganish orqali ushbu tezis tadbirkorlar, HR mutaxassisleri va kichik korxonalarda inson kapitalini boshqarishning murakkabliklarini yo'lga qo'yadigan biznes rahbarlari uchun tushuncha va ko'rsatmalar berishga qaratilgan.

Kalit so'zlar: HRM, kichik biznes, tashkiliy tuzilmalar, korporatsiyalar va inson kapitali.

Biznes sohasida inson resurslarini samarali boshqarish (HR) korxonaning kattaligi va miqyosidan qat'i nazar, tashkilot muvaffaqiyatining asosi hisoblanadi. Biroq, yirik korporatsiyalar ko'pincha ishchi kuchini boshqarishga bag'ishlangan keng qamrovli HR bo'limlari va resurslari bilan maqtansa-da, kichik korxonalar inson kapitalini optimallashtirishda noyob muammolar va cheklovlarga duch kelishadi. Kichik biznesda inson resurslarini boshqarish (HRM) samaradorligi ularning raqobatbardosh yonalishlarini boshqarish, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va barqaror o'sishga erishish qobiliyatining hal qiluvchi omilidir.

Kichik biznesning tejamkor tashkiliy tuzilmalari, cheklangan moliyaviy resurslari va tadbirkorlik ephilligi bilan ajralib turadigan dinamik tabiati HRMga nozik yondashuvni taqozo etadi. Yirik hamkasblaridan farqli o'laroq, kichik korxonalar chambarchas bog'langan ekotizim doirasida ishlaydi, bu erda har bir xodimning hissasi tashkiliy natijalarni shakllantirishda katta ahamiyatga ega. Binobarin, inson resurslaridan samarali foydalanish muhim ahamiyat kasb etadi, chunki kichik korxonalar iqtidorlardan samarali foydalanishga, xodimlarning faolligini oshirishga va resurslar cheklovlari va tashkiliy dinamika bilan bog'liq muammolarni yumshatishga intiladi.

HRM "tashkiliy missiya, maqsadlar va strategiyalarni qo'llab-quvvatlash uchun iqtidorli va g'ayratli ishchi kuchini jalb qilish, rivojlantirish va qo'llab-quvvatlash jarayoni" sifatida ta'riflangan Audretsch va Thurik (2000, 2001) ta'kidlashicha, samarali HRM amaliyotlari yangi "bilimga asoslangan" iqtisodiyotda tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda, chunki kompaniyalar yuqori malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va malakali ishchi kuchining etishmasligi kabi ikki tomonlama muammoga duch kelishmoqda. Ushbu muammolar, umuman olganda, kichikroq firmalarga nisbatan uchinchi tendentsiya bilan birgalikda, kichik firmada samarali HRM amaliyotiga bo'lgan ehtiyojni kuchaytiradi.

HRM amaliyotlari bo'yicha tadqiqotlar XX asrning boshlariga to'g'ri keladi (Skott, 1915). Asrning o'rtalari va 1970-yillarning oxiri orasida HRM tadqiqotlari birinchi navbatda yirik tashkilotlarda haqiqiy va adolatli HRM amaliyotlarini ishlab chiqishga qaratilgan. Ushbu tadqiqotlar turli xil HRM amaliyotlari va individual ishlash va ishga qabul qilish va lavozimga ko'tarilishda kamsitishning manbalari. Yaqinda olib borilgan tadqiqotlar, rasmiy HRM

amaliyotlarining tashkilot darajasidagi samaradorlik ko'rsatkichlariga ta'sirini o'rganadi. Ushbu tadqiqot yo'nalishi ba'zi tadqiqotchilarni HRMning "eng yaxshi amaliyotlari" yoki "yuqori majburiyat" nazariyasi deb ataladigan HRM amaliyotining me'yoriy modelini taklif qilishga olib keldi. Ushbu model umumbashariy HRM amaliyotlari alohida yoki kombinatsiyalangan holda tashkiliy samaradorlikni oshirish bilan bog'liqligini ko'rsatadi (MacDuffie, 1995). Yuqori majburiyatli modelga ko'ra, masalan, yaxshi haq to'lanadigan, yaxshi rag'batlantirilgan ishchilar, o'zaro va ishonch muhitida, yuqori unumdorlikni oshiradi va birlik xarajatlarini kamaytiradi. Inson va tashkilot faoliyatiga nisbatan HRM amaliyotlarini tasdiqlash ularning tadqiqot sohasi sifatidagi ahamiyatini kuchaytiradi.

Kichik biznesda iqtidorlarni egallash va saqlab qolish HRM samaradorligining asosiy elementlari hisoblanadi. O'rnatilgan brend tan olinishi va keng resurslarga ega bo'lgan yirik hamkasblaridan farqli o'laroq, kichik biznes ko'pincha yuqori darajadagi iste'dodlarni jalb qilish va saqlab qolishda qiyinchiliklarga duch keladi. Binobarin, ular o'zlarining noyob ehtiyojlari va cheklovlariga moslashtirilgan faol yollash strategiyalarini qabul qilishlari kerak. Tarmoq, tavsiyalar va maqsadli targ'ibot tashabbuslari kichik biznesga tashkilot madaniyati, qadriyatlarini va maqsadlariga mos keladigan shaxslarni aniqlashga yordam beradi. Bundan tashqari, kuchli ish beruvchi brendini rivojlantirish va tashkilot ichida o'sish va rivojlanish uchun noyob imkoniyatlarni ilgari surish uning bo'lajak xodimlar uchun jozibadorligini oshirishi mumkin.

Iste'dod orttirilgandan so'ng, kichik biznesda HRM samaradorligi uchun xodimlarning faolligi va qoniqishini oshirish muhim ahamiyatga ega. Kichik biznesdagi xodimlar ko'pincha bir nechta shlyapa kiyishadi va turli mas'uliyatni o'z zimmlariga oladilar, bu esa professional o'sish va ushlab turish uchun qulay ish muhitini yaratish muhimligini ta'kidlaydi. Shaffof muloqot, malaka oshirish imkoniyatlari va e'tirof dasturlari xodimlar o'rtasida tegishlilik va sodiqlik tuyg'usini rivojlantirishga, ishtirok etish va hamkorlik madaniyatini rivojlantirishga yordam beradi. Bundan tashqari, kichik korxonalar xodimlarning xohish-istaklarini qondirish va samaradorlikni optimallashtirish uchun uzoqdan ishlash va moslashuvchan rejalashtirish kabi moslashuvchan ish tartibidan foydalanishlari mumkin.

Samarali ishchi kuchini rejalashtirish va boshqarish amaliyoti ham kichik biznesda HRM samaradorligi uchun juda muhimdir. Tashkiliy tuzilmalar va cheklangan resurslar bilan kichik korxonalar samaradorlikni oshirish va xavflarni kamaytirish uchun inson kapitalini taqsimlash va undan foydalanishni optimallashtirishlari kerak. O'zaro trening tashabbuslari va ish joylarini almashtirish dasturlari ishchi kuchining ko'p qirraliligi va chidamliligini oshirishi mumkin, bu esa kichik biznesga o'zgaruvchan bozor dinamikasi va operatsion talablarga moslashish imkonini beradi. Bundan tashqari, texnologiyaga asoslangan ishchi kuchini boshqarish vositalari va tahlillaridan foydalanish xodimlarning ishlashi, mahsuldorligi va qoniqishi haqida qimmatli ma'lumotlarni taqdim etishi mumkin, bu esa ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish va strategik resurslarni taqsimlashni osonlashtiradi.

Raqamli texnologiyalarning integratsiyasi HRM amaliyotida o'yinni o'zgartiruvchi omil sifatida paydo bo'ldi, bu kichik biznesga ma'muriy jarayonlarni soddalashtirish, aloqa va hamkorlikni kuchaytirish hamda ongli qarorlar qabul qilish uchun ma'lumotlar tahlilidan foydalanish uchun misli ko'rilmagan imkoniyatlarni taqdim etdi. Bulutli HRM platformalari,

raqamli ishga qabul qilish vositalari va xodimlarni boshqarish tizimlari kichik korxonalariga muntazam vazifalarni avtomatlashtirish, axborotni markazlashtirish va ish jarayoni samaradorligini optimallashtirish imkonini beradi. Texnologiyani o'zlashtirgan holda, kichik biznes kadrlar bo'yicha mutaxassislariga strategik tashabbuslar va qo'shimcha qiymatli faoliyatga e'tibor qaratish imkoniyatini beradi va shu bilan HRM samaradorligi va tashkiliy samaradorlikni oshiradi. Biroq, HRMda texnologiyani qo'llash, ayniqsa, kichik biznes uchun o'ziga xos qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Raqamli savodxonlik, ma'lumotlar xavfsizligi va maxfiylikka rioya qilish texnologiyani HRM amaliyotiga muvaffaqiyatli integratsiyalashuvini ta'minlash uchun hal qilinishi kerak bo'lgan asosiy masalalardir. Kichik korxonalar xodimlarni zarur raqamli ko'nikma va malakalar bilan jihozlash uchun o'qitish va salohiyatni oshirish tashabbuslariga sarmoya kiritishlari kerak. Bundan tashqari, ishonchli kiberxavfsizlik choralari va ma'lumotlarni himoya qilish va maxfiylikni tartibga soluvchi me'yoriy-huquqiy bazaga rioya qilish xodimlarning nozik ma'lumotlarini himoya qilish va potentsial xavflarni kamaytirish uchun muhim ahamiyatga ega.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, inson resurslarini boshqarish samaradorligi kichik korxonalar muvaffaqiyati uchun ajralmas bo'lib, ularga ishchi kuchi unumdorligini optimallashtirish, xodimlarning faolligini oshirish va dinamik va resurslar cheklangan muhitda raqobatdosh ustunlikni saqlab qolish imkonini beradi. Iste'dodlarni qo'lga kiritish va saqlab qolish, tezkor ishchi kuchini rejalashtirish strategiyalarini qabul qilish va raqamli texnologiyalarning transformatsion salohiyatidan foydalanish orqali kichik korxonalar HRM samaradorligini oshirishi va uzoq muddatli muvaffaqiyat va o'sish uchun o'zlarini joylashtirishlari mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Aldrich, H. and N. Langton, 1997, 'Human Resource Management Practices and Organizational Life Cycles', in P. D. Reynolds, W. D. Bygrave, N. M. Carter, P. Davidsson, W. B. Gartner, C. M. Mason, and P. P. McDougall (eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College Center for Entrepreneurship, pp. 349–357.
2. Arthur, M. and C. Hendry, 1990, 'Human Resource Management and the Emergent Strategy of Small to Medium Sized Business Units', *International Journal of Human Resource Management* 1(3), 233–250.
3. Audretsch, D. B. and A. R. Thurik, 2001, 'What is New about the New Economy: Sources of Growth in the Managed and Entrepreneurial Economies', *Industrial and Corporate Change* 10, 267–315.
4. Yusupov, A. A. (2023). KICHIK BIZNES SUBYEKTLARI FAOLIYATIDA INSON RESURLARIDAN FOYDALANISHNING METODOLOGIK ASOSLARI. QO 'QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 7, 46-48.
5. Aliyevich, Y. A. (2023). O 'ZBEKISTON IQTISODIY SHAROITIDA INSON RESURLARIDAN FOYDALANISHDAGI FAOLIYAT TURLARI. QO 'QON UNIVERSITETI XABARNOMASI, 1, 76-78.

6. Yusupov Abbosxon Aliyevich. (2023). METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF USING HUMAN RESOURCES IN THE ACTIVITY OF SMALL BUSINESS SUBJECTS. *Intent Research Scientific Journal*, 2(3), 182–187.

7. Юсупов А.А. ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ НА СУБЪЕКТАХ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА // Экономика и социум. 2023. №4-1 (107).

8. Nazarali, M. S. (2023). GOOGLE HRM FUNKSIYALARI HODIMLARGA QOYGAN TALABLARI VA YARATGAM SHAROITLARI HRM DAGI ISHLARINING TAXLILI. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(8), 1422-1431.

9. Nazrullaevna, M. G. (2021). O ‘ZBEKISTON SHAROITIDA KICHIK BIZNESNI INVESTISIYALASHNING O ‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(5), 640-645.

10. Ogli, T. B. Q. (2021). XO‘JALIK YURITUVCHI SUB‘EKTLARNING TABIIY RESURLARDAN SAMARALI FOYDALANISHGA ERISHISHLARIDA SOLIQLARNING TA‘SIRCHANLIGINI OSHIRISHNING AHAMIYATI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(1), 246-250.

11. Khurshid Gafurov. (2021). Economic Performance of Kazakhstan and Uzbekistan Since Independence: Impacts of Selected Economic Policies and Institutions. Conference paper: Uzbekistan on The Way to Third Renaissance: Harmony of Ethnocultural, Historical and Economic Aspects. «Innovatsion rivojlanish nashryoti. <https://doi.org/10.54613/001069>

12. Umarov Toxirjon Mamurjonovich. (2024). ERKIN IQTISODIY ZONALARDA TADBIRKORLIK FAOLIYATIGA INNOVATSIYALAR VA INVESTITSIYALARNI RAG‘BATLANTIRISHDA KLASSTER YONDASHUVINING O‘RNI. *INTERNATIONAL CONFERENCE OF NATURAL AND SOCIAL-HUMANITARIAN SCIENCES*, 1(1), 156–167. Retrieved from <https://universalconference.us/universalconference/index.php/ICNSHS/article/view/277>