

**ИНСОН РЕСУРСЛАРИНИ БОШҚАРИШНИ САМАРАЛИ УСУЛЛАРИ**

Қодиров Туйғун Узоқович

Бизнес ва тадбиркорлик Олий мактаби , ўқув бўлими бошлиғи

Иқтисодиёт фанлари доктори (PhD), доцент,

Ишманова Муяссар Мухитдин қизи,

МБА Ф -01 1-босқич магистранти

**Аннотация**

Мақолада Инсон ресурслари, ва уни бошқаришнинг самарали усуллари, Меҳнат ресурслари ва ундан фойдаланиш, Персонални бошқариш, Инсонни бошқариш, Инсон ресурсларини бошқариш буйича хориж олимларининг қарашлари таҳлил этилган. Шунингдек, ўзига хос хусусиятлари, махсус вазифалари, босқичлари келтирилган.

**Таянч сўзлар:** Инсон, ресурс, усул, меҳнат, персонал, бошқариш, махсус.

Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётига ўттишни таъминлашда ва унинг —Кадрлар тайёрлаш миллий дастури[1] ни амалга оширишда билимдон ва ишбилармон ходимларни шакллантиришга эришиш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамиятга эга. Ҳозирги кунда мамлакатимизда кадрларни бошқариш долзарб муаммолардан бири ҳисобланади. Бу борада ҳукуратимиз томонидан бир қатор норматив қонун ҳужжатлари қабул қилинган. Шулардан «Таълим тўғрисида» ги, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»[2] ги Қонунлари, «Истиқболли ёш педагог ва илмий кадр малакасини ошириш ва тажриба алмашув тизимини такомиллаштириш тўғрисида»ги Президент Фармони кабиларни мисол қилиб келтириш мумкин. Инсон ресурсларини бошқариш хусусиятлари ҳақида тўхталганимизда бунда Олимларнинг фикрича, кадрларнинг ишлаб чиқаришдаги роли тўғрисидаги 4 концепция алмашган:

1. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш. Ушбу концепция XIX асрнинг охирларида XX асрнинг 60 - йилларида ўз аксини топган. Ушбу концепцияда ишлаб чиқаришда инсон эмас, унинг функцияси, иш вақти сарфи ва иш ҳақи билан ўлчанадиган меҳнат кўриб чиқилар эди.
2. Персонални бошқариш. Бу концепция 1930-йилларда ривожланган. Ушбу концепциянинг илмий асоси бўлиб бюрократик ташкилотлар назарияси ҳисобланади. Бунда инсон расмий рол мансаб орқали кўриб чиқилиб, бошқариш маъмурий механизмлар (тамоийлар, усуллар, ваколатлар, функциялар) орқали амалга оширилади.
3. Инсон ресурсларини бошқариш. Инсон мансаб сифатида эмас (структура элементи сифатида эмас) ўлдирилмайдиган ресурс – учта асосий компонентдан (меҳнат функцияси, ижтимоий муносабатлар, ишчининг аҳволи) иборат ташкилотнинг ижтимоий элементи сифатида кўрилади. Ушбу концепциянинг асосчиси бўлиб Япониянинг етакчи олимлари ҳисобланади.
4. Инсонни бошқариш. Бу концепцияга мувофиқ инсон ташкилотнинг асосий субъекти ва бошқарувнинг алоҳида объекти бўлиб ресурс сифатида қаралиши мумкин эмас. Инсоннинг стақлари ва қобилиятдан келиб чиққан ҳолда ташкилотнинг стратегия ва таркиби тузилиши керак. Ушбу концепция асосчилари Япониянинг етакчи олимлари ҳисобланилади. Корхона ва ташкилот ўз олдига қўйилган мақсадларни рўёбга чиқариш учун турли ресурслардан

фойдаланади. Улар анъанавий равишда учта асосий гуруҳга бўлинади: натурал ёки табиий ресурслар француз иқтисодчиси Ж.Б.Сейнинг таърифи бўйича: ер, моддий ресурслар - капитал ва инсон ресурсларидан иборат бўлиб, буларни ишлаб чиқариш омиллари деб ҳам аташ мумкин. Корхона ва ташкилот ресурсларни харид қилар экан, ташкилий ақсадларга эришмоқ учун улардан унумли фойдаланишга ҳаракат қилади, пахтани қайта ишлаб газмолга айлантиради, станокларда детал тайёрлайди, автобус ҳайдовчиларини ўқитади ва ёлга боради. Мазкур жараён самарали бўлмоғи учун корхона фойдаланиладиган ресурсларнинг оптимал нисбатини (уларнинг миқдори, усули, жойи, вақти, ўзаро ҳаракат қилиш муддати нуқтаи назаридан) таъминлаши ёки бошқача айтганда, ресурсларни бошқариши зарур. Бир уйни бир киши уч йил мобайнида қуриши мумкин, ўн кишилик бригадаги ишдан тўрт ой мобайнида, темир – бетон блокларидан уч кишилик бригада кўтарма кран ёрдамида бир ой ичида қуриши мумкин, бу иш уйнинг бўлажак эгаси эга бўлган мақсад ва маблағларга боғлиқдир. Ресурсларни бошқариш ташкилотни бошқаришга асосланади. Моддий ва табиий ресурсларни бошқариш билан бир қаторда инсонларни бошқариш ҳар қандай корхона ва ташкилотни бошқаришнинг таркибий исмидир. Бироқ ўзининг таърифларига кўра одамлар ташкилотлар фойдаланадиган ҳар қандай ресурслардан жиддий равишда фарқ қилади, бинобарин, бошқаришнинг алоҳида усулларини талаб тади.

**Биринчидан**, одамлар ақл–идрокка эга бўлиб, уларнинг ташқи муҳитга (бошқаришга) реакцияси механик тарзда эмас, балки ҳиссий – ўйланган, англаб этилган реакциядир. Демакки, ташкилот билан ходим ўртасидаги ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни икки томонламадир.

**Иккинчидан**, одамлар доимий равишда такомиллашиб ва ривожланиб боришга қодирдирлар. Ҳозирги фан ва техника тараққиёти даврида технология, шу билан бирга касбий кўникмалар бир неча йил мобайнида эскириб қолади. Шунинг учун ҳам ходимларнинг доимий равишда такомиллашиб ва ривожланиб боришга қодирлиги корхона ва ташкилотнинг фаолияти амарадорлигини оширишнинг энг муҳим ва узоқ давом этадиган манбаидир. Учунчидан, инсоннинг меҳнат ҳаёти ҳозирги жамиятда 30 – 50 йил давом этади, шунга кўра инсон билан ташкилотларнинг ўзаро муносабатлари ҳам узоқ давом этиш хусусиятига эгадир. Масалан, Францияда инсон ўрта ҳисобда бир корхона ёки ташкилотда 16 йил меҳнат қилади.

**Тўртинчидан**, одамлар кўп ҳолларда корхона ва ташкилотга онгли равишда, ўз олдларига муайян мақсадларни қўйган ҳолда келадилар ва ташкилотдан ана шу мақсадларни амалга оширишга ёрдам беришни кутадилар. Ходимнинг корхона ва ташкилот билан ўзаро ҳамкорликда ишлашдан қаноат ҳосил қилиши, бу амкорликни давом этиришнинг муҳим шарти ҳисобланади, худди шунингдек, корхона ҳам бу ҳамкорликдан қаноат ҳосил қилади.

Юқорида санаб ўтилган ўзига хос хусусиятларга кўра инсон ресурсларини бошқариш фаолиятнинг алоҳида бир туридир, у махсус вазифаларни бажаришни ва мазкур фаолият билан шуғулланадиган кишиларда алоҳида сифатларнинг бўлишини талаб қилади. Инсон ресурсларини бошқариш тизими қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

1. Ресурсларни режалаштириш: инсон ресурсларига келгуси эҳтиёжларни қондириш

режасини ишлаб чиқиш.

2. Персонални тўплаш: барча лавозимлар бўйича потенциал номзодлар резервини ташкил этиш.

3. Танлаш: иш жойларига номзодларни баҳолаш ва резервдан энг яхшиларини танлаш.

4. Иш ҳақи ва имтиёзларни аниқлаш: хизматчиларни жалб қилиш, ёллаш ва сақлаб қолиш мақсадида иш ҳақи ва имтиёзлар структурасини ишлаб чиқиш.

5. Касбга йўналтириш ва мослашув: ёлланган ишчиларни ташкилот ва унинг бўлинмалари билан таништириш, ишчида ундан нима кутилаётганлиги ҳақида тушунча ҳосил қилиш ва қандай меҳнат яхши баҳоланишини тушунтириш.

6. Ўқитиш: ишни самарали бажариш учун керакли меҳнат кўникмаларини ўргатиш учун дастурлар ишлаб чиқиш.

7. Меҳнат фаолиятини баҳолаш: меҳнат фаолиятини баҳолаш методикасини ишлаб чиқиш ва уни ходимг етказиш.

Ўстириш, пасайтириш, ўтказиш, бо\_шатиш: ходимларни лавозимларга ёки бошқа иш участкаларига ўтказиш методларини ишлаб чиқиш.

9. Раҳбар кадрларни тайёрлаш, хизмат ко\_рсатишларини бошқариш: раҳбар ходимларни меҳнат самарадорлигини кўтаришга ва қобилиятларини ривожлантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқиш.

Шуниси муҳимки, АҚШ компанияларининг 1500 та менежерлари XXI асрдаги инсон ресурсларини бошқаришнинг роли ҳақида қуйидагиларни айтадилар:

эртанги эҳтиёж учун инсон ресурсларини режалаштириш корпорация стратегиясини шакллантиришнинг бир қисми ҳисобланади;

инсон ресурсларини бошқаришнинг раҳбари ҳамма жойда бошқарувининг юқори аъзоси бўлади ва бизнес стратегияси режалари, технологияси, бозор маҳсулотлари ва воситалари ҳақида тўлиқ хабардор бўлади;

инсон ресурсларини бошқаришнинг вазифалари роли процессуал активатордан (маълумотлар тўплаш ва ишлов бериш) инсон ресурсларини танлаш ва фойдаланишдаги муҳим активаторга айланади;

### Хулоса ўрнида:

Инсон ресурсларини бошқаришнинг Япон ва АҚШ менежерлари тажрибаси шуни кўрсатадики бунда дастлаб инсон ресурсларини режалаштириш корпорация стратегиясини шакллантириш, инсон ресурсларини бошқаришнинг раҳбари ҳамма жойда бошқарувининг юқори аъзоси бўлиши, бизнес стратегияси режалари, технологияси, бозор маҳсулотлари ва воситалари ҳақида тўлиқ хабардорлиги ва аниқ натижаларга эриша олиши, командада ишлай билиши, мўлжал олиши ва ишчанлик аҳлоқийлики каби хусусиятларга эга болиши лозим. Демак, инсон ресурсларини бошқаришнинг энг муҳим вазифаларидан бири корпорация маданияти, қадриятлари ва мақсадлари бирикмасидан иборат бўлиб қолади.

### REFERENCES

1. Ўзбекистон Республикаси –Таълим тўғрисидаги қонуни, Тошкент, –Ўзбекистон|| 1998.
2. Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонун (янги таҳрир).-Т.: Адолат,1998-йил.

3. Azlarova M. –Inson resurslarini boshqarish|| fani bo'yicha o'quv-uslubiy majmua.-Toshkent: Iqtisodiyot, 2018-yil, 48- bet.
4. Суюнов Д. Х. Корпоратив бошқарув механизми: муаммо ва ечимлар. Монография //Т.: Академия. – 2007. – Т. 200.
5. Суюнов, Д., and Элмурод Абдусатторович Хошимов. "Акциядорлик жамиятларида корпоратив бошқарув самарадорлигини баҳолашнинг методологик жиҳатлари." *Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар* илмий электрон журнали 2 (2018).
6. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – С. 2321-6247.
7. Suyunov D. H. The main problems of corporate governance and ways to solve them //EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues (EGEI) ISSN. – С. 2321-6247.
8. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. Digitalization of the economy: concepts, problems and implementation strategy //Spectrum Journal of Innovation, Reforms and Development. – 2023. – Т. 12. – С. 209-218.
9. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. State regulation of the digital transformation of the economy //American Journal of Business Management, Economics and Banking. – 2023. – Т. 9. – С. 145-150.
10. Суюнов Д. Х. Бизнес муҳитнинг ривожланишига корпоратив бошқарув механизмини жорий этишни такомиллаштириш. и. ф. д. дисс //И. ф. д. илмий даражасини олиш учун ёзилган дисс. – 2008. – Т. 261.
11. Olimovich A. K., Butabaev M., Kh S. D. PROJECT MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF STRATEGIC COMPANY MANAGEMENT //Galaxy International Interdisciplinary Research Journal. – 2023. – Т. 11. – №. 7. – С. 40-44.
12. Суюнов Д., Хошимов Э. Замоनावий шароитларда Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг асосий йўналишлари //Экономика и инновационные технологии. – 2019. – №. 4. – С. 197-210.
13. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. STATE REGULATION OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY //American Journal of Business Management, Economics and Banking. – 2023. – Т. 9. – С. 145-150.
14. Suyunov D. K. Scientific Foundation For Implementation Of The Compliance Control System At Corporate Enterprises //The American Journal of Management and Economics Innovations. – 2021. – Т. 3. – №. 06. – С. 138-145.
15. Davletyarov M. A., Suyunov D., Kenjabaev A. T. State Regulation of the Digital Transformation of the Economy //American Journal of Business Management, Economics and Banking. – 2023. – Т. 9. – С. 145-150.
16. Суюнов Д., Хошимов Э. Замоनावий шароитларда Ўзбекистонда корпоратив бошқарув тизими ривожланишининг асосий йўналишлари //Экономика и инновационные технологии. – 2019. – №. 4. – С. 197-210.
17. Suyunov D. K. Scientific Foundation For Implementation Of The Compliance Control System At Corporate Enterprises //The American Journal of Management and Economics Innovations. – 2021. – Т. 3. – №. 06. – С. 138-145.

18. Suyunov D. X., Xoshimov E. A. The main directions of development of the corporate governance system in Uzbekistan in modern conditions //Economics and Innovative Technologies. – 2019. – T. 2019. – №. 4. – C. 11.
19. Suyunov D., Kenjabaev A. Achievements And Problems in Further Development of The Digital Economy in UzbekistanScientific Considerations //Web of Scientists and Scholars: Journal of Multidisciplinary Research. – 2023. – T. 1. – №. 7. – C. 38-45.
20. Suyunov D., Kenjabaev A. Achievements And Problems in Further Development of The Digital Economy in UzbekistanScientific Considerations //Web of Scientists and Scholars: Journal of Multidisciplinary Research. – 2023. – T. 1. – №. 7. – C. 38-45.
21. Suyunov D. K. Scientific Foundation For Implementation Of The Compliance Control System At Corporate Enterprises //The American Journal of Management and Economics Innovations. – 2021. – T. 3. – №. 06. – C. 138-145.
22. Suyunov D. X., Xoshimov E. A. The main directions of development of the corporate governance system in Uzbekistan in modern conditions //Economics and Innovative Technologies. – 2019. – T. 2019. – №. 4. – C. 11.
23. Suyunov D., Kenjabaev A. Achievements And Problems in Further Development of The Digital Economy in UzbekistanScientific Considerations //Web of Scientists and Scholars: Journal of Multidisciplinary Research. – 2023. – T. 1. – №. 7. – C. 38-45.
24. Suyunov D., Kenjabaev A. Scientific Approaches to The Analysis of the Experience of Foreign Countries on the Development of Entrepreneurship in The Service Field //Wire Insights: Journal of Innovation Insights. – 2023. – T. 1. – №. 5. – C. 1-7.
25. Suyunov D., Kenjabaev A. Achievements And Problems in Further Development of The Digital Economy in UzbekistanScientific Considerations //Web of Scientists and Scholars: Journal of Multidisciplinary Research. – 2023. – T. 1. – №. 7. – C. 38-45.
26. AM Miralimovich, SD Kholmurodovich, AB Batirovich //Prospects for the development of the green economy based on investment projects in cooperation with developed countries estern European Journal of Modern Experiments and ..., 2023
27. Kholmurodovich S. D., Batirovich P. D. A. B. Green Economy and Ways of its Development in Uzbekistan //Genius Repository. – 2023. – T. 24. – C. 7-15.
28. Суюнов Д. Х., Саттаров Х. Ф. Анализ особенностей управления инвестиционными проектами в нефтегазовой отрасли //образование наука и инновационные идеи в мире. – 2023. – Т. 25. – №. 2. – С. 156-161.
29. Suyunov D.Kh. The role of foreign investments in the development of small business and private entrepreneurship.// EPRA International Journal of Socio-Economic and Environmental Outlook(SEEEO) Vol. 9 Issue.2022.
30. Кадыров Т.У. Методические подходы к определению объема инвестиций на подвижной состав автомобильного транспорта и оценке их эффективности // ЭВР, 2012. № 2 (32)
31. Suyunov D.Kh.Kodirov T. U. Ways for a leader to work on speech and improve speaking skills//American Journal of Pedagogical and Educational Research.Volume 11, . April, 2023 P.29 - 32.
32. Kodirov T. U. The essence of management as an art//Neo Science Peer Reviewed Journal. Volume 8, April. 2023 P.6 -.8.