



ЗАМОНАВИЙ КОРХОНАЛАРДА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШНИНГ МУАММОЛАРИ

Джурова Гузал Шавкатовна -

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети,
мустақил тадқиқотчи*

doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss3/a34

Аннотация. Ушбу мақолада замонавий корхоналарда инсон ресурсларини бошқаришнинг муаммолари ёритилган бўлиб, унда инсон ресурсларини бошқариш тизимини такомиллаштириш зарурлиги ҳақида сўз юритилади, корхоналарда инсон ресурсларини бошқариш тизимини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар илгари сурилади. Хулосада замонавий корхоналарда инсон ресурсларини бошқаришнинг муаммоларини ҳал этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқилди.

Калит сўзлар: инсон ресурслари, корхона, HR, бошқарув, муаммо, самарадорлик.

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Джурова Гузал Шавкатовна -

*Независимый соискатель Ташкентского
государственного экономического университета*

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы управления человеческими ресурсами на современных предприятиях, в ней говорится о необходимости совершенствования системы управления человеческими ресурсами, выдвигаются предложения и рекомендации по совершенствованию системы управления человеческими ресурсами в организациях. В заключении были разработаны предложения по решению проблем управления человеческими ресурсами на современных предприятиях.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, предприятие, HR, управление, проблема, эффективность.

PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN MODERN ENTERPRISES

Djuraeva Guzal Shavkatovna -

*Independent researcher,
Tashkent State Economic University*

Abstract: Annotation: this article discusses the problems of human resource management in modern enterprises, it talks about the need to improve the human resource management system, puts forward proposals and recommendations for improving the human resource management system in organizations. In conclusion, proposals were developed to solve the problems of human resource management in modern enterprises.

Key words: human resources, enterprise, HR, management, problem, efficiency.

Кириш. Мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг рақобатбардошлигини таъминлаш бўйича Ўзбекистон олдида олий мақсадларни қўйиш, уларга эришишнинг энг самарали йўллари излаш ва улардан фойдаланиш муҳимдир. Бинобарин, Ўзбекистон иқтисодиётини янада ривожлантириш, асосан, инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш билан боғлиқ. Инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш нафақат Ўзбекистон, балки бутун жаҳон иқтисодиётининг долзарб муаммосидир.

Дарҳақиқат, фан-техника ютуқлари ва инновацион технологиялардан фойдаланишнинг ҳозирги босқичи инсон омилнинг юзага келиши билан тавсифланади.

Ўзбекистон Республикаси тараққиёт стратегиясида ҳам жаҳон миқёсидаги мураккаб жараёнларни ва мамлакатимиз босиб ўтган тарақ-

қиёт натижаларини чуқур таҳлил қилган ҳолда кейинги йилларда «Инсон қадрлари учун» тамойили асосида халқимизнинг фаровонлигини янада ошириш, иқтисодиёт тармоқларини трансформация қилиш ва тадбиркорликни жадал ривожлантириш, инсон ҳуқуқлари ва манфаатларини сўзсиз таъминлаш ҳамда фаол фуқаролик жамиятини шакллантиришга қаратилган ислохотларнинг устувор йўналишларини белгилаш мақсади қўйилган [1].

Юқорида айтиб ўтганимиздек, бугунги кунда аксарият мамлакатлар иқтисодий ривожланишининг ҳозирги босқичидаги энг муҳим муаммолардан бири бу инсон ресурсларини бошқариш билан ишлаш муаммоси ҳисобланади. Ҳозирги шароитда стратегик мақсадларга эришишда ва корхона фаолиятининг юқори даражасида инсон ресурсларини бошқаришнинг

ролини ортиқча баҳолаш қийин, чунки иқтисодиётнинг асосини одамлар меҳнати ташкил этади ва ҳар бир корхонанинг салоҳияти инсон меҳнати билан белгиланади. Бу ходимларни бошқариш муаммосининг доимий долзарблигини келтириб чиқаради, бу маҳаллий ва хорижий олимларнинг ушбу йўналишдаги кўплаб тадқиқотларидан далолат беради.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Бугунги кунда ташкилот фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий натижалари бевосита инсон ресурсларини бошқариш тизимининг сифати ва самарадорлигига боғлиқлигига деярли ҳеч қандай шубҳа йўқ. Шунинг учун ҳам кейинги йилларда инсон ресурсларини бошқариш тизимини яратиш ва ривожлантириш билан боғлиқ масалаларни ўрганиш тобора долзарб бўлиб бормоқда.

Инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги дунёдаги энг таниқли мутахассислардан бири Майкл Армстронг таърифига кўра, “Инсон ресурсларини бошқариш корхонанинг энг қимматли активини - у ерда ишлайдиган, биргаликда ва индивидуал равишда корхона мақсадларига эришишга ҳисса қўшадиган одамларни бошқаришга стратегик ва изчил ёндашувидир” [2].

Абдураҳмонов Г.К. фикрига кўра, “Инсон ресурслари - бу инсон ривожланишининг барча босқичларида жисмоний, интеллектуал, ижодий, психологик имкониятларга эга, чуқур билим, тажриба, кўникма, ният ва мақсадларга эга бўлган одамлар гуруҳидир” [3].

Инсон ресурсларини бошқариш, биринчи навбатда, сиёсат ва тизимларга эътибор қаратиб, ташкилотлардаги одамларни бошқариш билан боғлиқ [4].

Иқтисодчи олим Абдураҳмонов К.Х. бу борада “Инсон ресурслари – мамлакат аҳолисининг фойдали фаолият юритиши учун зарур

бўлган жисмоний ривожланиш, ақлий қобилиятлар ва билимга эга бўлган қисмлар тушунилади” – деб таъриф берган [5]. Шунингдек, И.Бакиева “Инсон ресурслари – бу одамлар, уларнинг меҳнат ахлоқи ва қўйилган мақсадга эришиш учун интилиши, уларнинг билимлари ва қадриятлар тизими, ижодий ва новаторлик қобилиятидир”, – деб фикр юритган [6].

Иқтисодий адабиётларда ходимларни бошқаришнинг турли услубий ёндашувлари мавжуд, шунинг учун менежмент назарияси ва амалиётини бир қадам олдинга силжитадиган ходимларни бошқариш усуллариининг энг самарали тўпламини ишлаб чиқиш вазифаси пайдо бўлади” [7].

М.И. Литвина шундай таъриф берди: “Инсон ресурслари ташкилот ходимларини сифат жиҳатидан тавсифловчи атама” [8].

Н.В. Соловова ва бошқаларнинг фикрига кўра, инсон ресурсларини бошқариш жуда кўп ижтимоий-иқтисодий ва ижтимоий-психологик омиллар таъсирида мустақил илмий фан сифатида шаклланган ҳаётий стратегик функциядир [9].

Инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги илмий тафаккур эволюциясини инсон ресурсларини бошқариш фаолияти амалга ошириладиган вазиятдан ва бу ҳолатни одамлар томонидан идрок этилишидан алоҳида кўриб чиқиш мумкин эмас.

Инсон ресурслари таркибига мамлакат аҳолиси ўртасида меҳнат ресурсларини яратиш ва шакллантириш жараёнида эришилган ёки кўпайтириладиган давлатнинг назарий ва амалий билимлари, касбий даражаси, малакаси, физиологик ва психологик хусусиятлари киради. Инсон ресурсларига аҳолининг 6 тоифаси киради (1-расм).

Инсон ресурслари таркиби	
Мамлакат аҳолиси	мактабгача ёшдаги болалар
	ўқувчилар
	иш билан банд
	ишсизлар
	талабалар
	пензионерлар

1-расм. Инсон ресурслари таркиби [3]

Н.В. Гончаровнинг фикрича, “Инсон ресурсларини бошқариш тизими ўзининг детерминизмини бизнес фалсафаси, ташкилот миссияси билан мустаҳкамлайди ва бу шунчаки қадриятлар йиғиндиси эмас”[10]. Ушбу фалсафа ташкилотдаги ходимларнинг мажбуриятини ва мотивациясини таъминлашга эътибор беради. Кейин бошқарув услуги ва ташкилий/корпоратив маданият ўз-ўзидан муҳим фаолиятга айланади.

Тадқиқот методологияси. Тадқиқот жараёнида иқтисодий таҳлил, статистик гуруҳлаш, тизимли ва қиёсий таҳлил ва бошқа усуллар қўлланилган.

Таҳлил ва натижалар. Шундай қилиб, инсон ресурсларини бошқариш ташкилотни бошқариш ва давлат бошқаруви фанининг ажралмас қисми сифатида, ривожланиш хронологияси юқорида келтирилган, ўзгарувчан шароитларда мақсадларга янада самарали эри-

шишга, меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш рентабеллигини оширишга ёрдам берадиган воситалар ва усулларни ишлаб чиқади.

Инсон ресурсларининг умумий мақсади ташкилотнинг одамлар ёрдамида муваффақият-

га эришишини таъминлашдир. Инсон ресурсларини бошқариш тизимининг асосий элементлари қуйидаги 2-расмда келтирилган.



2-расм. Инсон ресурсларини бошқариш тизимининг асосий элементлари

Манба: Муаллиф ишланмаси

Инсон ресурсларини бошқариш вазифаларига қуйидагилар киради:

- ташкилотни зарур кадрлар билан таъминлаш;
- жамоанинг имкониятларини рўёбга чиқариш;
- кадрлар учун қулай меҳнат шароитларини таъминлаш;
- жамоада ижобий шахсий фазилатларни ривожлантириш;
- жамоа барқарорлигини мустаҳкамлаш;
- инсон ресурсларининг мартаба ўсиши учун шароит яратиш.

Шундай қилиб, инсон ресурсларини бошқариш фаолияти ташкилотни юқори сифатли, самарали ва ўз вақтида кадрлар билан таъминлаш ва зарур шарт-шароитларни яратишга қаратилган бўлиши керак.

Маҳаллий ва хорижий компаниялар тажрибасини умумлаштириб, биз инсон ресурсларини бошқариш тизимининг асосий мақсадини шакллантиришимиз мумкин, бу ташкилотни кадрлар билан таъминлаш, улардан самарали фойдаланиш, шунингдек, ходимларнинг ижтимоий ва касбий ривожланишини назарда тутати. Аксарият мутахассисларнинг фикрича, инсон ресурсларини бошқариш соҳасида, сезги ва амалий тажрибадан ташқари, максимал самарадорликка эришишга интилаётган раҳбар турли хил янгиликларни қўллаши керак, чунки бошқарув ваколатларини тизимли шакллантиришдан ва бошқарув муаммоларини оператив

таҳлил қилмасдан туриб, профессионаликка эришиб бўлмайди.

Инсон ресурсларини бошқариш сиёсати ва ташкилотнинг ишлаб чиқариш, иқтисодий, молиявий ва иқтисодий сиёсатини бирлаштириш муҳимлигини таъкидлаш мумкин эмас. Инсон ресурсларини бошқариш ташкилот ва унинг ходимлари ўртасидаги муносабатларга таъсир қилувчи барча бошқарув қарорларини қамраб олади ва ходимларни бошқариш амалиёти бизнес стратегияси билан тобора кўпроқ боғланганлигини англатади.

Эртами-кечми, ҳар қандай компания раҳбарияти корхона самарадорлиги ва имкониятларини ошириш, рақобатдош устунликларни таъминлаш, янги бозорларни эгаллаш ва эски бозорларни кенгайтириш учун барча фаолият соҳаларини тартибга солиш зарурлигини тушунади. Ресурсларни бошқаришни амалга оширишда юқори бошқарув маҳсулот ва хизматлар сифатини бошқаришда асосий ўринлардан бири инсон ресурсларини бошқариш бўлинмаларининг иши эканлигини унутмаслиги керак.

Афсуски, амалий тажриба шуни кўрсатадики, инсон ресурслари бошқарувчиларининг ҳаммаси ҳам сифат менежменти тизими асосида ишни тўғри ташкил эта олмайди. Бунинг учун зарур билим, тажриба ва ваколатга эга эмаслар. Инсон ресурсларини бошқариш хизматлари баъзан уни мутлақо зарур эмас, лекин муқаррар бошқарув элементи деб ҳисоблайди. Инсон ресурслари ходимлари ишлаб чиқариш, сотиш, маркетинг, молия ва реклама бўлимларига нис-

батан "иккинчи даражали" ва ҳатто "учинчи даражали" ходимларга айланди.

Бугунги иқтисодий шароитда корхона ишчи кучини бошқариш соҳасида кўплаб муаммолар юзага келади:

мазмунли кадрлар сиёсатининг йўқлиги;
жорий вазифаларнинг корхонанинг стратегик мақсадларига мос келмаслиги;

таркибий бўлинмалар ўртасида ахборот алмашинувининг қониқарсизлиги;

жамоада тарқоқлик ва жамоавий руҳиятнинг йўқлиги. [11]

Инсон ресурсларини бошқариш ва аниқланган муаммоларни ҳал қилиш қуйидаги механизмларни "созлашни" талаб қилади:

кадрлар танлаш;
янги иш жойига мослашиш;
ходимларни баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш;

ўқитиш ва касбий маҳоратини ошириш;
мутахассислар малакали мартаба режалаштириши;

нафақа ва компенсациялар тўлаш тизимини ишлаб чиқиш;

ишлаб чиқариш корхонаси ҳудудида хавфсизлик даражасини ошириш;

меҳнат муносабатларини тартибга солиш схемаларини ишлаб чиқиш;

мутахассисларни жалб қилиш самарадорлиги асосида корхонани ривожлантириш стратегиясини режалаштириш;

муайян жараёнларни амалга оширишда инсон ресурсларини жалб қилиш схемаларини самарали лойиҳалаш.

Агар корхонада инсон ресурсларини бошқариш нораціонал тарзда амалга оширилса, эртами-кечми корхона ишлаб чиқариш фаолияти самарадорлигини пасайтириш муаммосига дуч келади.

Ресурсларнинг етишмаслиги таркибий бирликлар ўртасидаги зиддиятларни келтириб чиқаради. Ходимларни бошқаришнинг самарали схемасини яратиш маълум бир даврда тўлиқ ишлайдиган ходимларнинг саъй-ҳаракатларини ишларни бажариш ва компаниянинг бизнес стратегиясини амалга ошириш жараёнида юзага келадиган долзарб муаммоларни ҳал қилишга йўналтириш имконини беради.

Инсон ресурсларидан самарали фойдаланишда муаммолар мавжуд. Биргаликда ҳал қилишни талаб этадиган баъзи муаммолар инсон ресурсларининг етишмаслигини бартараф этиши мумкин. Бу муаммо, айниқса, илгари малакали кадрлар етишмаслигидан азият чеккан ташкилотлар учун долзарбдир.

Ушбу ташкилотларда кадрлар билан тўйинганлик муаммосини ўрганиш ходимларни

жалб қилиш ва ушлаб туриш учун жиддий номуносивлик ва тизимсиз мотивацияни кўрсатди.

Малакали кадрлар етишмаслиги муаммоси янги муаммоларни келтириб чиқаради:

- талаб қилинганидан кўра кўпроқ малакали кадрларни жалб қилиш орқали кўрсатилаётган хизматлар сифатига қўйиладиган талабларни сезиларли даражада камайтириш.

- ходимларда эркинликнинг етишмаслиги ходимларнинг ортиқча юкланишига олиб келади. Натижада нафақат хизмат сифати, балки қониқиш ҳам ёмонлашади.

- ортиқча ишлайдиган ишчиларнинг ривожланиши ва ўрганиши учун вақт қолмайди.

- ортиқча иш юки жисмоний ва руҳий ва соматик касалликларга олиб келади, касбий чарчаш кучаяди.

- ходимларнинг бир хиллиги ва уларнинг алмашинуви жамоавий қийматни шакллантиришга ва ягона жамоани яратишга тўсқинлик қилади.

Бундан ташқари, маълумки, замонавий компаниялар ва ривожланган мамлакатлар инсон капиталидан жуда самарасиз фойдаланади (самарадорлик 5-10 % ёки ундан кам). Ушбу тушкун вазиятнинг сабаблари қуйида батафсилроқ тушунтирилади.

Шу сабабли, бизнесни бошқаришга янги ёндашувнинг энг муҳим вазифаси инсон капиталдан фойдаланишни сифатли (яъни, баъзан ўнлаб марта) оширишдир (бу бизнеснинг молиявий самарадорлигини сезиларли даражада ошириши мумкин).

Бунинг учун корхонада ҳар бир ходимнинг ижодий салоҳиятини максимал даражада оширадиган тизим яратиш, шунингдек бу салоҳиятни тезроқ ривожлантириш зарур.

Нима учун инсон ресурслари самарасиз бўлиши мумкин:

- ишда ўтказиладиган оз вақт (иш жойига бориши, ишда кўпроқ йўқотилган вақт ва умуман унумдор ҳаёт).

- узоқ бўш вақт туриб қолиш.

- бажарилган иш ҳажми кичик. Хусусан, бу компьютер ва ахборот технологияларидан фойдаланиш даражасининг жуда пастлиги билан боғлиқ.

- бажарилган ишларнинг паст сифати (нарх/сифат нисбати).

- ходимларнинг номувофиқ хатти-ҳаракатлари ва бошқа компаниялар ходимларининг хатти-ҳаракатлари акциядорларнинг энг муҳим мақсадларига мос келмаслиги.

- компаниянинг ахборот тизимларини етарли даражада билмаслиги;

- энг тўғри қарорлар қабул қилиш ва энг самарали ҳаракатларни амалга ошириш учун "керакли вақтда тўғри билим" билан таъмин-

лаш учун компаниянинг ахборот тизими самардорлиги етарли эмаслиги;

- топшириқларни бажариш учун етарли кўникмалар.

- паст энергия даражаси.

Иқтисодиёт секторини янада ривожлантиришнинг асосий элементларидан бири сифат жиҳатидан янги босқич бўлиб, у халқаро стандартларга мувофиқ кўрсатилаётган хизматлар ва хизматларнинг рақобатбардошлигини ошириш, меҳнат ресурсларини сафарбар этиш ва улардан самарали фойдаланишни тақлиф этади. Бу HR тизимлари, ташаббуслар ва якуний компанияларга алоҳида талаблар қўяди. Бутун дунёда рўй бераётган туб иқтисодий ўзгаришлар, иқтисодий ва саноат фаолиятининг барча соҳаларида жадал инновацион жараёнлар, шунингдек, бозор рақобатининг кучайиши ва иқтисодиётнинг глобаллашуви ташкилий самардорлик ва рақобатбардошликка эришиш учун инсон омилини тақозо этади. Бу мамлакатимиз илмий ва бошқарув амалиётининг жаҳон тажрибасини тиклашга чуқур қизиқиш уйғотмоқда.

Хулоса ва тақлифлар. Замоनावий шароитда инсон ресурсларини бошқариш механизмларининг самарали ишлашнинг таъминлаш учун ташкилий муносабатлар, шериклик, ҳамкорлик, демократлаштириш асосида меҳнат фаолияти билан боғлиқ иштирокчилар манфатларини мувофиқлаштиришни таъминлаш зарур. Шу билан бирга, тизим талабларига мувофиқ вазифаларнинг бажарилиши маълум бир зарур даражадаги махсус тайёргарликнинг мавжудлигини назарда тутати. Бу ходимларни бошқариш соҳасида бошқарув кадрлари тайёрлаш тизимини, жумладан, асосий касб-хўнарс таълими, кадрлар тайёрлаш ва бошқарув экспертизасини амалга ошириш учун зарур шарт-шароитларни яратишни оператив такомиллаштириш зарурдир. Шу билан бирга, давлат ва корпоратив саъй-ҳаракатларни вақтинчалик кадрлар тайёрлашга қаратган ҳолда мутахассисларни илғор ривожлантиришга эътибор қаратиш лозим. Масалан, бугунги кунда Ўзбекистонда замоनावий технологиялар соҳасида мутахассислар, маркетинглар, халқаро ҳуқуқшунослар, турли касблар ва ҳоказолар, яъни мамлакат иқтисодиётининг инновацион ривожланишига ҳисса қўшадиган мутахассислар тайёрланмоқда.

Бу келгусида меҳнат бозоридаги номутонасибликларни бартараф этиш ва бозор мутахассисларини зарур тайёрлаш имконини беради. Инсон ресурсларини бошқаришнинг ихтисослашуви замоनावий бозор шароити ва талабларини ҳисобга олган ҳолда, касбий тайёргарлик ва бошқарув маҳоратини янада ривожлантиришнинг махсус тизимига асосланиши керак.

Инсон ресурсларини бошқариш механизмларини такомиллаштиришнинг устувор йўналишларидан бири бу ташкилотларнинг иш ва турмуш сифатини яхшилашдир. Кўпгина корхона ва ташкилотларда ўз жамоаларининг меҳнат ҳаёти сифатига етарлича эътибор берилмаяпти. Шу муносабат билан инсон ресурсларини бошқаришни ташкил этишни такомиллаштиришнинг яна бир усули самарали меҳнат қилиш учун зарур шарт-шароитларни яратишдир. Бу шартлар иш жойини оптимал ташкил этиш, тезлик ва иш режимини ўз ичига олади. Меҳнат шароитларини стандартлаштиришга уринишлар ҳар доим қилинган, аммо, масалан, кўплаб тадқиқотлар идеал иш жойининг мавжуд эмаслигини кўрсатди.

Ходимлар ўз шахсиятига мос келадиган вариантларни танлашлари учун шахсиятнинг асосий турларига кўра ишлаб чиқилган иш жойини ташкил қилишнинг икки ёки учта вариантга эга бўлиш кифоя. Шахсий меҳнат шароитлари меҳнат унумдорлигини ошириш воситаларидан биридир. Бундай шахсийлаштириш усули ходимнинг индивидуал хусусиятларига кўра, индивидуал лавозимларни танлаш, одатий вариантлардан бири ёки иш жойини танлаш бўйича вазифа бўлиши мумкин. Бу усуллардан рационализация жараёнида, айниқса ишлаб чиқариш муҳитининг турли элементларини лойиҳалашда фойдаланиш мумкин. Шунингдек, ишни ривожлантиришда монотонликдан қизиқарли, ижодий ва мазмунли иш жараёнига ўтиш имкониятини кўриб чиқиш керак, бунда ташкилотнинг HR менежери доимо маслаҳатчи сифатида иштирок этиши керак.

Бўш вақтнинг етишмаслиги натижасида кўплаб ходимлар сурункали чарчоқ билан ишлайди ва доимий нейро-эмоционал ортиқча юкни бошдан кечиради.

Манба ва фойдаланган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг "2022 - 2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида"ги Фармони. 01.02.2022
2. Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие «Менеджмент». – М.: МИИТ, 2013. – 18 с.
3. Абдурахмонова Гулнора. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик. Ўзбекистон республикаси Фанлар академияси "Фан" нашриёти давлат корхонаси. – Тошкент, 2021. 22 -23 б.
4. Коллингс Д.Г., и Вуд Г. (2009). Управление человеческими ресурсами: критический подход. В D. G. Colligs & G. Wood (ред.), Управление человеческими ресурсами: критический подход (стр. 1-16). – Лондон: Ратледж.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: Меҳнат нашриёти, 2004 й. 204 б.
6. Бакиева И.А. «Инсон ресурслари иқтисодиёти» фани (Ўқув қўлланма). – Т.: ТДИУ, 2011. -17 б.

7. Екатерина Сливка (Николаев, Украина) Современные проблемы управления персоналом организации. XVIII Международная научно-практическая интернет-конференция. «Проблемы и перспективы развития науки в начале третьего тысячелетия в странах СНГ» 29 - 30 декабря 2013 г.

8. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / М.И. Литвина, П.В. Фурсова. – М.: МАДИ, 2019. – 14 с.

9. Н.В. Соловова, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, В.А. Васяйчева, О.В. Новоселова. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Н.В. Соловова [и др.]. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. – 3 с.

10. Гончарова Н.В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н.В. Гончарова, Л.В. Дайнеко, Е.В. Зайцева; под общ. ред. Е.В. Зайцевой; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 10 с.

11. <https://sprintinvest.ru/upravlenie-resursami-predprivatiya-problemy-i-sistemy>

12. Shanazarova, G. (2019). ANALYSIS OF THE ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF INNOVATION ACTIVITIES IN UZBEKISTAN. Архив научных исследований

<https://tsue.scienceweb.uz/index.php/archive/article/view/549>



ИНСОН КАПИТАЛИНИНГ ШАКЛЛАНИШИГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ОМИЛЛАРНИНГ ТАҲЛИЛИ

Нуманова Мадина Латиф қизи

ТДИУ хузуридаги “Ўзбекистон иқтисодиётини
ривожлантиришнинг илмий асослари
ва муаммолари”илмий тадқиқот маркази
кичик илмий ходими

doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss3/a35

Аннотация. Инсон капиталининг шаклланишига бир қатор омиллар таъсир қилади: демографик, иқтисодий, ижтимоий, соғлиқни сақлаш, sanoat, экологик, технологик, институционал, хулқ-атвор ва бошқалар. Ушбу мақола инсон капиталининг шаклланишига таъсир этувчи соғлиқни сақлаш муаммоларини ўрганишга ва ушбу муаммоларни ечимига бағишланган бўлиб, фикримизча, ушбу омил инсон капиталининг шаклланишига таъсир этувчи энг долзарб омиллардан бири ҳисобланади.

Калит сўзлар: инсон капитали, соғлиқ капитали, соғлиқни сақлаш, ҳудудий муаммолар, демографик омиллар, аҳолини касалликларга чалиниши.

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Нуманова Мадина Латиф қизи -

младший научный сотрудник Научно-исследовательского центра "Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана" при ТГЭУ

Аннотация. На формирование человеческого капитала влияет ряд факторов: демографический, экономический, социальный, медицинский, производственный, экологический, технологический, институциональный, поведенческий и др. Данная статья посвящена изучению проблем со здоровьем, влияющих на формирование человеческого капитала и решению этих проблем, и на наш взгляд, данный фактор является одним из наиболее актуальных факторов, влияющих на формирование человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, капитал здоровья, здравоохранение, территориальные проблемы, демографические факторы, заболеваемость населения.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL

Numanova Madina Latif kizi -

Junior Researcher at the Research Center "Scientific Foundations and Problems of the Development of the Economy of Uzbekistan" at TSUE

Annotation. The formation of human capital is influenced by a number of factors: demographic, economic, social, medical, industrial, environmental, technological, institutional, behavioral, etc. This article is devoted to the study of health problems affecting the formation of human capital and the solution of these problems, and in our opinion, this factor is one of the most relevant factors affecting the formation of human capital.

Key words: human capital, health capital, healthcare, territorial problems, demographic factors, population morbidity.