

А.А. Мадалиев, катта ўқитувчи, ТАЙИ

ИНСОН КАПИТАЛИ САЛОҲИЯТИНИ ОШИРИШ ВА МОТИВЛАШТИРИШНИНГ АҲАМИЯТИ

Активизация персонала на производстве обеспечит производительность труда, качество продукции, эффективность использования фонда, выполнение стратегических задач, введение инновационной деятельности и даст возможность экспортировать мировой рынок конкурентоспособной продукции. Для чего необходимо последовательно заниматься вопросами повышения потенциала человеческого капитала, образования, квалификации и опыта. Создание на предприятии мотивационно-стимулирующей системы служит гарантом успехов для выполнения предстоящих задач.

Intensification of production personnel will ensure productivity, product quality, the efficiency of the use of the Fund, the implementation of the strategic objectives, the introduction of innovation and the ability to export world market competitive products. For which it is necessary to consistently focus on capacity building of human capital, education, training and experience. Creation of the company incentive motivational system serves as a guarantor of success for the tasks ahead.

Калитли сўзлар: инсон капитали, персонал, рағбатлантириш, мотивлаш, модернизация, диверсификация, корхона стратегияси, инновация.

Ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда меҳнаткашларнинг ташаббускорлиги, эркин фаолият юритиши ва уларнинг ўз хизматига яраша адолатли рағбатлантириб борилиши катта аҳамиятга эга. Бунинг учун корхоналарда ташкилий ўзгаришлар содир этилиб, улар бошқарув самарадорлигини оширишга қаратилиши керак.

Кўплаб муаммо ва камчиликларга йўл қўймаслик учун унинг ташаббускорлари билан у ёки бошқача ёндашувни қабул қилмоқ учун кенгашлар ташкил этмоқ муҳим аҳамият касб этади. Шунда персонални бошқариш хизмати, бир томондан, маслаҳатчи ролини ўйнаса, иккинчи томондан, олдинга қўйилган стратегик вазифаларни оптимал тарзда ҳаётга татбиқ этишда ёрдам беради, яъни хизмат кўрсатувчи вазифасини ўтайди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И. Каримов “Барчамиз яхши англаб олишимиз зарурки, ишлаб чиқаришни диверсификация қилмасдан туриб, ташқи бозорларга чиқиш ва маҳсулотларимизни сотиш борасидаги экспорт дастурини амалга ошириш, валюта даромадлари тушумини таъминлаш, юқори технологияларга асосланган янги ишлаб чиқаришни ва иш ўринларини ташкил этиш, пировард натижада ўз олдимизга қўйган юксак мақсадларимизга эришиш ҳақида сўз юритиш мумкин эмас.

Биринчи навбатда, жаҳон бозорида тенг рақобатлаша оладиган ва кейинги босқичда иқтисодий ўсишнинг, иқтисодиётни янада модернизация ва диверсификация қилишнинг локомотивига айланиши мумкин бўлган тармоқ ва

корхоналарни жадал ривожлантириш ҳамда аниқ йўналтирилган ҳолда қўллаб-қувватлашни таъминлаш зарур” – дея таъкидладилар [1].

Янги ғоя ва ташаббусларни амалга оширишда баъзан турли қаршилик ва тўсиқларни ҳам келтириб чиқаради. Бундай қаршиликларни енгиб чиқиш ва олдинга қўйилган мақсадларни самарали амалга ошириш учун қатор вазифаларни амалга оширмоқ зарур. Бунинг учун асосий таҳликаларни аниқлаб олиш керак, яъни:

- келажакдаги истаганимиздек аҳволни аниқ, равшан тасаввур эта олмаслик, мақсадга ва стратегик мўлжалга эришишнинг аниқ мезонлари ва йўналишларининг йўқлиги;

- ишни ташкил этишни ёмон режалаштирилганлиги, мавжуд моддий, меҳнат, молия ва вақт ресурсларидан самарали фойдаланишга етарли баҳо берилмаслик;

- айрим персоналларнинг янгича ўзгаришларга қарши турмоқлиги;

- ишчи ходимларнинг ва мутахассис кадрларнинг тез ўзгараётган ишлаб чиқариш шароитида самарали фаолият юритишлари учун етарли касб маҳоратига эга эмаслиги ва малакаларининг пастлиги;

- узоқни кўзлаб иш юритишни шакллантириш.

Кўп ҳолларда белгиланган режаларни бажаришда айрим ноаниқликлар 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 кенг меҳнат жамоасини ҳам жалб этилиши уни тўлақонли амалга ошириш имконини таъминлайди. Бунинг учун чора-тадбир аниқ, асосли ва тушунарли бўлиши лозим. Унда ортиқча мавҳум ва декларатив характерга эга вазифаларнинг қўйилиши уни бекаму-кўст бажарилишига ҳалал бериши ёки тўғри йўлдан тойдириши мумкин.

Ишлаб чиқариш стратегиясининг мотивация тизимини ишлаб чиқиш керак. Бунда олдинга қўйилган мақсадларга эришиш учун қатор лойиҳалар ва режалар ишлаб чиқилади, қайсики, улар чора-тадбирда ўз аксини топиши керак. “Инсон капитали назариясини ишлаб чиқиб, иқтисодиёт бўйича Нобель мукофотига сазовор бўлган америкалик олимлар Т. Шульц, У. Льюис (1979 й.) ва Г. Беккерлар (1992 й.) ўзларининг таҳлилларида инсон капиталини ташкил этувчи инсон феъл-атворининг турли қирраларининг мазмунидан келиб чиқдилар. Бунда кўпроқ инсон капиталининг салоҳиятини оширишни таълим, малака ва мотивлашда деб ҳисоблашган” [2].

Бошқарув ишида ходимларнинг самарали ва малакли иштирок этишлари учун уларда етарли билим ва кўникма бўлиши керак. Бунинг учун уларни тайёрлаш, ўқитиш зарур бўлади. Бунда фақат касбий маҳоратни ошириш тўғрисида гап кетмаяпти. Бундай нарсани махсус ўқув даргоҳларида ҳам олиш мумкин. Корхоналар томонидан амалга ошириладиган ўқувлар олдиндаги мақсад ва стратегияларни меҳнат жамоасига аниқ-равшан етказиш. Бундай ишларни амалга ошириш учун меҳнат жамоасидан нималар талаб этилади, сифат, меҳнат унумдорлиги, фонд самарадорлиги, стратегик вазифалар, инновацион фаолият каби масалаларни уларга аниқ тушунтириш. Бундай

ишларни амалга оширишда ҳар ким ўз улушини қандай қўша олиш ва нуқтаи назарини билдира олиши учун тайёрлаш керак. Бошқарув ишида ходимларнинг иштироки муносиб баҳоланиб борилиши керак. Ишлаб чиқаришни ривожлантириш борасида ишлаб чиқилган чора-тадбирнинг қайси банди ва қайси муддатидаги вазифалар ижро этилишида ўз ҳиссасини қўшаётганлиги ўз вақтида, яъни охириги натижани кутмасдан инобатга олиниб, улар тегишлича рағбатлантирилиб борилишини йўлга қўйиш зарур. Бу эса белгиланган чора-тадбирнинг бекаму кўст ниҳоясига етказиш имконини беради.

Ишчилар кучидан самаралироқ фойдаланиш учун меҳнатни илмий ташкил этиш бўйича йиллар давомида илмий изланишлар ва уларнинг маҳсуллари, амалий тажрибалар ҳаётга татбиқ этишга ҳаракат қилинмоқда. Лекин бу йўллар билан ҳамда барча имкониятлардан тўла фойдаланилаётир, имкониятлар бой берилмаётир, дейиш қийин. Чунки бу ишланма ва ечинмаларда сунъий ҳолатлар, ўйлаб топилган ва ҳаётга тўла мос келмайдиган жиҳатлар ва тавсияларнинг жорий этилиши, уларнинг ҳали ўз ўринларини топа олишида мураккабликларни ҳам юзага келтирмоқда. Бунда кўпроқ персоналларгагина катта вазифа ва масъулиятлар юклатилиб, уларнинг талаб-истаклари, хоҳиш-иродалари, қалб тубидаги орзу-умидлари етарлича ўз ифодасини топмаётир, кўп ҳолларда улар четлаб ўтилмоқда.

Шунингдек, ишлаб чиқаришда юқори самарадорликка эришиш ва ишчилар меҳнатини адолатли баҳолаш учун меҳнатда иштирок этганлик коэффиценти

ҳам ишлаб чиқилган.

А.К. Гастев ўзининг «Қандай ишлаш керак?», «Меҳнатни меъёрлаш ва ташкил қилиш» каби қатор асарлари ва илмий ишланмалари асосида меҳнатни илмий равишда ташкил этиш борасидаги қатор муваффақиятларга эришилди. Чунончи:

-меҳнатни илмий асосда ташкил этиш бўйича ўқитиш ва ходимлар малакасини ошириш тизими яратилди;

-меҳнатни илмий ташкил қилишнинг нафақат мамлакат ичида, шунингдек, чет давлатларда ҳам оммалаштиришга эришилди» [3].

Олдиндаги стратегик вазифаларни амалга ошириш учун фақат ўз ходимларинигина эмас, ташқаридан ҳам мутахассисларни жалб этиш мақсадга мувофиқ. Яъни илмий муассасаларнинг олимлари ва бошқа конструкторлик идоралар мутахассисларини жалб этиш масалаларини малакали ҳал этишда муҳим аҳамият касб этади.

Корхона стратегиясини амалга ошириш меҳнат жамоаси аъзоларининг туб мақсадига айланмоғи лозим. Барча бу ҳақда бирдай қайғурмоғи, маслаҳатлашмоғи, муҳокама қилмоғи лозим.

«Инсоннинг жамиятдаги ўрни, кадр-қиммати борасида миллий истиқлол ўз олдида қуйидагиларни мақсад ва вазифа қилиб қўяди:

- инсоннинг кадр-қимматини жойига қўйиш;

- инсон учун бахтли ҳаёт шароитларини яратиш;

- инсоннинг ўзлигини англаши, ижтимоий бурч ва вазифаларини адо этиши, соғлом авлодлар узлуксизлигини таъминлаши, келгуси авлодларга яхши

хотиралар қолдириши ва иймон-эътиқоди бутун бўлиши учун қулай шароитлар яратиш» [4].

Ҳаётда ва ишлаб чиқаришда қайсидир омиллар устувор ва муҳим ҳисобланиб, асосий эътибор шунга қаратиб келинади, айрим омиллар эса аҳамиятсиздек чеккада қолиб кетаверади. Вақт келиб бой берилган имкониятларнинг ўрнида ҳосил бўлган бўшлиқ ўз таъсирини кўрсатмай қолмайди.

Агар раҳбар ўз ходимларига ишонмаса, ҳар бир қилаётган иши устидан қаттиқ назорат ва тазйиқ ўтказса, ундай раҳбар яхши раҳбар бўла олмайди. Раҳбар ўз қўли остидаги меҳнатчилар билан ўзаро ишонч усулида иш юритиши ва бундай муҳитни ярата олиши унинг раҳбарлик маҳоратининг юқори эканлигидан далолат беради. Бундай усулда ишлаш раҳбар учун ҳам, ишчилар учун ҳам мароқли, қулай ва самарали бўлади.

Мукаммал бошқарув бу барча ходимларни малакали ва ўз ишининг билимдони бўлишлигига эришиш, уларга ишонч билан қараш ва ўзи ҳам ишончга сазовор бўлиш, уларни тинглаш, ҳар бир талаб ва таклифни диққат билан ўрганиш ва қабул қилиш, ўзаро ишонч ва дўстона муносабатларнинг шаклланганлиги билан белгиланади.

Бошқаларнинг фикрини эшитишни хоҳламайдиган раҳбар - ҳақиқий эгоист ва жоҳилдир, ундан корхона фаолиятини юритишда яхши натижалар кутиш мумкин эмас. Ҳар бир раҳбар ва ходимдан ишонч, ҳамкорлик, энтузиазм, янги тараққийпарвар марралар сари интилиш руҳи талаб қилинади. Олдинда турган мақсадларга эришиш учун ўзаро ишонч ва ҳамкорликда мукаммал тактика ва стратегия ишлаб чиқилган бўлиши керак. Бундай бошқарув натижасида кам сарф-харажат билан қисқа муддатларда юқори меҳнат унумдорлиги ҳамда сифатли маҳсулот олишга эришилади.

Бошқарув – раҳбарнинг вазифаси, ишчининг ваколати – фақат кўрсатмани ёки функционал вазифасини адо этишдан иборат, деб уларнинг фикр-мулоҳазалари, таклиф ва тавсиялари ўрганилиб, ишлаб чиқаришда қўлланилмаганида Япония ҳеч қачон бугунгидек сифат борасидаги ютуқларга эришиб, иқтисодиётини бу қадар юксак даражада ривожлантирмаган бўларди.

Бошқарувда иштирок этиш деганда, маъмурий буйруқбозлик ва бюрократияни тушунишимиз керак эмас. Балки ишлаб чиқаришдаги барча омилларга бефарқ бўлмаслигимиз, сифат, суръат ва бошқа жиҳатларга, ҳўжасизлик каби иллатларни илдиз отишига йўл қўймаслик каби ишларни амалга оширилиши лозим. Бу иш, яъни бундай бошқарув ҳар бир ходимнинг бурчига айланиши лозим. Зеро, бундай иш ҳар бир ходимнинг қўлидан келади. Фақат уларга бу имкониятларини ишга солишлари учун йўл очиб берилиши керак. Афсуски, бундай қудратли куч ва имконият иш фаолиятимизда зое кетмоқда. Уни зарурий ўзанга буриб, унинг мислсиз қудратидан бунёдкорлик ишларда имкон қадар тезроқ фойдаланиш энг муҳим ва долзарб масаладир. Фақат раҳбарнинг ўзигина кенг қамровли ишлаб чиқаришнинг барча жабҳаларини тўла-тўқис қамраб олиши, ҳар бир ҳолат учун ҳаққоний қарор қарор қабул қила олиши жуда мураккаб масала. Асоссиз қабул қилинган қарор ёки абстракт кўрсатма ишлаб чиқариш маромини бузиб қўйиши,

чалкашликларни келтириб чиқариши мумкин. Тайёр мавжуд муммолардан хабардор ва уларнинг ечими тўғрисида аниқ фикрларни айта олиши мумкин бўлган ходимлар билан маслаҳатлашиш, ишлаб чиқаришдаги масалаларни ўз ўринда бекаму кўст ечимини топишга хизмат қилади.

Ходимларни мотивлаш уларни фаоллаштиришга хизмат қилади, яъни:

- иш жойларида ишчанлик, соғлом муҳит, ижодий, ўзаро ҳурмат ва дўстона муносабатларни вужудга келтириш;
- ишчилар қобилияти ва малакасини ошириб бориш;
- янгиликларга интилувчан, қобилиятли ва ташаббускор ходимларга ўз ғоя ва мақсадларини амалга оширишлари учун шароит яратиш ва ғамхўрлик кўрсатиш каби вазифалар кириши лозим.

Ахборотлар билан ишламаслик, уларни таҳлил қила билмаслик мутахассисларнинг нўноқлигини билдиради. Нотўғри маълумотлар асосида қабул қилинган қарорлар, кўрсатмалар ишлаб чиқаришни издан чиқаради.

Ходимларнинг бошқарувни, ишлаб чиқаришни такомиллаштиришдаги фаоллигини рағбатлантириш жуда муҳим тадбирдир. Бунга уларнинг ишлаб чиқаришга ижодий, инновацион ёндашувлари, рационализаторлик таклифлари ва бошқалари киради. Бошқача айтганда, бундай рағбатлантириш корхонани ривожлантириш ёхуд таназзул ҳолатидан олиб чиқишга хизмат қилади.

Рағбатлантириш адолатли бўлиб, у ходимнинг қилган меҳнати натижасини юқори даражада қондириши керак. Бунинг учун корхонада мотивацион-рағбатлантириш механизми ишлаб чиқилган бўлиши лозим (жадвал).

жадвал

Корхонанинг мотивацион-рағбатлантириш механизми

Рағбатлантириш предмети	Рағбатлантириш доираси
1	2
Рағбатлантириш субъекти	-алоҳида ишчи; -гурух (корхона бўлими ва бошқалар); -бутун корхона жамоаси
Меъёрий мослик	-меъёрий кўрсаткичлар даражасида; -меъёрий кўрсаткичлар даражасидан юқори
Касб маҳоратининг даражаси	-касб маҳоратининг мувофиқлиги; -касб маҳоратининг юқорилиги; -маълумотини ошириши; -касб маҳоратини ҳамкасбларига ҳам ўргатиши
Ишга масъуллиқ даражаси	-паст; -ўртача; -юқори
Иқтисод қилиши(тежамкорлиги)	-иш вақти; -материал; -сармоя
Иштироки	-меҳнат унумдорлигини ошириш; -махсулот сифатини ошириш; -махсулот сотилишини кўпайтириш; -фойдани кўпайтириш; -фонд самарадорлигини ошириш; -корхона қувватини иш билан юклаш; -ишчи ўринларини кўпайтириш;

	-ишлаб чиқариш маданиятини ошириш; -ишлаб чиқаришда сарф-харажатларни камайтириш; -режани бажариш ва бошқалар
Рационал таклиф	-рационал таклиф ишлаб чиқиш; -рационал таклифда иштирок этиш; -рационал таклиф ва илм-фан ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий қилиш

Манба: Муаллиф томонидан ишлаб чиқилди.

Механизмнинг муваффақияти олдинга қўйилган стратегик мақсад бажарилиши билан тавсифланади.

Корхона иши натижасининг баҳосида ҳар бир ходимнинг ўз ўрни бор. Натижани таҳлил қилиш жараёнида корхонанинг стратегик ва тактик мақсадига эришишида ҳар бир ишчининг талаб қилинадиган малакаси, илми, тажрибаси, масъулияти, ташаббускорлигининг аҳамияти аниқланади.

Меҳнат жамоалари ўзларининг аниқ, узоқни кўзлаган курсига эга бўлиши керак. Бу эса уларни оғишмай ютуқлар сари боришида етакчилик қилади.

Жамият ҳамиша юксак тараққиётга қараб интилади. Жамият асоси бўлган инсон омили доимо интилишда. Инсон омилининг юксакликка интилиши деганда, маънавий камолот тушунилади. Зеро, инсон маънавий камолоти билан ўзини улуғлайди, ўз ғурури, иззат-нафси, кадр-қимматини қарор топтиради. Яхши фазилатларни тарбиялаш ўз-ўзини англаш, хатолардан сабоқ олиш, ўз-ўзига танқидий қарай олиш деган сўзлардир.

Давримиз тезкорлиги ва воқеалар шиддаткорлиги, илмий-техника тараққиётининг ижтимоий ҳаётдаги барча жабҳаларга таъсири маълум. Республика ижтимоий-иқтисодий ҳаётида амалга оширилаётган инқилобий ўзгаришлар, мамлакатни модернизациялаш ва диверсификациялаш, фуқаролик жамиятини барпо этиш, инновацион сиёсатни амалга ошириш каби ишлар инсон шуурига таъсир қиляпти, албатта. Замон талаблари ўзгариб, имкониятлар кенгайиб борапти, шунинг учун ҳар бир киши ўзининг хатти-ҳаракати, хулқу атвори ва фазлу камолини замонага ҳамоҳанг тарзда мослаб ташкил этмоғи лозим.

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. //Халқ сўзи, 2015 йил 17 январь.

2. <http://nl/ek/schultz.htm>.

3. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. - Т.: Меҳнат, 2000. - 27-28 бетлар.

4. Назаров Қ. ва бошқалар. Фалсафа. Ўқув қўлланма. - Т, 2000. 234 б.