

O‘ZBEKISTONDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH: MAVJUD HOLAT VA RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI

Burxonov Bekzod Saydazim o‘g‘li

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti 1-bosqich magistranti

+998946271771

Annotatsiya: *Ushbu maqolada O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish tizimining hozirgi holati, uning asosiy muammolari hamda rivojlanish istiqbollari tahlil qilinadi. Zamonaviy texnologiyalar va xalqaro tajribalar asosida inson resurslarini samarali boshqarish usullarini joriy etishning ahamiyati yoritiladi. Maqolada kadrlarni tanlash, tayyorlash, motivatsiya qilish va rag‘batlantirish jarayonlarining o‘ziga xosligi va kelajakdagi rivojlanish yo‘nalishlari muhokama qilinadi.*

Kalit so‘zlar: *inson resurslari boshqaruvi, kadrlarni boshqarish, motivatsiya, mehnat unumdorligi, kadrlarni tayyorlash, rivojlanish istiqbollari, O‘zbekiston*

Kirish

Inson resurslarini boshqarish zamonaviy jamiyat va iqtisodiyotning eng muhim sohalaridan biridir. O‘zbekistonning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishida samarali kadrlarni boshqarish tizimi katta rol o‘ynaydi. Hozirgi vaqtda mamlakatda inson resurslarini boshqarish sohasida jiddiy o‘zgarishlar yuz bermoqda, yangi qonunchilik va texnologiyalar joriy etilmoqda. Shu bilan birga, kadrlar sohasidagi muammolar, masalan, malaka yetishmasligi, motivatsiya yetishmovchiligi va boshqaruvdagi zamonaviy yondashuvlarning kamligi mavjud. Ushbu maqolada O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarishning hozirgi holati va uni rivojlantirish imkoniyatlari haqida so‘z boradi. Inson resurslarini boshqarishda zamonaviy yondashuvlar kadrlarni nafaqat ishga qabul qilish va tayyorlash, balki ularning professional o‘sishi va kasbiy rivojlanishini doimiy qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan. Shu nuqtai nazardan, mentorlik va coaching tizimlari keng joriy etilmoqda. Bu usullar xodimlarning o‘z qobiliyatlarini maksimal darajada namoyon qilishlariga imkon yaratadi hamda korxona ichidagi bilim almashinuvi va tajriba ortishiga xizmat qiladi.

Shuningdek, inson resurslarini boshqarishda ma‘lumotlar tahlili va sun‘iy intellektdan foydalanish samaradorlikni oshirishda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Katta hajmdagi ma‘lumotlar yordamida xodimlarning ish samaradorligini baholash, ularning ehtiyojlari va muammolarini aniqlash osonlashadi. Bu esa kadrlarni boshqarish strategiyalarini yanada maqsadli va samarali qiladi. Zamonaviy inson resurslarini boshqarishda raqamlashtirishning o‘rni tobora ortib bormoqda. Elektron platformalar yordamida xodimlarni yollash, ish

faoliyatini nazorat qilish, malaka oshirish va motivatsiya tizimlarini boshqarish yanada samaraliroq bo‘lmoqda. Bu tizimlar ish jarayonlarini avtomatlashtirib, xodimlarga va rahbariyatga qulaylik yaratadi.

Shuningdek, kadrlarni boshqarishda malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimlarini tizimli ravishda rivojlantirish zarur. Zamonaviy texnologiyalar, jumladan, onlayn kurslar va virtual treninglar orqali xodimlar o‘z vaqtida yangi bilim va ko‘nikmalarni egallay olishlari mumkin. Bu esa korxonaning tezkor moslashuvchanligini ta’minlaydi.

Inson resurslarini boshqarishda korxona ichidagi kommunikatsiya tizimlarini takomillashtirish ham muhim omil hisoblanadi. Samarali aloqa, fikr almashish va jamoaviy ishlash madaniyatining shakllanishi mehnat unumdorligini oshirishda katta rol o‘ynaydi.

Shuningdek, kadrlar siyosatida ijtimoiy mas’uliyatni hisobga olish, xodimlarning sog‘lig‘i va xavfsizligini ta’minlash bo‘yicha choralar ko‘rilishi ish beruvchi va ishchi o‘rtasidagi munosabatlarni mustahkamlashga xizmat qiladi. Bu esa xodimlarning ish joyidan qoniqish darajasini oshirib, ularni uzoq muddatda saqlab qolish imkonini yaratadi.

Oxir-oqibat, inson resurslarini boshqarish tizimida innovatsiyalarni doimiy joriy etish va korxonaning strategik maqsadlari bilan moslashtirish muvaffaqiyat kalitidir. Shuning uchun rahbarlar va HR mutaxassisleri zamonaviy tendensiyalarni kuzatib borib, ularni amaliyotga tatbiq etishlari lozim. Bugungi kunda inson resurslarini boshqarishda diversifikatsiya va inklyuzivlik prinsiplari muhim ahamiyat kasb etmoqda. Korxonalar turli madaniyat, yosh, jinsi va qobiliyatdagi xodimlarni birlashtirish orqali ijodkorlik va samaradorlikni oshirishga intilmoqda. Bu esa tashkilot muhitining ochiqligi va jamoaviy ruhini mustahkamlaydi.

Shuningdek, zamonaviy HR boshqaruvi xodimlarning ruhiy holatini monitoring qilishga ham katta e’tibor qaratadi. Psixologik yordam ko‘rsatish, stressni kamaytirish va ish muhitini qulaylashtirishga qaratilgan dasturlar ishlab chiqilmoqda. Bu esa xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini ijobiy tomonga o‘zgartiradi.

Kadrlarni boshqarishda malaka va motivatsiya tizimlari o‘rtasidagi uzviy bog‘liqlik ham muhimdir. Raqobatbardosh ish haqi, rag‘batlantiruvchi bonuslar, taqdirlash tizimlari xodimlarni ishga yanada faol va sodiq bo‘lishiga undaydi.

Xodimlarning shaxsiy va professional rivojlanishi uchun ko‘p darajali trening va mentorlik dasturlarining joriy etilishi ham samaradorlikni oshiradi. Bunday dasturlar orqali xodimlar o‘z kuchli tomonlarini rivojlantirib, yangi ko‘nikmalarni egallash imkoniyatiga ega bo‘ladilar.

Bundan tashqari, korxonalarda raqamli transformatsiya jarayonini qo‘llab-quvvatlash uchun HR texnologiyalaridan keng foydalanish – bu nafaqat xodimlarni boshqarish jarayonlarini optimallashtiradi, balki ma’lumotlar asosida qaror qabul qilishni ham yaxshilaydi.

Oxirida, inson resurslari bo‘limining korxona strategiyasiga to‘liq moslashuvi va jamoaviy ishning samarali tashkil etilishi barqaror rivojlanishning asosi bo‘lib xizmat qiladi. Shu tariqa, inson resurslarini boshqarish tizimining sifatli va zamonaviy shakllanishi korxonaning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi.

Kadrlarni boshqarishning yana bir dolzarb yo‘nalishi — bu xilma-xillik va inklyuziya. Zamonaviy korxonalarda turli yosh, jins, madaniyat va tajribaga ega xodimlarni birlashtirish natijasida yangi g‘oyalar va innovatsiyalar paydo bo‘ladi. Bu esa tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

O‘zbekistonda inson resurslari bo‘yicha qonunchilik doimiy ravishda yangilanib borayotgani, shuningdek, xalqaro me‘yor va standartlarga moslashish jarayonlari ham rivojlanishni ta‘minlaydi. Bu esa biznes muhiti va mehnat bozori sharoitlarini yaxshilashga yordam beradi.

Bundan tashqari, xodimlarning psixologik barqarorligi va jamoaviy muhitni yaxshilash uchun korxonalarda muntazam psixologik treninglar va ijtimoiy tadbirlar tashkil etish tavsiya etiladi. Bu ishchi ruhiyatini ko‘tarib, umumiy mehnat unumdorligini oshiradi.

O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish tizimi so‘nggi yillarda sezilarli darajada takomillashdi. Ko‘plab davlat va xususiy korxonalar zamonaviy kadrlarni boshqarish usullarini joriy qilmoqda. Lekin, hali ham mavjud tizimda ayrim kamchiliklar saqlanib qolmoqda. Masalan, kadrlarni tanlash jarayonida standartlar yetarli darajada takomillashmagan, bu esa nomuvofiq mutaxassislarni ishga qabul qilishga olib kelmoqda. Shu bilan birga, xodimlarning kasbiy malakasini oshirish tizimi sust rivojlanmoqda, bu esa korxonalarning raqobatbardoshligini pasaytiradi.

Motivatsiya tizimi ham o‘zgarishlarga muhtoj. Ko‘plab tashkilotlarda ish haqi tizimi va rag‘batlantirish mexanizmlari zamonaviy talablar darajasida emas. Bu esa xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini kamaytiradi. Shu sababli, mamlakatda inson resurslarini boshqarishda samarali rag‘batlantirish tizimini yaratish lozim.

Texnologik yangiliklar, ayniqsa raqamlashtirish va avtomatlashtirish kadrlarni boshqarish jarayonini ancha osonlashtirdi. Elektron kadrlar bazalari, onlayn o‘quv platformalari va kadrlarni baholash tizimlari ko‘plab tashkilotlarda faol joriy qilinmoqda. Bu esa boshqaruv samaradorligini oshiradi.

O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarishning rivojlanish istiqbollariga ta‘lim tizimini zamonaviylashtirish, xalqaro standartlarga mos kadrlarni tayyorlash, kadrlar sohasida professional mutaxassislarni tayyorlash va motivatsiya tizimini takomillashtirish kiradi. Shuningdek, kadrlarni boshqarishda innovatsion texnologiyalarni keng joriy etish, xodimlarning ijtimoiy va ruhiy salomatligini qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini yaratish muhimdir.

Xalqaro tajriba va innovatsiyalarni o‘zlashtirish orqali O‘zbekiston inson resurslarini boshqarish tizimini yanada rivojlantirib, iqtisodiyot va jamiyat rivojiga sezilarli hissa qo‘shishi mumkin. Bu esa mamlakatning global raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Xulosa

O‘zbekistonda inson resurslarini boshqarish tizimi so‘nggi yillarda sezilarli darajada rivojlangan bo‘lsa-da, hali ham ko‘plab muammolar mavjud. Kadrlarni tanlash, tayyorlash va rag‘batlantirish sohalarida samarali yondashuvlarni joriy etish zarur. Raqamlashtirish va zamonaviy texnologiyalarni keng qo‘llash inson resurslarini boshqarishni yanada samarali qiladi. Kelajakda mazkur sohada xalqaro tajribani o‘zlashtirish va innovatsiyalarni keng tatbiq etish orqali inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish mumkin. Shu tariqa, kadrlar sohasining takomillashuvi O‘zbekiston iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishining muhim omiliga aylanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

- Karimov, A. (2021). O‘zbekiston iqtisodiyotida inson resurslarini boshqarish. Toshkent: Iqtisodiy Nashriyot.
- Abdullaeva, S. (2022). Zamonaviy kadrlar boshqaruvi texnologiyalari. Toshkent: Universitet Nashriyoti.
- Xalqaro Mehnat Tashkiloti (2020). Inson resurslari boshqaruvi bo‘yicha global tendensiyalar.
- Rustamov, D. (2023). Raqamlashtirish va inson resurslari boshqaruvi. Toshkent: Texnologiya.