

RAHBARLARNI INNOVATSION YONDASHUVLAR ASOSIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH KOMPETENTLIGINI OSHIRISH.

Taxirova Sayyora Abdumannanovna

Xalqaro Nordik Universitet magistr talabasi

Inson resurslarini boshqarish (Human Resources Management - HRM, yoki oddiygina HR) tashkilotning shu yerda ishlaydigan odamlarni yollash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi hisoblanib, inson faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha jarayonlar va dasturlar HR ning bir qismidir.

Inson resurslarini boshqarish funksiyalari quyidagilarni nazarda tutadi

Inson resurslari uchun asosiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olgan shaxs.

Xodimlarga bo'lgan talablarni aniqlash.

Muammoni tahlil qilish: mustaqil pudratchilar xizmatlaridan foydalanishga arziydimi yoki o'z ishchilarini yollashi kerakmi?

Xodimlarni tanlash va tayyorlash.

Tashkilot uchun raqobatdosh ustunlikni ta'minlovchi eng yaxshi xodimlar.

Shaxsiy brend va tashkilot brendining tashuvchi eng yaxshi xodimlar.

Xodimlarga nafaqa to'lash bo'yicha moslashtirilgan faoliyat.

Barcha xodimlarni me'yorlar va kadrlar siyosatiga o'rgatish.

Tashkilotda HRM siyosatini yaratish va yuritish.

HR ning asosiy strategik funksiyalari korxonada va biznes strategiyasini muvozanatlash; tashkilot jarayonlarining reinjineri; tashkilot xodimlari bilan o'zaro axborot aloqasi, o'zgarishlarni boshqarishdir. HR menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar hisoblanadi. HR makonda farq qilishi mumkin bo'lgan bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi.

Inson resurslarini boshqarish to'rtta taktik funktsiyaga ega:

1. Xodimlar bilan ta'minlash.

2. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish.
3. Motivatsiyani boshqarish.
4. 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.

HRM inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish imkonini beradi. Texnologiya sifatida paydo bo'lgan HRM endi ilmiy soha bo'lib, ontologik tavsiflardan foydalanishni talab qiladi.

Inson resurslari bu - tashkilotda ishlaydigan malakali mutaxassislardir. Inson resurslarini boshqarish aslida xodimlarni boshqarish bo'lib, korxonaning aktivlari bo'lgan ishchilarga e'tibor beradi. Shu munosabat bilan bunday xodimlar ba'zan inson kapitali deb ataladi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini shakllantirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'ssa, tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi.

Ijtimoiy boshqaruv shaxslar, ijtimoiy guruh, jamoaning maqsad-vazifalarni samarali bajarishga oid faoliyatning izchilligini ta'minlash maqsadida amalga oshiriladigan ijtimoiy ahamiyatga ega faoliyatdir.

Strategik maqsad va natijaga erishish uchun muayyan ijtimoiy guruhning o'zaro ta'siri, mehnat iyerarxiyasi, rollar taqsimotini muvofiqlashtirish va tartibga solishni nazarda tutadigan ijtimoiy boshqaruv jamiyatlar, mamlakatlar hamda ijtimoiy hayotning barcha sohalariga oid universal konsept hisoblanadi.

Zamonaviy korporatsiyalar boshqariladigan ijtimoiy tuzilma ekanligi e'tiborga olinsa, ular faoliyatini samarali tashkil qilishda korporativ boshqaruvning quyidagi eng muhim tamoyillarini tatbiq etish maqsadga muvofiqligi anglashiladi:

- strategik rejalashtirish;
- maqsad va vazifalarni aniq belgilash;
- to'g'ri va adolatli qarorlar qabul qilish;
- tizimli tahlil;
- HR menejment;
- hamkorlik;
- taym-menejment;
- prioritetlarni to'g'ri tanlash;
- korporativ madaniyat;
- moliyaviy resurslarni to'g'ri taqsimlash;
- mehnat resurslarini to'g'ri taqsimlash, umumiy strategik manfaatlar yo'lida harakat qiluvchi kuchli jamoani shakllantirish;
- boshqaruvga zamonaviy uslublarni, innovatsiyalarni tatbiq etish;
- har bir xodimning o'z imkoniyatlarini namoyon etishiga sharoit yaratish;
- kadrlar professionalizmi va kompetentligini rivojlantirish;
- kadrlar tarkibini tizimli yangilab, yoshartirib turish;
- korxonada imijini shakllantirish;
- KPI (samaradorlikning bazaviy ko'rsatkichlari)ni baholash;
- ishlab chiqarishga yuqori texnologiyalarni joriy etish.

Har bir tashkilotning samarali faoliyatida jamoa taqdiri uchun mas'uliyatni his etadigan, o'z vaqtida va to'g'ri qaror qabul qila oladigan, qat'iyatli, adolatparvar, xarizmatik liderlarning roli juda muhim.

Adolatli boshqaruv, adolatli jamiyat g'oyasi azaldan ijtimoiy tafakkurning diqqat markazida bo'lgan. Platon, Aristotel, Erazm Rotterdamskiy, Forobiy, Alisher Navoiy, Volter, Russo, Sharl Monteske, Jon Lokk, Nikollo Makkiavelli, Tommazo Kampanella,

Tomas Gobbs Maks Veber asarlarida boshqaruv qarorlarini qabul qilish, siyosiy iroda, hokimiyatni adolatli taqsimlash, rahbar ma'naviyati masalalari ilmiy-falsafiy talqin qilinadi.

Huquqiy davlat, fuqarolik jamiyati, hokimiyat bo'linishi tamoyili nazariyotchilaridan biri Jon Lokk davlatning kelib chiqishini barcha fuqarolarning roziligi bilan tuzilgan o'zaro kelishuv faraziga asoslaydi, umumiy erkinlik, rahbar adolatparvarligi, insonlar cheksiz hokimiyatning o'zboshimchalik va injiqligiga emas, faqat qonunlarga bo'ysunishi, despotizm holatida har kim o'z huquqini himoya qilish erkinligining buzilishi, suveren huquqlar muammolarini tahlil qiladi.

Rahbarlik uslubi, belgisi va bo'ysunuvchilarga nisbatan munosabatiga qarab, barcha rahbarlarni quyidagi uch turga ajratish mumkin: avtokratik rahbar, liberal rahbar, demokratik rahbar.

Qayd etilgan rahbarlik uslublari sof holda uchramaydi. Hayotda har bir rahbarning ish uslubi har xil bo'ladi, lekin yuqoridagi uch uslubdan biri yaqqolroq sezilib turadi. Turli xil ishlab chiqarish vaziyatlarida har xil xodimga nisbatan rahbarlikning ijobiy tomonlaridan foydalanish zarur. Rahbar haqiqiy ahvolga qarab ish tutishi va bo'ysunuvchilarning o'ziga xos shaxsiy xislatlarini hisobga olib muomala qilishi lozim.

Ko'pincha rahbar va bo'ysunuvchilar o'rtasida masofa bo'lishi zarur, yaxshi munosabatlar va talabchanlik birga bo'lolmaydi degan fikr ko'p uchraydi, ammo g'arbda rahbariyat va bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlarning demokratikligi aslo ishga taxdid solmaydi. Ko'p firmalarda bunday munosabat mijozlar va buyurtmachilarning qiziqishidan kelib chiqadi. Xizmatchining mijozlar bilan qanday muomala qilishi yollovchilarning unga bo'lgan muomalasining aks etishidir. Agar firma xodimlari rahbariyatdan rozi bo'lmasalar mijozlar haqida qayg_urmaydilar. Faqat jonkuyarlikkina jonkuyarlikni tug_diradi. Eng avvalo, vaqt cheklanganligiga qaramay rahbar ishga doir suhbat tashabbusini topishga o'rganishi darkor. Boshliqning bo'ysinuvchiga har qanday harakati oddiy bir shaxsning boshqa shaxsga munosabati sifatida emas, balki

hokimiyatga ega bo'lgan shaxsning boshqa shaxsga harakati sifatida qabul qilinadi. Shuning uchun rahbarning qaysi bir jamoa a'zosini xush kurmasligi uning muomalasida ko'rinmasligi kerak, aks holda ular boshliqning insonni shaxsiy, kasbiy va boshqa hislatlariga berilgan baho deb tushunilishi mumkin. Va aksincha, boshliq va bo'ysinuvchining shaxsiy do'stona munosabatlari xizmat munosabatlari sohasiga ta'sir qilmasligi zarur. Agar rahbar xizmat munosabatlarini shaxsiy munosabatlar asosida shakllantirsa, hech qachon katta obro'-e'tibor va hurmat qozonmaydi. Shuning uchun boshliq o'z xodimlariga nisbatan faol, og'ir va vazmin bo'lishi lozim.

Fransuz adibi, Nobel mukofoti sohibi Antuan de Sent-Ekzyuperining "Kichik shahzoda" asarida bir ibratli dialog bor:

– Agar men bir generalimga kapalak bo'lib guldan gulga qo'nishni yoki tragik asar yozishni yoki bo'lmasa dengiz chaykasiga aylanishni buyursam va u general mening buyrug'imni bajarmasa, kim aybdor bo'ladi, umi yoki men?

Siz, janobi oliylari, – bir daqiqa ham ikkilanmasdan javob berdi kichik shahzoda.

Mutlaqo to'g'ri, dedi shoh. – Har kimdan uning qobiliyatiga qarab so'rash kerak. Agarda sen o'z xalqingga dengizga tashlashni buyursang, u senga qarshi isyon ko'taradi. Men xalqimdan itoatni talab qilishga haqliman, negaki mening buyruqlarim oqilonadir.

Tashkilot samarali faoliyatining asosiy manbai – bu umumiy strategik manfaatlar yo'lida harakat qiluvchi jamoa, mehnat resurslari. Kuchli va uyushgan jamoani shakllantirish rahbardan katta mahorat hamda kasbiy intuitsiyani talab qiladi. Bunda har bir xodim tomonidan o'zining o'rnini aniq his qilishi, o'zaro ishonch va samimiyat juda muhim.

Xulosa qilib aytganda, jamiyatda har qanday sohaning rivojlanishi kadrlar bilan ishlash tizimini muvaffaqiyatli boshqarishga bog'liq.

HR menejment (inson resurslarini boshqarish) – bu muayyan jamoaning kadrlar siyosatini shakllantirish, kadrlarni to'g'ri tanlash, joy-joyiga qo'yish, ular bilan ishlash tizimi.

- Zamonaviy HR quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- tashkilotning kadrlar siyosatini shakllantirish;
- rekrutment, head-hunting – kerakli kadrlarni izlab topish, tanlash va joy-joyiga qo'yish;
- jamoada sog'lom psixologik muhitni saqlash;
- xodimlar mehnatini tashkil etish;
- kadrlar samaradorligini ta'minlash;
- xodimlarni ish jarayoniga moslashtirish;
- xodimlarni kasbiy kompetensiya va zarur ko'nikmalarga o'rgatish;
- motivatsiya, kompensatsiya, imtiyozlar tizimini ishlab chiqish;
- kadrlar zaxirasini yaratish;
- kadrlar tayyorlash tizimini rivojlantirish;
- xodimlarning malakasini oshirish, professional qo'llab-quvvatlash;
- onboarding;
- xodimlarni rag'batlantirish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Раймон Арон. Часть первая. Основоположники. Шарль Луи Монтескье // Этапы развития социологической мысли. Les Étapes de la pensée sociologique. (1967) / общ. ред. и предисл. П.С.Гуревича. – Москва: Издательская группа Прогресс – Политика, 1992. – 608 с.
2. Яковлев А.А. Завещание Джона Локка, приверженца мира, философа и англичанина. – Москва: Изд-во ин-та Гайдара, 2013. – 432 с.
3. Макиавелли Н. Государь. Рассуждения о первой декаде Тита Ливия. – Ростов-на-Дону, 1998. – С. 68.
4. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского // Соч.: В 2 т. – Москва, 1991.