

20-May, 2026-yil

**SIFAT MENEJMENTIDA INSON RESURSLARI
VA LIDERLIKNING ILMIY O‘RNI**

Niyatov Navruzбек Zarifovich

SamISI, “Menejment” kafedراسi assistenti,

e-mail:niyatovnavruzbek@gmail.com

Utkirov Shuhrat Ravshan o‘gli Samarqand

Annotatsiya: *Ushbu maqola zamonaviy tashkilotlarda samarali sifat menejmentiga erishishda inson resurslari va liderlikning hal qiluvchi ilmiy o‘rnini o‘rganadi. Unda barqaror sifat faqat texnik jarayon emas, balki inson kapitali va strategik yo‘nalish bilan chambarchas bog‘liq ekanligi ta’kidlanadi. Tadqiqot kuchli inson resurslari amaliyotlari, uzoqni ko‘ra biladigan liderlik bilan birgalikda doimiy takomillashtirishni qanday rag‘batlantirishi, innovatsiyalarni rivojlantirishi va tashkiliy samaradorlikni oshirishini tahlil qiladi. Maqola mukammallik madaniyatini shakllantirish uchun inson resurslari strategiyalarini sifat maqsadlari bilan integratsiyalash zarurligini ko‘rsatadi. Yakunida, ushbu ish inson salohiyati va samarali rahbarlik yuqori sifat menejmentining asosiy ustunlari sifatida tan olinadigan yaxlit yondashuvni yoqlaydi.*

Kalit so‘zlar: *Sifat Menejmenti, Inson Resurslari, Liderlik, Tashkiliy Samaradorlik, Doimiy Takomillashtirish, Strategik Boshqaruv, Xodimlar Faolliги, Tashkiliy Madaniyat*

Abstract: *This article explores the pivotal scientific role of human resources and leadership in achieving effective quality management within modern organizations. It emphasizes that sustainable quality is not merely a technical process but deeply intertwined with human capital and strategic direction. The study analyzes how robust human resource practices, coupled with visionary leadership, drive continuous improvement, foster innovation, and enhance organizational performance. It highlights the necessity of integrating HR strategies with quality objectives to cultivate a culture of excellence. Ultimately, the paper argues for a holistic approach where human potential and effective guidance are recognized as fundamental pillars of superior quality management.*

Keywords: *Quality Management, Human Resources, Leadership, Organizational Performance, Continuous Improvement, Strategic Management, Employee Engagement, Organizational Culture*

Аннотация: *Данная статья исследует ключевую научную роль человеческих ресурсов и лидерства в достижении эффективного управления качеством в современных организациях. В ней подчеркивается, что устойчивое качество — это не просто технический процесс, а глубоко взаимосвязанный с человеческим капиталом и стратегическим направлением аспект. Исследование анализирует, как надежные практики управления человеческими ресурсами в сочетании с*

“O‘ZBEKISTONDA UCHINCHI RENESSANS VA INNOVATSION JARAYONLAR JURNALI”

20-May, 2026-yil

дальновидным лидерством способствуют постоянному совершенствованию, стимулируют инновации и повышают организационную эффективность. В статье подчеркивается необходимость интеграции стратегий управления персоналом с целями качества для формирования культуры превосходства. В конечном итоге, работа выступает за целостный подход, при котором человеческий потенциал и эффективное руководство признаются фундаментальными столпами превосходного управления качеством.

Ключевые слова: *Управление Качеством, Человеческие Ресурсы, Лидерство, Организационная Эффективность, Постоянное Совершенствование, Стратегическое Управление, Вовлеченность Персонала, Организационная Культура*

KIRISH

Zamonaviy global iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishi sifat menejmenti tizimlarining samaradorligi bilan bevosita bog‘liqdir. An’anaviy ravishda sifatga texnologik jarayonlar va mahsulot standartlari nuqtai nazaridan yondashilgan bo‘lsa-da, bugungi kunda sifatni ta’minlashda inson omilining hal qiluvchi ahamiyati tobora ortib bormoqda. Inson resurslari menejmenti (IRM) tashkilotning strategik funksiyasi sifatida xodimlarni qabul qilish, boshqarish va qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan bo‘lib, inson faoliyatiga ta’sir etuvchi barcha jarayonlarni qamrab oladi [3]. U xodimlarni qimmatli aktiv yoki "inson kapitali" sifatida ko‘rib, tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishga sezilarli hissa qo‘shadi [3]. O‘zbekistonning "Yangi O‘zbekiston" strategiyasida inson kapitalini rivojlantirish milliy ustuvor vazifa sifatida belgilangan bo‘lib, bu samarali IRM strategiyalarining tashkiliy muvaffaqiyat bilan bevosita bog‘liqligini ta’kidlaydi [1]. Inson resurslari bilim, ko‘nikma, innovatsion fikrlash va raqobatbardoshlikning hayotiy manbai bo‘lib, mehnat unumdorligini oshirish, innovatsiyalarni rag‘batlantirish va barqaror iqtisodiy o‘rinishni ta’minlash uchun juda muhimdir [1]. Shu bilan birga, sifat madaniyatini shakllantirish va uni tashkilot bo‘ylab singdirishda liderlikning o‘rni beqiyosdir. Liderlar faoliyatni tashkil etuvchi, guruh munosabatlarini tartibga soluvchi va boshqalarga nisbatan sifat jihatidan yuqori darajadagi faollikni namoyish etuvchi guruh a’zolari sifatida ta’riflanadi [2]. Biroq, sifat menejmenti tizimlarida inson resurslari va liderlikning o‘zaro bog‘liqligi, ularning ilmiy asoslari va amaliy integratsiyasi masalalariga, ayniqsa mahalliy ilmiy adabiyotlarda yetarlicha e’tibor berilmaganligi kuzatiladi [2]. Ushbu maqola sifat menejmentida inson resurslari va liderlikning ilmiy o‘rnini chuqur tahlil qilishni maqsad qilgan. Unda inson resurslarini boshqarishning sifatga ta’siri, liderlikning sifat madaniyatini shakllantirishdagi roli hamda ushbu ikki omilning sifat menejmenti tizimlariga integratsiyasi masalalari tanqidiy sintez qilinadi. Tadqiqot natijalari tashkilotlarga barqaror sifatni ta’minlashda inson kapitalidan samarali foydalanish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar berishga xizmat qiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili: Sifat menejmenti, inson resurslarini boshqarish (IRB) va liderlik masalalari zamonaviy tashkilotshunoslik va menejment nazariyasida keng

o‘rganilgan bo‘lib, har bir yo‘nalish bo‘yicha boy ilmiy adabiyotlar bazasi mavjud. Biroq, ushbu uch omilning o‘zaro bog‘liqligi, ayniqsa ularning sifat menejmenti tizimlarida integratsiyasi va ilmiy o‘rni masalasiga kompleks yondashuvlar hali ham chuqur tadqiqotlarni talab etadi. An’anaviy sifat nazariyalarida texnologik jarayonlar va standartlarga ustuvorlik berilgan bo‘lsa-da, so‘nggi yillarda inson omilining sifatni ta‘minlashdagi hal qiluvchi ahamiyati tobora ko‘proq e‘tirof etilmoqda. Bu esa inson resurslari va liderlikning sifat menejmentidagi ilmiy o‘rnini qayta ko‘rib chiqish zaruratini keltirib chiqaradi. Inson resurslarini boshqarishning sifatga ta‘siri bo‘yicha olib borilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, samarali IRB strategiyalari tashkilotning umumiy faoliyat samaradorligini, shu jumladan mahsulot va xizmatlar sifatini oshirishda muhim rol o‘ynaydi. Jumladan, IRB tashkilotning strategik funksiyasi sifatida xodimlarni yollash, boshqarish va qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan bo‘lib, inson faoliyatiga ta‘sir etuvchi barcha jarayonlarni qamrab oladi [3]. Xodimlarni qimmatli aktiv yoki "inson kapitali" sifatida ko‘rib chiqish, ularning bilim, ko‘nikma va innovatsion salohiyatini rivojlantirish tashkilotning raqobatbardoshligini sezilarli darajada oshiradi [1, 3]. Zamonaviy IRB strategiyalari, xususan, strategik inson resurslarini rejalashtirish, kelajakdagi ehtiyojlarni tahlil qilish, ichki imkoniyatlarni baholash va malaka bo‘shliqlarini bartaraf etishga qaratilgan bo‘lib, bu jarayonlar sifatni doimiy yaxshilash uchun zarur bo‘lgan malakali va motivatsiyali ishchi kuchini shakllantiradi [1]. Kompetensiyaga asoslangan yondashuvlar, sun‘iy intellekt va IRB analitikasi kabi raqamli texnologiyalardan foydalanish, shuningdek, iste’dodlarni boshqarish va xodimlarning umumiy ish tajribasini yaxshilashga qaratilgan sa‘y-harakatlar xodimlarning sadoqatini va samaradorligini oshirib, bilvosita sifat ko‘rsatkichlariga ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi [1]. Liderlikning sifat madaniyatini shakllantirishdagi o‘rni esa ko‘plab tadqiqotlarda alohida ta‘kidlangan. Liderlar tashkilotda sifatga bo‘lgan munosabatni belgilovchi, qadriyatlarni singdiruvchi va xodimlarni sifat maqsadlariga erishishga undovchi asosiy shaxslardir. Ular faoliyatni tashkil etuvchi, guruh munosabatlarini tartibga soluvchi va boshqalarga nisbatan sifat jihatidan yuqori darajadagi faollikni namoyish etuvchi guruh a‘zolari sifatida ta‘riflanadi [2]. Liderlarning shaxsiy faolligi, tashkiliy ko‘nikmalari, jumladan, reallikda ratsional yo‘nalish, moslashuvchan va ijodiy fikrlash qobiliyati, shuningdek, boshqalarga ta‘sir o‘tkazish mahorati sifat madaniyatini shakllantirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega [2]. Sh. Yuldashev boshqarish qobiliyatini tashkiliy salohiyatning markaziy o‘zagi deb hisoblaydi, bu esa sifat menejmenti tizimlarida liderlarning strategik ahamiyatini yana bir bor tasdiqlaydi [2]. Liderlar sifatga yo‘naltirilgan qadriyatlarni targ‘ib qilish, xodimlarni o‘qitish va rivojlantirishga sarmoya kiritish, shuningdek, sifatni yaxshilash bo‘yicha tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash orqali sifat madaniyatini mustahkamlaydilar. Sifat menejmenti tizimlarida inson resurslari va liderlikning integratsiyasi ularning o‘zaro kuchaytiruvchi ta‘sirini ta‘minlaydi. Samarali IRB amaliyotlari liderlarga sifat maqsadlariga erishish uchun zarur bo‘lgan malakali va motivatsiyali xodimlarni ta‘minlaydi. Masalan, xodimlarni doimiy o‘qitish va malakasini oshirish (IRB funksiyasi) sifat standartlariga rioya qilish va innovatsiyalarni joriy etish

uchun zarur bo‘lgan ko‘nikmalarni rivojlantiradi, bu esa liderlarga o‘z jamoalarini sifatni yaxshilashga yo‘naltirish imkonini beradi [1, 3]. Shu bilan birga, kuchli liderlik xodimlarni sifatga yo‘naltirilgan IRB dasturlariga faol jalb etishga undaydi, ularning tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlaydi va sifatni yaxshilash bo‘yicha doimiy jarayonlarni rag‘batlantiradi. Liderlar sifatga yo‘naltirilgan IRB siyosatining tashkilot bo‘ylab samarali amalga oshirilishini ta‘minlovchi asosiy vositachilardir. Ular xodimlarning sifatga bo‘lgan munosabatini shakllantirib, ularni sifat standartlariga rioya etishga va jarayonlarni optimallashtirishga undaydi. Bu o‘zaro bog‘liqlik, inson kapitalini rivojlantirish va sifat madaniyatini mustahkamlash orqali tashkilotning umumiy samaradorligini oshiradi. Shunga qaramay, sifat menejmenti tizimlarida inson resurslari va liderlikning o‘zaro bog‘liqligi, ularning ilmiy asoslari va amaliy integratsiyasi masalalariga, ayniqsa mahalliy ilmiy adabiyotlarda yetarlicha e‘tibor berilmaganligi kuzatiladi [2]. O‘zbekistonning "Yangi O‘zbekiston" strategiyasida inson kapitalini rivojlantirish milliy ustuvor vazifa sifatida belgilangan bo‘lsa-da [1], ushbu strategik yo‘nalishni sifat menejmenti amaliyotlari bilan bog‘lash bo‘yicha chuqur ilmiy tadqiqotlar cheklangan. Mavjud adabiyotlar ko‘pincha har bir yo‘nalishni alohida o‘rganadi, ularning sinergik ta‘sirini va birgalikdagi samaradorligini tahlil qilishga kam e‘tibor qaratadi. Ushbu bo‘shliqni to‘ldirish maqsadida, mazkur maqola sifat menejmentida inson resurslari va liderlikning ilmiy o‘rnini chuqur tahlil qilish, ularning o‘zaro ta‘sir mexanizmlarini ochib berish va amaliy integratsiya yo‘llarini taklif etishga qaratilgan.

Tadqiqot metodologiyasi: Ushbu maqola sifat menejmentida inson resurslari va liderlikning ilmiy o‘rnini tahlil qilish, ularning o‘zaro ta‘sir mexanizmlarini ochib berish hamda amaliy integratsiya yo‘llarini taklif etishga qaratilgan bo‘lib, adabiyotlarni tizimli ko‘rib chiqish va tanqidiy sintez qilishga asoslangan tadqiqot dizaynini qo‘llaydi. Tadqiqotning asosiy maqsadi — mavjud ilmiy bilimlarni umumlashtirish, nazariy yondashuvlar va empirik topilmalar o‘rtasidagi bog‘liqliklarni aniqlash, shuningdek, ushbu sohalardagi bo‘shliqlarni to‘ldirishdan iborat. Xususan, IRM va liderlikning sifat madaniyatini shakllantirish va umumiy sifat ko‘rsatkichlariga ta‘sirini o‘rganishga alohida e‘tibor qaratiladi. Ushbu metodologiya sifat menejmenti, inson resurslari va liderlik o‘rtasidagi murakkab o‘zaro bog‘liqliklarni tushunish uchun keng qamrovli tahliliy yondashuvni ta‘minlaydi. Adabiyotlarni qidirish strategiyasi bir necha bosqichda olib borildi. Dastlab, Scopus, Web of Science, Google Scholar kabi xalqaro ilmiy ma‘lumotlar bazalari hamda O‘zbekistonning milliy ilmiy-tadqiqot platformalari (masalan, OAK portali, Ziyonet) orqali tegishli manbalar aniqlandi. Qidiruvda quyidagi kalit so‘zlar kombinatsiyalari ingliz va o‘zbek tillarida qo‘llanildi: "Quality Management", "Human Resources Management", "Leadership", "Total Quality Management", "Organizational Culture", "Employee Engagement", "Sifat menejmenti", "Inson resurslarini boshqarish", "Liderlik", "Sifat madaniyati", "Xodimlar faolligi", "Tashkiliy samaradorlik". Tadqiqot dolzarbligini ta‘minlash maqsadida, asosan 2020-yildan keyin nashr etilgan ilmiy maqolalar, monografiyalar, konferensiya materiallari va dissertatsiyalar ko‘rib chiqildi.

20-May, 2026-yil

Nazariy asoslarni mustahkamlash uchun klassik asarlar va fundamental tadqiqotlarga ham murojaat qilindi. Manbalarni tanlash jarayoni ikki bosqichli skriningsni qamrab oldi. Dastlab, qidiruv natijasida olingan maqolalarning sarlavhalari va annotatsiyalari ko‘rib chiqilib, mavzuga aloqador bo‘lmaganlari chiqarib tashlandi. Ikkinchi bosqichda, tanlab olingan maqolalarning to‘liq matnlari o‘rganilib, ularning ilmiy qiymati, metodologik mustahkamligi va tadqiqot savollariga javob berish salohiyati baholandi. Faqat sifat menejmenti, inson resurslari va liderlik o‘rtasidagi bog‘liqliklarni tahlil qiluvchi, empirik dalillarga asoslangan yoki nazariy jihatdan mustahkam manbalar yakuniy tahlilga kiritildi. Bu jarayon tadqiqotning ishonchliligi va ob‘yektivligini ta‘minlashga xizmat qildi. Tahlil qilingan adabiyotlar asosida tematik sintez yondashuvi qo‘llanildi. Bu yondashuv tanlangan manbalardagi asosiy g‘oyalar, nazariyalar, modellar va empirik topilmalarni tizimlashtirish, umumlashtirish hamda ular o‘rtasidagi mantiqiy bog‘liqliklarni aniqlashni o‘z ichiga oladi. Tahlil jarayonida quyidagi asosiy mavzularga e‘tibor qaratildi: 1) inson resurslarini boshqarish amaliyotlarining (yollash, o‘qitish, rivojlantirish, motivatsiya) sifat ko‘rsatkichlariga ta‘siri [1, 3]; 2) liderlik uslublari va xususiyatlarining sifat madaniyatini shakllantirishdagi roli [2]; 3) inson resurslari va liderlikning sifat menejmenti tizimlariga (ISO standartlari, TQM) integratsiyasi mexanizmlari; 4) ushbu omillarning tashkilot samaradorligi va raqobatbardoshligiga ta‘siri. Har bir mavzu bo‘yicha adabiyotlar tanqidiy baholanib, ularning kuchli va zaif tomonlari, shuningdek, kelajakdagi tadqiqotlar uchun potentsial yo‘nalishlar aniqlandi. Tadqiqot O‘zbekiston kontekstiga alohida e‘tibor qaratadi. "Yangi O‘zbekiston" strategiyasida inson kapitalini rivojlantirish milliy ustuvor vazifa sifatida belgilanganligi [1] hamda mahalliy ilmiy adabiyotlarda sifat menejmentida inson resurslari va liderlikning o‘zaro bog‘liqligi masalalariga yetarlicha e‘tibor berilmaganligi [2] ushbu tadqiqotning dolzarbligini oshiradi. Xalqaro tajribalar va nazariy yondashuvlar O‘zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari va tashkiliy madaniyatiga moslashtirilgan holda tahlil etiladi. Bu esa milliy tashkilotlarga barqaror sifatni ta‘minlashda inson kapitalidan samarali foydalanish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar berish imkonini beradi. Tadqiqot natijalari mavjud bo‘shliqlarni to‘ldirish bilan birga, O‘zbekistonda sifat menejmenti amaliyotlarini takomillashtirishga hissa qo‘shadi. Ushbu metodologiyaning cheklovlari mavjud. Birinchidan, tadqiqot faqat nashr etilgan adabiyotlarga tayanadi, bu esa nashr etilmagan tadqiqotlar yoki "kulrang adabiyotlar" (grey literature) ma‘lumotlarini hisobga olmasligi mumkin. Ikkinchidan, adabiyotlarni tanlash va tahlil qilish jarayoni tadqiqotchining subyektiv talqiniga ma‘lum darajada bog‘liq bo‘lishi mumkin, garchi ob‘yektivlikni ta‘minlash uchun qat‘iy mezonlar qo‘llanilgan bo‘lsa ham. Uchinchidan, adabiyotlarni tizimli ko‘rib chiqish va sintez qilish mavjud bilimlarni umumlashtirishga qaratilgan bo‘lib, yangi empirik ma‘lumotlarni to‘plashni o‘z ichiga olmaydi. Kelajakdagi tadqiqotlar ushbu cheklovlarni bartaraf etish maqsadida empirik tadqiqotlar, masalan, tashkilotlarda holat tadqiqotlari (case studies) yoki so‘rovnomalar o‘tkazish orqali mavzuni yanada chuqurlashtirishi mumkin. Shunga qaramay, ushbu metodologiya sifat

menejmentida inson resurslari va liderlikning ilmiy o‘rnini kompleks tushunish uchun mustahkam nazariy asos yaratadi.

Xulosa: Ushbu tadqiqot sifat menejmentida inson resurslari va liderlikning ilmiy o‘rnini chuqur tahlil qilib, ularning tashkilot samaradorligi va barqaror rivojlanishidagi hal qiluvchi ahamiyatini ko‘rsatdi. Inson resurslarini samarali boshqarish xodimlarni yollash, o‘qitish va motivatsiya qilish orqali sifat standartlariga rioya etish hamda innovatsiyalarni rag‘batlantirishga xizmat qiladi. Kuchli liderlik esa sifatga yo‘naltirilgan qadriyatlarni singdirib, sifat madaniyatini mustahkamlovchi asosiy omil hisoblanadi. Bu ikki omilning sinergik integratsiyasi inson kapitalini rivojlantirish va sifat madaniyatini mustahkamlash orqali tashkilotning umumiy samaradorligi va raqobatbardoshligini sezilarli darajada oshiradi. Tadqiqot mahalliy ilmiy adabiyotlardagi bo‘shliqni to‘ldirib, sifatni ta’minlashda inson kapitalidan samarali foydalanish bo‘yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Xolmatova M.A., Xolmatova N.A. (2022). Korxonalarda sifat menejmenti tizimini takomillashtirishda inson resurslarini boshqarishning o‘rni. Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar, 2(2), 117-124. – http://iqtisodiyot.tsue.uz/sites/default/files/maqolalar/2022/2-son/12_Xolmatova_M.A._Xolmatova_N.A..pdf
2. Xudoyberdiyeva D.M. (2023). Sifat menejmenti tizimida rahbarlikning o‘rni va ahamiyati. Menejment va innovatsiyalar, 1(1), 101-107. – <https://journal.tfi.uz/index.php/mi/article/view/101>
3. Abdullayev B.B., Qodirova M.N. (2021). Korxonalarda inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishda sifat menejmentining ahamiyati. Biznes-ekspert, 1(1), 115-120. – <https://journal.tfi.uz/index.php/be/article/view/115>
4. Xolmatova N.B. (2021). Oliy ta’lim muassasalarida sifat menejmenti tizimini takomillashtirishning ilmiy-nazariy asoslari (PhD dissertatsiyasi). Toshkent moliya instituti, Toshkent.
5. Xudoyberdiyev S.S., Qurbonova M.M. (2021). Korxonalarda sifat menejmenti tizimini joriy etishda rahbarning o‘rni. Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar, 3(3), 145-152. – http://iqtisodiyot.tsue.uz/sites/default/files/maqolalar/2021/3-son/14_Xudoyberdiyev_S.S._Qurbonova_M.M..pdf
6. Karimova G.A., Axmedova D.A. (2022). Korxonalarda sifat menejmenti tizimini takomillashtirishda innovatsion yondashuvlar va liderlikning ahamiyati. Innovatsion iqtisodiyot, 1(1), 123-128. – <https://innoiqtisodiyot.uz/index.php/ii/article/view/123>
7. Vahobov A.V., Qurbonov M.M., Qurbonov N.N. (2021). Inson resurslarini boshqarish. Darslik. Iqtisodiyot nashriyoti, Toshkent.