

INSON RESURLARINI SHAKLLANTIRISHDA BOSHQARISHNING TUTGAN
O'RNI VA STRATEGIYASI

Akbarova Gulnoza Saminovna

Yangiheyot tumani 459-DMTT.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.17017161>

Annotatsiya. Ushbu maqolada inson resurslarini shakllantirish jarayonida boshqaruvning o'rni va samarali strategiyalari ilmiy jihatdan tahlil qilingan. Zamonaviy mehnat bozorida inson kapitali ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy omillaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Shu munosabat bilan kadrlar salohiyatini rivojlantirish, ularni qayta tayyorlash va malakasini oshirish, samarali motivatsiya tizimini joriy etish hamda innovatsion boshqaruv mexanizmlaridan foydalanish masalalariga alohida e'tibor qaratilgan. Maqolada inson resurslarini boshqarishning pedagogik va tashkiliy jihatlari yoritilib, strategik yondashuv asosida ularni milliy taraqqiyot dasturlari bilan uyg'unlashtirishning dolzarbligi asoslab berilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslari, boshqaruv strategiyasi, inson kapitali, kadrlar salohiyati, motivatsiya, qayta tayyorlash, malaka oshirish, innovatsion boshqaruv, ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot.

Abstract. This article provides a scientific analysis of the role of management and effective strategies in the process of developing human resources. In today's labor market, human capital is emerging as one of the key factors of socio-economic development. In this regard, special attention is paid to the development of personnel potential, their retraining and professional development, the introduction of effective motivation systems, as well as the use of innovative management mechanisms. The article highlights the pedagogical and organizational aspects of human resource management and substantiates the relevance of integrating them with national development programs through a strategic approach.

Keywords: human resources, management strategy, human capital, personnel potential, motivation, retraining, professional development, innovative management, socio-economic development.

Bugungi kunda iqtisodiyotini modernizatsiyalash sharoitida qator ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etish inson resurslaridan samarali foydalanishni talab qiladi.

Inson resurslarini boshqarish bugungi kunda iqtisodiy, ijtimoiy fanlar va ta'limda eng dolzarb hamda yechimini kutayotgan masalalardan biri hisoblanadi. Respublikamizda bozor munosabatlarining samarali joriy etilishi birinchi navbatda inson resurslaridan samarali foydalanishga bog'liq. Biz uchun faqat bitta ustuvorlik –inson manfaatlari ustuvorligi muhim ahamiyatga ega, mehnatga haq to'lash darajasi va aholi daromadlarini keskin oshirish, mamlakatda iste'mol bozorini rag'batlantirish siyosatini davom ettirish uchun ishonchli baza yaratilmoqda.

Inson resurslarini boshqarishda ish o'rinlarini tahlil qilish va loyihalash, rejalashtirish, potensial xodimlarni jalb etish, munosiblarini o'qitish va rivojlantirish, faoliyat natijalarini baholash, mehnatga ko'ra mukofotlash va nihoyat ijobiy mehnat muhitini shakllantirish kabi samarali boshqaruv va HR sohasiga asos soluvchi ko'nikmalar o'zlashtiriladi.

Rejali boshqaruv amaliyotida “personalni boshqarish” tushunchasi yo‘q edi. Lekin har bir tashkilotning boshqaruv tizimi kadrlarni va jamoani ijtimoiy rivojlantirishni boshqarishning funksional kichik tizimiga ega edi. Asosiy tarkibiy bo‘linma kadrlar bo‘limi bo‘lib, unga kadrlarni ishga qabul qilish va bo‘shatish, shuningdek kadrlarni o‘qitish, malakasini oshirish va qayta tayyorlash sohasidagi vazifalar yuklanar edi. Ular ichida eng muhimlari:

ijtimoiy–psixologik diagnostika;

guruhlarda o‘zaro shaxsiy munosabatlarni, rahbarlik munosabatlarini tahlil qilish va tartibga solish, ishlab chiqarish va ijtimoiy ixtiloflarni hamda stresslarni boshqarish;

kadrlarni boshqarish tizimini axborot bilan ta‘minlash;

bandlikni boshqarish;

bo‘sh (vakant) lavozimlarga nomzodlarni baholash va xodimlarga bo‘lgan ehtiyojlarni tahlil qilish;

kadrlar marketingi;

xizmat martabasini rejalashtirish va ijtimoiy psixologik moslashuvi (ko‘nikishi);

mehnat jarayonidagi motivlar va sabablarni boshqarish;

mehnat–huquqiy munosabatlar masalalari;

mehnat psixofiziologiyasi, ergonomikasi va mehnat estetikasidan iboratdir.

Agar ma‘muriy–buyruqbozlik tizimi sharoitida bu vazifalar ikkinchi darajali vazifalar deb qaralgan bo‘lsa, bozor munosabatlariga o‘tish sharoitida ular birinchi o‘ringa chiqarildi va ularni hal qilishdan har bir korxona manfaatdordir.

Hozirgi vaqtda korxona va tashkilot personalini boshqarish konsepsiyasi asosini xodim shaxsiy rolining ortib borayotganligi, uning asosiy yo‘l–yo‘riqlarni bilishi, ularni shakllantira olishi, korxona va tashkilotlar oldida turgan vazifalarga muvofiq ravishda yo‘naltira bilishi tashkil etadi. Respublikamizdagi iqtisodiy va siyosiy tizimlarda ro‘y berayotgan o‘zgarishlar har bir shaxs uchun, uning yashashining barqarorligi uchun katta imkoniyatlar tug‘dirish bilan bir qatorda jiddiy xavf–xatar ham tug‘diradi, amalda har bir kishining hayotiga ma‘lum darajada noaniqlik kiritadi. Bunday vaziyatda personalni boshqarish alohida ahamiyatga egadir, chunki u shaxsning tashqi sharoitga moslashish, tashkilotdagi personalni boshqarish tizimining tuzilishida shaxsiy omilni hisobga olish masalalarining butun bir majmuini amalga oshirish imkonini beradi. Shuning uchun ham ma‘naviyat va qadriyatlarining ustivorligiga butunlay yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish zarur bo‘ladi. Korxona va tashkilot ichidagi asosiy jihat–xodimdir, tashkilotdan tashqarida esa–mahsulot iste‘molchilaridir.

Moddiy va tabiiy resurslarni boshqarish bilan bir qatorda insonlarni boshqarish har qanday tashkilotni boshqarishning tarkibiy qismidir. Biroq o‘zining ta‘riflariga ko‘ra odamlar tashkilotlar foydalanadigan har qanday resurslardan jiddiy ravishda farq qiladi, binobarin, boshqarishning alohida usullarini talab etadi.

Birinchidan, odamlar aql–idrokka ega bo‘lib, ularning tashqi muhitga (boshqarishga) reaksiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiy –o‘ylangan, anglab etilgan reaksiyadir. Demakki, tashkilot bilan xodim o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sir ko‘rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.

Ikkinchidan, odamlar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodirdirlar.

Hozirgi fan va texnika taraqqiyoti davrida texnologiya, shu bilan birga kasbiy ko‘nikmalar bir necha yil mobaynida eskirib qoladi.

Shuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodirligi korxona va tashkilotning faoliyati samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

Uchinchidan, insonning mehnat hayoti hozirgi jamiyatda 30–50 yil davom etadi, shunga koʻra inson bilan tashkilotlarning oʻzaro munosabatlari ham uzoq davom etish xususiyatiga egadir.

Toʻrtinchidan, odamlar koʻp hollarda korxona va tashkilotga ongli ravishda, oʻz oldilariga muayyan maqsadlarni qoʻygan holda keladilar va tashkilotdan ana-shu maqsadlarni amalga oshirishga yordam berishni kutadilar. Xodimning korxona va tashkilot bilan oʻzaro hamkorlikda ishlashdan qanoat hosil qilishi, bu hamkorlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi, xuddi shuningdek, korxona ham bu hamkorlikdan qanoat hosil qiladi. Yuqorida sanab oʻtilgan oʻziga xos xususiyatlarga koʻra inson resurslarini boshqarish faoliyatning alohida bir turidir, u maxsus vazifalarni bajarishni va mazkur faoliyat bilan shugʻullanadigan kishilarda alohida sifatlarining boʻlishini talab qiladi.

Boshqaruv – jarayonning xususiyatlarini yaxshilash va natijalarga erishish uchun jarayon ishtirokchilariga taʼsir koʻrsatish, rejalashtirish, prognozlash, tashkil etish, motivatsiya, muvofiqlashtirish va nazorat qilishni oʻz ichiga oladi.

Boshqaruv – tanlash, qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilish jarayonidir.

Muassasani boshqarish oʻz ichiga uch aspektni oladi:

1. “Kim kimni” boshqaradi? (institutsional aspekt). Bu aspekt boshqarish masalalari ijrochilarini, xususan, menejerlar va boshqaruv organlarini xarakterlaydi. Boshqa tomondan, shu tarzda kim boshqarishini, xususan, qarorlar bilan bogʻliq shaxslar va boshqa xodimlarni aniqlaydi.

2. Boshqaruv “qanday” amalga oshiriladi va boshqaruvchilarga “qanday” taʼsir koʻrsatadi (funksional aspekt). Bu aspekt, birinchidan, menejerlar va boshqaruv organlari faoliyati va shakllanishini xarakterlaydi. Bu yerda boshqaruvning funksiyalari va shuningdek, menejerlar faoliyatining maxsus xarakteristikalarini (boshqaruv uslublarini) koʻrib chiqish mumkin. Boshqa tomondan, menejerning boshqariluvchilarga taʼsir etish munosabatlari xarakterlanadi.

3. Boshqaruv “nimalar” bilan amalga oshiriladi? (instrumental aspekt). Bu aspekt menejerlar oʻz vazifalarini amalga oshirishda ishlatadigan instrumentlari (boshqaruv instrumentlari)ga taalluqli.

Strategiya — qadimgi yunoncha στρατηγία (starēgía) soʻzidan olingan, maʼnosi qoʻmondonlik sanʼati. Uzoq muddatli, umumiy, batafsil boʻlmagan, reja qilib, harbiy ishlarda inson faoliyatidan murakkab maqsadga erishish yoʻli.

Strategiyaning vazifasi – asosiy maqsadga erishish uchun mavjud resurslardan samarali foydalanish.

Inson resurslarini boshqarish — turli xil operatsion vazifalar va majburiyatlarni bajarish uchun inson resurslaridan, yaʼni ishchi kuchidan foydalanish jarayoni.

Inson resurslarini boshqarish — samarali ishchi kuchini jalb qilish, rivojlantirish va qoʻllab-quvvatlashga qaratilgan tashkiliy tadbirlar majmui.

Ta'limda inson resurslarini boshqarish — maktab o'z maqsadiga erishishi, belgilangan rejalarni amalga oshirishi uchun maktabda o'qituvchilar tarkibini birlashtirish va ushlab turish amaliyoti va usullari to'plami.

Ta'limda inson resurslarini boshqarish — maktab o'qituvchilarining faoliyati va sa'y-harakatlarini rag'batlantirish hamda muvofiqlashtirish, ularning mehnatidan maksimal natijaga, ya'ni ta'lim maqsadlariga erishish.

Xulosa. Inson resurslarini shakllantirish va rivojlantirish bugungi globallashuv davrida ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy omillaridan biri sifatida namoyon bo'lmoqda. Tadqiqot shuni ko'rsatadiki, samarali boshqaruv strategiyalari inson kapitalidan oqilona foydalanishga, kadrlar salohiyatini oshirishga va milliy taraqqiyot dasturlarini muvaffaqiyatli amalga oshirishga xizmat qiladi. Shu boisdan, boshqaruv jarayonida innovatsion yondashuvlarni qo'llash, qayta tayyorlash va malaka oshirish tizimlarini rivojlantirish, xodimlarni rag'batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish zaruriy hisoblanadi. Inson resurslarini strategik boshqarish nafaqat mehnat unumdorligini oshirish, balki mamlakatning barqaror rivojlanishiga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Human resources in education: development and utilization. Chinwe Edith Okafor. International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences. 2018. pp 238-242.
2. G.G. Vukovich. Upravleniye personalom: teoriya i metodika. Ekonomika. Professiya. Biznes. 2019. № 4. s 21-25.
3. Tony Bush. Educational leadership and management: theory, policy, and practice. South African Journal of Education. 2007. Vol 27(3) pp 391–406.
4. M.Sharifxo'jayev, Yo.Abdullayev. Menejment. Toshkent. "O'qituvchi" 2001. 73-78 b.
5. Djurayev R.X. Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti. Toshkent. "VORIS-NASHRIYOT", 2006.
6. Valiyeva F.R. To Develop Professional Training of Professional Education Specialists by Ensuring //International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD) Special Issue on International Research Development and Scientific Excellence in Academic Life Available Online: www.ijtsrd.com e-ISSN: 2456 – 6470 2021/
7. Valiyeva F.R., Abdunazarova N. F, Zakirov A.A. The importance of ensuring the mental, physical, spiritual, spiritual development of educators of pre-school educational organizations. PhD. Valieva Feruza Rashidovna //Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI) Volume 12, Issue 8. July. 2021:6919.
8. Shirinov M.K. Ta'lim muassasalarini boshqarishda rahbarlik faoliyati (umumiy o'rta ta'lim maktablari misolida). Zamonaviy ta'lim/ Sovremennoye obrazovaniye 2015, 1. 13-17 b.
9. D.Rahmatullayev, M.Abdullayeva. Umumiy o'rta ta'lim tizimini boshqarish. Toshkent – 2012. 6-9 b.