



INSON RESURSLARI VA MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISHNING IQTISODIY NAZARIYASI

Karimova Diyora Torayevna

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi
xodimlarining malakasini oshirish markazi mustaqil izlanuvchisi

diyora042410@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.22006171>

Annotatsiya

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari va bandlik bozorining so'nggi yillardagi dinamikasi rasmiy statistik ma'lumotlar asosida tahlil qilinib, jadval va diagrammalar orqali vizuallashtirilgan. Xorijiy mamlakatlarning inson resurslarini boshqarish tajribasi qiyosiy tahlil etilgan hamda milliy iqtisodiyot sharoitida ushbu tizimni takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat resurslari, inson kapitali, mehnat bozori, bandlik, kadrlar siyosati, kompetensiya, boshqaruv tizimi, inson resurslari.

Annotation

The dynamics of labor resources and the employment market in the Republic of Uzbekistan in recent years are also analyzed based on official statistical data and visualized through tables and diagrams. The experience of human resource management in foreign countries was analyzed comparatively, and scientifically based recommendations were developed to improve this system in the context of the national economy.

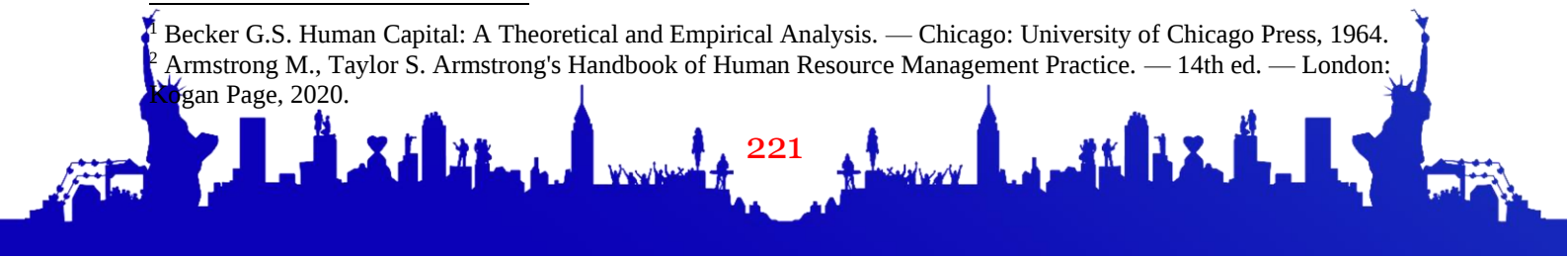
Keywords: labor resources, human capital, labor market, employment, personnel policy, competence, management system, human resources,.

Inson resurslari tushunchasining ildizlari klassik iqtisodiy maktabga borib taqaladi. A. Smit o'zining "Xalqlar boyligining tabiati va sabablari haqida tadqiqot" asarida ishchining mahorati va malakasini ishlab chiqarish samaradorligini oshiruvchi muhim omil sifatida ko'rsatgan edi. XX asrning ikkinchi yarmida T. Shuls va G. Bekker tomonidan asoslangan inson kapitali nazariyasi ushbu yondashuvni yanada rivojlantirdi — ta'lim, sog'liqni saqlash va malaka oshirishga qilingan xarajatlar investitsiya sifatida qaraldi va bu inson resurslari tushunchasining zamonaviy iqtisodiy mazmunini shakllantirdi¹.

Inson resurslarini boshqarish — bu tashkilot yoki mamlakat miqyosida mehnat salohiyatini shakllantirish, rivojlantirish va undan samarali foydalanishga qaratilgan izchil boshqaruv jarayonlarining majmuasidir. Ushbu jarayon quyidagi asosiy tamoyillarga asoslanadi: ilmiy asoslanganlik, moddiy va ma'naviy rag'batlantirish uyg'unligi, adolatlilik va shaffoflik, uzluksiz kasbiy rivojlanish, moslashuvchanlik hamda ijtimoiy sheriklik. Bu tamoyillarga rioya etilishi inson resurslaridan foydalanish samaradorligini sezilarli darajada oshiradi².

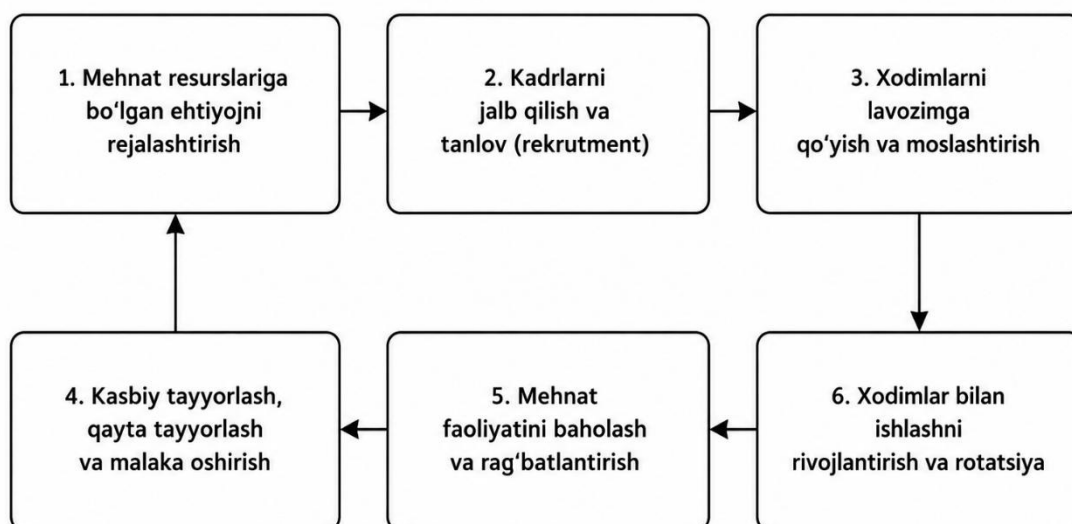
¹ Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — Chicago: University of Chicago Press, 1964.

² Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — 14th ed. — London: Rogan Page, 2020.





Inson resurslarini boshqarish jarayoni bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lgan bir necha bosqichdan iborat bo'lib, bu bosqichlar davriy va takrorlanuvchi tsikl shaklida amalga oshiriladi³ (1-rasm). Rejalashtirish bosqichida tashkilotning kadrlarga bo'lgan ehtiyoji aniqlanadi, so'ngra kadrlarni jalb qilish va tanlov jarayoni amalga oshiriladi.



1-rasm. Inson resurslarini boshqarish jarayonining asosiy bosqichlari⁴

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi hamda Milliy statistika qo'mitasining rasmiy ma'lumotlariga ko'ra, so'nggi olti yil mobaynida mamlakatda mehnat resurslari soni izchil o'sish tendensiyasini namoyon etmoqda. 2020-yilda mehnat resurslari soni taxminan 19,1 mln kishini tashkil etgan bo'lsa, 2025-yilning uchinchi choragiga kelib bu ko'rsatkich 20,35 mln kishiga yetdi⁵. Shu bilan birga, ishsizlik darajasi barqaror pasayish dinamikasini namoyon etmoqda — agar 2020-yilda (pandemiya davrida) ishsizlik darajasi 10,5 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2025-yilga kelib bu ko'rsatkich 4,9 foizgacha pasaydi⁶ (1-jadval, 2-rasm).

Yil	Mehnat resurslari, mln kishi	Iqtisodiy faol aholi, mln kishi	Band aholi, mln kishi	Ishsizlik darajasi, %
2020	19,13	—	—	10,5
2021	19,35	—	13,54	9,6
2022	19,49	—	—	8,9

³ Schultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. — 1961. — Vol. 51, No. 1. — P. 1–17.

⁴ Kambagalikni qisqartirish va bandlik vazirligi statistic ma'lumotlari asosida tayyorlandi

⁵ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son Farmoni, 2022-yil 28-yanvar.

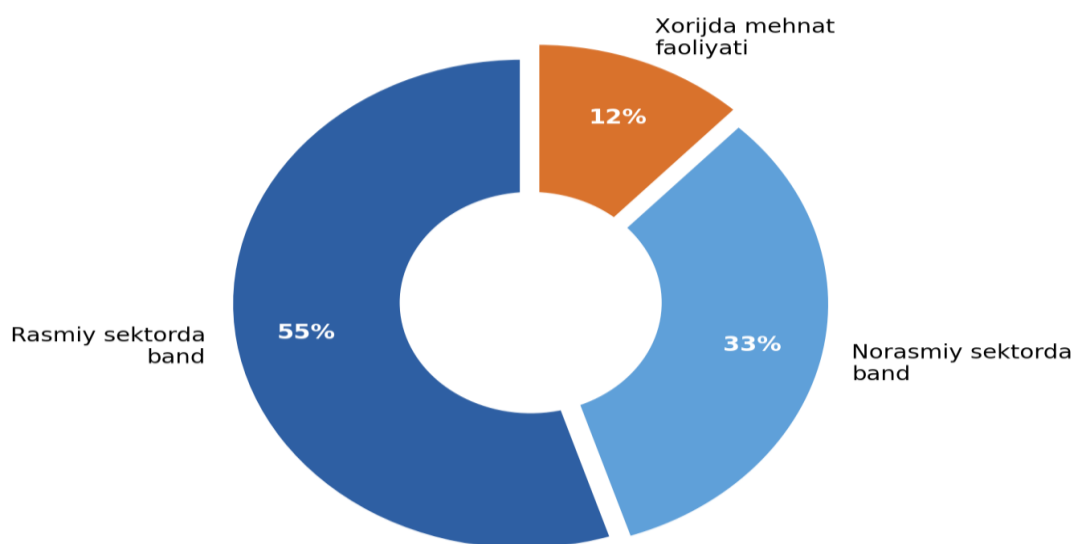
⁶ Aholining ish bilan bandlik darajasini oshirish yo'llari // O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi rasmiy sayti. — [Elektron resurs]. URL: <https://mineconomy.gov.uz>



Yil	Mehnat resurslari, mln kishi	Iqtisodiy faol aholi, mln kishi	Band aholi, mln kishi	Ishsizlik darajasi, %
2023	19,72	—	—	6,8
2024	20,00	15,40	14,60	5,5
2025 (9 oy)	20,35	15,57	14,81	4,9

1-jadval. O'zbekistonda mehnat resurslari va bandlik ko'rsatkichlari dinamikasi, 2020–2025-yy⁷.

Ishsizlik darajasining pasayishi, birinchi navbatda, davlat tomonidan amalga oshirilayotgan bandlikka ko'maklashish dasturlari, kichik biznes va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlari, shuningdek "Yagona mehnat bozori" raqamli platformasi orqali ish qidiruvchilar va ish beruvchilarni birlashtirish tizimining joriy etilishi bilan izohlanadi⁸. Shu bilan birga, band aholining sezilarli qismi hamon norasmiy sektorda faoliyat yuritmoqda, bu esa ijtimoiy himoya va mehnat unumdorligi nuqtayi nazaridan muhim muammo bo'lib qolmoqda (3-rasm).



3-rasm. Band aholining bandlik shakllari bo'yicha taqsimoti, 2025-yil⁹

⁷ Kambagalikni qisqartirish va bandlik vazirligi statistic ma'lumotlari asosida tayyorlandi

⁸ Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. — Boston: Harvard Business School Press, 1997.

⁹ Muallif ishlanmasi



Diagrammadan ko'rinib turibdiki, band aholining atigi 55 foizi rasmiy sektorda faoliyat yuritadi, 33 foizi norasmiy sektorda band bo'lib, 12 foizi esa xorijda mehnat faoliyati bilan shug'ullanmoqda. Norasmiy bandlik va tashqi mehnat migratsiyasining yuqori darajasi milliy mehnat resurslarini samarali boshqarish tizimini yanada takomillashtirish zaruratini ko'rsatadi¹⁰.

Xorijiy mamlakatlarning inson resurslarini boshqarish borasidagi tajribasini o'rganish milliy amaliyotni takomillashtirish uchun muhim ahamiyatga ega. Turli mamlakatlarda shakllangan boshqaruv modellari milliy iqtisodiy va ijtimoiy-madaniy xususiyatlardan kelib chiqadi (4-jadval).

Mamlakat / model	Inson resurslarini boshqarishning xususiyatlari
AQSH	Natijaga yo'naltirilgan boshqaruv, xodimlarni erkin ishga qabul qilish va bo'shatish tizimi, individual mehnat shartnomalari, malaka va natija asosida ish haqi differensiatsiyasi.
Yaponiya	"Umrbod yollash" an'anasi, korporativ sodiqlik va jamoaviylikka asoslangan madaniyat, ichki kadrlar rotatsiyasi va uzluksiz ichki o'qitish tizimi.
Germaniya	Dual ta'lim tizimi (kasb-hunar ta'limi va amaliyotning uyg'unligi), ijtimoiy sheriklik — kasaba uyushmalari va tadbirkorlar o'rtasidagi kelishuvlar asosida mehnat munosabatlarini tartibga solish.
O'zbekiston	Bandlikka ko'maklashish davlat dasturlari, "Yagona mehnat bozori" raqamli platformasi, kasb-hunar ta'limini ishlab chiqarish ehtiyojlariga moslashtirish, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash orqali o'zini o'zi band qilishni rag'batlantirish.

4-jadval. Inson resurslarini boshqarishning xorijiy modellari qiyosiy tavsifi¹¹

Keltirilgan qiyosiy tahlildan ko'rinadiki, rivojlangan mamlakatlarda inson resurslarini boshqarish tizimi kasb-hunar ta'limi, ijtimoiy sheriklik va uzluksiz malaka oshirish mexanizmlari bilan uzviy bog'liq holda tashkil etilgan. Ushbu tajribalarning ijobiy jihatlarini milliy sharoitga moslashtirgan holda joriy etish O'zbekistonda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, inson resurslari va mehnat resurslari tushunchalari o'zaro uzviy bog'liq bo'lsada, iqtisodiy mazmuni jihatidan farqlanadi: mehnat resurslari mehnat salohiyatining miqdoriy asosini, inson resurslari esa uning sifat

¹⁰ O'zbekiston Respublikasining "Bandlik va aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuni.

¹¹ Muallif tadqiqotlari asosida tuzildi



va rivojlanish jihatini ifodalaydi. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida ushbu ikki tushunchani uyg'un holda boshqarish — ya'ni mehnat resurslarining miqdoriy o'sishini uning sifat parametrlari bilan muvozanatlashtirish — barqaror iqtisodiy o'sishning muhim sharti hisoblanadi

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — Chicago: University of Chicago Press, 1964.
2. Schultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. — 1961. — Vol. 51, No. 1. — P. 1–17.
3. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. — 14th ed. — London: Kogan Page, 2020.
4. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. — Boston: Harvard Business School Press, 1997.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son Farmoni, 2022-yil 28-yanvar.
6. O'zbekiston Respublikasining "Bandlik va aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuni.
7. Aholining ish bilan bandlik darajasini oshirish yo'llari // O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi rasmiy sayti. — [Elektron resurs]. URL: <https://mineconomy.gov.uz>

