

DAVLAT BOSHQARUVIDA INSON KAPITALI VA PSIXOLOGIK MOTIVATSIYA MASALALARI

Davletova Marina Babaxanovna

marinadavletova301@gmail.com

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada davlat boshqaruvi tizimida inson kapitali va psixologik motivatsiyaning o'рни hamda ahamiyati tahlil qilingan. Inson kapitali tushunchasi va uning ilmiy-ijtimoiy talqini, uning davlat boshqaruvi samaradorligiga ta'siri ilmiy-nazariy jihatdan asoslangan. Shuningdek, davlat xizmatchilari faoliyatida psixologik motivatsiyaning roli, uning turlari va motivatsiyani oshirish omillari ko'rib chiqilgan. Maqolada motivatsiya va inson kapitali o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik ochib berilgan hamda davlat boshqaruvi tizimida samaradorlikni oshirish bo'yicha takliflar ilgari surilgan.

Kalit so'zlar: *Inson kapitali, psixologik motivatsiya, davlat boshqaruvi, rag'batlantirish, samaradorlik, instrumentallik, valensiya.*

Annotation: *This scientific article examines the role and importance of human capital and psychological motivation in the system of Public Administration. The concept of human capital and its scientific and social interpretation, its influence on the effectiveness of Public Administration are scientifically-theoretically based. The role of psychological motivation in the activities of civil servants, its types, and factors that increase motivation are also considered. The article reveals the relationship between motivation and human capital and proposes ways to increase efficiency in the public administration system.*

Key words: *Human capital, psychological motivation, public administration, incentives, efficiency, instrumentality, valence.*

Kirish. Hozirgi globallashuv va raqamlashuv sharoitida davlat boshqaruvi tizimi samaradorligi, avvalo, inson kapitali salohiyatiga bog'liq hisoblanadi. Zamonaviy davlat boshqaruvi nafaqat institutsional islohotlar, balki inson omiliga bo'lgan yondashuvni qayta ko'rib chiqishni ham talab etadi. Chunki har qanday davlat tizimining unumliligi, eng avvalo, unda faoliyat yuritayotgan inson resurslarning salohiyatiga bog'liqdir. Ya'ni insonning o'zi iqtisodiy resurs sifatida qaraladi. Inson kapitali – bu faqat bilim va ko'nikmalar majmuasi emas, balki shaxsning ijtimoiy faolligi, psixologik holati va ijodiy fikrlashini ham qamrab oluvchi keng tushuncha. Shu nuqtai nazardan, davlat boshqaruvida inson omiliga e'tibor qaratish, uning motivatsiyasini oshirish va samarali faoliyatga yo'naltirish dolzarb masalalardan biriga aylanmoqda. So'nggi yillarda ilmiy tadqiqotlarda inson kapitali

tushunchasiga bo‘lgan qiziqish sezilarli darajada ortib bormoqda. “Inson kapitali” tushunchasini ilmiy muomalaga va iqtisodiyot faniga ilk bor 1960-yillarda G. Bekker va Nobel mukofoti sovrindori T. Shults tatbiq etganligini e’tirof etish zarur. G.Bekker inson kapitalini “Har bir shaxsdagi bilim, ko’nikma motivatsiyalar yig’indisi” sifatida ta’riflaydi.

Ilmiy adabiyotlarda inson kapitali turli yondashuvlar asosida izohlanadi. Jumladan, G’arb olimlari A. Smit, U.Petti, A.Marshal, J.Merrifild, Sh.Rozen kabi iqtisodchilarning ilmiy qarashlari ham tadqiqotlarga asoslangan nazariyalarni o’z ichiga oladi. Xususan, inson kapitali g’oyasi falsafiy-iqtisodiy tafakkur tarixida uzoq ildizlarga ega bo’lib, uning ilk ko’rinishlari U.Pettining “Siyosiy arifmetika” asarida uchraydi. Keyinchalik inson kapitali masalalari A.Smitning “Xalqlar boyligi”, A.Marshallning “Tamoyillar” va boshqa ko’plab olimlarning asarlarida aks etgan.

Zamonaviy davrda ham inson kapitali mavzusi ko’plab olimlar tomonidan tadqiq etilmoqda. Jumladan, rus olimlari V.V. Xominskaya, T.I.Volkova, O.Yu.Poroshenko, shuningdek, MDH mamlakatlari tadqiqotchi olimlari, xususan, Ali Rezo Mohammed Sargolza va T.Kilibayeva tomonidan inson kapitali to’g’risidagi ijtimoiy-falsafiy qarashlari tadqiq etilgan. S.A.Kurganskiy ta’kidlaganidek, inson kapitali insonning hayoti davomida to’plangan shaxsiy hislatlar yig’indisi bo’lib, u mehnat unumdorligini oshirib, aholi daromadini ko’payishiga xizmat qiluvchi muhim omil hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi davlat boshqaruvida ham inson kapitalini rivojlantirish masalasi davlat siyosatining ustuvor yo’nalishlaridan biri sifatida e’tirof etib kelinmoqda. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev tomonidan ilgari surilgan tashabbuslar, jumladan, 2022-2026- yillarga mo’ljallangan “Yangi O‘zbekiston taraqqiyot strategiyasi” da inson kapitalini rivojlantirish masalalarga alohida urg’u berilgan. Mazkur strategiyaning “Adolatli ijtimoiy siyosat yuritish, inson kapitalini rivojlantirish” deb nomlangan yo’nalishida belgilangan maqsad va vazifalar ushbu masalaning davlat boshqaruvida nafaqat milliy, balki global miqyosda dolzarbligini yana bir bor tasdiqlaydi.

Davlat boshqaruvi - bu strategik qarorlar qabul qilish, jamoat xizmatlarini ko’rsatish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni ta’minlash jarayoni. Ushbu jarayonning samardorligi bevosita inson kapitalining sifati bilan belgilanadi. Inson kapitali siyosiy boshqaruv samardorligini yanada oshiradi, yuqori malakli kadrlar davlat qarorlarining sifatini oshiradi, natijada mamlakat rivojiga asosiy qadamlar qo’yiladi. Chunki boshqaruv samardorligi, avvalo, ushbu tizimda faoliyat yuritayotgan kadrlarning bilim darajasi, kasbiy malakasi va motivatsiyasiga bog’liqdir. Raqamlashtirish va innovatsion rivojlanish sharoitida davlat xizmatchilarining bilim va ko’nikmalariga qo’yiladigan talablar sezilarli darajada oshmoqda. Bu esa o’z navbatida, kadrlarni doimiy ravishda qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish va zamonaviy kompetensiyalarni shakllantirish zaruratini yuzaga keltiradi.

Davlat boshqaruvida inson kapitaling muhim jihatlaridan yana biri – bu xodimlarning psixologik holati va motivatsiya darajasidir. Yuqori motivatsiyaga ega bo‘lgan kadrlar o‘z faoliyatiga ma‘suliyat bilan yondashadi, tashabbuskorlik ko‘rsatadi va natijadorlikni oshirishga xizmat qiladi. Aksincha, motivatsiyaning past darajasi boshqaruv tizimida samarasizlikka olib kelishi mumkin. Shu bois, xodimlarning motivatsiya darajasini chuqurroq tushunish uchun psixologik motivatsiya nazariyalariga e‘tibor qaratish zarur. Ushbu nazariyalar insonning ehtiyojlari, xulq-atvori va mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabatini izohlashda muhim ilmiy asos bo‘lib xizmat qiladi. Jumladan, A. Maslou tomonidan tadbiq etilgan ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasiga ko‘ra, insonning xulq-atvori uning ehtiyojlari bilan belgilanadi. Ushbu nazariyada ehtiyojlar bosqichma-bosqich – fiziologik ehtiyojlardan tortib, o‘zini o‘zi namoyon qilish ehtiyojigacha rivojlanib boradi. Davlat boshqaruv tizimida xodimlarning yuqori samaradorligini ta‘minlash uchun ularning turli darjadagi ehtiyojlarini qondirish muhim ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, F.Xersvergning motivatsiya-gigiyenaga asoslangan ikki omilli nazariyasiga ko‘ra, motivatsiya omillari ikki guruh – gigiyenik omillar va rag‘batlantiruvchi omillarga ajratiladi. Gigiyenik omillar (siyosat, mehnat sharoiti va ish haqi) xodimlarning noroziligini oldini olishga xizmat qilsa, rag‘batlantiruvchi omillar (e‘tirof etish, yutuqlar, o‘shish imkoniyati) esa ularning ichki motivatsiyasini oshirishga yordam beradi.

Yuqoridagi nazariyalar bilan bir qatorda V. Vroom tomonidan ilgari surilgan kutilmalar nazariyasi ham motivatsiyani tushuntirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur nazariyaga ko‘ra, insonning mehnat faoliyatiga bo‘lgan motivatsiyasi uning kutgan natijalari va ushbu natijalarga erishish ehtimolini qanday baholashiga bog‘liq bo‘ladi. Vroom nazariyasiga asosan, motivatsiya uch asosiy omilga tayanadi: kutilma (harakat natijaga olib kelishiga ishonch), instrumentallik (natija mukofot olib kelishiga ishonch) hamda valensiya (mukofotning shaxs uchun qanchalik ahamiyatli ekanligi). Ushbu omillarning uyg‘unligi xodimning ishga bo‘lgan intilishi va faolligini belgilaydi. Davlat boshqaruvi tizimida ushbu nazariya ayniqsa muhim bo‘lib, xodimlar o‘z mehnati natijasida aniq va adolatli rag‘batga erishishga ishonch hosil qilgan taqdirda ularning motivatsiyasi sezilarli darajada oshadi. Aks holda, kutilgan natija va mukofot o‘rtasidagi bog‘liqlik zaif bo‘lsa motivatsiya darajasi pasayishi mumkin, shuningdek davlat boshqaruvida ish samardorligining salbiy o‘zgarishlariga olib kelishi mumkin.

Davlat boshqaruvi tizimida xodimlarni samarali boshqarishning muhim yo‘nalishlaridan biri ularni to‘g‘ri motivatsiyalash hisoblanadi. Motivatsiya xodimlarning mehnat faoliyatiga bo‘lgan munosabatini shakllantiradi va ularning ish unumdorligiga yaqqol ta‘sir ko‘rsatadi. Davlat xizmatchilarini motivatsiyalash usullari shartli ravishda moddiy va nomoddiy usullarga ajratiladi. Moddiy rag‘batlantirishga ish haqi, mukofotlar, qo‘shimcha to‘lovlar, va

ijtimoiy kafolatlar kiradi. Ushbu omillar xodimlarning asosiy ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi va ularning mehnatga bo‘lgan qiziqishini oshiradi. Nomoddiy motivatsiya esa xodimlarning ichki ehtiyojlari va psixologik holati bilan bog‘liq bo‘lib, ularning kasbiy o‘shishi, lavozimda ko‘tarilish imkoniyati, jamoada hurmat va e‘tirofga ega bo‘lishi kabi omillarni o‘z ichiga oladi. Shuningdek, qulay ish muhiti, ochiq va do‘stona muloqot, adolatli boshqaruv tizimi ham nomoddiy motivatsiyaning muhim elementlaridan biridir. Zamonaviy davlat boshqaruvida moddiy va nomoddiy motivatsiya usullarini uyg‘un qo‘llash yuqori samaradorlikka erishishning muhim sharti hisoblanadi. Chunki faqat moddiy rag‘bat yetarli bo‘lmay, xodimning ichki motivatsiyasi ham rivojlangan bo‘lishi lozim.

Xulosa. Davlat boshqaruvida inson kapitali va psixologik motivatsiya masalalari hal qiluvchi o‘rin tutadi. Davlat boshqaruv samardorligi bevosita inson kapitalining sifati, ya‘ni xodimlarning bilim, ko‘nikma, malaka hamda psixologik holatiga bog‘liqdir. Inson kapitali zamonaviy boshqaruv tizimida asosiy resurs sifatida namoyon bo‘lib, uning rivojlanishi davlat organlari faoliyatining samaradorligini oshirishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, xodimlarning motivatsiya darajasi ham muhim omil bo‘lib, ularning mehnatga bo‘lgan munosabati va natijadorligini belgilaydi. Motivatsiya nazariyalari (Maslou, Herzberg, Vroom) tahlili shuni ko‘rsatadiki, xodimlarning ehtiyojlarini qondirish, adolatli rag‘batlantirish tizimini yaratish hamda ularning kasbiy o‘shishiga sharoit yaratish davlat boshqaruv tizimida yuqori samaradorlikka erishishning asosiy omillaridan biridir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis (3rd ed.). University of Chicago Press.
2. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. American Economic Review, 51(1), 1–17.
3. Xakimova, M. F. (2020). Inson kapitali: Ijtimoiy va psixologik rivojlanish yo‘llari tahlili. Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar ilmiy elektron jurnali, (6). <http://iqtisodiyot.tsue.uz>
4. Inson kapitali tushunchasiga oid yondashuvlar. (n.d.). CyberLeninka. <https://cyberleninka.ru/article/n/inson-kapitali-tushunchasiga-oid-yondashuvlar/viewer>
5. Inson kapitali va zamonaviy yondashuvlar. (n.d.). Phoenix Publication. <https://phoenixpublication.net/index.php/TTVAL/article/view/8201/8004>