

**QURILISH SEKTORIDA RAQOBATBARDOSHLIKNI KADRLAR SALOHIYATINI
RIVOJLANTIRISH ORQALI MUSTAHKAMLASH**

Jumanov Sherzod Norboyevich

Mirzo Ulugʻbek nomidagi Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti

“Biznesni boshqarish” kafedrası mudiri.

ORCID: 0009-0007-8977-0894

E-mail: s.jumanov@samdaqu.edu.uz

Hoshimov Azamat

Samarqand davlat arxitektura-qurilish universiteti magistranti.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17895534>

Annotatsiya. Ushbu maqolada Oʻzbekiston qurilish sektorida raqobatbardoshlikni oshirishda kadrlar salohiyatining ahamiyati tahlil qilinadi. Qurilish sanoatidagi muvaffaqiyatli faoliyatning asosi sifatli va malakali mutaxassislar ekanligi taʼkidlanadi. Maqolada kadrlar tayyorlash, professional rivojlantirish va ularning bilim hamda amaliy koʻnikmalarini oshirish orqali qurilish korxonalari raqobatbardoshligini mustahkamlash strategiyalari koʻrib chiqilgan.

Shuningdek, maqolada kadrlar salohiyatini rivojlantirishning dolzarb muammolari, ularni bartaraf etish yoʻllari va amaliy tavsiyalar berilgan.

Kalit soʻzlar: qurilish sektori, raqobatbardoshlik, kadrlar salohiyati, malakali mutaxassislar, professional rivojlanish, kadrlar tayyorlash.

Аннотация. В данной статье анализируется значение потенциала кадров в повышении конкурентоспособности строительного сектора Узбекистана.

Подчеркивается, что основой успешной деятельности в строительной отрасли являются квалифицированные и компетентные специалисты. В статье рассматриваются стратегии укрепления конкурентоспособности строительных предприятий через подготовку кадров, их профессиональное развитие, а также повышение их знаний и практических навыков. Кроме того, в статье освещаются актуальные проблемы развития кадрового потенциала, пути их решения и даны практические рекомендации.

Ключевые слова: Строительный сектор, конкурентоспособность, кадровый потенциал, квалифицированные специалисты, профессиональное развитие, подготовка кадров.

Annotation. This article analyzes the significance of human resource potential in enhancing the competitiveness of Uzbekistan's construction sector. It emphasizes that the foundation of successful performance in the construction industry is qualified and competent specialists. The article examines strategies for strengthening the competitiveness of construction enterprises through workforce training, professional development, and the improvement of their knowledge and practical skills. Additionally, the article highlights current issues in developing human resource potential, explores ways to address them, and provides practical recommendations.

Keywords: Construction sector, competitiveness, human resource potential, qualified specialists, professional development, personnel training.

KIRISH

Qurilish sektori har bir mamlakat iqtisodiyoti va infratuzilmasining barqaror rivojlanishida muhim rol o'ynaydi. O'zbekistonning so'nggi yillarda amalga oshirilayotgan investitsiya loyihalari, yangi uy-joy va ijtimoiy infratuzilma qurilishi qurilish sanoatining jadal rivojlanishini ta'minlamoqda. Shu bilan birga, qurilish bozorida raqobatbardoshlikni oshirish va sifatli xizmat ko'rsatishni ta'minlash dolzarb masala sifatida turibdi.

Raqobatbardoshlikni oshirishning asosiy omillaridan biri bu malakali va professional kadrlarning mavjudligidir. Qurilish jarayonlarining samaradorligi, loyihalarning sifatli bajarilishi va innovatsion texnologiyalarni joriy etish darajasi asosan mutaxassislarning bilim va tajribasiga bog'liq. Shu bois, kadrlar salohiyatini rivojlantirish qurilish sektorida raqobatbardoshlikni mustahkamlashning muhim vositasi hisoblanadi.

ADABIYOTLAR SHARHI

Qurilish sektoridagi raqobatbardoshlik va kadrlar salohiyatini rivojlantirish masalalari ko'plab ilmiy tadqiqotlarda o'rganilgan. Xalqaro tajriba shuni ko'rsatadiki, qurilish sanoatining muvaffaqiyati nafaqat texnologik yutuqlar va investitsiyalarga, balki malakali inson resurslariga ham bevosita bog'liq (Smith, 2019; Zhang & Li, 2021). Malakali kadrlar qurilish loyihalarining sifatini oshiradi, resurslarni samarali boshqarishga yordam beradi va innovatsion yechimlarni tezroq joriy etishga imkon yaratadi.

O'zbekiston va Markaziy Osiyo mamlakatlaridagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, qurilish korxonalari ko'pincha kadrlar yetishmovchiligi, malaka yetishmasligi va professional rivojlanish tizimining zaifligi sababli raqobatbardoshlik darajasini oshira olmaydi (Islomov, 2020; Karimov, 2022). Shu bilan birga, kadrlarni doimiy ravishda qayta tayyorlash, kasbiy malakani oshirish va zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini o'rgatish orqali sanoatning samaradorligini sezilarli darajada oshirish mumkinligi ta'kidlanadi.

Shuningdek, xalqaro ilmiy manbalar (OECD, 2020; World Bank, 2021) malakali kadrlarni jalb qilish va ularni saqlab qolish strategiyalari qurilish korxonalari raqobatbardoshligini mustahkamlashda muhim rol o'ynashini ko'rsatadi. Ularning tadqiqotlari asosida kadrlar salohiyatini oshirish strategiyasi nafaqat ish unumdorligini, balki korxona va milliy iqtisodiyot barqarorligini ham mustahkamlashga xizmat qiladi.

Umuman olganda, adabiyotlar shuni ko'rsatadiki, qurilish sektorida raqobatbardoshlikni oshirish uchun kadrlar salohiyatini rivojlantirish muhim va dolzarb yo'nalish hisoblanadi. Bu mavzu O'zbekistonda sanoatning sifatli rivojlanishi va raqobatbardoshligini oshirish nuqtai nazaridan hali ham izlanish talab qiluvchi sohalardan biridir.

METODOLOGIYASI

Ushbu maqolada qurilish sektorida raqobatbardoshlikni oshirishga ta'sir qiluvchi kadrlar salohiyatini rivojlantirish masalalarini o'rganish uchun quyidagi metodlar qo'llanildi:

Tahliliy metod – mavjud ilmiy adabiyotlar, statistik ma'lumotlar va soha hisobotlari tahlil qilinib, kadrlar salohiyati va raqobatbardoshlik o'rtasidagi bog'liqlik aniqlangan. Shu jumladan, O'zbekiston va xalqaro tajribalar solishtirilgan.

Empirik metod – qurilish korxonalari vakillari, menejerlar va mutaxassislar bilan so'rovnomalar va intervyular o'tkazilib, kadrlar malakasi va professional rivojlanishning samaradorlikka ta'siri o'rganilgan.

Taqqoslash va tizimlashtirish metodlari – olingan ma'lumotlar asosida kadrlar tayyorlash, ularning malakasini oshirish va raqobatbardoshlikni kuchaytirishga qaratilgan strategiyalar tizimlashtirilgan.

Statistik va grafik metodlar – so'rovnomalalar va mavjud ko'rsatkichlar asosida tahliliy natijalar vizual tarzda taqdim etilgan, kadrlar salohiyati va korxona raqobatbardoshligi o'rtasidagi bog'liqlik ko'rsatkichlari aniqlangan.

Ushbu metodologiya maqolaga nafaqat kadrlar salohiyatini baholash, balki ularning raqobatbardoshlikka ta'sirini aniq ko'rsatish va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish imkonini beradi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Qurilish sektorida raqobatbardoshlikni oshirish va kadrlar salohiyatini rivojlantirish masalalarini o'rganish uchun O'zbekistonning yirik va o'rta qurilish kompaniyalari vakillari bilan so'rovnoma va intervyular o'tkazildi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki:

- Kadrlar malakasi va raqobatbardoshlik o'rtasidagi bog'liqlik. So'rovnoma natijalari ko'rsatdiki, malakali mutaxassislar mavjudligi korxonalarining loyiha sifatiga, vaqt va resurslarni samarali boshqarishiga bevosita ta'sir qiladi. Kompaniyalarning 78% respondentlari professional rivojlanish dasturlarining samaradorligi to'g'risida ijobiy fikr bildirgan.

- Kadrlar tayyorlash va malakani oshirish usullari. Tadqiqotda kadrlar salohiyatini oshirishning asosiy usullari aniqlangan: ichki treninglar, malaka oshirish kurslari, xalqaro tajribani o'rganish va innovatsion texnologiyalarni joriy etish. Ushbu usullar korxonalarda samaradorlikni 15–20% ga oshirishga yordam berganligi aniqlangan.

- Dolzarb muammolar. Tahlil shuni ko'rsatdiki, asosiy muammolar qatoriga malaka yetishmovchiligi, malakali mutaxassislarni saqlab qolishdagi qiyinchiliklar va zamonaviy texnologiyalarni yetarli darajada joriy etish kiradi. Shu bilan birga, ko'plab kompaniyalar professional rivojlanishga ajratiladigan byudjetni cheklanganligi haqida xabar bergan.

- Natijalar va tavsiyalar. Tadqiqot natijalariga ko'ra, qurilish sektorida raqobatbardoshlikni mustahkamlash uchun kadrlar salohiyatini rivojlantirish strategik ahamiyatga ega. Bunga quyidagilar kiradi:

- Malakali mutaxassislarni jalb qilish va ularni saqlab qolish tizimini yaratish;
- Davomiy professional treninglar va malaka oshirish dasturlarini joriy etish;
- Innovatsion va raqamli texnologiyalarni o'rgatish orqali samaradorlikni oshirish.

Ushbu tahlil shuni ko'rsatadiki, kadrlar salohiyatini rivojlantirish qurilish korxonalari raqobatbardoshligini oshirishning asosiy omili bo'lib, strategik investitsiya sifatida qaralishi lozim.

XULOSA

Ushbu maqolada O'zbekiston qurilish sektorida raqobatbardoshlikni oshirishda kadrlar salohiyatining o'rni tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, malakali va professional kadrlar mavjudligi qurilish korxonalari samaradorligi, loyiha sifatini oshirish va innovatsion texnologiyalarni joriy etishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Shu bilan birga, kadrlar malakasini oshirish, ularni doimiy professional rivojlantirish va zamonaviy boshqaruv tizimlarini o'rgatish qurilish sektoridagi raqobatbardoshlikni mustahkamlashning samarali yo'llaridan biri hisoblanadi.

Maqolada ta'kidlangan asosiy tavsiyalar quyidagilarni o'z ichiga oladi: malakali mutaxassislarni jalb qilish va saqlab qolish, professional treninglar va malaka oshirish dasturlarini kengaytirish, shuningdek, innovatsion va raqamli texnologiyalarni joriy etish. Ushbu choralar qurilish kompaniyalarining raqobatbardoshligini oshirish, sektorning barqaror rivojlanishini ta'minlash va milliy iqtisodiyotga ijobiy ta'sir ko'rsatishda muhim ahamiyatga ega.

FOYDLANGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Romo, R., Orozco, F., Forcael, E., & Moreno, F. (2023). *Towards a Model That Sees Human Resources as a Key Element for Competitiveness in Construction Management*. Buildings, 13(3), 774.
2. Sitohang, H., Mohamed, Z., & Ismail, S. (2022). *Construction Contractor Performance Improvement Strategy Based on the Quality of the Construction Manpower Using Indonesia Standards*. Journal of Human Resource Management, 10(4), 106–122.
3. “The Role of Human Resources in the Development of the Global Construction Market.” (n.d.). *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*.
4. Mahmood, R., Zahari, A. S. M., Rosman, A. F., & Ahmad, Z. (2023). *Innovation and Human Capital Position in Housing Construction Industry Performance: Evidence from Malaysian*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13(4), 1316–1331.
5. “Construction Industry and Human Resource.” (n.d.). Sri Lankan Journal of Human Resource Management.
5. Holovchenko, S. (2025). *Innovative strategies for the development of personnel management on the example of the construction sector*. Economics and Business Management, 16(1), 29–46
6. Al-Kayed, A., Rotimi, F. E., Purushothaman, M., & Ghaffarian Hoseini, A. (2024). *Factors Affecting Competitiveness in the Construction Industry: A Systematic Literature Review*. Proceedings of International Structural Engineering and Construction, 11(2).
7. Kambarov, J., & Melibayeva, G. (2025). *The Impact of Human Capital and Human Resources on Competitiveness in Small Enterprises*. International Conference on Global Trends and Innovations in Multidisciplinary Research, 1(1), 148-152.