

LIDERLIK KOMPETENSIYALARI ASOSIDA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISH STRATEGIYALARI AMALIYOTINING HOZIRGI HOLATI VA MAVJUD MUAMMOLAR TAHLILI

Masharipova Shaxlo Alisher qizi

ANNOTATSIYA

Ushbu tadqiqotda liderlik kompetensiyalari asosida inson resurslarini rivojlantirish strategiyalarining nazariy va amaliy jihatlari o'rganilgan. Tadqiqot davomida zamonaviy liderlik yondashuvlari, ularning xodimlar samaradorligiga ta'siri hamda tashkilot rivojlanishidagi o'rni tahlil qilindi. Shuningdek, inson resurslarini boshqarishda liderlik kompetensiyalarining ahamiyati, ularni shakllantirish va rivojlantirish mexanizmlari ko'rib chiqildi. Tadqiqot natijalariga ko'ra, samarali liderlik kompetensiyalariga ega rahbarlar inson resurslaridan unumli foydalanishni ta'minlaydi hamda tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi. Shu asosda inson resurslarini rivojlantirishga qaratilgan strategik tavsiyalar ishlab chiqildi.

Kalit so'zlar: Liderlik kompetensiyalari, inson resurslari, boshqaruv, strategiya, motivatsiya, jamoa samaradorligi, transformatsion liderlik, HRM, innovatsion boshqaruv.

ABSTRACT

This study examines the theoretical and practical aspects of human resource development strategies based on leadership competencies. The research analyzes modern leadership approaches, their impact on employee performance, and their role in organizational development. It also explores the importance of leadership competencies in human resource management, as well as the mechanisms for their formation and development. The findings indicate that leaders with strong competencies ensure effective utilization of human resources and enhance organizational competitiveness. Based on the results, strategic recommendations for human resource development are proposed.

Keywords: Leadership competencies, human resources, management, strategy, motivation, team performance, transformational leadership, HRM, innovative management.

Hozirgi kunda iqtisodiyotning globallashuvi, raqamli transformatsiya jarayonlarining jadallashuvi hamda mehnat bozorida raqobatning kuchayishi inson resurslarini samarali boshqarish va rivojlantirish masalasini dolzarb ahamiyatga ega qilib qo'yimoqda. Ayniqsa, liderlik kompetensiyalariga asoslangan holda inson resurslarini rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqish zamonaviy boshqaruv

tizimining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan, mazkur dissertatsiya mavzusi ilmiy va amaliy jihatdan dolzarb hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasida inson kapitalini rivojlantirish va boshqaruv tizimini takomillashtirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biridir. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi PQ-4479-son qarori asosida davlat boshqaruvi tizimida rahbar kadrlarni tanlash, tayyorlash va ularning kompetensiyalarini rivojlantirish bo‘yicha yangi mexanizmlar joriy etildi. Ushbu qarorda rahbar kadrlar faoliyatini baholashda kompetensiyaviy yondashuvni qo‘llash, ularning liderlik salohiyatini oshirish va samarali boshqaruv tizimini shakllantirish asosiy vazifalardan biri sifatida belgilangan.

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining 2022-yil 8-avgustdagi O‘RQ-788-son Qonuni davlat xizmatida inson resurslarini boshqarishning zamonaviy tizimini yaratishga qaratilgan muhim normativ-huquqiy hujjat hisoblanadi. Mazkur qonunda davlat xizmatchilarining professional rivojlanishi, ularning bilim va ko‘nikmalarini muntazam oshirib borish hamda kompetensiyalar asosida baholash tizimini joriy etish ko‘zda tutilgan. Xususan, rahbar kadrlar uchun liderlik, strategik fikrlash, qaror qabul qilish va jamoani boshqarish kompetensiyalari ustuvor talab sifatida belgilangan.

Bundan tashqari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil uchun Oliy Majlisga yo‘llagan Murojaatnomasida inson kapitalini rivojlantirish, zamonaviy bilim va kompetensiyalarga ega bo‘lgan kadrlarni tayyorlash, boshqaruv tizimida samaradorlikni oshirish hamda innovatsion fikrlaydigan rahbarlarni shakllantirish ustuvor vazifalar sifatida belgilab berilgan. Murojaatnomada raqamli iqtisodiyot va zamonaviy boshqaruv talablariga mos kadrlar tayyorlash, tashkilotlarda samarali HR strategiyalarini joriy etish hamda liderlik salohiyatiga ega mutaxassislarni qo‘llab-quvvatlash zarurligi alohida ta’kidlangan. Bu esa inson resurslarini rivojlantirishda liderlik kompetensiyalarining strategik ahamiyatini yanada oshirmoqda.

2025-yil holatiga ko‘ra, O‘zbekistonda iqtisodiy faol aholi soni 15 million nafarga yaqinlashgan bo‘lib, bu inson resurslarining iqtisodiyotdagi o‘rni ortib borayotganini ko‘rsatadi. Xususan, xizmat ko‘rsatish sohasi ulushi 40 foizdan ortiqni tashkil etmoqda. Bu esa inson resurslarini samarali boshqarish va rivojlantirish strategiyalarini ishlab chiqish zarurligini yanada kuchaytiradi.

Xalqaro tajriba ham inson kapitalini rivojlantirishda liderlik kompetensiyalarining muhim ahamiyatga ega ekanligini tasdiqlaydi. Jumladan, World Bank ma’lumotlariga ko‘ra, inson kapitali rivojlangan mamlakatlarda mehnat unumdorligi o‘rtacha 35–40 foizga yuqori bo‘ladi. Shu bilan birga, liderlik kompetensiyalariga ega rahbarlar faoliyat yuritayotgan tashkilotlarda ish samaradorligi 20–25 foizga oshishi kuzatiladi.

Raqamli iqtisodiyot sharoitida liderlikning yangi shakllari, xususan, innovatsion va raqamli liderlik muhim ahamiyat kasb etmoqda. Zamonaviy tadqiqotlarga ko‘ra, raqamli transformatsiyani muvaffaqiyatli joriy etgan tashkilotlarda samaradorlik 25–30 foizga oshgan. Bu jarayonda rahbarlarning strategik fikrlashi, o‘zgarishlarni boshqarish qobiliyati va liderlik kompetensiyalari hal qiluvchi rol o‘ynaydi.

Yuqoridagilarni inobatga olgan holda, 2025–2026-yillar sharoitida inson resurslarini rivojlantirishda liderlik kompetensiyalariga asoslangan strategiyalarni ishlab chiqish va takomillashtirish zarurati yanada ortib bormoqda. Mazkur dissertatsiya aynan shu muammoni ilmiy jihatdan o‘rganishga qaratilgan bo‘lib, uning natijalari tashkilotlarda samarali boshqaruv tizimini shakllantirish, inson resurslaridan oqilona foydalanish va ularning salohiyatini rivojlantirishga xizmat qiladi.

2020-2025-yillar davomida liderlik kompetensiyalariga asoslangan inson resurslarini rivojlantirish strategiyalarini joriy etishda sezilarli ijobiy siljishlar kuzatilgan bo‘lsa-da, ularning samaradorligi hali ham to‘liq ta‘minlanmagan. Raqamlar shuni ko‘rsatadiki, asosiy muammo modelni joriy etish emas, balki uni baholash, rivojlantirish va boshqaruv qarorlariga chuqur integratsiya qilish bosqichida yuzaga kelmoqda. Shu sababli kelgusida ushbu strategiyalarni takomillashtirishda sifat ko‘rsatkichlariga, real xulq-atvor o‘zgarishlariga va uzoq muddatli natijalarga ko‘proq e‘tibor qaratish zarur.

Shuningdek, 2020-2025-yillar tahlili shuni ko‘rsatadiki, liderlik kompetensiyalariga asoslangan inson resurslarini rivojlantirishda tashkiliy madaniyat omili hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘lib qolmoqda. Tadqiqotlarga ko‘ra, mazkur davrda tashkilotlarning qariyb 55-60 foizida boshqaruv hali ham buyruqbozlik va qat‘iy nazoratga asoslangan bo‘lib, faqat 40-45 foizida ochiq muloqot va fikr-mulohazaga tayangan zamonaviy liderlik madaniyati shakllana boshlagan. Natijada, kompetensiyaga asoslangan rivojlantirish dasturlari joriy etilgan bo‘lsa-da, ularning real samaradorligi madaniy qarshiliklar sabab 25-30 foizga pasayib ketgan.

Mazkur yillarda raqamlashtirish darajasi ham sezilarli ta‘sir ko‘rsatgan. 2020 -yilda tashkilotlarning atigi 30 foizida liderlik kompetensiyalarini baholash va rivojlantirish jarayonlari raqamli HR tizimlari orqali yuritilgan bo‘lsa, 2025-yilga kelib bu ko‘rsatkich 55-60 foizgacha oshgan. Biroq raqamli tizimlardan foydalanuvchi tashkilotlarning ham faqat 35-40 foizi kompetensiyalar, KPI va trening natijalarini yagona ma‘lumotlar bazasida integratsiya qila olgan. Qolgan holatlarda ma‘lumotlar tarqoqligi sababli analitik qarorlar qabul qilish imkoniyati cheklangan.

4.1-jadval

2020-2025-yillarda liderlik kompetensiyalariga asoslangan inson resurslarini rivojlantirish ko‘rsatkichlari

Ko‘rsatkichlar / Yillar	Yillar					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Jahon ishchi kuchi (mln kishi)	3470	3500	3540	3580	3620	3660
Xodimlar jalb etilganlik darajasi (%)	20	21	23	23	24	25
Global trening xarajatlari (mlrd AQSh dollari)	340	360	380	401	420	445
Kompetensiyaga asoslangan HR tizimini qo‘llovchi tashkilotlar (%)	38	45	52	58	63	68
Liderlikni rivojlantirish xarajatlari (mlrd AQSh dollari)	366	390	420	450	470	495
Rahbarlar uchun yillik o‘rtacha trening soatlari	24	30	34	38	42	46
Ixtiyoriy kadrlar almashinuvi darajasi (%)	24	25	27	29	30	28

Manba: Jahon banki ma’lumotlar bazasi, Jahon miqyosida bandlik, ishchi kuchi va mehnat bozori ko‘rsatkichlari bo‘yicha rasmiy statistik ma’lumotlar. worldbank.org

Mazkur jadval 2020-2025-yillar davomida liderlik kompetensiyalariga asoslangan inson resurslarini rivojlantirish jarayonining global miqyosdagi asosiy ko‘rsatkichlarini aks ettiradi. Jadvalda jahon ishchi kuchi sonining 3,47 milliard kishidan 3,66 milliard kishigacha oshgani, shuningdek global trening xarajatlarining 340 milliard AQSh dollaridan 445 milliard AQSh dollarigacha ko‘tarilgani kuzatiladi. Bu davrda rahbarlarni rivojlantirishga yo‘naltirilgan investitsiyalar hajmi ham barqaror o‘sib, 2025-yilga kelib qariyb 495 milliard AQSh dollarini tashkil etgan.

2020-2025-yillar davomida liderlik kompetensiyalariga asoslangan inson resurslarini rivojlantirish strategiyalarining joriy etilishi miqdor jihatdan kengaygan bo‘lsa-da, sifat jihatidan hali ham muammolar saqlanib qolmoqda. Raqamlar shuni ko‘rsatadiki, ushbu strategiyalarning to‘liq samaradorligiga erishish uchun baholash tizimlarini takomillashtirish, individual rivojlanish ulushini kamida 60-70 foizgacha oshirish hamda tashkiliy madaniyatni qo‘llab-quvvatlovchi muhitga aylantirish zarur.

Faqat shu shartlar bajarilgandagina liderlik kompetensiyalari inson resurslarini rivojlantirishning real strategik vositasiga aylanishi mumkin.

Xulosa. Dissertatsiyada inson resurslarini rivojlantirishning kompetensiyaga asoslangan strategik modeli ishlab chiqildi. Mazkur model rahbarlarning kasbiy va shaxsiy kompetensiyalarini rivojlantirish orqali tashkilot samaradorligini oshirishga qaratilgan bo‘lib, u zamonaviy boshqaruv talablariga mos ravishda shakllantirildi. Model doirasida liderlik kompetensiyalarini baholash, rivojlantirish va monitoring qilish mexanizmlari taklif etildi. Ushbu yondashuv tashkilotlarda inson kapitalidan samarali foydalanish imkonini yaratadi.

Tadqiqotning muhim ilmiy natijalaridan yana biri – liderlik kompetensiyalari va inson resurslari samaradorligi o‘rtasidagi bog‘liqlikning qiyosiy va diagrammatik usullar asosida tahlil qilinganidir. Tadqiqot davomida turli liderlik uslublari, jumladan, transformatsion, demokratik va innovatsion liderlik yondashuvlari o‘zaro solishtirildi. Tahlil natijalariga ko‘ra, transformatsion liderlik modeli xodimlarning ichki motivatsiyasini oshirish, jamoaviy hamkorlikni kuchaytirish va tashkilot samaradorligini yaxshilashda eng samarali yondashuvlardan biri ekanligi aniqlandi.

Tadqiqot natijalari raqamli transformatsiya sharoitida liderlik kompetensiyalarining yangi shakllari shakllanayotganini ko‘rsatdi. Xususan, raqamli liderlik va innovatsion boshqaruv kompetensiyalari zamonaviy tashkilotlar uchun ustuvor ahamiyat kasb etishi aniqlandi. Raqamli texnologiyalarni samarali joriy etish, sun‘iy intellekt va HR analitika tizimlaridan foydalanish orqali inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish mumkinligi asoslab berildi. Shu bilan birga, raqamli HR tizimlari va avtomatlashtirilgan boshqaruv vositalarining joriy etilishi xodimlar faoliyatini monitoring qilish, kompetensiyalarni baholash va rivojlantirish jarayonlarini sezilarli darajada takomillashtirishi aniqlandi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti (2019) “O‘zbekiston Respublikasi davlat fuqarolik xizmatini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4479-son Qarori, 3-oktyabr. Toshkent.
2. O‘zbekiston Respublikasi (2022) “Davlat fuqarolik xizmati to‘g‘risida”gi O‘RQ-788-son Qonuni, 8-avgust. Toshkent.
3. Abdullayev, S. (2021) ‘Inson resurslarini rivojlantirish va liderlik kompetensiyalari’, Tashkilot boshqaruvi ilmiy jurnali, 12(3), pp. 45–60.
4. Abduqodirov, J.S. (2025) ‘Inson resurslarini rivojlantirishda zamonaviy liderlik yondashuvlari samaradorligi’, Iqtisodiyot va ta‘lim, 1, pp. 101–115.
5. Edmondson, A.C. (2020) ‘Psychological safety, team learning and performance’, Harvard Business Review, 98(4), pp. 60–67.
6. Baeva, O.N. (2025) ‘Liderstvo i effektivnost komand’, Vestnik menedjmenta.
7. Gorbunova, I.V. (2021) ‘Liderskie kompetensii i HR strategii’, Upravlenie personalom.