
**DAVLAT XIZMATLARIDA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISHNING
INNOVATSIYA USULLARINI JORIY ETISH MEXANIZMLARI****Meliyeva Nargiza Eshboyevna***DTPI o'qituvchisi*

Annotatsiya: Davlat va jamiyat xizmatlarida inson resurslarini rivojlantirish va innovatsion texnologiyalarni joriy etishning konseptual usullari va metodlarini amalda tadbiiq etish, bunda inson omillarini hisobga olish yangi tahrirdagi bosh qomusimiz O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida keltirilgan moddalar misolida ko'rishimiz mumkin. Davlat va jamiyat xizmatlarida sun'iy intellektual texnologiyalari joriy etilishi, Davlat xizmatlari agentligi portali misolida davlat va hukumat idoralari xalq manfaatlar uchun xizmat qilish bosh g'oyasi ilgari surildi. "Yangi O'zbekiston, yangicha dunyo qarash" bosh g'oyasi asosida inson qadri oshirildi.

Kalit so'zlar: resurs, intellektual, innovatsion, konseptual, konsultatsiya, texnokratik, qo'llanma, menejer, self-menejment.

Abstract: We can see the implementation of conceptual methods and methods of developing human resources and introducing innovative technologies in state and community services, taking into account human factors, as an example of the articles listed in the new version of the Constitution of the Republic of Uzbekistan. The introduction of artificial intelligence technologies in state and community services, the main idea of state and government agencies serving the interests of the people, as an example of the portal of the State Services Agency, was put forward. Human value has been increased based on the main idea of "New Uzbekistan, a new world view".

Key words: resource, intellectual, innovative, conceptual, consulting, technocratic, manual, manager, self-management.

Аннотация: Реализацию концептуальных методов и методов развития человеческих ресурсов и внедрения инновационных технологий в государственных и общественных службах с учетом человеческого фактора мы можем видеть на примере статей, перечисленных в новой редакции Конституции Республики Беларусь. Узбекистан. Внедрение технологий искусственного интеллекта в государственных и общественных услугах, основная идея служения интересам народа государственных и государственных органов, на примере портала Агентства государственных услуг, была выдвинута. Ценность человека повышена на основе основной идеи «Новый Узбекистан, новое мировоззрение».

Ключевые слова: ресурсный, интеллектуальный, инновационный, концептуальный, консалтинговый, технократический, ручной, менеджер, самоуправление.

Inson resurslarini rivojlantirish va innovatsiya jarayonlarini rag'batlantirish uchun davlat xizmatlarining muhim roli va innovatsion texnologiyalar, metodlar va dasturlar bilan ta'minlashning ko'rsatilgan o'rinlari tobora kengayib bormoqda. Innovatsionlik bo'yicha qo'llanmalar, moliyaviy qo'llanmalar, konsultatsiyalar, yordam va jamoat tadbirlari inson resurslarini rivojlantirish va innovatsiya jarayonlarini oshirishda katta ahamiyatga ega hisoblanadi.

Davlat tashkilotlari inson resurslarini rivojlantirish va innovatsiya usullarini joriy etish uchun ta'lim va malakaviy kadrlar ustuvorligini oshirish, innovatsion loyihalar uchun moliyaviy qo'llanmalar berish,



Impact Factor: 9.9**ISSN-L: 2544-980X**

innovatsion bo'yicha konsultatsiyalar va yordam ko'rsatish, innovatsion jamoat tadbirlari tashkil etish va innovatsion loyihalarni amalga oshirish uchun qo'llanmalar ta'minlash bilan shug'ullanadi.

Ushbu mexanizmlar inson resurslarini rivojlantirish va innovatsiya jarayonlarini rag'batlantirish uchun zarur bo'lgan imkoniyatlarni taqdim etishda muhim ahamiyatga ega. Davlat xizmatlari inson resurslarini rivojlantirishning innovatsiya usullarini joriy etish orqali fuqarolarga yuqori sifatli xizmat ko'rsatish, ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash uchun katta imkoniyatlar yaratadi.

O'zbekiston Respublikasi prezidenti huzuridagi Davlat xizmatlarini rivojlantirish agentligi tashabbusi bilan Davlat va jamiyat boshqaruvi akademiyasida davlat organlari va tashkilotlaridagi kadrlar bo'limi rahbarlari uchun "Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirishning zamonaviy usullari" mavzusida bo'lib o'tgan seminarda bo'linma rahbarlari va ommaviy axborot vositalari vakillari ishtirok etdi.

Prezidentimizning 2019 yil 3 oktyabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoniga asosan, davlat organlari va tashkilotlarining kadrlar bo'linmalari faoliyatiga uslubiy rahbarlik qilish va uni muvofiqlashtirish bo'yicha Menegerlik sertifikatini joriy etish Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan amalga oshirilishi belgilangan. Shunga muvofiq, davlat xizmatlari faoliyatini samaradorligini oshirishga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar doirasida bir-birini takrorlovchi hamda o'z vakolatlariga doir bo'lmagan ortiqcha funksiyalar bilan shug'ullanish amaliyotidan voz kechishga qaratilgan davlat boshqaruvini konseptual yangilash chora-tadbirlari amalga oshirilmoqda. Bunga yaqqol misol tariqasida yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksi va O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasidagi moddalar misolida ko'rish mumkin.

Bunday yo'nalishdagi fikr-mulohazalar yangidan saylangan O'zbekiston Respublikasi prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 2021-yil 6-noyabrda bo'lib o'tgan lavozimga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis palatalari qo'shma majlisidagi nutqida asosiy o'rinni egalladi.

Darhaqiqat, hozirgi davrda tezkorlik bilan o'zgarib borayotgan yangi sharoitlarga moslashuvchan, oldiga qo'yilgan masalalarni tezkor va sifatli hal etishga qodir davlat xizmati apparatini tashkil etish hamda bu borada muvaffaqiyatga erishish muayyan davlatning xalqaro maydondagi raqobatbardoshligini belgilab beradi.

So'nggi besh yilda davlat xizmatini rivojlantirish sohasida amalga oshirilgan islohotlar misolida ham buni yaqqol ko'rish mumkin. Jumladan, davlat idoralarining faoliyati va jamiyatdagi o'rni tubdan o'zgardi, barcha islohotlarning bosh mezonini – xalq, deb belgilandi. Mahalliy ijroiya hokimiyati tizimida kompleks ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo'yicha sektorlar faoliyatini tashkil qilish, rahbar kadrlarning bevosita xalq orasida mahallabay ishlashini joriy qilish natijasida xalqni qiynab kelayotgan muammolarni hal etish qamrovi ortib bormoqda.

Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi ham yuqoridagi konseptual vazifalardan kelib chiqib, sohada qator yangi, zamonaviy modullarni qo'llamoqda. Mazkur seminar-trening ham davlat organlari va tashkilotlaridagi kadr bo'linmalari rahbarlari malakasini oshirishga yo'naltirildi.

O'quv davomida ishtirokchilarga davlat organi va tashkilotlarida o'tkazilayotgan tanlovlar jarayonida yuzaga kelgan muammolar va ularning yechimlari, davlat fuqarolik xizmati statistikasi va davlat fuqarolik xizmatchilarining markazlashtirilgan hisobini yuritish, kadrlarning son va sifat tarkibini tahlil qilish hamda kadr bo'linmalari rahbarlarining reytingini yuritish, yagona milliy mehnat tizimida xodimlar ma'lumotlari bilan ishlash, assesment texnologiyasi asosida personalni baholash, self-menejment: shaxsiy samaradorlikni oshirish, tashkiliy madaniyatni shakllantirishning ijtimoiy-



psixologik mexanizmlari mavzularida ma'lumot berish bilan birgalikda, amaliyotda kuzatilgan tahlillar, xorijiy tajribalarga alohida to'xtalib o'tildi.

Shuningdek, o'quv jarayonlarida kadrlarni tanlash va ular bilan ishlash borasida olib borilgan modulda korxonalar va tashkilotlar uchun iqtidorli kadrlarni jalb qilish, bu jarayonda e'tibor berish lozim bo'lgan jihatlarning eng kichik nuqtalarigacha bo'lgan omillar yaqqol misollar, amaliy namunalar bilan ko'rsatib berildi.

Bir so'z bilan aytganda, davlatimiz rahbari ta'kidlaganidek, "Rahbar xalqqa yuk bo'lmasligi, aksincha, xalqning yukini yelkasiga olishi kerak. Agar qaysiki rahbar davrning bu o'tkir talabini tushunmasa, ularni endi xalqimiz ham, hayotning o'zi ham qabul qilmaydi". Bu gaplar davlat fuqarolik xizmatchilari oldiga vijdonan va halol ishlash, o'z professionalizmini oshirib borish kabi bir qator mas'uliyatli vazifalarni qo'yadi.

Seminar-trening ishtirokchilariga endilikda o'z tizimidagi kadrlar bilan ishlashda ushbu g'oyani ustuvor vazifa qilib belgilab olish kerakligi ta'kidlandi.

Iqtisodiyotda eng keng tarqalgan atamalardan biri bu "mehnat" tushunchasidir. Ularga o'zlarining intellektual va psixofizik fazilatlarini tufayli xizmatlar yoki moddiy mahsulotlar ishlab chiqarishi mumkin bo'lgan odamlar kiradi. Boshqacha qilib aytganda, bu shtat aholisining iqtisodiyotda band bo'lgan yoki unda ishtirok etmaydigan, lekin ishlashga qodir qismidir.

Ko'rib chiqilayotgan tushuncha mamlakat va mintaqa miqyosida, milliy iqtisodiyotning alohida tarmog'ida yoki ma'lum bir professional guruh chegaralarida qo'llaniladi. Shu bilan birga iqtisodda yana bir tushuncha qo'llaniladi. Bular "inson resurslari". Bu atama bir oz boshqacha semantik yuk va mazmunga ega. Inson resurslari har qanday tashkilotning asosiy boyligi sifatida tushuniladi. Bundan tashqari, uning gullab-yashnashi faqat har bir xodimning manfaatlarini hisobga olgan holda foydalanilganda mumkin bo'ladi. Axir, ichidabu atama odamlarning shaxsiy-psixologik va ijtimoiy-madaniy xususiyatlarini o'z ichiga oladi.

Tashkilotlarning xodimlarni boshqarish tizimida sezilarli o'zgarishlar ro'y berdi. Dastlab, ishchilar faqat natijaga erishish uchun zarur bo'lgan vosita sifatida qaraldi. Shuning uchun texnokratik boshqaruv doirasidagi korxonalarda xodimlarni boshqarish tizimi mavjud edi. Shu bilan birga, odamlar mashinalar, xom ashyo va jihozlar bilan bir xil darajada, ularning asosiy vazifasi - ish vaqtining narxi bilan o'lchanadigan mehnat doirasida ko'rib chiqildi.

O'tgan asrning 50-60-yillarida kadrlar boshqaruvi vujudga keldi. Shu bilan birga, xodim mehnat funksiyalarini bajaradigan shaxs sifatida emas, balki mehnat munosabatlarining sub'ekti, har qanday tashkilotning ichki muhitining faol elementi sifatida qarala boshlandi. Xuddi shu davrda yangi kontseptsiya paydo bo'ldi. U "inson kapitali" mavjudligini tasdiqladi. Bu meros va orttirilgan fazilatlarining butun majmuasi edi (ta'lim, ish joyida olingan bilimlar), sog'liq va xizmatlar va tovarlar ishlab chiqarish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan boshqa komponentlar.

Bu nazorat muammolarini hal qilishning maxsus usuli. U ma'muriydan farqli ravishda iqtisodiy qonunlardan foydalanishga asoslanadi. Shu bilan birga, kompaniya rahbariyati o'z ishida turli usullarni qo'llashi mumkin. Kadrlarni boshqarishning iqtisodiy usullari rejalashtirish va tahlil qilish, shuningdek, iqtisodiy o'zini-o'zi ta'minlash shaklida bo'ladi. Bunday sharoitlar xodimlarning mehnat natijalariga moddiy qiziqishlarini uyg'otish imkonini beradi.

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



Impact Factor: 9.9**ISSN-L: 2544-980X**

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. Korxonalar va tashkilot ichidagi asosiy jihat – xodimdir, tashkilotdan tashqarida esa – mahsulot iste'molchilaridir. Ishlovchining ma'naviy ongini boshliqqa emas, balki tashabbuskorga tomon yuz burish zarur. Sog'lom iqtisodiy mohiyatga asoslanadigan ijtimoiy normalarga o'tishni unutmazlik kerak. Ierarxiya ikkinchi o'ringa o'tib, o'z o'rnini ma'naviyat, madaniyat va bozorga bo'shatib beradi.

Personalni boshqarishga doir yangi xizmatlar odatda an'anaviy xizmatlar: kadrlar bo'limi, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo'limi, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi bo'limi va hokozalar asosida tuziladi. Yangi xizmatlarning vazifasi korxonalar va tashkilotdagi kadrlar siyosatini amalga oshirishdan, mehnat potensialini boshqarish sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirishdan iboratdir. Shu munosabatlar bilan bu xizmatlar o'z vazifalari doirasini kengaytira boshlaydilar va sof kadrlar masaladan mehnat faoliyatini rag'batlantirish tizimlarini ishlab chiqishga, kasbiy jihatdan ilgari siljishni boshqarishga, ixtiloflarga barham berishga, mehnat bozorini va shu kabilarni o'rganishga o'tadilar. Albatta, personalni boshqarish xizmatining tuzilishi ko'p jihatdan korxonalar va tashkilotlarning xususiyatlari va hajmi bilan, ishlab chiqarilayotgan mahsulotning o'ziga xos tomonlari bilan belgilanadi. Mayda va o'rta korxonalar va tashkilotlarda personalni boshqarish sohasidagi ko'pgina vazifalarni ko'proq muntazam rahbarlar bajaradilar, yirik korxonalar va tashkilotlarda esa bu vazifalarni amalga oshirishi lozim bo'lgan mustaqil tarkibiy bo'linmalar bajaradilar. Bir qator korxonalar va tashkilotlarda personalni boshqarish tuzilmalari tarkib topadi. Ular personalni boshqarish bo'yicha direktor o'rinbosarining bevosita yagona rahbarligida kadrlar bilan ishlashga aloqador bo'lgan barcha bo'linmalarni birlashtiradi. Korxonalar va tashkilotlarning katta – kichikligiga qarab bo'linmalarning tarkibi o'zgarib turadi: kichik korxonalar va tashkilotlarda bitta bo'linma bir nechta kichik tizim vazifalarini bajaradi; yirik korxonalar va tashkilotlarda esa har bir kichik tizim vazifalarini, odatda, ayrim-ayrim bo'linmalar bajaradilar.

O'zbekistondagi va chet ellardagi tashkilotlar tajribasini umumlashtirish personalni boshqarish tizimining asosiy maqsadini, ya'ni kadrlar bilan ta'minlash ularning samarali ishlashini, kasbiy va ijtimoiy jihatdan rivojlantirishni shakllantirishga imkon beradi. Shunga ko'ra korxonalar va tashkilot personalini boshqarish tizimi shakllantiriladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O. A. Lymareva, A. V. Badilenko Xizmat ko'rsatish sohasida inson resurslarini boshqarish: investitsiyalar va ularning samaradorligi.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining —O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risidagi №PF-4947 sonli Farmoni. //Xalq so'zi, 2017-yil 8-fevral.
3. Sh. M.Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. -Toshkent: O'zbekiston, 2017 y.,104 b.
4. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiymehnat munosabatlari. Darslik - T.: 2011. – 691 b.
5. Human Resource Management. Fifteenth Edition/Robert L.Malthis, John H.Jackson Sean R. Valentine. Patrisia A. Megllich 2017. 2014 Cengage Learning WCN 02.200.206

Internet resurslar

- Ziyonet > Библиотека >
- uzsmart.uz
- Wikipedia.org.

