ИНСОН РЕСУРСЛАРИ БОШҚАРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИДА КАДРЛАР САЛОҲИЯТИНИ ИНОВАЦИОН РИВОЖЛАНТИРИШ

Мусаева Шоира Жўраевна
Ўзбекистон Кассаба уюшмалари федерацияси тасарруфидаги
Меҳнат ва ижтимоий муносабатлар академияси
катта ўқитувчи,
(Тошкент ш., Ўзбекистон Республикаси)
https://www.atso.uz/
anora_7848@bk.ru

Азизова Эъзоза Мирсобитовна
Ўзбекистон Кассаба уюшмалари федерацияси тасарруфидаги
Меҳнат ва ижтимоий муносабатлар академияси
4-босқич 117-23 ИРБ гуруҳ талабаси,
(Тошкент ш., Ўзбекистон Республикаси)
https://www.atso.uz/
ezozaazizova05@gmail.com

Аннотация: Ушбу мақолада Олий таълим тизимида, Инсон ресурсларини бошқариш йўналишларида таҳсил олаётган талабалар, келажакда иш фаолияти учун кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш борасидаги маълумотлар ёритилган. Мақолада мисоллар келтирилган, кичик бизнес соҳаларида меҳнат жараёнинида кадрлар билан меҳнат фаолиятини инновацион ривожланишида кадрларга имконятлар яратилганлиги ҳақида кўрсатма берилган.

Калит сўзлар: инновация, кадрлар салоҳияти, меҳнат, кадрлар, ресурсс, бошқариш, менежменти.

Аннотация: В данной статье освещается информация о студентах, обучающихся в системе высшего образования, по направлениям управления человеческими ресурсами, инновационного развития кадрового потенциала для будущей трудовой деятельности. В статье приведены примеры, указано, что в процессе трудовой деятельности в сферах малого бизнеса создаются возможности для персонала в развитии инноваций трудовой деятельности с персоналом.

Ключевые слова: инновации, кадровый потенциал, труд, кадры, ресурсы, менеджмент, управленческая деятельность.

Abstract: Abstract: this article highlights information about students studying in the higher education system in the areas of human resource management, innovative development of human resources for future employment. The article provides examples, it is indicated that in the process of working in the fields of small business, opportunities are created for staff in the development of innovations in working with staff.

Keywords: innovations, human resources, labor, personnel, resources, management, management activities.

Мамлакатда иқтисодиётнинг шаклланиши, кичик бизнес фаолияти, ишлаб чиқариш тармоқ таркибининг янгиланиши, меҳнат бозори билан боғлиқ ўзгаришлар натижасида қатор муаммо ва хавф-хатарлар вужудга келади. Давлат мулкининг хусусийлаштирилиши, якка тартибдаги хусусий мулкчиликнинг ривожланиши,

глобаллашув жараёнлари меҳнат бозорини модификация қилиш ва аҳолининг иш билан бандлигини қайта таркиблашга хизмат қилди, бу эса ижтимоий-иқтисодий тизимлар олдида турган зарур ходимлар излаб топиш масаласини мураккаблаштирди ҳамда меҳнат бозори имкониятларидан оқилона фойдаланиш ҳисобига кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришни бошқаришнинг янги механизмларини излаб топиш масаласини долзарб қилиб қўйди.

Ривожланган мамлакатларнинг ходимларни бошқариш бўйича тўпланган тажрибаси кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш моделини ташкил қилиш нуқтаи назаридан долзарб аҳамиятга эга. Бу тажрибани ўрганиш асосида ушбу фаолиятнинг қайси қоидаларини Ўзбекистон иқтисодиётида қўллаш мумкинлиги ва уларнинг реал иқтисодий самара бера олиши, қайсилари эса фақат хорижий менежментнинг алоҳида имтиёзлари ҳисобланишини аниқлаш мумкин.

Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш борасидаги япон тажрибаси диққатга сазовор. Япониянинг меҳнат унумдорлиги борасида дунёда энг юқори кўрсаткичлардан бирига эришиши, инновацион маҳсулотлар сифатининг юқорилиги, юқори технологияли маҳсулотлар ишлаб чиқариш бўйича дунёда етакчилик қилиши, мамлакат ялпи ички маҳсулотининг ҳажми бўйича дунёда учинчи ўринни эгаллаши бунинг натижаси ҳисобланади[1].

Изланишлар натижасида таҳлил, қиёсий таҳлил, тарихийлик ва мантиқийлик, математик, анализ ва синтез, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришда тизим-таркиб услуби кенг қўлланилади. Бу услуб ўрганилаётган объектни каттароқ объект доирасида таҳлил қилишни назарда тутади. Масалан, кадрлар салоҳияти тизим-таркиб усулида тадқиқ этилганда, объект-кадрлар салоҳияти ҳисоблансада, ундан каттароқ объект-меҳнат салоҳияти ва унинг таркибидаги миқдор ва сифат ўзгаришлар, шунингдек, унинг жойлашув хусусиятлари ҳамда унга таъсир этувчи омилларни ҳам ўрганиш талаб этилади.

Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришда кенг фойдаланилган усуллардан бири қиёсий таҳлил усулидир. Мазкур услубда кадрлар таркибидаги ўзгаришларни қиёслашдан олдин таққосланадиган мутлақ ва нисбий кўрсаткичлар таққослама ҳолга келтирилади. Кадрлар таркибидаги ўзгаришларни тадқиқ этганда математик услубдан фойдаланилади. Бу услуб кадрлар салоҳияти кўрсаткичларини махсус ҳисоблашга ва бу кўрсаткичларни корхона (ташкилот)лар доирасида қиёсий таҳлил қилишга ёрдам беради.

Шундай қилиб, кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришда биринчи ўринга фойда ва иқтисодий натижаларнинг юқорилиги эмас, ҳамкорлар тимсолида келгусида юқори фаолият натижаларига эришиш йўлида қўл келадиган ижобий қиёфасини яратиш кўтарилади. Ижобий қиёфа, ўз навбатида, янги ва юқори сифатли инсон ресурсларини жалб қилишга имкон беради[2].

Фикримизча, устуворликларни айнан шундай белгилаш Ўзбекистонги кичик бизнеслар учун долзарб аҳамиятга эга. Сир эмаски, кўплаб маҳаллий тадбиркорлик субъектлари ҳанузгача ўз фаолиятида бизнеснинг «эртанги куни» ҳақида бош қотирмасдан, соф иқтисодий фойдани биринчи ўринга қўйишда давом этиб келмоқда.

Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришнинг барча функционал элементлари умумий бошқарув вазифасининг самарали ҳал этилишини таъминлайди. Бундай вазифа моҳиятан энг яхши вариантлардан бирини танлаш ҳақидаги масалани ҳал қилишда реал ва кутилган даражалар ўртасидаги тафовутларни бартараф қилишдан иборат. Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришнинг умумий мақсади кичик бизнес ва хўжалик фаолияти соҳасида унинг олдига қўйиладиган барча вазифаларнинг тизим ходимлари томонидан кафолатланган тарзда бажарилиши сифатида ифодалаб

берилишидир. Бунда кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш моделини тузиш бир (бошқарувчи) тизимнинг бошқа (бошқарилувчи) тизимга мақсадга мувофиқ бўлган, унинг таркибини ўзгартиришга ёки уни ушбу ҳолатдан бошқа ҳолатга ўтказишга ёки бошқарилувчи тизимнинг ўзи томонидан ёхуд юқори турувчи тизим томонидан белгиланган нисбатини ўзгартиришга йўналтирилган таъсир этиш жараёни сифатида кўриб чиқилиши лозим[4].

Таъкидлаш жоизки, профессионал меҳнат соҳасида муваффақиятга эришиш бошқарув фаолиятида турли хилдаги вазифаларни ҳал қилиш натижалари билан белгиланади. Раҳбар бу ерда эҳтимолий муаммоли вазият юзага келишининг энг муҳим таркибий қисмини топиши лозим. Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш моделини тузиш соҳасида уни аниқлаш ва ўз вақтида бартараф қилиш хўжалик юритувчи субъект рақобатбардошлигини оширишнинг ички вазифаси деб ҳисобланиши мумкин.

Ушбу вазифани ҳал этиш раҳбарнинг бошқарув фаолиятини оптималлаштириш моҳиятини ифодалайди. Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришнинг японча услуби ходимларни мажбур қилиш эмас, балки ишонтиришга асосланади. Раҳбарнинг бошқарув фаолияти унинг улар олдида турган ишлаб чиқариш вазифаларини кафолатланган тарзда бажариш учун қўл остидаги ходимлар ва жамоаларга самарали таъсир этишни таъминлайдиган таҳлилий-конструктив, фаолиятга оид регулятив, коммуникатив ва баҳолаш-тузатиш киритиш функцияларини амалга оширишдан иборат. Бу фаолиятнинг моҳияти бундай вазифаларнинг барча турларини энг муваффақиятли ҳал қилиш мақсадларида жамоаларда мотивацияланган муносабатлар яратишдан иборат. Мотивацияланган муносабатлар меҳнат жамоаларининг барча аъзолари ўзаро алоқалари уйғунлигида ўз ифодасини топади. Бунда раҳбар ўзини қўл остидаги ходимлар гуруҳидан ажратмайди, унинг вазифаси бошқалар бажарадиган ишга раҳбарлик қилиш эмас, балки уларга зарур ёрдам кўрсатган ва уларни қўллабқувватлаган ҳолда ходимларнинг ўзаро алоқаларига кўмаклашиш, ходимлар ўртасида уйғунликдаги муносабатлар шакллантириш ҳисобланади.

Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш самарадорлиги раҳбарларнинг жамоа фаолиятини оқилона ташкил этиш, тартибга солиш ва назорат қилиш қобилияти билан чамбарчас боғлиқ. Мос келувчи моделни тузиш учун зарур бўлган кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришни тавсифлайдиган қуйидаги асосий мезонларни ажратиб кўрсатиш мумкин: режалаштириш сифати; раҳбарларнинг кадрлар танлаш, жой-жойига қўйиш ва ўқитиш бўйича ишлар сифати; раҳбарларнинг бошқарув фаолиятини ташкил қилиш сифати; назорат сифати; ҳисоб ва ҳисоботлар сифати.

Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришнинг японча назариясида мутахассиснинг тизим учун муҳимлигини белгилаб берадиган саккизта асосий хислатлар гуруҳи ажратиб кўрсатилган:

1) лавозим бўйича тенг бўлган ҳамкасблар билан самарали ўзаро алоқа қилиш ҳамда расмий ва норасмий асосларда мулоқот қилиш қобилияти;

2) қўл остидаги ходимлар билан мулоқотда зарур бўлган етакчилик хислатларини намоён этиш қобилияти;

3) низоли вазиятларда йўл топа олиш ва уларни тўғри ҳал қилиш қобилияти;

4) керакли ахборотни олиш ва қайта ишлаш, уни баҳолаш, таққослаш ва ўзлаштириш қобилияти;

5) ноаниқ вазиятларда қарор қабул қилиш қобилияти;

6) ўз вақтини тўғри тасарруф этиш, қўл остидаги ходимлар ўртасида ишларни тақсимлаш, уларга зарур ваколатлар бериш, самарали қарорларни тезкор қабул қилиш қобилияти;

7) тадбиркорнинг ишбилармонлик хислатларини намоён этиш қобилияти: истиқболли мақсадлар қўйиш, қулай имкониятлардан фойдаланиш, ижтимоийиқтисодий тизим таркибини вақтида ўзгартириш;

8) ўз қарорларининг эҳтимолий оқибатларини амалда баҳолай олиш, ўз хатоларидан сабоқ олиш қобилияти[5].

Ходимлар танлаш, жой-жойига қўйиш, ривожлантириш, интизомий жазо чораларини кўриш, меҳнат шароитлари, меҳнатга ҳақ тўлаш, ижтимоий тўловлар, шунингдек, меҳнат муносабатлари билан боғлиқ масалаларни ҳал қилиш кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш моделини шакллантирадиган асосий элементлар ҳисобланади. Фикримизча, ушбу масалалар доираси Ўзбекистон ижтимоий-иқтисодий тизимларининг кадрлар структураси томонидан ҳал этилиши мумкин бўлгани ҳолда улар топ-менежернинг эмас, балки раҳбариятнинг алоҳида ваколатлари доирасида қолмоқда.

Маълумки, шахс фаоллиги энг аввало, ишлаб чиқариш муносабатлари тизимида алоҳида шахснинг фаолияти билан боғлиқ бўлади. Ушбу механизм ходимларнинг шахсий ва ижтимоий манфаатлари мувофиқлаштирилган тизими орқали ажратилади. Шу сабабли ҳозирги кунда Ўзбекистонда меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши шароитларида кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш усули ва шаклларини такомиллаштириш зарурати юзага келди. Ижтимоий-иқтисодий тизимлар раҳбарияти ўзининг кадрлар салоҳиятини сифат жиҳатидан яхшилаш устида тизимли равишда ишлаши, яъни персонални бошқариш соҳасида шундай сиёсат юритиши зарурки, унинг мақсади бутун тизим олдида турган мақсадга эришишга қаратилган кучли мотивация ва юқори қобилиятларга эга бўлган кадрлар таркибини шакллантириш бўлсин[6].

Бу масалани ҳал қилишнинг асосий йўналишларидан бирига, бизнинг фикримизча, меҳнат жамоасида ходимни ижтимоий мослаштириш ва касбий йўналтиришни амалга ошириши лозим.

Хулоса ва таклифлар Республикада кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш имкониятларини баҳолаш шуни қайд этишга имкон беради ки, бугунги кунда инновацион ривожлантириш стратегия ва дастурлари жаҳон амалиётида унинг шахс сифатида таркибий қисмларини ҳисобга олмасдан ва ундан асосан ижтимоий эмас, иқтисодий тизим доирасида фойдаланган ҳолда ходимга - инсонга эътибор қаратган ҳолда шакллантирилмоқда. Кўплаб ижтимоий-иқтисодий тизимларнинг амалий фаолияти янгича хўжалик юритиш шароитларида кадрларни бошқаришнинг маълум бўлган классик вазифаларини сақлаган ҳолда тизимнинг асосий мақсадларига эришишга хизмат қилиши лозим бўлган кадрлар салоҳиятини инновацион.

Шундай қилиб, хориж тажрибаси асосида кўриш мумкинки, кадрлар ресурсларидан оқилона фойдаланиш ва кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш персонални бошқаришга янгича ёндашувлар ишлаб чиқиш, уни такомиллаштиришнинг янги усуллари ва янги технологиялар ишлаб чиқиш билан чамбарчас боғлиқ. Ушбу вазифани ҳал қилиш учун кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантириш жараёнларини таъминлашнинг жаҳон тажрибасидан келиб чиқиб ишлаб чиқилган моделни тавсия этилади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Вотякова И. В. Инновационное развитие кадрового потенциала организации в условиях реструктуризации // Ж. Экономика строительства. – 2011. - № 2 (8). – С.23.
2. Кузнецова И. В. Управление кадровым потенциалом в промышленности. // Дисс. канд. эконом, наук, Казань, 2002. – С.66.

3. Федосеев В.Н., Капустин С.Н. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. - М.: Изд-во «Экзамен», 2016. – С.99
4. Абдураҳмонов Қ.Х. Ўзбекистонда инсон омили ва манфаатлари – энг олий қадрият. – Т: Ғофур Ғулом номидаги нашриёт-матбаа уйи, 2017. – 364 б
5. Муратов Х.И. Кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришни самарали бошқариш //“Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. №3, 2016 йил май-июнь.