

INSON RESURLARINI BOSHQARISH – GLOBAL IQTISODIYOTNING MUHIM OMILI

Oqmullayev Ravshanjon Rahimjon o'g'li
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti tayanch doktoranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarishning zamonaviy tizimini joriy etishda xorijiy va mamlakatimiz olimlarining fikrlari o'rganilgan. Shuningdek, inson resurslarini boshqarishning evolyutsion yondashuvlar bosqichlarining mazmun-mohiyati, zamonaviy boshqaruv tizimini joriy etish vazifalari va ularni hal qilish yo'llari yoritilgan.

Kalit so'zlar. inson resurslarini boshqarish, inson resurslarini boshqarish tizimi, inson resurslarini boshqarish tamoyillari, personal, raqamli HR

Abstract. This article examines the opinions of foreign and domestic scientists on the introduction of a modern human resources management system. The article also highlights the content and essence of the stages of evolutionary approaches to human resources management, the tasks of implementing modern management systems and ways to solve them.

Key words: Human resources management, human resources management system, principles of human resources management, personnel, digital HR.

Kirish

Bugungi kunda dunyo mamlakatlari raqamli iqtisodiyotga o'tish bilan bog'liq tizimli inqirozni boshidan kechirmoqda. Tashqi dunyodagi tub o'zgarishlar munosabati bilan mavjud paradigmalarda zamonaviy talablarga javob bermay qo'ydi. Bunda, tabiatni bilish va zabt etish bilan bog'liq tabiiy va texnik fanlarning yetakchiligidan, inson, jamiyat, ularning oqilona evolyutsiyasiga asoslangan tabiat va jamiyat muvozanati haqidagi fanlar yetakchiligiga almashdi.

Ushbu yo'nalishda mamlakatimizda ilm-fanni yanada ravnaq toptirish, yoshlarimizni chuqur bilim, yuksak ma'naviyat va madaniyat egasi etib tarbiyalash, raqobatbardosh iqtisodiyotni shakllantirish borasida yangi, zamonaviy bosqichga ko'tarish maqsadida mamlakatimiz prezidenti Sh.M. Mirziyoyev 2022-yilga "Ilm, ma'rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili", - deb nom berishni taklif etdi.

Unga ko'ra "Raqamli O'zbekiston – 2030" dasturi asosida yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash maqsadida "1 million dasturchi" loyihasini amalga oshirishirilishi, "El-yurt umidi" jamg'armasi tomonidan 700 dan ziyod olimlar, professor-o'qituvchilar chet elga ilmiy izlanish va malaka oshirish uchun yuborilishi maqsad qilingan.

Bugungi kunda mavjud an'anaviy mehnat munosabatlari shakllari yetarli darajada moslashuvchanlikka ega emas hamda raqamli iqtisodiyotning talablariga, ichki bozorda va dunyo bozorida kuchayib borayotgan raqobatga to'liq javob bera olmaydi. Innovatsion va raqamli iqtisodiyot jamiyatning rivojlanishi bilan insonning iqtisodiyotdagi va ishlab chiqarish faoliyatidagi

o'rne va roli ham sezilarli darajada o'zgarib qolmoqda. Ushbu axborot jamiyatiga nisbatan «mehnat», «ish», «bo'sh vaqt» va «dam olish vaqti» kabi asosiy tushunchalar innovatsion iqtisodiyotni iqtisodiyot sharoitlari bilan taqqoslaganda ancha mavhum va nisbiy bo'lib qolmoqda. Mehnat jarayonining mazmuni ham o'zgarib, insonga bo'lgan munosabat, mehnatni tashkil qilish va foydalanish usullari, ta'lim tizimiga bo'lgan yondashuv ham o'zgaradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Inson resurslari atamasi birinchi bor 1970-yillarda qo'llanilgan. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini uyg'unlashtirish, Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan taklif etilgan inson kapitali, inson resurslarini rivojlantirish g'oyalari hozirgi kunda konsepsiya shaklida G. Bekker, T. Shults, A. Sen, O. Kosenko, D. Karpuxin, S. Marr, R.L Daft, M. Armstrong, M. Kaming kabi xorijiy olimlarning ishlarida yoritilgan. Shu bilan birga, mehnat bozori va xususiy tadbirkorlikda ish bilan bandlikning metodologik asoslari A. Smit, D. Rikardo, J.B. Sey, ish kuchiga talab va taklif, tadbirkorlik xususiyatlari – Dj. Keyns, D. Kozi, M. Mints, P. Samuelson, A. Marshall, A. Pigu, M. Fridman va boshqalarning ilmiy asarlarida bilvosita yoritilgan.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirishda inson resurslarining roli MDH olimlaridan V. Bulanov, N. Volgin, N. Luneva, Yu. Odegov, V. Plaksya, A. Rofe, G. Rudenko, N. Filimonova, R. Xasbulatov, A. Sheremet kabi iqtisodchi olimlarning ishlarida ham ma'lum darajada tadqiq qilingan.

Xodimga nisbatan munosabat transformatsiyasi

Xodimga nisbatan munosabat transformatsiyasi			
№	Xodimga munosabat	Nazariya asoschilari	Davr
I.	Texnologik yondashuv	F.Teylor., G.Ford	XIX asrning 90-yillari
II.	Insonparvarlar (gumanitar) yondashuv		
1.	“Insoniy munosabatlar” nazariyasi	E.Meyo	XX asrning 20-30 yillari
2.	“Motivatsiya (rag'bat)” nazariyalari	A.Maslou L.Porter E.Louler	XX asrning 50-80 yillari
3.	“Mehnatni insonparvarlashtirish” nazariyasi	I.Demalt O.Jelinye K.Levi-Lebauve	XX asrning 60-90 yillari
4.	“Inson kapitali” nazariyasi	T.Shults Г.Беккер	XX asrning 70-90 yillari
5.	“Insonni rivojlantirish” nazariyasi	Mahbub ul-Haq A.Sen	XX asrning 80-90 yillari

Adabiyotlarda ta'kidlanishicha, inson resurslarni boshqarish uchun inson xulqi nimaga bog'liqligi, o'z hayotida nimaga asoslanishini bilish zarurdir. Kishi xulqi, faoliyati, harakatlari anglangan, biror maqsadga

qaratilgan bo'ladi. Biror harakatni rag'batlantiruvchi kuch - moddiy va ma'naviy ehtiyojlardir. Lekin, insonning barcha harakati ham o'z ehtiyojini qondirishga qaratilmagan. Masalan, xodim ma'lum moddiy va ma'naviy boylklarni faqat o'zi iste'moli uchun yaratmaydi. Xodim ehtiyoji bilan harakati, xulqi o'rtasida qator bevosita ifodalanuvchi bo'g'inlar mavjud. Bular manfaat, xohish, qizqishdir. Ma'lum sharoitlarda ular inson xulqini rag'batlantiruvchi kuchga aylanadi. Rag'bat harakat qilishni qaror qilishga olib kelsa, qaror harakatga olib keladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotning metodologik asosini xodimlarni boshqarish va ularning malakasini muntazam oshirib borish, rivojlantirish sohasidagi qonun osti va me'yoriy-huquqiy hujjatlar, xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022-2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60 sonli Farmoni, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 4-oktyabrdagi "Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar klassifikatorini yanada takomillashtirish to'g'risida"gi 795-sonli qarorlari olindi.

Shuningdek, mazkur farmon va qarorlarda belgilangan talablar asosida xodimlarni boshqarishda ularning malakasini muntazam oshirish orqali raqobatbardoshligini ta'minlash, zamonaviy boshqaruv tamoyillari va konsepsiyalari, boshqaruv tizimida xodimlarni boshqarish va ular faoliyatini baholashda KPI (Key Performance Indicators) tizimini joriy etishga yo'naltirilgan islohotlarni davom ettirishning asosiy yo'nalishlari yuzasidan taklif va tavsiyalardan hamda tegishli jarayonli yondashuv, qiyosiy va tizimli, analiz va sintez, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalaniladi.

Tahlil va natijalar

O'tgan asr o'rtalarida, tashkilotda xodimlar bilan o'zaro aloqalarni qattiq tartibga solish ustunlik qilgan, ish beruvchilar va yollanma xodimlar o'rtasida qarama-qarshi munosabatlar o'rniga bugungi kunda ish joyida o'qitish va iste'molchilarni qondirishga qaratilgan kichik guruhlar uning asosini tashkil qiladigan hamkorlik muhiti keldi, ya'ni odamlar tobora ko'proq o'z-o'zidan harakat qiladigan shaxslar sifatida emas, balki ko'ngillilik asosida birlashgan yagona jamoa sifatida ko'rib chiqila boshlandi.

Biznes maqsadlariga ketma-ketlikda erishishga personalni jalb qilish jarayoni muhimlik darajasi bo'yicha ikkinchi o'ringa chiqib oldi. Markazlashtirish asta-sekinlik bilan dolzarbligini yo'qotib, tashkiliy iyerarxiya strukturalari jiddiy bo'linishi ro'y beryapti, javobgarlik ishchi guruhlar yetakchilari o'rtasida taqsimlanyapti. Shu bilan bir vaqtda, tijorat tashkilotlarining tashqi muhiti tobora raqobatli bo'lib boryapti. Nafaqat mijozlar, balki steykholderlar (ingl. Stakeholder – manfaatdor tomon) ham muhim ahamiyat kasb etyapti.

Korxonalar ishlab chiqarish zanjirida texnologik taraqqiyot tufayli odamlar faqat texnologik jarayon uzluksizligini ta'minlash va avtomatlashtirilgan dasturlarni nazorat qilish uchun talab qilinyapti. Ishlab chiqarish zanjirida uzoq yillar davomida an'anaviy kasblardan yig'uvchi-chilangarlar, tokarlar, payvandchilar, montajchilar yoki oddiy ishchilarni izlash tobora ko'proq befoyda bo'lib bormoqda. Ularning o'rniga muhandislar, dasturiy ta'minot bo'yicha mutaxassislar, dasturlar ishlab chiquvchilar va robotlar kelmoqda!

Masalan, ko'plab tarmoqlarda ishlab chiqarish jarayonlarini robotlashtirish 2021-yil oxiriga kelib rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarda 5 millionta ish o'rne «sof» yo'qotilishiga olib keladi, deyiladi Future of Jobs Butunjahon iqtisodiy forumi ma'ruzasida. Sun'iy intellekt va robototexnikaning rivojlanishi tufayli dunyo bo'ylab yangi 2 millionta ish o'rne paydo bo'ladi, lekin bunda texnologik o'zgarishlar 7 millionga yaqin ish o'rne qisqarishiga olib keladi va bularning taxminan uchdan ikki qismini ma'muriyat va ofis lavozimlari tashkil qiladi.

Keyingi 20 yil ichida iqtisodiy rivojlanish tendensiyalari dunyodagi ayrim toifadagi ish o'rinlarining 50% qisqarishiga, keraksiz odamlarning paydo bo'lishiga, "kelajak uchun kafolatlar" ning odatdagi mexanizmlarini (kasbiy yo'naltirish, uzoq muddatli ishga yollash yoki munosib pensiya) yo'q qilishga va raqamli iqtisodiyotning talablariga javob beradigan kadrlarni to'liq qayta tayyorlash zaruratiga olib kelishi mumkin.

Odamlar kasbi doirasida kadrlar funksiyalari bo'yicha eng yaxshi model va odamlar qo'llab-quvvatlaydigan tashkilotlarning keng biznes strategiyasiga mutaxassislarning qay darajada jalb qilinishi to'g'risida munozaralar davom etmoqda. Yaqinda biz hamma joyda barcha tashkilotlar uchun eng yaxshi ishlaydigan odamlar funksiyalari uchun yagona model yo'qligi to'g'risida kelishuvga erishildi. Ta'kidlash joizki, samarali tashkilotlar o'z jamoasining strategiyasini moslashtirishi, kengroq tashkiliy maqsadlari bilan har bir tashkilot o'z ehtiyojlari uchun eng samarali modelni topishi kerak. Bundan tashqari, butun dunyo bo'ylab odamlar kasbi yetuklashishda davom etar ekan, kadrlar bilan ishlash amaliyoti nafaqat global "ilg'or tajribalar", balki mahalliy madaniy va biznes qadriyatlarini bilan mos kelishi kerak degan tushuncha rivojlandi. Ushbu hisobotda biz nafaqat katta farqlarni kutishimiz mumkin bo'lgan mamlakatlar o'rtasida, balki bir-biriga o'xshash madaniyatlarni taqsimlashi mumkin deb tahmin qilinadigan, ammo ishbilarmonlik qadriyatlarini turlicha bo'lishi mumkin bo'lgan ayrim mamlakatlardagi ba'zi tuzilmalar va rollarda ham bir-biridan sezilarli farqlarni topdik.

Qaysi odamlarning kasb-hunar sohasi o'zlarining qarorlarini qabul qilish majburiyatlarini eng yaxshi aks ettirganligi haqidagi savolga, barcha mamlakatlar bo'yicha eng ko'p tanlangan tanlov inson resurslari (kadrlar bo'yicha) bo'lib, o'rtacha 45 foizni tashkil etdi, shunda butun dunyo bo'ylab

ko'plab mutaxassislar generalist sifatida ishlashlari mumkin. kadrlar bo'yicha mas'uliyat va bilimlarning keng doirasi.

HR har bir mamlakatda eng ko'p tanlangan mutaxassislik sohasi bo'lganiga qaramay, ba'zi bir farqlar mavjud edi. Ta'kidlash joizki, AQSh (68%) va Avstraliya (68%) respondentlarning eng yuqori foiziga ega bo'lib, Inson resurslari o'zlarining javobgarligini eng aniq aks ettirishgan. Singapur (59%) va Malayziya (59%) da respondentlarning yuqori foiziga ega bo'lib, ularning diqqat markazlari kadrlar bilan bog'liqligini ko'rsatmoqda. Respondentlar global o'rtacha ko'rsatkichdan bir oz pastroq

Meksika (27%), Hindiston (28%), Braziliya (31%) va Saudiya Arabistoni Qirolligi (33%) bu odamlarni kasb-hunar yo'nalishini tanlab olish ehtimoli kamroq bo'lgan.

Xulosa va takliflar

Yuqorida keltirilgan so'rovnomada natijalari shuni ko'rsatadiki, butun dunyo bo'ylab ko'plab mutaxassislar Inson resurslari bo'yicha umumiy ma'lumotga ega bo'lishlari mumkin, shuningdek, turli mamlakatlardagi mutaxassislarning ish vaqtini qanday o'tkazishi borasida ba'zi qiziqarli farqlar mavjud. Ushbu topilmalar, shuningdek, turli xil mehnat bozorlari, iqtisodiy tuzilmalar va biznesning strategik ustuvorliklari har bir mamlakatda muayyan kishilarning kasb-hunar yo'nalishlariga bo'lgan talabni qanday boshqarishini aks ettirishi mumkin.

Xulosa sifatida aytish mumkinki, global miqyosda inson resurslari soni va tashkilotning soni o'rtasidagi munosabatlar juda kuchli. Kichik mediumli o'nta korxonaning to'rttasida (250 nafardan kam) 1:20 yoki undan kam, o'nta yirik korxonaning to'rttasidan ko'prog'ida 1: 100 va undan ortiq nisbati bor. Shu sababli, xalqlar o'rtasidagi inson resurslari va ishchilar o'rtasidagi nisbatlardagi farqlar bizning milliy namunalarimizda aniqlangan hajmdagi tashkilotlarning farqlarini bir darajada aks ettiradi. Shunga qaramay, kadrlar va xodimlar nisbati kadrlar bo'yicha mutaxassisning ish hayotida katta ta'sir ko'rsatadi, shuning uchun milliy o'zgarish butun dunyo bo'ylab kasbni yaxshiroq tushunishga yordam beradi.

AQSh (52%) va Avstraliyadan (50%) qatnashgan respondentlarning yarmi yoki undan ko'pi ularning kadrlar bilan ishlash nisbati 1: 100 yoki undan ko'p bo'lganligini xabar berishdi, bu Buyuk Britaniya va BAA respondentlarining 34% dan 1:100 yoki undan yuqori nisbat. Aksincha, Braziliya bizning tadqiqotimizdagi boshqa mamlakatlarga qaraganda 1:20 yoki undan past ratsion haqida xabar berish ehtimoli ko'proq edi, bunda Braziliyalik respondentlarning 41% ushbu javobni tanladilar. Buyuk Britaniyadagi respondentlarning o'ndan ikkitasidan ko'prog'i (21%) o'zlarining tashkilotlarida HR-xodimlar nisbati nima ekanligini bilmasliklarini aytishdi, bu boshqa millatlarga qaraganda ancha yuqori foiz ko'rsatkichi hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 24.01.2020. <http://www.press-service.uz>
2. Sh. Mirziyoyev "Yangi O'zbekiston strategiyasi". Toshkent – "O'zbekiston" nashriyoti.
3. 2023-yilgacha raqamli iqtisodiyot strategiyasi.
4. Michael Armstrong. Armstrong's handbook of human resource management 13th Edition. 2017y, 440p.
5. Flynn, J., Dance, S. and Schaefer, D., 2017. Industry 4.0 and its Potential Impact on Employment Demographics in the UK. *Advances in Transdisciplinary Engineering*, 6, pp.239-44.
6. N. Dhanbat., Z.Buthelezi., M.Joe. Industry 4.0: The role of human resource professionals. May 2020SA *Journal of Human Resource Management* 18:1-11.
7. F. Hecklau., M.Galeitzke., S.Bourgeois., H.Kohl. Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0.
8. Мapp С, Шмидт Г. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики.М.,2009.-с. 66.
9. Jahon Banki ma'lumotlari:
https://data.worldbank.org/SL.AGR.EMPL.ZS?end=2020&name_desc
10. "Qishloq xo'jaligi sohasida davlat boshqaruvi tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Prezident Farmoni. 2019-yil 17- aprel.