

Tashkilot Innovatsiyalarida Inson Resurslarining Roli

*O'roqova Shaxzoda*¹, *Normurodova Shaxinabonu*², *Bozorova Amina*³,
*Abduhoshimova Nilufar*⁴

Annotatsiya: Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish sharoitida inson resurslarini boshqarishning ahamiyati ortib bormoqda. Bu mehnat resurslarini rejalashtirish va mehnat bozorini rivojlantirish kontsepsiyasi va tamoyillarini o'z ichiga oladi.

Kalit so'zlar: bozor iqtisodiyoti, vacant, periferiya, Strategik birliklar, sotsial.

KIRISH

O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga o'tish va "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi"ning amalga oshirilishi ushbu o'tishni ta'minlash, bilimli va malakali kadrlarni shakllantirishda muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Hozirgi kunda mamlakatimizda kadrlarni boshqarish eng muhim vazifalardan biri hisoblanadi. Bu borada hukumatimiz tomonidan bir qancha me'yoriy hujjatlar, jumladan "Ta'lim to'g'risida", "Aholining bandligini ta'minlash to'g'risida"gi qonunlar, "Yosh pedagog va mutaxassislarining intellektual va ilmiy salohiyatini oshirish tizimini takomillashtirish to'g'risida"gi Prezident qarori qabul qilindi. " Amaliy boshqaruv operatsiyalarida "xodimlarni boshqarish" tushunchasi yo'q edi. Biroq, har bir korxonada va tashkilotda kadrlar va jamiyat rivojlanishini boshqarishning funktsional quyi tizimi sifatida faoliyat yuritadigan boshqaruv tizimi mavjud edi. Asosiy tuzilmaviy bo'linma kadrlar bo'limi bo'lib, xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, shuningdek, xodimlarni o'qitish, malakasini oshirish va qayta tayyorlash uchun mas'ul edi. Bugungi O'zbekistonda bozor iqtisodiyoti chuqurlashib borayotgan bir sharoitda "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi"ga muvofiq qator yangi talablar paydo bo'ldi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Korxonalar va tashkilotlarda bo'linmalarining tarkibi, ularning hajmiga qarab, o'zgarishlarga uchraydi: kichikroq korxonalarda bitta bo'linma bir nechta kichik hajmdagi vazifalarni bajarishi mumkin, kattaroqlarida esa har bir kichik bo'linma aniq vazifalarni bajaradi. O'zbekiston va xorijdagi tashkilotlar tajribasidan foydalangan holda, xodimlarni boshqarish tizimlarining asosiy maqsadi xodimlar bilan samarali ish jarayonlarini shakllantirish, ularning kasbiy va ijtimoiy rivojlanishiga ko'maklashishdan iborat. Shunga ko'ra, xodimlarni boshqarishning tashkiliy tizimlari ishlab chiqilgan. Inson resurslarini boshqarishning xususiyatlari ishlab chiqarishdagi kadrlarning rolini hisobga olgan holda ilmiy muhokamalar orqali rivojlandi. To'rtta asosiy tushunchalar paydo bo'ldi:

Mehnat resurslaridan foydalanish: 19-asr oxiri va 20-asrning 60-yillarida paydo bo'lgan bu tushuncha mehnatni faqat ishlab chiqarish omili sifatida ko'rib, uning vazifasi, sarflangan vaqti va ish haqi bilan baholangan.

Xodimlarni boshqarish: 1930-yillarda ishlab chiqilgan bu konsepsiya byurokratik tashkilotlar nazariyasiga asoslanadi. U shaxslarni rasmiy rollari orqali ko'rib chiqadi va ma'muriy mexanizmlar (tayinlashlar, tartiblar, vakolatlar, funktsiyalar) orqali amalga oshiriladi. Shaxslar uchta asosiy komponentdan (mehnat funktsiyasi, ijtimoiy munosabatlar, xodimning holati) tashkil topgan

¹ Navoiy davlat pedagogika instituti, Maktab menejmenti yo'nalishi, 3-kurs talabalari

² Navoiy davlat pedagogika instituti, Maktab menejmenti yo'nalishi, 3-kurs talabalari

³ Navoiy davlat pedagogika instituti, Maktab menejmenti yo'nalishi, 3-kurs talabalari

⁴ Navoiy davlat pedagogika instituti, Maktab menejmenti yo'nalishi, 3-kurs talabalari



tashkilotning ijtimoiy elementi sifatida qaraladi. Bu kontseptsiyaning kashshoflari taniqli yapon olimlari hisoblanadi.

Inson resurslarini boshqarish: Ushbu kontseptsiyaga ko'ra, shaxslar boshqaruvning asosiy sub'ektlari va alohida ob'ektlari bo'lib, nafaqat resurslar sifatida ko'riladi. Tashkiliy strategiya va tuzilma odamlarning xohish va imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda ishlab chiqilishi kerak. Bu kontseptsiyaning asosiy tarafdorlari taniqli yapon olimlaridir.

Kompaniyalar va tashkilotlar o'z maqsadlariga erishish uchun turli xil resurslardan foydalanadilar. An'anaga ko'ra, ular uchta asosiy guruhga bo'linadi: tabiiy resurslar (frantsuz iqtisodchisi J.B. Sayning fikricha: yer), moddiy resurslar (kapital) va inson resurslari, ishlab chiqarish omillari sifatida qaraladi. Kompaniyalar va tashkilotlar tashkiliy maqsadlarga erishish uchun resurslarni sotib oladilar va ulardan foydalanadilar. Ular paxta qazib olishadi, xom ashyoni qayta ishlashadi, zavodlarda ehtiyot qismlar ishlab chiqaradilar, avtobus haydovchilarini tayyorlaydilar va marshrutlarga joylashtiradilar. Moddiy va tabiiy resurslarni boshqarish har qanday kompaniya yoki tashkilotda shaxslarni boshqarishning ajralmas qismidir. Biroq, ularning ta'riflariga ko'ra, shaxslar tashkilotlar foydalanadigan boshqa resurslardan sezilarli darajada farq qiladi, shuning uchun muayyan boshqaruv usullarini talab qiladi. Birinchidan, individlar intellekt va ongga ega bo'lib, o'zlarining tashqi muhitiga (boshqaruviga) nafaqat mexanik, balki hissiy jihatdan ham idrok va tushunchalar asosida ta'sir ko'rsatadilar. Ikkinchidan, odamlar doimiy ravishda rivojlanib boradilar, ayniqsa texnologik taraqqiyot davrida, texnologiyalar va professional tushunchalar bir necha yil ichida eskiradi. Shu sababli, xodimlarning doimiy rivojlanish va takomillashtirish qobiliyati kompaniya va tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishning hal qiluvchi omilidir. Uchinchidan, hozirgi jamiyatda shaxsning mehnat hayotining davomiyligi 30 yildan 50 yilgacha bo'lgan vaqtni tashkil etadi, bu esa shaxslar va tashkilotlar o'rtasidagi uzoq muddatli munosabatlarga olib keladi. Misol uchun, Frantsiyada o'rtacha bir kishi bitta kompaniya yoki tashkilotda ishlash uchun 16 yil sarflaydi. To'rtinchidan, shaxslar ko'pincha kompaniya va tashkilotlarga aniq maqsadlarni ko'zlagan holda kelishadi va bu maqsadlarga erishishda yordam kutishadi. Xodimlarning kompaniya yoki tashkilot bilan birgalikda ishlashdan qoniqishi va ularning ushbu hamkorlikni davom ettirishga tayyorligi ushbu hamkorlikni saqlab qolishning muhim shartlari bo'lib, bu kompaniya yoki tashkilotga ham foyda keltiradi. Yuqorida aytib o'tilgan o'ziga xos xususiyatlarga ko'ra, inson resurslarini boshqarish alohida faoliyat turi bo'lib, ushbu faoliyat bilan shug'ullanuvchilardan o'ziga xos ko'nikma va fazilatlariga ega bo'lishni talab qiladi. Inson resurslarini boshqarish quyidagi maqsadlarga erishishi mumkin:

Inson resurslaridan samarali foydalanish.

Tashkilot ishtirokchilari o'rtasida yaxshi mehnat munosabatlarini rivojlantirish.

Jamiyatda ijobiy ijtimoiy-psixologik muhitni saqlash.

Har bir shaxsning har tomonlama rivojlanishini ta'minlash.

Markazsizlashtirish va dekonglomeratsiyaning paydo bo'lishi markazlashtirilgan strategiyalarning o'zgarishligi tufayli ularning etarli emasligi bilan bog'liq. Dekonglomeratsiya yirik korporatsiyalarning "strategik birliklarga" bo'linishini o'z ichiga oladi. Ushbu bo'linmalar o'zlarining maxsus strategiyalarini va tegishli xodimlarni boshqarish strategiyalarini ishlab chiqishni boshlaydilar. Strategik bo'linmalar va markaziy tuzilma o'rtasidagi aloqalar zaiflashganda, markaziy tuzilma belgilangan ishlab chiqarish jarayonlarining bajarilishini nazorat qilish vakolatini o'zida saqlab qoladi. Fombraun modeli (1984) strategiya, tuzilma va xodimlarni boshqarish o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni samarali tasvirlaydi.

Ushbu modeldan kelib chiqadigan asosiy tashvish xodimlarni boshqarish strategiyasini kompaniyaning umumiy strategiyasi bilan oqilona muvofiqlashtirishdir. Bu tashqi muhitga (masalan, iqtisodiy sharoitlarga zudlik bilan munosabatda bo'lish) eng qulay sharoitlarni yaratishga va bir vaqtning o'zida kompaniyaning barcha darajadagi xodimlarining malakasini oshirishga qaratilgan. Tashkiliy madaniyat. Piter va Uoterman (1982) ichki madaniyatni rivojlantirishda birinchi bo'lish eng "muvaffaqiyatli" Amerika kompaniyalari bilan samarali raqobat qilish uchun juda muhim ekanligini



ko'rsatdi. Ushbu kompaniyalarning muvaffaqiyati nafaqat odamlarga g'amxo'rlik qilish va HRM usullarini ishlab chiqish, balki kuchli ichki madaniyat, umumiy qadriyatlar, umumiy maqsadlar, xarizmatik liderlar, ularning sodiqligi va ishchi kuchini kengaytirish qobiliyati bilan bog'liq edi. Bundan tashqari, ular asosan ijtimoiy mexanizmlarga (o'zaro me'yorlar va munosabatlar) tayanib, minimal rasmiy nazorat bilan yaxshi natijalarga erishishlari mumkin edi. Ko'pgina tashkilotlar Peters va Folebruk g'oyalariga ergashdilar. Ko'p o'tmay, kompaniyalarda yagona intervyular va katta ziyofatlar o'tkazishga katta ahamiyat berildi. Biroq, o'tkazilgan empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, bunday replikatsiya samarali natijalarga olib kelmadi.

XULOSA

Kadrlarni rejalashtirish tashkilotning tashkiliy tomonini ifodalovchi bir jarayondir. Agar kadrlarni rejalashtirishga ajratilgan tawsiyalar yoki imkoniyatlar kam bo'lsa, bu samarali natijalarga olib keladi. Chunki, kadrlar bo'yicha qabul qilingan qarorlar, tashkilotning ishlab chiqarish rejasi, ilmiy tadqiqot ishlari rejasi, amaliyot rejasi, moliyaviy reja va boshqa rejalar katta ta'sir ko'rsatadi. Bu rejalar esa kadrlar bo'yicha muammo va tashkilotning o'zini rivojlantirish chog'ida yolg'onchiliklarga olib kelishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. "O'zbekiston" NMIU, 2018.– 72 b.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. www.lex.uz
3. O'zbekiston Respublikasining "Xususiy korxonalar to'g'risida"gi Qonuni. Qonun va qarorlar. www.lex.uz
4. O'zbekiston Respublikasining "Mas'uliyati cheklangan va qo'shimcha mas'uliyatli jamiyatlar to'g'risida"gi Qonuni 2001-yil 6-dekabr // Tadbirkorlikka oid qonun hujjatlari to'plami. 1 tom. - T.: O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi, 2011.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Масъулияти чекланган ва қўшимча масъулиятли жамиятлар тўғрисида»ги Қонуни 2001 йил 6 декабрь // Тадбиркорликка оид қонун ҳужжатлари тўплами. 1 том. - Т.: Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, 2011.
6. Shodiyev, F., & Bahramova, M. (2023, June). Technology For Conducing Interactive Lessons. In "ONLINE-CONFERENCES" PLATFORM (pp. 16-18).
7. Shodiyev, F. (2023). ALISHER NAVOIY TIMSOLINI ERKIN VOHIDOV IJODIDAGI TALQINI TADQIQI. *Новости образования: исследование в XXI веке*, 1(6), 522-524.
8. Tshaevich, S. F. (2022). The Role of Children's Literature in the Formation of Professional Competence. *CENTRAL ASIAN JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES AND HISTORY*, 3(12), 235-240.
9. Tshaevich, S. F. (2021). Essence of children's literature in the formation of professional competence.
10. Tshaevich, S. F. Interactive Technology in Primary Education. *International Journal on Integrated Education*, 3(10), 76-77.

