



## INSON RESURLARINI STRATEGIK REJALASHTIRISH VA BOSHQARISH: NAZARIY VA AMALIY YONDASHUVLAR

Davronov Oybek Bahriddinovich

Xalqaro Innovatsion Universiteti "Iqtisodiyot va moliya"  
kafedrası o'qituvchisi. Email: [oybekdavronov086@gmail.com](mailto:oybekdavronov086@gmail.com)

Agaxanova Dilfuza Shavkatovna

Xalqaro Innovatsion Universiteti "Iqtisodiyot" ta'lim yo'nalishi 3-  
kurs talabasi. Email: [agahanovad@gmail.com](mailto:agahanovad@gmail.com)

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15619905>

### ARTICLE INFO

Received: 01<sup>st</sup> June 2025

Accepted: 05<sup>th</sup> June 2025

Published: 07<sup>th</sup> June 2025

### KEYWORDS

*strategik boshqaruv, inson resurslari, inson kapitali, rejalashtirish, mehnat bozori, innovatsiya, samaradorlik.*

### ABSTRACT

*Ushbu maqolada inson resurslarini strategik rejalashtirish va boshqarish konsepsiyasining nazariy asoslari, uning tashkilot faoliyatidagi roli, zamonaviy yondashuvlar hamda O'zbekiston amaliyotidagi dolzarb muammolar va istiqbolli yo'nalishlar tahlil qilinadi. Shuningdek, strategik inson resurslarini boshqarish orqali mehnat unumdorligini oshirish, innovatsion salohiyatni rivojlantirish va barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash masalalari yoritiladi.*

### Kirish

Bugungi globallashuv va raqamli transformatsiya sharoitida tashkilotlarning muvaffaqiyati ularning inson resurslarini qanday boshqarishi va rejalashtirishiga bevosita bog'liq. Inson resurslari – bu nafaqat ishchi kuchi, balki bilim, ko'nikma, innovatsion fikrlash va raqobatbardoshlik manbaidir. Shu bois inson resurslarini strategik darajada rejalashtirish va boshqarish tashkilotlar uchun eng muhim strategik vazifalardan biriga aylanmoqda.

Zamonaviy menejmentning tendensiyalaridan biri bu inson resurslarini boshqarish (IRB) muammosiga qiziqishning sezilarli darajada oshishi bilan ishlab chiqarish tizimida inson roli ortib borishining tan olinishidir. So'nggi o'n yilliklarda har qanday tashkilot uchun juda muhim bo'lgan inson resurslarini boshqarish tizimidan samarali foydalanish tashkilotga o'z maqsadlariga erishishga, strategiyani amalga oshirishga, ish samaradorligini oshirishga, agressiv raqobat muhitida omon qolishga imkon beradi. Oxirgi paytlarda tashkilotlar boshqaruv tizimida keng tarqalgan "personal" tushunchasiga qaraganda "inson resurslari" tushunchasiga ko'proq e'tibor qaratilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev bu masalaning juda muhim ekanligini tushuntirib shunday degan edi: "Ayni damda islohotchi bo'lib maydonga chiqadigan, strategik fikr yuritadigan bilimli va malakali yangi avlod kadrlarini tarbiyalashimiz zarur" Bugungi kunda asosiy muammolardan biri - bu nafaqat insonning funksiyalarini, balki uning shaxsiyatini boshqarishdir. Korxonalar va tashkilotlarning asosiy maqsad va vazifalarini amalga oshirishda xodimning roli o'sib borayotganligi zamonaviy menejmentga xos bo'lgan xususiyat hisoblanadi. Shu jumladan 2022–2026 yillarga mo'ljallangan "Inson qadri ustuvor bo'lgan jamiyat va xalqparvar davlat" degan muhim g'oya negizida Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasida inson roli va qadriga e'tibor qaratilgani fikrimizning yorqin dalilidir. O'zbekiston Respublikasi ham inson kapitalini rivojlantirishni milliy taraqqiyotning ustuvor yo'nalishi sifatida belgilab, 2030 yilgacha mo'ljallangan "Yangi O'zbekiston" strategiyasida bu borada muhim vazifalarni ilgari surmoqda.

**Inson resurslarini strategik rejalashtirish: nazariy asoslar**

Inson resurslari tushunchasi ma'no jihatdan ancha kengroqdir. Inson resurslari – bu inson kapitaliga ega bo'lgan kasbiy bilim, ko'nikma, qobiliyat, tajriba, ijodiy va tadbirkorlik qobiliyatlaridir. Shu bilan birga xodimlarning umumiy madaniyati, axloqiy-psixologik fazilatlarini, salohiyati va tashkilotning omon qolishini, umumiy korporativ hamda shaxsiy maqsadlarga erishishni ta'minlay oladigan tashkilotning barcha xodimlarini misol qilib aytishimiz mumkin. Bu inson resurslari har qanday tashkilotning asosiy resurslari ekanligini anglatadi

Strategik inson resurslarini rejalashtirish – bu tashkilotning uzoq muddatli maqsad va rejalarini amalga oshirish uchun zarur bo'lgan malakali va motivatsiyalangan ishchi kuchini aniqlash, tayyorlash va saqlab qolish jarayonidir. Bu jarayon quyidagi asosiy bosqichlarni o'z ichiga oladi:

**- Ehtiyojlarni tahlil qilish**

Tashkilotning strategik maqsadlariga asoslanib, kelajakda qanday malaka va tajribaga ega kadrlarga ehtiyoj bo'lishi aniqlanadi.

**- Ichki imkoniyatlarni baholash**

Tashkilotdagi mavjud inson resurslari auditi o'tkazilib, ularning salohiyati va rivojlanish ehtiyojlari baholanadi.

**- Bo'shliqlarni aniqlash va rejalashtirish**

Yuqoridagi tahlillarga asoslanib, mavjud salohiyat bilan kelajakdagi ehtiyoj o'rtasidagi farq aniqlanadi va bu farqni bartaraf etish strategiyalari ishlab chiqiladi.

**- Monitoring va qayta ko'rib chiqish**

Doimiy monitoring orqali strategik reja amalga oshirilish holati nazorat qilinadi va zarur bo'lsa, tuzatishlar kiritiladi.

**Inson resurslarini strategik boshqarish: zamonaviy yondashuvlar****- Kompetensiyaga asoslangan yondashuv**

Zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimlari an'anaviy yondashuvlardan farqli ravishda xodimlarning aniq kompetensiyalari – ya'ni bilim, ko'nikma va shaxsiy fazilatlarini tahlil qiladi va rivojlantirishga qaratiladi.

**- Raqamli HR texnologiyalar**

AI, Big Data, HR Analytics kabi texnologiyalar yordamida inson resurslari haqida to'liq va aniq ma'lumotlarni yig'ish, tahlil qilish va qarorlar qabul qilish imkoniyatlari paydo bo'lmoqda.

**- Talent management (iste'dodlarni boshqarish)**

Iste'dodlarni aniqlash, jalb qilish, rivojlantirish va saqlab qolish strategiyalari tashkilot uchun muhim ustuvorlik hisoblanadi.

**- Xodimlar tajribasini boshqarish (Employee Experience)**

Xodimlarning ish joyidagi umumiy tajribasini boshqarish orqali ularning sodiqligi va samaradorligi oshiriladi.

**O'zbekiston tajribasi va amaliyotidagi yondashuvlar**

O'zbekiston inson kapitalini rivojlantirish bo'yicha quyidagi yo'nalishlarda faol ish olib bormoqda:

**Normativ-huquqiy baza**

- "Mehnat kodeksi" (2023 yilgi yangi tahriri);

- "Yoshlar – 2030" strategiyasi;

- Kasb-hunar ta'limi tizimini modernizatsiya qilish dasturlari.

**Davlat xizmatida strategik inson resurslari siyosati**

Davlat fuqarolik xizmati agentligi tomonidan joriy etilgan ochiq tanlovlar, baholash tizimlari va onlayn platformalar orqali kadrlar sifatini oshirish choralari ko'rilmoqda.

**Xususiy sektor tashabbuslari**

Yirik kompaniyalar (Masalan, UzAuto, Ucell, Ipak Yo'li banki) o'z HR strategiyalarida raqamli texnologiyalar, iste'dodlarni boshqarish va trening tizimlarini keng joriy etmoqda.

**Dolzarb muammolar va takliflar****Muammolar**

- Strategik rejalashtirish madaniyatining yetarli darajada shakllanmaganligi;
- Mehnat bozorida malakali kadrlarga nisbatan nomutanosiblik;
- Innovatsion yondashuvlarning sust joriy qilinishi;
- Xodimlarni rivojlantirishga ajratilayotgan mablag'larning yetishmasligi.

**Takliflar**

- Inson resurslarini boshqarishda milliy strategiyani ishlab chiqish;
- Kasbiy tayyorlov va qayta tayyorlash tizimini zamonaviylashtirish;
- Raqamli HR platformalarni yaratish va ommalashtirish;
- Ish beruvchilar va ta'lim muassasalari o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish.

**Xulosa**

Inson resurslarini strategik rejalashtirish va boshqarish – bu zamonaviy tashkilotlar uchun zaruriy ehtiyoj, global miqyosda esa muhim raqobat ustunligidir. Bu jarayonning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi nafaqat tashkilotning barqarorligi, balki butun iqtisodiyotning izchil rivojlanishiga xizmat qiladi. O'zbekiston sharoitida ham bu sohada aniq strategiyalar, ilmiy asoslangan yondashuvlar va kuchli siyosiy irodani talab etadi.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Armstrong M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. Kogan Page.
2. Becker B. E., Huselid M. A. (2006). Strategic human resources management: where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
3. Dessler G. (2021). *Human Resource Management*. Pearson Education.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yangi O'zbekiston – 2030" strategik dasturi.
5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023).
6. World Bank (2022). *Human Capital Index: Uzbekistan Country Profile*.
7. Davlat fuqarolik xizmati agentligining rasmiy hisobotlari.
8. Bozarov, D. (2023). Bo'lajak iqtisodchi talabalarning iqtisodiy kompetensiyasini rivojlantirishning matematik tahlili. *Академические исследования в современной науке*, 2(27), 84-90.
9. Bozarov, D. (2022). PROBLEMS OF SYSTEMS OF LINEAR ALGEBRAIC EQUATIONS. *Science and Innovation*, 1(2), 163-171.
10. Olimovich, T. E., Uralovich, B. D., & Matlubovich, M. J. (2021). Effective Methods in Teaching Mathematics. *International Journal on Orange Technologies*, 3(3), 88-90.
11. Allamova, M., & Bozarov, D. (2023). Trigonometrik tengsizliklar yechimlarining innovatsion qo'llanilishi. *Евразийский журнал математической теории и компьютерных наук*, 3(1), 75-78.
12. Maxmudovna, G. M., Olimovich, T. E., & Uralovich, B. D. (2021). Types and uses of mathematical expressions. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 11(3), 746-749.
13. Bozarov, D. (2025). EKONOMETRIYADA CHIZIQLI VA CHIZIQSIZ REGRESSIYA MODELLARINING MATEMATIK TAHLILI. *Modern Science and Research*, 4(4), 1020-1025.
14. Uralovich, B. D. (2025). THE IMPORTANCE AND RELEVANCE OF MATHEMATICS FOR TEACHERS OF PRIMARY EDUCATION. *AMERICAN JOURNAL OF EDUCATION AND LEARNING*, 3(4), 363-366.