



Inson kapitalini rivojlantirishning menejmenti yo'nalishlari

Rahmonova Manzura Shokirova

Annotatsiya. Maqolada Inson qadri biz uchun qandaydir mavhum, baland parvoz tushuncha emas. Inson qadri deganda, biz, avvalo, har bir fuqaroning tinch va xavfsiz hayot kechirishini, uning fundamental huquq va erkinliklarini ta'minlashni nazarda tutamiz. Inson qadri deganda, biz har bir fuqaro uchun munosib turmush sharoiti va zamonaviy infratuzilma tashkil etishni, malakali tibbiy xizmat ko'rsatish, sifatli ta'lim, ijtimoiy himoya tizimi, sog'lom ekologik muhit yaratib berishni tushunamiz", deya ko'rib chiqilgan.

Kalit so'zlar: Inson kapitali, inson kapitali qiymatini baholash, inson kapitaliga investitsiyalar kiritish samaradorligini baholash, inson kapitalini rivojlantirishga investitsiyalar, sarmoya.

Inson kapitalini rivojlantirish tashkilotning ko'plab muammolarini hal qilish uchun muhimdir. Inson kapitalini boshqarish kerak, lekin uning o'zi keyinchalik biznesning rentabelligini boshqarish vositasi sifatida ishlaydi. Uning yordami bilan korxonaning ilmiy-texnikaviy taraqqiyotini rag'batlantirish, yangi texnologiyalardan foydalanish, samaradorlikni oshirish mumkin. Bugungi kunda inson kapitalidan foydalanishning asosiy yondashuvlari motivatsiyaning vakolatli tizimlari, etakchilik, boshqaruvning to'g'ri uslubi, faoliyatni tashkil etish va ustuvorlikdir. Bunday yondashuvlardan foydalanganda inson kapitali ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga ta'sir qilishning haqiqiy quroliga aylanadi.

Inson kapitalining xaotik shakllanish imkoniyatini inkor etib bo'lmaydi. Ammo bu hodisadan uning barcha ijobiy xususiyatlarining rivojlanishini kutadigan bo'lsak, inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishi jarayonini ongli ravishda boshqarish kerak. Butun dunyoda xodimlarni boshqarish paradigmasidan uzoqlashish kuzatilmoqda, tobora ko'proq korxonalar to'g'ridan-to'g'ri inson kapitalini rivojlantirish boshqaruviga o'tmoqda.

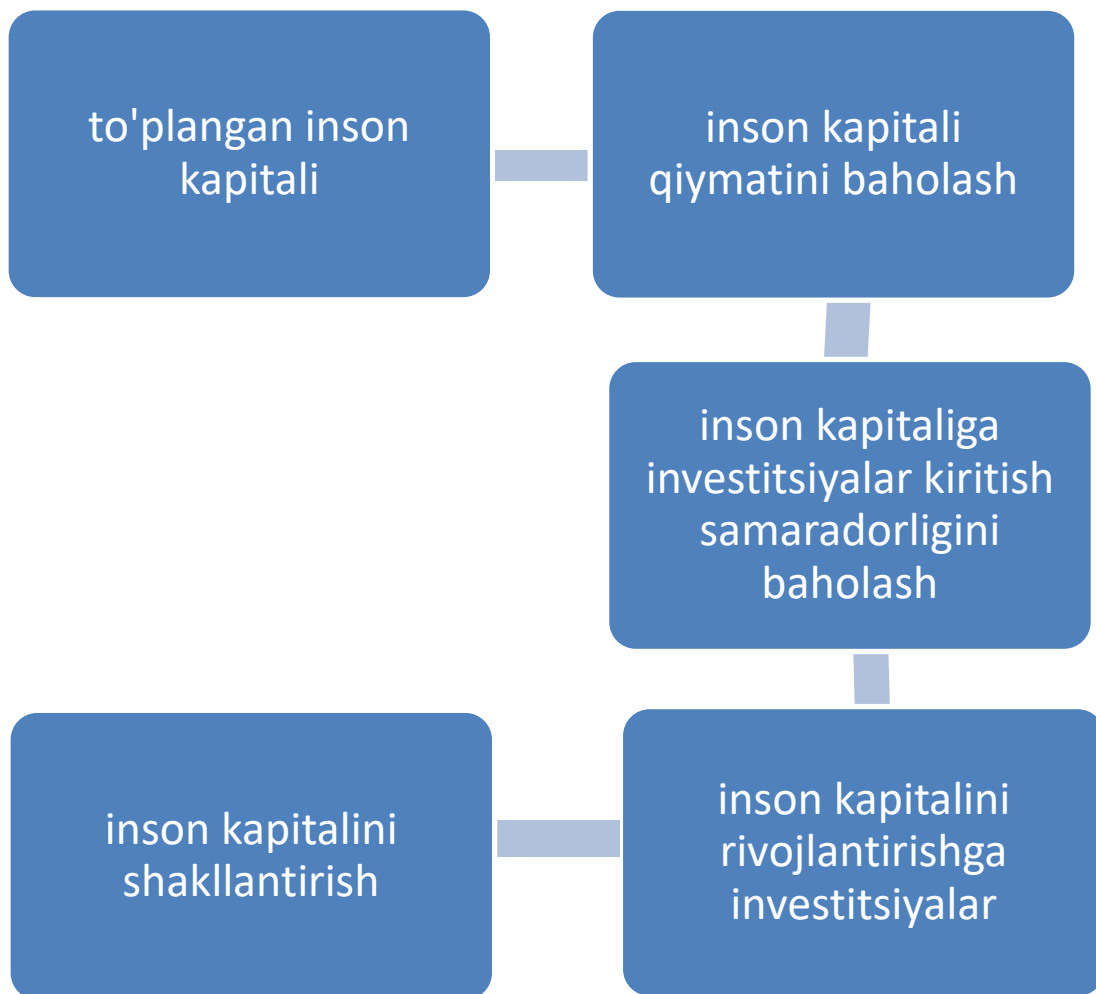
Inson kapitalini boshqarishda ustuvorlik asosiy hisoblanadi. Inson hayotini imkon qadar yaxshilashga intilish o'z samarasini berayotganiga qaramay, u hali ham menejmentda ustuvor ahamiyatga ega emas. Lekin inson kapitalining shakllanishi aynan shu xohishga asoslanadi. Ustuvorlikni amalga oshirish uchun odamlar manfaatlarini bilish, qadriyatlar tizimini qurish, ijtimoiy mas'uliyatni o'rnatish va tegishli resurslarning mavjudligi zarur. [1]. Xodimlar bilan ishlashga etarlicha e'tibor berish muhimdir. Xodimlarni qidirish bo'yicha e'lonlar bugungi kunda ko'pincha qanday shakllantirilganiga qarang: "ish tajribasiga ega bo'lgan xodimlar talab qilinadi" yoki "malakali mutaxassislar talab qilinadi, mas'uliyatli va kommunikativ". Talablar to'plami juda cheklangan. Albatta, tajriba muhim, lekin inson kapitalining to'liq afzalliklarini ochib berish uchun tajribaning o'zi yetarli emas.

Ishga qabul qilish bo'yicha ko'plab mutaxassislar hozirda ishga qabul qilishda psixologik testlardan foydalanadilar. Shuningdek, ular kadrlar bo'yicha tadqiqotlarda juda foydali. Ammo testlar har doim ham ularning maqsadiga mos kelmaydi. Ular inson kapitalining shakllanishi va rivojlanishiga to'g'ri ta'sir ko'rsatishga qodir emas.

Masalan, yirik bank xodimni topish uchun 60 savoldan iborat testdan foydalanadi. Bo'sh lavozim - yordamchi. Va savollar buxgalteriya hisobining umumiy bilimini va qisman malakasini baholashga imkon beradi. Bunday test lavozimga da'vogarning materiallarni mavhumlashtirish qobiliyatini aniqlamaydi, hatto murakkab va qarama-qarshi vaziyatlarda fikrlash turini va qaror qabul qilishning mustaqilligini aniqlashga imkon bermaydi. Binobarin, testlar inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirish vazifalarini bajara olmaydi.



Ushbu aktivning yaratilishi nafaqat xodimlarni tanlashda, hatto menejering oddiy kundalik ishida ham sodir bo'ladi.



Rasm - 5. Inson kapitalini boshqarishning umumiy sxemasi.

Inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirishning eng muhim vositalari: sarmoya;

inson kapitalini oshirishga yordam beradigan, ular ta'lim, sog'lom turmush tarzi va intellektual salohiyatni rivojlantirish bilan bog'liq insoniy fazilatlarni ochib berishni rag'batlantirish;

tajriba va ish stajiga muvofiq ish haqini belgilashni nazarda tutuvchi mehnatga haq to'lashning rag'batlantiruvchi tizimini yaratish;

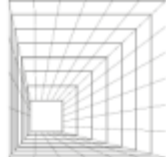
boshqaruv jarayonlarida amalga oshiriladigan qadriyatlarni o'rnatish;

kasbiy mahorat darajasi va samarali ishlash qobiliyatiga muvofiq malakalarni belgilash;

inson kapitalining axborot muhitida namoyon bo'lishi; kompetensiya omili to'g'ridan-to'g'ri axborot bilan ta'minlashga, faoliyatning funktsional mazmuniga, shuningdek bevosita xodimning ta'limiga bog'liq;

madaniyatning barcha darajalarini rivojlantirish: umumiy, tashkiliy, korporativ va boshqalar;

faoliyatni to'g'ri tashkil etish, amalga oshirishga hissa qo'shish ijodiy yondashuv, ta'lim faoliyatini rag'batlantirish, o'z-o'zini rivojlantirishni rag'batlantirish.[2]



Biz ko'rib chiqqan omillar kompleksda inson kapitalining rivojlanishiga ta'sir qiladi. Ularning barchasi bir-biriga bog'langan va shakllangan yagona tizim... Korxonada qo'llaniladigan boshqaruv ustuvor yo'nalishlariga, shuningdek, xodimlarni baholash usullariga muvofiq yaratilgan ushbu aktivning monitoring tizimini tashkil etish orqali inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirishga ko'maklashish mumkin.

Aksariyat hollarda korxonalar bevosita xodimlarga xarajatlarni hisoblash usulidan foydalanadilar. To'g'ridan-to'g'ri xarajatlar o'z ichiga oladi ish haqi, xodimlardan olinadigan soliqlar, mehnatni muhofaza qilish va uning sharoitlarini yaxshilash xarajatlari, shuningdek xodimlarning malakasini oshirish va o'qitish xarajatlari. Bu barcha xarajatlarning yig'indisi inson kapitalining to'plangan qiymatining ko'rsatkichi emasligini taxmin qilish oson, chunki yuqoridagi barcha chora-tadbirlarga qo'shimcha ravishda, kapital o'z-o'zini tarbiyalash va ijodkorlik orqali uni tashuvchilar tomonidan shakllantirilishi mumkin.

Qo'llaniladigan yana bir usul - raqobatbardosh narxlash. Korxonalar yaratadi optimal sharoitlar xodimlar uchun. Odamlar boshqa raqobatdosh tashkilotlarga qaraganda ko'proq xodimlarga qulaylik va imtiyozlar taklif qiladigan kompaniyada ishga kirishga intilishlari kerak. Ushbu metodologiyadan foydalangan holda, xodim ketganida kompaniyaga etkazilgan xarajatlar va etkazilgan zararni baholash muhimdir. Bunday investitsiyalarning aylanmasi istalmagan. Odamlar inqiroz davrida korxonada qolishlari ayniqsa muhimdir, chunki chiqish yo'li qiyin vaziyat inson kapitali mavjud bo'lganda va hatto uning ko'payishi mumkin, bu umuman yangi xodimlarni jalb qilishni nazarda tutmaydi.

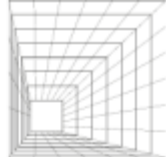
Bir qator korxonalar inson kapitali qiymatini istiqbolli baholash usulidan foydalanadilar. Uning mohiyati shundan iboratki, qiymat dinamikasi besh, o'n yoki hatto yigirma yil istiqbolida hisobga olinadi. Usul juda samarali, ayniqsa innovatsiyalar bilan bog'liq uzoq muddatli yirik loyihalar uchun javob beradi. Rivojlanayotgan sari individual xodimlarning qiymati o'zgaradi. Ba'zida odamlar ayniqsa yuqori natijalarga erishadilar, ba'zan esa ishdan ketishadi, bu esa tashkilot uchun katta yo'qotishlarga olib keladi. Bu omillarni ham hisobga olish kerak.[3]

2-jadval

Inson resurslarini strategik boshqarishning

SWOT tahlili;

<p>S (strengths)-Kuchli tomonlar Imkoniyatlar martaba o'sishi kompaniyaning rivojlanishi tufayli xodimlar. Xodimlarning rivojlanishiga intilishi. Kompaniyaning bozordagi ijobiy imidji.</p>	<p>W (weaknesses)-Zaif tomonlar Asosiy xodimlarning yuqori aylanmasi. Xodimlarni boshqarish sohasida yagona siyosat, tartib va qoidalarning yo'qligi. Boshqa brendlar va kompaniyalar bilan zaif aloqa;</p>
<p>O (opportunities)-Imkoniyatlar Yuqori malakali kadrlarni jalb qilish. Ta'lim muassasalari (biznes maktablari, universitetlar, kollejlari) bilan ishlash. Xodimlarni boshqarish sohasida yagona siyosat, tartib va qoidalarni shakllantirish. Moslashish, murabbiylik, shogirdlik, ishdan bo'shatishning oldini olish tizimlarini joriy etish orqali kadrlar almashinuvini kamaytirish. O'quv markazini yaratish va o'z-o'zini o'zi moliyalashtiradigan tashkilot asoslari.</p>	<p>T (threats) – Tahdidlar Potensial ish beruvchilar sonining ko'payishi malakali kadrlarning ketishi (shu jumladan raqobatchilarga). Bozorda malakali kadrlarga talabning ortishi va cheklangan taklifi (demografik vaziyat). Bozor ish haqining o'sishi - kadrlar xarajatlarining oshishi.</p>



Tashkilotning inson resurslaridan qanchalik samarali foydalanishini quyidagi asosiy ko'rsatkichlar bo'yicha baholash mumkin:

xodimning tashkilot faoliyatiga qo'shgan hissasi (har bir xodimga foyda olishda, sotishning ma'lum ulushiga erishishda, yalpi marja darajasi);

xodimlarning xarajatlari; baholash uchun inson resurslari xarajatlarining xarajatlarning umumiy miqdoriga nisbati, shuningdek, bir xodimga to'g'ri keladigan xarajatlar hisoblab chiqiladi;

kadrlar holati (ta'lim darajasi, malakasi, shuningdek, kadrlar almashinuvi darajasining ko'rsatkichi va boshqalar);

xodimlarni jalb qilish (u xodimlarning taqdim etilgan shartlardan qoniqish darajasini aks ettiradi).

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Bakieva I.A. «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani (O'quv qo'llanma) – TDIU, 2011.
2. Bakieva I.A. «Inson resurslari iqtisodiyoti» fani (O'quv qo'llanma) – TDIU, 2011.
3. Abdurakhmanov K.Kh, Kudbiev Sc.D., Magroupov A.Yul. Human capital basis of development of innovative economy// International Journal of Psychosocial Rehabilitation. – 2020. – № 4. – p. 3148-3161. – doi: 10.37200/IJPR/V24I4/PR201425.
4. Раджабова, Гавхар Умаровна. "Защита прав частных предпринимателей и роль малого бизнеса в инновационной экономике." Web of Scholar 3.3 (2018): 3-5.
5. РАДЖАБОВА, ГАВХАР УМАРОВНА, and ДЖАМИЛА КАХРАМОНОВНА САТТАРОВА. "ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ И ИХ ВЛИЯНИЯ НА РЫНОК ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ." МОЛОДЕЖЬ И СИСТЕМНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ СТРАНЫ. 2017.
6. РАДЖАБОВА, ГАВХАР УМАРОВНА, and ХАВАСХОН ОМОНОВНА СОЛИЕВА. "ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ." МОЛОДЕЖЬ И СИСТЕМНАЯ МОДЕРНИЗАЦИЯ СТРАНЫ. 2017.
7. Раджабова, Гавхар Умаровна, and Ижода Курбановна Маматхожиева. "Сущность, причины и основные виды экономических кризисов." ТRENДЫ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ, ПРАВОВЫЕ, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ. 2014.
8. Раджабова, Гавхар Умаровна, and Раъно Жураевна Зокирова. "МЕСТО ЖЕНСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ." СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ТРАНСФОРМАЦИИ КОНЦЕПЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ. 2016.
9. Раджабова, Гавхар Умаровна, and Джамила Кахрамоновна Саттарова. "СОЗДАНИЕ ГАРАНТИЙ И УСЛОВИЙ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ–ЗАЛОГ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ." председатель–Вертакова ЮВ, д. э. н., профессор, зав. кафедрой РЭМ ЮЗГУ (2016): 209.
10. Раджабова, Гавхар Умаровна, and Джамила Кахрамоновна Саттарова. "МОЛОДЕЖНЫЙ АСПЕКТ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ." ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА И ФОРМИРОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ЕГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ. 2016.
11. РАДЖАБОВА, ГАВХАР УМАРОВНА. "СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОТРАСЛЕЙ–ЗАЛОГ УСПЕХА В РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВА." БУДУЩЕЕ НАУКИ-2015. 2015.



-
12. Раджабова, Гавхар Умаровна, and Хавасхон Омоновна Солиева. "КАЧЕСТВЕННЫЙ БИЗНЕС-ЗАЛОГ УСПЕХА НА МИРОВОМ РЫНКЕ." ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА И ФОРМИРОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ЕГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ. 2015.