

КОРХОНА БОШҚАРУВИДА КАДРЛАР САЛОҲИЯТИДАН ФОЙДАЛАНИШ САМАРАДОРЛИГИНИ АНИҚЛАШ АМАЛИЁТИ ЁНДАШУВЛАРИ

Дўстова Азиза Қаҳрамоновна
Бухоро Давлат Университети
Иқтисодиёт кафедраси ўқитувчиси
+99891441-11-88
az1dustova@mail.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14053828>

Бозор иқтисодиёти шароитида амалга ошириладиган ҳар қандай чора-тадбирлар ва ислохотларнинг самарадорлик кўрсаткичларини баҳолаш асосида мавжуд камчиликларни аниқлаш орқали уларни ўз вақтида самарали ҳал этиш илмий ва амалий жиҳатдан долзарб аҳамият касб этади. Бошқа соҳа ва йўналишларда бўлгани сингари корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш ҳам корхона хўжалик фаолиятида ишлаб чиқариш жараёнларини самарали ташкил этиш, корхона эгалигидаги меҳнат ресурсларидан оптимал даражада фойдаланиш ҳисобига бозордаги рақобат устунлига эришишнинг устувор йўналишларини аниқлаш имконини беради. Шу сабабли ҳам корхоналар бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлиги кўрсаткичларини мунтазам баҳолаб бориш керак бўлади.

Бугунги кунга қадар иқтисодчи олимлар томонидан корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг турли илмий услубий асослари ишлаб чиқилган бўлиб, ушбу жараён корхона бошқаруви тизимида кадрларни бошқариш амалиёти билан боғлиқ бўлган ҳар бир босқични тўлиқ қамраб олиши зарурлиги ҳисобига бир мунча мураккаб ҳисобланади. Турли иқтисодчи олимлар томонидан корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг услубий асосларини тадқиқ этишга бағишланган илмий тадқиқотлар тадқиқот объекти ва ундан кўзланган мақсаддан келиб чиққан ҳолда самарадорликни баҳолашнинг миқдорий ёки сифат кўрсаткичларини аниқлашга қаратилганлиги билан характерланади. Бу эса, корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг услубий асосларини миқдор ва сифат кўрсаткичлари бўйича икки йирик гуруҳга ажратиш мумкинлигини англатади.

Т.А. Юсупова томонидан корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг объектив ёндашуви ишлаб чиқилган бўлиб, ушбу ёндашувда қуйидаги кўрсаткичлар асосида самарадорликни аниқлаш таклиф этилган:

- корхонада кадрлар салоҳиятини ошириш харажатлари;
- корхона талабларига мос келадиган кадрлар сони;
- кадрлар салоҳиятини оширишнинг корхона даромадларига таъсири;
- кадрлар салоҳиятининг корхона инвестицион жозибadorлигига таъсири.¹

Фикримизча, Т.А. Юсупова томонидан таклиф этилган корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш усули аввалги

¹ Юсупова Т.А., Амерханова З.Ш., Хадисов В.Х. Анализ кадрового потенциала: обзор эффективных методов оценки. // Индустриальная экономика: научно-практический журнал. № 2, Том 1, 2022. – с. 69-77

ёндашувларга нисбатан кадрлар салоҳиятини оширишнинг кўпроқ натижавий кўрсаткичларига асосланилганлиги билан характерланади. Ушбу ҳолат корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан самарали фойдаланиш пировард натижада корхона хўжалик фаолиятининг иқтисодий самарадорлигининг ортишига олиб келади, деган хулосага келиш имконини беради.

Корхонада кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлиги тизимли мақсадларда амалга оширилиб, замонавий бошқарувнинг муҳим шarti ҳисобиланади. Шунингдек, Е.О. Белова² томонидан ўтказилган тадқиқотларда корхонада кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш мақсадлари қуйидагиларда намоён бўлиши исботланган:

- корхона ёлланма ҳодимларининг касбий ривожлантириш (кадрлар квалификациясини ошириш, малака ошириш, касбга ўқитиш, қайта ўқитиш ва ҳ.к.) заруриятини аниқлаш;
- корхонанинг тегишли малакага эга бўлган кадрларга бўлган қўшимча эҳтиёжини аниқлаш;
- корхонани ривожлантириш дастурлари ва стратегиясини ишлаб чиқиш;
- корхонада ёлланма ҳодимларини рағбатлантириш дастурларини ишлаб чиқиш;
- ҳодимларнинг мансабини ошириш ва ўзгартириш билан боғлиқ бўлган имкониятларни кўриб чиқиш.

Юқоридагиларга асосланиб, бугунги кунда ҳар қандай корхонада кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлиги мунтазам равишда баҳоланиб борилиши мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз. Бу орқали корхона бошқарувида қабул қилинаётган қарорларнинг самарадорлигини таъминлашга эришилади. Жумладан, корхонада кадрларни ишга ёллаш ва улар билан тузилган меҳнат шартномаларини бекор қилиниши айнан ушбу баҳолаш натижаларига асосланиши корхонада ёлланма ҳодимларнинг меҳнат самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

² Белова Е.О. Анализ и развитие кадрового потенциала организации // Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы: сб. ст. III Междунар. науч.-прак. конф.: в 2 ч. Ч. 1. Пенза. 2017. – с. 23-25



1-расм. Корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини тавсифловчи кўрсаткичларнинг гуруҳланиши³

Юқорида корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш усуллари борасида иқтисодий адабиётда шаклланган ёндашувларни таҳлил қилиш асосида турли ривожланиш босқичларида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигига таъсир кўрсатувчи ички ва ташқи омиллар таркибий жиҳатдан ўзариб туради, деган хулосага келиш мумкин бўлади. Аммо, ушбу омилларнинг корхона бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигига таъсир кўрсатиш хусусиятидан келиб чиққан ҳолда миқдор ёки сифат кўрсаткичлари гуруҳига бириктириш мумкин бўлади (1-расмга қаранг).

Жумладан, корхоналарнинг фаолияти юритиш соҳаси, уларнинг ривожланганлик даражасидан келиб чиққан ҳолда кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлиги кўрсаткичини аниқлашда турли усуллардан фойдаланиш талаб этилади. Шу билан биргаликда, корхоналар бошқарувида кадрлар салоҳиятидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашда бир вақтнинг ўзида унга таъсир кўрсатувчи ички ва ташқи кўрсаткичларни миқдор ва сифат кўрсаткичларига гуруҳлаш орқали ягона бўлган интеграл кўрсаткичлар тизимини ишлаб чиқиш лозим. Фикримизча, бу турдаги баҳолаш услубиётини шакллантиришда миллий иқтисодиёт тармоқлари кесимидаги ёндашувни шакллантириш зарур, деб ҳисоблаймиз. Бунда давлат томонидан имтиёзлар пакети жорий этилган корхоналарга нисбатан алоҳида, бу турдаги имтиёзлардан фойдаланмаётган корхоналарга нисбатан алоҳида самарадорлик кўрсаткичларини баҳолаш талаб этилади.

References:

1. Воробьев А.Д., Жданов С.Б., Кузмина Ю.А. Стратегическое управление персоналом // Управление персоналом, № 15, 2014. – с. 48-53.

³ Муаллиф томонидан тузилган

2. Зарубина Т.А. “Кадровый потенциал” и “трудовой потенциал”: различия в определении понятий // Аллея науки. – 2017. – № 8 (1). – с. 218-221.
3. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник экспериментального образования: научно-методический электронный журнал. № 2. 2015. – с. 7-13.
4. Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО “Олим-Бизнес”, 2003. – 384 с.
5. Рябчук П.Г., Федерова К.А., Апухтин А.С., Плужникова И.И. Анализ современных методик оценки кадрового потенциала // Экономика труда. № 9, 2017. – с. 1-18.
6. Future of Jobs Report 2023: Insight report. World Economic Forum (WEF). May 2023. pp. 296. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
7. Honorati, Maddalena Marguerie, Alicia Charlena. Youth Employment in Uzbekistan: Opportunities and Challenges. Washington, D.C. : World Bank Group. September – 2021. p. 89. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documentsreports/documentdetail/235891634705237783/youth-employment-in-uzbekistanopportunities-and-challenges>
8. O*NET Resource Center. <https://www.onetcenter.org/overview.html>.
9. Кибанова А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: Учебно- практическое руководство. – М.: Проспект, 2014. – 64 с.
10. Кузнецова И.В. Управление кадровым потенциалом в промышленности. // дисс. ... к.э.н. Казань, 2002 – с. 66.
11. Q.H. Abdurahmonov, Sh.R. Xolmo‘minov, A.B. Hayitov, A.M. Akbarov – Personalni boshqarish. (O‘quv qo‘llanma) – T.: 2004. – 160 bet.
12. Дустова , А. К. (2023). Методы оценки кадрового потенциала в организациях на примере зарубежного опыта // Educational Research in Universal Sciences, 2(17 SPECIAL), 43–47. Retrieved from <http://erus.uz/index.php/er/article/view/5139>.
13. Дустова А. К. Основные направления развитие кадрового потенциала предприятия //“Iqtisodiy tadqiqotlarga asoslangan oliy malumotli iqtisodchi kadrlarni tayorlash. – С. 496.