

INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISH VA BOSHQARUVDA ZAMONAVIY USULLARNI TADBIQ QILISH

*Ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalari agentligi tizimini muvofiqlashtirish bo'limi
boshlig'i*

Xusanov Xasanjon Xusanxo'ja o'g'li

Аннотация: В стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан приоритетными задачами были названы радикальное совершенствование образовательной сферы, повышение качества образования, формирование поколения интеллектуального потенциала, физическое совершенствование, углубление точных наук и подготовка квалифицированных кадров для различных отраслей экономики. экономики и, в конечном счете, создания системы образования, которая

Ключевые слова: Менеджмент, Международный, Студент, Директор, Персонал, культура, организация

Annotation: In the strategy of actions for the further development of the Republic of Uzbekistan, the priority tasks were the radical improvement of the educational sphere, improving the quality of education, the formation of a generation of intellectual potential, physical perfection, deepening the exact sciences and training qualified personnel for various sectors of the economy, and ultimately the creation of an educational system that

Key words: Management, International, Student, Director, Personnel, culture, organization

Iqtisodiyotda eng keng tarqalgan atamalardan biri bu "mehnat" tushunchasidir. Ularga o'zlarining intellektual va psixofizik fazilatlari 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. Inson resurslarini boshqarish yo'nalishidagi mamlakatimizda mavjud strategiyani o'rganish nuqtai nazaridan o'zim tomonimdan olib borilgan izlanishlarni bayon etadigan bo'lsam, dastlab bu boradagi normativ-huquqiy asos sifatida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi "Raqamli O'zbekiston — 2030" strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6079-sonli Farmonini olish mumkin. Sababi ushbu farmonda inson kapitalini rivojlantirish, shu jumladan, ixtisoslashgan ta'limni rivojlantirish hamda IT-sohasidagi kasblarni ommalashtirish, IT-korxonalar uchun institutsional sharoitlarni yaxshilash va ma'muriy to'siqlarni kamaytirish, mamlakatimizda raqamli iqtisodiyotni faol rivojlantirish, barcha tarmoqlar va sohalarda, eng avvalo, davlat boshqaruvi, ta'lim, sog'liqni saqlash va qishloq xo'jaligida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy etish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar amalga oshirish ustuvor vazifalar sifatida belgilangan. Farmon orqali "Raqamli O'zbekiston — 2030" strategiyasi tasdiqlangan bo'lib, unda iqtisodiyot tarmoqlari, ijtimoiy soha va davlat boshqaruvi tizimining jadal raqamli rivojlanishini ta'minlash, shu jumladan elektron davlat xizmatlarini ko'rsatish mexanizmlarini yanada takomillashtirish, O'zbekiston Respublikasining raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni rivojlantirishning strategik maqsadlari, ustuvor yo'nalishlari hamda o'rta va uzoq muddatli istiqbolli vazifalari belgilangandir. Shuningdek, ushbu strategiya BMTning Barqaror rivojlanish maqsadlari va Elektron hukumatni rivojlantirish reytingida belgilangan ustuvor vazifalardan kelib chiqib, raqamli texnologiyalarni yanada keng joriy etish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

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. Zamonaviy menejmentni rivojlantirish har bir shaxsning ishlab chiqarish jarayonlaridagi tobora ortib borayotgan rolini tan olmasdan turib mumkin emas. Texnologik innovatsiyalar sezilarli darajada tezlashayotgan, raqobat kuchayib borayotgan va iqtisodiyot globallashib borayotgan hozirgi sharoitda tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy manbai xodimlarning tadbirkorlik va ijodiy qobiliyatlari, malakasi va bilimlari hisoblanadi

O'tgan asrning 50-60-yillarida kadrlar boshqaruvi vujudga keldi. Shu bilan birga, xodim mehnat funktsiyalarini 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 fazilatlarning butun majmuasi edi (ta'lim, ish joyida olingan bilimlar),sog'liq va xizmatlar va tovarlar ishlab chiqarish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan boshqa komponentlar.

Vaqt o'tishi bilan yanada sig'imli kontseptsiya paydo bo'ldi. Korxonada xodimlari o'ziga xos xususiyatlarga ega kadrlar sifatida baholana boshladilar, chunki:

-Odamlar aqlli. Shuning uchun ularning har qanday tashqi ta'sirga (yoki nazoratga) munosabati mexanik emas, balki hissiy jihatdan mazmunli.

Odamlar aql-zakovati tufayli doimo takomillashishga va rivojlanishga qodir. Va bu nafaqat har qanday tashkilot, balki jamiyat uchun samaradorlik ko'rsatkichlari o'sishining eng uzoq muddatli va muhim manbaidir.

Odamlar o'zlari uchun muayyan faoliyat turini tanlaydilar. Bu sanoat yoki noishlab chiqarish, jismoniy yoki aqliy bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, ularning barchasi o'z oldiga aniq maqsadlar qo'ygan.

Ammo odamlarning bilim va qobiliyatlari, kasbiy mahorati va malakasi ular o'rtasida notekis taqsimlangan. Shuning uchun har bir xodim qayta tayyorlash va doimiy o'qitish, shuningdek, uning ish motivatsiyasini qo'llab-quvvatlashga muhtoj.

Odamlarni boshqarish tashkilotni boshqarishning eng muhim sohalaridan biridir. Axir, har qanday kompaniyaning xodimlari uning eng muhim resursidir. Aynan ular yordamida yangi mahsulotlar yaratiladi, mablag'lar jamg'ariladi va foydalaniladi, yakuniy mahsulot sifati nazorat qilinadi. Shu bilan birga, boshqa rezervlardan farqli o'laroq, xodimlarning tashabbusi va imkoniyatlari cheksizdir. Inson resurslarini boshqarishning turli usullari ishlab chiqilgan. Bu menejer mehnat jamoasi faoliyatini, shu jumladan individual ijrochilarni boshqaradigan texnika va usullar, natijada belgilangan vazifalarni hal qilishga imkon beradi. Bundan tashqari, inson resurslarini boshqarishning barcha usullari iqtisod qonunlarini amalda qo'llash vositalaridir. Shuning uchun ularni o'rganish va qo'llash menejerning vazifalarni bajarishga hissa qo'shadigan xodimlarga nisbatan barcha qarorlarini amaliy asoslashda muhim rol o'ynaydi, kompaniya uchun ustuvor vazifalar.

Inson resurslarini boshqarish to'rtta taktik funksiyaga ega:

- Xodimlar bilan ta'minlash.
- Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish.
- Motivatsiyani boshqarish.
- Texnik xizmatlar.

Kadrlar ta'minotiga potentsial xodimlarni intervyu, ilovalar, tarmoqlar va boshqalar orqali ishga tanlash va yollashni o'z ichiga oladi. O'rgatish va rivojlantirish malakali xodimlarni uzluksiz rivojlantirish jarayonidagi navbatdagi qadamdir. Motivatsiya xodimlarning yuqori mahsuldorligini ta'minlash kaliti hisoblanadi. Bu funksiya ishchilarga berilgan imtiyozlar, faoliyatni baholash va mukofotlarni o'z ichiga olishi mumkin. Oxirgi funksiya - xizmat ko'rsatish - ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi.

Adabiyotlar ro`yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 11-iyuldagi PQ-3124-sonli Qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/-3262295#-3262789>
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 11-iyuldagi PQ-3124-sonli Qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/-3262295#-3262789>
3. Inson resurslarini boshqarish - A.V. Xayitov, darslik, Toshkent – 2019 yil, 7-bet
4. “Personalni boshqarish” fanidan ma’ruzalar matni, TMI, Toshkent, 2013- yil
5. Управление персоналом / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2008
6. Назарова Г.Г., Мухамеджанова Г.А., Салихова Н.М., Исмаилова Н.С., Розметова Н.Б. “ИНСОН РЕСУРСЛАРИ МЕНЕЖМЕНТИ” (ўқув қўлланма) Тошкент – 2010.