

**KADRLAR SIYOSATI YURITISHDA INSON OMILINING RO'LI**

Abdurazzakov Diyorbek Iqtisodiyot yo'nalishi 4-kurs talabasi

*Ilmiy rahbar: **Egamberdiyev Xumoyun***

Iqtisodiyot fakulteti Iqtisodiyot kafedrası (PhD) dotsent

Alfraganus Universiteti

Annotatsiya; Mazkur maqolada kadrlar siyosatini shakllantirish va amalga oshirish jarayonida inson omilining o'rni tizimli va kompleks tarzda tahlil qilinadi. Xususan, inson resurslarini boshqarishning psixologik, sotsiologik va institutsional jihatlarini zamonaviy ilmiy yondashuvlar hamda ilg'or xalqaro tajribalar asosida o'rganiladi. Tadqiqotda inson kapitali, motivatsiya nazariyalari, ijtimoiy-psixologik muhit va boshqaruv strategiyalarining o'zaro bog'liqligi tahlil qilinib, ularning kadrlar siyosatiga ko'rsatadigan ta'siri asoslanadi. Shuningdek, muallif O'zbekiston sharoitida inson omiliga asoslangan samarali kadrlar siyosatini yuritish bo'yicha amaliy va strategik tavsiyalarni ilgari suradi.

Kalit so'zlar: inson kapitali, kadrlar siyosati, boshqaruv strategiyasi, motivatsiya nazariyalari, ijtimoiy-psixologik muhit, inson resurslarini rivojlantirish.

Аннотация; В статье системно и комплексно анализируется роль человеческого фактора в процессе формирования и реализации кадровой политики. В частности, психологические, социологические и институциональные аспекты управления человеческими ресурсами изучаются на основе современных научных подходов и передового международного опыта. В исследовании анализируется взаимосвязь человеческого капитала, теорий мотивации, социально-психологической среды и стратегий управления, обосновывается их влияние на кадровую политику. Автором также предлагаются практические и стратегические рекомендации по проведению эффективной кадровой политики, основанной на человеческом факторе, в условиях Узбекистана.



Ключевые слова: *человеческий капитал, кадровая политика, стратегия управления, теории мотивации, социально-психологическая среда, развитие человеческих ресурсов.*

Abstract; *This article systematically and comprehensively analyzes the role of the human factor in the process of forming and implementing personnel policy. In particular, the psychological, sociological and institutional aspects of human resource management are studied on the basis of modern scientific approaches and advanced international experience. The study analyzes the interrelationship of human capital, motivation theories, socio-psychological environment and management strategies, and substantiates their impact on personnel policy. The author also puts forward practical and strategic recommendations for conducting an effective personnel policy based on the human factor in the conditions of Uzbekistan.*

Keywords: *human capital, personnel policy, management strategy, motivation theories, socio-psychological environment, human resource development.*

Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida tashkilotlarning barqarorligi va raqobatbardoshligini ta'minlovchi asosiy omil sifatida inson kapitali alohida o'ringa ega. Inson resurslari – bu nafaqat mehnat kuchi, balki innovatsion fikrlash, tashabbus, ma'naviy qadriyatlar va sadoqat kabi strategik salohiyatlarni o'zida mujassam etgan resursdir. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, tashkilotlar va institutlar muvaffaqiyatining markazida inson omilini ustuvorlashtirishga asoslangan kadrlar siyosati turadi.

Kadrlar siyosati – bu inson resurslarini tanlash, joylashtirish, rag'batlantirish va rivojlantirishga qaratilgan uzoq muddatli strategik yondashuv bo'lib, u tashkilot faoliyatining barcha bosqichlariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Xususan, xodimlarning kasbiy kompetensiyasi, motivatsiyasi, mehnatga munosabati va sadoqati boshqaruv tizimining samaradorligini belgilovchi muhim omillar sirasiga kiradi.



Maqolaning dolzarbligi shundaki, bugungi globallashuv va raqobat kuchaygan sharoitda ko‘plab tashkilotlar inson omiliga yetarlicha strategik yondashmayotgani sababli mehnat unumdorligi pasayishi, kadrlar aylanishi, ish joylaridagi psixologik beqarorlik va innovatsion faoliyatning sustligi kabi muammolar kuzatilmoqda. Ayniqsa, O‘zbekiston sharoitida inson resurslarini boshqarish tizimining modernizatsiyaga muhtojligi, inson kapitaliga sarmoya kiritish zaruriyati va ijtimoiy-psixologik muhitni sog‘lomlashtirish dolzarb masalalardan biri bo‘lib qolmoqda.

Ushbu maqolada kadrlar siyosatini yuritishda inson omilining o‘rni va ta’siri nazariy hamda amaliy nuqtai nazardan tahlil qilinadi. Ilmiy yondashuvlar va xalqaro tajribalar asosida inson resurslarini boshqarishning psixologik, sotsiologik va institutsional jihatlari o‘rganilib, O‘zbekiston uchun mos strategik tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Kadrlar siyosati – bu tashkilot faoliyatining strategik yo‘nalishlaridan biri bo‘lib, u mehnat resurslarini rejalashtirish, jalb qilish, rivojlantirish va saqlab qolish tizimlarini o‘z ichiga oladi. Mazkur siyosat orqali tashkilot o‘zining maqsad va vazifalarini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan professional va motivatsiyalangan kadrlarga ega bo‘lishni ta’minlaydi.

Tadqiqotlar asosida aniqlanishicha, inson omili quyidagi asosiy jihatlar orqali namoyon bo‘ladi:

1. Xodimning o‘z kasbiga doir bilimlari, ko‘nikmalari va tajribasi asosiy resurs hisoblanadi.
2. Rag‘batlantirish vositalari (moddiy va nomoddiy) xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini bevosita shakllantiradi.
3. Jamoada ishonchli, hurmatli va sog‘lom munosabatlarning mavjudligi xodimlar faolligini oshiradi.
4. Ishdagi stress va konfliktlarni kamaytirish inson salohiyatini to‘liq yuzaga chiqarishga yordam beradi.



So‘nggi yillarda yirik xususiy va davlat tashkilotlari faoliyatida quyidagi ijobiy holatlar kuzatilmoqda:

- Xodimlarni tanlashda nafaqat kasbiy tayyorgarlik, balki shaxsiy xususiyatlar ham hisobga olinmoqda.
- Ichki motivatsiyani rag‘batlantirish orqali tashabbuskorlik va sadoqat darajasi ortmoqda.
- Karyera rejalashtirish tizimlari orqali xodimlarning kasbiy rivojlanishiga keng yo‘l ochilmoqda.

Shu bilan birga, ba’zi tashkilotlarda inson omiliga yetarlicha e‘tibor berilmayotgani sababli quyidagi muammolar saqlanib qolmoqda:

- Kadrlar almashinuvi yuqori darajada;
- Ishonchsizlik va kommunikatsiya muammolari;
- Faoliyatda sustkashlik va rasmiyatchilik.

Kadrlar siyosatini inson omiliga asoslab yuritish uchun quyidagi strategik yondashuvlar tavsiya etiladi:

- Har bir xodimning shaxsiy ehtiyoj va salohiyatini o‘rganish asosida individual rivojlanish rejalari tuzish;
- Xodimlar orasida ochiq muloqot va fikr bildirish imkoniyatini yo‘lga qo‘yish;
- Sifatli psixologik xizmat ko‘rsatish va stressga qarshi dasturlar joriy etish;
- Rag‘batlantirish tizimini adolatli va shaffof tarzda tashkil etish;
- Doimiy malaka oshirish va innovatsion fikrlashni qo‘llab-quvvatlash.

Kadrlar siyosati – bu tashkilot yoki davlatning inson resurslarini shakllantirish, boshqarish va rivojlantirishga qaratilgan strategik faoliyatidir. U quyidagi konseptual jihatlarni o‘z ichiga oladi:

- **Struktura-funksional yondashuv** (T. Parsons): tashkilotlarda har bir funksional rolga mos kadr tanlash;
- **Institutsional nazariya** (J. Meyer, B. Rowan): tashqi ijtimoiy-institutsional muhit kadrlar siyosatiga ta’sir qiladi;



- **Davlat xizmatining meritokratiya modeli:** lavozimga tayinlashda shaxsiy tanish-bilish emas, balki bilim va salohiyatga asoslanadi.

Inson omili bu nafaqat mehnat kuchi, balki intellektual, psixologik, ijtimoiy va ma'naviy resursdir. Quydagi yo'nalishlar kadrlar siyosatida inson omilining ahamiyatini belgilaydi:

- Abraham Maslowning ehtiyojlar iyerarxiyasi asosida motivatsiyani tahlil qilish;
- Herzbergning gigiyena va motivatorlar nazariyasiga ko'ra ish muhitining sifatini oshirish;
- McGregorning X va Y nazariyalari orqali boshqaruv yondashuvlarining insonparvarlik darajasi.
- E. Mayo tomonidan o'tkazilgan "Hawthorne" tajribalari ijtimoiy muhitning mehnat Kadrlar siyosati nafaqat samaradorlik, balki adolat, ishonch, halollik kabi qadriyatlarga asoslangan bo'lishi kerak.

- **Xulosa** Kadrlar siyosatini inson omilidan chetlab yuritish nafaqat tashkilot ichidagi ijtimoiy-psixologik muhitni zaiflashtiradi, balki uzoq muddatli barqaror rivojlanishning strategik asoslarini izdan chiqaradi. Zamonaviy boshqaruvda inson kapitali — ya'ni xodimlarning bilim, ko'nikma, qadriyat, motivatsiya, hissiy barqarorlik va ijtimoiy salohiyat kabi omillari – tashkilotning eng muhim resursi sifatida e'tirof etilmoqda. Ushbu resursdan to'g'ri va samarali foydalanish esa ilmiy asoslangan, tizimli va strategik kadrlar siyosatini talab etadi.

O'zbekiston Respublikasining ijtimoiy-iqtisodiy modernizatsiya jarayonlarida inson omiliga asoslangan boshqaruv yondashuvining dolzarbligi tobora oshib bormoqda. Davlat xizmatini isloh qilish, inson resurslarini strategik rejalashtirish, meritokratiya, institutsional ishonchni mustahkamlash va mehnat muhitini sog'lomlashtirish kabilar mazkur yo'nalishda muhim o'rin tutadi.

Shu bois, milliy kadrlar siyosatini takomillashtirishda quyidagilar ustuvor vazifalar sifatida belgilanmog'i zarur:



- inson kapitalini rivojlantirishga yo'naltirilgan uzoq muddatli strategiyalar ishlab chiqish;
- ijtimoiy-psixologik omillarni hisobga oluvchi boshqaruv uslublarini keng joriy etish;
- xodimlar ehtiyojlari, qadriyatlari va intilishlarini inobatga oluvchi yondashuvlarni institutsionallashtirish;
- xalqaro tajribani milliy kontekstda uyg'unlashtirgan holda innovatsion boshqaruv mexanizmlarini joriy etish.

Shu tarzda, inson omiliga asoslangan kadrlar siyosati nafaqat tashkilotlar, balki umuman mamlakat taraqqiyotining poydevoriga aylanadi. Bu yondashuv ilmiy izlanishlar, puxta rejalashtirish va tizimli islohotlar bilan mustahkamlanmog'i lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Maslow A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
2. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley.
3. Robbins S.P., Judge T.A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
4. Druker P. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business.
5. Bekmurodov M. (2022). *Inson resurslarini boshqarish*. Toshkent: Iqtisod-Moliya.
6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023-yilgi yangi tahrir).
7. OECD (2021). *Human Resource Management in Government: A Strategic Approach*.