

TASHKILOTLARDA INSON RESURLARINI STRATEGIK BOSHQARISH VA UNING SAMARADORLIKKA TA'SIRI

Kadirov Ulug'bek Ravshanovich

Toshkent kimyo-texnologiya instituti dotsenti (PhD),

E-mail: ulugbekadirov1@gmail.com

Olimboyeva Sevinch Sherali qizi

Toshkent kimyo-texnologiya instituti talabasi,

E-mail: solimboyeva@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur ishda zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida tashkilotning inson resurslarini boshqarish strategiyasini ishlab chiqishning nazariy va uslubiy asoslari tadqiq etilgan. Tadqiqotning maqsadi – xodimlarning salohiyatidan samarali foydalanish orqali tashkilotning raqobatbardoshligini oshirish mexanizmlarini takomillashtirishdan iborat. Ishda xodimlarni tanlash, moslashtirish, motivatsiya qilish va ularning malakasini oshirish tizimlarini strategik rejalashtirish masalalari tahlil qilingan. Shuningdek, strategik boshqaruvning tashkilot samaradorligiga ta'siri baholanib, xodimlarni boshqarishning innovatsion usullari bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslari, strategik boshqaruv, kadrlar siyosati, motivatsiya, korporativ madaniyat, samaradorlik, innovatsion boshqaruv.

KIRISH (INTRODUCTION)

Bugungi tez o'zgaruvchan iqtisodiy sharoitda har qanday tashkilotning muvaffaqiyati uning moddiy resurslari yoki texnologiyalari bilan emas, balki birinchi navbatda intellektual salohiyati – inson resurslari bilan belgilanmoqda. Inson resurslarini boshqarish (IRB) endilikda shunchaki buyruqlar chiqarish va hisob yuritish emas, balki tashkilotning umumiy biznes-strategiyasi bilan chambarchas bog'liq bo'lgan strategik jarayonga aylandi.

Tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun xodimlarning bilim, ko'nikma va qobiliyatlarini yo'naltirish "Inson resurslarini boshqarish strategiyasi"ning asosiy vazifasi hisoblanadi. Ushbu maqolada mazkur strategiyani ishlab chiqishning metodologik asoslari va uning tarkibiy qismlari ko'rib chiqiladi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI (METHODS)

Inson resurslarini strategik boshqarish tushunchasi bo'yicha ko'plab iqtisodchi olimlar, jumladan Maykl Armstrong, Deyv Ulrix va boshqalar o'z tadqiqotlarini olib borishgan. Ularning fikricha, strategik boshqarish – bu tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga xizmat qiladigan xodimlar tarkibini shakllantirishdir.

Strategiyani ishlab chiqishda quyidagi bosqichlar muhim ahamiyatga ega:

1. Tashkilotning tashqi va ichki muhitini tahlil qilish: Mehnat bozori holati, demografik o'zgarishlar va ichki kadrlar salohiyatini o'rganish.
2. Kadrlar siyosatining ustuvor yo'nalishlarini belgilash: Xodimlarni tanlash, moslashtirish, o'qitish va rag'batlantirish tizimini shakllantirish.
3. HR-brendingni rivojlantirish: Tashkilotni jozibador ish beruvchi sifatida shakllantirish.

TADQIQOT NATIJALARI (RESULTS)

Michael Armstrong va Stephen Taylor o'zlarining "Inson resurslarini boshqarish amaliyoti" qo'llanmasida ta'kidlashicha, strategik boshqarish bu – shunchaki xodimlarni yollash emas, balki tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishish uchun inson kapitalidan foydalanishning integratsiyalashgan usulidir.

Mahalliy iqtisodchi olim Q.X. Abdurahmonov o'z tadqiqotlarida inson resurslarini strategik boshqarishni O'zbekiston iqtisodiyotini modernizatsiya qilishning asosiy drayveri deb hisoblaydi. Uning fikricha, inson kapitaliga kiritilgan investitsiya (ta'lim, malaka oshirish, sog'liqni saqlash) boshqa barcha moddiy resurslardan yuqori rentabellik beradi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, inson resurslarini boshqarishda ikkita asosiy yondashuv mavjud:

Garvard modeli (Beer et al.): Bu modelda xodimlar strategik aktiv sifatida ko'riladi. Bunda asosiy e'tibor xodimlarning sodiqligi (commitment), moslashuvchanligi va jamoaviy ishlashiga qaratiladi.

Michigan modeli (Fombrun et al.): Bu "qattiq" (hard) HRM yondashuvi bo'lib, unda inson resurslari biznesning strategik maqsadlariga erishish uchun bir vosita sifatida ko'riladi va samaradorlikni qat'iy nazorat qilish (KPI) birinchi o'ringa chiqadi.

Gary Dessler esa o'zining darsliklarida ushbu ikki yondashuvni birlashtirib, strategik HRMning 3 ta asosiy elementini ajratib ko'rsatadi: Vertikal moslik (biznes strategiyasi bilan bog'liqlik), Gorizontaal moslik (HR funksiyalarining o'zaro bog'liqligi) va O'lchanadigan natijalar.

Jay Barney tomonidan ilgari surilgan resurslarga asoslangan nazariyaga ko'ra, inson resurslari kompaniyaga raqobatdosh ustunlik berishi uchun 4 ta xususiyatga (VRIN modeliga) ega bo'lishi kerak:

Qiymatlilik (Valuable): Tashkilotga foyda keltirishi.

Noyoblik (Rare): Malakali kadrlar bozorda kam bo'lishi.

Nusxa ko'chirib bo'lmaslik (Inimitable): Raqobatchilar ushbu jamoaviy madaniyatni takrorlay olmasligi.

O'rnini bosib bo'lmaslik (Non-substitutable): Sun'iy intellekt yoki texnologiya inson ijodkorligini to'liq almashtira olmasligi.

Samaradorlikni baholash va KPI tizimi

Robert Kaplan va David Nortonning “Muvozanatlashgan ko‘rsatkichlar tizimi” (Balanced Scorecard) metodologiyasi inson resurslarini boshqarishda inqilobiy burilish yasadi. Strategik HRM doirasida bu tizim xodimlarning faoliyatini 4 ta yo‘nalishda o‘lchashni taklif etadi:

1. Moliyaviy samaradorlik;
2. Mijozlar bilan ishlash sifati;
3. Ichki biznes jarayonlari;
4. O‘rganish va o‘sish (xodimlarning malakasi).

A.Ya. Kibanov va V.R. Vesnin kabi rus olimlari esa strategik boshqarishda xodimlarni ijtimoiy himoya qilish va korporativ madaniyatni shakllantirish orqali mehnat unumdorligini oshirishni strategik ustuvorlik deb bilishadi.

Raqamli transformatsiya va kelajak strategiyalari

McKinsey & Company xalqaro konsalting kompaniyasi hisobotlariga ko‘ra, 2030-yilga borib HR strategiyasining 60% dan ortig‘i People Analytics (odamlar analitikasi) va sun‘iy intellektga tayanadi.

N.Q.Zokirova ta‘kidlaganidek, O‘zbekiston sharoitida raqamli HR strategiyasiga o‘tish (masalan, HRM tizimlarini joriy etish) byurokrtiyani kamaytirish va qaror qabul qilish tezligini oshirish imkonini beradi. Bu esa o‘z navbatida, kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirishga va iste‘dodlarni saqlab qolishga xizmat qiladi.

MUHOKAMA (DISCUSSION)

Strategiyani ishlab chiqishda duch kelinadigan asosiy muammolardan biri - bu “qarshilik ko‘rsatish” fenomenidir. Yangi tizimga o‘tishda xodimlar ko‘pincha eskicha ishlash tartibini afzal ko‘radilar. Shuning uchun ham strategiyaning ajralmas qismi sifatida korporativ madaniyatni shakllantirish va ichki kommunikatsiyalarni yaxshilash zarur. Shuningdek, raqamli texnologiyalar (HR-tech) tizimini joriy etish orqali kadrlar bilan ishlash jarayonlarini avtomatlashtirish bugungi kun talabidir.

XULOSA (CONCLUSION)

Xulosa qilib aytganda, tashkilot xodimlarni boshqarish strategiyasini ishlab chiqish – bu bir martalik hujjat loyihasi emas, balki doimiy rivojlanib boruvchi jarayondir. Muvaffaqiyatli strategiya quyidagi natijalarni berishi kerak:

Kadrlar qo‘nimsizligini kamaytirish va intellektual mulkni saqlab qolish. Xodimlarning malakasini muntazam oshirib borish orqali innovatsion salohiyatni kuchaytirish. Tashkilotning bozordagi raqobatbardoshligini inson omili orqali ta‘minlash.

Shunday qilib, xodimlarni boshqarish strategiyasi tashkilotning biznes-rejasi bilan uyg‘unlashgan taqdiridagina kutilgan iqtisodiy va ijtimoiy samarani beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Armstrong M. Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. 15th Edition. – London: Kogan Page, 2020. – 848 p.

2. Ulrich D. HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources. – McGraw-Hill Education, 2012.
3. Dessler G. Human Resource Management. 16th Edition. – Pearson, 2020.
4. Boxall P., Purcell J. Strategy and Human Resource Management. – Palgrave Macmillan, 2016.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 695 с.
6. Веснин В.Р. Стратегическое управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Проспект, 2021.
7. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. – М.: Юрайт, 2022.