

6/2024,
noyabr-
dekabr
(№ 00074)



INSON RESURSLARINI STRATEGIK BOSHQARISHNING NAZARIY ASOSLARI

Xasanova Nafisa Shavkatovna

O‘zbekiston Milliy universiteti tayanch doktoranti

Email: nxasanova595@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.55439/EIT/vol12_iss6/607

Annotatsiya

Maqolada inson resurslari va uning korxonadagi ahamiyati, inson resurslarini strategik boshqarish tushunchasi va mohiyati to‘g‘risida fikrlar keltirilgan. Inson resurslarini boshqarish strategiyasini ishlab chiqish va unig vazifalari keltirilgan. Inson resurslarini strategik boshqarish texnologiyasining asosiy elementlari va strategik boshqaruv jarayoni haqida ma’lumotlar keltirilgan.

Kalit so‘zlar: Inson resurslari, inson resurslarini boshqarish, personalni boshqarish, inson resurslarini strategik boshqarish, kadrlar, tashkilot, strategik reja, strategik maqsad, boshqaruv tizimi.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Хасанова Нафиса Шавкатовна

Докторант Национального университета Узбекистана

Аннотация

В статье представлены представления о человеческих ресурсах и их значении на предприятии, понятие и сущность стратегического управления человеческими ресурсами. Представлены задачи и разработка стратегии управления человеческими ресурсами. Приведена информация об основных элементах технологии стратегического управления человеческими ресурсами и процессе стратегического управления.

Ключевые слова: Человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, стратегическое управление человеческими ресурсами, кадры, организация, стратегический план, стратегическая цель, система управления.

THEORETICAL FOUNDATIONS OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Khasanova Nafisa Shavkatovna

Doctoral student of the National University of Uzbekistan

Abstract

The article presents thoughts on human resources and their significance within an enterprise, as well as the concept and essence of strategic human resource management. It outlines the tasks and development of a human resource management strategy. Information is provided on the key elements of strategic human resource management technology and the strategic management process.

Keywords: Human resources, human resource management, personnel management, strategic human resource management, staff, organization, strategic plan, strategic goal, management system.

Kirish

Zamonaviy menejmentning tendensiyalaridan biri bu inson resurslarini boshqarish (IRB) muammosiga qiziqishning sezilarli darajada oshishi bilan ishlab chiqarish tizimida inson roli ortib borishining tan olinishidir. Soʻnggi oʻn yilliklarda har qanday tashkilot uchun juda muhim boʻlgan inson resurslarini boshqarish tizimidan samarali foydalanish tashkilotga oʻz maqsadlariga erishishga, strategiyani amalga oshirishga, ish samaradorligini oshirishga, agressiv raqobat muhitida omon qolishga imkon beradi. Oxirgi paytlarda tashkilotlar boshqaruv tizimida keng tarqalgan “personal” tushunchasiga qaraganda “inson resurslari” tushunchasiga koʻproq eʼtibor qaratilmoqda.

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev bu masalaning juda muhim ekanligini tushuntirib shunday degan edi: “Ayni damda islohotchi boʻlib maydonga chiqadigan, strategik fikr yuritadigan bilimli va malakali yangi avlod kadrlarini tarbiyalashimiz zarur” [1].

Bugungi kunda asosiy muammolardan biri - bu nafaqat insonning funksiyalarini, balki uning shaxsiyatini boshqarishdir. Korxonalar va tashkilotlarning asosiy maqsad va vazifalarini amalga oshirishda xodimning roli oʻsib borayotganligi zamonaviy menejmentga xos boʻlgan xususiyat hisoblanadi. Shu jumladan 2022–2026 yillarga moʻljallangan “Inson qadri ustuvor boʻlgan jamiyat va xalqparvar davlat” degan muhim gʻoya negizida Yangi Oʻzbekistonning Taraqqiyot strategiyasida inson roli va qadriga eʼtibor qaratilgani fikrimizning yorqin dalilidir [2].

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi 1980 yillarda paydo boʻlgan. Bu konsepsiya asoschilari amerikalik akademiklar Charlz Fombrun va Maykl Bir hisoblanadi [3]. U tarbiya fanlaridan, shuningdek, strategik menejment, inson kapitali va ishlab chiqarish munosabatlari sohaslaridan olingan bir qator nazariyalarga asoslangan edi.

IRB konsepsiyasi 1980 yillar oxiri 1990 yillar boshida britaniyalik tadqiqotchilarning ishlarida rivoj topdi. Inson resurslarini strategik boshqarish sohasining yetakchi ingliz amaliyotchisi Maykl Armstrong inson resurslarini boshqarish insonlarni boshqarish falsafasi ekanligini aniqlagan. Bu korxonalar muammolarini hal qilishda jamoaviy va individual hissa qoʻshadigan odamlar “eng qimmatli boylik” ekanligini hisobga olgan holda, ularni band qilish hamda rivojlantirishga kompleks va izchil yondashuv bir-biriga boʻlgan munosabatlarga va ularning korxonalar samaradorligini oshirishga qoʻshayotgan hissasiga qiziqishni anglatadi [4].

Rus mutaxassisi A.Ya.Kibanov [5] personalni boshqarish bilan korxonalar rivojlanish strategiyasi oʻrtasidagi bogʻliqlikni oʻrganib, personalni boshqarish – personalni boshqarish metodlari va tamoyillari, kadrlar siyosati konsepsiyasi va strategiyasini ishlab chiqishni oʻz ichiga olgan korxonalar rahbariyati, rahbarlar va mutaxassislar, personalni boshqarish tizimi boʻlimlari maqsadli faoliyati dedi. Shubhasizki, korxonalar rivojlanish strategiyasi inson resurslarini boshqarish talablariga taʼsir qiladi. Ushbu taʼsir xususiyatlari P.V.Juravlev, Yu.G.Odegov, N.V.Volgin, L.N. Ivanova-Shves, A.A.Korsakova va boshqalar tomonidan keng yoritilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Inson resurslari tushunchasi ma’no jihatdan ancha kengroqdir. Inson resurslari – bu inson kapitaliga ega bo’lgan kasbiy bilim, ko’nikma, qobiliyat, tajriba, ijodiy va tadbirkorlik qobiliyatlaridir. Shu bilan birga xodimlarning umumiy madaniyati, axloqiy-psixologik fazilatlarini, salohiyati va tashkilotning omon qolishini, umumiy korporativ hamda shaxsiy maqsadlarga erishishni ta’minlay oladigan tashkilotning barcha xodimlarini misol qilib aytishimiz mumkin. Bu inson resurslari har qanday tashkilotning asosiy resurslari ekanligini anglatadi [6].

Inson resurslarini boshqarish boshqaruv subyekti inson resurslarini takror ishlab chiqarish, uning sifati va ratsional foydalanishni ta’minlaydigan maqsadli yo’naltirilgan ta’siri sifatida ko’rib chiqish lozim. “Inson resurslarini boshqarish” atamasi ilk bora XX asrning 90-yillarida paydo bo’lgan [7].

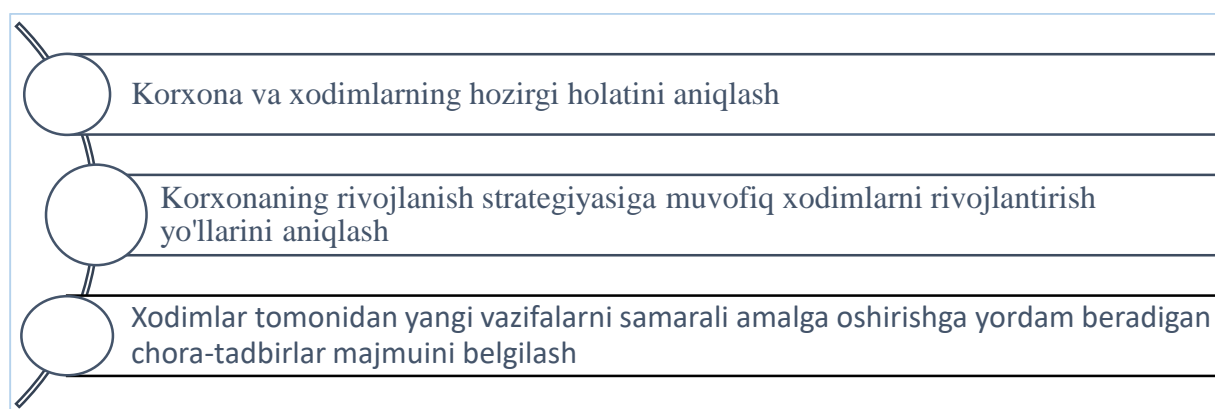
Inson resurslarini boshqarish (IRB, inglizcha human resources management – HRM) – tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun xodimlarni boshqarish jarayonidir (odamlarni ishga yollash, o’qitish, rag’batlantirish, ular bilan bog’liq siyosatlarini ishlab chiqish) [8].

Inson resurslarini strategik boshqarish esa — samarali, yuqori professional, mas’uliyatli va birlashgan jamoani yaratish uchun zarur bo’lgan, shuningdek, tashkilot va xodimlarning korporativ va individual maqsadlariga erishishi uchun tuzilgan uzoq muddatli keng qamrovli rejadir. Shuni ta’kidlash joizki, IRB strategiyasi boshqa funksional strategiyalar bilan chambarchas bog’liq bo’lishi kerak va korxonaning umumiy strategiyasi bilan integratsiyalanishi lozim. Ammo faqat korxonaning umumiy strategiyasi bilan bog’lanishning o’zi yetarli emas. Agar ushbu jarayonda ishtirok etayotgan odamlar va funksiyalar o’rtasida munosabatlar integratsiyasi bo’lmasa, u muvaffaqiyatsizlikka mahkumdir [9].

Inson resurslarini strategik boshqarishning mohiyati quyidagilarda namoyon bo’ladi:

- tashkilot va uning personalni ayni paytda rivojlanishning qaysi bosqichida;
- inson resurslarini boshqarish asosiy funksiyalari va personal tashkilotni rivojlantirishning tanlab olingan strategiyasiga muvofiq qaysi muayyan yo’nalishlarda rivojlanishi lozim;
- qo’yilgan maqsad va vazifalarga erishish uchun personal qanday rivojlanishi kerak.

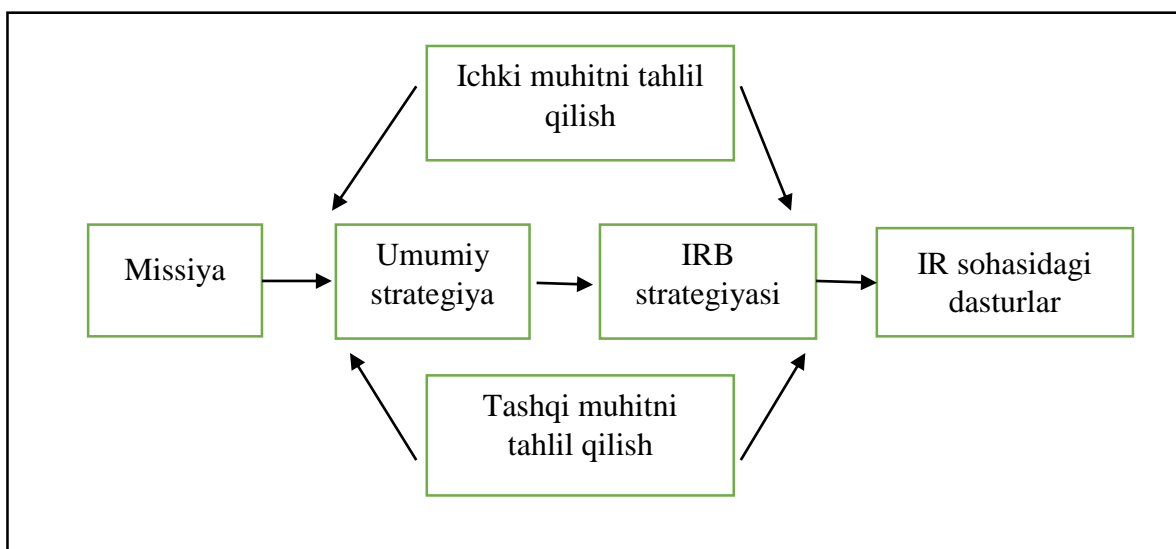
Inson resurslarini boshqarish strategiyalarining 3 ta asosiy vazifalarini ajratish mumkin (1-rasm):



1-rasm. Inson resurslarini strategik boshqarish vazifalari [10]

Shuni ta’kidlash kerakki, IRB strategiyasini aniqlash uchun korxonaning umumiy strategiyasini ishlab chiqish maqsadida ma’lum harakatlar ketma-ketligidan foydalanish

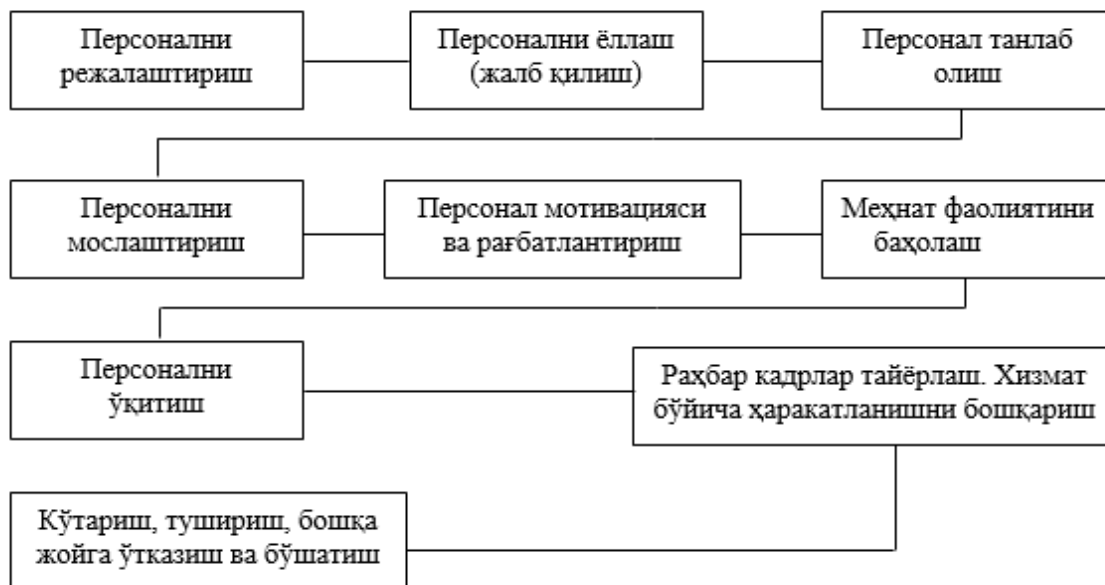
kerak: tashqi muhitni tahlil qilish, atrof-muhitni tahlil qilish, ichki muhit va resurs salohiyatini tahlil qilish, tashkilotni rivojlantirishning strategik yo‘nalishlarini aniqlash, uning missiyasi, uzoq muddatli va qisqa muddatli maqsadlari strategik variantlarini ishlab chiqish, ularni baholash, strategiyani tanlash, strategiyani amaliyotga tatbiq etish, strategiyaning amalga oshirilishini nazorat qilish va uning samaradorligini baholash, zarurat tug‘ilganda tashqi yoki ichki sharoitlarning o‘zgarishi tufayli maqsadlar, missiya, strategiyaga tuzatishlar kiritish. IRB strategiyasini ishlab chiqishda quyidagi 2-rasmda tasvirlangan tizimli yondashuvdan foydalanish lozim.



2-rasm. IRB strategiyasining tizimli modeli [11]

IRB strategiyasini muvaffaqiyatli amalga oshirish shartlari quyidagilardan iborat: tashkilotning missiyasi va korporativ vazifalaridan kelib chiqqan holda qo‘yilgan maqsadlarning aniqligi va haqqoniyligi; ichki va tashqi o‘zgarishlarda diagnostikaning obyektivligi va murakkabligi; tashkiliy rejalarning aniqligi va izchilligi; boshqaruv xodimlarining professionalligi; strategik rejalarni ishlab chiqish va amalga oshirishda xodimlarni jalb qilinishi va ishtirok etishi; strategik rejaning bajarilishi ustidan nazorat sifati va uning ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligini baholash [11].

Inson resurslari (personal)ni strategik boshqarish texnologiyasining asosiy elementlari quyidagilardan iborat bo‘lib, ushbu elementlarni amalga oshirish ham strategik maqsadlar bilan muvofiqlashtirilgan bo‘lishi kerak (3-rasm).



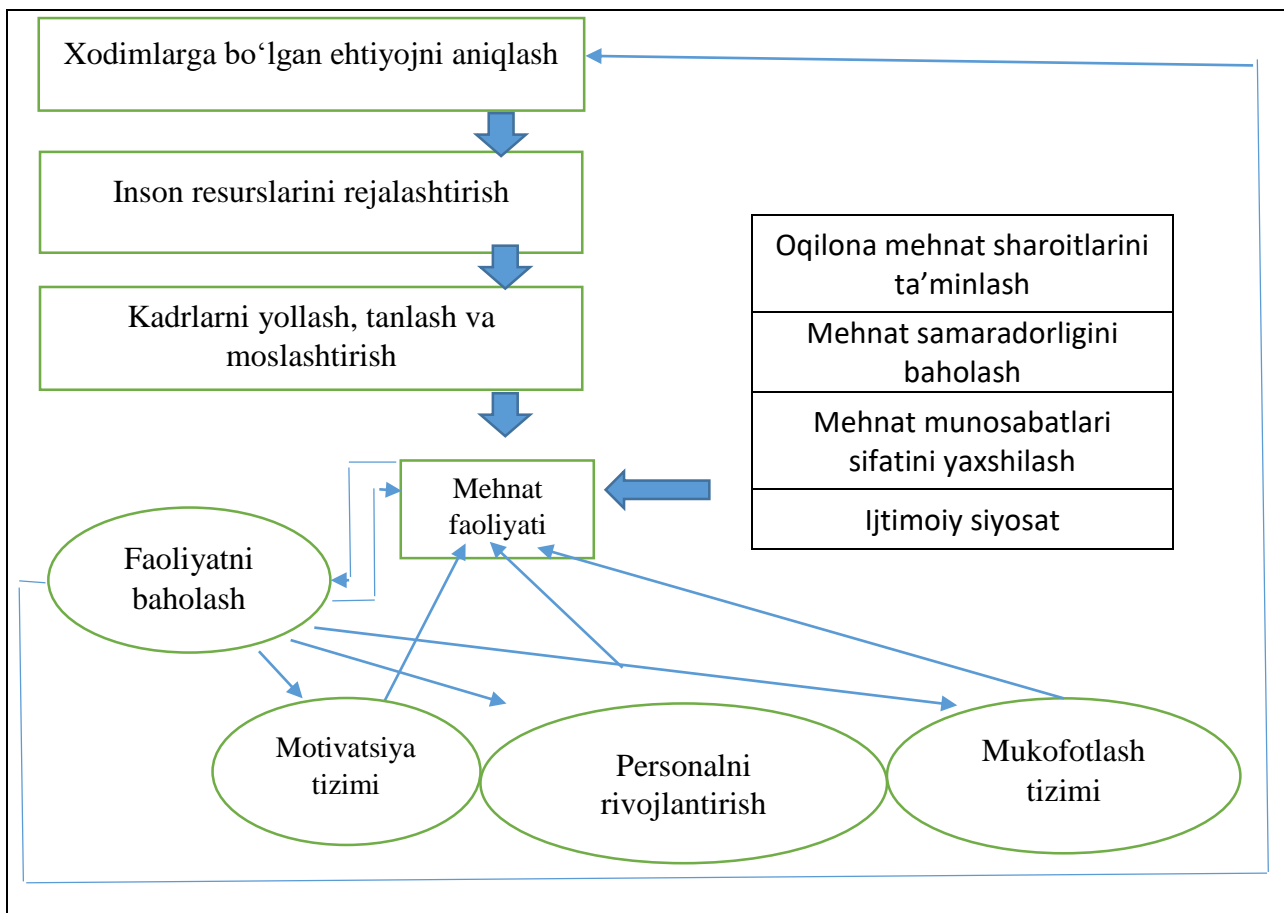
3-rasm. Personalni strategik boshqarish texnologiyasi [7]

Xodimlarni strategik boshqarishning zamonaviy usullari va yo‘llarini ishlab chiqish uni korxonalarda qo‘llash muhimligini asoslash, amaliy tavsiya va takliflar berish hamda uni mahalliy iqtisodiyotda qo‘llash mexanizmini aniqlashdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi:

- inson resurslarini strategik boshqarish, tashkilotning kadrlar siyosati va ularning korxonalarining innovatsionligini oshirishdagi roli kabi tushunchalarning mazmunini aniqlash;
- tashkilot strategiyasi va xodimlarni boshqarish strategiyasi o‘rtasidagi munosabatlar va o‘zaro bog‘liqlikni ochib berish, strategiyalarni shakllantirishga ta’sir qiluvchi omillarni tavsiflash;
- kadrlar bo‘limi ishini tahlil qilish va ushbu bo‘lim ishini baholash usullarini tavsiflash;
- kadrlarni rivojlantirish va tayyorlash amaliyotidagi mavjud tendensiyalarni aniqlash va uning zamonaviy yo‘nalishlarini belgilash;
- inson resurslari (IR) boshqaruvida zamonaviy texnologiyalardan foydalanishning samaradorligini tahlil qilish;
- tahlil natijalari yuzasidan O‘zbekistonda jahon standartlariga mos keladigan IR boshqaruvida zamonaviy texnologiyalar qo‘llash tizimlarini joriy etish kabi bir qancha aniq takliflar va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

IR boshqarishda yana bir jihat yuzasidan quyidagi xususiyatlarni keltirishimiz mumkin: boshqaruvda strategik yo‘nalishga ega, xodimlarga individual yondashuv, chiziqli boshqaruvda kadrlar siyosatining faolligi, inson kapitaliga uzoq muddatli investitsiyalarning qo‘yilishi, tashkiliy madaniyatning muhimligini tushunish alohida ahamiyat kasb etadi.

IRB jarayoni bo‘yicha turli nuqtai nazarlarni tahlil qilib, quyidagi 4 -rasmga ega bo‘lamiz:



4-Rasm. Inson resurslarini strategik boshqarish jarayoni [12]

Tahlil va natijalar

Har bir korxonada o‘zining ijtimoiy–iqtisodiy sharoitidan qat’iy nazar insonlar, materiallar, vaqt, texnologiyalar, moliyaviy mablag‘lar, axborotlar va boshqa resurslarni boshqarishga ehtiyoj mavjud. Inson resurslari (personal, insonlar) korxonada faoliyatini belgilaydi, shu sababli tashkilotning ushbu muhim resursini boshqarishga tizimli yondashuv muhim ahamiyat kasb etadi.

Biz bilamizki, hech qanday tashkilot odamlarsiz mavjud bo‘lolmaydi. Kerakli kadrlarsiz esa hech bir tashkilot o‘z maqsadlariga erisha olmaydi va omon qolmaydi. Shuning uchun bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarining omon qolishini ta’minlash uchun IRB tizimini ishlab chiqish kerak. Korxonaning samarali va uzoq muddatli faoliyat yuritishi uchun inson resurslarini boshqarishda strategik yondashuvdan foydalanish juda zarurdir [13].

Xulosa va takliflar

Shuni ta’kidlash joizki, IRB strategiyasi boshqa funksional strategiyalar bilan chambarchas bog‘liq bo‘lishi kerak va korxonaning umumiy strategiyasi bilan integratsiyalanishi lozim. Ushbu muvofiqlikka erishish yondashuvi tashkilot turiga, uning hayot sikliga va tanlangan raqobat strategiyasiga bog‘liq.

IRB strategiyasini aniqlash uchun korxonaning umumiy strategiyasini ishlab chiqish maqsadida ma’lum harakatlar ketma-ketligidan foydalanish kerak, tashqi muhitni tahlil qilish, atrof-muhitni tahlil qilish, ichki muhit va resurs salohiyatini tahlil qilish, tashkilotni rivojlantirishning strategik yo‘nalishlarini aniqlash, uning missiyasi, uzoq muddatli va qisqa muddatli maqsadlari, strategik variantlarini ishlab chiqish, ularni baholash, strategiyani

tanlash, strategiyani amaliyotga tatbiq etish, strategiyaning amalga oshirilishini nazorat qilish va uning samaradorligini baholash, zarurat tug'ilganda tashqi yoki ichki sharoitlarning o'zgarishi tufayli maqsadlar, missiya, strategiyaga tuzatishlar kiritish.

Shunday qilib, muvaffaqiyatli strategiya ishlab chiqish uchun IRB tizimli yondashuvni qo'llashi kerak. Bu muammo tegishli darajada o'rganilmagan, u juda ko'p noaniqliklarga ega, bu esa ko'pincha menejerlarni faqat o'zlarining intuitsiyalariga asoslangan holda qarorlar qabul qilishga majbur qiladi. Ushbu muammo bo'yicha amaliy ishlanmalar, algoritmlar, sxemalar ishlab chiqishni rivojlantirishga katta e'tibor berish kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Mirziyoyev Sh.M. YANGI O'ZBEKISTON STRATEGIYASI.- T., O'zbekiston, 2021 y. 23 bet.
2. 2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 28.01.2022 yildagi PF-60-son.
3. Иванова О.Э. Методологические основания концепции управления человеческими ресурсами // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т.7. №3(24). – 110 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. СПб.: Питер, 2012. 848 с.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедия / – М.: ИНФРА-М, 2009.
6. Вигман С.Л. Стратегическое управление в вопросах и ответах: учеб. пособие / С.Л. Вигман. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2019.
7. Abdurahmonova G.K. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. Toshkent, 2021.
8. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда: учебное пособие / Н.В. Гончарова, Л.В. Дайнеко, Е.В. Зайцева; под общ. ред. Е.В. Зайцевой; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – с 8.
9. Youndt, M., Snell, S., Dean, J. and Lepak, D. (1996) "Human resource management, manufacturing strategy and firm performance", *Academy of Management Journal*, 39 (4), pp. 836-866.
10. Морозова Н.П., Еременская Л.И. Стратегии управления человеческими ресурсами // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2021. № 3.
11. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури [Пер. с англ. под ред. Л.И. Евенко]. – М.: Дело, 2020.
12. Поршнев А.Г. Менеджмент: теория и практика в России: учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, М.Л. Разу, А.В. Тихомировой. – М., 2019.
13. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов-н/Д: Изд-во «Феникс», 2018.