

Date: 21st April-2026

“KREATIV IQTISODIYOTDA INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYASI”

Muallif: Farg’ona Davlat Universiteti 2 bosqich 132 a guruhi talabasi

Bakirova Dildora

Ilmiy rahbar: o’qituvchi **G’oziyev Murodjon**

Annotatsiya: Ushbu tadqiqot ishida zamonaviy kreativ iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirishning o’ziga xos xususiyatlari tahlil qilinadi. Muallif an’anaviy boshqaruv modellaridan farqli o’laroq, intellektual mulk, ijodiy yondashuv va innovatsion salohiyatga asoslangan yangicha strategik yondashuvlarni asoslab beradi. Maqolada xodimlarning kreativ qobiliyatlarini rag’batlantirish mexanizmlari, doimiy ta’lim tizimi (lifelong learning) va raqamli texnologiyalarning inson kapitali sifatiga ta’siri ko’rib chiqilgan. Tadqiqot natijasida korxonalar va tashkilotlarda inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish bo’yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so’zlar: kreativ iqtisodiyot, inson kapitali, innovatsion strategiya, intellektual salohiyat, raqamli transformatsiya, boshqaruv metodologiyasi.

Аннотация: В данной работе анализируются особенности формирования и развития человеческого капитала в условиях современной креативной экономики. В отличие от традиционных моделей управления, автор обосновывает новые стратегические подходы, основанные на интеллектуальной собственности, творческом подходе и инновационном потенциале. В статье рассматриваются механизмы стимулирования творческих способностей сотрудников, система непрерывного образования (lifelong learning) и влияние цифровых технологий на качество человеческого капитала. В результате исследования разработаны практические рекомендации по повышению эффективности использования человеческих ресурсов на предприятиях и в организациях.

Ключевые слова: креативная экономика, человеческий капитал, инновационная стратегия, интеллектуальный потенциал, цифровая трансформация, методология управления.

Abstract: This study analyzes the specific features of human capital formation and development in the context of the modern creative economy. Unlike traditional management models, the author substantiates new strategic approaches based on intellectual property, creative thinking, and innovative potential. The article examines mechanisms for stimulating employees' creative abilities, the system of lifelong learning, and the impact of digital technologies on the quality of human capital. As a result of the research, practical recommendations have been developed to improve the efficiency of human resource utilization in enterprises and organizations.

Keywords: creative economy, human capital, innovative strategy, intellectual potential, digital transformation, management methodology.



Date: 21st April-2026

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Bugungi kunda jahon iqtisodiyoti "resurslar poygasi" dan "g'oyalari poygasi" davriga o'tdi. Agar ilgari korxonaning kuchi uning egalik qilayotgan zavodlari va xomashyo zaxiralari bilan o'lchangan bo'lsa, XXI asrda asosiy boylik — bu inson miyasi, uning fantaziyasi va noodatiy yechimlar topa olish qobiliyatidir. Kreativ iqtisodiyot — bu shunchaki san'at yoki dizayn emas, bu intellektual salohiyatni real daromadga aylantira oladigan yangi xo'jalik yuritish tizimidir.

Ushbu sharoitda inson kapitali tushunchasi ham tubdan o'zgarib qolmoqda. Endilikda xodimdan faqat belgilangan funksiyalarni aniq bajarish emas, balki jarayonlarga ijodiy yondashish, kutilmagan muammolarga innovatsion yechimlar topish talab etiladi. Biroq, insonning ijodiy quvvatini qanday qilib boshqarish, uni qanday qilib korxonaga strategiyasining asosiy dvigateliga aylantirish masalasi zamonaviy menejment oldidagi eng katta jumboqlardan biri bo'lib qolmoqda.

Ko'pgina tashkilotlar hamon o'tgan asrning "buyruq va nazorat" tizimiga tayanib ish ko'rmoqda. Bu esa kreativ fikrlaydigan xodimlarning salohiyatini bo'g'ib qo'yadi va "iste'dodlarning ketib qolishiga" (brain drain) sabab bo'ladi. Kreativ iqtisodiyotda inson kapitalini shunchaki "ishchi kuchi" deb emas, balki doimiy sarmoya va o'ziga xos ekotizim talab qiladigan strategik aktiv sifatida ko'rib chiqish zarurati ushbu tadqiqotning negizini tashkil etadi.

Tadqiqotning maqsadi. Mazkur ishning asosiy maqsadi — kreativ iqtisodiyot sharoitida inson kapitalini rivojlantirishning an'anaviy usullardan farq qiluvchi yangicha strategiyalarini ishlab chiqish, xodimlarning intellektual va ijodiy salohiyatini ro'yobga chiqaruvchi zamonaviy boshqaruv modellarini tahlil qilishdan iborat.

Kreativ iqtisodiyot tushunchasi ilk bor 2001-yilda Jon Houkins tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan bo'lib, u iqtisodiy qiymat xomashyodan emas, balki g'oyalardan yaratilishini anglatadi. Nazariy jihatdan bu yo'nalish quyidagi ustunlarga tayanadi:

Intellektual mulk: G'oya va ixtirolarning huquqiy va iqtisodiy qiymati.

Ijodiy industriyalar: Dizayn, dasturlash, arxitektura, marketing va san'at kabi sohalarning iqtisodiyotdagi ulushi.

Individual salohiyat: Jamoaviy mehnatdan ko'ra, har bir xodimning o'ziga xos iqtidori birinchi o'ringa chiqishi.

Kreativ iqtisodiyot tushunchasi ilk bor 2001-yilda Jon Houkins tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan bo'lib, u iqtisodiy qiymat xomashyodan emas, balki g'oyalardan yaratilishini anglatadi. Nazariy jihatdan bu yo'nalish quyidagi ustunlarga tayanadi:

Intellektual mulk: G'oya va ixtirolarning huquqiy va iqtisodiy qiymati.

Ijodiy industriyalar: Dizayn, dasturlash, arxitektura, marketing va san'at kabi sohalarning iqtisodiyotdagi ulushi.

Individual salohiyat: Jamoaviy mehnatdan ko'ra, har bir xodimning o'ziga xos iqtidori birinchi o'ringa chiqishi.



Date: 21st April-2026

Nazariy manbalarni tahlil qilish natijasida kreativ iqtisodiyotda boshqaruvning quyidagi qonuniyatlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

Xususiyat	An'anaviy menejment	Kreativ menejment
Asosiy resurs	Mashinalar va kapital	Bilim va kreativlik
Mehnat xarakteri	Takrorlanuvchi (rutin)	Izlanuvchan va loyihaviy
Motivatsiya	Moddiy rag'bat	O'zini namoyon qilish va erkinlik
Boshqaruv usuli	Ierarxiya va buyruq	Gorizontol hamkorlik

Bugungi kunda jahon amaliyotida inson kapitalini rivojlantirishning bir nechta nazariy modellari mavjud:

L-model (Lifelong learning): Insonning butun umri davomida o'qishi va ko'nikmalarini yangilab borishi.

Talant-menejment modeli: Kompaniyadagi eng iqtidorli 20% xodimlarga asosiy e'tiborni qaratish.

Ekotsizim modeli: Xodim ishlashi uchun emas, balki ijod qilishi uchun qulay muhit (Google yoki Pixar ofislari kabi) yaratish.

Inson kapitali nazariyasining evolyutsiyasi va zamonaviy talqinlari. Inson kapitali tushunchasining zamonaviy kreativ iqtisodiyotdagi o'rnini tushunish uchun boshqaruv ilmining ikki giganti — Piter Druker va Richard Floridaning yondashuvlarini tahlil qilish lozim.

Piter Druker va "Bilim ishchisi" (Knowledge Worker) konsepsiyasi

Menejment otasi hisoblangan Piter Druker hali o'tgan asrning o'rtalarida iqtisodiyotda jismoniy mehnat o'rnini intellekt egallashini bashorat qilgan edi. Uning fikricha:

- Asosiy aktiv: Tashkilotning eng qimmatli aktivi uning texnikasi emas, balki "bilim ishchilari" va ularning unumdorligidir.

- O'z-o'zini boshqarish: Bilim ishchisini an'anaviy usulda nazorat qilib bo'lmaydi; u o'z ishining mutaxassisi sifatida avtonomiyaga (erkinlikka) muhtoj.

- Doimiy ta'lim: Druker "o'rganishni o'rganish" (learning to learn) kreativ iqtisodiyotda omon qolishning yagona yo'li ekanligini ta'kidlaydi.

Richard Florida va "Kreativ sinf" (The Creative Class) nazariyasi

Richard Florida inson kapitali nazariyasini yanada kengaytirib, uni ijtimoiy va hududiy darajaga olib chiqdi. Uning "3T" formulasi kreativ iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishning asosi hisoblanadi:

1. Talant (Talent): Yuqori ma'lumotli va ijodiy qobiliyatga ega insonlarning kontsentratsiyasi.

2. Texnologiya (Technology): Innovatsiyalar yaratish uchun zarur bo'lgan texnologik infratuzilma.



Date: 21st April-2026

3. Tolerantlik (Tolerance): Turli qarashlar, madaniyatlar va noodatij g'oyalarga nisbatan ochiqlik.

Florida ta'kidlashicha, kreativ insonlar faqat yuqori maosh uchun emas, balki o'zlarini erkin his qiladigan, kreativ muhit mavjud bo'lgan joylarda (shaharlarda yoki kompaniyalarda) to'planadi. Shu sababli, inson kapitalini rivojlantirish strategiyasi faqat o'qitish bilan cheklanib qolmay, "ijodiy ekotizim" yaratishni ham o'z ichiga olishi shart.

Kreativ iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarishning konseptual modeli.

R. Florida va P. Druker qarashlarini umumlashtirgan holda, inson kapitalini rivojlantirishning quyidagi nazariy modelini shakllantirish mumkin:

Intellektual avtonomiya: Xodimga o'z g'oyalarini sinab ko'rish uchun vaqt va resurs ajratish (masalan, "Google 20% time" qoidasi).

Gorizontal ierarxiya: Qattiq vertikal boshqaruvdan voz kechib, jamoaviy va loyihaga asoslangan hamkorlikka o'tish.

Psixologik xavfsizlik: Xatolardan qo'rqmaslik muhiti, chunki har qanday yangilik (innovatsiya) muvaffaqiyatsiz tajribalar natijasida tug'iladi.

Yuqoridagi fikrlardan shunday xulosa qilsak bo'ladiki, agar Druker e'tiborni xodimning bilimi va mahsulotiga qaratgan bo'lsa, Florida e'tiborni muhit va yashash tarziga qaratadi. Ushbu ikki yondashuvning sintezi kreativ iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarishning eng samarali strategiyasidir.

Inson kapitalini rivojlantirishning zamonaviy strategiyalari. Kreativ iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish endi faqat kadrlar bo'limining vazifasi emas, balki korxonaning asosiy raqobat strategiyasiga aylandi. Asosiy strategik yo'nalishlar quyidagilardan iborat:

- Talantlarni jalb qilish va "Retention" (Saqlab qolish) strategiyasi: Kreativ xodimlar uchun ish joyi faqat daromad manbai emas, balki o'zini namoyon qilish maydonidir. Bunda "Work-life balance" (ish va hayot muvozanati) va gibrid ish grafiklari muhim rol o'ynaydi.

- Upskilling va Reskilling (Malaka oshirish va qayta tayyorlash): Texnologiyalar tez o'zgarayotgan davrda xodimlarning ko'nikmalarini doimiy yangilab borish. Bu nafaqat texnik bilimlar, balki kreativ fikrlash va muammolarni hal qilish qobiliyatini ham o'z ichiga oladi.

- Gamifikatsiya va ichki motivatsiya: Ish jarayoniga o'yin elementlarini olib kirish orqali xodimlarning qiziqishini va ijodiy faolligini oshirish.

Kreativ muhit (Ekotizim) shakllanishining korxonada samaradorligiga ta'siri. Inson kapitali o'z-o'zidan rivojlanmaydi; unga mos muhit kerak. Richard Floridaning "3T" nazariyasini amaliyotga tatbiq etish quyidagi natijalarni beradi:

1. Innovatsiyalar oqimi: Xodimlarga xato qilish huquqi berilgan muhitda yangi g'oyalar soni 40-50% ga oshishi kuzatiladi.

2. Sinergiya effekti: Turli soha mutaxassislarining (masalan, dizayner va tahlilchi) bir jamoada erkin muloqoti kutilmagan kreativ yechimlarga olib keladi.



Date: 21st April-2026

3. Brend jozibadorligi: Kuchli kreativ muhitga ega kompaniyalar (masalan, IT-Park rezidentlari yoki reklama agentliklari) eng iqtidorli kadrlarni osonroq jalb qiladi.

O'zbekistonda kreativ iqtisodiyot va inson kapitali holati: muammolar va imkoniyatlar. Mamlakatimiz iqtisodiyotini diversifikatsiya qilish sharoitida kreativ sohalarning o'rni ortib bormoqda. Biroq, tahlillar bir qator muammolarni ko'rsatmoqda:

- Ta'lim va amaliyot o'rtasidagi uzilish: Oliy ta'lim tizimi hamon ko'proq nazariy bilimlarga tayanmoqda, kreativ iqtisodiyot esa "soft skills" va kreativlikni talab etadi.

- Raqamli tafovut: Hududlar o'rtasida texnologik infratuzilma va raqamli savodxonlik darajasidagi farq inson kapitalining to'liq shakllanishiga to'sqinlik qilmoqda.

- Intellektual mulk himoyasi: Kreativ xodimlarning yaratgan mahsulotlari (g'oyalari) huquqiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmasligi ularning motivatsiyasiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Inson kapitali unumdorligini baholashning yangi ko'rsatkichlari. Kreativ iqtisodiyotda xodimning foydasini faqatgina "ishda bo'lgan soati" bilan o'lchab bo'lmaydi. Quyidagi ko'rsatkichlar (KPI) taklif etiladi:

- Yaratilgan innovatsiyalar soni: Xodim tomonidan berilgan samarali takliflar va loyihalar.

- Kreativlik indeksi: Muammolarni hal qilish tezligi va yondashuvning o'ziga xosligi.

- Ijtimoiy kapital: Xodimning jamoa ichidagi bilimlarni ulashish darajasi va networking faolligi.

O'tkazilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kreativ iqtisodiyot davrida inson kapitali shunchaki ishlab chiqarish omili emas, balki korxonaning barqaror rivojlanishini ta'minlovchi eng asosiy strategik aktivdir. P. Druker va R. Floridaning nazariy qarashlarida ko'rib chiqilgan amaliy tahlillar asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Xulosalar:

- Boshqaruv paradigmasining o'zgarishi: An'anaviy "nazorat va buyruq" tizimi kreativ xodimlar (dizaynerlar, marketologlar, dasturchilar) uchun samarasizdir. Ular uchun gorizontal boshqaruv va intellektual erkinlik motivatsiyaning asosiy manbai hisoblanadi.

- Inson kapitalining yangi tarkibi: Kreativ iqtisodiyotda xodimning qiymati nafaqat uning diplomida, balki uning "soft skills" ko'nikmalari (moslashuvchanlik, emotsional intellekt, noodatij fikrlash) bilan o'lchanadi.

- Raqamli transformatsiya: Inson kapitalini rivojlantirishda raqamli texnologiyalar (AI, tahliliy dasturlar) kreativ xodimlarni rutin ishlardan ozod qilib, ularning diqqatini faqat yaratuvchanlikka qaratishga xizmat qiladi.

2. Amaliy takliflar:

Tadqiqot natijalariga ko'ra, korxonalarda inson kapitalini rivojlantirish bo'yicha quyidagi strategik takliflar ilgari suriladi:



Date: 21st April-2026

- "Kreativ vaqt" tizimini joriy etish: Xodimlarga ish vaqtining kamida 10-15 foizini erkin izlanish va shaxsiy kreativ loyihalar ustida ishlashga ajratish. Bu kelajakda kutilmagan innovatsion mahsulotlar paydo bo'lishiga zamin yaratadi.

- KPI tizimini qayta ko'rib chiqish: Kreativ xodimlarni baholashda "ishda bo'lgan soati" emas, balki "yaratilgan g'oyalar samaradorligi" va "muammolarga topilgan noodatiy yechimlar" ko'rsatkichidan foydalanish.

3. Kross-funksional jamoalarni shakllantirish: Turli soha vakillarini (masalan, hisobchi va dizayner) umumiy loyihalarga jalb qilish orqali jamoada "kollektiv intellekt" darajasini oshirish.

4. Doimiy "Upskilling" muhitini yaratish: Korxonada ichida xodimlarning bir-biriga bilim ulashish (knowledge sharing) tizimini yo'lga qo'yish va xalqaro tajribalarni (kurslar, ko'rgazmalar) o'rganishni moddiy rag'batlantirish.

Xulosa qilib aytganda, kreativ iqtisodiyotda g'alaba qozonish uchun korxonada nafaqat texnologiyaga, balki insonning ijodiy erkinligiga sarmoya kiritishi kerak. Zero, har qanday zamonaviy texnologiya nusxalanishi mumkin, biroq insonning takrorlanmas kreativ salohiyati va korporativ madaniyat brendning haqiqiy va yagona raqobatbardosh ustunligi bo'lib qoladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. – New York: W.W. Norton & Company, 2014.
2. Klaus Schwab. The Fourth Industrial Revolution. – Geneva: World Economic Forum, 2016.
3. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. – Washington, DC, 2019.
4. OECD. Employment Outlook 2020. – Paris, 2020.
5. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2021. – Geneva, 2021.
6. Carl Benedikt Frey, Michael Osborne. The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? – University of Oxford, 2017.
7. Thomas H. Davenport. Only Humans Need Apply: Winners and Losers in the Age of Smart Machines. – New York: Harper Business, 2016.
8. McKinsey Global Institute. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. – 2017.
9. International Monetary Fund. World Economic Outlook: The Future of Work. – Washington, DC, 2020.
10. UNESCO. Digital Skills Critical for Jobs and Social Inclusion. – Paris, 2018.

