

КОРПОРАТИВ ТУЗИЛМАЛАРДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ СТРАТЕГИЯСИ

Таджибаева Нигора Гуломжоновна

ТДИУ, тадқиқотчиси

E-mail: nigora4023@mail.ru +99890 9597101

Аннотация: Мақолада корпоратив тузилмаларда персонални бошқариш стратегиясини турли шарҳлари ёритилган. Персонални бошқариш стратегиясини асосий мақсади ўрганилган ва шу борада персонал бошқаришда кадр сиёсатида ички ва ташқи маданиятни ривожлантириш масаласи кўриб чиқилган.

Калит сўзлар: персонални бошқариш, бошқариш стратегияси, ходимларнинг фаол стратегияси, инсон ресурсларини бошқариш, рағбатлантириш.

Аннотация: В статье описываются различные интерпретации стратегии управления персоналом в корпоративных структурах. Основной целью стратегии управления персоналом является изучение вопроса о развитии внутренней и внешней цивилизации в управлении человеческими ресурсами.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегии управления, активные стратегии сотрудников, управление человеческими ресурсами, мотивация.

Abstract: The article describes various interpretations of personnel management strategies in corporate structures. The main goal of the personnel management strategy is to study the issue of the development of internal and external civilization in the management of human resources.

Key words: personnel management, management strategies, active employee strategies, human resources management, motivation.

Кириш

Ҳар қандай корхона иқтисодиётда самарали ҳаракат қилиши учун ўзига керак бўлган стратегиясини танлаб олиши лозим. Бунда корхонанинг имкониятлари бозор талабларига мувофиқлаштирилиб, бозорни тадқиқ қилиш ва истиқболлини белгилаш, товар ва истеъмолчиларни ўрганиш асосида ишлаб чиқилади.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган ислохотларни янада чуқурлаштириш борасида «... нафақат иқтисодиётнинг таянч тармоқларини, балки, энг аввало, ҳудудларни комплекс ривожлантириш ва мамлакатимиз барча фуқароларининг ҳаётини манфаатларини таъминлашга ва уларнинг даромадларини кўпайтиришга доир истиқболдаги муҳим вазифалар туриши керак»[1]. Бу борада Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2017-2021 йилларга Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг ҳаракатлар стратегиясини “Иқтисодиётни ривожлантириш ва либераллаштиришнинг устувор йўналишлари”да - “корпоратив бошқарувнинг замонавий стандартлар принциплари (ISO:9001) ва усулларни жорий этиш, корхоналарни стратегик бошқаришда акциядорларнинг ролини кучайтириш”[2] муҳим вазифалардан ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Классик мактаб дорисида бошқарув назарияси ривожланишига М. Вебер муҳим хисса қўшган. У тезлик, аниқлик, тартиб, муайянлик, ўзлуксизлик ва башорат

қилиш мумкинлигини таъминлаш лозим бўлган ташкилот маъмурий тўзилмаси назариясини ишлаб чиққан [3].

А. Маслоу таълимотига кўра эса, “инсон иерархик жойлаштирилган эҳтиёжларнинг мураккаб тўзилмасига эга” - деб ўз қарашини исботлаган [4]. Персонални бошқариш стратегияси тушунчаси 80-йилларнинг бошларида Ғарб Европа мамлакатлари корхоналарида юзага келган шароитлар бошқарув назариясини янада ривожлантириш заруратини талаб қилган, ташкилотлар ходимларга янгича ёндошув пайдо бўлиши, персонални бошқаришда стратегик ёндашувни қўллашни кенгайтишига хизмат қилган. Персонални стратегик бошқариш соҳаси бўйича эса Devanna M.A., Fombrun C.J., Tishy N.M. [5] ўз тадқиқотларини олиб боришган.

Персонални бошқариш корхона бошқаруви умумий стратегиясининг энг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида бундай стратегиянинг асосий мақсади қуйидагилар саналади: ҳисоб китоб қилинган миқдорда фойда олиш, меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот ёки хизматларни белгиланган ҳажмда ва бир маромда сотиш, ходимларнинг ижтимоий эҳтиёжларини қондиришнинг белгиланган даражага эришиш.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотда персонални бошқариш стратегияси тизимини назарий методологияси ва унинг йўналиш қисмлари ёритилган. Илмий тадқиқот олиб боришда қиёсий ва тизимли таҳлил, тизимли ёндашув, синтез, умумлаштириш, мантиқий ва таққослама таҳлил ҳамда маълумотларини гурӯҳлаш каби услублардан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар

1-жадвал

Персонал бошқаришни турли шарҳларда таърифланиши

Манба	Таърифи
Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий. СПб.: СПбУЭФ, 1994.- 54 С	Персонални бошқариш – корхона рақобатбардошлиги ва меҳнат фаолияти самарадорлигини таъминлайдиган, ўзаро боғлиқ иқтисодий, ташкилий ва ижтимоий психологик усуллар мажмуи.
Управление персоналом организации\ ред. Кибанова А.Я. М.: ИНФРА-М, 1998.- 62 С	Персонални бошқариш- ташкилот олдтда турган вазифаларга мувофиқ ходим мотивацион кўрсатмаларни шакиллантириш ва йўналтириш
Шекшия С.В. Управление персоналом современной организации. М.: “Интел-Синтез”, 1997.- 43 с	Персонални бошқариш- талаб қилинган ишлаб чиқариш функцияларини бажарилаган ходимлар зарурий миқдорини таъминлаш. Персонални бошқариш самарадорлиги ташкилотнинг умумий мақсадларини амалга ошириш даражаси билан белгиланади.
Иванцевич Дж. М, Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления М.: Дело, 1993.- 11-22. с	Персонални бошқариш- корхоналарда бажариладиган, ходимлардан шахсий, ва ташкилот мақсадларига эришиш учун энг самарали фойдаланишга хизмат қиладиган фаолият. Персонални бошқариш самарадорлиги ПБ- тўзилмалар томонидан қўйилган ўзига хос вазифаларни бажариш даражаси ва муддати билан

	белгиланади.
Марр Р., Флиастер А. Словарь\\ Человек и труд. 1994.№1. 127 с	Персонални бошқариш- эҳтиёжларни аниқлаш, ходимларни жалб қилиш, ишга киритиш, ривожлантириш, назорат қилиш, ишдан бўшатиш бўйича фаолият соҳаси, шунингдек, ишларни тузилмалаш, ижтимоий хизматлар ва мукофотлаш сиёсати, персонал харажатларини бошқариш ва ходимларга раҳбарлик қилишдир
Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. М.: ИНФРА-М, 1998.- 46 с	Персонални бошқариш- корхона даражасида ишчи кучини шакиллантириш ва қайта тақсимлаш жараёнига, корхонанинг самарали фаолият юритиши ва унда меҳнат билан банд бўлган ходимларнинг ҳар томонлама ривожланишини таъминлаш мақсадида ходимларнинг меҳнат ҳислатларидан фойдаланиш учун шароитлар яратишга бир-бири билан боғлиқ ташкилий, иқтисодий ва ижтимоий чора-тартиблар ёрдамида тизимли, режа асосида ташкил қилинган таъсир кўрсатишдир
Абдурахмонов Қ.Х. ва б.қ. Персонални бошқариш.- Т.: Ўқитувчи, 2008.- 9 с	Персонални бошқариш- алоҳида ходим ва умуман корхона манфаатларини таъминлаш мақсадида инсон салоҳиятидан самарли фойдаланишга қаратилган ташкилий, ижтимоий-иқтисодий, психологик, ахлоқий ва ҳуқуқий муносабатлар тизимидир.

Манба: Адабиётлар асосида муаллиф томонидан шакллантирилган

Инсон ресурсларини бошқаришда иккита асосий йўналиш ажратилиши мумкин:

Биринчи йўналиш - ходимларнинг пассив маркетинги - ташкилотнинг инсон (меҳнат) ресурсларидаги эҳтиёжларини аниқлаш ва қамраб олиш билан шуғилланади ва кадрлар бошқаруви компаниясининг вазифаларидан биридир. Ушбу функция ходимлар билан ишлашнинг бошқа йўналишларидан алоҳида амалга оширилади.

Иккинчи йўналиш - ходимларнинг фаол маркетинги - глобал муаммолар билан шуғилланади. Аслида бу компаниянинг стратегик кадрлар сиёсати билан боғлиқ вазифалардир. Ходимлар (фирма ва потенциал номзодлар учун ишлайдиган) фирманинг ташки ва ички мижозлари ҳисобланади. Бир вақтнинг ўзида маркетинг ходимларининг асосий мақсади меҳнат унумдорлигини оширишга, ходимларни ривожлантиришга, фирма ишларида иштирок этишга, тарбия ва корпоратив руҳга ва ташкилотга содиқ муносабатда бўлишга ҳисса қўшадиган инсон ресурсларидан фойдаланишни оптималлаштиришдир. [6]

Фаол бошқарув стратегиянинг асосий тамойили компания ходимларининг бозор мулоҳазасига асосланган ва ходимларни бошқариш учун анъанавий маъмурий ёндашувлардан жуда фарқ қилади. Шу билан бирга, бунинг учун кадрлар бошқаруви, кадрларни режалаштириш, ходимларнинг бизнесни баҳолаш, ишни рағбатлантириш, ўқитишнинг бир нечта турлари ва фирма корпоратив маданиятини шакллантириш учун мақсадли стратегияни ишлаб чиқиш билан боғлиқ бир қатор вазифаларни ҳал

қилиш керак. Инсон ресурсларини бошқариш стратегиясининг ҳар иккала йўналиши бир-бирига зид эмас, балки бир-бирини тўлдиради ва улар компаниянинг бозор сегментида муваффақиятга эришмоқчи бўлса, параллел равишда ишлаб чиқиши керак. Шу билан бирга, "ходимларнинг фаол стратегияси" қуйидагиларни ўз ичига олади: турли маҳаллий компанияларни бошқариш амалиётида қўлланиладиган кадрларни танлаш ва баҳолашнинг сўнгги усуллари, кадрлар малакасини оширишга ва шу билан бирга инсон ресурсларининг нархини оширишга имкон берувчи корпоратив таълим тизимини, турли маҳаллий компанияларда олиб борилган муаллифлик текшируви асосида ходимларнинг ички моддий рағбатлантиришни ташкил этиш. Сиёсатининг алоҳида йўналиши жуда истиқболли ходимлар маркетинг айланмаси пасайтиради, ва шу билан бирга, компания ходимларининг корпоратив қадриятларни ҳавфсиз корпоратив маданиятини қуриш ҳисобланади.

Ахир ташқи меҳнат бозори билан бир қаторда йирик корхона, корпоратция ва гуруҳлар таркибига кирувчи фирмалар томонидан жуда фаол фойдаланиладиган ички бозор ҳам мавжуд. Шундай қилиб, корпоратив маданият ички меҳнат бозорида ходимларни тарғиб қилишга ёрдам беради, айна пайтда бутун ташкилотнинг самарадорлигини оширади. Юқоридаги барча элементлар инсон ресурсларини бошқариш учун пеосонални бошқариш стратегияси такомиллаштирилган.

Кўпчилик менежерлар шунини таъқидлашадики, ташкилотнинг кучи- аввало инсон капиталида эканлигини яхши тушунадилар. Бироқ, муаммони ечиш имкониятлари уни ҳақиқатда ҳал қилиш учун етарли даражада эмас. Бунини қандай амалга ошириш кераклиги ҳақида билимлар, персонални бошқариш тизимига мос келувчи технологиялар ва шу борада улардан мохирона фойдаланиш усуллари ўрганиш лозим. Шу маънода персонални бошқариш тизимидаги бугунги кунда маълум бўлган усуллар, технологиялар ва жараёнларни ўрта кичик гуруҳга бирлаштириш лозим: кадрлар таркибини шакллантириш усули, персонални ишга бўлган лаёқатини қўллаб-қувватлаш усули, корхонани кадрлар салоҳиятини мақбуллаш усуллари.

Персонални бошқариш стратегияси яқунланган характерга эга бўлиб, белгилаб берувчи – умумий корпоратив стратегияга айланади. Стратегиянинг иқтисодий мазмуни ташкилий-бошқарув мазмунига ўзгаради. Бундай модель давлат корхоналари ёки аралаш мулк шаклидаги корхоналар учун давлат томонидан ёки четдан тартибга солиш учун юқори бўлган хусусий корхоналар учун энг муваффақиятли бўлиши мумкин.

Хулоса

Шундай қилиб, персонал бошқариш стратегиясини бир нечта ўзаро боғлиқ тушунчалар билан тавсифлаш мумкин: стратегик мақсадларга эришиш учун корхона фаолиятини ташкил қилиш бўйича кадрлар сиёсати воситаси, юқори малакали кадрлар шакллантириш, тайёрлаш, жойлаштириш ва оқилона фойдаланишнинг истиқболли йўналишларини аниқлаш, персоналнинг кадрлар фаолияти шакллари, технологиялари, усуллари белгилаб берадиган алоҳида бошқарув функцияси, ички ва ташқи муҳит омилларининг таъсири, белгиланган координаталар тизимида вақт ва макон бўйича ташкилот ҳаракатини ҳисобга оладиган, одамларнинг мақсадга мувофиқ кадрлар фаолияти динамик модели

Фойдаланган адабиётлар

1. Мирзиёев Ш.М. Ўзбекистон Республикасининг Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимга бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқи // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь, № 247 (6682).
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сон фармонининг 1-илоvasи «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси».
3. Weber M. The Theory of Social and Economic Organization. Illinois : The Free Press, 1947. P. 325 ; Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Санкт-Петербург : Питер, 2001. С. 110–111.
4. Маслоу А. Маслоу о менеджменте : пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2003. С. 121.
5. Devanna, M. A., Fombrun, C. J., Tichy N. M. (1984). A framework for strategic human resource management. Strategic Human Resource Management. John Wiley & Sons. New York, NY, Vol. Chapter 3. P. 33-56.
6. Дж. О’Шонесси. Принципы организации управления фирмой. Москва “ПРОГРЕСС». 1976