

КАДРЛАР МЕНЕЖМЕНТИНИ ИННОВАЦИЯЛАР АСОСИДА САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Бизнес ва тадбиркорлик

олий мактаби магистратура мутахассислиги

тингловчиси Сайдиев Суярбек Амруллаевич

***Аннотация:** Ушбу мақолада замонавий илм-фан ва бошқарув амалиётида ташиқлотларнинг асосий ва стратегик манбаи сифатида инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги янги ёндашувлар, тушунчалар, зояларни такомиллаштириш, янгилаш ва излашнинг доимий жараёнларини амалга ошириш юзасидан фикрлар келтирилган. Кадрлар менежментининг мавқеи ортиб бораётган замонавий менежментнинг ташиқлий инновацияларнинг ҳар хил турларини ёритилган*

***Калит сўзлар:** Инновация, ресурс, глобаллашув, стратегия, инсон капитали, тайм-менежмент, тренинг, трансферт, аудит, инжиниринг.*

Аннотация: В данной статье представлены идеи реализации непрерывных процессов совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области управления человеческими ресурсами как основного и стратегического источника организаций в современной науке и управленческой практике. Выделены различные виды организационных инноваций современного менеджмента, с повышением статуса управления персоналом.

***Ключевые слова:** Инновации, ресурсы, глобализация, стратегия, человеческий капитал, тайм-менеджмент, обучение, трансфер, аудит, инжиниринг.*

***Abstract:** This article presents ideas on the implementation of continuous processes of improvement, renewal and search for new approaches, concepts, ideas in the field of human resource management as the main and strategic source of organizations in modern science and management practice. Various types of organizational innovations of modern management are highlighted, with the increasing status of personnel management*

Key words: Innovation, resource, globalization, strategy, human capital, time management, training, transfer, audit, engineering.,

Давлат мулкининг хусусийлаштирилиши, якка тартибдаги хусусий мулкчиликнинг ривожланиши, глобаллашув жараёнлари меҳнат бозорини модификация қилиш ва аҳолининг иш билан бандлигини қайта таркиблашга хизмат қилди, бу эса ижтимоий-иқтисодий тизимлар олдида турган зарур ходимлар излаб топиш масаласини мураккаблаштирди ҳамда меҳнат бозори имкониятларидан оқилона фойдаланиш ҳисобига кадрлар салоҳиятини инновацион ривожлантиришни бошқаришнинг янги механизмларини излаб топиш масаласини долзарб қилиб қўйди.

“Инновация” атамаси 1930-йилларда илмий, иқтисодий ва бошқарув журналистикасида пайдо бўлган (бу атама биринчи марта Иосиф Шумпетер томонидан қўлланилган) ва дастлаб фақат “маданий ва иқтисодий ҳодисаларнинг тарқалиши” таърифида қўлланилган¹. 2022-2026 йилларда Ўзбекистоннинг инновацион ривожланиш стратегиясида таълимнинг барча босқичларида яратувчанлик, инновацион тадбиркорлик ва рационализаторлик кўникмаларини ривожлантириш орқали инновацион фаолият бошқарувида инсон капиталини янада ривожлантириш белгиланган. Кичик тадбиркорликнинг инновацион фаоллигини ошириш орқали ҳудудлар ижтимоий-иқтисодий жадал ўсишини таъминлаш стратегия асосий йўналишларидан бири ҳисобланади².

Замонавий илм-фан ва бошқарув амалиётида ташкилотларнинг асосий ва стратегик манбаи сифатида инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги янги ёндашувлар, тушунчалар, ғояларни такомиллаштириш, янгилаш ва излашнинг доимий жараёни амалга оширилади. Бошқарув моделини танлашга бизнеснинг тури, корпоратив стратегия, ташкилий маданият таъсир қилади. Ташкилотларда инсон ресурсларини бошқаришнинг замонавий

¹ Лукьянова Т.В., Ярцева С.И., Коновалова В.Г. и др. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-методическое пособие/под ред. А.Я.Кибанова. – Москва: Проспект, 2012.С-21.

² <https://lex.uz/docs/6102462>

концепциясининг асосий тамойили - инсон ресурсларини ташкилотнинг самарадорлиги ва рақобатдошлигининг ҳал қилувчи омили сифатида тан олиниши, унинг фойдали ва ижтимоий аҳамиятга эга бўлган асосий иқтисодий манбаи бўлиши мумкин.

Инсон ресурсларини бошқаришда инновацион ёндашувлар замонавий кадрларни қайта тайёрлашнинг энг муҳим воситаси бўлиб, ташкилот ходимларининг самарадорлигини ошириш ва яхшилашга қаратилган. "Ёндашув" тушунчасини асосий қарашлар тизими, бошқариш муаммоларини ҳал қилиш (ёки ҳал қилишга таъсир этувчи), ҳал қилинаётган муаммога муносабатни тавсифловчи фундаментал техникалар ёки уларнинг комбинацияси сифатида тушуниш керак.

Инсон ресурсларини бошқаришда инновацион ёндашувларнинг таркибий қисмлари сифатида қуйидагилар мавжуд:

1) жамоани қуриш технологиялари ва тегишли ижтимоий бирлаштириш дастурлари;

2) ўзини-ўзи ташкил қилиш ва тайм-менежмент технологиялари;

3) ходимларнинг садоқати ва иштирокини таъминлайдиган ташкилий маданиятни яратиш;

4) бошқарув мақсадлари бўйича (Management by Objectives, MBO) – бу ташкилот ичида мақсадларни шундай мувофиқлаштириш жараёники, бунда компания раҳбарияти ва ходимлар мақсадларни баҳам кўришади ва ташкилот учун нимани анлатишини тушунишади;

5) кадриятларни бошқариш - барча ходимларга ўз фаолиятида йўналтирилган қиймат тизимини яратишга ва ҳисобот беришга йўналтирилган ташкилотни бошқариш;

6) ваколатларни бошқариш - ташкилот ходимларини танлаш, баҳолаш ва ривожлантириш учун фойдаланиладиган ваколатлар моделини шакллантириш;

7) инсон ресурсларини бошқариш жараёнида ахборот технологиялари ва

виртуал макондан фойдаланиш;

8) ташкилот билимларини бошқариш ва бошқалар³.

Меҳнат ресурсларини бошқарув жараёни самарадорлигини аниқлашда тадқиқий суҳбатларнинг ўрни катта аҳамиятга эгадир. Бу турдаги суҳбатлар сўровноманинг ўрнида ҳам ишлатилиш ҳам мумкин. Ҳамда турли муаммоларга қаратилган бўлади. Бу турдаги суҳбатларнинг кенг қўлланиладигани “дам олиш кунлари суҳбатидир”. Бундай суҳбатлар асосан ушбу корхонадан бўшаб кетаётган ишчилар ўртасида ўтказилади. Одатда бу турдаги суҳбатларни малакали мутахассис ўтказди. Ушбу суҳбатларнинг асосий мақсади ишдан бўшаб кетган ишчиларнинг нима сабабдан ишдан бўшаб кетаётганлиги, меҳнат шароитлари, иш ҳақи тизими, раҳбарият ва кадрлар бўлими фаолияти ва бошқарув сифати тўғрисидаги маълумотларни аниқлашдир. Сўнгра бу суҳбат натижалари таҳлил қилиниб, раҳбарият ёки кадрлар билан ишлайдиган бўлимнинг йўл қўйган хатолари ёки камчиликлари аниқланади. Шу йўл билан корхонада ишчиларни қониқтирмаётган камчиликларни бартараф этган ҳолда, корхонадаги кадрлар қўнимсизлигини камайтириш мумкин. Меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолашнинг бу усулининг биргина камчилиги ишдан бўшаб кетаётган ишчи ўзининг ишдан бўшаб кетиш сабабларини аниқ айтмаслиги мумкин, негаки кейинчалик яна шу корхонага ишга қайтиб келса, уни ишга олмаслиги мумкин деган фикр ишчида пайдо бўлиши ва ёлғон маълумотлар бериши мумкин. Шунинг учун ҳам бу усулни ишчининг ишдан бўшаб кетганидан сўнг бир қанча вақт ўтганидан сўнг амалга ошириш мақсадга мувофиқдир.

Бунда ишчининг ёзма шаклдаги анкета уй манзилига жўнатилади ёки телефон орқали керакли маълумотлар олиниши мумкин. Бунда ишчи кўпроқ берилган саволларга самимий жавоб беришга психологик тайёр бўлади.

Шунингдек, меҳнат ресурсларини бошқаришни баҳолаш бошқарув жараёнидаги аниқ фаолиятга қаратилган ҳолда маълумотлар тўпланиши мумкин. Агарда корхонада меҳнат ресурсларини бошқариш бўйича самарали

³ Абдурахмонова Г.К. Инсон ресурсларини бошқариш. Дарслик-Т.:2020.690-б.

информацион тизим мавжду бўлса, бу маълумотлар тез олиш мумкин. Сўров жараёнида олинган маълумотлар ҳам катта аҳамиятга эга бўлиши мумкин.

Замонавий менежмент фанида ташкилий инновацияларнинг ҳар хил турларини ажратиб кўрсатиш мумкин. Хусусан Р. Дафт қуйидаги 4 та турни илгари суради:

1. Технологик янгилик (иш усуллари, иш жараёни ва турли техника ва жиҳозлар).
2. Маҳсулот ва хизматлардаги инновациялар.
3. Ташкилот маданияти ва ташкилот ходимларида инновациялар.
4. Ҳозирги маъмурий методологияни ташкил этиш билан боғлиқ таркибий ва тизимли инновациялар⁴.

Ушбу тасниф технологик ўзгаришларни (масалан, ташкилотларга электрон ҳужжат айланиши технологияларини жорий этиш), хизмат кўрсатишдаги ўзгаришларни (мижозларга йўналтирилган хизмат кўрсатиш позицияларига ўтиш), таркибий ўзгаришларни (маъмурий методологиядаги ўзгаришлар) ва инновацияларни ўрганиш муҳимлигига асосланади.

Ушбу масала бўйича тадқиқотнинг асосий йўналиши самарали ишлашга қодир кадрларни шакллантириш, ташкилотнинг кадрлар салоҳиятини ривожлантириш, ходимларнинг касбий фазилатларини ошириш, ёш мутахассисларни жалб қилиш ва ушлаб туриш жараёнидир. Шу билан бирга, инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги инновациялар янги корпоратив стратегияни ишлаб чиқиш ва кейинчалик амалга оширишга, ташкилотни бошқаришга замонавий ёндашувларни жорий этишга таъсир қилади. Масалан, ходимларни ҳисобга олиш ва фойдаланиш муаммоларини ҳал қилиш учун замонавий компьютер воситаларидан фойдаланиш, ташкилотнинг электрон ҳужжат айланиши, замонавий хорижий стандартларни мослаштириш ва маҳаллий сифат стандартларини қўллаш.

⁴ Дафт Р.Л. Организационная теория и дизайн. СПб.: Питер, – 2013.

Ходимларни бошқариш соҳасидаги инновациялар ҳар бир ходимнинг юқори кўрсаткичларига эришиш ва иқтисодий рағбатлантириш ва ижтимоий кафолатларни яратиш учун зарурдир. Бугунги кунда ҳамма ташкилотлар ҳам инновацияларга тайёр эмас, чунки кўпгина компаниялар ҳали ташкилот ва ходимларнинг инновацион салоҳиятини очиш учун қулай шарт-шароитларни яратмаганлар. Инсон ресурсларини бошқаришда ташкилий инновацияларга тайёрлик муаммосини ҳал қилиш учун ташкилотлар, биринчи навбатда, инновацион сиёсат тамойилларини ишлаб чиқишлари ва бу тамойилларни ҳар бир ходимга етказишлари, шунингдек, кадрларни мослаштириш дастурлари ва кадрлар захирасига эга бўлишлари керак.

Ёш мутахассиснинг мослашуви нафақат янги шароитларига мослашиш, балки касбий мулоқот, меҳнат интизоми, ишлаб чиқариш кўникмалари ва меҳнат жамоасининг анъаналари нормаларини фаол ўзлаштиришдир. Буларнинг барчаси янги ижтимоий муҳитга кириш жараёнини ташкил қилади.

Кадрлар захирасини шакллантириш - бу ташкилот ходимларининг бир қисмини кейинги лавозимга кўтариш учун махсус танлашдан иборат бўлган ходимларни бошқаришга ёндашув. Кадрлар захираси асосан йирик корхоналарда яратилади. Унинг шаклланиш муддати ўртача икки йил. Ёшлар кадрлар захираси ривожланиш учун юқори салоҳиятга эга, келажакда раҳбарлик лавозимларини эгаллашга қодир энг фаол ёш мутахассисларни аниқлаш, рағбатлантириш ва мартаба ўсишини режалаштириш мақсадида шакллантирилади. Технологик тараққиётнинг жадал суръатлари унга хизмат кўрсатишга қодир бўлган профессионал кадрларга бўлган талаб билан бирга келади. Таълим, иш тажрибаси ва асосий таълим даражасидан қатъи назар, мутахассиснинг малакасини оширишнинг асосий шартига айланади. Ёш ходимлар таълим дастурларида тобора кўпроқ қатнашмоқда.

"Инсон ресурсларини бошқариш каби "Ходимларни бошқариш, инсон ресурсларини бошқариш каби, ходимларнинг доимий ўсиши ва ривожланиши мақсадида уларнинг потенциал қобилиятларини

ривожлантиришга қаратилган фаолиятдир. Ходимларни ривожлантириш, уларнинг салоҳиятини ошириш ташкилотнинг маҳсулдорлиги ва рентабеллигини оширишга олиб келади⁵.

Инсон ресурсларини бошқаришда инновацион ёндашувлардан фойдаланиш асосий ҳисобланади. Инсон капиталини ривожлантиришга эътибор қаратадиган ташкилотлар, айниқса, ёш мутахассислар учун мартаба ошириш дастурларини ишлаб чиқади.

Шундай қилиб, ходимларни ишлаб чиқариш функцияларини бажаришга, янги лавозимларни эгаллашга, янги муаммоларни ҳал қилишга тайёрлашнинг узлуксиз жараёни сифатида кадрларни ривожлантириш, ёш истиқболли кадрларни тайёрлаш, кадрлар захирасини яратиш ва турли хил мослашиш дастурлари инновацияларнинг зарур ва мажбурий шартидир.

Инсон ресурсларини инновацион бошқариш қатор хусусиятларга эга:

1) инсонларни бошқаришда қўлланиладиган усул ва технологиялар ташкилотнинг мақсадлари билан боғлиқ ва унинг ривожланиш стратегиясига мувофиқ уларга эришишга қаратилган;

2) инсонни бошқариш амалиёти уни тўлиқ башорат қилиш қийин бўлган кечиктирилган натижага эга;

3) инсон ресурсларини бошқаришдаги ўзгаришлар ижтимоий ва психологик характерли бир қатор оқибатларини келтириб чиқаради, бу гуруҳлардаги кескинлик ва қарама-қаршиликка олиб келиши, низоли вазиятларни келтириб чиқариши мумкин;

4) инсон ресурсларини бошқариш соҳасидаги ўзгаришлар ташкилотнинг турли соҳаларида, шунингдек, инсонни бошқариш билан боғлиқ ўзгаришга эҳтиёж туғдирадиган кўпайтирувчи самаранинг пайдо бўлишини таъминлайди.

Шундай қилиб, бошқарув сиёсатини такомиллаштириш мақсадида замонавий ташкилотлар фаолиятнинг барча йўналишлари ва иш соҳаларига

⁵ Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организа-ции: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. -(Высшее образование: Магистратура).

инновацион ёндашувларни жорий этиш бўйича фаол чораларни кўрмоқдалар, бу эса энг мақбул ва мақсадга мувофиқ бошқарув қарорларини қабул қилишга ёрдам беради. Инновацион ғояларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишнинг етакчи йўналиши - бу ташкилотнинг кадрлар ресурсларига йўналтирилганлиги, улар зарур профессионал ва шахсий компетенцияларга, ижодкорликка, инновацияларни амалиётга жорий қилишга ва жорий қилишга тайёр бўлишлари керак. Шу билан бирга, инсон ресурсларини бошқаришдаги инновациялар ўзаро боғлиқ бўлиб, ишбилармонлик муҳитидаги доимий прогрессив инновацион ўзгаришлар туфайли юзага келади.

Инсон ресурсларини бошқаришнинг энг тарқалган ва кўп учрайдиган замонавий инновацион технология турларига қуйидагилар киради:

1) тренинг – шахсий ва ишбилармонлик хислатларини ривожлантиришга, салоҳиятни очиб беришга, шунингдек, салбий оқибатларни бартараф қилишга йўналтирилган интерактив ўқитиш шакли;

2) консалтинг – ташкилот менежерларига бундай тизимни нолдан шакллантиришдан тортиб, уни умуман ёки кадрлар ишларининг айрим соҳаларида такомиллаштиришгача бўлган ИРБ турли хил масалалари бўйича маслаҳатлар бериш;

3) трансферт – билим, тажриба, кўникма, технологиялар узатиш;

4) аудит - кадрлар ҳужжатларини мустақил экспертлар ёки ташкилотлар томонидан текшириш;

5) инжиниринг - инсон ресурсларини бошқариш жараёнларини лойиҳалаш.

Инсон ресурсларини бошқаришда бир нечта базавий инновацион йўналишлар ажратиб кўрсатилади:

1) инновацион-таълим менежменти - университет, институт, колледж ва бошқа таълим муассасаларида профессионал кадрлар тайёрлашда янгиликлар киритиш;

2) инновацион-кадрлар маркетинги - ташкилотнинг янги ва самарали

кадрлар салоҳиятини шакллантириш;

Инновацион-технологик кадрлар менежменти - Касбий фаолиятида янги техника ва технологиялар турларини ўзлаштириш босқичида ходимлар билан ишлашнинг замонавий усуллари, бизнесни баҳолаш, мавжуд кадрлар таркибидаги функциялар ва ваколатларнинг янги тақсимланиши, кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш шакллари ва усулларига киритилган янгиликлар, тарғиб қилиш усуллари, ходимларни бошқа жойга кўчириш, асосий ишчилар билан ишлашни яхшилаш ва бошқалар

Ишлаб чиқаришни модернизациялаш ва техник-технологик янгилаш персонални - ишчи кадрларни ҳам, мутахассисларни ҳам малакаси ва профессионал тайёргарлик даражасини оширишни талаб қилади. Бу вазифалар эса корхоналарда кадрлар менежментининг самарадорлигини инновациялар асосида ошириш йўли билан ҳал қилинади.

Кадрлар менежментининг мавқеи ортиб бораётган замонавий шароитда, жумладан, кадрлар бўйича тўғри қарорлар қабул қилиниши замонавий бозор иқтисодиёти ривожланишининг мантиқий натижасидир. Бу жиҳатдан бозор ислоҳотларини амалга ошираётган мамлакатларда кадрлар менежменти масалаларининг ўзига хос хусусиятлари қуйидагилардан иборат бўлади:

- инсон ресурсларини бошқаришда стратегик жиҳатларнинг кучайиши;
- ишлаб чиқаришнинг ҳал қилувчи ресурси - ходимни жалб қилиш, уни ўқитиш ва ривожлантириш билан боғлиқ капитал қўйилмаларини иқтисодий мақсадга мувофиқлигининг тан олинishi;
- корхона ва унинг бўлинмалари раҳбарларининг инсон ресурсларини бошқариш жараёнида иштироки;
- инсон ресурсларини бошқаришда кадрлар бўлимлари раҳбарларига алоҳида ўрин берилади.

Юқорида таъкидлаганларнинг ҳаммаси инсон ресурсларини бошқариш жараёнида кадрлар менежментини такомиллаштиришнинг зарурлигини назарда тутди.

Фикримизча, республикамизнинг ишлаб чиқариш корхоналарида кадрлар менежментини такомиллаштириш куйидаги йўналишларда амалга оширилиши лозим:

- кадрларни режалаштиришни такомиллаштириш, унинг асосида кадрларни танлаш ва кадрлар сиёсати амалга оширилади;

- кадрлар менежменти бўйича тадбирлар самарадорлигини ошириш;

- корхонада кадрлар хизматининг янги, замонавий ташкилий тузилмасини ишлаб чиқиш ва унинг раҳбарларини персонални бошқаришда ва кадрлар менежменти вазифаларини бажаришдаги иштирокини кенгайтириш.

- Кадрларни режалаштириш компаниянинг умумий ривожланиши билан боғлиқ бўлганлиги туфайли, ташқи омилларнинг ўзгариши, масалан, демографик ўзгаришлар, таълим даражаси, рақобат даражасидаги ўзгаришлар, шунингдек, иқтисодиётга давлатнинг аралашуви, технологик ривожланиш даражасини эътиборга олиши лозим.

Кадрларни режалаштириш даражаси тўртта асосий босқичдан иборат бўлиб, бу ерда талаб ва таклифнинг мос келиши асосий масала ҳисобланади:

- мавжуд персонал таҳлили;

- режалаштирилаётган даврда кадрлар таклифида кутилаётган ўзгаришларни баҳолаш;

- режалаштирилаётган даврда кадрларга талабни истиқболлаш;

- керакли вақтда талаб қилинаётган кадрлар олиш имкониятини таъминлаш учун чоралар кўриш (талаб ва таклифнинг мос келиши).

Кадрлар таклифини истиқболлашни амалга ошириш учун кадрларни ҳисобга олишнинг самарали тизими, шу жумладан, штат жадвали ва кадрлар кўнимсизлиги тўғрисида маълумотлар бўлиши лозим. Шунингдек, персоналнинг иш тажрибаси, малака даражаси, хорижий тилларни билиши каби маълумотлар ҳам муҳим. Кадрларни режалаштириш - ҳар қандай корхона учун жуда муҳим ва мураккаб тадбирдир.

Турли илмий манбаларни ўрганиш ва амалий тадқиқотлар натижасида

аниқладикки, персонални мослаштириш қуйидаги йўналишларда амалга оширилиши лозим;

- касбий жиҳатдан-меҳнат фаолиятида махсус билимлар, кўникмалардан тўғри фойдаланиш;

- ташкилий жиҳатдан - корхона, унинг таркибий бўлинмаларнинг асосий мақсад ва вазифалари, ўз бошқармасининг функциялари, ўзининг лавозим мажбуриятлари тўғрисида тасаввурларнинг шакллантирилиши;

- ижтимоий жиҳатдан-янги ходимда корхонага тегишлилик ҳиссини шакллантириш, бўлинма меҳнат жамоасига мослашиш.

Бундан ташқари, алоҳида таъкидлаш лозимки, персоналнинг мослашишига корхоналар кадрлар хизмати ва таркибий бўлинмалар раҳбарлари томонидан ёрдам берилиши ҳам зарур. Бу ёрдам янги ходимларнинг ишга қабул қилинганидан кейинги биринчи ярим йилида амалга ошириладиган ташкилий чоралар ва унга мос комплекс тадбирлар тизимидан иборат бўлиши лозим.

Персоналнинг самарали меҳнат фаолиятига мотивациясини ошириш нуқтаи назаридан кадрлар менежментини такомиллаштиришда бир қатор ижтимоий-руҳий омиллардан фойдаланилиши мумкин.

Фикримизча, персонални самарали меҳнат фаолиятига мотивациясини ошириш учун қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш лозим:

- дастурни ишлаб чиқиш, меъёрий таъминот, раҳбарларга маслаҳат бериш;

- заҳира билан ишлашни ташкил қилишда иштирок этиш;

- ходимларни тайёрлаш дастурларини ижтимоий-руҳий жиҳатларини таъминлаш;

- самарали меҳнатни камайтирувчи муаммоларни аниқлаш, ташкилий бошқарувни такомиллаштириш, ходимларнинг қониқишини ўрганиш;

- баҳолаш тизимини ишлаб чиқиш ва жорий этиш, аттестацияларнинг ташкилий ва услубий жиҳатларини таъминлаш;

- меҳнатни баҳолашда умумий ёндашувларни, умумий кадриятларни,

тааллуқлилик ҳиссини шакллантиришда кўмаклашиш.

Кадрлар менежменти бўйича тадбирлар самарадорлигини ошириш доирасида замонавий ахборот технологияларидан фойдаланишни ҳам алоҳида таъкидлаш зарур. Улар кадрлар иши тизимига жорий қилиниши давр талаби бўлган янги технологиялар орасида энг фойдалиси бўлиши мумкин.

Бунда ахборот технологиялардан фойдаланиш, одатда, асосан кадрлар менежменти соҳасида бошқарув қарорларини қабул қилиш учун асос бўлиб хизмат қилувчи ахборот базасини яратиш ва доимий ривожлантириш билан боғлиқ. Шунини таъкидлаш мумкинки, замонавий ахборот технологиялари жамиятида корхоналарни кадрлар хизматидан ходимлар ва истиқболли салоҳиятли номзодлар тўғрисидаги турли маълумотларни йиғишлари, сақлашлари, кейинчалик бу маълумотларни тизимлаштиришлари ҳамда улардан самарали фойдаланишни йўлга қўйишлари талаб этилади.

Зарурий ахборот базаларига бундай замонавий талаблар кадрлар билан кўйидаги ишларда самарали бошқарув қарорларининг қабул қилинишини талаб қилади:

- лавозимга тайинлаш;
- лавозимни ўзгартириш;
- касбий ўсиш;
- шартнома асосида ёллаш;
- меҳнат шароитлари;
- аттестация;
- фаолиятни регламентлаштириш;
- иш ҳақини дифференциялаш;
- рағбатлантириш ва жазолаш; ижтимоий-маиший таъминот.

Шу билан бирга, ишлаб чиқариш корхоналарида ишлар ҳолатини ўрганиш кадрлар бўлими маълумотларининг кўпчилиги бўлинмалар бўйича персоналнинг рўйхати, турли қоида ва йўриқномалардан иборат эканлигини кўрсатди. Айни пайтда, бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда

персонал тўғрисидаги ахборот базаси кўплаб маълумотларни, жумладан, оилавий аҳоли, тиббий имтиёзлар каби маълумотларни ўз ичига қамраб олади.

Ишлаб чиқариш корхоналарида ахборот базасини такомиллаштириш турли даражаларда янада сифатли кадрлар қарорлари қабул қилиш имкониятини беради. Бундан ташқари, маълум даражада кўплаб учрайдиган муаммо, яъни раҳбар шахсан ўзи кадрлар масаласини жуда аниқ муаммоларини кўриб чиқиш каби муаммони ҳал қилиш имкониятини беради. Шунингдек, у доимо кўлида ҳар бир ходим тўғрисидаги зарур маълумотларга эга бўлади.

Ишлаб чиқариш корхоналарида кадрлар менежментини такомиллаштириш муаммосига оид таҳлил якунида корхона кадрлар хизматининг замонавий ташкилий тузилишини яратиш ва раҳбариятнинг персонални бошқариш ва кадрлар менежментини вазифаларини амалга оширишдаги иштирокини кенгайтириш масалаларини кўриб чиқиши лозим.

Янги функцияларга мос равишда кадрлар хизматининг тузилишини ҳам қайта ташкил қилиши лозим.

Корхона олий раҳбарларининг инсон ресурсларини бошқариш вазифаларини белгилашда, ходимларни ишлаб чиқариш хулқини моделлаштиришда, инсонларни бошқариш, уларнинг самарадорлигини баҳолаш тизимини яратиш ва жорий қилишда инсон ресурсларининг фаол доимий иштирокисиз самарали бошқариш мумкин эмас. Инсонлар энг муҳим ташкилий ресурс бўлганлиги сабабли, раҳбар персонални бошқаришга вақтининг асосий қисмини сарфлаши лозим.

Фикримизча, раҳбарларнинг персонални бошқаришдаги иштирокини юқорида даражага оширишга қуйидагилар орқали эришиш мумкин, масалан: раҳбарларни персонал билан ишлашнинг -номзодлар билан суҳбат уюштириш, касбий таълим бўйича машғулотлар алоҳида лойиҳаларни бошқариш каби улар учун – қониқарли шаклларида иштирок этишга жалб

қилиш. Бу ўз навбатида раҳбарларга инсон ресурсларини бошқариш усулларини ишлаб чиқиш ва жорий қилишда бевосита иштирок этиш тажрибасини ва персонални бошқариш тўғрисида янада объектив тасаввур ҳосил қилиш имконини беради.

Умуман олганда, кадрлар менежментини такомиллаштириш бўйича тадбирларнинг амалиётга тадбиқ этилиши, Ўзбекистон корхоналарининг инсон ресурсларини ривожлантириш ҳамда ишлаб чиқаришни ривожланишини ва унинг иқтисодий кўрсаткичлари ошишини таъминлашга йўналтирилган янада самарали кадрлар сиёсатини амалга ошириш имкониятини беради.

Адабиётлар рўйхати:

1. Лукьянова Т.В., Ярцева С.И., Коновалова В.Г. и др.
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-методическое пособие/под ред. А.Я.Кибанова. – Москва: Проспект, 2012.С-21.
3. Абдурахмонова Г.К. Инсон ресурсларини бошқариш.Дарслик-Т.:2020.690-б.
4. Дафт Р.Л. Организационная теория и дизайн. СПб.: Питер, – 2013.
5. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организа-ции: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2014. -(Высшее образование: Магистратура).
6. Базаров. Ф.О, Маъмуров Б.Х.“Инсон ресурсларини бошқариш” марузалар матни-Т.:2019.
7. Азларова М.М. Инсон ресурсларини бошқариш: ўқув қўлланма. – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус талим вазирлиги. – Т.: Иқтисодиёт, 2019.