

**DAVLAT XIZMATLARIDA INSON RESURSLARINI
RIVOJLANTIRISHNING INNOVATSIYA USULLARINI JORIY ETISH
MEXANIZMLARI**

Meliyeva Nargiza Eshboyevna

DTPI o‘qituvchisi

Mavzuning dorzalbligi. O‘zbekiston Respublikasining iqtisodiy islohatlarni amalga oshirishda mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda bilimdon va ishbilarmon xodimlarni shakllantirishga erishish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga egadir. Hozirgi kunda mamlakatimizda kadrlarni boshqarish dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. Bu borada hukumatimiz tomonidan bir qator me’yoriy qonun hujjatlari qabul qilingan. Shulardan «Ta’lim to‘g‘risida» gi, Qonun “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”, «Istiqbolli yosh pedagog va ilmiy kadr malakasini oshirish va tajriba almashuv tizimini takomillashtirish to‘g‘risida»gi Prezident Farmoni kabilarni misol qilib keltirish mumkin. Respubdika ishlab chiqarish korxonalarini texnik va texnologik jihatdan yangilash bilan bir qatorda, mavjud personalni boshqarish tizimi va kadrlar menejmenti takomillashtirilish davom ettirilishni taqozo etmoqda. Bu esa hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida yanada dolzarb masalaga aylanmoqda.

Jamiyatning rivojlanish darajasi ko‘p hollarda mamlakatda mavjud aholining soni va tarkibi bilan aniqlanadi. Mamlakat aholisining faol qismi mehnat qilishga, mahsulot ishlab chiqarishga, xizmat ko‘rsatishga o‘z kuchini, bilimi va malakasini sarflaydi. Aholining faol qismi mehnatga layoqatli va mehnatga yaroqli aholidan tashkil topadi. Mehnatga layoqatlilik davri inson yoshining belgilangan darajasigacha bo‘lgan davrni, mehnatga yaroqlilik esa aqliy va jismoniy qobiliyatining yetarlilik darajasini bildiradi. Shunday qilib, aholining faol qismi inson resurslari deb ataladi.

Inson resurslari –bu odamlar va ularning mehnat ahloqi va qo'yilgan maqsadga erishishi uchun intilishi, ularning bilimlari va qadriyatlari tizimi, ijodiy va novatorlik qobiliyatlaridir. Huddi shu omillar mamlakatda iqtisodiy o'sishni, farovonlik va havfsizlikni ta'minlash imkonini beradi. Mehnat sohasi, ish bilan bandlik sharoitlari va mehnat munosabatlari tizimidagi chuqur qayta o'zgarishlar belgilovchi rol o'ynab, ularsiz ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotning asosiy maqsadi sifatida insonga qarata haqiqiy burilishni amalga oshirib bo'lmaydi. Biroq, yuqorida aytib o'tilganlardan mazkur tushuncha bozor iqtisodiyoti uchun yaroqsiz degan xulosa kelib chiqmasligi lozim. Aksincha, bozor iqtisodiyotining rivojlanib borishi shuni ko'rsatmoqdaki, inson resurslari bozor kategoriyalari tizimiga batamom singib bormoqda. Inson resurslari faqatgina mehnat resurslari emas, balki ular boshqa iqtisodiy faol va nafaol aholi, ish bilan band va ishsiz aholi, ishchi kuchi kadrlar kabi boshqa kategoriyalarda ham konkretlashishi mumkin. Zamonaviy korxonalar faoliyatini samarali ta'minlashda mehnat vositalari bilan birgalikda inson resurslari –xodimlar ham muhim ahamiyatga ega. Aynan xodimlar ishlab chiqarishni boshqarib, joriy va istiqboldagi rejalashtirishni amalga oshiradilar hamda ishlab chiqarishdan foydalanishni ta'minlaydilar. Xodimlarning kasbiy malakasi qanchalik yuqori bo'lsa, korxonaning iqtisodiy va ishlab chiqarish ko'rsatkichlari shunchalik yaxshi bo'ladi.

Bugungi kunda mamlakatimizda bozor iqtisodiyoti chuqur ildiz otib borayotgan davrda «Kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dasturi»ga muvofiq bir qator yangi talablar yuzaga kelmoqda. Ular ichida eng muhimlari: ijtimoiy–psixologik boshqaruv, guruhlarda o'zaro shaxsiy munosabatlarni, rahbarlik munosabatlarini tahlil qilish va tartibga solish, ishlab chiqarish va ijtimoiy ixtiloflarni hamda stresslarni boshqarish, kadrlarni boshqarish tizimini axborot bilan ta'minlash, bandlikni boshqarish, bo'sh (vakant) lavozimlarga nomzodlarni baholash va xodimlarga bo'lgan ehtiyojlarni tahlil qilish, kadrlar marketingi, xizmat martabasini rejalashtirish va mehnat–huquqiy munosabatlar masalalari, mehnat ergonomikasi

va mehnat estetikasidan iboratdir. Respublikamizdagi iqtisodiy va siyosiy tizimlarda ro'y berayotgan o'zgarishlar har bir shaxs uchun, turmushi barqarorligi uchun katta imkoniyatlar tug'dirish bilan bir qatorda jiddiy xavf-xatar ham tug'diradi, amalda har bir kishining hayotiga ma'lum darajada noaniqlik kiritadi. Bunday vaziyatda personalni boshqarish alohida ahamiyatga ega, chunki u shaxsning tashqi sharoitga moslashish, tashkilotdagi personalni boshqarish tizimining tuzilishida shaxsiy omilni hisobga olish masalalarining butun majmuini amalga oshirish imkonini beradi.

Xuddi shunday holatlarda ham kichik xizmat ko'rsatish sohasining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi o'z mazmuniga ko'ra turmush farovonligi va uning sifatini oshirish, zamonaviy tarmoqlarning shakllanishi bilan bog'liq bo'lgan inson resurslarini rivojlantirish uchun maqbul shart-sharoitlarni yaratish, mehnat taqsimotining nisbatan yuqori darajasini ta'minlash bo'yicha xo'jalik faoliyatining turli yo'nalishlarini qamrab oladi.

Iqtisodiyotning raqamlashuvi sharoitida xizmatlar sohasi iqtisodiy jihatdan sanoat ishlab chiqarishiga qaraganda ancha samaralidir, chunki xizmatlar sohasida boshlang'ich faoliyatni amalga oshirish kamroq mablag'lar va inson faoliyatini talab qilib, kapitalning aylanish tezligi ancha yuqori hisoblanadi.

Hozirgi vaqtda iqtisodiyotning transformatsiyalashuvi sharoitida xizmat ko'rsatish korxonalarini doimiy tarzda barqaror rivojlanishi, undagi inson faoliyatining samarali tashkil qilinishi va boshqarilishi hamda xizmat ko'rsatish intensivligini ta'minlashda samaradorlikni oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmini takomillashtirish alohida dolzarb masala hisoblanadi. Inson resurslari bu - tashkilotda ishlaydigan malakali mutaxassislardir. Inson resurslarini boshqarish aslida xodimlarni boshqarish bo'lib, korxonaning aktivlari bo'lgan ishchilarga e'tibor beradi. Shu munosabat bilan bunday xodimlar ba'zan inson kapitali deb ataladi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini shakllantirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'ssa,

tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi. Qolaversa, xizmat ko'rsatish sohasida inson resurslaridan samarali foydalanishda uning o'ziga xos xususiyatlarini aytish joiz.

Inson resurslarini boshqarish tizimlarini raqamlashtirish iqtisodiyot tarmoqlari va davlat boshqaruvi tizimiga zamonaviy axborot texnologiyalarini keng joriy etish va telekommunikatsiya tarmoqlarini kengaytirish orqali respublika iqtisodiyotining raqobatbardoshligini yanada oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 28-aprelda "Raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni keng joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-4699-sonli Qarori qabul qilindi. Qarorning 6-ilovasida 2020-2022-yillarda iqtisodiyotning real sektori tarmoqlarida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy qilish bo'yicha ustuvor loyihalar ro'yxatiga Inson resurslarini boshqarish tizimi (HRMS)ni hamda xodimlar faoliyatini baholash tizimi (KPI)ni joriy etish vazifasi qo'yilgan. Inson resurslarini boshqarish (Human Resources Management - HRM, yoki oddiygina HR) tashkilotning shu yerda ishlaydigan odamlarni yollash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi hisoblanib, inson faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha jarayonlar va dasturlar HR ning bir qismidir. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tashabbusi bilan davlat organlari va tashkilotlaridagi kadr bo'linmalari rahbarlari uchun 2021-yilning 30-noyabr kuni "Inson resurslarini boshqarish va rivojlantirishning zamonaviy usullari" mavzusida seminar-trening mashg'ulotlari tashkil etildi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O. A. Lymareva, A. V. Badilenko Xizmat ko'rsatish sohasida inson resurslarini boshqarish: investitsiyalar va ularning samaradorligi.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining —O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risida — gi №PF-4947 sonli Farmoni. //Xalq so'zi, 2017-yil 8-fevral.

3. Sh. M.Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. -Toshkent: O'zbekiston, 2017 y.,104 b.