ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШНИНГ УСТУВОР ЙЎНАЛИШЛАРИ

Ҳасанова Гулбиби Абдурашидовна
Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети ўқитувчиси
https://doi.org/10.5281/zenodo.17379367

Аннотация. *Мақолада муаллиф томонидан мамлакатимизда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтишни таъминлашда ва унинг "Кадрлар тайёрлаш миллий дастури"ни амалга оширишда билимдон ва ишбилармон ходимларни шакллантиришга эришиш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эгалиги таҳлил қилинган. Шунингдек, бугунги кунда олий таълим тизими ташкилотларида рўй бераётган ўзгаришлар ҳар бир шахс учун, унинг яшашининг барқарорлиги учун катта имкониятлар туғдириш билан бирга жиддий хавф-хатар ҳам туғдириши, бундай вазиятларда эса персонални бошқариш алоҳида аҳамиятга эгалиги ҳамда бу каби йўналишларни такомиллаштириш бўйича таклифлар келтирилган.*

Калит сўзлар: *бошқарув, иқтисодиёт, ижтимоий соҳа, таълим тизими, олий таълим тизими, инсон ресурслари, сифат кўрсаткичлари, таҳлил, прогнозлар.*

Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўтишни таъминлашда ва унинг "Кадрлар тайёрлаш миллий дастури"ни амалга оширишда билимдон ва ишбилармон ходимларни шакллантиришга эришиш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Ҳозирги кунда мамлакатимизда кадрларни бошқариш долзарб муаммолардан бири ҳисобланади. Бу борада ҳукуматимиз томонидан бир қатор норматив қонун ҳужжатлари қабул қилинган. Шулардан Ўзбекистон Республикасининг "Таълим тўғрисида"ги, "Аҳоли бандлиги тўғрисида"ги Қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Истиқболли ёш педагог ва илмий кадр малакасини ошириш ва тажриба алмашув тизимини такомиллаштириш тўғрисида"ги Фармони кабиларни мисол қилиш мумкин.

Режали бошқарув амалиётида "персонални бошқариш" тушунчаси йўқ эди. Лекин ҳар бир корхона ва ташкилотнинг бошқарув тизими кадрларни ва жамоани ижтимоий ривожлантиришни бошқаришнинг функционал кичик тизимига эга эди. Асосий таркибий бўлинма кадрлар бўлими бўлиб, унга кадрларни ишга қабул қилиш ва бўшатиш, шунингдек кадрларни ўқитиш, малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш соҳасидаги вазифалар юкланар эди.

Бугунги кунда мамлакатимизда бозор иқтисодиёти чуқур илдиз отиб бораётган даврда "Кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастури"га мувофиқ бир қатор янги талаблар юзага келди. Улар ичида энг муҳимлари қуйидагилардир:

ижтимоий-психологик диагностика;

гуруҳларда ўзаро шахсий муносабатларни, раҳбарлик муносабатларини таҳлил қилиш ва тартибга солиш, ишлаб чиқариш ва ижтимоий ихтилофларни ҳамда стрессларни бошқариш;

кадрларни бошқариш тизимини ахборот билан таъминлаш;

бандликни бошқариш;

бўш (вакант) лавозимларга номзодларни баҳолаш ва ходимларга бўлган эҳтиёжларни таҳлил қилиш;

кадрлар маркетинги;

хизмат мартабасини режалаштириш ва ижтимоий психологик мослашуви (кўникиши);

меҳнат жараёнидаги мотивлар ва сабабларни бошқариш;

меҳнат-ҳуқуқий муносабатлар масалалари;

меҳнат психофизологияси, эргономикаси ва меҳнат эстетикаси.

Агар маъмурий-буйруқбозлик тизими шароитида бу вазифалар иккинчи даражали вазифалар деб қаралган бўлса, бозор муносабатларига ўтиш шароитида улар биринчи ўринга чиқарилди ва уларни ҳал қилишдан ҳар бир корхона манфаатдордир.

Маълимки, барча ташкилотлар учун инсонларни бошқариш муҳим аҳамиятга эга. Инсонларсиз ташкилот мавжуд эмас. Ҳеч бир ташкилот керакли инсонларсиз ўз мақсадларига эриша олмайдилар. Меҳнат ресурсларини бошқариш бошқарув назарияси ва амалиётининг муҳим қисмидир.

Йирик ташкилотларда меҳнат ресурсларга умумий раҳбарлик масъулияти кадрлар бўлимининг малакали ходимларига юклатилган бўлиб, у одатда штаб хизматлари таркибига киради. Бу мутахассислар ташкилот мақсадларини амалга оширишга ёрдам бериши учун, улар фақат ўз соҳаларини эмас, балки қуйи бўғин раҳбарларининг эҳтиёжларини ҳам билишлари зарур.

Шу билан бирга, бу раҳбарлар меҳнат ресурсларини бошқариш хусусиятларини, унинг механизми, имкониятлари ва камчиликларини тушунмаса, кадрлар мутахассислари хизматларидан умумли фойдалана олмайдилар. Шунинг учун барча раҳбарлар инсонларни бошқариш усуллари ва методларини билиши ва тушуниши муҳим.

Инсон ресурсларини бошқариш тизими қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

1. Ресурсларни режалаштириш: инсон ресурсларига келгуси эҳтиёжларни қондириш режасини ишлаб чиқиш.

2. Персонални тўплаш: барча лавозимлар бўйича потенциал номзодлар резервини ташкил этиш.

3. Танлаш: иш жойларига номзодларни баҳолаш ва резервдан энг яхшиларини танлаш.

4. Иш ҳақи ва имтиёзларни аниқлаш: хизматчиларни жалб қилиш, ёллаш ва сақлаб қолиш мақсадида иш ҳақи ва имтиёзлар структурасини ишлаб чиқиш.

5. Касбга йўналтириш ва мослашув: ёлланган ишчиларни ташкилот ва унинг бўлинмалари билан таништириш, ишчида ундан нима кутилаётганлиги ҳақида тушунча ҳосил қилиш ва қандай меҳнат яхши баҳоланишини тушунтириш.

6. Ўқитиш: ишни самарали бажариш учун керакли меҳнат кўникмаларини ўргатиш учун дастурлар ишлаб чиқиш.

7. Меҳнат фаолиятини баҳолаш: меҳнат фаолиятини баҳолаш методикасини ишлаб чиқиш ва уни ходимга етказиш.

8. Ўстириш, пасайтириш, ўтказиш, бўшатиш: ходимларни лавозимларга ёки бошқа иш участкаларига ўтказиш методларини ишлаб чиқиш.

9. Раҳбар кадрларни тайёрлаш, хизмат кўрсатишларини бошқариш: раҳбар ходимларни меҳнат самарадорлигини кўтаришга ва қобилиятларини ривожлантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқиш.

Бошқарув назарияларида персонални таснифлашда хизматчининг касби ва мансаби, бошқарув даражаси, хизматчи категорияларидан келиб чиққан ҳолда турли ёндашувлар мавжуд. Ишлаб чиқариш жараёнида иштирокига қараб персонал икки асосий қисмга ажратилади: ишчилар ва хизматчилар.

Персоналга ишлаб чиқариш ёки бошқарув операцияларни бажарувчи ва меҳнат предметлари, меҳнат воситаларидан фойдаланган ҳолда қайта ишлаш билан банд бўлган барча хизматчилар киритилади. Бунда “кадрлар”, “хизматчилар”, “персонал” тушунчалари бир хил маънони англатади.

Чет эл тажрибасида персонал муаммоларини ҳал қилишга доир иккита асосий ёндашув мавжуд. Биринчи ёндашув диққат эътиборни шунга қаратадики, “Инсон ресурсларини бошқариш” мазкур муаммони ҳал қилишнинг стратегик жиҳатларини, шу жумладан, ижтимоий ривожлантириш масалаларини қамраб олади, “персонални бошқариш” эса кўпроқ кадрлар билан оператив иш олиб боришга тааллуқлидир. Иккинчи ёндашув “Инсон ресурсларини бошқариш” меҳнат ва бандлик соҳасидаги муносабатларни давлат йўли билан тартибга солиш масалаларига, “персонални бошқариш” эса корхона даражасидаги меҳнат муносабатларига қаратилган.

Инсонлар корхонанинг рақобат бойлиги ҳисобланади, уларни жойлаштиришдан мақсад корхонанинг стратегик мақсадларига эришишдур. Персонални бошқаришдан инсон ресурсларини бошқариш сари рўй берадиган силжиш келгусидаги таркибий қайта қуришлар асосида ётган сабаблар, бошқарувнинг барча босқичларида инсон ролининг ортиши ўз таъсирини ўтказади, деб тасаввур қилиш мумкин. Инсон ресурсларини бошқариш эволюцияси ва уни ривожлантиришдаги келгуси йўналишларга баҳо бериш учун йирик корпорацияларни бошқарадиган япон ва америка мутахассисларининг фикрлари билан танишиб чиқиш фойдалидир.

Япон менежерлари бошқариш соҳасидаги бўлажак сиёсатни қуйидаги йўналишларнинг ривожланишида деб биладилар:

Инсон ресурслари потенциалининг ривожланиши – 86,6%;

Инсон ресурслари потенциалидан пухта фойдаланиш – 78,9%;

Гуруҳ тарзидаги фаолиятнинг ривожланиши – 47,1%;

Катта ёшдаги бандларнинг ривожланишига эътибор бериш – 42,4%;

Малака даражасидаги хилма-хилликни кенгайтириш – 38,3%;

Меҳнат муносабатларининг барқарорлашуви – 35,3%;

Меҳнатнинг бойитилиши ва ротация – 33,9%;

Мотивация фондларининг тўлдирилиши – 29,6%;

Меҳнат шароитларининг яхшиланиши – 9,4%.

АҚШ компанияларининг 1500 та менежерлари XXI асрдаги инсон ресурсларини бошқариш (ИРБ) нинг роли ҳақида қуйидагиларни айтадилар:

- эртанги эҳтиёж учун инсон ресурсларини режалаштириш корпорация стратегиясини шакллантиришнинг бир қисми ҳисобланади;

- инсон ресурсларини бошқаришнинг раҳбари ҳамма жойда бошқарувининг юқори аъзоси бўлади ва бизнес стратегияси режалари, технологияси, бозор маҳсулотлари ва воситалари ҳақида тўлиқ хабардор бўлади;

- ИРБ нинг вазифалари роли процессуал активатордан (маълумотлар тўплаш ва ишлов бериш) инсон ресурсларини танлаш ва фойдаланишдаги муҳим активаторга айланади;

- малака оширишдаги асосий мезонлар унинг хилма-хиллиги ва кенглиги, аниқ натижаларга эриша олиши, динамизм, командада ишлай билиши, мўлжал олиши ва ишчанлик аҳлоқидир;

- ИРБ нинг энг муҳим вазифаларидан бири корпорация маданияти, қадриятлари ва мақсадлари бирикмасидан иборат бўлиб қолади.

Хулоса қилиб айтганда, ҳозирги вақтда корхона ва ташкилот персоналини бошқариш концепцияси асосини ходим шахсий ролининг ортиб бораётганлиги, унинг асосий йўл-йўриқларни билиши, уларни шакллантира олиши, корхона ва ташкилотлар олдида турган вазифаларга мувофиқ равишда йўналтира билиши ташкил этади. Жумладан, Республикамиздаги олий таълим тизими ташкилотларида рўй бераётган ўзгаришлар ҳар бир шахс учун, унинг яшашининг барқарорлиги учун катта имкониятлар туғдириш билан бир қаторда жиддий хавф-хатар ҳам туғдиради, амалда ҳар бир кишининг ҳаётига маълум даражада ноаниқлик киритади. Бундай вазиятда персонални бошқариш алоҳида аҳамиятга эгадир, чунки у шахснинг ташқи шароитга мослашиш, ташкилотдаги персонални бошқариш тизимининг тузилишида шахсий омилни ҳисобга олиш масалаларининг бутун бир мажмуини амалга ошириш имконини беради.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси 2020 йил 23 сентябрдаги “Таълим тўғрисида”ги ЎРҚ-637-сонли Қонуни *(lex.uz)*;
2. Ўзбекистон Республикаси 2020 йил 23 сентябрдаги “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” *(lex.uz)*;
3. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрдаги “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги ЎРҚ-642-сонли Қонуни *(lex.uz)*;
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 1 июлдаги “Истиқболли ёш педагог ва илмий кадрлар малакасини ошириш ва тажриба алмашув тизимини такомиллаштириш тўғрисида”ги ПФ-3272-сонли Фармони *(lex.uz)*.