

MENEJMENT VA UNING INSON RESURLARINI BOSHQARISHDAGI O'RNI

Asqarova F.Sh.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20205955>

Annotatsiya: Mazkur maqolada menejmentning nazariy asoslari, uning rivojlanish bosqichlari hamda inson resurslarini boshqarish tizimidagi o'rni ilmiy jihatdan tahlil qilinadi. Shuningdek, zamonaviy strategik menejment sharoitida inson kapitalining tashkilot faoliyatidagi ahamiyati, inson resurslarini boshqarishning asosiy funksiyalari va raqamli transformatsiya davridagi dolzarb tendensiyalar yoritilgan. Tadqiqot davomida klassik va zamonaviy menejment nazariyalari, strategik HRM konsepsiyalari hamda xalqaro ilmiy manbalar asosida ilmiy xulosalar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: menejment, inson resurslari, strategik boshqaruv, HRM, inson kapitali, tashkilot samaradorligi, strategik menejment, raqamli boshqaruv.

Kirish. Hozirgi globallashuv va raqamli iqtisodiyot sharoitida menejment har qanday tashkilot faoliyatining muhim tarkibiy qismiga aylangan. Tashkilotlarning raqobatbardoshligi nafaqat moliyaviy yoki texnologik resurslarga, balki inson resurslaridan samarali foydalanish darajasiga ham bevosita bog'liqdir. Shu sababli inson resurslarini boshqarish masalasi zamonaviy menejmentning asosiy strategik yo'nalishlaridan biri sifatida qaralmoqda.

Menejment tushunchasi dastlab ishlab chiqarish jarayonlarini boshqarish bilan bog'liq holda shakllangan bo'lsa-da, bugungi kunda u tashkilotning barcha faoliyat yo'nalishlarini qamrab oluvchi murakkab tizimga aylangan. Ayniqsa, inson omilining tashkilot muvaffaqiyatidagi o'rni ortib borayotganligi inson resurslarini boshqarish konsepsiyasining rivojlanishiga turtki berdi [1].

Menejment tushunchasi va uning nazariy asoslari. "Menejment" atamasi ingliz tilidagi "management" so'zidan kelib chiqqan bo'lib, boshqaruv faoliyatini anglatadi. Ilmiy adabiyotlarda menejment tashkilot maqsadlariga erishish uchun resurslarni rejalashtirish, tashkil etish, motivatsiyalash va nazorat qilish jarayoni sifatida talqin qilinadi.

Menejment nazariyasining shakllanishida Frederick Winslow Taylor, Peter Drucker va Henry Mintzberg kabi olimlarning hissasi katta hisoblanadi. Ayniqsa, Taylor tomonidan ishlab chiqilgan ilmiy boshqaruv konsepsiyasi menejmentning dastlabki ilmiy asoslarini yaratdi [1].

Peter Drucker menejmentni tashkilot samaradorligini ta'minlovchi asosiy vosita sifatida tavsiflab, menejer faoliyatining markazida inson omili turishini ta'kidlagan. Henry Mintzberg esa menejerlarning amaliy faoliyatini tadqiq etib, boshqaruv jarayonida interpersonal, axborot va qaror qabul qilish rollarini ajratib ko'rsatgan [1].

Menejmentning asosiy funksiyalariga quyidagilar kiradi:

rejalashtirish; tashkil etish; motivatsiya; muvofiqlashtirish; nazorat.

Mazkur funksiyalar tashkilotning barcha bo'g'inlarida samarali boshqaruvni ta'minlashga xizmat qiladi.

Inson resurslarini boshqarish tushunchasi. Inson resurslarini boshqarish (Human Resource Management – HRM) tashkilotning eng muhim strategik resursi bo'lgan inson kapitalini samarali boshqarishga qaratilgan faoliyatdir. Zamonaviy HRM konsepsiyasi xodimlarni oddiy ishchi kuchi sifatida emas, balki tashkilotning strategik resursi sifatida ko'rib chiqadi [3].

Strategik HRM nazariyasiga ko'ra, inson resurslarini boshqarish tashkilot strategiyasi bilan uzviy bog'liq bo'lishi kerak. Wright va McMahan inson resurslarini boshqarishning nazariy asoslarini ishlab chiqib, uning strategik rivojlanishdagi rolini asoslab bergan [3].

Bugungi kunda HRM quyidagi asosiy yo'nalishlarni qamrab oladi:

kadrlarni tanlash va joylashtirish;

xodimlarni rivojlantirish;
 malaka oshirish;
 motivatsiya;
 mehnat unumdorligini oshirish;
 kompetensiyalarni boshqarish;
 korporativ madaniyatni shakllantirish.

Menejmentning inson resurslarini boshqarishdagi o'ri. Zamonaviy tashkilotlarda menejmentning asosiy vazifalaridan biri inson resurslarini samarali boshqarish hisoblanadi. Chunki tashkilot muvaffaqiyati ko'p jihatdan xodimlarning bilim, ko'nikma va kompetensiyalariga bog'liqdir.

Strategik menejment sharoitida inson resurslari tashkilotning uzoq muddatli raqobat ustunligini ta'minlovchi omil sifatida qaralmoqda [2]. Tadqiqotchilar inson kapitali tashkilotning eng muhim nomoddiy aktivlaridan biri ekanligini ta'kidlaydi [3]. Menejmentning inson resurslarini boshqarishdagi o'ri quyidagi jihatlarda namoyon bo'ladi:

1. Strategik rejalashtirish. Menejment tashkilotning uzoq muddatli maqsadlarini belgilaydi va inson resurslari siyosatini mazkur strategiyaga moslashtiradi.

2. Motivatsiya tizimini shakllantirish. Samarali boshqaruv xodimlarni rag'batlantirish va ularning mehnat faoliyatini qo'llab-quvvatlash orqali mehnat unumdorligini oshiradi.

3. Kompetensiyalarni rivojlantirish. Zamonaviy menejment xodimlarning kasbiy rivojlanishi va uzluksiz ta'limiga alohida e'tibor qaratadi.

4. Korporativ madaniyatni rivojlantirish. Menejment tashkilot ichida ijobiy ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishga xizmat qiladi.

5. Innovatsion boshqaruvni ta'minlash. Raqamli transformatsiya davrida menejment zamonaviy texnologiyalar asosida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtiradi [4].

Strategik inson resurslarini boshqarishning zamonaviy tendensiyalari. Hozirgi davrda inson resurslarini boshqarish tizimi sezilarli transformatsiyani boshdan kechirmoqda. Ayniqsa, raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt va analitik tizimlarning rivojlanishi HRM jarayonlarini avtomatlashtirish imkonini bermoqda.

Zamonaviy HRMning asosiy tendensiyalari quyidagilar hisoblanadi:

- raqamli HR platformalaridan foydalanish;
- kompetensiyaga asoslangan boshqaruv;
- data-driven management;
- masofaviy ish faoliyati;
- elektron baholash tizimlari;
- HR analytics texnologiyalari.

Inson resurslarini boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish tashkilot samaradorligini oshirishga xizmat qilmoqda [3]. Kompetensiyalarni baholashning matematik modellari va ekspert tizimlari esa xodimlarni samarali boshqarishda muhim vosita bo'lib xizmat qilmoqda [4]. Ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish. Ta'lim tizimida inson resurslarini boshqarish o'ziga xos xususiyatlarga ega. Chunki ta'lim muassasalarida asosiy resurs pedagog kadrlar hisoblanadi. Shu sababli pedagoglarning kasbiy kompetensiyalarini rivojlantirish, ularning motivatsiyasini oshirish va pedagogik mahoratini takomillashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Zamonaviy ta'lim menejmentida:

- pedagogik monitoring;
- kompetensiyalarni baholash;
- raqamli ta'lim platformalari;

- elektron portfolio;
- learning analytics kabi vositalardan keng foydalanilmoqda. Bu esa ta'lim sifatini oshirish va boshqaruv samaradorligini ta'minlashga xizmat qiladi.

Xulosa qilib aytganda, menejment tashkilot faoliyatini samarali tashkil etishning muhim mexanizmi hisoblanadi. Zamonaviy boshqaruv tizimida inson resurslari tashkilotning strategik kapitali sifatida qaralmoqda. Shu sababli inson resurslarini boshqarish masalasi menejmentning ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylangan. Strategik HRM konsepsiyasi tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishda muhim omil bo'lib xizmat qiladi. Raqamli texnologiyalar, sun'iy intellekt va analitik tizimlarning rivojlanishi esa inson resurslarini boshqarishning yangi bosqichini shakllantirmoqda. Ta'lim tizimida ham samarali menejment va inson resurslarini boshqarish pedagogik jarayon sifatini oshirishning muhim omillaridan biri hisoblanadi.

Adabiyotlar, References, Литературы:

1. Martin-Navarro A., Lechuga Sancho M.P., Medina-Garrido J.A. BPMS for management: a systematic literature review. – 2023.
2. Syed Navaz A.S., Fiaz A.S., Prabhadevi C., Sangeetha V.S., Gopalakrishnan S. Human Resource Management System. – 2013.
3. Bohlouli M., Mittas N., Kakarontzas G., Theodosiou T., Angelis L., Fathi M. Competence Assessment as an Expert System for Human Resource Management: A Mathematical Approach. – 2020.
4. Zakarija I., Skočir Z., Žubrinić K. Human resources management system for Higher Education institutions. – 2021.