

## INSON RESURSLARINI BOSHQARISHDA LIDERLIK VA MENEJMENTNING AHAMIYATI

**Jabborova Zaynab**

*Jizzax politexnika instituti*

*“Iqtisodiyot va menejment” kafedراسi dotsenti*

[zaynabjabborova0955@gmail.com](mailto:zaynabjabborova0955@gmail.com)

**Minavarov Yusufjon Akbar o‘g‘li**

*Jizzax politexnika institute 690-23 M guruh talabasi*

**Annotatsiya:** Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarish jarayonida liderlik va menejmentning o‘rni hamda ularning tashkilot samaradorligiga ta’siri tahlil qilinadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida rahbarning liderlik qobiliyati, to‘g‘ri menejment usullarini qo‘llashi, xodimlarni motivatsiya qilish va jamoani boshqarish jarayonlari muhim omil hisoblanadi. Shuningdek, liderlik uslublari, menejment funksiyalari hamda inson resurslarini samarali boshqarishda zamonaviy yondashuvlar yoritilgan.

**Kalit so‘zlar:** inson resurslari, liderlik, menejment, boshqaruv, motivatsiya, jamoa, samaradorlik, HR menejment, rahbarlik, tashkilot.

### **Kirish**

Bugungi kunda tashkilotlar faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan inson resurslarini to‘g‘ri boshqarishga bog‘liq. Zamonaviy iqtisodiyotda texnologiya va kapital bilan bir qatorda inson omili ham muhim ahamiyat kasb etadi. Shu sababli inson resurslarini boshqarishda liderlik va menejment muhim o‘rin tutadi.

Liderlik – bu jamoani maqsad sari yetaklash qobiliyati bo‘lsa, menejment esa tashkilot faoliyatini rejalashtirish, tashkil etish, boshqarish va nazorat qilish jarayonidir. Rahbarning liderlik qobiliyati yuqori bo‘lsa, jamoada intizom, mas’uliyat va samaradorlik oshadi.

Hozirgi kunda inson resurslarini boshqarishda faqat buyruq berish usuli yetarli emas. Rahbar xodimlar bilan ishlashda psixologik yondashuv, motivatsiya, hamkorlik va ishonch muhitini yaratishi kerak. Shu sababli zamonaviy HR tizimida liderlik va menejment bir-biri bilan chambarchas bog‘liq holda qo‘llaniladi.

Mazkur maqolaning maqsadi — inson resurslarini boshqarishda liderlik va menejmentning ahamiyatini o‘rganish hamda ularning tashkilot samaradorligiga ta’sirini tahlil qilishdan iborat.

**Menejment** — bu tashkilot faoliyatini samarali tashkil etishga qaratilgan boshqaruv jarayonidir. Menejment orqali tashkilot maqsadlari belgilanadi va ularga erishish yo‘llari aniqlanadi.

Menejment — bu tashkilot faoliyatini samarali tashkil etish, belgilangan maqsadlarga erishish va resurslardan oqilona foydalanishga qaratilgan boshqaruv jarayonidir. Zamonaviy boshqaruv nazariyasiga ko‘ra, menejment bir necha asosiy funksiyalardan iborat bo‘lib, ular tashkilot faoliyatining barcha sohalarida, jumladan inson resurslarini boshqarishda ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Menejmentning asosiy funksiyalari quyidagilardan iborat:

**Rejalashtirish** — tashkilotning kelajakdagi faoliyatini oldindan belgilash, maqsadlarni aniqlash va ularga erishish yo‘llarini ishlab chiqish jarayonidir. Rejalashtirish orqali tashkilotda qancha xodim kerakligi, ularning malakasi qanday bo‘lishi lozimligi ham aniqlanadi.

**Tashkil etish** — belgilangan rejalarni amalga oshirish uchun zarur sharoit yaratish, vazifalarni taqsimlash va xodimlar faoliyatini yo‘lga qo‘yish jarayonidir. Bu bosqichda har bir xodimning vazifasi, mas’uliyati va vakolati belgilanadi.

**Boshqarish** — xodimlar faoliyatini yo‘naltirish, ularga topshiriq berish, motivatsiya qilish va ularni umumiy maqsad sari birlashtirish jarayonidir. Boshqarish jarayonida rahbarning liderlik qobiliyati muhim rol o‘ynaydi.

**Muvofiqlashtirish** — tashkilotdagi barcha bo‘limlar va xodimlar faoliyatini bir-biri bilan uyg‘unlashtirish jarayonidir. Muvofiqlashtirish orqali jamoa bir maqsad sari harakat qiladi va ortiqcha ziddiyatlar oldi olinadi.

**Nazorat qilish** — bajarilgan ish natijalarini tekshirish, reja bilan solishtirish va kamchiliklarni aniqlash jarayonidir. Nazorat qilish orqali tashkilot faoliyatining samaradorligi baholanadi va zarur choralar ko‘riladi.

Menejmentning ushbu funksiyalari inson resurslarini boshqarish jarayonida ham keng qo‘llaniladi. Inson resurslarini boshqarishda menejment quyidagi vazifalarni bajaradi:

**Kadrlarni rejalashtirish** — tashkilot uchun zarur bo‘lgan xodimlar sonini va ularning malakasini aniqlash, kelajakdagi ehtiyojlarni oldindan belgilashdan iborat.

**Xodimlarni tanlash** — bo‘sh ish o‘rinlariga mos nomzodlarni aniqlash, suhbat va testlar orqali eng munosib xodimni saralash jarayonidir.

**Ishga joylashtirish** — tanlangan xodimni uning bilim va ko‘nikmalariga mos lavozimga qo‘yish, mehnat faoliyatini to‘g‘ri tashkil etishdan iborat.

**Malaka oshirish** — xodimlarning bilim va tajribasini rivojlantirish, ularni qayta tayyorlash, trening va seminarlar orqali kasbiy darajasini oshirish jarayonidir.

**Baholash** — xodimlarning ish faoliyati natijalarini aniqlash, ularning samaradorligini tahlil qilish va kelgusida rivojlantirish yo‘llarini belgilashdan iborat.

**Rag‘batlantirish** — xodimlarni samarali ishlashga undash uchun moddiy va nomoddiy mukofotlar berish, ularning mehnatini qadrlash hamda motivatsiyasini oshirish jarayonidir.

Shunday qilib, menejment funksiyalarini to‘g‘ri qo‘llash inson resurslarini samarali boshqarishga yordam beradi. Bu esa o‘z navbatida tashkilot faoliyatining barqaror rivojlanishi, mehnat unumdorligining oshishi hamda jamoada ijobiy muhit shakllanishini ta‘minlaydi.

To‘g‘ri tashkil etilgan menejment tizimi tashkilotda tartib, intizom va samaradorlikni ta‘minlaydi.

### **Liderlik tushunchasi va uning mohiyati**

Liderlik — bu rahbarning jamoani o‘z ortidan ergashtira olish qobiliyatidir. Lider faqat buyruq beruvchi emas, balki jamoaga yo‘l ko‘rsatuvchi, motivatsiya beruvchi va muammolarni hal qiluvchi shaxsdir.

Zamonaviy boshqaruv nazariyasida liderlik inson resurslarini boshqarishning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Tashkilot faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan rahbarning liderlik qobiliyatiga bog‘liq bo‘ladi. Liderlik — bu jamoani umumiy maqsad sari yetaklash, xodimlarni ruhlantirish va ularning salohiyatidan samarali foydalanish qobiliyatidir. Menejer reja tuzadi va nazorat qiladi, lider esa jamoaga yo‘l ko‘rsatadi va ularni maqsad sari birlashtiradi. Shu sababli zamonaviy tashkilotlarda rahbar nafaqat menejer, balki kuchli lider ham bo‘lishi kerak.

Zamonaviy boshqaruv nazariyasiga ko‘ra, lider quyidagi asosiy xususiyatlarga ega bo‘lishi lozim:

**Mas‘uliyatli bo‘lish** — lider o‘z qarorlari va jamoa faoliyati natijalari uchun javobgarlikni o‘z zimmasiga olishi kerak. Mas‘uliyatli rahbar jamoada ishonch muhitini yaratadi.

**Adolatli bo‘lish** — rahbar barcha xodimlarga bir xil munosabatda bo‘lishi, ularni baholashda xolislikni saqlashi zarur. Adolatli lider jamoada hurmat qozonadi va nizolar kamayadi.

**Kommunikativlik** — lider xodimlar bilan erkin muloqot qila olishi, ularning fikrini tinglashi va to‘g‘ri tushuntirish bera olishi kerak. Yaxshi kommunikatsiya jamoaning birligini mustahkamlaydi.

**Tashabbuskorlik** — lider yangilik kiritishga intilishi, muammolarni hal qilishda faol bo‘lishi lozim. Tashabbuskor rahbar tashkilot rivojlanishiga katta hissa qo‘shadi.

**Qaror qabul qila olish** — rahbar murakkab vaziyatlarda tez va to‘g‘ri qaror qabul qila bilishi kerak. Qaror qabul qilish qobiliyati boshqaruv samaradorligini belgilaydi.

**Jamoani ruhlantira olish** — lider xodimlarni ishlashga undashi, ularga motivatsiya berishi va maqsad sari ilhomlantira olishi zarur. Ruhlangan jamoa yuqori natijalarga erishadi.

Liderlik uslublari boshqaruv jarayonida rahbarning xodimlarga qanday munosabatda bo‘lishini ifodalaydi. Boshqaruv nazariyasida liderlikning uchta asosiy uslubi mavjud:

**Avtoritar liderlik** — bu uslubda barcha qarorlarni rahbarning o‘zi qabul qiladi va xodimlardan faqat buyruqlarni bajarish talab etiladi. Bu uslub intizomni ta‘minlaydi, lekin xodimlarning tashabbuskorligini kamaytirishi mumkin.

**Demokratik liderlik** — bu uslubda rahbar qaror qabul qilishda jamoa fikrini inobatga oladi. Xodimlar boshqaruv jarayonida faol ishtirok etadi. Demokratik uslub zamonaviy tashkilotlarda eng samarali hisoblanadi, chunki u jamoada ishonch va hamkorlikni kuchaytiradi.

**Liberal liderlik** — bu uslubda rahbar xodimlarga ko‘proq erkinlik beradi va ularning mustaqil ishlashiga imkon yaratadi. Bu uslub yuqori malakali jamoalarda samarali bo‘lishi mumkin, lekin nazorat yetarli bo‘lmasa, tartibsizlik yuzaga kelishi mumkin. Shunday qilib, inson resurslarini boshqarishda liderlik muhim ahamiyatga ega bo‘lib, rahbarning shaxsiy fazilatlari va boshqaruv uslubi tashkilot samaradorligiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida demokratik va hamkorlikka asoslangan liderlik uslubi eng maqbul hisoblanadi.

Demokratik liderlik uslubi zamonaviy tashkilotlarda eng samarali hisoblanadi.

### **Liderlik va menejmentning inson resurslarini boshqarishdagi ahamiyati**

Inson resurslarini samarali boshqarish uchun rahbar nafaqat menejer, balki lider ham bo‘lishi kerak. Menejer tartibni ta‘minlaydi, lider esa jamoani rivojlantiradi.

### **Liderlik va menejmentning birgalikdagi ahamiyati**

Inson resurslarini boshqarishda liderlik va menejmentning birgalikda qo‘llanilishi tashkilot samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Menejment tizimning barqaror ishlashini ta‘minlasa, liderlik esa xodimlarni maqsad sari ilhomlantiradi va ularni rag‘batlantiradi. Shu sababli, ushbu ikki yondashuv bir-birini to‘ldiradigan muhim omil hisoblanadi.

Liderlik va menejment birgalikda qo‘llanilganda tashkilotda quyidagi ijobiy natijalar kuzatiladi:

- **Jamoada ijobiy muhit shakllanadi** — rahbarning liderlik qobiliyati jamoa a‘zolari o‘rtasida ishonch, hurmat va hamkorlikni mustahkamlaydi. Bu esa xodimlarning bir-biriga hurmat bilan munosabatda bo‘lishiga yordam beradi.

- **Xodimlarning ishga qiziqishi ortadi** — motivatsiya beruvchi rahbar xodimlarni faol ishlashga undaydi, ularni ragʻbatlantiradi va ularning kasbiy salohiyatini oshiradi.
- **Mehnat unumdorligi oshadi** — samarali menejment va ilhomlantiruvchi liderlik birlashganda xodimlar oʻz vazifalarini tez, sifatli va samarali bajaradi.
- **Nizolar kamayadi** — rahbar xodimlar oʻrtasidagi kelishmovchiliklarni vaqtida aniqlab, ularni hal qiladi. Bu jamoada barqarorlik va intizomni taʼminlaydi.
- **Tashkilot samaradorligi ortadi** — barcha jarayonlar rejalashtirilgan va nazorat qilinadigan boʻlsa, xodimlar motivatsiya qilingan boʻlsa, natijada tashkilot umumiy samaradorligi sezilarli darajada oshadi.

Shuni taʼkidlash lozimki, faqat menejment yoki faqat liderlik yondashuvi tashkilotning barqaror rivojlanishini taʼminlay olmaydi. Ularning birgalikdagi qoʻllanilishi jamoaning ruhiy holati, xodimlarning ishga boʻlgan qiziqishi va samaradorlikni oshirishga xizmat qiladi. Shu sababli zamonaviy tashkilotlarda rahbarlar nafaqat samarali menejer, balki ijobiy lider boʻlishi zarur.

Rahbarning liderlik qobiliyati yuqori boʻlsa, xodimlar oʻz ishiga masʼuliyat bilan yondashadi.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslarini boshqarishda liderlik va menejment muhim ahamiyatga ega. Menejment tashkilot faoliyatini tartibga solsa, liderlik jamoani rivojlantiradi va samaradorlikni oshiradi. Zamonaviy tashkilotlarda rahbarlar liderlik qobiliyatiga ega boʻlishi zarur.

Kelajakda tashkilotlarning muvaffaqiyati koʻp jihatdan rahbarlarning liderlik salohiyatiga bogʻliq boʻladi.

#### **Adabiyotlar roʻyxati:**

1. Abdurahmonov Q.X. Personalni boshqarish. – Toshkent, 2021
2. Armstrong M. Human Resource Management Practice. – London, 2020
3. Dessler G. Human Resource Management. – 2019
4. Mullins L. Management and Organisational Behaviour – 2018
5. Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi
6. Жабборова, З. М. (2018). О СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (12-4), 47-50.
7. Mamasodikovna, J. Z. (2022). Development of the economy of the republic of Uzbekistan to support small business and private enterprise. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 12(1), 22-26.

8. Mamasodigovna, J. Z., & Sharafullina, R. R. (2024). KICHIK BIZNES VA TADBIRKORLIK FAOLIYATINI RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI JIZZAX VILOYATI MISOLIDA. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(5), 26-32.