KADRLAR QO‘NIMSIZLIGI VA UNING TASHKILOT FAOLIYATIGA TA’SIRI

Baxodirova Anaxon Sherzod qizi
Abu Rayhon Beruniy nomidagi Urganch davlat universiteti Inson resurslarini boshqarish 231-guruh talabasi
https://doi.org/10.5281/zenodo.19204231

Annotatsiya. *Mazkur maqolada kadrlar qo‘nimsizligi tushunchasi, uning shakllanish sabablari va tashkilot faoliyatiga ko‘rsatadigan iqtisodiy hamda ijtimoiy ta’siri ilmiy manbalar asosida tahlil qilindi. Tadqiqot davomida kadrlar qo‘nimsizligining asosiy omillari, ishchi kuchi barqarorligiga ta’sir etuvchi tashkiliy, ijtimoiy va psixologik jihatlar yoritildi. Shuningdek, kadrlar almashinuvi darajasining mehnat unumdorligi, korxona samaradorligi va raqobatbardoshlikka ta’siri ilmiy adabiyotlar asosida baholandi. Tadqiqot natijalari kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish bo‘yicha ilmiy asoslangan xulosalar chiqarish imkonini beradi.*

Kalit so‘zlar: *kadrlar qo‘nimsizligi, mehnat bozori, ishchi kuchi barqarorligi, kadrlar siyosati, mehnat unumdorligi, tashkilot samaradorligi.*

Аннотация. *В данной статье на основе научных источников анализируется понятие текучести кадров, причины её формирования, а также экономическое и социальное влияние на деятельность организации. В ходе исследования рассматриваются основные факторы текучести кадров, организационные, социальные и психологические аспекты, влияющие на стабильность рабочей силы. Кроме того, на основе научной литературы оценивается влияние уровня кадрового оборота на производительность труда, эффективность предприятия и его конкурентоспособность. Результаты исследования позволяют сформулировать научно обоснованные выводы по снижению текучести кадров.*

Ключевые слова: *текучесть кадров, рынок труда, стабильность рабочей силы, кадровая политика, производительность труда, эффективность организации.*

Abstract. *This article analyzes the concept of employee turnover, its causes of formation, and its economic and social impact on organizational performance based on scientific sources. The study examines the main factors of employee turnover, as well as organizational, social, and psychological aspects affecting workforce stability. In addition, the impact of turnover rates on labor productivity, enterprise efficiency, and competitiveness is assessed based on scientific literature. The research findings provide an opportunity to draw scientifically grounded conclusions aimed at reducing employee turnover.*

Keywords: *employee turnover, labor market, workforce stability, human resource policy, labor productivity, organizational efficiency.*

Kirish

Hozirgi kunda korxonalar faoliyatida uchrayotgan eng dolzarb muammolardan biri bu kadrlar qo‘nimsizligi hisoblanadi. Xodimlarning ish joyini tez-tez o‘zgartirishi nafaqat korxonaning ichki ish jarayonlariga, balki uning umumiy samaradorligiga ham salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Tajribali va malakali kadrlarning ketishi natijasida korxonada ish sifati pasayishi, yangi xodimlarni moslashtirishga ko‘p vaqt va mablag‘ sarflanishi kuzatiladi. Kadrlar qo‘nimsizligiga ish haqi,

mehnat sharoitlari, jamoa muhiti, rahbariyat bilan munosabatlar hamda kasbiy o‘sish imkoniyatlarining cheklanganligi kabi omillar sabab bo‘lishi mumkin. Ushbu holat o‘z vaqtida o‘rganilmasa va tegishli choralar ko‘rilmasa, korxonaning raqobatbardoshligiga jiddiy zarar yetkazadi. Shuning uchun kadrlar qo‘nimsizligi masalasini chuqur tahlil qilish va uning korxona faoliyatiga ta’sirini o‘rganish muhim ahamiyat kasb etadi. Bu muammoni hal etish borasida xorijiy va mahalliy tadqiqotlarda shuningdek “Strategiya 2030” da belgilangan **inson kapitalini mustahkamlash, mehnat bozorini rivojlantirish hamda raqobatbardoshlikni oshirish yo‘nalishlari** muhim e’tibor markazida turadi[1], chunki barqaror o‘sish uchun kadrlarni jalb etish va ushlab qolish strategik ahamiyatga ega.

Metodologiya

Tadqiqot jarayonida tahlil va sintez, taqqoslash, statistik kuzatuv hamda ilmiy adabiyotlarni umumlashtirish usullaridan foydalanildi. Maqolada O‘zbekiston va xorijiy tajribani yorituvchi o‘zbek tilidagi ilmiy maqolalar, monografiyalar hamda o‘quv qo‘llanmalar tahlil qilindi [4]. Shuningdek, mehnat iqtisodiyoti va kadrlar boshqaruvi sohasidagi nazariy qarashlar asosida kadrlar qo‘nimsizligining asosiy ko‘rsatkichlari aniqlashtirildi.

Natijalar

Ilmiy manbalar tahlili shuni ko‘rsatadiki, kadrlar qo‘nimsizligi bir qator omillar bilan bog‘liq. Jumladan, ish haqi darajasi, mehnat sharoitlari, rahbariyat va xodimlar o‘rtasidagi munosabatlar, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari muhim rol o‘ynaydi [5]. Tadqiqotchilar fikriga ko‘ra, mehnat sharoitlari qoniqarsiz bo‘lgan tashkilotlarda kadrlar almashinuvi yuqori bo‘ladi [6].

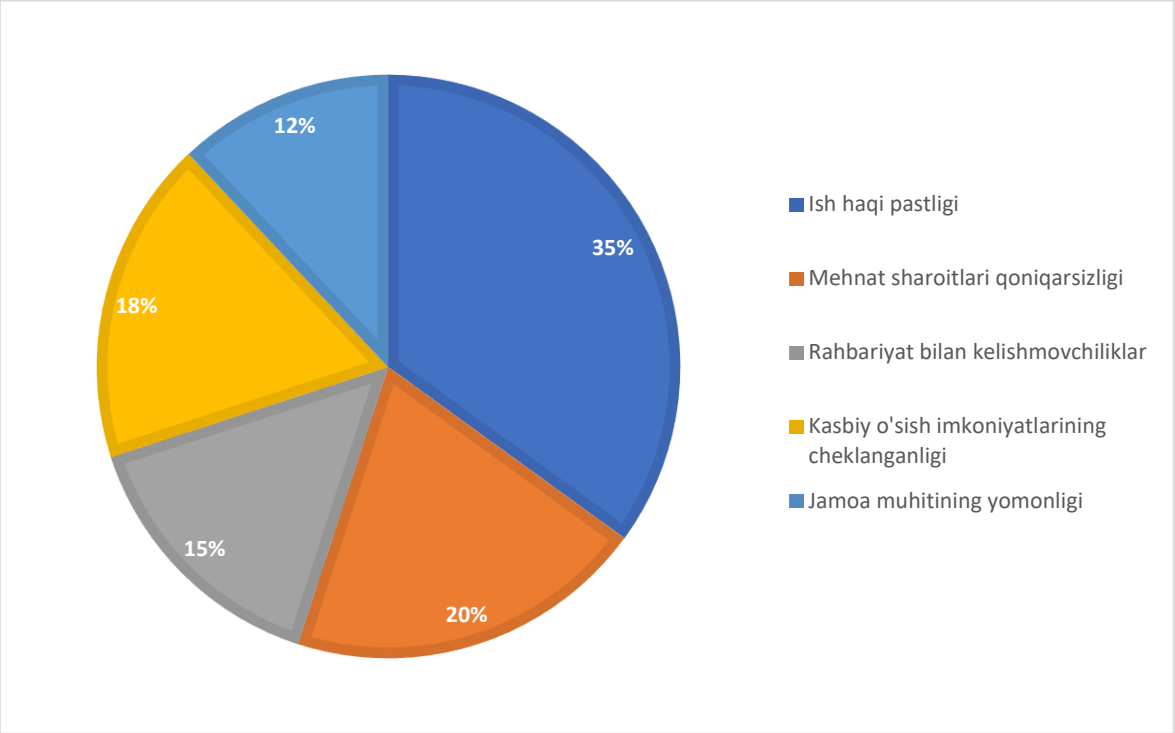
Natijalar shuni ko‘rsatadiki, yuqori kadrlar qo‘nimsizligi tashkilot xarajatlarini oshiradi. Yangi xodimlarni tanlash, o‘qitish va moslashtirish jarayonlari qo‘shimcha moliyaviy va vaqt resurslarini talab etadi [7]. Bundan tashqari, tajribali xodimlarning ketishi bilim va tajriba yo‘qotilishiga olib keladi.

Tahlil va muhokama

Kadrlar qo‘nimsizligi zamonaviy tashkilotlar faoliyatida murakkab va ko‘p qirrali ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo‘ladi. Ilmiy adabiyotlarda mazkur jarayon xodimlarning ish joyini ixtiyoriy yoki majburiy ravishda tark etishi bilan bog‘liq bo‘lib, u mehnat bozori holati, tashkilotning ichki muhiti hamda xodimlarning individual ehtiyojlari bilan uzviy aloqada ekanligi ta’kidlanadi [8]. Shu bois kadrlar qo‘nimsizligini faqat iqtisodiy omillar bilan izohlash yetarli emas, balki uni ijtimoiy, psixologik va tashkiliy jihatlar majmuasida tahlil qilish zarur.

Ilmiy tadqiqotlarda xodimlarning ish joyidan qoniqish darajasi kadrlar barqarorligining eng muhim ko‘rsatkichlaridan biri sifatida e’tirof etiladi. Ishdan qoniqish tushunchasi ish haqi, mehnat sharoitlari, rahbariyat bilan munosabatlar, jamoa muhiti hamda kasbiy o‘sish imkoniyatlarini o‘z ichiga oladi [8]. Tadqiqot natijalari shuni ko‘rsatadiki, ish joyidan qoniqish darajasi past bo‘lgan tashkilotlarda kadrlar qo‘nimsizligi yuqori bo‘ladi. Bu holat xodimlarning o‘z mehnat faoliyatidan ijtimoiy va moddiy jihatdan qoniqmasligi bilan izohlanadi.

Ish muhitidagi psixologik iqlim ham kadrlar qo‘nimsizligiga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Ijobiy psixologik muhit mavjud bo‘lgan jamoalarda xodimlar o‘rtasida o‘zaro ishonch, hamkorlik va birdamlik kuchli bo‘ladi. Aksincha, ziddiyatli, adolatsiz yoki bosimga asoslangan muhit xodimlarda stress holatini kuchaytiradi va ularning ish joyini tark etish ehtimolini oshiradi [8]. O‘zbekistonlik psixolog va iqtisodchi olimlarning tadqiqotlarida ham jamoa ichidagi ijtimoiy munosabatlar kadrlar barqarorligiga bevosita ta’sir etuvchi omil sifatida qayd etilgan.



1-diagramma. Kadrlar qo‘nimsizligining asosiy sabablari

Yuqoridagi diagramma tahlili shuni ko‘rsatadiki, kadrlar qo‘nimsizligining asosiy sabablari ish haqi va mehnat sharoitlari bilan bog‘liq.

Kadrlar qo‘nimsizligining muhim sabablaridan yana biri kasbiy o‘sish va rivojlanish imkoniyatlarining cheklanganligidir. Zamonaviy mehnat bozorida xodimlar nafaqat barqaror ish haqi, balki bilim va malakalarini oshirish, lavozim bo‘yicha ko‘tarilish imkoniyatlariga ham katta ahamiyat beradilar [9]. Agar tashkilotda malaka oshirish tizimi rivojlanmagan yoki xodimlarning tashabbuslari qo‘llab-quvvatlanmasa, ular o‘z salohiyatini boshqa ish joylarida ro‘yobga chiqarishga intiladilar.

1-jadval.

O‘zbekiston kompaniyalarida xodimlar qo‘nimsizligi (2023–2024)

Ko‘rsatkich	Foiz (%)	Izoh
O‘rtacha xodim qo‘nimsizligi (jamlangan)	**22%**	2023 yilda kompaniyalarda xodimlarning umumiy ketish darajasi (ichki HR tahliliga ko‘ra)
Savdo sohalari	**23%**	Xodimlar ishni tez tark etishda yetakchi sektor
Avtomobil xizmatlari	**17%**	Ishni tark etish nisbati pastroq sohalardan biri
Ta’lim	**20%**	Ta’lim sektorida ham turnover yuqori
IT/telekom bo‘yicha ixtiyoriy ketish	**10–12%**	Ko‘proq ixtiyoriy ketish holatlari
Turnover o‘sish sur’ati (2024 vs 2023)	**+7%**	O‘zbekiston bo‘yicha umumiy HR monitoringida turnover oshgani qayd etildi

O‘zbekistonlik olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda aynan yosh mutaxassislar orasida kadrlar qo‘nimsizligi darajasi yuqori ekani ta’kidlanadi [9]. Bunga sabab sifatida tajriba

yetishmasligi, moslashuv jarayonining murakkabligi hamda kasbiy istiqbolning aniq belgilanmaganligi ko‘rsatiladi. Ushbu holat tashkilotlar tomonidan yosh xodimlar bilan ishlash bo‘yicha aniq strategiyalar ishlab chiqilishini talab etadi.

2-jadval.

Xodimlar ishni tark etish sabablari (so‘rov natijalari, 2025)

Sabab	Ishni tark etish niyati (%)	Izoh
Noto‘g‘ri maosh / past kompensatsiya	**~75%**	Ishchilarning ko‘pchiligi oylik maoshdan norozi
Martaba o‘sish imkoniyati yo‘qligi	**43%**	Ko‘p xodimlar karyera yo‘nalishi yo‘qligidan ketmoqchi
Yomon ish sharoitlari	**37%**	Ish muhiti va sharoitlar ham muhim omil
Chet elda ishlash istagi	**15%**	Belgilangan bozorga ko‘ra xorijga chiqish rejasi

Rag‘batlantirish tizimi kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishda muhim vosita hisoblanadi. Ilmiy adabiyotlarda adolatli va shaffof rag‘batlantirish tizimi xodimlarning tashkilotga sodiqligini oshirishi qayd etilgan [10]. Rag‘batlantirish nafaqat moddiy mukofotlar, balki ma’naviy rag‘batlar, e’tirof etish, ijtimoiy kafolatlar orqali ham amalga oshirilishi mumkin. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, faqat ish haqi oshirilishi bilan kadrlar qo‘nimsizligini to‘liq bartaraf etib bo‘lmaydi, chunki xodimlar uchun mehnat mazmuni va ijtimoiy ahamiyat ham muhim hisoblanadi.

Kadrlar qo‘nimsizligining iqtisodiy oqibatlari ham ilmiy adabiyotlarda keng yoritilgan. Xodimlarning tez-tez almashinuvi tashkilot uchun qo‘shimcha xarajatlarni keltirib chiqaradi. Jumladan, yangi xodimlarni tanlash, ishga qabul qilish, moslashtirish va o‘qitish jarayonlari vaqt va moliyaviy resurslarni talab etadi [7]. Bundan tashqari, tajribali xodimlarning ketishi ishlab chiqarish jarayonlarida uzilishlar va mehnat unumdorligining pasayishiga olib kelishi mumkin.

Bilim va tajriba yo‘qotilishi kadrlar qo‘nimsizligining eng salbiy jihatlaridan biri hisoblanadi. Ilmiy manbalarda tashkilot ichida to‘plangan bilimlar institutsional xotira sifatida baholanadi [7]. Xodimlar ketishi bilan ushbu xotiraning bir qismi yo‘qoladi, bu esa tashkilotning innovatsion salohiyatiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu bois kadrlar barqarorligini ta’minlash strategik ahamiyatga ega masala sifatida qaraladi.

Kadrlar qo‘nimsizligini tahlil qilishda mehnat bozori omillarini ham inobatga olish zarur. Mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan mutaxassisliklar bo‘yicha kadrlar almashinuvi ko‘proq kuzatiladi. Bu holat xodimlarning muqobil ish joylarini oson topishi bilan izohlanadi [3]. O‘zbekiston mehnat bozorida so‘nggi yillarda raqobatning kuchayishi ayrim sohalarda kadrlar qo‘nimsizligini oshirgan.

Shu bilan birga, hududiy omillar ham kadrlar qo‘nimsizligiga ta’sir etadi. Ilmiy tadqiqotlarda yirik shaharlarda ish imkoniyatlari kengroq bo‘lgani sababli kadrlar migratsiyasi yuqori ekani qayd etiladi [1]. Bu esa ayrim hududlarda malakali kadrlar yetishmovchiligini keltirib chiqaradi.

Kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish masalasi tashkilot rahbariyatidan tizimli yondashuvni talab etadi. Ilmiy adabiyotlarda samarali kadrlar siyosati tashkilot strategiyasining ajralmas qismi sifatida qaraladi [9]. Bunda xodimlarni tanlash, moslashtirish, baholash va rivojlantirish jarayonlari o‘zaro uyg‘un holda olib borilishi lozim.

Tahlil shuni ko‘rsatadiki, kadrlar qo‘nimsizligi faqat muammo emas, balki tashkilot faoliyatidagi kamchiliklarni aniqlash uchun indikator vazifasini ham bajaradi. Xodimlarning ketishi ko‘pincha boshqaruv uslubi, mehnat sharoitlari yoki rag‘batlantirish tizimidagi nuqsonlardan dalolat beradi [10]. Shu nuqtayi nazardan, kadrlar almashinuvi ko‘rsatkichlarini muntazam tahlil qilish boshqaruv qarorlarini takomillashtirishga xizmat qiladi.

Umuman olganda, ilmiy adabiyotlar tahlili kadrlar qo‘nimsizligi ko‘p omilli jarayon ekanligini tasdiqlaydi. Uning oldini olish uchun iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik choralarni uyg‘unlashtirish zarur. Ayniqsa, xodimlarning ish joyidan qoniqishini oshirish, adolatli boshqaruv muhitini yaratish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish kadrlar barqarorligini ta’minlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa

Xulosa qilib aytganda, kadrlar qo‘nimsizligi tashkilot faoliyatiga salbiy ta’sir ko‘rsatadigan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisadir. Ilmiy adabiyotlar tahlili ushbu muammoni kamaytirish uchun kompleks yondashuv zarurligini ko‘rsatadi. Xususan, mehnat sharoitlarini yaxshilash, xodimlarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga xizmat qiladi. Tadqiqot natijalari kadrlar siyosatini ishlab chiqishda ilmiy asos sifatida foydalanilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. Abdullayev A. Mehnat iqtisodiyoti. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2018. – 45–48-betlar.
2. Karimov B. Inson resurslarini boshqarish asoslari. – Toshkent: Fan, 2019. – 72–75-betlar.
3. Ismoilov S. Mehnat bozori va bandlik masalalari. – Toshkent: O‘zbekiston, 2020. – 60–63-betlar.
4. Xudoyberdiyev J. Kadrlar boshqaruvi. – Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2017. – 88–91-betlar.
5. Rahimova D. Mehnat munosabatlari nazariyasi. – Toshkent: Universitet, 2018. – 112–115-betlar.
6. To‘xtasinov M. Tashkilotlarda mehnat samaradorligi. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2019. – 54–57-betlar.
7. Qodirov N. Kadrlar iqtisodiyoti. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021. – 99–102-betlar.
8. Usmonova L. Mehnat psixologiyasi. – Toshkent: O‘qituvchi, 2016. – 41–44-betlar.
9. Sodiqov A. Zamonaviy kadrlar siyosati. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2020. – 77–80-betlar.
10. Yusupov R. Mehnatni rag‘batlantirish tizimlari. – Toshkent: Iqtisod-Moliya, 2019. – 65–68-betlar.
11. Omonov K. Inson kapitali va rivojlanish. – Toshkent: Fan, 2018. – 90–93-betlar.
12. Rasulova N. Mehnat resurslarini boshqarish. – Toshkent: Universitet, 2021. – 120–123-betlar.