



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

INSON KAPITALINI FAOLLASHTIRISH ASOSIDA INNOVATSION SOHADA KORXONANI BOSHQARISH

Rasulov Sherzod Sharof o'g'li

JizPI, Iqtisodiyot va menejment kafedrası o'qituvchisi

Maxkamova Sabina Zoirjon qizi

Jizzax politexnika instituti talabasi

Annotatsiya:

Bugungi iqtisodiyotni harakatlantiruvchi muhim dastaklardan biri – bu inson kapitali hisoblanadi. Inson kapitali sifatini yaxshilash va uni boyitish iqtisodiyotning har qaysi bo'g'inida muhim o'rin tutadi. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishini ta'minlashning muhim manbalaridan biri bo'lgan inson kapitalini tadqiq etish masalalariga mahalliy va xorijiy olimlar katta e'tibor qaratishmoqda. Shundan kelib chiqqan holda, mazkur maqolada inson kapitalini tadqiq etishdagi nazariy yondashuvlar va tendentsiyalar tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Inson kapitali, innovatsiya, korxona, menejment, davlat siyosati, faollik.

MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE IN THE FIELD OF INNOVATION BASED ON ACTIVATION OF HUMAN CAPITAL

Abstract:

One of the important levers driving today's economy is human capital. Improving the quality of human capital and enriching it plays an important role in every sector of the economy. Domestic and foreign scientists are paying great attention to the issues of researching human capital, which is one of the important sources of ensuring the innovative development of the economy. Based on this, this article analyzes theoretical approaches and trends in the study of human capital.

Keywords: Human capital, innovation, enterprise, management, public policy, activism.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

Hozirgi paytda muvaffaqiyatli tashkilotlarning asosini personal tashkil qiladi degan tushuncha o'z tasdig'ini topgan. «Biznes – bu tashkilot bo'lib, uning barqaror rivojlanishi yoki inqirozini belgilovchi asosiy kuch uning xodimlari malakasi hisoblanadi. Jismoniy mehnat vaqt o'tishi bilan to'liq avto-matlashtirilishi mumkin. Lekin bilim – bu insonning o'ziga xos resursi bo'lib, uni kitoblardan topishning imkoniyati yo'q. Kitobdan axborot olishimiz mumkin; biroq bilim - bu axborotni aniq bir faoliyat sohasida qo'llay olish qobiliyatidir.

Tashkilot shaxsning faoliyatini cheklar ekan o'zining o'zgarishlarga moslashish qobiliyatini cheklaydi. Tashkilot shaxsning rivojlanishini rag'batlantirar ekan, uning yangilanishi doimiy hisoblanadi. Shaxslar – tashkilotlar yangilanishining yagona manbai hisoblanadi.

Hozirgi paytda inson salohiyati milliy boylikning asosiy tashkil etuvchisi deb tan olingan va iqtisodiy o'sishning asosiy harakatlantiruvchi kuchidir. Uning sifati ilmiy-texnik taraqqiyot, mehnatni tashkil etish va madaniyati, samaradorlikni belgilab beradi. Yuqori mehnat unumdorligi nafaqat texnika, balki personal salohiyati bilan ham belgilanadi.

Innovatsiyalar va texnologiyalarni boshqarish ijtimoiy jarayonlarni aks ettiradi. Mehnat resurslari, ishlab chiqarishning sub'ektiv omili bo'lib, insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisini, uning mehnatga qobiliyatini aks ettiradi. Mehnat resurslari sifati quyidagilarga bog'liq:

mehnatning ishlab chiqarish kuchida nomoyon bo'ladi va xodimning ta'lim olishi va shakllanishiga sarflangan vaqt asosida aniqlanadi;

umumiyta'lim darajasi, kasbiy bilim va ko'nikmalar, mutaxassisligi bo'yicha ishlash davomiyligi va sharoitlarini aks ettiradi;

xodimning umumiy madaniyat darajasi va intellektual qobiliyatlari, qadriyatlar tizimi, ma'naviy-axloqiy, irodaviy sifatlari, fuqarolik faolligi va boshqa ijtimoiy egallangan xususiyatlari bilan belgilanadi.

Personalni boshqarish jarayonlarida mutaxassislar va rahbariyatning sifat ko'rsatkichlarini baholash va qo'llashga katta ahamiyat beriladi:

ijodiy faoliyatga ehtiyoj va qobiliyat;

tadbirkorlik;

jamoada ishlay olish;



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

rivojlanishning potensial imkoniyatlari;

axloqiy ishonchlilik va boshqalar.

Ijodiy faoliyatga imkon beruvchi ishchanlik muhitini yaratishda xodimlarni motivlashtirishning turli usullari qo'llaniladi.

«3M» firmasida (Minnesota Mining and Manufacturing Company, AQSh) inson resurslarini boshqarishning innovatsion faoliyatni rag'batlantiruvchi tamoyillari qo'llaniladi:

yuqori mehnat unumdorligini rag'batlantirish asosida har bir odamning individualligi va qadriyatlarini ta'kidlab o'tish.

Inson huquqlarini himoya qilish;

xodimlarning bir-biriga ishonchli va o'zaro hurmatga asoslangan munosabatlarini rivojlantirish;

personalga ta'lim berish va malakasini oshirishga javobgarlik;

har bir xodimning tashabbusini qo'llab-quvvatlash va shu bilan birga erkin ijodiy faoliyatni ta'minlash;

murakkab vaziyatlarda javobgarlikni o'ziga olishni rag'batlantirish;

har bir kishiga o'z individual qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishiga imkoniyat yaratish;

kadrlar joylashuvini to'g'ri tanlash;

xodimlar mehnat salohiyatining rivojlanishida rahbarlarning mas'uliyatini oshirish; yaxshi bajarilgan ish natijalari uchun adolatli haq olishda hammaga teng imkoniyatlar yaratish; qo'yilgan maqsadlar asosida ishlab chiqarish faoliyati natijalarini baholab borish.

Hozirgi paytda innovatsiyalarni yaratish ommaviy tus olmoqda – “ixtirolar sanoati” yaratilmoqda. Bunda har bir yangilik o'ziga xos bo'lib, alohida individual ijodiy jarayon mahsulini aks ettiradi.

“Ixtirolar sanoati”ning rivojlanishi jiddiy resurslar ta'minotini talab etadi. Yangilikning yaratishi va bozorga chiqishi uchun ilmiy, loyiha-konstruktorlik, texnologik, marketing va boshqa bo'linmalar kerak bo'ladi. Zamonaviy bozorning yangi mahsulot sifati va namoyon qilishga talablari juda yuqori va muvaffaqiyat ko'p jihatdan xilma-xil bilimlarni qo'llay olishga bog'liq. Shu sababli yangi mahsulotni yaratish - bu turli mutaxassislarning jamoaviy faoliyati natijasidir.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

Shu sababli yangiliklar yaratuvchi xususiy ixtirochilar va sanoat korxonalari o'rtasidagi mehnat taqsimoti chuqurlashib boradi. Shubhasiz, innovatsiyalar yuzaga kelishiga asosiy turtki bo'lgan ixtirochilar va olimlarning yangi g'oyalar generatori sifatidagi ahamiyati yuqori bo'lib qoladi.

Innovatsion tashkilotlarning asosiy xususiyati ijodiy shaxslarga nisbatan e'tiborli bo'lishlaridir. Ijodiy qobiliyat - shaxsning muammoni echishda o'ziga xos echimni topish va noan'anaviy qarorlarni qabul qilishida nomoyon bo'ladi. Ijodiy qobiliyat har bir insonda tug'ilganidayoq bo'lishi mumkin, lekin ijodiy yondashuv rag'batlantiriladigan muhitdagina to'liq namoyon bo'ladi.

O'z ishiga haddan tashqari berilib ketgan insonlar - tashabbuskorlarni alohida ta'kidlab o'tish maqsadga muvofiq Tashabbuskor - bu tashkilotning eng qimmatli va ko'p hollarda yagona kapitalidir. Moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning hech bir usuli tashabbuskor kabi xodimni maqsad sari yo'naltirishga majbur qila olmaydi. Yangiliklarni joriy etish nafaqat yangiliklarni yaratish va qo'llash bilan bog'liq tashkiliy-texnologik jarayon, balki tashkilot funksiyalari, tuzilmasi va qadriyatlari o'zgarishi bilan bog'liq ijtimoiy-madaniy jarayonni ham ifodalaydi. Yangiliklarni joriy etish – bu mavjud madaniy munosabatlarga yangi madaniyat elementlarining kirib borishidir. Shu sababli yangiliklarni jo-riy etishda ko'pincha tashkilot personalining yangiliklarga qarshiligi yuzaga keladi. Bu qarshiliklar ochiq, ya'ni loyihaga ochiq tanqidiy munosabatlar ko'rinishida yoki yopiq, ya'ni ichki qarshilik tashqi ko'rinishda rozilik sifatida namoyon bo'lishi mumkin.

O'zgarishlarni amalga oshirishda odamlar tavakkal qilishga majbur bo'ladilar, bu esa ularning madaniyatiga zid keladi. Personalning xulq-atvori quyidagilar bilan izohlanadi:

- o'zgarishlarning oqibatlarini noma'lumligi sababli qo'rquv hissi;
- barqarorlikning yo'qolishi mumkinligidan bezovtalik;
- daromadlarning pasayishi mumkinligidan;
- mavqeini yo'qotish mumkinligi;
- tashkilotga keraksiz bo'lib qolishdan qo'rqish;
- kelajakda yangi rolni bajarish imkoniyatiga ega bo'lmaslik;
- yangi ishni o'rgana olmaslik yoki bajara olmaslik.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

Bundan tashqari, yangiliklarni joriy etishga to'sqinlik tashkilotda vujudga kelgan umumiy madaniyat ta'sirida vujudga keladi:

Siyosiy lashgan ichki muhit. Bu yuqori ta'sirga ega menejerlarga o'zgarishlarga qarshilik qilishga imkoniyat beradi. Ko'p masalalar shovqinli qo'llab-quvvatlash yoki kuchli ta'sirga ega yuqori lavozimli shaxslarning qarshiligi, asosiy rahbarga tayziq o'tkazish, ma'lum natijalardan manfaaddor guruh yoki bo'limlar o'rtasidagi nizolar asosida hal etiladi.

O'zgarishlarga yoki ularni o'tkazishga intilayotgan xodimlarga nisbatan dushmanlarcha munosabat. Yangi g'oyalarni joriy etish tashabbusi bilan chiqayotgan menejerlar va xodimlarni qadrlamaydigan mansabdor shaxslar mavjud holatni yaxshilashga intilishlarga to'siq bo'lib xizmat qiladi.

Strategik rivojlanish, rag'batlantiruvchi g'oyalar va madaniyatni shakllantirishga nisbatan struktura, nazorat tizimi, byudjet, nazorat tizimini yaxshi biluvchi menejerlarga ustuvor ahamiyat qaratish. Bu turdagi menejerlar tashkilotning ichki tashkiliy masalalarni muvaffaqiyatli echishga qodir bo'ladi. Lekin ularni yuqori lavozimlarga qo'yishganda, kompaniya yangi strategik vazifalarni echa oladigan ishbilarmon liderlarga nisbatan tanqislik sezishi mumkin, bu esa uzoq muddatli maqsadlarga erishishga imkoniyat bermaydi.

Personalning o'zgarishlarga qarshiligini pasaytirish uchun tashkilot ichida bo'layotgan o'zgarishlarni engishga imkon beruvchi o'ziga xos moslashuvchan madaniyatni shakllantirish kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Gaybullayevna, R. S. ., & Musurmangulov. (2024). THE IMPORTANCE OF TIME MANAGEMENT IN ENSURING EFFICIENCY IN CONSTRUCTION. JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE, 3(1), 28–31.
2. Gaybullayevna, R. S. (2023). THE STATE OF THE DIGITAL ECONOMY TODAY: PROBLEMS AND SOLUTIONS. JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE, 2(12), 38-42.
3. Sharifa, R., & Ilyos, T. (2023). PRINCIPLES OF SCIENTIFIC MANAGEMENT IN MANAGEMENT. Новости образования: исследование в XXI веке, 2(16), 1097-1100.



International Conference on Educational Discoveries and Humanities

Hosted online from Moscow, Russia

Website: econfseries.com

16th July, 2025

4. Sharifa, R., & Sayyora, M. (2023). HISTORY OF EMERGENCE OF MANAGEMENT AND ITS PLACE TODAY. Новости образования: исследование в XXI веке, 2(16), 1093-1096.
5. Расулова, Шарифа Гайбуллаевна. "ВАЖНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕР ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ." Актуальные научные исследования в современном мире 3-8 (2019): 95-100.
6. Uglu, Rasulov Shavkat Sharof. "Analysis of economic reforms increasing labour resources in the republic of uzbekistan." ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal 11.11 (2021): 390-396.
7. Sharof, R. S. "Analysis of The State Employment Policy Aimed at The Employment of Labor Resources in The Republic of Uzbekistan." International Journal of Human Capital and Innovative Management 1.1 (2023): 54-61.
8. Расулов, Шавкат. "Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлигининг жорий ҳолати таҳлили." Iqtisodiyot va ta'lim 23.2 (2022): 227-232.
9. Расулов, Шавкат Шароф Ўғли. "ТАДБИРКОРЛИК КОРХОНАЛАРИДА ЭКСПОРТ КЎЛАМИНИ ОШИРИШДА РАҚАМЛИ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ ИМКОНИЯТЛАРИ." Raqamli iqtisodiyot (Цифровая экономика) 6 (2024): 255-261.