

**FAOLIYATNI RIVOJLANTIRISH VA INSON RESURSLARINI
BOSHQARISHNING ENG MUHIM XUSUSIYATLARI VA
ULARNING AHAMIYATI**

Razakov Timur Rustamovich

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti. O'zbekiston Respublikasi

Annotatsiya: Zamonaviy dunyoda yuqori texnologiyalarning rivojlanishi va globallashtirishning kuchayishi mukammal raqobat bozorining shakllanishiga olib keladi, bu yerda korxonaning muvaffaqiyati va rentabelligi ko'plab omillarga bog'liq. Biroq, korxonalarda hosildorlikni oshirish endi faqat miqdoriy ko'rsatkichlarni oshirish orqali mumkin emas. Korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun xodimlarning mehnat samaradorligini oshirish, inson salohiyatini shakllantirish, xodimlarni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish kerak. Ushbu muammolarni hal qilish uchun vazifalarning ko'p funktsionalligi, murakkabligi va ko'p qirraliligi bilan ajralib turadigan va xodimlarni boshqarishda innovatsion yondashuvlardan foydalanadigan xodimlarni boshqarish xizmatlari yaratiladi.

Kalit so'zlar: soha, xodimlarni boshqarish, kompetensiya, kadrlar salohiyati.

Hozirgi vaqtda xodimlarni boshqarish umuman korxonaning innovatsion boshqaruv tizimining yetakchi elementi bo'lib, korxonaning iqtisodiy muvaffaqiyatining eng muhim omili o'rnini egallaydi, chunki xodimlarni boshqarish xizmatlarining faoliyati maksimal darajada samarali bo'lishga qaratilgan. Xodimlarning mehnat salohiyatini, shuningdek, ularning potentsial qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishda mumkin bo'lgan rivojlanishi korxonada inson resurslarini rivojlantirishga qo'shgan hissasi butun korxonaning investitsiya salohiyatini tavsiflovchi elementlardan biridir [4].

Xodimlarni boshqarishning zamonaviy xizmatlari, birinchi navbatda, korxonani malakali va rag'batlantirilgan mehnat resurslari bilan ta'minlash va xodimlarning insoniy salohiyatini rivojlantirishga qaratilgan ko'plab murakkab funksiyalarni bajaradi [2].

Xodimlarni boshqarish sohasidagi asosiy vazifalarga quyidagilar kiradi:

- tashkilot maqsadlariga erishishda kadrlar xizmatlarini muvofiqlashtirish;
- malakali kadrlar bilan ta'minlash;
- kadrlar kompetensiyalaridan samarali foydalanish;
- motivatsiya tizimlarini ishlab chiqish;
- ishdan qoniqish darajasini oshirish;
- malaka oshirish va malaka oshirish tizimlarini yaratish;
- ishchi kuchida qulay iqlimni saqlash;

- rag'batlantirishni rejalashtirish tizimini ishlab chiqish;
- kadrlar malakasini rivojlantirishga ijodiy yondashuvlarni ishlab chiqish;
- kadrlar malakasini baholash tizimini ishlab chiqish;
- mehnat sharoitlari va turmush sifatini yaxshilash.

Albatta, zamonaviy xodimlarni boshqarish xizmatining samarali ishlashi uchun zarur shart - bu xodimlarning korxonaga maqsadlari, mahsulot sifatiga qo'yiladigan talablar bilan bog'liq kasbiy vazifalarni yanada muvaffaqiyatli bajarishlari uchun zarur bo'lgan vakolatlarni modellashtirish jarayonidir.

Xodimlar malakasini modellashtirish har qanday xodimlarni baholash tizimini takomillashtirish imkonini beradi. Kompetensiya deganda xodimning o'z faoliyatini amalga oshirish samaradorligini aniqlashga imkon beradigan fazilatlar, qobiliyatlari to'plami tushuniladi. Muayyan xodimning tavsiflanishi, o'lchanishi va tavsiflanishi mumkin bo'lgan fazilatlar, qobiliyatlari yig'indisi kompetensiyalar deb ataladi.

Xodimning o'z vazifalarini samarali bajarishi uchun majburiy bo'lgan va o'zining shaxsiy maqsadlari va korporativ madaniyati bilan ma'lum bir tashkilotga xos bo'lgan tegishli vaziyatlar va vaqtlarda paydo bo'ladigan vakolatlar va hatti-harakatlar ko'rsatkichlari majmuasi kompetensiya modeli deb ataladi.

Xulq-atvor ko'rsatkichlari - ma'lum bir malakaga ega bo'lgan shaxsning hatti-harakatlarining standart normalari.

Vakolatli modellashtirish xodimlarni boshqarish sohasidagi eng muammoli yo'nalishlardan biridir. Kompetensiyani modellashtirish sohasidagi xodimlarni boshqarish xizmatining asosiy vazifasi nafaqat ushbu davrda, balki kelajakda korxonaga uchun ham samarali bo'ladigan bunday kompetensiya modelini ishlab chiqishdir. Optimal model ma'lum bir tashkilot, ma'lum bir pozitsiya uchun individual bo'lgan kasbiy vakolatlarni ham, xulq-atvor ko'rsatkichlarini ham o'z ichiga olishi kerak.

Yaxshi ishlab chiqilgan kompetensiya modeli tashkilot rahbarlarini mavjud va tushunarli mezonlar asosida xodimlarni tanlash va baholash vositalari bilan ta'minlaydi, shuningdek, baholash mezonlarini aniq belgilash orqali menejerlar o'rtasida yuqori darajada moslashishga yordam beradi.

Samarali kompetensiya modeli tushunarli va tushunarli bo'lishi, sodda tilda tasvirlangan va sodda tuzilishga ega bo'lishi kerak.

O'rtacha kompetentsiya modeli 10-12 individual kompetentsiyani tavsiflashi kerak. Vakolatlar sonining ko'payishi bilan modelni korporativ amaliyotga joriy etishning murakkabligi ham oshadi, bu birinchi navbatda vakolatlar o'rtasidagi farqlarning juda kichik bo'lishi bilan bog'liq [3].

Vakolatlilik modelining tuzilishi bir-biriga bog'liq bo'lgan hatti-harakatlar ko'rsatkichlari guruhiga ega bo'lgan bir-biriga yaqin bo'lgan bloklar to'plamidir.

Mutaxassislar vakolatlarning uch turini ajratib ko'rsatishadi:

Korporativ yoki kalit, ya'ni har qanday lavozimga qo'llanilishi mumkin bo'lganlar.

Ular kompaniyaning qadriyatlariga asoslanadi, shuning uchun korporativ vakolatlarni rivojlantirish tashkilotning korporativ madaniyati bilan ham ishlaydi.

Turli sohalarda ishlaydigan menejerlar uchun maxsus ishlab chiqilgan boshqaruv vakolatlari yoki boshqaruv vakolatlari.

Texnik yoki professional, ya'ni ma'lum bir lavozimlar guruhi uchun ishlatiladi.

Shuningdek, kompetentsiyalarni quyidagilarga bo'lish mumkin:

-oddiy, bular xulq-atvor ko'rsatkichlari ro'yxati;

-batafsil, ya'ni bir necha darajalardan iborat bo'lganlar, ularning soni kompetensiya modelini ishlab chiqish bosqichida aniqlanadi.

Ushbu vakolatlarning modellari kompaniya xodimlaridan nimani kutayotganidan tashqari, ular qanday harakat qilishlari kerakligini ham aks ettirishi kerak. Kompetensiya tizimlarini yaratish orqali kompaniya allaqachon tayyorlangan modellarni, yetakchi kompaniyalar tajribasi asosida yaratilgan modellarni amalga oshirishi yoki boshidanoq kompetensiya modelini yaratishi mumkin.

Usulni tanlash bir qancha omillarga asoslanadi, masalan, pul va vaqt resurslari, kompaniyaning ish haqida qanchalik yaxshi tasavvurga ega ekanligi va ular ish quroli bo'lishi uchun vakolatlarni qanchalik batafsil tushunishni xohlashi va barcha xarajatlarni oqlash.

Vakolatlikni modellashtirish, albatta, xodimlarni boshqarish xizmati faoliyatining muhim qismidir, chunki to'g'ri yaratilgan kompetensiya modeliga asoslangan baholash ko'plab muammolarni hal qilishga imkon beradi:

1. Xodimlar malakasining joriy darajasini va ularning talab darajasiga muvofiqligini baholash. Vakolatlikni baholash yordamida siz nafaqat ish natijalarini yetarli darajada baholashingiz, balki xodimni rivojlanish uchun to'g'ri yo'nalishga yo'naltirishingiz mumkin.

2. Eng yaxshi natijalarni ko'rsatgan xodimlarning kadrlar zaxirasini yaratish, shuningdek, keyinchalik har biri uchun individual rivojlanish dasturlarini yaratish.

3. Muayyan kompetensiyalarni rivojlantirishga qaratilgan individual va guruhli innovatsion dasturlar va treninglarni ishlab chiqish va amalga oshirish.

4. Innovatsion darajada nomzodlarni tanlashda baholash suhbatlarini o'tkazish. Yangi xodimlarni nafaqat rasmiy mezonlar, masalan, ta'lim, bilim, ish tajribasi, balki kompaniyaning korporativ mezonlari bo'yicha tanlash mumkin bo'ladi. Shu bilan birga, nomzodning korporativ va kasbiy vakolatlarga muvofiqligi boshqa nomzodlar bilan taqqoslaganda muvaffaqiyatning muhim shartidir.

5. Xodimni o'z maqsadlariga va kompaniya maqsadlariga erishish uchun ishlashga rag'batlantirish uchun zarur bo'lgan xodimlarni rag'batlantirish. Agar kompaniyaning talablari kompetensiya modeliga asoslangan bo'lsa, unda vakolatlar va ish haqi tamoyillari o'rtasidagi munosabatni aniqlash kerak, chunki vakolatlar ish

joyidagi o'ziga xos hatti-harakatlarni o'z ichiga oladi, bu mukofot bilan rag'batlantirilishi kerak [1].

Shunday qilib, biz xodimlarning vakolatlarini modellashtirish innovatsion xodimlarni boshqarish sohasida juda muhim jarayon degan xulosaga kelishimiz mumkin. Bu sizga ish samaradorligini tavsiflash uchun yagona standartlarni ishlab chiqishga imkon beradi, xodimlarni baholashda yuqori darajadagi izchillikni ta'minlaydi, bajarilgan ish uchun sifat standartlarini belgilaydi va har bir xodimning kuchli va zaif tomonlarini baholash imkonini beradi.

Biroq, kompetensiyani modellashtirish juda uzoq va mashaqqatli jarayon bo'lib, jiddiy tayyorgarlikni talab qiladi [6]. Vakolatlilik modelini shakllantirishda har bir mezonni, uning jiddiylik darajasini batafsil baholash zarur. Kadrlar malakasini iqtisodiy baholash usullarini o'rganish ilmiy qiziqish uyg'otadi [5].

Bundan tashqari, kompetentsiya talablarini yaratish, masalan, bir-biriga mos keladigan vakolatlarini rivojlantirish bilan bog'liq xatolar bilan birga bo'lishi mumkin; yoki murakkab kompetensiyalar; yoki ziddiyatli vakolatlar; yoki tavsifda xulq-atvor ko'rsatkichlarini emas, balki kerakli natijani o'z ichiga olgan vakolatlar; yoki yetarli darajada rivojlangan kompetensiyalar; standartlarni noto'g'ri tavsiflovchi vakolatlar; yoki boshqa kompaniyadan olingan butun kompetensiya modeli.

Kompetensiyani modellashtirishning mumkin bo'lgan qiyinchiliklariga qaramay, bu jarayon tashkilot uchun katta ahamiyatga ega. Shubhasiz, har qanday tashkilotda kompetensiyani modellashtirishga yetarlicha e'tibor berilishi kerak, chunki kompetensiya modeli xodimlarni boshqarish tizimini kompaniyaning strategik maqsadlari bilan to'g'ridan-to'g'ri birlashtirishga imkon beradi, korporativ madaniyatni shakllantirish va rivojlantirishga yordam beradi va xodimlarning zarur hatti-harakatlarini tavsiflaydi.

Shunday qilib, biz innovatsion darajadagi xodimlarni boshqarishda alohida rol o'ynaydigan kompetensiyani modellashtirish degan xulosaga kelishimiz mumkin. Ushbu jarayonning ahamiyati kadrlarni tanlash va yollash tartibini soddalashtirishda, xodimlarga ularga qo'yiladigan talablar, shuningdek, ishni muvaffaqiyatli bajarish standartlari haqida aniq tasavvurga ega bo'lish, o'qitish va malaka oshirish samaradorligini oshirishdadir.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Брянский областной Центр оказания услуг «Мой бизнес» [Электронный ресурс]. URL: <http://11p8://мойбизнес32.рф/коп1ак1у/> (дата обращения 23.01.2022).
2. Власова О. В. Проблема занятости и безработицы в РФ в контексте развития феномена «самозанятости» / О. В. Власова // Экономические исследования. - 2019. - № 1. - С.80-88.

3. Вон Су Ми. Безработица: ее причины и последствия / Вон Су Ми // Молодой ученый. - 2016. - № 17.1 (121.1). - С. 71-77.
4. Дедеева С. А. Анализ причин безработицы и ее негативные последствия в современной России / С. А. Дедеева // Вестник Алтайской академии экономики и права. - 2020. - № 7-2. - С. 19-27.
5. Дудина О. М. Социальные и экономические последствия безработицы / О. М. Дудина, М. А. Арсельгова // Экономика труда. - 2019. - № 2. - С. 923-936.
6. Ивасенко А. Г. Безработица и политика занятости в России / А. Г. Ивасенко, Я. С. Парамонова // Вестник современных исследований. - 2018. - № 6.2 (21). - С. 134-137.
7. Сагидов Ю. Н. Мотивационные побуждения как факторы развития / Ю. Н. Сагидов // Региональная экономика: теория и практика. - 2018. - № 46. - С. 13-23.
8. Fedorov N.I., Dedkov V. N. Audit of social and labor relations as a method of prevention of social and labor conflicts . Theory and practice of social development. Publ: Publishing house «Horse» № 3,2011. P.344 -346.
9. Dedeeva S. A. Analiz prichin bezroboticy i ee negativnye posledstvija v sovremennoj Rossii [Analysis of the causes of unemployment and its negative consequences in modern Russia] / S. A. Dedeeva // Vestnik Altajskoj akademii ehkonomiki i prava [Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law]. - 2020. - No. 7-2. - pp. 19-27 [in Russian]
10. Dudina O. M. Socialnye i ehkonomicheskie posledstvija bezroboticy [Social and economic consequences of unemployment] / O. M. Dudina, M. A. Arselgova // Ehkonomika truda [Labor Economics]. - 2019. - No. 2. - pp. 923-936 [in Russian]
11. Ivassenko A. G. Bezrobotica i politika zanjatosti v Rossii [Unemployment and employment policy in Russia] / A. G. Ivassenko, Ya. S. Paramonova // Vestnik sovremennykh issledovanij [Bulletin of Modern Research]. - 2018. - № 6.2 (21). - pp. 134-137 [in Russian]