



MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISHNING IQTISODIY JIHATLARI

Musayev Ozodjon Shavkat o'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Biznes boshqaruvi kafedrası dotsenti v.b, PhD

E-mail: Ozodjonmusayev@gmail.com

ORCID: 0009-0001-9767-611X

Annotatsiya: Ushbu maqolada korxonalarda mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishning iqtisodiy jihatlari tadqiq etilgan. Mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish, mehnat xarajatlari optimallashtirish va kadrlar almashinuvini kamaytirish masalalariga alohida e'tibor qaratilgan. Tadqiqotda mehnat resurslarini boshqarish samaradorligini baholashning asosiy ko'rsatkichlari tizimlashtirilib, ularning korxonaning iqtisodiy natijalariga ta'siri tahlil qilingan. Shuningdek, O'zbekistonda mehnat resurslari va ish haqi dinamikasi bo'yicha statistik ma'lumotlar asosida zamonaviy tendensiyalar ko'rib chiqilgan. Tadqiqot natijasida mehnat resurslarini boshqarishda raqamlashtirish, kompetensiyaga asoslangan yondashuv, xodimlarni muntazam rivojlantirish va mehnat natijalarini baholash mexanizmlarini kuchaytirish korxona iqtisodiy samaradorligini oshirishning muhim omillari ekanligi asoslangan.

Kalit so'zlar: mehnat resurslari, mehnat unumdorligi, inson kapitali, xodimlarni boshqarish, mehnat xarajatlari, ish haqi, kadrlar almashinuvi, korxona samaradorligi, mehnat bozori, raqamli boshqaruv.

Abstract: This article examines the economic aspects of improving the labor resource management system at enterprises. Particular attention is paid to the rational use of labor resources, increasing employee productivity, optimizing labor costs, and reducing staff turnover. The study systematizes the main indicators for assessing the efficiency of labor resource management and analyzes their impact on the economic results of the enterprise. Modern trends in the dynamics of labor resources and wages in Uzbekistan are also examined based on statistical data. As a result of the study, it is substantiated that digitalization in labor resource management, a competency-based approach, continuous employee development, and strengthening mechanisms for evaluating labor results are important factors in increasing the economic efficiency of the enterprise.

Keywords: labor resources, labor productivity, human capital, personnel management, labor costs, wages, staff turnover, enterprise efficiency, labor market, digital management.

Абстрактный: В данной статье исследованы экономические аспекты совершенствования системы управления трудовыми ресурсами на предприятиях. Особое внимание уделено вопросам рационального использования трудовых ресурсов, повышения производительности труда работников, оптимизации трудовых затрат и сокращения текучести кадров. В исследовании систематизированы основные показатели оценки эффективности управления трудовыми ресурсами и проанализировано их влияние на экономические результаты предприятия. Также рассмотрены современные тенденции на основе статистических данных по динамике трудовых ресурсов и заработной платы в Узбекистане. В результате исследования обосновано, что цифровизация в управлении трудовыми ресурсами, компетентный подход, постоянное развитие сотрудников и усиление механизмов оценки результатов труда являются важными факторами повышения экономической эффективности предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, производительность труда, человеческий капитал, управление персоналом, трудовые расходы, заработная плата, текучесть кадров, эффективность предприятия, рынок труда, цифровое управление.

Kirish (Введение/Introduction).

Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarning barqaror rivojlanishi nafaqat moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanishga, balki mavjud mehnat resurslarini oqilona boshqarishga ham bevosita bog'liq. Korxonada ishlab chiqarish jarayonining uzluksizligi, mahsulot va xizmatlar sifati, innovatsion faollik hamda moliyaviy natijalar ko'p jihatdan xodimlarning malakasi, mehnat unumdorligi va ularning mavjud imkoniyatlaridan foydalanish darajasi bilan belgilanadi [1; 2; 4].

Zamonaviy sharoitda mehnat resurslarini boshqarish an'anaviy kadrlar hisobini yuritish bilan chegaralanib qolmaydi. U xodimlarni tanlash, joylashtirish, kasbiy rivojlantirish, mehnat natijalarini baholash, motivatsiya, ish vaqtidan samarali foydalanish hamda kadrlar salohiyatini korxonaning strategik maqsadlari bilan uyg'unlashtirishni qamrab oladi [6; 7; 9; 11].

O'zbekiston Milliy statistika qo'mitasining ma'lumotlariga ko'ra, mamlakatda mehnat resurslari soni 2025-yilda 10 999,3 ming kishini tashkil etgan [12; 13]. Ushbu ko'rsatkich mehnat resurslarining iqtisodiy taraqqiyotdagi katta salohiyatini ko'rsatadi.

Shuningdek, 2025-yil yanvar-dekabr oylarida O'zbekistonda o'rta nominal hisoblangan oylik ish haqi 6 376,7 ming so'mni tashkil etib, 2024-yilga nisbatan 18,9 foizga oshgan [14].

Mazkur holat korxonalarda mehnat resurslarini boshqarishning iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish masalasini yanada dolzarb qiladi. Chunki ish haqi xarajatlarning ortishi xodimlarning daromadlarini oshirish bilan birga, korxonalardan mehnat unumdorligini ham oshirishni talab etadi.

Tadqiqotning asosiy maqsadi korxonalarda mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishning iqtisodiy jihatlari o'rganish hamda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish bo'yicha amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili (Обзор литературы/Literature review).

Mehnati resurslarini boshqarish va inson kapitalidan samarali foydalanish masalalari iqtisodiy fanlarda uzoq vaqt davomida tadqiq etib kelinmoqda. T. Schultz inson kapitaliga investitsiyalarni iqtisodiy o'sishning muhim omillaridan biri sifatida ko'rib, ta'lim, malaka va

kasbiy tayyorgarlikning mehnat unumdorligiga ta'sirini asoslab bergan [1].

G. Becker inson kapitali nazariyasini rivojlantirib, xodimning bilim va ko'nikmalarini iqtisodiy qiymatga ega kapital sifatida baholagan. Uning yondashuvida xodimlarni o'qitish va rivojlantirishga sarflangan mablag'lar kelajakda yuqori mehnat unumdorligi va daromad shaklida qaytadigan investitsiya sifatida talqin qilinadi [2].

P. Drucker zamonaviy boshqaruv konsepsiyasida bilimga asoslangan xodimlarning korxona raqobatbardoshligidagi rolini alohida ta'kidlaydi. Uning qarashlariga ko'ra, zamonaviy tashkilotlarda xodimning bilim va kompetensiyasi moddiy resurslar kabi muhim strategik omil hisoblanadi [3].

M. Porter korxona raqobatbardoshligini shakllantirishda inson resurslari va mehnat unumdorligining ahamiyatiga e'tibor qaratadi. Korxonada mehnat resurslaridan samarali foydalanish xarajatlarni kamaytirish, mahsulot sifatini yaxshilash va raqobat ustunligini shakllantirish imkonini beradi [4].

J. Barney korxonaning barqaror raqobat ustunligini shakllantirishda ichki resurslarning, jumladan, inson resurslarining strategik ahamiyatini asoslab bergan [5].

Zamonaviy tadqiqotlarda esa mehnat resurslarini boshqarish masalasi raqamli texnologiyalar, kompetensiyalarni boshqarish, masofaviy mehnat, xodimlar motivatsiyasi va ma'lumotlarga asoslangan HR boshqaruvi bilan bog'liq holda o'rganilmoqda [6; 7; 8; 9; 10; 11].

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mehnat resurslarini boshqarishning iqtisodiy samaradorligi faqat xodimlar sonini optimallashtirish bilan belgilanmaydi. Muhim jihat xodimlarning mavjud salohiyatidan foydalanish, ularning malakasini oshirish va mehnat natijalarini korxonaning iqtisodiy maqsadlari bilan bog'lashdan iborat [6; 8].

Tadqiqot metodologiyasi (Методы / Methods).

Tadqiqotda korxonalarda mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishning iqtisodiy jihatlarini aniqlash maqsadida tizimli yondashuv, qiyosiy tahlil, statistik tahlil, guruhlash va iqtisodiy tahlil usullaridan foydalanildi.

Tizimli yondashuv asosida mehnat resurslarini boshqarish xodimlarni tanlash, joylashtirish, rivojlantirish, rag'batlantirish va mehnat natijalarini baholashning o'zaro bog'liq tizimi sifatida ko'rib chiqildi. Qiyosiy tahlil yordamida mehnat resurslaridan foydalanish va ish haqi ko'rsatkichlaridagi o'zgarishlar baholandi.

Statistik tahlil orqali O'zbekistondagi mehnat resurslari va ish haqi bo'yicha rasmiy ma'lumotlar o'rganildi [12; 13; 14; 15]. Iqtisodiy tahlil asosida mehnat unumdorligi, mehnat xarajatlari, xodimlar almashinuvi va malaka oshirishning korxona faoliyatiga ta'siri baholandi.

Tadqiqotning metodologik yondashuvi "mehnati resurslarini rejalashtirish – xodimlarni to'g'ri joylashtirish – rivojlantirish – motivatsiya – mehnat natijasini baholash – iqtisodiy samaradorlik" ketma-ketligiga asoslandi.

Tahlil va natijalarlar (Анализ и результаты/Analysis and results).

Mehnati resurslarini boshqarish tizimining iqtisodiy samaradorligini ta'minlash uchun korxonada xodimlar soni va tarkibini mavjud ishlab chiqarish ehtiyojlariga moslashtirish muhim hisoblanadi. Xodimlarning ortiqcha yoki yetishmasligi mehnat xarajatlari va ishlab chiqarish samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Birinchi navbatda, korxona mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojini aniq belgilashi lozim. Bunda ishlab chiqarish hajmi, texnologik jarayonlar, xodimlarning malaka darajasi va korxonaning strategik rivojlanish maqsadlari hisobga olinishi zarur [6; 7].

1-jadval.

Mehnati resurslarini boshqarish samaradorligini baholash ko'rsatkichlari

Ko'rsatkich	Iqtisodiy mazmuni
Mehnati unumdorligi	Bir xodim hisobiga yaratilgan mahsulot yoki xizmat hajmini ifodalaydi
Bir xodimga to'g'ri keladigan tushum	Xodimlardan foydalanish iqtisodiy samaradorligini ko'rsatadi

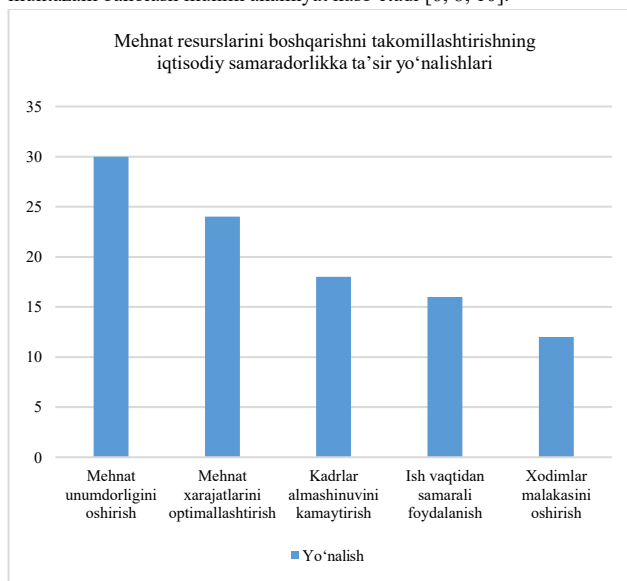
Mehnati xarajatlari	Ish haqi va xodimlar bilan bog'liq boshqa xarajatlarni ifodalaydi
Kadrlar almashinuvi	Xodimlarning korxonadan ketish darajasini ko'rsatadi
Ish vaqtidan foydalanish	Ish vaqtining qanchalik samarali ishlatilishini ifodalaydi
Malaka oshirish darajasi	Xodimlarning kasbiy rivojlanish holatini ko'rsatadi
Xodimlar rentabelligi	Mehnati resurslarining moliyaviy natijaga ta'sirini baholaydi
Innovatsion faollik	Xodimlarning yangi g'oya va yechimlar yaratish darajasini ko'rsatadi

Jadvaldan ko'rinadiki, mehnati resurslarini boshqarish samaradorligini bitta ko'rsatkich orqali baholash maqsadga muvofiq emas. Mehnati unumdorligi bilan bir qatorda mehnati xarajatlari, xodimlar almashinuvi, malaka oshirish va innovatsion faollik ham kompleks baholanishi lozim [6; 8].

O'zbekiston mehnati bozoridagi mavjud tendensiyalar ham ushbu masalaning iqtisodiy ahamiyatini ko'rsatadi. Milliy statistika qo'mitasining rasmiy ma'lumotlarida mehnati resurslari soni 2021-yildagi 10 252,6 ming kishidan 2025-yilda 10 999,3 ming kishigacha oshgani ko'rsatilgan [12; 13].

Shu bilan birga, ish haqi darajasining oshib borishi korxonalarni mehnati resurslaridan yanada samarali foydalanishga undaydi. 2021–2025-yillarda O'zbekistonda o'rtacha oylik nominal ish haqi 3 214,8 ming so'mdan 6 376,7 ming so'mgacha oshgan [14].

Bu jarayonda ish haqining oshishi avtomatik ravishda korxona samaradorligining oshishini anglatmaydi. Ish haqi xarajatlarning o'sishi mehnati unumdorligining o'sishi bilan uyg'unlashishi kerak. Shuning uchun mehnati resurslarini boshqarishda xodimlarning mehnati natijalarini muntazam baholash muhim ahamiyat kasb etadi [6; 8; 10].

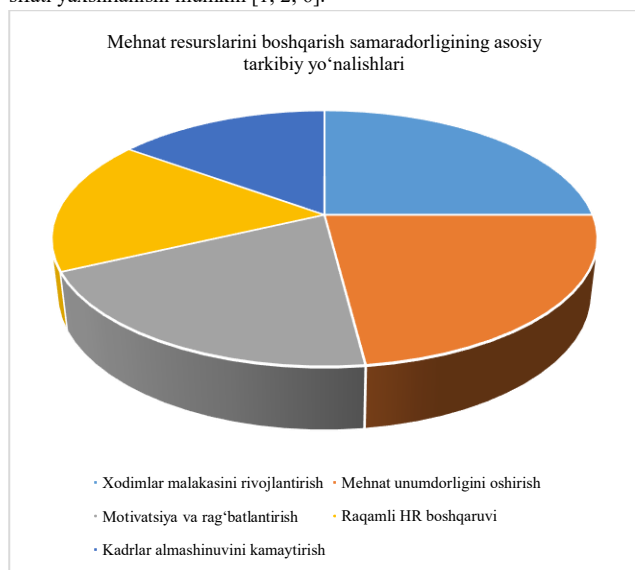


1-rasm. Mehnati resurslarini boshqarishni takomillashtirishning iqtisodiy samaradorlikka ta'sir yo'nalishlari

Ushbu grafik muallifning analitik modeli bo'lib, rasmiy statistik ulushlarni emas, mehnati resurslarini boshqarishning iqtisodiy samaradorlikka ta'sir yo'nalishlarini shartli ravishda ifodalaydi. Unda eng katta ulush mehnati unumdorligini oshirishga tegishli. Keyingi o'rinlarda mehnati xarajatlarni optimallashtirish va kadrlar almashinuvi kamaytirish turadi. Bu esa mehnati resurslarini boshqarishda asosiy e'tibor xodimlar soniga emas, ularning iqtisodiy natijadorligiga qaratilishi kerakligini ko'rsatadi.

Korxonada mehnati xarajatlarni optimallashtirish ham muhim yo'nalish hisoblanadi. Bunda xarajatlarni oddiy qisqartirish emas, balki bir xodimga sarflanadigan mablag'ning qanday iqtisodiy natija berayotganini aniqlash zarur. Masalan, xodimlarni o'qitishga yo'naltirilgan xarajatlar qisqa muddatda qo'shimcha xarajat sifatida

ko'rinsa-da, malaka oshishi natijasida mehnat unumdorligi va mahsulot sifati yaxshilanishi mumkin [1; 2; 6].



2-rasm. Mehnat resurslarini boshqarish samaradorligining asosiy tarkibiy yo'nalishlari

Pie chart ma'lumotlari muallifning analitik baholash modeli sifatida shakllantirilgan. Unda xodimlar malakasini rivojlantirish va mehnat unumdorligini oshirish mehnat resurslarini boshqarish tizimining eng muhim yo'nalishlari sifatida ajratilgan. Raqamli HR boshqaruvi esa xodimlar haqidagi ma'lumotlarni tezkor tahlil qilish, ish vaqtini nazorat qilish va mehnat natijalarini baholash imkoniyatlarini kengaytiradi [6; 9; 11].

Mehnat resurslarini boshqarish tizimida raqamlashtirishning ahamiyati ham ortib bormoqda. Raqamli HR platformalaridan foydalanish orqali xodimlarning ish vaqti, mehnat natijalari, malaka darajasi, o'qitish ehtiyojlari va lavozim bo'yicha rivojlanish imkoniyatlarini tizimli kuzatish mumkin [6; 9; 11].

Bundan tashqari, xodimlar almashinuvining yuqori bo'lishi korxona uchun bevosita va bilvosita xarajatlarni yuzaga keltiradi. Yangi xodimni izlash, tanlash, ishga moslashtirish va o'qitish qo'shimcha mablag' talab qiladi. Shu sababli xodimlarni korxonada ushlab qolish mexanizmlarini takomillashtirish mehnat resurslarini boshqarishning muhim iqtisodiy yo'nalishlaridan biridir [6; 7; 10].

Mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishda quyidagi mexanizmlardan foydalanish maqsadga muvofiq:

- xodimlarga bo'lgan ehtiyojni ishlab chiqarish hajmi asosida rejalashtirish;
- lavozimlarga xodimlarni kompetensiyalar asosida tanlash;

- mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini muntazam monitoring qilish;
- xodimlarning malakasini muntazam oshirib borish;
- natijaga asoslangan rag'batlantirish tizimini joriy etish;
- ish vaqtidan foydalanish samaradorligini oshirish;
- kadrlar almashinuvining sabablarini muntazam tahlil qilish;
- HR jarayonlarini raqamlashtirish;
- xodimlarning innovatsion takliflarini rag'batlantirish.

Umuman olganda, mehnat resurslarini boshqarish tizimining iqtisodiy samaradorligi xodimlarning soni bilan emas, balki ularning korxona natijalariga qo'shayotgan hissasi bilan belgilanadi. Shu sababli zamonaviy korxonalarda xodimlarni xarajat manbai sifatida emas, balki iqtisodiy qiymat yaratadigan strategik resurs sifatida ko'rib chiqish zarur [5; 8; 9].

Xulosa va takliflar (Выводы и предложения/Conclusion). Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish korxonalarining iqtisodiy samaradorligini oshirishning muhim shartlaridan biridir. Mehnat resurslaridan oqilona foydalanish mehnat unumdorligini oshirish, xarajatlarni optimallashtirish, mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilash hamda korxonaning raqobatbardoshligini kuchaytirishga imkon beradi.

O'zbekistonda mehnat resurslari va ish haqi ko'rsatkichlarining o'sib borishi korxonalarda mehnat resurslarini boshqarishga nisbatan sifat jihatidan yangi yondashuvlarni talab qilmoqda. 2025-yilda mehnat resurslari 10 999,3 ming kishini tashkil etgani, o'rta nominal oylik ish haqi esa 6 376,7 ming so'mga yetgani mehnat omilining iqtisodiyotdagi ahamiyati yuqori ekanligini ko'rsatadi [12; 13; 14].

Tadqiqot asosida quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin:

1. Korxonalarda mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojni strategik rejalashtirish tizimini kuchaytirish.
2. Xodimlarni tanlash va joylashtirishda kasbiy bilim bilan bir qatorda amaliy kompetensiyalarni ham hisobga olish.
3. Mehnat unumdorligini muntazam baholash va natijaga asoslangan rag'batlantirish tizimini rivojlantirish.
4. Xodimlarning malakasini oshirishni korxonaning uzoq muddatli investitsiyasi sifatida ko'rib chiqish.
5. Kadrlar almashinuvining iqtisodiy sabablarini aniqlash va xodimlarni ushlab qolish mexanizmlarini kuchaytirish.
6. HR jarayonlarini raqamlashtirish va xodimlar faoliyati bo'yicha ma'lumotlardan boshqaruv qarorlarini qabul qilishda foydalanish.
7. Mehnat xarajatlari va mehnat unumdorligi o'rtasidagi mutanosiblikni muntazam tahlil qilib borish.

Shunday qilib, mehnat resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish korxonaning faqat kadrlar siyosatini emas, balki uning umumiy iqtisodiy samaradorligi va uzoq muddatli rivojlanish imkoniyatlarini ham belgilovchi muhim omil hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar (Литературы/ References):

1. Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. – 1961. – Vol. 51, No. 1. – P. 1–17.
2. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – Chicago: University of Chicago Press, 1993.
3. Drucker P. F. Post-Capitalist Society. – New York: HarperBusiness, 1993.
4. Porter M. E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: Free Press, 1985.
5. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17, No. 1. – P. 99–120.
6. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. – London: Kogan Page, 2020.
7. Dessler G. Human Resource Management. – Pearson, 2020.
8. Becker B. E., Huselid M. A., Ulrich D. The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. – Boston: Harvard Business School Press, 2001.
9. Ulrich D. Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. – Boston: Harvard Business School Press, 1997.
10. Cascio W. F. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. – New York: McGraw-Hill, 2018.
11. Noe R. A., Hollenbeck J. R., Gerhart B., Wright P. M. Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. – New York: McGraw-Hill Education, 2021.
12. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Mehnat bozori bo'yicha rasmiy statistik ma'lumotlar.
13. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Mehnat resurslari soni bo'yicha SIAT ma'lumotlari.
14. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. O'rtacha oylik nominal hisoblangan ish haqi bo'yicha statistik ma'lumotlar.
15. O'zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo'mitasi. Aholi bandligi va mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha statistik ma'lumotlar.