

**SPORT TASHKILOTLARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING
ZAMONAVIY KONSEPSIYALARI VA ULARNING SAMARADORLIKKA TA'SIRI****Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li**

Iqtisodiyot va pedagogika universiteti

Jismoniy madaniyat va sport kafedrası stajyor o'qituvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18093358>

Annotatsiya. Ushbu maqolada sport tashkilotlarida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalari, strategik yondashuvlar hamda ularning tashkilot samaradorligiga ta'siri ilmiy asosda o'rganiladi. Tadqiqotda motivatsiya tizimlari, liderlik modellari, kompetensiyaviy yondashuv, raqamli IRB texnologiyalari va xodimlar faoliyatini baholashning ilg'or usullari tahlil qilingan. O'zbekiston sport tizimidagi amaliy jarayonlar misolida IRBning natijadorlikka ta'siri chuqur tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini boshqarish, sport menejmenti, motivatsiya, kompetensiya modeli, strategik boshqaruv, liderlik, raqamli HR.

Annotation. This article examines the modern concepts of human resource management (HRM) in sports organizations, strategic approaches, and their impact on organizational efficiency. The study analyzes motivation systems, leadership models, competency-based management, digital HRM technologies, and advanced employee performance evaluation methods. The effectiveness of HRM is reviewed through the practical context of the sports system of Uzbekistan.

Keywords: Human resource management, sports management, motivation, competency model, strategic management, leadership, digital HR.

Аннотация. В данной статье исследуются современные концепции управления человеческими ресурсами в спортивных организациях, стратегические подходы и их влияние на эффективность деятельности. В работе анализируются системы мотивации, модели лидерства, компетентностный подход, цифровые технологии HRM и современные методы оценки персонала. Эффективность HRM рассматривается на примере спортивной системы Узбекистана.

Ключевые слова: Управление человеческими ресурсами, спортивный менеджмент, мотивация, компетентностная модель, стратегическое управление, лидерство, цифровой HR.

Kirish: So'nggi yillarda sport sohasi global miqyosda jadal sur'atlar bilan rivojlanib, sport tashkilotlarida boshqaruv jarayonlariga bo'lgan talab keskin ortib bormoqda. Ayniqsa, inson resurslarini boshqarish (IRB) tizimi sport menejmentining eng muhim tarkibiy qismi sifatida alohida ilmiy-amaliy e'tiborni talab qilmoqda.

Chunki sport tashkilotining raqobatbardoshligi, jamoaning barqaror natijalari, sportchilar motivatsiyasi, murabbiylar malakasi, boshqaruv sifatining o'sishi bevosita inson resurslarining samarali boshqarilishi bilan bog'liqdir.

Zamonaviy sport industriyasi murakkab tashkiliy tizimlarga ega bo'lib, unda inson omili eng asosiy strategik kapital sifatida qaraladi. Shu sababli sport tashkilotlari bugungi kunda an'anaviy kadrlarga oid yondashuvdan voz kechib, personalni boshqarishning innovatsion, kompetensiyaga asoslangan, raqamlashtirilgan konsepsiyalarini qo'llamoqda. Inson resurslarini boshqarishning strategik yondashuvi, murabbiy va sportchilar o'rtasidagi ichki kommunikatsiyalarni takomillashtirish, motivatsiya mexanizmlarini ilmiy asosda yo'lga qo'yish,

liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish kabi jarayonlar sport tashkilotlarining natijadorligi va samaradorligida muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur ilmiy maqolada sport tashkilotlarida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalari, ularni tatbiq etish mexanizmlari, boshqaruvning samaradorlikka ta'siri, raqamlashtirishning IRB tizimidagi o'rni, shuningdek O'zbekiston sport tashkilotlari misolida tahlillar yoritiladi. Maqola nazariy konsepsiyalar, ilg'or xorijiy tajribalar va ilmiy tahlillarga asoslanadi.

Ilmiy asoslar

1. Inson resurslarini boshqarishning nazariy poydevori

Inson resurslarini boshqarish nazariyasi XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab strategik boshqaruv fanining asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida shakllandi. Garvard modeli, Myunxen modeli, kompetensiyaga asoslangan IRB yondashuvi, McGregorning X va Y nazariyalari, Maslou piramidasi, Herzbergning ikki omilli nazariyasi sport tashkilotlarida ham o'z aksini topdi.

Sport sohasi uchun IRBning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- murabbiylar va sportchilarning salohiyatini aniqlash;
- motivatsiyani ilmiy asosda shakllantirish;
- sport jamoalarida sog'lom psixologik muhit yaratish;
- xodimlarni boshqarishning strategik rejasini ishlab chiqish;
- malaka oshirish va kompetensiya rivojshtirish tizimlarini yo'lga qo'yish;
- sport tashkiloti samaradorligini oshirish.

2. Sport tashkilotlarining o'ziga xos IRB modeli

Sport jamoalari an'anaviy korxonalar singari ishlamaydi. Chunki sport sohasida:

- jamoaviy ruh,
- intizom,
- dinamika,
- yuqori psixologik bosim,
- sportchi salohiyati,
- musobaqaviy raqobat kabi omillar IRB jarayonlarini boshqarishni murakkablashtiradi.

Shu sabab sport menejerlari uchun maxsus HR modeli qo'llaniladi:

“Athletic Human Resource Management Model (AHRM)” — bunda sportchi, murabbiy va menejment o'rtasidagi uch tomonlama boshqaruv tizimi qo'llanadi.

3. Kompetensiyaga asoslangan yondashuvning sportdagi o'rni

Kompetensiya modeli murabbiylar, administratorlar, sport menejerlari va sportchilar uchun kerakli bilim, ko'nikma va ijtimoiy kompetensiyalarni aniqlaydi.

Sport tashkilotlarida asosiy kompetensiyalar:

- liderlik kompetensiyasi,
- kommunikativ kompetensiya,
- strategik fikrlash,
- konfliktlarni boshqarish,
- jamoa bilan ishlash,
- motivatsiya yaratish,
- stressni boshqarish.

Tahlil bo'limi

1. Sport tashkilotlarida motivatsiya tizimlari

Motivatsiya sport natijadorligining eng kuchli omillaridan biridir. Bunda:

- moddiy rag'bat (maosh, bonuslar),
 - nomoddiy rag'bat (e'tirof, psixologik qo'llab-quvvatlash),
 - ichki motivatsiya (sportchining o'z oldiga qo'ygan maqsadlari)
- yagona tizim sifatida boshqariladi.

Empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, nomoddiy rag'bat sportchilarning motivatsiyasi va stressga bardoshlilikini 16–22% ga oshiradi.

2. Liderlikning samaradorlikka bevosita ta'siri

Sport jamoasida murabbiy — bosh lider. Uning liderlik uslubi jamoa ruhiyati va natijasiga bevosita ta'sir qiladi:

- avtoritar uslub — qisqa muddatli natija beradi, lekin stress ko'payadi;
- demokratik uslub — jamoaviy qarorlarni mustahkamlaydi;
- transformatsion liderlik — uzoq muddatli barqaror natijalarni ta'minlaydi.

3. Raqamli HR tizimlari: sports analytics

Bugungi kunda sport tashkilotlarida:

- sun'iy intellekt,
- katta ma'lumotlar (big data),
- elektron monitoring tizimlari,
- mobil HR platformalari

keng qo'llanilib, ular xodimlar faoliyatini aniq baholash va boshqarish imkonini yaratmoqda.

4. O'zbekiston sport tashkilotlari tajribasi

So'nggi yillarda respublika sport tizimida:

- murabbiylar attestatsiyasi,
- sport maktablari reytingi,
- raqamli monitoring tizimi,
- yoshlar sporti dasturlari

kabi IRB instrumentlari keng joriy etilmoqda.

Xulosa: Mazkur tadqiqot shuni ko'rsatadiki, sport tashkilotlarida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalarini joriy etish tashkilot samaradorligini keskin oshiradi.

Strategik IRB yondashuvi, motivatsiya tizimlarining ilmiy asosda tashkil etilishi, liderlikning transformatsion modeli, raqamli texnologiyalarni qo'llash sport jamoalarining raqobatbardoshligini ta'minlaydi. O'zbekiston sport tizimida IRBni takomillashtirish bo'yicha amalga oshirilgan islohotlar sport jamoalarining faoliyat samaradorligini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qilmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли Фармони.
2. Ўзбекистон Республикасининг "Жисмоний тарбия ва спорт тўғрисида"ги Қонуни (янги таҳрири). 2015 йил 4 сентябрь.
3. Мамлакатимизда jismoniy tarbiya va sport sohasida davlat-xususiy sheriklik asoslari. **Safarov O'lmasbek Sulton o'g'li:** 29.06.2024
4. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12589317>

5. O'zbekiston respublikasida sport marketingini rivojlantirish yo'llari. 29.06.2024
6. **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:** <https://doi.org/10.5281/zenodo.12589372>
7. Мирзиёев Ш.М. Жисмоний тарбия ва спорт соҳасини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида. ПФ-5924-сон Фармон. 24.01.2020.
8. К вопросам повышения качества образовательной деятельности вузов на основе системного анализа и стратегического менеджмента. 29.06.2024
9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12593025> **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:**
10. Sport xizmatlari bozorida marketing faoliyatini rivojlantirish. 04.09.2024
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13685623> **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:**
11. O'zbekiston va xalqaro sport tashkilotlari aloqalarida marketingning iqtisodiy ahamiyati 04.09.2024 **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:**
12. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13685654>
13. Xalqaro sportda professional sportni boshqarish modellari 04.09.2024
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13685676> **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:**
14. Sport menejrlarni tayyorlash o'ziga xos xususiyatlari 04.09.2024
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13685312> **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:**
15. Sport sohasida samarali boshqarish tizimini takomillashtirish 04.09.2024
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12589279> **Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li:**
16. Safarov O'. (2024). Jismoniy tarbiya sport tashkilotlarida boshqaruv faoliyatining maqsad va vazifalari. Наука и инновация, 2(28), 46–48. <https://in-academy.uz/index.php/si/article/view/37871>
17. **Safarov O'.** (2024). Sportni boshqarishda yetakchilikning ahamiyati. 2(26), 142–144. <https://in-academy.uz/index.php/yo/article/view/37869>
18. **K.Sh. Ziyadullayev. A.B. Jumaniyazov. Safarov O'Imasbek Sulton o'g'li.** Sport sohasida sifat menejmentini takomillashtirishning ijtimoiy-iqtisodiy jihatlari. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14902890>