

**INSON RESURSLARI VA LIDERLIK****Karimov Doniyor Dilmurodovich**

Annotatsiya: Ushbu maqolada inson resurslarini boshqarish va liderlikning o'zaro bog'liqligi, ularning tashkilot samaradorligiga ta'siri hamda zamonaviy boshqaruv amaliyotidagi o'rni tahlil qilinadi. Tadqiqotda inson kapitalini rivojlantirish, yetakchilik fazilatlarini shakllantirish va motivatsion muhit yaratish orqali tashkilotning raqobatbardoshligini oshirish yo'llari yoritilgan. Shuningdek, maqolada innovatsion liderlik, jamoaviy boshqaruv va transformatsion liderlik konsepsiyalarining nazariy asoslari ilmiy tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: Inson resurslari, liderlik, boshqaruv, motivatsiya, inson kapitali, innovatsion liderlik, transformatsion liderlik, jamoaviy boshqaruv, tashabbuskorlik, tashkilot samaradorligi.

Abstract: This article analyzes the relationship between human resource management and leadership, their impact on organizational effectiveness, and their role in modern management practice. The study highlights ways to increase the competitiveness of an organization through the development of human capital, the formation of leadership qualities, and the creation of a motivational environment. The article also provides a scientific analysis of the theoretical foundations of the concepts of innovative leadership, team management, and transformational leadership.

Keywords: Human resources, leadership, management, motivation, human capital, innovative leadership, transformational leadership, team management, initiative, organizational effectiveness.

Аннотация: В статье анализируется взаимосвязь управления человеческими ресурсами и лидерства, их влияние на организационную эффективность и роль в современной управленческой практике. В исследовании рассматриваются пути повышения конкурентоспособности организации посредством развития человеческого капитала, формирования



лидерских качеств и создания мотивационной среды. Также в статье представлен научный анализ теоретических основ концепций инновационного лидерства, управления командой и трансформационного лидерства.

Ключевые слова: *Человеческие ресурсы, лидерство, менеджмент, мотивация, человеческий капитал, инновационное лидерство, трансформационное лидерство, управление командой, инициативность, организационная эффективность.*

Kirish

Hozirgi globallashuv va raqobat muhitida inson resurslarini samarali boshqarish va kuchli liderlik salohiyatini rivojlantirish har qanday tashkilotning muvaffaqiyati uchun muhim omil hisoblanadi. Inson resurslari — bu tashkilotning eng qimmatli kapitali bo‘lib, u nafaqat mehnat kuchi, balki bilim, tajriba, ijodkorlik va innovatsion fikrlashni o‘zida mujassam etadi. Shu sababli, zamonaviy boshqaruv tizimi inson omiliga strategik yondashuvni talab etadi. Liderlik esa inson resurslarini boshqarish jarayonining markazida turadi. Samarali lider xodimlarni ilhomlantira oladi, ularni umumiy maqsad sari birlashtiradi va tashabbus ko‘rsatishga undaydi. Bugungi kunda tashkilotlarda transformatsion, karizmatik va strategik liderlik modellari keng qo‘llanilib, ular inson kapitalining to‘liq salohiyatini ro‘yobga chiqarishga xizmat qilmoqda. Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarishning nazariy asoslari, liderlikning mohiyati va ularning o‘zaro integratsiyasi ilmiy jihatdan yoritilib, samarali boshqaruvda inson omilining o‘rni tahlil qilinadi.

Asosiy qism

Inson resurslarini boshqarish — bu tashkilot faoliyatining eng muhim strategik yo‘nalishlaridan biri bo‘lib, xodimlarning salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarish, ularni motivatsiya qilish va tashkilot maqsadlariga yo‘naltirish jarayonidir. U nafaqat kadrlarni tanlash va joylashtirish bilan, balki ularning malakasini oshirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish bilan ham bevosita bog‘liq. Nazariy jihatdan inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi XX asrning ikkinchi yarmida menejment fanida shakllanib, u **inson kapitali nazariyasi, motivatsiya nazariyalari va tashkiliy xulq-atvor**



konsepsiyalari asosida rivojlanib bordi. Masalan, G. Beckerning inson kapitali nazariyasida ta'kidlanishicha, inson bilim, tajriba va ko'nikmalar orqali iqtisodiy o'sishga bevosita hissa qo'shadi.

Zamonaviy yondashuvlarda inson resurslarini boshqarish quyidagi tamoyillarga tayanadi:

1. **Strategik moslik** — inson resurslari siyosati tashkilotning umumiy strategiyasi bilan uyg'unlashgan bo'lishi kerak.
2. **Motivatsiya va rag'batlantirish** — xodimlarning ichki ehtiyojlari, qadriyatlar va maqsadlarini inobatga olgan holda ularni faoliyatga undash.
3. **Doimiy rivojlanish** — ta'lim, malaka oshirish va kasbiy o'sish jarayonlarini tizimli tashkil etish.
4. **Adolat va ochiqlik** — xodimlarga nisbatan adolatli munosabat, shaffof baholash va imkoniyatlar tengligini ta'minlash.

Inson resurslarini boshqarishning asosiy maqsadi — xodimlarning tashabbuskorligini oshirish, ularni tashkilot maqsadlariga jalb etish va innovatsion muhit yaratishdir. Shu jihatdan, inson resurslari tashkilotning raqobatbardoshligini belgilovchi **asosiy strategik aktiv** sifatida qaraladi.

Liderlik — bu insonlarga ta'sir ko'rsatish, ularni ilhomlantirish, maqsad sari yo'naltirish va tashkilot ichida o'zgarishlarni amalga oshirish jarayonidir. Zamonaviy boshqaruv nazariyasida liderlik faqat boshqaruvchilik funksiyasi emas, balki **insonlar bilan muloqot o'rnatish, ularning ishonchini qozonish va jamoaviy ruhni shakllantirish san'ati** sifatida talqin qilinadi. Ilmiy manbalarda liderlikning bir nechta asosiy yondashuvlari mavjud: **xulq-atvor yondashuvi, vaziyatli yondashuv, transformatsion yondashuv** va **karizmatik liderlik modeli**. Har bir model tashkilot sharoitiga va inson omiliga ko'ra o'ziga xos xususiyatlarga ega.

1. **Transformatsion liderlik** — bu o'zgarishlarni amalga oshirishga qaratilgan yondashuv bo'lib, lider xodimlarni ilhomlantiradi, ularning ichki salohiyatini ochadi va umumiy qadriyatlar asosida birlashtiradi. Bunday liderlar o'z jamoasini o'zgartirish orqali tashkilot rivojiga kuchli turtki beradi.



2. **Karizmatik liderlik** — shaxsning tabiiy jozibadorligi, ishonch uygʻotish qobiliyati va emotsional taʼsiri asosida shakllanadi. Karizmatik liderlar odatda inqirozli holatlarda kuchli motivator sifatida namoyon boʻladi.

3. **Vaziyatli liderlik** (P. Hersey va K. Blanchard nazariyasi) — boshqaruv uslubi jamoaning tayyorgarlik darajasi, motivatsiyasi va holatiga qarab moslashtiriladi. Yaʼni lider oʻz uslubini sharoitga moslab oʻzgartira olishi kerak.

4. **Xizmatkor liderlik** (servant leadership) — bu liderlik turi xodimlarning manfaatlarini ustun qoʻyadi, ularni qoʻllab-quvvatlash, oʻsishiga sharoit yaratish va hamkorlik muhitini kuchaytirishga qaratilgan.

Zamonaviy tashkilotlarda samarali lider faqat maʼmuriy boshqaruvchi emas, balki **strategik fikrlovchi, psixologik qoʻllab-quvvatlovchi va oʻzgarishlar tashabbuskori** boʻlishi zarur. Shu sababli, liderlik inson resurslarini boshqarishda muhim rol oʻynaydi — u jamoa motivatsiyasini oshiradi, innovatsion fikrlashni ragʻbatlantiradi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishda yoʻl-yoʻriq koʻrsatadi.

Zamonaviy davrda inson resurslarini boshqarishda liderlikning innovatsion yoʻnalishlari muhim ahamiyat kasb etmoqda. Raqamli texnologiyalar, sunʼiy intellekt va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlarining joriy etilishi inson resurslarini yanada samarali boshqarish imkonini bermiqda. Bugungi rahbar faqat buyruq beruvchi emas, balki jamoa ruhini koʻtaruvchi, ijodkorlikni ragʻbatlantiruvchi, oʻzgarishlarga moslasha oluvchi yetakchi boʻlishi lozim. Shuningdek, korxona va taʼlim muassasalarida "transformatsion liderlik" modeli tobora keng qoʻllanilmoqda. Ushbu yondashuv rahbarning har bir xodimning shaxsiy salohiyatini ochib berishga, ularni oʻz faoliyatida yangilik yaratishga undashga qaratilgan. Transformatsion liderlik inson resurslarini rivojlantirishda motivatsiya, ishonch va ijtimoiy masʼuliyat tamoyillariga asoslanadi.

Bundan tashqari, jahon miqyosida "inson markazli boshqaruv" konsepsiyasi ham ilgari surilmoqda. Bu konsepsiya xodimlarning ehtiyojlarini inobatga olish, ularning kasbiy oʻsishiga sharoit yaratish, sogʻlom mehnat muhitini taʼminlashga qaratilgan. Shu tarzda liderlik nafaqat ishlab chiqarish samaradorligini, balki inson



kapitalining barqaror rivojlanishini ham kafolatlaydi. Zamonaviy lider inson resurslarini rivojlantirishda bosh islohotchi va yo‘lboshchi sifatida namoyon bo‘ladi. U o‘z jamoasini faollikka, yangilik sari intilishga va ijtimoiy mas’uliyatni his etishga yo‘naltiradi. Shu bois, inson resurslari va liderlikning o‘zaro uyg‘unligi tashkilotning raqobatbardoshligi hamda ijtimoiy barqarorligining muhim omili hisoblanadi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, inson resurslari va liderlik har qanday tashkilotning muvaffaqiyati uchun asosiy strategik omillardandir. Inson resurslarini to‘g‘ri boshqarish va ularni samarali rivojlantirish orqali tashkilot o‘z oldiga qo‘ygan maqsadlarga tezroq va sifatliroq erisha oladi. Liderlik esa bu jarayonda yo‘naltiruvchi, ilhom beruvchi va jamoani bir maqsad yo‘lida birlashtiruvchi kuch sifatida namoyon bo‘ladi.

Zamonaviy sharoitda rahbarlar nafaqat boshqaruvchi, balki o‘z jamoasining ruhiy holati, ijodiy fikrlashi va professional rivojlanishiga ta’sir ko‘rsatuvchi shaxs sifatida faoliyat yuritishlari zarur. Shuning uchun ham har bir tashkilotda inson resurslari siyosatini takomillashtirish, liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish va innovatsion yondashuvlarni joriy etish barqaror taraqqiyotning muhim garovi hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Mirziyoyev, Sh. M. (2021). *Yangi O‘zbekiston strategiyasi*. — Toshkent: O‘zbekiston nashriyoti.
2. Adair, J. (2009). *Effective Leadership: How to Develop Leadership Skills*. Pan Macmillan.
3. Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
4. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education Limited.
5. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.



7. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.
8. Xudoyberdiyev, A. (2022). *Inson resurslarini boshqarishning innovatsion yondashuvlari*. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
9. Karimov, B. (2023). *Zamonaviy boshqaruvda liderlik kompetensiyalari*. Samarqand: SamDU nashriyoti.
10. OECD (2020). *Leadership for a High Performing Civil Service*. OECD Publishing.