

## MAMLAKATIMIZDA IQTISODIYOT RIVOJLANISHINING HOZIRGI BOSQICHIDA MEHNATNI INNOVATSION BOSHQARISH TIZIMINI SHAKLLANTIRISH



<https://doi.org/10.5281/zenodo.10532165>

**Ishchanov Atabay Reyimberdievich**

Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligi huzuridagi Mehnat bozori  
tadqiqotlari instituti Rejim va xodimlari bo‘limi boshlig‘i

**Annotatsiya.** *Ushbu maqola O‘zbekistonda inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish tendensiyalarini o‘rganish, tahlil qilish shuningdek, ishlab chiqaruvchi korxonalarining ijodiy va ishlab chiqarish salohiyatini ro‘yobga chiqarish uchun yuqori samarali tizimlarni yaratishga qaratilgan izlanishlarini aks ettiradi. Shu bilan birga, o‘rganishlar jahon iqtisodiyotining hozirgi tendensiyalari tahlili inson salohiyati va nomoddiy omillarning ahamiyati tobora ortib borayotganini ko‘rsatadi.*

**Kalit so‘zlar:** *inson resurslari, inson resurslarini boshqarish, gimnastik boshqaruv, inson kapitali, plyuralizm, bioregulatorlar, evolyutsiya va h.k.*

## ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В НАШЕЙ СТРАНЕ

**Аннотация.** *В данной статье отражены изучение и анализ тенденций развития и управления человеческими ресурсами в Узбекистане, а также исследования, направленные на создание высокопроизводительных систем реализацию творческого и производственного потенциала производственных предприятий. В то же время исследования и анализ современных тенденций мировой экономики показывают, что значение человеческого потенциала и нематериальных факторов возрастает.*

**Ключевые слова:** *человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, спортивный менеджмент, человеческий капитал, плюрализм, биорегуляторы, эволюция и др.*

## FORMATION OF AN INNOVATIVE LABOR MANAGEMENT SYSTEM AT THE CURRENT STAGE OF ECONOMIC DEVELOPMENT IN OUR COUNTRY

**Abstract.** *This article reflects the study and analysis of trends in the development and management of human resources in Uzbekistan, as well as the*

*research aimed at creating high-performance systems for realizing the creative and production potential of manufacturing enterprises. At the same time, studies and analysis of current trends in the world economy show that the importance of human potential and intangible factors is increasing.*

**Key words:** *human resources, human resource management, athletic management, human capital, pluralism, bioregulators, evolution, etc.*

## **KIRISH**

So‘nggi yillarda mamlakatimizda davlat fuqarolik xizmati faoliyati samaradorligini oshirish hamda inson resurslarini rivojlantirishga qaratilgan keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilib kelinmoqda.

Jumladan, nomzodlarni ochiq mustaqil tanlov orqali saralab olish jarayonini kompleks huquqiy tartibga solish shuningdek, barcha davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo‘limlari tashkil etildi.

Davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarni boshqarish tizimiga zamonaviy axborot texnologiyalarini joriy etishning yagona tizimi — **hrm.argos.uz** platformasi orqali ish yuritish tizimi joriy etildi. Qayd etish joiz, mazkur platforma **davlat boshqaruvi organlarida kadrlar bilan ishlash yo‘nalishidagi ish faoliyatini to‘liq raqamlashtiridi**. Bu esa o‘z navbatida inson resurslarini rivojlantirish sohasini yanada takomillashtirish hamda sifat ko‘rsatkichlarining oshishiga xizmat qilayotgani bilan ahamiyatlidir. Bundan tashqari, bugungi kunda inson resurslarini rivojlantirish va samarali boshqarish bo‘yicha O‘zbekistondagi ilg‘or kompaniya va tijorat banklarida xodimlarining mehnatiga haq to‘lashning bonusli tizimi joriy etilgan.

Bundan maqsad, kadrlar tayyorlashga nisbatan xalqaro standartlarga va ilg‘or xorijiy tajribaga asoslangan tizimli yondashuv, boshqaruv, o‘rta va quyi bo‘g‘in xodimlari mehnatiga ularning malakasi, bilimi va aniq ish natijalaridan (KPI) kelib chiqqan holda haq to‘lashning bonusli tizimini joriy etish, kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning uzluksizligi, o‘qitish dasturlarining zamonaviy tijorat banklari tomonidan keng foydalanilayotgan raqamli texnologiyalarga muvofiqligini ta‘minlash, lavozim uchun talab etiladigan malaka va tajribaga ega bo‘lgan boshqaruv xodimlarini, investitsion banking, loyihaviy moliyalashtirish, xatarlarni boshqarish, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasidagi mutaxassislarni tayyorlashni ta‘minlashdan iboratdir[1].

Umuman olganda, inson resurslarni rivojlantirish tashkilotlarda xodimlarni boshqarish tendentsiyalarini global xarakteriga ega va etakchi ishlab chiqaruvchi korxonalarining ijodiy va ishlab chiqarish salohiyatini ro‘yobga chiqarish uchun yuqori samarali tizimlarni yaratishga qaratilgan izlanishlarini aks ettiradi.

## ADABIYOTLAR SHARHI

Mahalliy tadqiqotchilar G.K.Abduraxmanova[2] mintaqa mehnat bozori va uning rivojlanishi, bozor infratuzilmasi va uning tarkibiy qismlari o‘zaro uzviy hamda ilmiy-nazariy jihatdan tahlil etilib, uni rivojlantirish samaradorligini kompleks baholash va istiqbollashtirish uslubiyati hamda davlat va nodavlat tashkilotlarda ish bilan bandlik xizmatlari shakllanishi va rivojlanishining asosiy yo‘nalishlari aniqlagan.

A.E.Kotlyar mehnat bozori sub’ektlarining iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishda ancha tor yondashuvda bo‘lgan[3]. Bunday yondashuv mehnat bozorini ishdan ozod bo‘lgan mehnatga layoqatli shaxslar bilan cheklaydi, bunday kishilar muayyan vaqtlarda o‘qishdan yoki ishdan bo‘sh bo‘lib, ishsiz qoladilar va boshqa ish joyi kidirayotgan yoki birinchi marta mehnat faoliyatiga kirishayotgan bo‘ladilar. Bunday nazariya namoyandalari mehnat bozorini odamning mehnat qilishga bo‘lgan qobiliyatini ayirboshlash bo‘yicha kelishuv jarayoni bilan chegaralaydilar va bu qobiliyatdan foydalanish mehnat bozoridan tashqarida, mehnat jarayonida ro‘y beradi, deb ta’kidlashadi.

Rossiyalik iqtisodchi olim V.A.Pavlenkov[4] va mamlakatimiz iqtisodchi olimlaridan Q.X.Abdurahmonov[5] mehnat bozori sub’ektlarining iqtisodiy manfaatlarini kengaytirilgan holda talqin qilishni maqbul ko‘radilar.

Tarasova N. “Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции” nomli maqolada axborot va kommunikatsion texnologiyalarni iqtisodiyotning deyarli barcha sohalari va tarmoqlariga o‘lkan va global miqyosda hamda har qanday tarmoq yoki xizmatlarga tegishli firmalarning har bir funksiyasiga ta’sir ko‘rsatishi ilmiy jihatdan asoslab berilgan[6].

### Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada ilmiy mushohada, tizimli yondashuv va induksiya va deduksiya kabi tadqiqot usullaridan foydalanildi. Jahondagi mavjud usul va yondashuvlar tahlillariga asoslanib, mintaqa mehnat bozori rivojlanishi ekonometrik baholandi va Toshkent viloyati mehnat resurslarining istiqboldagi o‘zgarish dinamikasi prognozi amalga oshirildi va uni rivojlantirishdagi muammo va kamchiliklar bo‘yicha taklif hamda tavsiyalar ishlab chiqildi.

### Tahlil va natijalar

Xorijiy rivojlangan mamlakatlarni xususiy sektoriga nazar soladigan bo‘lsak, tadbirkorlik tashkilotida odamlarni boshqarishga yangi yondashuvlarning asosiy nazariy pozitsiyasidan iborat: Inson resurslarining iqtisodiy foydaliligi va ijtimoiy qiymatini tan olish, ularning rivojlanishi va takomillashuvi boshqa iqtisodiy resurslar kabi investitsiyalarni talab qiladi.

***1-Jadval.***

***Inson resurslarini boshqarish kontseptsiyalarining evolyutsiyasi***

Yillar	Boshqaruv	Xodim ko‘rib chiqadi.
20-asr 20-40-yillarida	HR boshqaruvi	Mehnat funksiyasining tashuvchisi, "mashinaning jonli qo‘shimchasi"
20-asr 50-70-yillarida	Xodimlarni boshqarish	Mehnat munosabatlarining predmeti, shaxsiy
20-asr 80-90-yillarida	Inson resurslarini boshqarish	Tashkilotning asosiy strategik resursi
21-asr	Gumanistik boshqaruv	Tashkilot uchun odamlar emas, balki odamlar uchun tashkilot

Inson resurslarni rivojlanish va boshqarish bosqichlariga nazar soladigan bo‘lsak ular quyidagilardan iborat. 20-asr 20-40-yillarida ilk bosqich. – texnokratik boshqaruv davri. Bu xodimlarni boshqarishning oqilona tartiblarini joriy etish, tashqi nazoratni kuchaytirish, teng ish haqi tizimini joriy etish. Teyloristik kontseptsiya mehnat, birinchi navbatda, individual faoliyatdir va shuning uchun jamoaning ishchiga ta’siri halokatli va ishchi mehnatini unumdorligini kamaytiradi, deb hisoblanadi. Shaxs sifatida shaxs o‘rniga faqat uning asosiy funksiyasi - ish vaqtining sarflanishi bilan o‘lchanadigan mehnat ko‘rib chiqiladi. 50-70-yillarda yangi texnika va texnologiyalarni joriy etish mehnatni tashkil etish va boshqarishni tubdan qayta qurishni talab qildi:

- mehnatni rag‘batlantirish mexanizmi uni ijodkorlik va malaka oshirishga qayta yo‘naltirish bilan murakkablashmoqda;
- uzluksiz kasbiy ta’lim tizimi yaratilmoqda; ijtimoiy sheriklik rivojlanmoqda;
- tashkiliy madaniyatning roli ortib bormoqda;
- ishning moslashuvchan va individual shakllariga e’tibor qaratgan holda bandlik tamoyillari qayta ko‘rib chiqilmoqda.

Inson nafaqat mehnat funksiyasini bajaruvchisi, balki tashkilotning elementi, mehnat munosabatlarining subyekti sifatida qarala boshlaydi. Ikkinchi bosqich 80-90-yillarda xodim nafaqat shtat jadvalidagi lavozim, balki o‘zaro bog‘liq bo‘lgan uchta komponentning birligi sifatida ishlaydi: mehnat funksiyasi, ijtimoiy munosabatlar va shaxsiyat. Odamlar asosiy resurs, ijtimoiy qadriyat sifatida ko‘rib chiqiladi; boshqa turdagi resurslarga o‘xshash tashkilotda odamlarni shakllantirish, ulardan foydalanish va rivojlantirishga strategik, investitsiyaviy yondashuvning maqsadga muvofiqligi asoslanadi. Menejmentdagi haqiqiy inqilobga Yaponiya boshqaruv modeli g‘oyalari sabab bo‘ldi, ularning asosiy xususiyatlari quyidagilardan iborat:

1. Xodimlarga har tomonlama e’tibor - Yaponiya boshqaruv tizimining eng muhim tarkibiy qismidir;

2. Ishchilar va xizmatchilarni umrbod mehnat qilish;
3. “Ish staji” tamoyili asosida shaxsiy ko‘tarilish;
4. Doimiy harakatlanish orqali kadrlarni tizimli tayyorlash tizimi yoki faoliyatni o‘zgartirish;
5. Kollektiv qadriyatlar va yuqori mehnat ruhi;
6. Guruh qarorlarini qabul qilish usuli;
7. Sifatga e’tibor berish;
8. Intensiv aloqa;
9. Ijtimoiy imtiyozlar va xizmatlar tizimi ishlab chiqilgan;
10. Ish stajiga qarab ish haqi tizimi.

Yaponiya boshqaruv tizimini tahlil qilganda, ko‘pincha asosiy narsa odamlarni boshqarish, Amerika menejmentida esa investitsiyalardan daromad keltirishi kerak bo‘lgan mablag‘larni boshqarish ekanligi ta’kidlanadi. Shunga asoslanib, AQShda “Inson kapitali”ning pragmatik nazariyasi shakllangan bo‘lib, u shaxs kompaniyaning maqsadlariga erishish uchun resurslardan biri ekanligini tan oladi. Undagi har qanday "investitsiyalar" (ish haqi, ijtimoiy ta’minot, malaka oshirish va boshqalar) oxir-oqibat ortib borayotgan foydani to‘lashi kerak. Yaponiya boshqaruv tizimi odamlarning ishdagi xatti-harakatlariga katta ta’sir ko‘rsatadigan "korporativ falsafa" va "tashkiliy madaniyat" ni o‘z ichiga oladi. Ushbu yondashuv shaxsni yaqinroq identifikatsiya qilish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi. Mashhur amerikalik olimlar T.Piters va R.Uoterman yapon tajribasini tanqidiy mulohaza yuritib, inson resurslarini boshqarishning yangi kontseptsiyasining asosini tashkil etgan quyidagi xulosalarni ishlab chiqdilar:

1. Harakatga yo‘naltirilganlik, yutuqlar va innovatsiyalarga moyillik;
2. Iste’molchining ehtiyojlarini doimiy ravishda qondirish, uning xohish-istaklarini oldindan bilish;
3. Mustaqillik va tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash, ixlosmandlarni rag‘batlantirish;
4. Insonni mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning asosiy manbai deb hisoblash;
5. Hayot bilan bog‘lanish, qadriyatlarga yo‘l-yo‘riq;
6. Ishingizga sodiqlik;
7. Oddiy tashkiliy shakl va boshqaruvchilarning kamtarona tarkibi;
8. Harakat erkinligi va bir vaqtning o‘zida qat’iylik, asosiy qadriyatlarga nisbatan boshqaruvni markazlashtirish va ishchi guruhlarining maksimal avtonomiyasining birgalikda mavjudligi. Boshqa bir amerikalik olim V.Ouchi “Z nazariyasi” asarida inson resurslarini boshqarishning quyidagi tamoyillarini belgilab bergan:



- ishchilarni uzoq muddatga yollash;
- guruh qarorlarini qabul qilish;
- individual javobgarlik;
- xodimlarni baholash va rag‘batlantirish;
- ixtisoslashgan bo‘lmagan martaba;
- xodimlarga har tomonlama g‘amxo‘rlik qilish;
- norasmiy nazorat.

## 2-Jadval

### ***Boshqaruvni tashkil etishda Amerika va Yaponiya yondashuvlarining qiyosiy tavsiflari.***

Yaponiya tashkiloti	Amerika tashkiloti
Umr bo‘yi bandlik	Qisqa muddatli ijara
Asta-sekin, sekin baholash va targ‘ib qilish	Tez baholash va rag‘batlantirish
Ixtisoslashgan bo‘lmagan faoliyat	Ixtisoslashgan faoliyat
Norasmiy qattiq nazorat mexanizmlari	Rasmiy, miqdoriy nazorat mexanizmlari
Birgalikda qaror qabul qilish	Shaxsiy qaror qabul qilish
Kollektiv javobgarlik	Individual javobgarlik
Inson omiliga e‘tibor kuchaygan	Inson omillariga ikkinchi darajali e‘tibor

Yigirmanchi asrning 20-30-yillarida Sovet O‘zbekistonida mehnat ishtiyoqi kabi sotsialistik hodisa shakllandi. Ushbu turdagi mehnat munosabatlari umumiy manfaatlar uchun jadal kollektiv mehnatda, ijtimoiy hamjamiyat tuyg‘usini rivojlantirishda namoyon bo‘ldi. Ammo asta-sekin iqtisodiy munosabatlarni tinch yo‘l bilan o‘zgartirish Ikkinchi jahon urushi va milliy iqtisodiyotni tiklashning og‘ir yillari bilan to‘xtatildi, bunda davlatdagi o‘ta inqirozli vaziyatlarni hisobga olgan holda favqulodda va direktiv-majburiy boshqaruv choralari qo‘llanildi.

Keyingi bosqich - insonni boshqarishning ma‘muriy-buyruqbozlik, tashkiliy va iqtisodiy tizimining o‘zgarishi 50-60-yillarda sodir bo‘ldi. Stalin vafotidan keyin va KPSS XX qurultoyida davlat rahbari tomonidan taklif qilingan chora-tadbirlar qatorida N.S. Xrushchevning so‘zlariga ko‘ra, Sovet iqtisodiyotini keskin yuksaltirish uchun mikro va makro darajada boshqaruv tizimini takomillashtirish, ko‘paytirish markaziy o‘rinni egalladi.

Ishlab chiqarish samaradorligi, korxonalar direktorlarining huquqlari va mustaqilligi kengaytirildi. Shuningdek, direktiv ko‘rsatkichlar sonini cheklovchi yangi rejalashtirish tartibi joriy etildi hamda yuqori tashkilotlar, shuningdek, boshqaruv apparati uchun hisobot berish qisqartirildi.

Keyinchalik N.S. Xrushchev, hukumatni A.N. Kosigin tomonidan 1965-yil sentabr oyida iqtisodiyotni boshqarish tizimini takomillashtirish bo‘yicha islohotlar o‘tkazish to‘g‘risida qaror qabul qilindi va bir qator muhim hukumat qarorlari qabul

qilindi. Masalan, bu "Rejalashtirishni takomillashtirish va iqtisodiy rag‘batlantirishni kuchaytirish to‘g‘risida", "Sotsialistik davlat ishlab chiqarish korxonasi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash to‘g‘risida" va boshqalar. Mehnatga haq to‘lash tizimini takomillashtirish Sovet korxonalarining kadrlar siyosati uchun muhim ahamiyatga ega edi. Shu maqsadda iqtisodiy rag‘batlantirish fondlari: moddiy rag‘batlantirish fondi, ijtimoiy-madaniy tadbirlar va uy-joy qurilishi fondi, ishlab chiqarishni rivojlantirish fondi shakllantirildi. Ammo amalda iqtisodiy islohotlarning maqsadlariga qisman erishildi. Masalan, muvaffaqiyatsizliklarning jiddiy sabablaridan biri ish haqi fondini yalpi mahsulot hajmidan kelib chiqib rejalashtirishning tenglashtirish tamoyilining saqlanib qolganligi edi. Ushbu tizim xodimlar sonining qisqarishi ish haqi fondini avtomatik ravishda qisqartirishiga olib keldi.

70-yillarning oxiri va 80-yillarning boshlarida yangi iqtisodiy islohot uchun katta umidlar bor edi. Ammo sovet davlati hokimiyatining eng yuqori pog‘onasidagi konservatizm va "turg‘unlik" mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatni yomonlashtirdi va rejalashtirilgan islohotlarni amalga oshirish uchun sharoit yaratmadi. Sovet davridagi ishlab chiqarish tizimida insonni boshqarishning tashkiliy-iqtisodiy kontseptsiyasining asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat edi:

- 1) mehnatni tashkil etish va rag‘batlantirishning g‘oyaviy asoslari, asosiylari - sotsialistik raqobat, Staxanov harakati va kommunistik brigadalar;
- 2) ishlab chiqarish sohasidagi ishchilarning xatti-harakatlarini tartibga soluvchi sovet mehnat qonunchiligida mustahkamlangan intizomiy nazorat;
- 3) rasmiy xulq-atvorning ijtimoiy normalarini ishlab chiqish, asosiy xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar o‘rtasida hokimiyatni qat’iy taqsimlash;
- 4) kadrlarni tanlash va joylashtirishning ma’muriy usullari;
- 5) "hujum", "shoshilinch" prinsipiga olib keladigan barcha rejalarning yo‘naltirilganligi;
- 6) ijodkorlik va tashabbusni cheklab qo‘ygan, jamiyat mehnat resurslarini rivojlantirishga to‘sqinlik qilgan sovet iqtisodiyotining zaif innovatsion tadbirkorligi.

1986-yilda M. Gorbachyov boshlagan “qayta qurish” yangi inqilobga turtki bo‘lib xizmat qildi, buning natijasida (birozdan keyin) mulkchilik shakllari va siyosiy rejim tubdan o‘zgardi. Barcha yirik institutlar vayron bo‘ldi va "SSSR" deb nomlangan davlatning o‘zi quladi. Bir iqtisodiy tizimning boshqasiga aylanishi iqtisodiyot va butun jamiyatning alohida, o‘tish davri holatini keltirib chiqardi. O‘tish jarayonlarining davomiyligi va intensivligi mamlakatimizda tarixning o‘ziga xosligi, milliy-madaniy xususiyatlari, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasiga qarab turlicha sodir bo‘ldi.

1990-yillarning oxirlarida O‘zbekistonda shakllangan bozor iqtisodiyotiga o‘tishning obyektiv old shartlari odatda noqulay edi. Bular: - iqtisodiyotni milliy lashtirishning juda yuqori darajasi, ishlab chiqarishning o‘ta monopollashuvi;

- ishlab chiqarishning ustun qismining raqobatbardoshligi;
- O‘zbekistonning alohida mintaqalarining notekis ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi;
- iqtisodiy hayotning yuqori darajada kriminallasuvi va korrupsiyaning o‘sishi

va boshqalar.

Bularning barchasi tabiatan subyektiv omillar bilan og‘irlashdi:

O‘zbekistonda sotsialistik iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o‘tish jarayonining asosiy xususiyati shundan iboratki, mulkiy munosabatlardagi tub o‘zgarishlar, milliy iqtisodiyotni qayta qurish va bozor infratuzilmasini yaratish bir qator inqirozlarning kombinatsiyasi bilan birga keldi. (inflyatsiya, to‘lov, ma’naviy va umuman, tizimli)

Ikkinchisi, birinchi navbatda, barcha darajadagi davlat organlarining mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy vaziyatni tartibga solish qobiliyatini yo‘qotishi bilan tavsiflanadi.

Bozor bosqichiga zamonaviy o‘tishning boshida, tashkilotlar "xodimlarni boshqarish" kontseptsiyasini amalda qo‘llashning “ibtidoiy” jarayonida, xodimni tashkiliy tuzilmaning elementi va mehnat munosabatlari subyekti sifatida ko‘rib chiqqan edi.

Yangi Mehnat kodeksi xodimlarni ijtimoiy va mehnat munosabatlarining subyektlari sifatida ko‘rib chiqishga majbur qildi, ammo uning talablari ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar amaliyotiga katta qiyinchiliklar bilan tatbiq etildi. Faol “qayta qurish” boshlanganidan beri (1991 va undan keyin) ko‘pchilik mahalliy korxonalarda mehnatni boshqarish insoniylashuv jarayonlarini boshdan kechirdi.

### 3-Jadval

#### *O‘zbekistonda xodimlarni boshqarish evolyutsiyasining asosiy bosqichlari*

Bosqich nomi	Yillar	Boshqaruv ustuvorliklari
Buyruq va ma’muriy	1917-1960-yillar	Intizomiy
Tashkiliy va iqtisodiy	1960-1980-yillar	Mehnatni moddiy va ma’naviy rag‘batlantirish
Zamonaviy (bozorga o‘tish)	90-yillar	Ijtimoiy sheriklik elementlari bilan ma’muriy boshqaruv

O‘zbekistonlik olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, mahalliy korxonalarda aholi daromadlarining pasayishi, mehnatga iqtisodiy adolatli narxning yo‘qligi, zaif ijtimoiy himoya, mehnat sohasidagi qonunchilik bazasining



nomukammalligi natijasida yuzaga kelgan ijtimoiy keskinlik o‘sib bordi va ijtimoiy-mehnat munosabatlari, yangi bozor sharoitlariga moslashishning salbiy shakllarining namoyon bo‘lishi (jinoatchilikning kuchayishi, qiymat yo‘nalishlarining inqirozi, shaxsiy maqsadlarning noaniqligi va noaniqligi va boshqalar) - mehnatning begonalashuvi kuchaydi. Bundan tashqari, begonalashtirish ham davlat, ham tijorat korxonalarida keskin namoyon bo‘ldi.

### **Xulosa va natijalar**

1999-yilda mamlakatimizdaga o‘rganishlarda respondentlarning ko‘pchiligi (80%) o‘z ishlarining mazmuniga ta’sir qila olmasligiga ishonishgan. Faqat 8% o‘zini mehnatni tashkil etishni tartibga solishga qodir deb hisoblaganligi kuzatilgan.

Xulosa shundan iboratki, eng salohiyatli, iqtidorli, lavozim majburiyatlarini vijdonan amalga oshiradigan davlat xizmatchilarini lavozim pog‘onasida ko‘tarish bo‘yicha qo‘llaniladigan Karyera modeli hamda Davlat fuqarolik xizmatchilari faoliyati samaradorligini baholashning o‘lchanadigan indikatorlari (eng muhim ko‘rsatkichlari) tizimini joriy etish bo‘yicha kadrlar xizmati rahbarlari tomonidan amalga oshirilishi muhim ahamiyat kasb etadi.

Shuningdek, umumiy va xususiy inson salohiyatini shakllantirish mexanizmlari etarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o‘ssa, tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi.

Zamonaviy iqtisodiyotda xodimlardan nafaqat nazariy bilimlar, katta ma’lumotlar bilan ishlash va dasturlashtirish ko‘nikmalarini, balki ijodiy va tahliliy fikrlashni, kommunikativ ko‘nikmalar va noaniqlik sharoitlarida ishlay olish qobiliyatini ham talab qiladi.

Pirovard natija, zamonaviy innovatsion davlat boshqaruvi va iqtisodiyotning raqobatbardoshligi ko‘p jihatdan professional kadrlar sifati, ularning ijtimoiylashuvi va hamkorligi zamonaviy axborot texnologiyalarni joriy etish darajasi bilan belgilanadi.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR (REFERENCES)**

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – 2-е изд., перераб. я доп. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656 с.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
3. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер. – М.: Издательство «Лаборатория знаний», 2015. – 802 с. URL: <https://e.lanbook.com/reader/book/84198/#24>

4. Mirolimov M Econometric assessment and forecasting of unemployment level in tashkent region./ *TDIU World Economics and Finance Bulletin*, 29, 26-31. Retrieved from <https://www.scholarexpress.net/index.php/wefb/article/view/3496>
5. Джой-Меттюз, Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттюз. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
6. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом: учебное пособие / А. П. Егоршин. – М.: НИС ИНФРА-М, 2015. – 352 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>.
7. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / Л.В. Карташова – М.: ИНФРА-М, 2017. – 235 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=648501#>
8. Соломандина, Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломандина. – М.: НИС ИНФРА-М, 2015. – 624 с. – URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=473927>.
9. Терентьева Т.А. Подбор персонала: практические инструменты и приемы / Т.А. Терентьева. – М.: Эксмо, 2010. – 400 с.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 11.10.2018.
11. URL: <http://hh.ru>
12. URL: <http://hr-life.ru/hrm/main>
13. URL: <http://psyfactor.org/lybr31.htm>