



INSON RESURLARINI REJALASHTIRISH (HRP) JARAYONI VA UNGA OID MISOLLAR

Mansurov Jahongir Ravshanovich

Toshkent shahar, Chilonzor tumani

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Iqtisodiyot fakulteti, Inson resurlarini boshqarish yo'nalishi

<https://www.doi.org/10.5281/zenodo.8330805>

ARTICLE INFO

Received: 04th September 2023

Accepted: 08th September 2023

Online: 09th September 2023

KEY WORDS

PESTLES, PEST modeli, kompaniyalar, bozor dinamikasi, texnologik yutuqlar, HR, Sanoat mezonlari, Ishchi kuchi dinamikasi, sanoat mezonlari, bozor tadqiqotlari.

ABSTRACT

Inson resurslarini rejalashtirish (HRP) jarayoni - bu tashkilotlar tomonidan inson resurslarini samarali boshqarish va biznes maqsadlari va vazifalariga moslashtirish uchun qo'llaniladigan strategik yondashuv hisoblanadi. Ushbu maqolada Inson resurslarini rejalashtirish (HRP) jarayoni va unga oid misollar keltirilgan.

Inson resurslarini rejalashtirish jarayonining chastotasini aniqlashda e'tiborga olinadigan ba'zi omillarga quyidagilar kiradi:

Biznes muhiti: Tez o'zgaruvchan muhitda ishlaydigan tashkilotlar bozor dinamikasiga, texnologik yutuqlarga yoki me'yoriy o'zgarishlarga moslashish uchun HR rejalashtirishni tez-tez amalga oshirishlari kerak bo'lishi mumkin.

O'sish va kengayish: Agar tashkilot sezilarli o'sishni boshdan kechirayotgan bo'lsa, yangi bozorlarga kirsa yoki o'z faoliyatini kengaytirsas, kengaytirish strategiyalarini qo'llab-quvvatlash va moslashtirish uchun tez-tez HR rejalashtirish zarur bo'lishi mumkin.

Ishchi kuchi dinamikasi: Yuqori aylanma, malaka etishmasligi yoki xodimlar demografiyasidagi o'zgarishlar kabi ishchi kuchi dinamikasi paydo bo'lgan muammolarni hal qilish va iste'dod barqarorligini ta'minlash uchun tez-tez HR rejalashtirishni talab qilishi mumkin.

Strategik rejalashtirish tsikli: Kadrlar bo'yicha rejalashtirish tashkilot bilan birlashtirilgan bo'lishi kerak strategik rejalashtirish tsikli. Agar tashkilot har yili strategik rejalashtirishni amalga oshirsas, izchillik va uyg'unlikni saqlash uchun kadrlar bo'yicha rejalashtirishni ushbu tsiklga moslashtirish tavsiya etiladi.

Inson resurslarini rejalashtirish jarayonida qanday 7 bosqich mavjud?

Tashkilot qanday faoliyat yuritishini tanlamasin, muvaffaqiyatga erishish uchun universal tarzda qo'llanilishi mumkin bo'lgan ettita qadam mavjud.

#1. Atrof-muhitni skanerlash

PEST modeli atrof-muhitni tahlil qilish uchun keng tarqalgan

Ushbu bosqich kompaniyaning inson resurslarini rejalashtirishga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan ichki va tashqi omillarni baholashni o'z ichiga oladi.



Ichki omillar umumiy strategik maqsadlar, byudjet cheklovlari va ichki imkoniyatlarni o'z ichiga olishi mumkin.

Tashqi omillar bozor sharoitlari, sanoat tendentsiyalari, huquqiy va me'yoriy talablar va texnologik yutuqlarni o'z ichiga oladi.

Atrof-muhit tahlilini o'tkazishning eng keng tarqalgan usuli odatda PESTLES yoki PEST modeli, bu erda siz kompaniya faoliyatiga ta'sir qiluvchi siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik, huquqiy va ekologik jihatlarni o'rganasiz.

Ushbu omillarni tushunib, kompaniyalar o'zgarishlarni oldindan bilishlari va o'zlarining HR strategiyalarini mos ravishda moslashtirishlari mumkin.

#2. Talabni prognoz qilish

Sanoat mezonlariga qarash inson resurslarini rejalashtirish jarayonida yordam berishi mumkin

Talabni bashorat qilish biznesning kutilayotgan ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda kelajakdagi ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni baholashni o'z ichiga oladi.

Ushbu bosqich prognoz qilingan savdo, bozor talabi, yangi loyihalar yoki tashabbuslar va kengaytirish rejalari kabi turli omillarni tahlil qilishni talab qiladi.

Tarixiy ma'lumotlar, sanoat mezonlari va bozor tadqiqotlari kelajakda zarur bo'lgan xodimlar soni va turlari haqida xabardor bashorat qilish uchun ishlatilishi mumkin.

#3. Ta'minotni tahlil qilish

Ushbu bosqichda tashkilotlar mavjud ishchi kuchini uning tarkibi, malakasi va imkoniyatlarini aniqlash uchun baholaydilar.

Bu iste'dodlarni inventarizatsiya qilish, xodimlarning ish faoliyatini va salohiyatini baholash va har qanday ko'nikmalardagi kamchiliklar yoki etishmovchiliklarni aniqlashni o'z ichiga oladi.

Bundan tashqari, tashkilotlar demografik tendentsiyalar, asosiy rollar uchun raqobat va nomzodlarni qidirish strategiyalari kabi omillarni hisobga olgan holda, tashqi iste'dodlarning mavjudligini tushunish uchun tashqi mehnat bozori sharoitlarini ko'rib chiqadi.

#4. Bo'shliqlarni tahlil qilish

Ko'nikmalar bo'shlig'ini tahlil qilish ishchi kuchidagi nomutanosibliklarni ko'rsatishi mumkin

Inson resurslariga bo'lgan talabni tahlil qilish va uni mavjud taklif bilan taqqoslash kamchiliklarni tahlil qilishning asosiy jihati hisoblanadi.

Ushbu baholash ishchi kuchidagi har qanday nomutanosibliklarni, masalan, muayyan rollar yoki malakalar to'plamidagi xodimlarning etishmasligi yoki ortiqchaligini aniqlashga yordam beradi.

Ushbu kamchiliklarni aniqlash orqali kompaniyalar ularni samarali hal qilish uchun maqsadli strategiyalarni ishlab chiqishlari mumkin.

#5. HR strategiyalarini ishlab chiqish

Bo'shliqlarni tahlil qilish natijalariga ko'ra, tashkilotlar HR strategiyalari va harakat rejalarini ishlab chiqadilar.

Ushbu strategiyalar zarur iste'dodlarni jalb qilish va yollash uchun ishga qabul qilish va tanlash rejalarini, mavjud xodimlarning malakasini oshirish uchun o'qitish va rivojlantirish dasturlarini o'z ichiga olishi mumkin. merosxo'rlikni rejalashtirish kelajakdagi rahbarlar,



xodimlarni ushlab turish tashabbuslari yoki ishchi kuchi tuzilmasini optimallashtirish uchun qayta qurish rejalarini ta'minlash.

Strategiyalar tashkilotning umumiy maqsad va vazifalariga mos kelishi kerak.

#6. Amalga oshirish

HR strategiyalari ishlab chiqilgandan so'ng, ular harakatga keltiriladi.

Bunga rejalashtirilgan ishga qabul qilish bo'yicha sa'y-harakatlarni amalga oshirish, o'qitish va rivojlanish dasturlarini amalga oshirish, voris rejalarini yaratish va oldingi bosqichda belgilangan boshqa tashabbuslarni amalga oshirish kiradi.

Inson resurslarini rejalashtirish jarayoni muammosiz amalga oshishi uchun HR va boshqa bo'limlar birgalikda ishlashi va yaxshi muloqot qilishi kerak. Shunday qilib, biz ishlarni to'g'ri yo'lga qo'yamiz.

#7. Monitoring va baholash

Dasturingiz qanchalik yaxshi ishlashini yoki xodimlarning fikr-mulohazalar bilan qoniqish darajasini ko'ring

Yakuniy bosqich HR rejalashtirish tashabbuslarining samaradorligini kuzatish va baholashni o'z ichiga oladi.

Xodimlar almashinuvi darajasi, bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish vaqti, o'quv dasturining muvaffaqiyati darajasi va xodimlarning qoniqish darajasi kabi ishchi kuchi ko'rsatkichlari bilan bog'liq asosiy ishlash ko'rsatkichlarini (KPI) kuzatib boring.

Muntazam baholash tashkilotlarga o'zlarining HR strategiyalarining ta'sirini baholashga, yaxshilanishi kerak bo'lgan sohalarni aniqlashga va biznes maqsadlariga doimiy muvofiqlikni ta'minlash uchun zarur tuzatishlar kiritishga yordam beradi.

Inson resurslarini rejalashtirish jarayoniga misollar

Inson resurslarini rejalashtirish jarayoni turli stsenariylarda qanday qo'llanilishi mumkinligiga bir nechta misollar:

#1. Stsenariy: Kompaniyaning kengayishi

Inson resurslarini rejalashtirish jarayoni kompaniyaning kengaytirish stsenariysida qanday qo'llaniladi

Atrof-muhit tahlili: Tashkilot bozor tendentsiyalari, mijozlar talabi va o'sish prognozlarini tahlil qiladi.

Talabni prognoz qilish: Kengaytirish rejalarini va bozor tahliliga asoslanib, kompaniya ishchi kuchiga bo'lgan talabning ortib borayotganligini taxmin qiladi.

Ta'minotni tahlil qilish: Kadrlar bo'limi mavjud ishchi kuchining malakasini baholaydi va kengaytirish ehtiyojlarini qondirishda mumkin bo'lgan kamchiliklarni aniqlaydi.

Bo'shliqlarni tahlil qilish: Talab va taklifni taqqoslash orqali kompaniya kengayishni qo'llab-quvvatlash uchun zarur bo'lgan xodimlar soni va turlarini aniqlaydi.

HR strategiyalarini ishlab chiqish: Strategiyalar maqsadli ishga olish kampaniyalarini, kadrlar agentliklari bilan hamkorlikni yoki zarur ko'nikmalarni rivojlantirish uchun o'quv dasturlarini amalga oshirishni o'z ichiga olishi mumkin.

Amalga oshirish: Kadrlar bo'limi yangi xodimlarni yollash va ishga joylashtirish bo'yicha ishga yollash va o'qitish tashabbuslarini amalga oshiradi.



Monitoring va baholash: Kompaniya ishga qabul qilish va yangi xodimlarning kompaniyaga integratsiyalashuvini baholash orqali HR strategiyalarining samaradorligini nazorat qiladi.

#2. Stsenariy: malaka etishmasligi

Inson resurslarini rejalashtirish jarayoni malaka etishmasligi stsenariysida qanday qo'llaniladi

Atrof-muhit tahlili: Kompaniya mehnat bozori sharoitlarini baholaydi va uning faoliyati uchun zarur bo'lgan maxsus ko'nikmalarning etishmasligini aniqlaydi.

Talabni bashorat qilish: Kadrlar bo'limi zarur ko'nikmalarga ega bo'lgan xodimlarga bo'lajak talabni taxmin qiladi.

Ta'minotni tahlil qilish: Kompaniya ishchi kuchi ega bo'lgan mavjud ko'nikmalarni aniqlaydi va zarur ko'nikmalarga ega xodimlarning mavjudligini baholaydi.

Bo'shliqlarni tahlil qilish: Malakali xodimlarga bo'lgan talabni taklif bilan taqqoslash orqali kompaniya malaka taqchilligini tan oladi.

HR strategiyalarini ishlab chiqish: Strategiyalar iste'dodlarni rivojlantirish, o'quv dasturlarini amalga oshirish yoki autsorsing yoki kontrakt kabi muqobil manba usullarini ko'rib chiqish uchun ta'lim muassasalari yoki professional tashkilotlar bilan hamkorlikni o'z ichiga olishi mumkin.

Amalga oshirish: Kompaniya rejalashtirilgan strategiyalarni amalga oshiradi, ular ta'lim muassasalari bilan hamkorlik qilish, o'quv dasturlarini ishlab chiqish va taklif qilish yoki sotuvchilar yoki pudratchilar bilan hamkorlikni o'rganishni o'z ichiga olishi mumkin.

Monitoring va baholash: Kadrlar bo'limi malaka oshirish tashabbuslarining borishini kuzatib boradi, kerakli ko'nikmalarni egallashni kuzatib boradi va ularning tashkilotning malakalar bo'shlig'ini yopish qobiliyatiga ta'sirini baholaydi.

#3. Ssenariy: Vorislikni rejalashtirish

Inson resurslarini rejalashtirish jarayoni ketma-ketlikni rejalashtirish stsenariysida qanday qo'llaniladi

Atrof-muhit tahlili: Kompaniya o'zining joriy etakchilik quvurini baholaydi, potentsial pensiyalarni aniqlaydi va kelajakdagi rahbarlarga bo'lgan ehtiyojni baholaydi.

Talabni bashorat qilish: Kadrlar bo'limi prognoz qilingan pensiya va o'sish rejalari asosida rahbarlik lavozimlariga bo'lajak talabni baholaydi.

Ta'minotni tahlil qilish: Kompaniya mavjud ishchi kuchi ichidagi potentsial vorislarni nazorat qiladi va etakchilik qobiliyatlari yoki malakalaridagi kamchiliklarni aniqlaydi.

Bo'shliqlarni tahlil qilish: Kelajakdagi rahbarlarga bo'lgan talabni mavjud vorislar bilan taqqoslash orqali kompaniya voris bo'shliqlarini aniqlaydi.

HR strategiyalarini ishlab chiqish: strategiyalar vorislik bo'shliqlarini to'ldirish uchun etakchilikni rivojlantirish dasturlarini, murabbiylik tashabbuslarini yoki iste'dodlarni egallash strategiyalarini amalga oshirishni o'z ichiga olishi mumkin.

Amalga oshirish: Kadrlar bo'limi rahbariyatni rivojlantirish dasturlarini amalga oshirish, murabbiylik aloqalarini o'rnatish yoki muhim rahbarlik lavozimlariga tashqi iste'dodlarni jalb qilish orqali rejalashtirilgan strategiyalarni amalga oshiradi.



Monitoring va baholash: Kompaniya etakchilikni rivojlantirish dasturlari borishini kuzatib boradi, potentsial vorislarning tayyorligini baholaydi va kuchli etakchilik quvurini qurishda strategiyalar samaradorligini baholaydi.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslarini rejalashtirish jarayoni to'g'ri vaqtda kerakli odamlarni topishdan tashqarida. Uni noaniqlikka to'la dunyoda doimiy ravishda kuzatib borish va moslashtirish kerak. Ushbu qadamlarni bajarish orqali siz o'z jamoangiz va kompaniyangiz maqsadlari uchun eng yaxshi tanlovni amalga oshirayotganingizga amin bo'lishingiz mumkin. Iste'dodlar bilan bog'liq muammolarni hal qilish haqida gap ketganda, siz buni muammosiz va samarali bajara olasiz.

References:

1. D. G. Collings & G. Wood (Eds.) Inson resurslarini boshqarish: Tanqidiy yondashuv (19-37 betlar). London: Routledge.
2. "Kadrlar tayyorlash, o'qitish va mehnat munosabatlari menejerlari va mutaxassislari". AQSh Mehnat statistikasi byurosi. 2011 yil. Olingan 23 dekabr 2011.
3. E McGaughey, 'Inson resurs emas' (2018)
4. "Kadrlar bo'yicha maslahatchi". CNN Money. Olingan 23 dekabr 2011.