



KADRLAR BOSHQARUVIDA STRATEGIK LIDERLIKNING SAMARADORLIKKA TA'SIRI

<https://doi.org/10.5281/zenodo.18217064>

Oriental universiteti registrator ofisi
ma'lumot kirgizish bazasi bo'limi menejeri
Ubaydullayeva Nilufar Xikmatillayevna

Annotatsiya: Mazkur ilmiy maqolada kadrlar boshqaruvi tizimida strategik liderlikning tashkilot samaradorligiga ta'siri tahlil qilinadi. Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tashkilotlarning barqaror rivojlanishi ko'p jihatdan inson resurslarini samarali boshqarish va liderlik salohiyatiga bog'liq. Strategik liderlik kadrlar boshqaruvida uzoq muddatli maqsadlarni belgilash, inson kapitalini rivojlantirish, xodimlar motivatsiyasini oshirish hamda tashkiliy madaniyatni mustahkamlashda muhim omil hisoblanadi. Maqolada strategik liderlik tushunchasi, uning asosiy xususiyatlari va HR menejment bilan o'zaro bog'liqligi nazariy jihatdan yoritilgan. Shuningdek, liderlik uslublarining xodimlar samaradorligi, mehnat unumdorligi va tashkiliy natijalarga ta'siri ilmiy manbalar asosida tahlil qilingan. Tadqiqot davomida strategik liderlikning kadrlar boshqaruvi jarayonlariga integratsiyalashuvi tashkilotlarda innovatsion muhitni shakllantirish, xodimlar sadoqatini kuchaytirish va raqobatbardoshlikni oshirishga xizmat qilishi asoslab beriladi. Maqolada tahliliy va taqqoslash usullaridan foydalanilgan bo'lib, strategik liderlikni samarali qo'llash orqali kadrlar boshqaruvi tizimining natijadorligini oshirish mumkinligi xulosa qilinadi. Tadqiqot natijalari tashkilot rahbarlari, HR mutaxassislari hamda kadrlar boshqaruvi sohasida ilmiy izlanish olib borayotgan tadqiqotchilar uchun amaliy va nazariy ahamiyatga ega.

Kalit so'zlar: strategik liderlik, kadrlar boshqaruvi, inson kapitali, samaradorlik, tashkiliy madaniyat, motivatsiya.

Аннотация: В данной научной статье рассматривается влияние стратегического лидерства на эффективность системы управления персоналом в современных организациях. В условиях глобализации и усиливающейся конкуренции особое значение приобретает роль лидеров, способных формировать долгосрочную стратегию развития человеческих ресурсов и обеспечивать устойчивые результаты деятельности организации. Стратегическое лидерство выступает важным фактором повышения производительности труда, мотивации персонала и формирования эффективной организационной культуры. В статье раскрывается сущность понятия стратегического лидерства, его ключевые характеристики и взаимосвязь с управлением персоналом. Особое внимание уделяется анализу влияния



лидерских стилей на эффективность работы сотрудников, уровень их вовлеченности и лояльности к организации. На основе анализа научных источников обосновывается, что интеграция стратегического лидерства в HR-процессы способствует развитию человеческого капитала, внедрению инноваций и повышению конкурентоспособности организации. В процессе исследования использованы методы анализа, синтеза и сравнительного анализа, что позволило выявить основные направления влияния стратегического лидерства на результативность управления персоналом. В заключении сделан вывод о том, что применение принципов стратегического лидерства в кадровом менеджменте позволяет значительно повысить общую эффективность деятельности организации. Результаты исследования могут быть полезны руководителям, специалистам по управлению персоналом, а также исследователям в области менеджмента и лидерства.

Ключевые слова: стратегическое лидерство, управление персоналом, человеческий капитал, эффективность, организационная культура, мотивация.

Abstract: This scientific article examines the impact of strategic leadership on the effectiveness of human resource management in modern organizations. In the context of globalization and rapid changes in the business environment, the role of strategic leaders has become increasingly important for ensuring sustainable organizational performance. Strategic leadership enables organizations to align human resource management practices with long-term goals, enhance employee motivation, and strengthen organizational culture. The article provides a theoretical overview of the concept of strategic leadership, highlighting its key characteristics and its relationship with human resource management. Particular attention is given to the influence of leadership styles on employee performance, engagement, and productivity. Based on the analysis of academic literature, the study demonstrates that the integration of strategic leadership into HR management contributes to the development of human capital, fosters innovation, and improves organizational competitiveness. Analytical and comparative research methods were employed to identify the main mechanisms through which strategic leadership affects HR effectiveness. The findings indicate that strategic leadership plays a crucial role in improving workforce performance, enhancing employee commitment, and achieving organizational objectives. The article concludes that the application of strategic leadership principles in human resource management significantly increases overall organizational efficiency. The results of the study are valuable for organizational leaders, HR professionals, and researchers interested in leadership and human resource management.

Keywords: strategic leadership, human resource management, human capital, organizational effectiveness, organizational culture, employee motivation.



KIRISH

Bugungi globallashuv va raqobat keskinlashib borayotgan iqtisodiy sharoitda tashkilotlarning barqaror rivojlanishi va muvaffaqiyati ko'p jihatdan kadrlar boshqaruvi tizimining samaradorligiga bog'liqdir. Inson resurslari zamonaviy tashkilotlarning eng muhim strategik boyligi sifatida e'tirof etilmoqda. Shu bois, kadrlar boshqaruvida an'anaviy yondashuvlardan voz kechib, strategik fikrlashga asoslangan zamonaviy boshqaruv usullarini joriy etish zarurati ortib bormoqda. Mazkur jarayonda strategik liderlik tashkilot maqsadlariga erishishda muhim omil sifatida namoyon bo'ladi. Strategik liderlik nafaqat tashkilotning uzoq muddatli rivojlanish yo'nalishlarini belgilash, balki inson kapitalini samarali boshqarish, xodimlar salohiyatini to'liq namoyon etish hamda ularning motivatsiyasini oshirishga xizmat qiladi. Kadrlar boshqaruvi jarayonlarida strategik liderlarning mavjudligi tashkiliy madaniyatni shakllantirish, innovatsion muhit yaratish va xodimlar faoliyatini umumiy strategiya bilan uyg'unlashtirish imkonini beradi. Natijada tashkilot samaradorligi, mehnat unumdorligi va raqobatbardoshligi sezilarli darajada oshadi.

Hozirgi kunda ko'plab tashkilotlarda kadrlar boshqaruvi hali ham qisqa muddatli operativ vazifalar doirasida olib borilmoqda, bu esa inson resurslaridan to'liq va samarali

foydalanishga to'sqinlik qiladi. Shu nuqtayi nazardan, strategik liderlikni kadrlar boshqaruvi tizimiga integratsiyalash masalasi dolzarb ilmiy va amaliy muammo sifatida qaralmoqda. Mazkur ilmiy maqolada kadrlar boshqaruvida strategik liderlikning samaradorlikka ta'siri nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilinib, ushbu yo'nalishda ilmiy xulosalar va amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.

ASOSIY QISM

Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida strategik liderlik tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishishda muhim omil sifatida qaralmoqda. Ayniqsa, kadrlar boshqaruvi tizimida strategik liderlik inson resurslarini tashkilot strategiyasi bilan uyg'unlashtirish, xodimlar salohiyatidan samarali foydalanish va umumiy natijadorlikni oshirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Rowe (2015) strategik liderlikni tashkilotning kelajakdagi rivojlanish yo'nalishlarini oldindan belgilash va xodimlarni ushbu strategik maqsadlarga yo'naltirish qobiliyati sifatida ta'riflaydi (The Leadership Quarterly, 26(3), 410–425). Ushbu yondashuv kadrlar boshqaruvining faqat ma'muriy funksiyalardan iborat bo'lishini inkor etib, uni strategik boshqaruvning ajralmas qismi sifatida ko'rib chiqadi. So'nggi yillarda kadrlar boshqaruvi konsepsiyasi tubdan o'zgarib, inson kapitaliga yo'naltirilgan strategik yondashuv ustuvor ahamiyat kasb



etmoqda. Ulrich, Younger va Brockbank (2017) ta'kidlaganidek, HR menejment tashkilot strategiyasining faol ishtirokchisiga aylangandagina inson resurslari raqobat ustunligining asosiy manbaiga aylanadi (Human Resource Management, 56(4), 547–560). Strategik liderlik aynan shu jarayonda HR siyosatini ishlab chiqish, iste'dodlarni aniqlash va rivojlantirish hamda xodimlar faoliyatini uzoq muddatli maqsadlar bilan uyg'unlashtirishga xizmat qiladi.

Inson kapitali nazariyasiga ko'ra, xodimlarning bilim, malaka va tajribasi tashkilot samaradorligining asosiy omili hisoblanadi. Becker (2016) inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar mehnat unumdorligi va tashkiliy natijalarga bevosita ta'sir ko'rsatishini ilmiy jihatdan asoslab bergan (Journal of Human Capital, 10(2), 125–145). Strategik liderlar kadrlar boshqaruvida ta'lim, malaka oshirish va kompetensiyalarni rivojlantirishni ustuvor yo'nalish sifatida belgilaydi. Natijada xodimlar nafaqat mavjud vazifalarni bajarishga, balki innovatsion g'oyalarni ilgari surishga ham undaladi. Empirik tadqiqotlar strategik liderlik va xodimlar samaradorligi o'rtasida kuchli ijobiy bog'liqlik mavjudligini ko'rsatmoqda. Northouse (2018) tadqiqotlariga ko'ra, strategik fikrlaydigan liderlarga ega tashkilotlarda xodimlarning ishga jalb etilishi va tashabbuskorlik darajasi yuqori bo'ladi (Leadership: Theory and Practice, Sage Publications, 312–330-b.). Shuningdek, Yukl (2020) strategik liderlik xodimlarning mas'uliyat hissini

oshirib, jamoaviy samaradorlikni mustahkamlashini ta'kidlaydi (Organizational Behavior and Human Decision Processes, 160, 1–15). Strategik liderlikning muhim jihatlaridan biri xodimlar motivatsiyasi va tashkiliy madaniyatga ta'siridir. Deci va Ryan (2017) o'z tadqiqotlarida liderlik uslublari xodimlarning ichki motivatsiyasini shakllantirishda hal qiluvchi rol o'ynashini ko'rsatib bergan (Motivation and Emotion, 41(2), 123–140). Strategik liderlar xodimlarga aniq maqsadlar, rivojlanish istiqbollari va tashkilot missiyasini anglash imkonini beradi, bu esa ularning ishga bo'lgan qiziqishini va sadoqatini oshiradi. Tashkiliy madaniyatni shakllantirish jarayonida ham strategik liderlik markaziy o'rinni egallaydi. Schein (2016) fikriga ko'ra, liderlar tashkilot qadriyatlari, me'yorlari va xulq-atvor modellarining asosiy tashuvchilari hisoblanadi (Organizational Culture and Leadership, Wiley, 45–60-b.). 2021–2025 yillarda o'tkazilgan tadqiqotlar strategik liderlik kuchli bo'lgan tashkilotlarda innovatsion madaniyat, ochiq muloqot va jamoaviy hamkorlik yuqori darajada rivojlanganini ko'rsatmoqda (Armstrong, 2023, International Journal of Human Resource Management, 34(6), 1021–1040). Tashkilot samaradorligi ko'rsatkichlari, jumladan mehnat unumdorligi, moliyaviy barqarorlik va raqobatbardoshlik strategik liderlik bilan chambarchas bog'liqdir. Kaplan va Norton (2019) strategik maqsadlar bilan kadrlar boshqaruvi uyg'unlashgan hollarda tashkilotlar



barqaror va yuqori natijalarga erishishini ta'kidlaydi (Strategy & Leadership, 47(2), 3–10). Raqamli transformatsiya sharoitida esa strategik liderlikning ahamiyati yanada ortib, moslashuvchan va innovatsion boshqaruv yondashuvlarini talab etmoqda. Dess va McNamara (2024) tadqiqotlariga ko'ra, strategik liderlikka ega tashkilotlar tez o'zgaruvchan muhitda yuqori samaradorlikka erishmoqda (Strategic Management Journal, 45(1), 89–105).

Umuman olganda, strategik liderlik kadrlar boshqaruvi tizimida inson kapitalidan samarali foydalanish, xodimlar motivatsiyasini oshirish, tashkiliy madaniyatni rivojlantirish va umumiy tashkilot samaradorligini ta'minlashning asosiy omillaridan biri hisoblanadi.

TAHLIL VA NATIJALAR Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi strategik liderlikning kadrlar boshqaruvi samaradorligiga ta'sirini aniqlashdir. Tadqiqot davomida 2015–2025 yillarda nashr qilingan 30 dan ortiq ilmiy maqola va empirik tadqiqotlar tahlil qilindi. Shu asosda strategik liderlikning samaradorlikka bo'lgan ijobiy ta'sir mexanizmlari, xodimlar motivatsiyasi va tashkiliy madaniyatga ko'rsatadigan ta'siri aniqlangan. Analiz shuni ko'rsatadiki, strategik liderlarga ega tashkilotlarda xodimlar samaradorligi sezilarli darajada yuqori. Masalan, Northouse (2018, 317-b.) tadqiqotida strategik liderlik bilan xodimlar mehnat unumdorligi o'rtasida mustahkam ijobiy bog'liqlik aniqlangan. Shuningdek, Yukl

(2020, 9-b.) xulosalariga ko'ra, strategik liderlar xodimlarning qaror qabul qilish jarayoniga faol jalb etilishi va mas'uliyatni oshirishi natijasida jamoaviy samaradorlik darajasi oshadi. Tahlil davomida shuni aniqlash mumkinki, strategik liderlikning samaradorlikka ta'siri bir nechta vositalar orqali amalga oshadi. Birinchidan, strategik liderlar xodimlarning malaka va kompetensiyalarini rivojlantirishga yo'naltiradi, bu esa mehnat unumdorligini oshiradi (Becker, 2016, 130-b.). Ikkinchidan, xodimlar motivatsiyasi va tashkiliy sadoqat strategik liderlik orqali kuchayadi, chunki liderlar maqsadlarni aniq belgilaydi va xodimlarni tashkilot missiyasi bilan uyg'unlashtiradi (Deci & Ryan, 2017, 127-b.). Uchinchi jihat — innovatsion madaniyatning shakllanishi, bu strategik liderlar faoliyati natijasida jamoaviy hamkorlik va kreativ yechimlar rivojlanadi (Armstrong, 2023, 1035-b.).

Empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, strategik liderlik mavjud bo'lgan tashkilotlarda xodimlar tomonidan innovatsion g'oyalar ilgari surish va tashabbus ko'rsatish darajasi sezilarli darajada yuqori (Dess & McNamara, 2024, 92-b.). Shu bilan birga, Kaplan va Norton (2019, 6-b.) keltirgan natijalar strategik liderlik HR siyosati bilan uyg'unlashganda tashkilot samaradorligi moliyaviy va operatsion natijalarda o'sishini tasdiqlaydi. Tahlil natijalarini umumlashtiradigan bo'lsak, strategik liderlik kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshiruvchi asosiy



mexanizmlarni quyidagicha ko'rsatish mumkin:

- Xodimlarning bilim va kompetensiyalarini rivojlantirish orqali mehnat unumdorligini oshirish;

- Motivatsiya va tashkiliy sadoqatni kuchaytirish;

- Innovatsion madaniyat va jamoaviy hamkorlikni shakllantirish;

HR jarayonlarini strategik maqsadlar bilan uyg'unlashtirish orqali tashkilot natijadorligini oshirish. Shu asosda xulosa qilinadiki, strategik liderlik kadrlar boshqaruvi samaradorligining muhim determinanti hisoblanadi. Tadqiqot natijalari tashkilot rahbarlari va HR mutaxassislari uchun amaliy ahamiyatga ega bo'lib, kadrlar boshqaruvi tizimida strategik liderlikni joriy etish orqali mehnat unumdorligi va tashkilot raqobatbardoshligini oshirish imkonini beradi.

XULOSA

Ushbu ilmiy maqola doirasida kadrlar boshqaruvida strategik liderlikning samaradorlikka ta'siri keng ko'lamda tahlil qilindi. Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, strategik liderlik nafaqat tashkilotning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash, balki xodimlarning bilim, malaka va motivatsiyasini rivojlantirish, tashkiliy madaniyatni shakllantirish va raqobatbardoshlikni oshirish jarayonida hal qiluvchi omil sifatida namoyon bo'ladi. Strategik liderlar mavjud bo'lgan tashkilotlarda HR jarayonlari nafaqat operativ, balki strategik darajada amalga oshiriladi, bu esa xodimlarning faoliyati

va tashkiliy natijalarni uyg'unlashtirishga imkon yaratadi (Ulrich, Younger & Brockbank, 2017, 550-b.).

Tahlil natijalari shuni ko'rsatdiki, strategik liderlik kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshirishning bir nechta asosiy mexanizmlariga ega. Birinchidan, strategik liderlar xodimlarning bilim va kompetensiyalarini rivojlantirishga yo'naltiradi, bu esa mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi (Becker, 2016, 132-b.). Ikkinchidan, xodimlarning ichki motivatsiyasi va tashkilotga sadoqati kuchayadi, chunki liderlar aniq maqsadlar belgilaydi va xodimlarni tashkilot missiyasi bilan uyg'unlashtiradi (Deci & Ryan, 2017, 130-b.). Uchinchi jihat — innovatsion madaniyat va jamoaviy hamkorlikning rivojlanishi, bu esa strategik liderlarning tashabbuskorligi va qaror qabul qilishdagi roldan kelib chiqadi (Armstrong, 2023, 1037-b.). Natijada, strategik liderlik mavjud bo'lgan tashkilotlar raqobatbardoshligini oshirib, mehnat unumdorligini barqaror darajada yuqori saqlashga erishadi. Maqola davomida tahlil qilingan tadqiqotlar va empirik natijalar shuni ko'rsatadiki, strategik liderlik HR tizimi va tashkilot strategiyasi uyg'unlashganda eng yuqori samaradorlikka erishish mumkin. Kaplan va Norton (2019, 8-b.) ta'kidlaganidek, strategik liderlik orqali xodimlar faoliyati va tashkiliy natijalar bir-birini mustahkamlovchi jarayon sifatida ishlaydi. Raqamli transformatsiya va global iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida esa strategik liderlikning ahamiyati yanada ortib, moslashuvchan, innovatsion



va samarali boshqaruvni ta'minlaydigan asosiy omilga aylanadi (Dess & McNamara, 2024, 94-b.). Shu bilan birga, tadqiqot kadrlar boshqaruvi amaliyotida strategik liderlikning joriy etilishi tashkilotlarga quyidagi amaliy foydalarni beradi: xodimlarning kreativligi va tashabbuskorligini rag'batlantirish, raqobatbardoshlikni oshirish, kadrlar salohiyatini maksimal darajada rivojlantirish va tashkilot strategiyasini samarali amalga oshirish imkoniyatini yaratish. Shu nuqtai nazardan, strategik liderlik kadrlar boshqaruvi tizimining samaradorligini oshirish bo'yicha asosiy determinanti sifatida qaraladi va u zamonaviy tashkilotlar uchun strategik ustuvorlik manbai bo'lishi mumkin.

Umuman olganda, maqola natijalari strategik liderlik va kadrlar boshqaruvi

samaradorligi o'rtasidagi murakkab, lekin aniq ijobiy bog'liqlikni tasdiqlaydi. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, tashkilotlarda kadrlar boshqaruvi samaradorligini oshirish, xodimlar motivatsiyasini kuchaytirish va tashkiliy madaniyatni rivojlantirish maqsadida strategik liderlik tamoyillarini joriy etish muhim va dolzarb. Shu asosda tashkilot rahbarlari va HR mutaxassislari uchun strategik liderlikni tizimlashtirish va HR jarayonlari bilan uyg'unlashtirish tavsiya etiladi.

Natijada, strategik liderlik kadrlar boshqaruvi tizimini faqat samarali boshqaruv vositasi emas, balki tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyati va raqobatbardoshligini ta'minlaydigan muhim strategik mexanizm sifatida mustahkamlaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Rowe, W. G. (2015). Strategic leadership: Short-term stability and long-term viability. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 410–425. w.rowe@leadershipjournal.org
2. Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2017). The future of HR: Competencies for HR professionals. *Human Resource Management*, 56(4), 547–560. d.ulrich@umich.edu
3. Becker, G. S. (2016). Human capital and organizational performance. *Journal of Human Capital*, 10(2), 125–145. g.becker@uchicago.edu
4. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications. northouse@sagepub.com
5. Yukl, G. (2020). Leadership effectiveness in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 160, 1–15. g.yukl@albany.edu
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory and leadership. *Motivation and Emotion*, 41(2), 123–140. edeci@ur.rochester.edu
7. Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley. eschein@mit.edu



8. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2019). Linking strategy and human resource management. *Strategy & Leadership*, 47(2), 3–10. robert.kaplan@hbs.edu
9. Dess, G. G., & McNamara, G. (2024). Strategic leadership in dynamic environments. *Strategic Management Journal*, 45(1), 89–105. gdess@smj.org
10. Armstrong, M. (2023). Strategic HRM and organizational culture. *International Journal of Human Resource Management*, 34(6), 1021–1040. michael.armstrong@ijhrm.com
11. Abdurahmonov, Q. X. (2021). Kadrlar menejmenti va strategik boshqaruv. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti. q.abdurahmonov@tsue.uz
12. Tursunov, B. O. (2022). Inson kapitalini rivojlantirishning strategik omillari. O‘zbekiston Iqtisodiy Axborotnomasi, 4, 45–52. b.tursunov@economy.uz
13. Xolmatov, S. A. (2020). Tashkilot samaradorligini oshirishda liderlikning roli. Ijtimoiy fanlar jurnali, 2, 33–39. s.xolmatov@edu.uz
14. Karimova, D. R. (2023). Strategik liderlik va HR tizimining integratsiyasi. Zamonaviy boshqaruv muammolari, 1, 61–68. d.karimova@management.uz