

GLOBALIZATSIYA VA UNING INSON RESURLARINI BOSHQARISHGA TA'SIRI

Asqarova Feruzaxon Shuxrat qizi

O'zbekiston Respublikasi vazirlar mahkamasi huzuridagi
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabining MBA - global menejment mutaxassisligi
tinglovchisi
asqarovaferuza27@gmail.com

Annotatsiya: ushbu maqola globallashuvning inson resurslarini boshqarishga (HRM) ko'p qirrali ta'sirini o'rganadi. Ushbu globallashuv HRM uchun muammolar va imkoniyatlarni taqdim etadi, bu esa tashkilotlardan global ishchi kuchini samarali boshqarish uchun o'z strategiyalarini moslashtirishni talab qiladi.

Kalit so'zlar: globalizatsiya, inson resurslari, kadrlarni boshqarish, hamkorlik.

ГЛОБАЛИЗАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ РЕСУРСОМ

Асқарова Ферузахон Шухрат қизи

Студент Высшей школы бизнеса и предпринимательства по специальности MBA
– глобальный менеджмент
При Кабинете Министров Республики Узбекистан
asqarovaferuza27@gmail.com

Аннотация: в данной статье рассматривается многогранное влияние глобализации на управление человеческими ресурсами (HRM). Эта глобализация создает проблемы и возможности для управления человеческими ресурсами, требуя от организаций адаптировать свои стратегии для эффективного управления глобальной рабочей силой.

Ключевые слова: глобализация, человеческие ресурсы, управление персоналом, сотрудничество.

GLOBALIZATION AND ITS IMPACT ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Asqarova Feruzaxon Shuxrat kizi

Student of the Higher School of Business and Entrepreneurship, specializing in MBA -
global management

Under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan

asqarovaferuza27@gmail.com

Abstract: *this article examines the multifaceted impact of globalization on human resource management (HRM). This globalization presents challenges and opportunities for HRM, requiring organizations to adapt their strategies to effectively manage a global workforce.*

Keywords: *globalization, human resources, personnel management, collaboration.*

KIRISH

“Mehnat resurslari” tushunchasi mamlakat, mintaq, sanoat yoki har qanday professional guruh doirasidagi mehnatga layoqatli aholini tavsiflash uchun ishlatiladi. Shu bilanbirga, iqtisodiy fan va amaliyotda, tashkilotning inson resurslari, mazmuni va semantik yukigaegabo'lgan inson kapitali kabi tushunchalar ham qo'llaniladi. Ular bir-birini to'ldirib, ushbukontseptsionalarning tashuvchisi tomonlarini - odamni ochib beradi. Turli atamalarni qo'llashham muhimdir, chunki o'rnatilgan xalqaro standartlar mavjud bo'lib, ular asosida mamlakatlaro'rtasida taqqoslash mumkin. Globallashuv so'nggi bir necha o'n yilliklar ichida biznes va tijorat manzarasini o'zgartirdi. Bu mamlakatlar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik va o'zaro bog'liqlikni oshirish jarayonini, xususan, savdo, madaniyat, texnologiya va inson resurslarini nazarda tutadi. Ushbu yangi haqiqat Inson resurslarini boshqarish (HRM) uchun chuqur ta'sir ko'rsatadi. Kompaniyalar endi global muhitda

ishlamoqda va ishchi kuchini boshqarish, madaniy xilma-xillik va me'yoriy hujjatlarga rioya qilish bilan bog'liq turli muammolarni hal qilishlari kerak.

ASOSIY QISM

Globallashuvning HRMga eng muhim ta'siridan biri bu kengroq iste'dodlar jamg'armasiga kirish qobiliyatidir. Tashkilotlar endi o'zlarining ishga yollash harakatlarini mahalliy yoki milliy nomzodlar bilan cheklamaydilar; Buning o'rniga ular dunyoning istalgan nuqtasidan malakali ishchi qidirishlari mumkin. Bu nafaqat mahalliy bozorda etishmayotgan maxsus ko'nikmalarni egallashga yordam beradi, balki xilma-xillik orqali innovatsiyalarni kuchaytiradi. Turli xil ishchi kuchi turli nuqtai nazar va g'oyalarni birlashtirib, ijodkorlikni va muammolarni hal qilishni rivojlantiradi. Inson resurslarini boshqarishni modernizatsiyalash yangi soha. Texnologiyalar rivojlangani sari ulardan boshqaruvda foydalanish samaradorligini o'rganish bilan soha kengayib boraveradi. Shunga qaramasdan inson resurslarini strategik boshqarish sohasida yetarlicha izlanishlar olib borilgan. Xususan rossiyalik olim P.Evenko xodimlarni boshqarishda to'rtta konsepsiyani ilgari suradi. Yevenkoning fikricha, XIX asr oxiridan hozirgi kunga qadar inson resurlarini boshqarish to'rtta ko'rinishda namoyon bo'ladi. Insonlarning bilim va malakasi, ko'nikmalari va qobiliyatlari korxona faoliyatining muhim omili hisoblangan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning zamonaviy bosqichida inson resurslarini boshqarish tizimining nazariy va amaliy masalalari, tashkilotni boshqarish tizimida inson omilining o'rnini va ahamiyati mamlakatimiz va xorijlik olimlar tomonidan keng o'rganilgan. Boshqaruv sohasidagi zamonaviy

tendensiyalarni tahlil qilish natijasida shunday xulosaga kelish mumkinki¹, XXI asrda inson va uning imkoniyatlari, menejment, u hal etadigan vazifalar va qoʻllaydigan metodlari toʻgʻrisidagi tasavvurlar keskin oʻzgarmoqda. Boshqacha qilib aytganda, boshqaruv paradigmasining almashuvi yuz bermoqda. Inson resursi bu keng maʼnoda inson salohiyati, yaʼni jismoniy, ruhiy va maʼnaviy zahiralarni majmui boʻlib, zaruriyat tugʻilganda ulardan foydalanish mumkin. Boshqaruv obʼekti sifatida inson resurslari haqidagi tasavvur ijtimoiy munosabatlarning rivojlanib borishi, ilmiy va empirik bilimlarning toʻplanib borishi bilan oʻzgarib boradi. Oʻtgan yuz yil davomida boshqaruv obʼekti sifatida menejment nazariyasida inson resursining bazaviy antropologik modeli jismoniy insondan ijtimoiy insonga, keyinchalik esa individual, transpersonal va stoxastik insonga oʻzgardi. Tashkilotda inson resurslarini boshqarish boshqaruvchi va boshqariluvchi obʼektlarning oʻzaro taʼsiri bilan bogʻliq boʻlib, u ishlash qobiliyatini saqlab qolish, qoʻllab quvvatlash va ijtimoiy tizim rivojlanishini taʼminlaydi. Boshqaruv toʻgʻrisidagi bilim boshqaruv faoliyati samaradorligining oshishiga olib keluvchi boshqaruv usullarini tanlash imkonini beradi.

Biroq, kengroq isteʼdodlar jamgʻarmasi bilan madaniy jihatdan xilma-xil ishchi kuchini boshqarish muammosi paydo boʻladi. Kadrlar boʻyicha mutaxassislar uzluksiz ishlashni taʼminlash uchun turli madaniy meʼyorlar va amaliyotlarni tushunishlari kerak. Madaniy farqlardan kelib chiqadigan tushunmovchiliklar jamoalar ichida nizolarga olib kelishi mumkin, bu esa umumiy samaradorlikka taʼsir qiladi. Shu sababli, madaniy kompetentsiya HR menejerlari uchun hal qiluvchi mahoratga aylandi, ular ish joyidagi inklyuziv muhitni

¹ Supiyevna, B. M. (2025). INSON SALOHİYATINI MEHNAT POTENSIALI RIVOJLANTIRISHNING MOHIYATI. ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION, 1(6), 197-204.
SJIF:5.219

ta'minlaydigan o'quv dasturlarini ishlab chiqishlari kerak. Globallashtirish, shuningdek, rioya qilish va mehnat qonunchiligida murakkabliklarni keltirib chiqaradi. Turli mamlakatlarda ishga joylashish, kompensatsiya va xodimlarning huquqlari bilan bog'liq turli xil qoidalar mavjud. HRM tashkilotning muvofiqligini ta'minlash va uning operatsion samaradorligini optimallashtirish uchun ushbu farqlarni boshqarishi kerak. Ushbu murakkablik HR mutaxassislaridan xalqaro qonunlar va amaliyotlarni yaxshi bilishlarini talab qiladi, bu esa global bilimlarni zamonaviy HRMning muhim tarkibiy qismiga aylantiradi.²

Texnologiya globallashtirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi va HR funktsiyalariga sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Aloqa texnologiyalarining rivojlanishi bilan masofaviy ish ko'proq tarqaldi, bu kompaniyalarga turli geografik joylardan xodimlarni yollash imkonini beradi. Xodimlar bilan ishlash bo'limlari endi masofaviy guruhlarini samarali boshqarish strategiyalarini amalga oshirishlari kerak, bu esa xodimlarning jismoniy masofalarga qaramasdan o'zlarini faol va aloqador his qilishlarini ta'minlashi kerak.³

Bundan tashqari, globallashtirish iste'dodlarni boshqarish va saqlab qolish strategiyalariga ko'proq e'tibor beradi. Raqobatbardosh global bozorda yuqori iste'dodlarni saqlab qolish tashkilotlarning muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyatga ega. HRM xodimlarning faolligini rag'batlantiradigan, yutuqlarni tan oladigan va martaba o'sishi uchun imkoniyatlar yaratadigan muhitni yaratishi kerak. Kuchli ish beruvchi brendini va kompaniya madaniyatini rivojlantirish

² Erkinboy o'g'li, B. E. (2024). ГЛОБАЛИЗАЦИЯ ЖИЗНИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ТАДЖИКИСТАНЕ И ИХ РОЛЬ В АДАПТАЦИИ К ГЛОБАЛИЗАЦИИ. IMRAS, 7(3), 93-100.

³ Орипова, Н. Р. (2019). Педагогические условия духовного воспитания молодежи в условиях глобализации. Вестник магистратуры, (4-3 (91)), 82-83.

mobil ishchi kuchiga yuqori sifatli xodimlarni jalb qilish va saqlab qolish uchun muhim ahamiyatga ega.

Axloqiy bandlik amaliyoti tushunchasi globallashuv sharoitida katta ahamiyat kasb etdi. Kompaniyalar endi butun dunyo bo'ylab o'zlarining mehnat amaliyotlari uchun javobgarlikka tortiladilar, ayniqsa mehnat qonunlari unchalik qattiq bo'lmagan hududlarda. HR mutaxassislari o'z tashkilotlarining axloqiy jihatdan ishlashini, adolatli mehnat amaliyotini targ'ib qilishini va ekspluatatsiya va kamsitish kabi muammolarni hal qilishini ta'minlashi kerak. Bu mas'uliyat nafaqat bevosita xodimlarga, balki pudratchilar va etkazib beruvchilarga ham tegishli. Tashkilotlar ko'pincha xodimlarni turli mamlakatlarga biznes operatsiyalari uchun jo'natadi, bu esa HRMdan chet ellik hayotining murakkabliklarini, shu jumladan ko'chirish va madaniy moslashishni boshqarishni talab qiladi. Chet elliklar va ularning oilalariga yangi muhitlarga moslashishda yordam berish uchun qo'llab-quvvatlash tizimlari mavjud bo'lishi kerak, jumladan, til o'rgatish, madaniy yo'nalish va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tarmoqlari.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, globallashuv inson resurslarini boshqarish sohasini sezilarli darajada o'zgartirdi. Bu iste'dodlarni egallash va xilma-xillik uchun yangi imkoniyatlarni ochib berishi bilan birga, madaniy farqlar, tartibga rioya qilish va axloqiy mulohazalar bilan bog'liq muammolarni ham keltirib chiqaradi. Ushbu global landshaftda gullab-yashnash uchun HR mutaxassislari birlashgan va yuqori samarali ishchi kuchini yaratish uchun texnologiyadan foydalanish va madaniy xilma-xillikni qamrab olgan holda o'z strategiyalarini doimiy ravishda moslashtirishlari kerak. Oxir oqibat, globallashuvning murakkabliklarini

muvaqqiyatli navigatsiya qilish xalqaro bozorda raqobatbardosh ustunlikni saqlab qolishni maqsad qilgan tashkilotlar uchun juda muhim bo'лади.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Орипова, Н. Р. (2019). Педагогические условия духовного воспитания молодежи в условиях глобализации. Вестник магистратуры, (4-3 (91)), 82-83.
2. Erkinboy o'g'li, B. E. (2024). ГЛОБАЛИЗАЦИОННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ЖИЗНИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА. IMRAS, 7(3), 93-100.
3. Supiyevna, B. M. (2025). INSON SALOHİYATINI MEHNAT POTENSIALI RIVOJLANTIRISHNING MOHIYATI. ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION, 1(6), 197-204.