

ZAMONAVIY MENEJMENT TIZIMIDA KADRLAR SALOHIYATINI RIVOJLANTIRISH.

Umurova Mohira Asqarboy qizi.

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti ilmiy tadqiqotchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7152347>

Zamonaviy iqtisodiyot uning uchta asosiy subekti: ishlab chiqaruvchi, iste'molchi va davlatning o'zaro ta'siri bilan tavsiflanadi. Biznes-jarayonlarning ushbu ishtirokchilarining har biri o'z faoliyatlarini shunga muvofiq ravishda quradigan aniq maqsadlarga ega. Bozor iqtisodiyoti sharoitida uning sub'ektlarining muvaffaqiyatli ishlashi uchun bozorni chuqur bilish va undagi vaziyatga ta'sir qilish vositalarini mohirona qo'llash qobiliyati alohida ahamiyatga ega. Bunday bilim va vositalarning kombinatsiyasi marketingning asosidir.

Hayotimizning barcha sohalarida inson resurslarini boshqarishda, yangicha fikrlaydigan, qiyin damlarda mas'uliyatni o'z zimmasiga ola biladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, imoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirish hamda ular tomonidan xodimlarni boshqarishda zamonoviy usullardan foydalanishni eng dolzarb masalalaridan biridir.

Ayni paytda mamlakatimizda olib borilayotgan ijtimoiy muammolarni echa oladigan, avvalo, uni teran anglaydigan, islohotlar jarayonida jonkuyarlik qila oladigan, ma'naviy-ahloqiy barkamol, qodir shaxslarni boshqaruv bo'g'inlariga ko'proq jalb etish asosiy va bosh masala hisoblanadi.

Zamonaviy tashkilotlar inson resurslariga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish uchun juda oddiydan o'ta murakkabgacha turli xil usullardan foydalanadilar. Eng oddiy usul ekstrapolyatsiya bo'lib, ko'pincha rejalashtirish amaliyotida qo'llaniladi. Ushbu uslubning mohiyati tashkilotdagi mavjud vaziyatni ishlab chiqarish ko'rsatkichlari o'zgarishini hisobga oladigan koeffitsientlarni hisobga olgan holda rejalashtirilgan davrga o'tkazishdir. Usulning barcha jozibadorligi bilan uning cheklovlari aniq; bu biroz o'zgaruvchan tashqi muhitda ishlaydigan ancha barqaror tuzilishga ega tashkilotlar uchun qisqa vaqt ichida kadrlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish uchun juda mos keladi. Ko'pgina tashkilotlar haqiqiy amaliyotda moslashtirilgan ekstrapolyatsiya usulidan foydalanadilar. Bunda kadrlarga bo'lgan ehtiyojni belgilaydigan omillar nisbati o'zgarishi, mehnat unumdorligi, narx o'zgarishi, mahalliy mehnat bozoridagi o'zgarishlar hisobga olinadi.

Ba'zi tashkilotlar ekspertlarning, odatda tarkibiy bo'linmalar yoki tashkilotlarning rahbarlari fikriga asoslangan o'zaro ekspertiza usulidan foydalanadilar. Mutaxassislarning tajribasi va intuitivligi bashorat qilish bilan

bog'liq rejalashtirishning juda mashhur usulidan foydalanishga imkon beradi, bu kelajakda ma'lum sharoitlarda, kerakli natijalarga erishish uchun tashkilot qanday harakat qilish kerakligini ozmi-ko'pmi ishonchli tarzda tasdiqlaydi. Kadrlarni rejalashtirishni amalga oshirishda ma'lumotlar bazasini to'plash, ularni o'tkazishni amalga oshirish, kompyuterga kiritish kerak. Ushbu vazifani faqat kadrlar ma'lumot tizimi yordamida hal qilish mumkin.

Zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini uzoq muddatli rejalashtirish uchun turli xil kompyuter modellari qo'llaniladi. Tarmoq menejerlari tomonidan taqdim etilgan ma'lumotlarga asoslanib, kadrlar bo'yicha mutaxassislar xodimlarga bo'lgan ehtiyojni kompyuter asosida prognoz qilishadi. Kompyuter modellaridan foydalanish turli xil bashorat qilish usullarini qo'llashga imkon beradi, bu esa prognozning aniqligini oshiradi. Ushbu usulni qo'llashning murakkabligi tashkilot ichida ham, tashqi muhitda ham bo'lajak o'zgarishlar to'g'risida ishonchli bashoratli ma'lumot olish qiyinligidadir.

Kadrlar uchun miqdoriy talablarni hisoblashning bir necha asosiy usullari mavjud:

1. Umumiy ehtiyoj rejalashtirilgan:

- mehnat unumdorligi bo'yicha;
- soliq to'lashdan oldingi foyda;
- qo'shimcha qiymat (tashkilotda ishlatiladi).

2. Kategoriyalar bo'yicha talab rejalashtirilgan:

- ijro vaqti va ish hajmi bo'yicha;
- xizmat ko'rsatish standartlari;
- ish o'rinlari soni;
- shtatlar jadvali.

3. Qo'shimcha talab rejalashtirilgan:

- ishlab chiqarishning kengayishi bilan bog'liq holda;
- nafaqaga chiqqan xodimlarni qoplash zarurati.

Inson resurslariga bo'lgan ehtiyojni bashorat qilishda bir qator muammolarni hal qilish kerak.

Asosiy vazifalarga quyidagilar kiradi:

- kadrlar ehtiyojiga ta'sir qiluvchi tashqi va ichki omillarni hisobga olish;
- xodimlarning bo'sh ish o'rinlari manbalarini izlash;
- nomzodlarni izlash usullarini tanlash;
- huquqiy muhit ta'sirini hisobga olish.

Korxonada bo'sh ish o'rinlari ikki sababga ko'ra paydo bo'lishi mumkin: tashqi va ichki. Tashqi sabablarga quyidagilar kiradi:

- mehnat bozorining konyunkturasi;

- ishchi kuchiga talab va taklifning o'zgarishi;
- siyosiy va iqtisodiy sabablar.

Xodimlarni rejalashtirish – bu inson omiliga bo'lgan ehtiyojni oldindan aniqlashdir. Bu jarayon uch bosqichdan iborat.

Mehnat resurslariga bo'lgan talabni rejalashtirish xodimlarni rejalashtirishning boshlang'ich bosqichi bo'lib, xodimlarga bo'lgan talabni aniqlashda hamda ularni rejalashtirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Hozirgi zamonaviy sharoitda inson resurslaridan oqilona foydalanish korxona va tashkilotlar rivojlanishining muhim omili bo'lib hisoblanadi.

Hozirgi kunda mamlakatda kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash borasida faoliyat olib borayotgan akademiya, institut, fakultet, markaz va malaka oshirish kurslari boshqaruv kadrlarini to'liq qamrab olgani yo'q. O'zbekiston taraqqiyotining yangi bosqichida davlat boshqaruv kadrlarini tayyorlash va ularning malakasini oshirishda har bir sohaning xususiyatlari va bu soha xizmatchilariga qo'yiladigan talablardan kelib chiqqan holda malaka oshirish, boshqaruv kadrlarini tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi takomillashtirilmoqda. Bular qatoriga O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi, O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi Akademiyasi, Qurolli Kuchlar Akademiyasi, Ichki ishlar akademiyasi, Xalqaro Islom akademiyasi, Bojxona Instituti, Toshkent shahri va mamlakat viloyatlaridagi pedagogik kadrlarning malakasini oshirish markazlari, viloyatlar hokimiyatlari qoshida tuzilgan o'z-o'zini boshqarish organlari rahbarlar malakasini oshirish o'quv markazlari shular jumlasidandir. Bu o'quv yurtlari va malaka oshirish markazlarida boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirishga qaratilgan tizimli platforma mavjud emas.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston taraqqiyotining yangi bosqichida boshqaruv kadrlarining o'zini o'zi rivojlantirish tizimini joriy etish – ijtimoiy.uz <https://ijtimoiy.uz/1205/>
2. Innovatsion-kadrlar menejmenti <https://fayllar.org/urganch-davlat-universiteti-v9.html?page=6>
3. Kadrlar innovatsiyalarining tashkiliy shakllari - Inson resurslarini boshqarish
4. <https://atelim.com/inson-resurslarini-boshqarish.html?part=26>