А.А. Мадалиев,
катта ўқитувчи, ТАЙИ

ИНСОН ОМИЛИНИ ФАОЛЛАШТИРИШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АҲАМИЯТИ

Мощным рычагом углубление демократии в управлении является активизация человеческого фактора. С этим активизируется общество, приводятся в действие все факторы социально-экономической жизни.

Привлечение персонала в управлении служит динамичному развитию производства и экономических процессов. Для чего необходима дальнейшая либерализация управления и повышение прав работников.

A powerful lever for deepening democracy in Government is the human factor. This is society, are all factors of the socio-economic life. Staff in the management of a dynamic development of production and economic processes. Which requires further liberalization of the management and the right of workers.

Калитли сўзлар: *инсон омили, демократия, стратегия, персонал, ҳуқуқий меъёрлар, ўз-ўзини бошқариш.*

Ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда инсон омилини фаоллаштиришга алоҳида эътибор қаратилиши керак. Зотан, иқтисодиётни ривожлантиришдаги ютуқлар жамият билан бамаслаҳат, баҳамжиҳат ва мулоқот асосида амалга ошиши шубҳасиз.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг “Корпоратив бошқарув тизимидаги принцип ва ёндашувларни тубдан ўзгартириш, ишлаб чиқариш, ташқи иқтисодий ва инвестиция жараёнларига замонавий халқаро корпоратив менежмент стандартларини жорий этиш жиддий эътиборни талаб қилади”, [1] – деб таъкидлаб ўтиши бу жараёнга нақадар катта эътибор қаратилаётганидан далолат беради.

Ишлаб чиқариш жараёнига мунтазам равишда сарфланадиган турли хил ресурслар орасида, айниқса, инсон омили кўпроқ таъсир кучини кўрсатади. Инсон онги ва дунёқарашини шакллантириш ёки ўзгартириш муайян вазифаларни амалга оширишни тақозо этади. “Фойдаланиладиган ресурслар қанчалик хилма-хил бўлмасин, улар анъанавий равишда учта асосий гуруҳга бўлинади: натурал ёки табиий ресурслар, (француз иқтисодчиси Ж. Б. Эйнинг таърифи бўйича ер), моддий ресурслар (капитал) ва инсон ресурсларидан иборат бўлиб, буларни ишлаб чиқариш омиллари деб аташ мумкин” [2].

Бошқарув ишида демократияни чуқурлаштиришнинг энг қудратли кучи – бу инсон омилини фаоллаштиришдир. Инсон омили фаоллашиши жамиятнинг фаоллашишидир. Бунда ижтимоий-иқтисодий ҳаётдаги барча омиллар, имкониятлар ҳаракатга келади. Инсонлар фаоллашмас экан, бошқарувда ижтимоий онг иштирок этмас экан, кўп имкониятлар бой берилаверади, нуқсонлар кўпайиб бораверади. Кўплаб муаммо ва камчиликларга йўл қўймаслик учун меҳнатчилар билан бирор-бир ёндашувни қабул қилиш учун маслаҳатлашиб олиш муҳим аҳамият касб этади.

Шундай қилиб, персонални бошқарувга жалб этиш бир томондан маслаҳатчи ролини ўйнаса, иккинчи томондан олдинга қўйилган стратегик вазифаларни оптимал тарзда ҳаётга татбиқ этишда ёрдам беради, яъни хизмат кўрсатувчи вазифасини ўтайди.

Ишлаб чиқаришда ходимларнинг самарали ва малакали меҳнат қилишлари ва бошқарув ишида фаол иштирок этишлари учун уларда етарли билим ва кўникма мавжуд бўлиши керак. Бунинг учун уларни тайёрлаш, ўқитиш зарур. Бунда фақат касбий маҳоратни ошириш тўғрисида гап кетмаяпти. Бундай билимни махсус ўқув даргоҳларида ҳам олиш мумкин. Бевосита тармоқларда ташкил этиладиган ўқувларда эса, олдиндаги мақсад ва стратегияларни меҳнат жамоасига аниқ-равшан етказишдан иборат бўлиши керак. Бунда меҳнат жамоаси, ҳар бир ходимдан нималар талаб қилиниши, сифат, меҳнат унумдорлиги, фонд самарадорлигини оширишдаги вазифалари, бошқа мажбурият ва ҳуқуқлари нималардан иборатлиги аниқ дастурлар асосида тушунтирилади. Бу билан ҳар бир ходимни ўз вазифаси ва масъулиятини ҳис эта олиши ҳамда ишлаб чиқаришдаги ҳолатларга ўз нуқтаи назари ва муносабатини эркин билдира олиши учун тайёрланади.

Республика Президенти Ислом Каримов, “Энди олдимизда ниҳоятда муҳим, келажагимизни ҳал қилувчи вазифа турибди. Бу вазифа эркин фуқаролик жамиятининг маънавиятини шакллантириш, бошқача айтганда, озод, ўз ҳақ-ҳуқуқларини яхши танийдиган, боқимандаликнинг ҳар қандай кўринишларини ўзи учун ор деб биладиган, ўз кучи ва ақлига ишониб яшайдиган, айни замонда ўз шахсий манфаатларини, халқ, Ватан манфаатлари билан уйғун ҳолда кўрадиган комил инсонларни тарбиялашдан иборат”[3], – деб таъкидлаб ўтиши бу масалага жиддий эътибор қаратиш зарурлигига урғу беради.

Баъзан янги ғоя ва ташаббусларни амалга оширишда турли қаршилик ва тўсиқлар ҳам пайдо бўлади. Бундай қаршиликларни енгиб чиқиш ва олдинга қўйилган мақсадларни самарали амалга ошириш учун юзага келиши мумкин бўлган асосий таҳликаларни аниқлаб олиш керак. Булар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- келажакдаги ўзимиз истагандек аҳволни аниқ, равшан тасаввур эта олмаслик, мақсад ва стратегик мўлжалга эришишнинг аниқ мезонлари, дастак ва йўналишларининг йўқлиги;
- ишни ташкил этишни ёмон режалаштирилганлиги, мавжуд моддий, меҳнат, молия ва вақт ресурсларидан самарали фойдаланишга етарли баҳо берилмаслиги;
- айрим персоналларнинг янгича ўзгаришларга қарши туриши;
- ишчи-ходимлар ва мутахассис-кадрларнинг тез ўзгараётган ишлаб чиқариш шароитида самарали фаолият юритишлари учун етарли касб маҳоратига эга эмаслиги ва малакаларининг пастлиги;
- персоналларнинг ҳуқуқий малакалари пастлиги, демократик тамойиллардан етарлича фойдалана олмаслиги;

Кўп ҳолларда белгиланган режаларни бажаришда айрим ноаниқлик ва қийинчиликларга ҳам дуч келиш ҳоллари учраб туради. Бунинг учун, яъни

олдинда турган вазифаларни амалга ошириш учун муайян чора-тадбир ишлаб чиқилиши керак. Чора-тадбирни ишлашда фақат менежерларгина эмас, балки кенг миқёсдаги меҳнат жамоасини ҳам жалб этилиши, уни тўлароқ амалга ошириш эҳтимоллигини таъминлайди. Бунинг учун чора-тадбир аниқ, асосли ва тушунарли бўлиши лозим. Унда ортиқча мавҳум ва кам аҳамиятли вазифаларнинг юклатилиши, уни бекаму кўст бажарилишига ҳалал бериши ёки тўғри йўлдан тойдириши мумкин.

“Барқарор инсон тараққиёти концепцияси кишиларнинг ишлаб чиқариш фаолиятидан кўзлаган энг асосий мақсади, манбаи–инсонни тараққий эттиришга эътибор қаратади. Бу ерда ишлаб чиқариш мақсад эмас, балки инсоннинг шу юксак номга лойиқ кун кечириш йўлидаги воситадир. Шу билан бирга бунда акс таъсир ҳам мавжуд – кишиларнинг тараққиёт даражасини ошириш орқали ишлаб чиқаришнинг янада юқорироқ даражасига эришилади. Жамиятнинг ривожланганлик даражаси нафақат мамлакатнинг иқтисодий салоҳияти юқорилиги, балки бу салоҳиятдан ҳар бир инсонни уйғун ва ҳар томонлама ривожлантириш учун қанчалик фойдаланаётганлиги билан ҳам ўлчанади» [4].

Инсон омили турмуш тарзининг ривожланиш хусусияти ва йўналиши билан шаклланади. Уларни таҳлил қилиш орқали олдинда турган долзарб вазифаларни аниқлаб олиш ва кишиларнинг амалий фаоллигини оширишга эришиш мумкин.

Инсон фаолияти ва хулқ-атворини ташкил этишда кўплаб омиллар мавжудки, улар ёрдамида ҳаёт ва меҳнатда катта ютуқларга эришиш имконияти вужудга келади. Булар тоифасига эркинлик ва мустақиллик, бошқарувда иштирок этишлик, ошкоралик ва сўз эркинлиги, фикрини очиқ билдира олиш каби ҳуқуқий омиллар ҳам киради. Бу омилларга бош қомусимиз бўлган Конституцияда ҳам алоҳида эътибор қаратилган. Лекин амалда назаримизда уларга эътибор сустдай. Яъни раҳбар ходимлар ҳануз ўз мавқе ва тўрачилигидан фойдаланиб, бундай ҳолларга йўл қўймаслик учун ҳаракат қилишади. Ходимларда эса ўз ҳақ-ҳуқуқларини талаб қилиш, мустаҳкамлаш ва шакллантириш борасида журъатсизликлари бу борадаги саъй-ҳаракатларни амалга ошишига тўғаноқ бўлмоқда. Юқоридаги омиллардан фойдаланиш нима беради, деган саволга жавоб излаб кўрайлик. Масалан, эркинлик ва мустақиллик:

- бундай шароитда, яъни эркинлиги боис ходимлар меҳнатга ижодий ёндашади, изланади, сифатга эришиш, тежамкорлик ва унум билан ишлашга ҳаракат қилади. Турли тазйиқ ва кузатувлар ишчиларнинг кайфиятига салбий таъсир этади, иш қобилияти сусайишига олиб келади, ташаббус кўрсатишига монелик қилади;

Бошқарувда иштирок этиш:

- бошқарувда иштирок этиш, бу раҳбар қарорини мажлисда муҳокама этиб, уни ижро учун қабул этиш эмас, ходимларнинг талаб-истакларидан келиб чиққан ҳолда, қарорлар қабул қилинишидир. Бунда кўпчиликнинг фикри, ақл-заковати иштирок этган бўлиб, корхонанинг истиқболли ривожланиши учун катта аҳамият касб этади.

Ишончга сазовор бўлиш:

- ишончга сазовор бўлиш ёки ишонч билдирилиш кишиларда келажакка бўлган ишончини орттиради. Бундай муносабатдан ҳар қандай кишида фахр-ифтихор туйғуси мужассамланиб, ишончни оқлашга катта масъулият билан ёндашади. Ҳар қандай топшириқ ва вазифани бекаму кўст уддалаш учун барча имконият ва куч-ғайратини аямайди.

Ошкоралик ва сўз эркинлиги:

- бунда жамоада фақат ҳақ гап айтилади. Сўз эркинлигининг бўғилиши нотўғри сўзларга, ноҳақ гапларга асос бўлади. Барча нохуш ва салбий ҳолатларга ҳеч ким фикр билдира олмайди, натижада турли иллатлар, салбий ҳолатлар илдиз отиб жамоада носоғлом муҳит вужудга келади.

Фикрини очиқ билдириш:

- замонавий раҳбар ўз ходимларининг фикрини ўрганиб бориши ва улар билан ҳисоблашиши лозим. Ҳар қандай ходимда хоҳ у мутахассис, хоҳ ишчи бўлсин унда турфа фикрлар бўлади. Улар билан яқин мулоқотда бўлиб, энг сара ва фойдалиларини ишлаб чиқаришда қўллаш ютуқларга эришишда замин бўлади.

Рақобатчилик бозор иқтисодиётининг асосий омилларидан биридир:

- рақобатчилик бор жойда ривожланиш бўлади, сифат ошади, унумдорликка эришилади. Албатта бу иш дўстона, соғлом мухит шароитида амалга ошиши керак. Корхонада ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг бозорда рақобатбардош бўлиш бутун жамоа учун катта наф келтиради.

Ижтимоий ҳимоя:

- ходимларнинг ижтимоий томонидан ҳимояланганлиги уларни келажакка бўлган ишончини орттиради. Замонавий, инсонпарвар ва маданиятли усул бўлган суғурталашни кенг жорий этиш керак.

Ҳуқуқий билим:

- ходимларнинг ҳуқуқларини билиши, улардан оқилона фойдалана олиши демократик жамиятнинг асосларидандир. Ҳуқуқини билган инсон ҳуқуқий меъёрлар доирасида яшайди, фаолият юритади, қонунбузарликларга ўзи томонидан ҳам ўзгалар томонидан ҳам бузилишига йўл қўймайди ва ҳоказолар. Зеро, ҳуқуқий демократик жамият қураётган эканмиз, ҳуқуқий ва демократик омиллардан ҳам самарали фойдаланишимиз – давр талабидир.

Олдинга қўйилган мақсадларга эришиш учун барчанинг имкониятларини бирлаштириб, умумий вазифани бажаришда бамаслаҳат, ҳамфикр келишувчанлик тизимида фаолият юритишни ташкил этиш керак. Бунинг учун барчадан фаоллик талаб этилади.

Маҳсулотларнинг сифатига эришиб буюртмачилар ва истеъмолчиларнинг ишончини қозониш керак. Бу эса барқарор даромад олишда муҳим омил бўлиб хизмат қилади.

Иқтисодий оғир вазиятда қаттиқ кўрсатма ёки буйруқ билан эмас, балки оқилона ёндашув билан чиқиб кетиш имкониятлари ҳар доим ҳам мавжуд бўлади. Бунда албатта жамоага таяниш керак, уларнинг фикр-мулоҳазалари ва қўллаб-қувватлашига таяниш керак.

Ходимларни ҳурмат қилиш, эъзозлаш, уларни малакалари ва тажрибаларини ошириш учун ғамхўрлик кўрсатиш яхши самаралар беради.

Корхоналарда ўз-ўзини бошқариш тамойили амал қилиши керак. Ўз-ўзини бошқариш замирида ҳар бир ходимнинг ўз меҳнат фаолияти самарадорлиги, сифати, унуми, билими, малакаси ва тажрибаси ётади. Бу ўз-ўзини ривожлантириш, шакллантириш, такомиллаштириш ва ўзаро ҳамкорликдаги фаолиятда бир-бирини тўлдириш демакдир.

Омма фикри билан ҳисоблашмай, фақат ўзига ишониб, ўз нуқтаи назари билан иш кўрадиган раҳбар катта имкониятларни бой беради. Жамоа ундай раҳбардан безийди, уни қўллаб-қувватлашни истамайди, тезроқ ундан қутулишни истайди. Ишлаб чиқаришдаги бундай муҳит уни издан чиқаришга олиб келади.

Бошқарувда иштирок этишнинг бурч ва мажбуриятлари аниқ ишлаб чиқилган бўлиши керак. Ҳар бир киши ўзида бошқарувчилик масъулиятини ҳис этган ҳолда, бир вақтнинг ўзида ижрочи, яъни бошқаларнинг бошқарувига бўйсуниш кайфиятини ҳам ўзида сингдирган бўлиши керак. Ҳар ким ўзини-ўзи бошқариши, ўзининг ғоя ва таклифларини аввало, ўзи амалга ошириши лозим. Бундай бошқарувда хоҳ раҳбар, хоҳ бўйсунувчи бўлсин, улар бир вақтнинг ўзида қатъий бошқарувчи ёки қатъий бўйсунувчи эмасдир. Вазиятни тўғри баҳолаб, қайси ҳолатни эгаллаши, шахснинг ақл-идроки, малака ва тажрибасига боғлиқ.

Бошқарув одиллик, ростгўйлик ва ошкоралик асосига қурилиши керак.

Мен раҳбарман, айтганимни қилдиришим керак ёки менга нима, оддий ишчи бўлсам, деган кайфиятни бутунлай инсонлар руҳиятидан чиқариб юбориш керак. Яъни раҳбар қўл остидагилар томон қайишса, ишчи эса раҳбарнинг оғирини енгил қилишга интилса, ишлаб чиқаришда уйғунлик вужудга келиб ривожланиш содир бўлади.

Ушбу бошқарувнинг аҳамияти ва қимматлилиги шундаки, демократияга ўтиш кўприги айнан меҳнат жамоасининг ўзидан бино этилади. Шунинг учун жамоа билан маъмурий бошқарув ўртасида бўшлик деярли қолмайди ҳисоб. Шу сабабдан бу бошқарув демократия учун энг яқин йўлгина бўлиб қолмай, балки чексиз узоқликдаги демократия траекториясига энг яқин борувчи усулдир, дейишга ҳақлимиз. Модомики, демократия чексиз узоқликдаги хилқат. Хали унга ҳеч ким ёки ҳеч бир давлат етиб борган эмас, фақат унга яқинлашилади, холос. Ривожланган давлатларда унга интилиш ва яқинлашиш учун саъй-ҳаракатлар қилинади.

Ҳар қандай одам бошқарувда иштирок этиши мумкин, ҳар қандай одам ҳам бошқарувда иштирок этавермайди. Бу нима дегани? Кимки, яхши меҳнат қилиб яхши натижаларга эришаётган, илми, тажрибаси ва малакаси юқори бўлса, уни бошқарувдаги иштироки ҳам, роли ҳам, фаоллиги ҳам шунча юқори бўлади. Табиийки, ёмон ишловчи, ёхуд ўз касбини ҳам етарли эгаллай олмаган қолоқ ходим бундай бошқарувда иштирок этишда ўз-ўзидан четга сурилиб қолади. Чунки ундан наф келтирувчи оқилона фикрларнинг, таклиф ва тавсияларнинг чиқиши даргумон бўлади.

Бошқарувда барчанинг иштирок этиши, бирдай корхона фаолиятига жон куйдириши демакдир. Бу бошқарувда ҳар ким эркин тарзда ўз хоҳиши билан иштирок этиши керак. Ҳаммани ҳам бошқарувда иштирок этиши шарт эмас. Ҳатто айримлар номидан ҳамкасблари унинг илғор тажриба ва ишланмаларини тарғиб қилиб иштирок этиши мумкин.

Бундай бошқарув учун ҳаракат маромини яратиш лозим. У доимий фаол фаолиятда бўлиши керак. Уни маълум вақтларда чеклаш ёки мавсумий характерга эга қилиш, узилишлар содир этиш бошқарувни издан чиқаради ва ундан самара бўлмайди.

Ҳар ким бу бошқарувда раҳбардан тортиб оддий ишчига қадар, аввало, ўз вазифасини ўз ўрнида адо этаверади ва ҳатто унга катта маъсулият ва фидойилик билан ёндаша бошлайди. Ҳар бир шахс бошқарувда иштирок этишни ўзига шараф ва маъсулиятли деб билиши керак. Шунинг учун унинг ҳар бир ҳаракати шунга яраша бўлади. Бундай шаклланган жамоада фақат илиқ муҳит, меҳнатчиларда ишчанлик кайфияти юқори бўлади. Бунда кўпчиликнинг қимматли ва фойдали фикрлари иштирок этиши натижасида ишлар самарали амалга ошади.

Иқтисодиётни бошқаришда иштирок этиш онгни ривожлантиришни, ёхуд уни қайта қуришни тақозо этади. Раҳбардан тортиб оддий ишчига қадар янгиликларни излаш ва унга интилиш, ташббус, фидойилик кўрсатиш ушбу бошқарувнинг ўзига хос энг муҳим жиҳатларидир.

Хўжалик фаолиятида ва унинг бошқарув ишида ходимларнинг иштироки ва ташаббускорлиги муносиб баҳоланиб борилиши мақсадга мувофиқдир. Бунинг учун ишлаб чиқаришни ривожлантиришнинг стратегик тизимини ишлаб чиқиш зарур. Ишлаб чиқаришни ривожлантириш борасидаги чора-тадбирнинг қайси банди ва қайси муддатидаги вазифаларни ижро этилишида баракали ҳиссасини қўшаётган ходимларга ўз вақтида, яъни пировард натижани кутмасдан, муносиб равишда рағбатлантириб борилиши керак. Бу эса, белгиланган чора-тадбирни муваффақиятли адо этиш имконини яратади.

Олдиндаги стратегик вазифаларни амалга ошириш учун фақат ўз ходимлари эмас, ташқаридан ҳам персоналларни жалб этиш мақсадга мувофиқ бўлади. Яъни илмий муассасалар олимлари ва бошқа конструкторлик идораларининг мутахассисларини жалб этиш масалаларни ўз вақтида малакали ҳал этишда муҳим аҳамият касб этади.

Хўжалик олдидаги ягона – мақсад, барча жамоа аъзоларининг туб мақсадига айланиши лозим. Бу ҳақда барча бирдай қайғуриш, маслаҳатлашиш, бахслашиш лозим.

Биз ҳозир шундай шиддатли жадал ривожланаётган техника тараққиёти ва рақобатчилик авжга минган даврда яшаётган эканмиз, бундай саҳнадан осонликча ўрин эгаллашга асло кўз тикиб бўлмайди. Биз товарларимиз билан нафақат дунё бозорларини забт этишимиз, балки кўплаб давлатлар эришган натижаларига етиб олишимиз учун ҳам талай ишларни амалга оширишимиз лозим. Зеро, биз чин маънодаги демократияни чуқурлаштирувчи ўз-ўзининг бошқарувини жорий этиб, иқтисодиётни ривожлантиришга жиддий киришмас эканмиз, тараққиёт сари силжишимиз муаммолигича қолаверади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Каримов И.А. Мамлакатимизни 2014 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2015 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. – Т.: //Халқ сўзи. 2015 й. 17 январь.

2. Абдураҳмонов Қ. ва бошқалар. Персонални бошқариш. – Т.: Шарқ. 1998 й. 21-22 бетлар.

3. Каримов И.А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурамиз. – Т.: Ўзбекистон, 1999 й. 7-том, 304 б.

4. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. БМТ – Ўзбекистон, Тошкент, 2005 йил, 13-бет.