

INSON RESURLARI VA MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISHNING IQTISODIY MOHIYATI

Karimova Diyora Torayevna

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

diyora042410@gmail.com

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada inson resurslari va mehnat resurslarini boshqarishning iqtisodiy mohiyati, ularning nazariy-uslubiy asoslari va bir-biridan farqlovchi jihatlari tahlil qilingan. Klassik va zamonaviy iqtisodiy maktablarning ushbu tushunchalarga bo'lgan yondashuvlari umumlashtirilib, inson resurslarini boshqarish jarayonining tarkibiy bosqichlari ilmiy asoslangan holda tizimlashtirilgan. Shuningdek, 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: inson resurslari, mehnat resurslari, inson kapitali, mehnat bozori, bandlik, kadrlar siyosati, kompetensiya, boshqaruv tizimi.

ANNOTATION

This article analyzes the economic essence of human resources and labor resources management, their theoretical and methodological foundations, and their distinguishing features. The approaches of classical and modern economic schools to these concepts are summarized, and the structural stages of the human resource management process are scientifically substantiated and systematized. 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: human resources, labor resources, human capital, labor market, employment, personnel policy, competence, management system.

KIRISH

Jahon iqtisodiyotining innovatsion-raqamli rivojlanish bosqichiga o'tishi sharoitida inson omili ishlab chiqarish resurslari ichida yetakchi o'rinni egallamoqda. An'anaviy iqtisodiy nazariyada asosiy ishlab chiqarish omillari sifatida yer, kapital va mehnat ko'rsatilgan bo'lsa, zamonaviy sharoitda mehnat resursi tushunchasi sifat jihatidan boyitilib, "inson kapitali" va "inson resurslari" tushunchalari bilan uzviy bog'liq holda talqin etilmoqda. Bu esa mehnat resurslarini shunchaki miqdoriy ko'rsatkich sifatida emas, balki bilim, malaka, tajriba va ijodiy salohiyat majmuasi sifatida qarashni taqozo etadi.

O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan tub islohotlar, xususan, "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi"da inson kapitalini rivojlantirish ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida belgilangan. Mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni shakllantirish, bandlik darajasini oshirish va norasmiy bandlikni qisqartirish davlat siyosatining asosiy vazifalaridan hisoblanadi. Shu bois inson resurslari va mehnat resurslarini boshqarishning iqtisodiy mohiyatini ilmiy jihatdan chuqur tadqiq etish nazariy va amaliy ahamiyatga ega.

Maqolaning maqsadi — inson resurslari va mehnat resurslari tushunchalarining iqtisodiy mohiyatini ochib berish, ularni boshqarish tizimining nazariy asoslarini tizimlashtirish hamda O'zbekiston misolida amaliy tahlil o'tkazish orqali ushbu sohani takomillashtirish yo'nalishlarini asoslashdan iborat. Tadqiqot vazifalari qatoriga quyidagilar kiradi: tushunchalarning nazariy mohiyatini ochib berish; ularning farqlovchi jihatlarini aniqlash; boshqaruv tizimining bosqichlarini tizimlashtirish; statistik ma'lumotlar asosida amaliy tahlil o'tkazish; xorijiy tajribani qiyoslash va tavsiyalar ishlab chiqish.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqot jarayonida ilmiy bilishning umumiy va xususiy uslublaridan foydalanildi. Xususan, mavzuga oid nazariy manbalarni tizimlashtirishda tarixiy-mantiqiy tahlil va qiyosiy tahlil uslublari, tushunchalarning nazariy mohiyatini ochib berishda abstraksiyalash va umumlashtirish uslublari qo'llanildi. Statistik ma'lumotlarni tahlil qilishda dinamik qatorlar, grafik va jadval usullaridan foydalanilib, natijalar vizual shaklda taqdim etildi. Tadqiqotning axborot bazasini O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi, Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, shuningdek xorijiy va mahalliy olimlarning ilmiy asarlari tashkil etdi.

TAHLIL VA NATIJALAR

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 shakllantirdi[1].

Menejment nazariyasida esa M. Armstrong, D. Ulrix kabi olimlar inson resurslarini boshqarishni tashkilotning strategik funksiyasi sifatida asoslab berishdi. Ularning yondashuvicha, inson resurslarini boshqarish nafaqat kadrlar hujjatlari bilan ishlash, balki tashkilot strategiyasiga hissa qo'shuvchi qiymat yaratish jarayoni hisoblanadi. Mahalliy iqtisodchi olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda esa mehnat resurslari va inson resurslari tushunchalari milliy mehnat bozori xususiyatlaridan kelib chiqqan holda tahlil qilingan, xususan ushbu ikki tushuncha o'rtasidagi miqdor-sifat munosabati alohida ta'kidlangan.

Muallif	Yondashuv yo'nalishi	Tushunchaning mazmuni
A. Smit	Klassik iqtisodiy maktab	Inson qobiliyatlari va mahorati boshqa kapital turlari qatorida qaraladi hamda ishlab chiqarish jarayonida daromad keltiruvchi omil sifatida baholanadi.
T. Shuls	Inson kapitali nazariyasi	Ta'lim va sog'liqni saqlashga sarflangan mablag'lar insonning ishlab chiqarish qobiliyatini oshiruvchi investitsiya sifatida talqin etiladi.
G. Bekker	Inson kapitali nazariyasi	Inson resurslari — bilim, ko'nikma va tajriba majmuasi bo'lib, u iqtisodiy natijalarga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi kapital shakli sifatida qaraladi.
M. Armstrong	Zamonaviy menejment maktabi	Inson resurslarini boshqarish — tashkilot maqsadlariga erishish uchun xodimlarni jalb etish, rivojlantirish va rag'batlantirishga qaratilgan strategik va izchil yondashuv sifatida ta'riflanadi.
D. Ulrix	HR-biznes- hamkorlik modeli	Inson resurslarini boshqarish tizimi tashkilotning strategik hamkori sifatida qaraladi, u nafaqat ma'muriy, balki qiymat yaratuvchi funksiyani ham bajaradi.
O'zbek iqtisodchi olimlari	Milliy iqtisodiyot nuqtayi nazari	Mehnat resurslari mamlakat aholisining mehnatga layoqatli qismi sifatida, inson resurslari esa uning sifat tavsifi — bilim, malaka, salomatlik va ishbilarmonlik salohiyati sifatida farqlanadi.

1-jadval. Turli ilmiy maktab vakillarining inson resurslari tushunchasiga yondashuvlari[2]

Iqtisodiy adabiyotlarda “mehnat resurslari” tushunchasi mamlakat aholisining mehnatga layoqatli yoshdagi, jismonan va aqliy jihatdan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishga qodir bo‘lgan qismini anglatadi. Bu tushuncha, birinchi navbatda, miqdoriy tavsifga ega bo‘lib, mehnat bozoridagi taklif hajmini ifodalaydi. "Inson resurslari" tushunchasi esa kengroq mazmunga ega — u nafaqat mehnatga layoqatli aholi sonini, balki uning sifat tavsiflarini, ya’ni bilim darajasi, kasbiy malakasi, sog‘lig‘i, ijodiy va tadbirkorlik salohiyatini ham qamrab oladi[3].

Shu nuqtai nazardan, mehnat resurslari inson resurslarining miqdoriy asosini tashkil etadi, inson resurslari esa uning sifat va rivojlanish jihatini ifodalaydi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari — bu "nechta kishi ishlay oladi" degan savolga, inson resurslari esa "ular qanchalik samarali va malakali ishlay oladi" degan savolga javob beradi. Ushbu ikki tushunchaning farqlovchi jihatlari 2-jadvalda umumlashtirilgan.

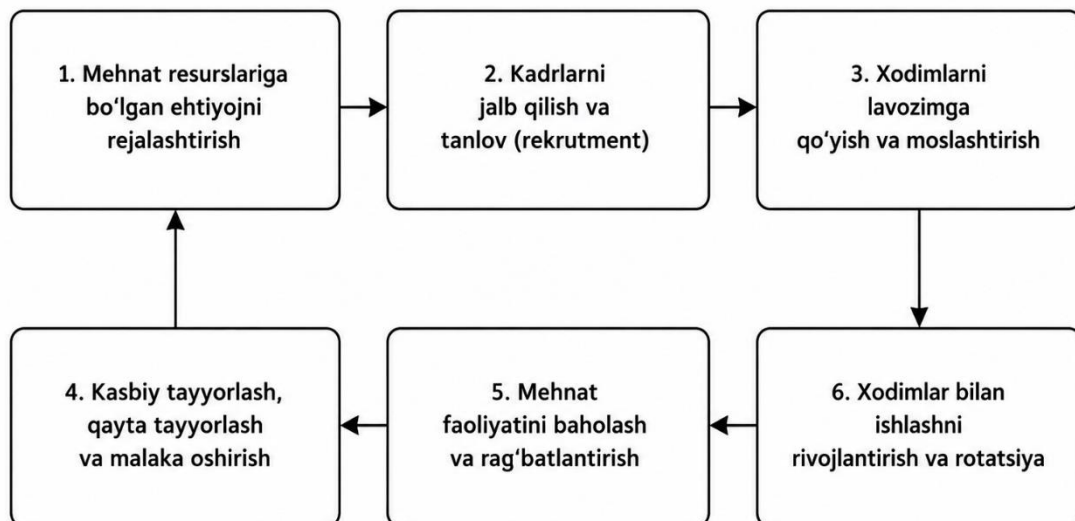
Mezon	Mehnat resurslari	Inson resurslari
Tushuncha qamrovi	Miqdoriy ko‘rsatkich — mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni	Sifat ko‘rsatkichi — bilim, malaka, salomatlik, ijodiy salohiyat majmuasi
Iqtisodiy mazmuni	Ishlab chiqarish omili — mehnat taklifi manbai	Inson kapitali — investitsiya va rivojlantirish ob’yekti
O‘lchov birligi	Kishi soni (ming, mln kishi)	Kompetensiya darajasi, unumdorlik, malaka indeksi
Boshqaruv darajasi	Makroiqtisodiy — davlat mehnat bozori siyosati	Mikroiqtisodiy — tashkilot HR-siyosati va kadrlar strategiyasi
Asosiy vazifa	Bandlikni ta’minlash, mehnat bozorini muvozanatlash	Salohiyatni rivojlantirish, unumdorlikni va raqobatbardoshlikni oshirish

2-jadval. Mehnat resurslari va inson resurslari tushunchalarining qiyosiy tavsifi[4]

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 oshiradi[5].

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 oshiriladi (1-rasm). Rejalashtirish bosqichida tashkilotning kadrlarga bo‘lgan ehtiyoji aniqlanadi, so‘ngra kadrlarni jalb qilish va tanlov jarayoni amalga oshiriladi. Xodimlarni lavozimga qo‘yish va moslashtirish bosqichidan so‘ng ularning kasbiy salohiyatini oshirishga qaratilgan tayyorlov va malaka oshirish tadbirlari tashkil etiladi. Mehnat faoliyatini baholash va rag‘batlantirish tizimi xodimlarning samaradorligini oshirishning muhim vositasi hisoblanadi, yakuniy bosqichda esa kadrlar bilan ishlashni rivojlantirish va rotatsiya orqali jarayon yana rejalashtirish bosqichiga qaytadi.



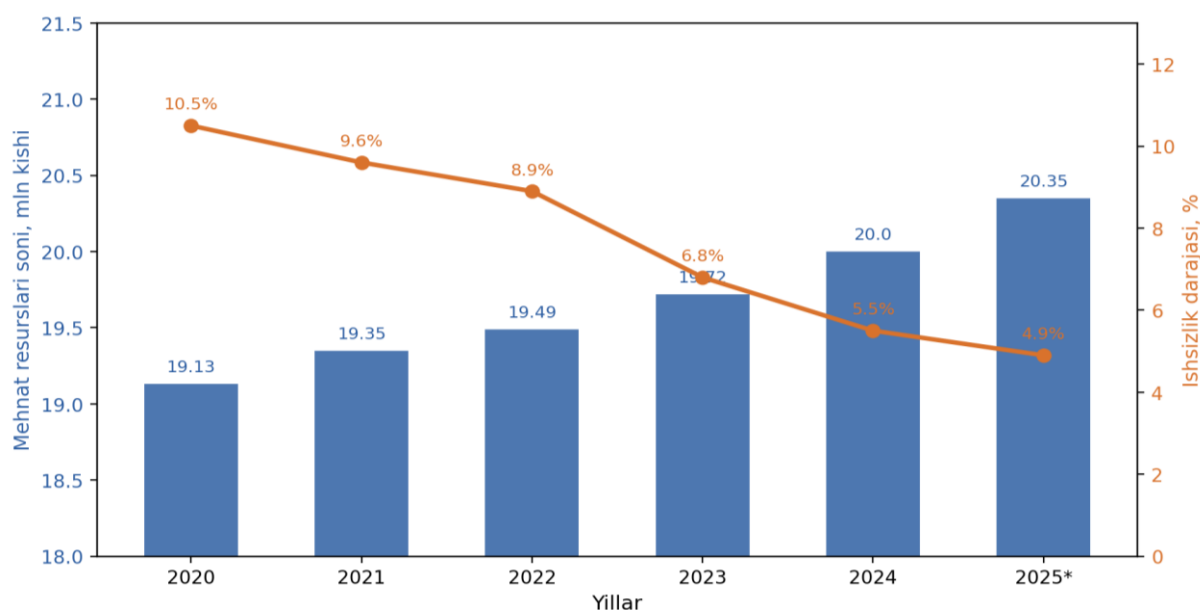
1-rasm. Inson resurslarini boshqarish jarayonining asosiy bosqichlari[6]

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‘shish 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 yetdi. 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 pasaydi (3-jadval, 2-rasm).

Yil	Mehnat resurslari, mln kishi	Iqtisodiy faol aholi, mln kishi	Band aholi, mln kishi	Ishsizlik darajasi, %
-----	------------------------------	---------------------------------	-----------------------	-----------------------

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
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

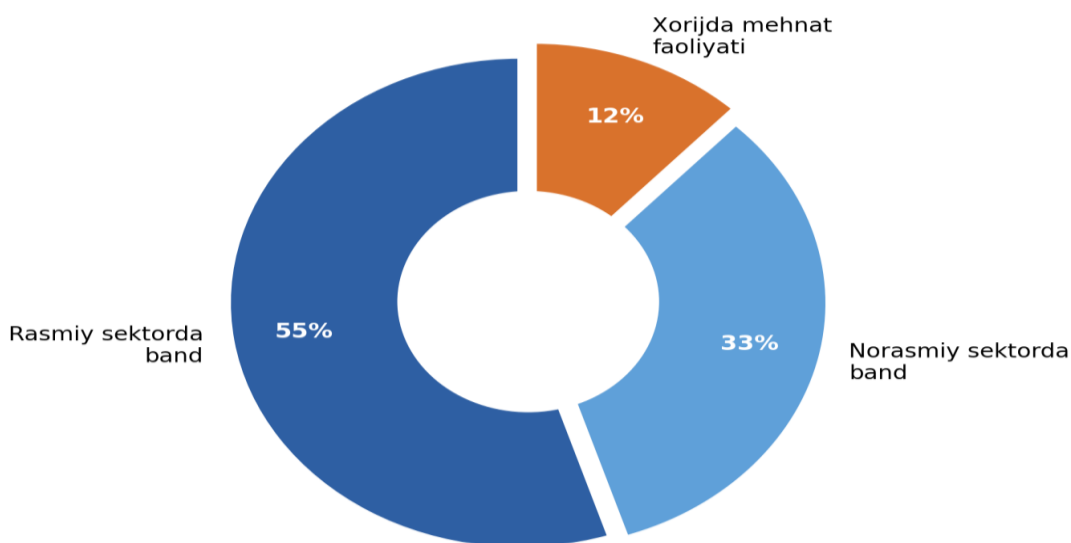
3-jadval. O‘zbekistonda mehnat resurslari va bandlik ko‘rsatkichlari dinamikasi, 2020–2025-yy[7].



* 2025 - 2025 yil 9 oyi yakuni bo'yicha ma'lumot
Manba: O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, Milliy statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi

2-rasm. O‘zbekistonda mehnat resurslari va ishsizlik darajasi dinamikasi (2020–2025-yy.)[8]

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 izohlanadi[9]. 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-yil[10]

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'rsatadi.

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 differentsiatsiyasi.
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"

Mamlakat / model	Inson resurslarini boshqarishning xususiyatlari
	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 tavsifi[22]

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.

O'tkazilgan tahlil natijalariga asosanib, O'zbekistonda inson resurslari va mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish bo'yicha quyidagi yo'nalishlar ilmiy asoslangan holda tavsiya etiladi:

1. Kasb-hunar ta'limi tizimini mehnat bozorining real ehtiyojlariga moslashtirish, ish beruvchilar bilan hamkorlikda malaka standartlarini muntazam yangilab borish;
2. Norasmiy bandlik darajasini qisqartirish maqsadida kichik va o'rta biznesni rag'batlantirish, soliq va ijtimoiy sug'urta imtiyozlari tizimini takomillashtirish;
3. Tashkilotlarda zamonaviy HR-texnologiyalar va raqamli kadrlar boshqaruvi tizimlarini (HR-analitika, elektron kadrlar hisobi) keng joriy etish;
4. Uzluksiz kasbiy ta'lim va malaka oshirish tizimini rivojlantirish orqali ishchi kuchining raqamli va texnologik kompetensiyalarini oshirish;
5. Mehnat bozori monitoringi va bashoratlash tizimini takomillashtirish, kadrlar taklifi va talabi o'rtasidagi nomutanosiblikni bartaraf etish;
6. Xorijda mehnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi fuqarolarning huquqiy va ijtimoiy himoyasini kuchaytirish hamda ularning malakasidan mamlakat ichida foydalanish mexanizmlarini yaratish.

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 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.

O'zbekistonda so'nggi yillarda mehnat resurslari sonining o'sishi va ishsizlik darajasining izchil pasayishi ijobiy tendensiya sifatida baholansa-da, norasmiy bandlikning yuqori darajasi va tashqi mehnat migratsiyasining kengayishi inson resurslarini boshqarish tizimini yanada takomillashtirishni taqozo etadi. Ushbu maqolada keltirilgan ilmiy asoslangan tavsiyalarning amaliyotga tatbiq etilishi mamlakat mehnat bozorining barqarorligini ta'minlash, inson kapitalini rivojlantirish va milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

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. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi rasmiy ma'lumotlari. — [Elektron resurs]. URL: <https://stat.uz>
8. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi matbuot xizmati ma'lumotlari, 2024–2025-yy.
9. Mehnat resurslari // O'zbek Vikipediyasi. — [Elektron resurs]. URL: https://uz.wikipedia.org/wiki/Mehnat_resurslari
10. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi: darslik / mas'ul muharrir. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2022.
11. Aholining ish bilan bandlik darajasini oshirish yo'llari // O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligi rasmiy sayti. — [Elektron resurs]. URL: <https://mineconomy.gov.uz>