

INSON RESURLARINING MOHIYATI VA UNING RIVOJLANISH JARAYONLARINING TAHLILI

Saydiyev Suyarbek Amrillaevich

Mustaqil tadqiqotchi, Samarqand chet tillari instituti

Jizzax yuridik texnikumi direktorining birinchi o‘rinbosari

suyarbeksuyarbeksaydiyev@gmail.com

+998995560530

Annotatsiya: *Boshqaruv nazariyasining fundamental tushunchasi “Inson resurslari” kategoriyasidir. Ushbu maqolada ushbu atamaning mohiyati batafsil o‘rganilgan va ushbu kategoriyaga oid qarashlardagi rivojlanish jarayonlari tahlil qilingan. “Inson resurslarini boshqarish” tushunchasining kadrlar xizmatlarining funksiyalarini sezilarli darajada o‘zgartirganligi, amaliy jihatdan bu yondashuv kadrlar bilan ishlashning yangi jihatlarini belgilab berganligi, bundan tashqari “Inson resurslari” tushunchasining xorijlik va o‘zbekistonlik iqtisodchi olimlari tomonidan iqtisodiy-siyosiy qarashlari nazariy tahlil qilingan. Moddiy, moliyaviy, axborot va boshqa resurslardan farqli inson resurslarining o‘ziga xos xususiyatlari ajratib berilgan.*

Kalit so‘zlar: *inson resurslari, mehnat resurslari, menejment, boshqaruv, personal, iyerarxiya, professionallik, investitsiya, korporativ madaniyat.*

KIRISH

Inson resurslarini boshqarish bu tashkilotga va xodimlarning ish sharoitlariga ta’sir ko‘rsatishning turli usullarini o‘z ichiga oladigan faoliyat bo‘lib, xodimlarning kasbiy ko‘nikmalarini shakllantirish orqali ularning mehnat salohiyatidan maksimal darajada foydalanishni ta’minlashga qaratilgan. Kadrlar boshqaruvi faoliyati inson omilining o‘ziga xosligi sababli alohida soha hisoblanadi. Birinchidan, odamlar boshqarish obyekti sifatida juda kutilmagan xatti-harakatlar qilishi mumkin: har qanday tashqi ta’sirga ular mexanik emas, balki hissiy jihatdan munosabat bildiradi. Ikkinchidan, ular o‘z kasbiy faoliyati davomida o‘z mahoratini doimiy ravishda takomillashtirib boradi. Uchinchidan, odatda, odamlar tashkilotga uzoq muddatga va muayyan maqsadlar bilan keladi, bu maqsadlarning qondirilish darajasi samarali ishning zaruriy sharti hisoblanadi. Insonning o‘ziga xosligi sababli, odamlarni boshqarish alohida usullar va yondashuvlarni talab etadi. Boshqaruv faoliyatining o‘ziga xosligi shundaki, u nazariy bilimlar, rahbarning kasbiy mahorati va shaxsiy tajribasini birlashtiradi.

Ma’lumki, munosib mehnat nafaqat ijtimoiy adolat tamoyillarini balki iqtisodiyotning barqaror o‘sishi va rivojlanishini, jamiyatda manfaatlar uyg‘unligini ta’minlovchi muhim omillardan biri hisoblanadi.

O‘zbekistonda munosib mehnat konsepsiyasini amalga oshirish borasida olib borilayotgan keng ko‘lamli ishlar natijasida har bir fuqaroning mehnat qilish, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash, erkin kasb tanlash huquqlari to‘la ta’minlanmoqda. Mamlakatimizda munosib mehnat konsepsiyasini amalga oshirish doirasida ijtimoiy-mehnat sohasidagi qonun hujjatlarini takomillashtirish ishlari olib borilishi bilan birga yangi ish o‘rinlarini yaratish respublika dasturlari hamda aholini ish bilan ta’minlash va tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash hududiy dasturlariga binoan har yili 1 millionga yaqin yangi ish o‘rinlari yaratilmoqda.

Jahonda xalqaro siyosatchilar orasida, ayniqsa, 2008-yilgi global moliyaviy-iqtisodiy inqirozdan so‘ng barqaror va inklyuziv iqtisodiy o‘shishga erishish va qashshoqlikka barham berish uchun munosib mehnat sharoitlarini yaratish, sifatli ish o‘rinlarini ta‘minlash, ijtimoiy himoya va mehnat huquqlarini hurmat qilish zarurati ortdi

METODLAR

Mazkur maqolani yozish davomida, tipologik, mantiqiy, retrospektiv, diaxron, mantiqiy, ilmiy fakt, eksperiment, emperik tadqiqot metodlari, nazariy tadqiqod metodlari, tarixiy-qiyosiy, abstraksiyalash va umumlashtirish usullaridan foydalanilgan.

NATIJARLAR

Inson resurslaridan foydalanish muammosi insoniyatni qadim zamonlardan beri qiziqtirib keladi. Qadimgi davr faylasuflari jamiyatdagi barcha muammolarni odamlarning tartib va iyerarxiyaga bo‘ysunmasligi bilan izohlashgan. Hatto antik davrning o‘zida ham jamoaviy ishlab chiqarish faoliyati davomida yuzaga keladigan muammolarni hal qilish uchun odamlar ommasini boshqarish usullarini izlash faol ravishda olib borilgan. Misol sifatida Gerodotning yozuvlariga murojaat qilish mumkin: u Xufu (Xeops) piramidasini qurish uchun yuz ming ishchining yig‘ilganini eslatib o‘tgan (miloddan avvalgi 2575–2465 yillar). Bunday loyihani amalga oshirish uchun ko‘plab boshqaruv muammolarini hal qilish talab etilgan: ish bilan ta‘minlash muammosi, ishlarni taqsimlash, ish vaqti, ta‘minot va ish haqini to‘lash, xato va buzilishlar uchun sanksiyalar kabi masalalar hozir ham dolzarb bo‘lib qolmoqda. Shubhasiz, qadimgi Misrda piramidalar qurilishi ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatida rejalashtirishning rivojlanishiga start bergan [1, 15-bet]

Iqtisodiyotda keng qo‘llaniladigan kategoriya sifatida «inson resurslari» tushunchasi XX asrgacha «mehnat resurslari» atamasi bilan tenglashtirilib, ularning ma‘nosi muayyan kasbiy va jismoniy xususiyatlarga ega bo‘lgan inson zaxiralari sifatida talqin qilingan. Ular ijtimoiy qayta ishlab chiqarish jarayonini ta‘minlash uchun mo‘ljallangan edi [2, 9-bet]. Bunday talqin «inson resurslari» kategoriyasini «mehnat kuchi» kategoriyasiga yaqinlashtiradi, bunda mehnat kuchi kompaniya tomonidan sotiladigan tovar yoki xizmat kabi mahsulot sifatida qaraladi. Shu sababli, «inson resurslari» ham bozor qonuniyatlariga bo‘ysunadi, ya‘ni ularning narxi talab va taklif asosida belgilanadi. Iqtisodiyot rivojlanishi bilan insonning ijtimoiy ishlab chiqarish tizimidagi roli haqidagi qarashlar o‘zgardi. Endilikda «inson resurslari» kategoriyasiga boshqacha mazmun berilmoqda, unda insonning barcha haqiqiy va potentsial qobiliyatlaridan (inson salohiyatidan) to‘laqonli foydalanishga urg‘u berilmoqda. Mazmun jihatidan «inson resurslari» kategoriyasiga yaqin tushunchalar «mehnat salohiyati», «kadrlar salohiyati» va «intellektual salohiyat» hisoblanadi. «Kadrlar salohiyati» deganda muayyan kasbiy sohadagi barcha xodimlarning foydalanilmagan imkoniyatlari tushuniladi. «Mehnat salohiyati» insonning mehnat funksiyalaridagi foydalanilmagan imkoniyatlarini o‘z ichiga oladi. «Intellektual

salohiyat» esa alohida xodim yoki jamoaning intellektual zaxiralari haqida ma'lumot beradi [3, 14-bet].

Mehnat resursi tushunchasi haqida rus olimi M.M.Xaykin, ma'lum hududda yashovchi ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanuvchi zarur bo'lgan bilim, aqliy qobiliyat, jismoniy rivojlanishga ega aholi qismi mamlakatning mehnat resursini tashkil etadi"-deb ta'kidlagan.

Bu borada taniqli iqtisodchi olim Pardayev M.Q, mehnat resurslari – mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi (ayollar 16-55 yoshda, erkaklar 16-60 yoshda) sonida o'z ifodasini topadi. Bu yoshdagi nogironlik va boshqa sabablar bilan ishlamaydiganlar mehnat resursiga kirmaydi. Demak, mehnat resursi deganda aholining ma'lum chegaralangan yoshdagi ishlay oladigan faol qismi tushuniladi degan [4, 59-bet].

Mazkur atamalar bo'yicha Abdurahmonov nisbatan ancha mukkamal ta'rifni bergan. Ya'ni, mehnat resurslari - mamlakat aholisining o'z ruhiy fiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan mehnatga layoqatli qismidir. Ular tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholini emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar ham kiritiladi" [5, 204-bet].

Mehnat resurslaridan foydalanishda inson kapitali alohida ahamiyat kasb etadi. Inson kapitali nazariyasi asosining yaratuvchilari – amerikalik iqtisodchi-olimlar Teodor Shuls va Geri Bekker hisoblanadi.

Dastlab, bu tushuncha insonning bilimlari va ishlash qobiliyatini o'z ichiga olgan. Inson kapitali ishlab chiqarish omilining prizmasi orqali birinchi bo'lib T.Shuls tomonidan o'rganilgan. Uning fikricha, inson kapitali unumdorlikni belgilaydigan va inson, oila, korxonalar va jamiyat uchun daromad manbai bo'lishi mumkin bo'lgan xislatlar to'plami sifatida ko'rib chiqilishi mumkin. Bunday xislatlar odatda sog'liq, tabiiy qobiliyat, ma'lumot, professionallik, harakatchanlik deb hisoblanadi.

T.Shuls insonlarga investitsiyalarning asosiy natijalarini insonning mehnat qobiliyatini to'plash, ularning jamiyatdagi samarali ijodiy faoliyati, sog'lig'ini saqlash va boshqalar deb bildi. Inson kapitali to'planishi va takror ishlab chiqarilishi mumkin.

G.Bekker inson kapitali tushunchasini mikro daraja amaliyotida tadqiq etgan birinchi olimlardan edi. U korxonaning inson kapitalini inson ko'nikmalari, bilim va mahoratining kombinatsiyasi sifatida ta'rifladi. Ularga investitsiya sifatida u asosan ta'lim va o'qitish xarajatlarini hisobga oldi. G. Bekker birinchi navbatda xodimning o'zi uchun ta'limning iqtisodiy samaradorligini yuqori baholadi. Oliy ta'limdan qo'shimcha daromad quyidagicha aniqlandi: oliy o'quv yurtini tugatganlarning daromadlaridan o'rta umumiy ma'lumotli ishchilarning daromadlari ayirib tashlanadi. To'g'ridan to'g'ri xarajatlar ham, muqobil harajatlar - o'qish vaqtida qo'ldan chiqarilgan daromadlar ham ta'lim xarajatlari hisoblanadi.

Shunday qilib, inson kapitali daromad keltirish qobiliyatining insonda mujassam topgan mezonidir. Inson kapitali tug'ma qobiliyatlar va iqtidorni, shuningdek, olingan ma'lumot va malakani o'z ichiga kiritadi.

Inson kapitalini turli xil hosilalarning kombinatsiyasi sifatida ko‘rib chiqish mumkin: aql-zakovat, sog‘liq, bilim, munosib mehnat va hayot sifati. Jismoniy, tabiiy, moliyaviy va intellektual kapital ham ajratib ko‘rsatiladi.

MUHOKAMA

«Inson resurslari» (Human Resources, HR) tushunchasi boshqaruv nazariyasida ham tez-tez uchraydi. Tarixiy jihatdan, menejmentning shakllanish jarayonida ustun omil insonlarning mehnat faoliyatidagi ehtiyojlari bo‘lgan. Dastlab ish beruvchilar mehnat sharoitlarini modernizatsiya qilishga intilib, ishchilarning hayot sifatini yaxshilashga, mehnat muhitini takomillashtirishga va jismoniy mehnat sharoitlarini yengillashtirishga qaratilgan turli dasturlarni ishlab chiqqan. XIX asrning 80-yillarida iqtisodiy, ijtimoiy va texnik taraqqiyot jarayonida yuz bergan o‘zgarishlar ta’sirida kadrlar menejmenti konsepsiyalarida o‘zgarishlar yuz berdi. Aynan shu davrda AQShda mehnatni boshqarish ilmi shakllana boshladi. Teylorning ilmiy boshqaruv konsepsiyasiga ko‘ra, mehnat individual faoliyat sifatida qaralgan va ishchi jamoasi ta’siri odatda destruktiv deb baholangan, chunki u mehnat unumdorligini pasaytiradi. Ishchidan na kasbiy malaka, na yetakchilik qobiliyatlari talab qilingan. Uning yagona vazifasi mehnat qilish edi, chunki har bir xodim tashkilotning o‘z maqsadlariga erishishi uchun vosita sifatida ko‘rilgan. Shu sababli, bu bosqichda kadrlarni boshqarish tizimi shakllangan bo‘lib, unda kadrlar bo‘limi faqat hisob-kitob va nazorat funksiyalarini bajargan, inson esa faqat mehnat jarayonida sarflagan vaqti doirasida baholangan.

Birinchi jahon urushi davrida inson resurslarini boshqarish jarayoni yangi bosqichga kirdi. Bu o‘sha davrdagi Yevropa va AQShning inson resurslariga bo‘lgan keskin ehtiyoji va mehnat unumdorligini oshirish zaruriyati bilan bog‘liq edi. Shu davrda AQSh va Yevropa hukumatlari mehnat munosabatlarini o‘rganishni rag‘batlantira boshladi. Bu esa inson resurslarini boshqarish muammosiga nisbatan yangi qarashlarning shakllanishiga olib keldi. Ushbu davr konsepsiyasining mohiyati ishchi kuchini rivojlantirishga sarmoya kiritishning iqtisodiy maqsadga muvofiqligini tan olishdan iborat bo‘ldi. Natijada, inson eng qimmatli resurs sifatida qarala boshladi. XX asr boshlarida inson resurslarini boshqarishda analitik usullar keng tarqaldi, keyinchalik texnokratik, iqtisodiy, gumanitar va ma’muriy yondashuvlar paydo bo‘ldi.

1920-1930 yillarda AQShda «xulq-atvor fanlari» maktabi shakllanib, keng tarqaldi. Bu maktab ishlab chiqarishda ishchilar va tadbirkorlar o‘rtasidagi hamkorlikni targ‘ib qildi. Ushbu konsepsiyaning asoschilari R. Laykert, D. MakGregor va F. Gertsberg hisoblanadi. Ular mehnatning asosiy motivatorlari sifatida mehnat xarakteri va mazmuni hamda boshqaruv faoliyatida ishtirok etish imkoniyatini ko‘rsatdilar [6, 211-bet]. 1930-yillarda davlat tashkilotlar faoliyatiga faol aralasha boshladi va menejment mehnat munosabatlarini tartibga solishga jiddiy e’tibor qaratdi. Natijada, kadrlar bo‘limi qayta tashkil etilib, u “ishlab chiqarish munosabatlari bo‘limi” deb nomlandi. Endilikda bu bo‘lim ishchilarning shikoyatlarini ko‘rib chiqish, mehnat shartnomalarini tuzish bo‘yicha muzokaralar olib borish va kadrlar bilan ishlash sohasidagi faoliyatni umumiy nazorat qilish kabi vazifalarni bajargan.

XX asrning birinchi yarmida Anri Fayol Yevropada mehnatni boshqarish fanining asoschilaridan biri bo‘ldi. Uning “Umumiy va sanoat boshqaruvi” asari menejmentning mavjud asoslarini rivojlantirib, mehnat boshqaruvining klassik maktabini shakllantirdi. XX asrning ikkinchi yarmida boshqaruv bo‘yicha bir-birini to‘ldiruvchi ko‘plab akademik nazariyalar paydo bo‘ldi. 1960-yillarda amerikalik sotsiolog R.E. Maylz «insoniy munosabatlar» modelini «inson resurslari» modeliga qarama-qarshi qo‘ydi. Bu yondashuv kadrlar bilan ishlashda yondashuvlarni o‘zgartirdi va ishchilarning bilim, ko‘nikma va qobiliyatlaridan har tomonlama foydalanishga rag‘batlantirdi. Shu davrda Mak Gregor ilmiy boshqaruv nazariyasining asosiy postulatlarini tanqid ostiga oldi. U qaror qabul qilish markazini rahbariyat qo‘lida to‘plash xodimlarning mustaqilligini cheklashini va rahbarlar bilan ishchilar o‘rtasida qarama-qarshilikni kuchaytirishini, bu esa ishlab chiqarish jarayoniga salbiy ta‘sir ko‘rsatishini ta‘kidladi.

1950-1960 yillarda mehnat motivatsiyasi mexanizmi sezilarli darajada o‘zgardi: ijodkorlikka, malakani oshirishga e‘tibor kuchaydi; ijtimoiy sheriklik rivojlandi, korporativ madaniyatning roli oshdi va bandlik prinsiplariga qayta yondashilib, moslashuvchan va individual mehnat shakllariga urg‘u berildi. Shu sharoitda kadrlar boshqaruvi tizimi keng ko‘lamli masalalarni qamrab oldi: yangi xodimlarni tanlash va ularning malakali moslashuvini ta‘minlash, ijtimoiy dasturlarni ishlab chiqish, xodimlarni korxonaga boshqaruviga jalb qilish va mehnatni rag‘batlantirish tizimini shakllantirish. Ushbu konsepsiyada inson faqat mehnat funksiyasini bajaruvchi emas, balki tashkilotning asosiy resursi sifatida qaraladi.

1970-yillarning boshida "inson resurslarini boshqarish" atamasi birinchi bor amerikalik olimlar tomonidan ishlatila boshlandi. Ular ilgari ishlatilgan "kadrlar" va "kadrlarni boshqarish" atamalaridan voz kechib, "inson resurslari" va "inson resurslarini boshqarish" (Human Resources Management (HRM)) tushunchalariga o‘tishdi. Shu davrda ko‘plab tashkilotlar o‘z kadrlar bo‘limlari nomini “inson resurslari bo‘limi”ga o‘zgartirdi, yangi atamalar va hujjatlarni qo‘llashga kirishdi. Katta tashkilotlar mehnat bozorida faol mavqega ega bo‘ldi. Ular to‘g‘ridan-to‘g‘ri oliy o‘quv yurtlarida yuqori malakali mutaxassislar va potensial xodimlarni yollash usullarini qo‘llay boshladi. Korporatsiyalar kadrlar xizmatlari byudjetini xodimlarning malakasini oshirish uchun sezilarli darajada ko‘paytirdi [7, 52-bet].

“Inson resurslarini boshqarish”ga o‘tish nafaqat nomning o‘zgarishi bilan cheklanib qolmay, balki kadrlar xizmatlarining funksiyalarini sezilarli darajada o‘zgartirdi. Xodimga resurs sifatida qarash har bir xodimga individual yondashuvni, malakasini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar kompleksini ishlab chiqishni va mehnat bozorida raqobat muhitining shakllanishini anglatardi. Amaliy jihatdan bu yondashuv kadrlar bilan ishlashning yangi jihatlarini belgilab berdi. XX asrning 80-yillarida inson resurslarini boshqarishning ilmiy konsepsiyasi shakllanib bo‘ldi. Birinchi o‘ringa mehnatning moslashuvchan shakllari, inson resurslari sifatini muntazam yaxshilash ko‘rsatkichlari chiqdi, mehnatni tashkil etish va rag‘batlantirishning ilgari noma‘lum bo‘lgan yondashuvlari paydo bo‘ldi, madaniy-axloqiy omillar va mehnat hayoti sifatiga katta ahamiyat berila boshlandi.

Rossiyada “inson resurslarini boshqarish” atamasidan foydalanish XX asrning 80-yillari oxiridan boshlandi. Bu atama dastlab iqtisodchilar muhitida paydo bo‘lib, an’anaviy kadrlar bilan ishlashga qarama-qarshi yangi yondashuvni anglatardi. Kadrlar bilan ishlashning yangi shakllariga o‘tish va ilgari noma’lum bo‘lgan tushunchaning joriy etilishining asosiy sababi inson omilini tashkilotning samarali faoliyat ko‘rsatishida asosiy omillardan biri sifatida qabul qilish bo‘ldi.

Mamlakatimizda «inson resurslari» tushunchasi jamiyatning (hozirgi va kelajakdagi) rivojlanish darajasini belgilab beradigan tushuncha sifatida tan olinishi quyidagi holatlar tufayli yuzaga keldi. So‘nggi yillarda mamlakatdagi ijtimoiy va mehnat munosabatlari transformatsiyalashdi, mehnat jarayoni ishtirokchilarining munosabatlari tabiati va hatto mafkurasi ham o‘zgardi. Mehnat faoliyatining ommaviyligi, imkoniyatlarining tengligi va mehnat hissasi asosida taqsimlanishi bilan bog‘liq bo‘lgan qadriyat yo‘nalishlari tadbirkorlik, shaxsiy raqobat, ijtimoiy mavqe va moddiy kapital bo‘yicha taqsimlanish bilan almashindi. Biroq, mehnat, avvalgidek, ishlab chiqarishning eng muhim omillaridan biri hisoblanadi. Inson resurslarining miqdoriy va sifat tavsiflariga, ulardan foydalanish samaradorligiga xo‘jalik yurituvchi subektning samaradorligi ham, umuman jamiyat taraqqiyotining rivojlanishi ham bog‘liqdir. [8, 17-bet].

Inson resurslari - insoning manfaatlarini hisobga olgan holda, takror ishlab chiqarish, rivojlantirish, imkoniyat yaratish orqali har qanday jamiyatning asosiy boyligini va taraqqiyotini aks etiruvchi tushuncha. «Inson resurslari» tushunchasi «mehnat resurslari» va «xodimlar»ga qaraganda ko‘proq ma’noga ega, chunki unda insonlarning ijtimoiy-madaniy, shaxsiy psixologik xususiyatlari jamlangan. Boshqa barcha turdagi resurslardan (moddiy, moliyaviy, axborot va boshqalar) farqli o‘laroq, inson resurslarining o‘ziga xos xususiyatlari quyidagicha.

1. Insonlar aql-idrokka ega, shuning uchun ularning tashqi ta’sirlarga (boshqaruvga) reaksiyasi mexanik emas, balki emotsional-mazmuniy; menejment subyektlari va insonlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar jarayoni ikki tomonlama hisoblanadi.

2. Aql-idrokka ega bo‘lish tufayli insonlar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodir, bu har qanday jamiyat yoki alohida tashkilotning samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq muddatli manbai hisoblanadi.

3. Insonlar o‘z oldiga aniq maqsadlarni qo‘yib, ma’lum bir faoliyat turini (ishlab chiqarish, aqliy yoki jismoniy mehnat) ongli ravishda tanlaydilar.

Inson resurslari - bu insonlar rivojlanishining barcha bosqichlarida jismoniy, intellektual, ijodiy, psixologik salohiyat, chuqur bilimga egalik, tajriba, ko‘nikma, niyat va maqsadlar sohibi bo‘lgan odamlar guruhidir.

Ushbu ijtimoiy-iqtisodiy toifaga nisbatan «resurslar» tushunchasi hozirgi vaqtda va kelajakda davlat, hududlar mehnat bozori talabi asosida mutaxassilar bilan ta’minlash imkoniyatlarni anglatadi. Ushbu asosga binoan (tabiiy, kapital, axborot resurslari bilan birgalikda) qarorlar qabul qilinishi, hududlarni rivojlantirish, ularning tarmoq strukturasi shakllantirish, umumiy va kasb-hunar ta’limi tizimini rivojlantirish bo‘yicha chora-tadbirlar ishlab chiqilishi kerak.

Biroq «inson resurslari» tushunchasi «mehnat resurslari», «mehnat salohiyati», «kadrlar», «ishchi kuchi» va boshqa qaror topgan tushunchalarni almashtirmaydi. Inson resurslari mamlakat aholisi tarkibida mehnat resurslarining yuzaga kelishi va shakllanishi jarayonida orttirilgan yoki orttiriladigan nazariy va amaliy bilimlari, kasbiy darajasi, malakasi, fiziologik, psixologik holatining xususiyatlarini qamrab oladi.

«Inson resurslari» tushunchasi xorijlik iqtisodchilar Makkonel K.R., Bryu S.L., Sink D.S., Xeyne P., Fisher S., Dornbush R., R Shmalenzilar o‘zlarining tadqiqotlarida inson resurslari tushunchasini iqtisodiy kategoriya sifatida ishlatishgan. Ular ta’kidlashicha ishlab chiqarish jarayonida boshqa iqtisodiy resurslar kabi inson resurslari ham muhim ahamiyatga ega.

Gari Desslerning fikricha Inson resurslari – bu tashkilotning eng muhim aktivi, ya’ni xodimlardir. Inson resurslarini boshqarish esa ishchilarni jalb qilish, ularni tayyorlash, baholash va ularning mahsuldorligini oshirish bo‘yicha strategik jarayon hisoblanadi. (Dessler, G. "Human Resource Management", 15th Edition, Pearson Education, 2017.)

"Inson resurslari – bu tashkilotning eng muhim manbasi, va har qanday tashkilot o‘z xodimlarining bilimlaridan, qobiliyatlaridan va ishga bo‘lgan munosabatidan kelib chiqib faoliyat ko‘rsatadi." (Drucker, P. "The Practice of Management", Harper & Row, 1954.)

Inson resurslari – bu tashkilotdagi xodimlar, ularning qobiliyatlari, bilimlari, shaxsiy xususiyatlari va o‘zaro munosabatlarini boshqarishga qaratilgan nazariya va amaliyotdir (Partika, L. "The Strategic Role of Human Resource Management", Journal of HR Management Studies, 2009.)

Mahalliy olimlarimizdan N.R. Narziqulov, O.H. Muhammedova, I.A. Baqoyeular XX asrning oxirilarida yirik korxonalar kadrlarga extiyoj seza boshlagani va kadrlar tayyorlashni rejalashtirish va ulardan samarali foydalanish yo‘llarini izlab topish harakati kuchaygani bilan bog‘liq xolatlar yuzaga kelganligi bu tushunchani paydo bo‘lishiga sabab bo‘ldi degan fikrlarni aytishgan. Bu borada olim Q.X.Abdurahmonov ushbu tushunchaga quyidagicha ta’rif bergan. Inson resurslari - mamlakat aholisining foydali faoliyat yuritish uchun zurrur bo‘lgan jismoniy rivojlanish, aqliy qobiliyatlar va bilimga ega bo‘lgan qismi tushuniladi. Bundan tashqari I.A.Bakiyeva bu tushunchaga ancha kengroq ta’rif bergan. Inson resurslari – bu odamlar, ularning mehnat axloqi va quyilgan maqsadga erishish uchun intilishi, ularning bilimlari va qadryatlar tizimi, ijodiy va novatorlik qobiliyatlaridir.- degan ta’rifni bergan .

Gunnigle va boshqalar fikriga ko‘ra, odamlar tashkilotlarning hayotbaxsh qon tomiridir. Kompaniyaning ishchi kuchi uning eng qudratli va qimmatli resurslaridan biridir. Demak, ishchi kuchini samarali boshqarish darajasi tashkiliy faoliyatni yaxshilash va barqarorlashtirishning muhim elementi hisoblanadi.

XULOSALAR

Shunday qilib, tarixiy rivojlanish jarayonida insonlarning ishlab chiqarish va xo‘jalik faoliyatidagi ishtirokini belgilovchi tushunchalar modifikatsiyaga uchrab keldi. Hozirgi iqtisodiyot rivojlanish bosqichida dunyoning ko‘plab mamlakatlarida kadrlar bilan ishlash muammolari eng muhim kategoriyalardan biri sifatida qaraladi. Biz olib borgan tahlil asosida quyidagi eng dolzarb masalalarni ajratib ko‘rsatish mumkin: kadrlarni tanlash metodikasini shakllantirish; boshqaruv kadrlariga bo‘lgan ehtiyojlarni ilmiy tahlil qilish; yosh va iqtidorli xodimlarni ilgari surish va o‘rin almashuvi; kadrlar qarorlarining asoslanganligi va ob‘ektivligi. Shuning uchun jahon iqtisodiyoti rivojlanish tendensiyalarini va ularning kadrlar boshqaruviga ta‘sirini hisobga olish zarur.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PQ-300-son qaroriga 1-ilova: “O‘zbekiston — 2030” strategiyasining har bir insonga o‘z salohiyatini ro‘yobga chiqarish uchun munosib sharoitlar yaratish yo‘nalishi bo‘yicha 2023-yilga mo‘ljallangan Amaliy tadbirlar rejasi. 29-maqсад. lex.uz>uz/docs/-6600390
2. Abdurahmonov Q.A. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot/Darslik. Qaytaishlangan va to‘ldirilgan 3-nashri. – T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «FAN» nashriyot davlat korxonasi, 2019. – 592 b
3. Дуракова И. Б. Теория управления персоналом: учебник. – Воронеж.: ВГУ, 2013. 64 с.
4. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2014. 686 с.
5. З.Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л. Управление социальным развитием организации: учебник для студентов вузов. М.: ИНФРА-М, 2012. 262 с.
6. Pardayev M.Q “Bozorli iqtisodiyot sharoitida mehnatga oid tushunchalar” nomli risola. Samarqand. SamKI 1997. B-59
7. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. Mehnat nashriyoti, 2004 y. B-204
8. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – М.: ИН ФРА-М, 2011. 464 с.
9. Карташов Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2010. 240 с.
10. Abdurahmonova G.K. Inson resurslarini boshqarish.Darslik-T.:2020.B-748.
11. Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot -ijtimoiy, iqtisodiy, texnik, ilmiy-ommabop jurnal. №10. 2024. 57 b