

АКТУАР МОЛИЯ ВА БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ ИЛМИЙ ЖУРНАЛИ

Vol. 4 Issue 01 | pp. 211-224 | ISSN: 2181-1865
Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

САНОАТ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ ИННОВАЦИОН БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ



Абдуллаев Мирзоҳид Ғайибердиевич
PhD, Андижон давлат университети
“Иқтисодиёт” кафедраси
E-mail: mirzo1972@mail.ru

Аннотация. Ушбу мақолада саноат корхоналарининг персонали, ундан фойдаланиш, персонални бошқариш тизимини ўзгартириш, такомиллаштириш жараёнлари, персонални бошқариш тизимидаги ўзгаришлар инновациялар нуқтаи назаридан кўриб чиқилган. Персонални бошқариш тизимидаги инновациялар ва инновацион жараённинг хусусиятларини кўриб чиқилган. Шунингдек “корхона персоналини инновацион бошқариш” тушунчасини очиб бериш учун мавжуд адабий ва қонунчилик манбалари ўрганган.

Калит сўзлар: персонал, персонални бошқариш тизими, корхона персоналини инновацион бошқариш тизими, инновациялар, инновацияларни бошқариш, кадрларни ривожлантириш тизими, кадрлар захирасини шакллантириш.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Абдуллаев Мирзоҳид Ғайибердиевич
Андижанский государственный университет

Абстракт: В данной статье рассматривается персонал промышленных предприятий, его использование, изменения в системе управления персоналом, процессы совершенствования, изменения в системе управления персоналом с точки зрения инноваций. Рассмотрены инновации в системе управления персоналом и особенности инновационного процесса. Также были изучены существующие литературные и юридические источники с целью раскрытия понятия «инновационное управление персоналом предприятия».

Ключевые слова: персонал, система управления персоналом, инновационная система управления персоналом предприятия, инновации, инновационный менеджмент, система развития персонала, формирование кадрового резерва.

ORGANIZING INNOVATIVE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

Abdullaev Mirzohid G'ayiberdievich
Andijan State University

Abstract: This article examines the personnel of industrial enterprises, its use, changes in the personnel management system, improvement processes, changes in the personnel management system from the point of view of innovation. Innovations in the personnel management system and the characteristics of the innovation process are considered. Also, existing literary and legal sources were studied to reveal the concept of "innovative management of enterprise personnel".

Key words: personnel, personnel management system, innovative personnel management system of the enterprise, innovations, innovation management, personnel development system, personnel reserve formation.

1. Кириш

Кучли рақобат шароитида яшаб қолишни ва ўз фаолиятини давом эттиришни истаган ҳар бир корхона доимий равишда ўз фаолиятини яхшилаш йўллари излаши керак. Бундай вазиятда корхона ихтиёридаги барча турдаги ресурслардан оқилона фойдаланишга эътибор қаратиш лозим. Энг муҳим манбалардан бири бу корхона персоналидир. Корхона муваффақиятини калити - бу корхонанинг ўз малакалари, қобилиятлари, малака ва ғояларига эга бўлган персоналидир. Персонал доимий ривожланиши, уни бошқаришга янги ёндашувни излаш корхонани муваффақиятли фаолиятини зарурий элементлари ҳисобланади.

Аксарият корхоналар инновацион жараённинг муҳимлигини билишади ва ҳозирги даврда бир марталик бўлмаган инновацияларни жорий этиш йўлидан боришдан қўрқмайди. Бу корхонанинг узоқ муддатда яхшироқ мавқега эга бўлишини таъминлайдиган доимий жараёнга айланади. Инновация тушунчасига таъриф беришда кўплаб ёндашувлар мавжуд бўлиб, илмий адабиётларда инновация тушунчаси батафсил ёритилган. Бироқ, ишларнинг аксарияти маҳсулот инновацияга бағишланган бўлиб, персонални бошқариш тизимини инновация деб ҳисоблайдиган ишлар озчиликни ташкил этади.

2. Тадқиқот методологияси

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг асарларида баён этилган ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг умумий стратегияси, Ўзбекистон Республикасининг Қонунлари, Ҳукумат қарорлари, шунингдек, олимларнинг персонални бошқариш муаммоларига бағишланган илмий ишлари, Статистика вазирлигининг ҳисобот маълумотлари, саноат корхоналарида меҳнатни ташкил этишнинг ўзига хос хусусиятларини акс эттирувчи ҳужжатлар ташкил этади.

3. Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили

Персонални бошқариш тизимини ўзгартириш, такомиллаштириш жуда кўп ўзгарувчиларни ҳисобга олишни талаб қиладиган мураккаб жараён ҳисобланади. Шу билан бирга, персонални бошқариш тизимидаги ўзгаришларнинг ўзини ҳам инновациялар нуқтаи назаридан кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Шу нуқтаи назардан инновацияларни ва инновацион жараённинг хусусиятларини кўриб чиқиш

лозим бўлади. Ҳозирги вақтда на иқтисодий адабиётларда, на қонунчилик ва меъёрий-ҳуқуқий базада инновацион фаолият соҳасида умумий қабул қилинган терминология мавжуд эмас. Шу муносабат билан “корхона персоналини инновацион бошқариш” тушунчасини очиб бериш учун мавжуд адабий ва қонунчилик манбаларини таҳлил қилиш зарур. Мақсад ва тадқиқот предметларига қараб, турли иқтисодчилар инновацияларни ўзига хос тарзда кўриб чиқадилар:

-жараён сифатида (Б.Твисс, А.Койре, И.П. Пинингс, В. Раппопорт, Б. Санта, В.С. Кабаков, Г.М. Гвишиани, В.Л. Макаров ва бошқалар);

-тизим сифатида (Н.И.Лапин, Ж. Шумпетер);

-ўзгариш сифатида (Ф.Валента, Ю.В. Яковец, Л.Водачек ва бошқалар);

-натижа сифатида (А. Левинсон, С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич, Д. В. Соколов, А. Б. Титов, М. М. Шабанова).

Морозов Ю.П. инновациялар деганда кенг маънода новациялардан янги технологиялар, маҳсулот турлари, саноат, молиявий, тижорат ёки бошқа характердаги ташкилий, техник ва ижтимоий-иқтисодий қарорлар шаклида самарали фойдаланишни тушунади¹.

А.И. Пригожиннинг фикрича, янги ишланмалар техника, технология, бошқарувнинг ривожланишига олиб келади. Бу уларнинг пайдо бўлиши, ривожланиши, бошқа объектларга тарқалиши босқичларида содир бўлади².

М.Хучек таъкидлайдики, поляк тилининг луғатида инновация қандайдир янги нарса, янгилик, ислохотни киритиш маъносини билдиради³.

Фрассати йўриқномаси⁴га мувофиқ инновация бозорга киритилган янги ёки такомиллаштирилган маҳсулот кўринишида мужассамланган инновацион фаолиятнинг якуний натижаси сифатида белгиланади, амалда қўлланиладиган янги ёки такомиллаштирилган технологик жараён ёки ижтимоий хизматларга янгича ёндашув сифатида қаралади.

“Илмий-техника тараққиёти” луғатида инновация деганда янги турдаги маҳсулотлар, технологияларни ишлаб чиқиш, яратиш ва тарқатиш, янги ташкилий шаклларни жорий этиш ва ҳоказоларга қаратилган ижодий фаолият натижаси тушунилади.

“Инновацияларни бошқариш” ўқув қўлланмаси муаллифлари П.Н. Завлин, А.К. Казанцев, Л.Э. Миндели ва бошқаларнинг фикрича, инновация жамиятнинг маълум бир соҳасида фаолият жараёнини ёки унинг натижаларини такомиллаштиришга қаратилган интеллектуал фаолият натижаларидан фойдаланишдир⁵.

¹ Морозов Ю.П. М80 Инновационный менеджмент: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 446 с. ISBN 5-238-00197-5

² https://vuzlit.com/2142715/klassifikatsiya_innovatsiy_prigozhinu

³ Хучек, Мариан. Инновации на предприятиях и их внедрение: [Перевод] / Мариан Хучек. - М.: Луч, 1992. - 147 с.; 20 см

⁴ https://ru.frwiki.wiki/wiki/Manuel_de_Frascati

⁵ Основы инновационного менеджмента: теория и практика. Уч.пос.под.ред. П.М.Завлина, А.К.Казанцева, Л.М.Миндели. М.: Экономика, 2000. -475 стр.

Р.А. Фатхутдинов инновацияни бошқарув объектини ўзгартириш ва иқтисодий, ижтимоий, экологик, илмий-техникавий ва бошқа самараларни олиш учун инновацияларни жорий этишнинг якуний натижаси сифатида белгилайди⁶.

Фан, технология ва инновациялар статистикасининг халқаро стандартларига мувофиқ инновация – бозорга киритилган янги ёки такомиллаштирилган маҳсулот, амалда қўлланиладиган янги ёки такомиллаштирилган технологик жараён кўринишидаги инновацион фаолиятнинг якуний натижаси. ижтимоий хизматларга янги ёндашувдир.

В.Г.Мединский “инновация деганда илмий тадқиқот ёки кашфиёт натижасида ишлаб чиқаришга киритилган, аввалги аналогидан сифат жиҳатидан фарқ қиладиган объект тушунилади”⁷ деб таъриф берган.

Умуман олганда, қўллаш жойига қараб, янгиликларнинг учта гуруҳи ажратилади:

1. Маҳсулот кўринишида - ишлаб чиқариш ёки истеъмол соҳасида қўлланиладиган янги маҳсулотлар.

2. Технологик - эски ёки янги маҳсулотларни ишлаб чиқаришнинг янги усуллари.

3. Бошқарув - бошқарув аппарати томонидан қўлланиладиган янги иш усуллари.

4. Таҳлил ва натижалар

Персонал ҳар қандай корxonанинг ажралмас қисмидир, чунки ҳар қандай корхона - бу умумий мақсад билан бирлаштирилган инсонларнинг ўзаро таъсири йиғиндисидир. Персонални бошқариш ҳам худди корxonани бошқариш каби бу ўзаро таъсир элементи ҳисобланади. Маҳаллий адабиётда персонални бошқариш тушунчаси бўйича умумий фикр мавжуд эмас, аммо бир нечта ёндашувни ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Институционал ёндашув. Ушбу ёндашув нуқтаи назаридан, персонални бошқаришга корхонада ишлайдиган персоналдан энг самарали фойдаланиш учун корxonани стратегик ривожлантириш мақсадларини амалга оширишга ва тактик вазифаларни бажаришга қаратилган турли хил субъектларнинг турли хил фаолияти сифатида қаралади.

2. Мазмунли (функционал) ёндашув. Ушбу ёндашув персонални бошқариш функцияларини, корхонада ишлашдан мақсад ва вазифаларни тақсимлашга асосланади. У ушбу мақсадларга эришиш учун қандай ҳаракатлар, жараённи амалга ошириш кераклигини кўрсатади. Институционал ёндашувдан фарқли равишда, бу ёндашув персонални бошқариш корхона учун қандай аҳамият касб этишини кўрсатади. Бу персонални бошқариш ҳақида уни алоҳида фаолият тури эканлиги ва ўзига хос мазмунга эга бўлган яхлит тизим сифатида қаралади.

⁶ Фатхутдинов Р. А. Ф27 Инновационный менеджмент: Учебник для вузов. 6-е изд. — СПб: Питер, 2011. — 448 с.: ил. — (Серия «Учебник для вузов»).

⁷ Мединский В.Г. Инновационный менеджмент: Учебник. — М.: ИНФРА, 2007. — С. 48

3. Ташкилий ёндашув. Ушбу ёндашув нуқтаи назаридан персонални бошқаришни меҳнат фаолияти самарадорлигини ва корхонани рақобатбардошлигини таъминлайдиган ўзаро боғлиқ иқтисодий, ташкилий ва ижтимоий-психологик усуллар мажмуаси сифатида тавсифланади. Бу ерда объект ва субъект ўзаро таъсири ҳақида сўз боради, персонални бошқариш функцияларини амалга ошириш механизмлари, технологиялари, воситалари ва тартиблари кўриб чиқилади.

4. Яна бир қизиқарли ёндашув мавжуд, унинг моҳияти шундаки, персонални бошқариш тизимига раҳбар ва персонални биргаликдаги ўзаро мақсадга мувофиқ ва ўзаро бир-бирига боғлиқ фаолияти сифатида қаралади. Бундай ёндашув бошқарув тизимини бошқариш субъекти ва объекти бирлиги сифатида белгилайди. Унга нафақат мураккаб ижтимоий тизимларда ўзини-ўзи тартибга солиш, балки бошқарув объектини субъектга мақсадли таъсири натижасида эришилиши тушунилади. Шу билан бирга, ижтимоий муносабатлар, жараёнлар, гуруҳлар, шунингдек, ижтимоий муносабатларга муқаррар равишда киришувчи, ижтимоий жараён ва гуруҳларда иштирок этувчи шахсни ўзи бошқарув объекти ҳисобланади.

Шунга асосланиб, персонални бошқаришга ташкилий ва бошқарув муносабати асосида ўзаро боғланган бошқарув объекти ва субъектига эга бўлган, шунингдек, маълум усуллар тизими орқали амалга ошириладиган бошқарув функцияларини ўз ичга олган тизим сифатида қараш мумкин.

Персонални бошқариш ижтимоий жараён бўлиб, бир нечта жиҳатни ўз ичига олади. Хусусан, персонални бошқаришни қуйидаги жиҳатлари мавжуд:

-техник-иқтисодий-муайян ишлаб чиқаришни ривожланиш даражасини, унда қўлланиладиган техник ва технологик хусусиятларни, ишлаб чиқариш шароити ва бошқаларни акс эттиради;

-ташкилий-иқтисодий-ходимларнинг сони ва таркибини режалаштириш, маънавий ва моддий рағбатлантириш, иш вақтидан фойдаланиш ва бошқалар билан боғлиқ масалаларни ўз ичига олади;

-ҳуқуқий-персонал билан ишлашда меҳнат қонунчилигига риоя қилиш масалалари ётади;

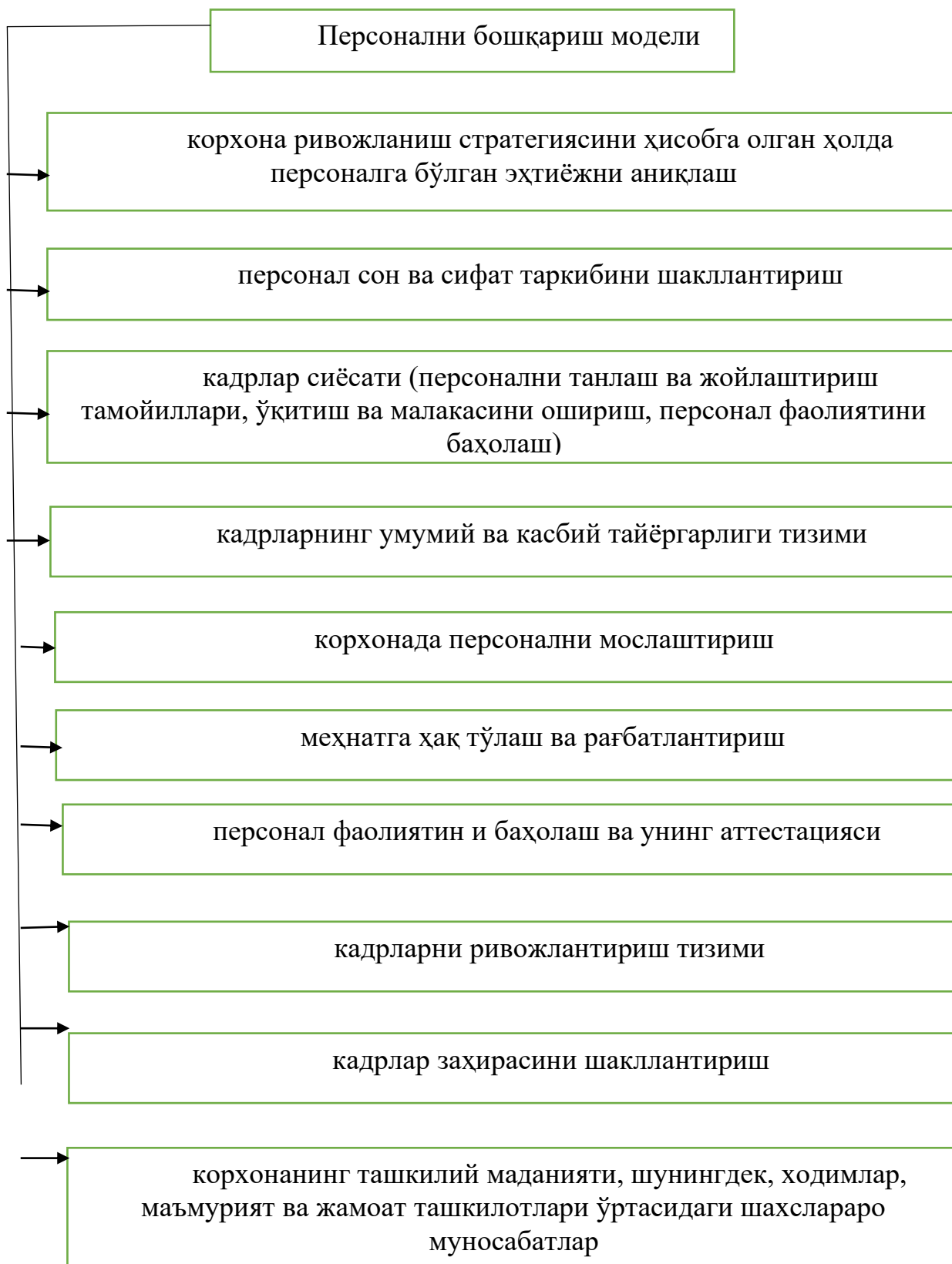
-ижтимоий-руҳий-персонал бошқарувини ижтимоий-руҳий таъминлаш, меҳнат амалиётига турли социологик-психологик тартибни жорий этиш масалаларини акс эттиради;

-педагогик-персонални тарбиялаш, мураббийлик ва бошқаларни ўз ичига олади.

Персонални бошқариш кўп жиҳатларга эга бўлишидан ташқари, у турли хил концептуал қоидаларга асосланиши мумкин. Концепциялар корхона ходимини манфаатларини мувофиқлаштиришга асосланган персонални бошқариш фалсафаси ва бошланғич тамойилларини акс эттиради.

Персонални бошқариш концепцияси бошқарувни асосий тамойиллари ва уни умумий йўналишини ўз ичига олади, уни қоидалари алоҳида олинган корхонада алоҳида, аммо шунга қарамай, персонални бошқариш мазмуни умумий бўлган элементини ўз ичига олади. Шундай қилиб, персонални бошқариш таркибига қуйидагилар киради:

-корхона ривожланиш стратегиясини ҳисобга олган ҳолда персоналга бўлган эҳтиёжни аниқлаш;



1-чизма. Персонални бошқариш модели⁸

- персонал сон ва сифат таркибини шакллантириш;
- кадрлар сиёсати (персонални танлаш ва жойлаштириш тамойиллари, ўқитиш ва малакасини ошириш, персонал фаолиятини баҳолаш);
- кадрларни умумий ва касбий тайёргарлиги тизими;
- корхонада персонални мослаштириш;
- меҳнатга ҳақ тўлаш ва рағбатлантириш;
- персонал фаолиятини баҳолаш ва унинг аттестацияси;
- кадрларни ривожлантириш тизими;
- кадрлар заҳирасини шакллантириш;
- корхонанинг ташкилий маданияти, шунингдек ходимлар, маъмурият ва жамоат ташкилотлари ўртасидаги шахслараро муносабатлар.

Персонални бошқариш тизими ҳар қандай ташкилотни бошқариш ва ривожлантиришнинг ажралмас таркибий қисмидир. Чунки у объективдир, яъни бу тизим корхонанинг ўзи пайдо бўлишини таъминлайди. Аслида, корхонанинг энг муҳим қуйи тизими бу персонални бошқариш тизими ҳисобланади. Персонални бошқариш тизими нима эканлигини ва уни энг самарали ишлашига қандай эришиш мумкинлигини яхшироқ тушуниш учун уни персонални бошқаришга барча ёндашувларни изчил бирлигида кўриб чиқиш керак.

-ижодкорликка муҳтож ва хавф билан боғлиқ. Инновацияларни бир-бири билан узвий боғланмаган жараёнларда яратиш ва амалга ошириш мумкин эмас, лекин барча иштирокчилардан уларга бўлган эҳтиёж ва ижодкорликни аниқ тушунишни талаб қилади.

Бошқарув инновациялари ўрнатилган амалиётдан сезиларли даражада фарқ қиладиган ва маълум бир ташкилотда биринчи марта қўлланиладиган ҳар қандай ташкил этилган қарорлар, тизимлар, процедуралар ёки бошқарув усуллари сифатида белгиланиши мумкин. Шу билан бирга, янгилик ушбу ташкилотдаги бошқарув амалиёти билан боғлиқлигини ҳисобга олиш керак. Инновацион жараён - бу бошланғич ҳолатни якуний ҳолатга ўзгартириш жараёнида бир-бирини алмаштирадиган инновацион ҳолатлар тўпламидир. Инновацион жараён турли даражаларда амалга оширилиши мумкин: макродаражада, минтақавий, корхона ёки бўлинма даражасида.

1-жадвал.

Инновацион ва такрорланувчи (бир хил) жараёнларнинг фарқлари

Жараён тавсифи	Инновацион жараён	Такрорланувчи жараён
Охирги мақсад	Янги ижтимоий эҳтиёжларни қондириш	Мавжуд ижтимоий эҳтиёжларни қондириш
Мақсадга эришиш йўллари	Жуда кўп ва аниқданмаган	Унча кўп эмас ва оптимали маълум

⁸ Муаллиф ишланмаси

Мақсадга эришишдаги хавфлар	Юқори	Паст
Жараён тури	Дискрет (узлукли)	Узлуксиз
Бошқарилувчанлик	Паст	Юқори
Режалаштириш имконияти	Узоқ муддатли режалар (уларни тахрирлаш мумкин)	Директив ишлаб чиқариш характериға эға бўлган қисқа муддатли режалар
Ривожланиш жараёни амалга ошириладиган тизимни ривожлантириш	Янги даражаға ўтиш	Ҳозирги даражани сақлаб қолиш
Жараённинг иштирок этувчи томонлар манфаатлари билан ўзаро таъсири	Қарама-қарши муносабатда бўлади	Уларға асосланади
Жараён иштирокчилари манфаатларининг мос келиш даражаси	Паст	Юқори
Жавобгарлик (маъсулият)нинг тақсимланиши	Қайта тақсимланади	Барқарорлаштиради
Ташкил этиш шакллари	Мослашувчан, тизимни кучсиз ўзгартирувчи	Қаттиқ, меъёр ва қоидаларға асосланган

Инновацион жараённинг хусусиятларини ажратиб кўрсатамиз:

- манзилли характер (корхонанинг аниқ тактик ва стратегик мақсадлари);
- хавфлилик (натижанинг ноаниқлик омили)
- зиддият (эски ва янги ўртасидаги);
- кўп ўлчовлилик (ташкilotнинг бир қуйи тизимидаги ўзгаришлар бошқа қуйи тизимларда ва умуман ташкilotда ўзгаришларға олиб келади).

Инновацион жараёни тузиб, қуйидаги схемани қуриш мумкин: инновацияға бўлган эҳтиёжни аниқлаш - тадқиқот - ишланма - жорий этиш - фойдаланиш.

Инновацияға бўлган эҳтиёж ташқи омиллар ва ички омиллар таъсири остида ҳам пайдо бўлиши мумкин. Инновациялар зарурлигини англаб этгач, муаммоларнинг ҳақиқий сабабларини аниқлаш учун диагностика керак. Аниқланган муаммоларни бартараф этиш учун инновацион жамоа тузилади, у ушбу муаммоларнинг янги ва ноёб ечимларини излайди, яъни. инновацияларни яратиш билан бевосита шуғулланади.

Инновацияни ишлаб чиқиш уни амалга ошириш билан тугайди. Амалга ошириш жараёнида назорат механизмлари ёрдамида режалаштирилган ўзгаришлар қониқарсиз ҳолатни тўғрилашға қай даражада ёрдам бериши, улар қандай идрок этилиши ва амалга оширилишини қандай яхшилаш мумкинлиги

аниқланади. Шундай қилиб, жорий этиш жараёнида инновация юқори самарадорликка эришиш учун баъзи ўзгаришларга дуч келиши мумкин. Шунингдек, инновацияни жорий этиш жараёнида рағбатлантириш механизмларидан фойдаланган ҳолда, персонал томонидан янгиликни қўллаб-қувватлаш ва қабул қилишга эришиш керак.

Амалга ошириш жараёни инновацион жараённинг энг қийин ва мураккаб босқичидир. Инновацияни жорий этишнинг мураккаблигини таҳлил қилиш мумкин бўлган қуйидаги параметрлар мавжуд: янги ва эски ҳолат ўртасидаги фарқ; ўзгаришларнинг кўлами ва ўзаро боғлиқлиги; мақсадли фаолият дастурига эҳтиёж; ноаниқлик, кутилмаган муаммолар ва имкониятлар. Умуман олганда, амалга ошириш муаммоси бир нечта жиҳатларни ўз ичига олади, хусусан:

-зарур ташкилий ўзгаришларни амалга ошириш вақтининг кечикиши;

-бошқарувдаги инновацияларнинг паст самарадорлиги, гоҳида эса шунчаки долзарб эмаслиги;

-бошқарув назариётчиларининг янги тизимлар ва бошқарув усулларини ишлаб чиқиш ва улардан амалиётда фойдаланиш ўртасидаги сезиларли тафовут.

Бошқарув инновацияларини амалга оширишда муаммолар пайдо бўлишининг асосий сабаблари қуйидагилардир:

1. Инновацион жараён иштирокчилари мақсадлари, фаолият мотивлари, манфаатларининг номувофиқлиги; персоналнинг янгиликка қаршилик кўрсатиши; бошқарув инновацияларини жорий этишда бюрократик тўсиқларнинг пайдо бўлиши.

2. Инновацион жараённинг парчаланиши, алоҳида босқичларни турли иштирокчилар ўртасида тақсимлаш.

2-жадвал.

Инновацияларни рағбатлантирувчи ва тўсқинлик қилувчи омиллар

Омиллар гуруҳи	Фаолиятни рағбатлантирувчи омиллар	Фаолиятга тўсқинлик қилувчи омиллар
Техник-иқтисодий	Молиявий ва моддий-техника воситалари захирасини мавжудлиги; зарур иқтисодий, моддий ва илмий-техникавий инфратузилмани мавжудлиги; инновацияларни рағбатлантириш	Хавфли лойиҳаларни молиялаштириш учун маблағларнинг етишмаслиги; моддий ва илмий-техника базасининг заифлиги; захира қувватининг етишмаслиги; мавжуд ишлаб чиқариш манфаатларининг устунлиги
Ҳуқуқий	Инновацион фаолиятни рағбатлантирадиган қонунчилик чоралари.	Қонунчилик бўйича чекловлар

Гашкилий-бошқарув	Гашкилий тузилмалар мослашувчанлиги; демократик бошқарув услуби; горизонтал ахборот оқимларининг устунлиги; тузатишларга рухсат бериш; марказсизлаштиришдан қочиш, мустақиллик, ташкилотлараро, ўзаро мақсадли, муаммоли гуруҳларни шакллантириш	Шакланган ташкилий тузилмалар; бошқарувнинг ҳаддан ташқари марказлашганлиги ва консервативлиги; ташкилотлар тузилишининг иерархик тамойиллари; вертикал ахборот оқимларининг устунлиги; мустақил режалаштириш; идоравий изоляция, тармоқлараро ҳаракатларнинг қийинлиги; режалаштиришдаги қатъийлик; мавжуд бозорларга эътибор қаратиш; қисқа муддатли тўловга лаёқатлилика эътибор қаратиш; инновацион жараёнлар иштирокчилари манфаатларини мувофиқлаштиришнинг қийинлиги
Ижтимоий-руҳий	Маънавий рағбатлантириш, жамоатчилик эътирофи; ўз-ўзини англаш, ижодий иш учун имкониятларни таъминлаш	Мақом ўзгаришига олиб келувчи қаршилик қилиш, янги иш излаш зарурати, фаолиятнинг белгиланган усуллари қайта қуриш, хатти-ҳаракатларнинг стереотипларини, ўрнатилган анъаналарни бузиш каби оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган ўзгаришларга қаршилик; ноаниқликдан қўрқиш; муваффақиятсизлик учун жазодан қўрқиш; ташқаридан келган барча янги нарсаларга қаршилик (“бегона ихтиро синдроми” ⁹)

3. Инновацияларни ишлаб чиқувчилар ва уни амалга ошириш жараёнини ташкил этувчи мутахассисларнинг қониқарсиз иши.

Инновацион салоҳиятдан ташқари, инновация муваффақиятига таъсир этувчи омиллар сифатида ижодий ғоялар манбаи мавжудлиги алоҳида таъкидланади (ижодкорликсиз инновация мавжуд бўлмайди); лойиҳаларни танлаш ва баҳолашнинг самарали тизими; лойиҳаларни самарали бошқариш ва назорат қилиш; ташкилот мақсадларига мувофиқлиги; шахсий ва жамоавий жавобгарлик; бозорга йўналтирилганлиги, шунингдек, персоналнинг сифати. Инновацион фаолиятга таъсир қилувчи умумий омиллар мавжуд (2-жадвалга қаранг).

Инновацияларни самарали амалга оширишнинг ҳал қилувчи омили ташкилот персонали ва уларнинг унга бўлган муносабатидир. Шу сабабли, инновацияларни амалга оширишда менежерларнинг вазифаси персоналнинг психологик тайёргарлигини шакллантиришдан иборат бўлиб, у инновацияларни амалга

⁹<https://ru.wikipedia.org>

оширишнинг ишлаб чиқариш жиҳатидан ва иқтисодий зарурлигини, инновациянинг шахсий ва жамоавий аҳамиятини, инновацияларни амалга ошириш усуллари аниқлашда, шунингдек, инновацияларни амалга оширишда шахсан иштирок этишда намоён бўлади.

Персоналнинг инновацияларга муносабатининг олти шакли мавжуд:

- янгиликни қабул қилиш ва уни амалга оширишда фаол иштирок этиш;
- янгиликни суст (пассив) қабул қилиш;
- янгиликни суст (пассив) рад этиш; янгиликни фаол рад этиш, қаршилик кўрсатиш;
- янгиликка қарши курашиш билан боғлиқ фаол рад этиш;
- инновацияларни қабул қилмасликнинг экстремал шакллари.

Ушбу позициялар инновацияларни жорий этишда ҳисобга олиниши керак бўлган психологик тўсиқлар асосида шаклланади. Шунинг ёнда тутиш керакки, персоналнинг инновацияларга қаршилик кўрсатиши учта асосий сабабга боғлиқ: ноаниқлик, йўқотиш ҳисси ва ўзгариш ҳеч қандай яхши нарса келтирмайди деб ҳисоблаш.

3-жадвал.

Инновацияларга таъсир этувчи мотивацион омиллар

Инновацияларни рағбатлантирувчи омиллар	Инновацияларга тўсқинлик қилувчи омиллар
1. Ходимларнинг шахсий манфаатлари	1. Ходимларнинг шахсий манфаатлари
Инновациялар натижасида иш ҳақининг ошириши; Ҳуқуқларни кенгайтириш; Масъулиятни камайтириш; Мавқе ва лавозимларни такомиллаштириш; Келажак учун имкониятларни яхшилаш; Ўз-ўзини намоён қилиш имкониятларини яхшилаш; Билим ва имкониятлардан тўлиқ фойдаланиш; маълумотлардан тўлиқ хабардорлик; Обрў-эътиборни ошириш; Ходим ва унинг оила аъзоларининг фаровонлигини ошириш учун норасмий имкониятларни кенгайтириш.	Инновациялар натижасида иш ҳақининг камайтириши; Ҳуқуқларнинг қисқариши; Масъулиятнинг кенгайтириши; Мавқе ва лавозимлари ёмонлашиши; Келажак учун имкониятларнинг ёмонлашиши; Ўз-ўзини намоён қилиш имкониятларининг ёмонлашиши; Билим ва имкониятлардан тўлиқ фойдаланмаслик; маълумотлардан тўлиқ хабардор бўлмаслик; Ходим ва унинг оила аъзоларининг фаровонлигини ошириш учун норасмий имкониятларнинг қисқариши.
2. Бошқа ходимлар билан муносабатлар	2. Бошқа ходимлар билан муносабатлар
Инновациялар натижасида раҳбарият билан муносабатларнинг яхшиланиши; Бўйсунувчилар билан муносабатларнинг яхшиланиши;	Инновациялар натижасида раҳбарият билан муносабатларнинг ёмонлашиши; Бўйсунувчилар билан муносабатларнинг ёмонлашиши;

Ходимлар билан муносабатларни яхшилаш; Инновациянинг жамоада белгиланган меъёрлар, анъаналар, мақсадлар, кадриятларга мувофиқлиги	Ходимлар билан муносабатларнинг ёмонлашиши; Инновациянинг ўрнатилган жамоавий анъаналар, мақсадлар, меъёрлар ва кадриятларга мос келмаслиги
3. Меҳнатнинг моҳияти ва мазмуни	3. Меҳнатнинг моҳияти ва мазмуни
Инновациялар натижасида ишнинг янада қизиқарли бўлиши; Инновациялар натижасида иш тартибининг янада қулайроқ бўлиши.	Инновациялар натижасида ишнинг камроқ қизиқарли бўлиши; Инновациялар натижасида иш тартиби қулайлигининг камайиши

Шу сабабли, инновацион жараёнда маъмурият томонидан персонални максимал даражада қўллаб-қувватлаш ва уни бўлажак ўзгаришлар ҳақида тўлиқ маълумот билан таъминлаш зарур. Шунингдек, персоналнинг инновацион фаолиятига таъсир қилувчи қуйидаги омилларни ҳисобга олиш керак:

1. Қўллаб-қувватловчи омилларга қуйидагилар киради:

-инновацияларни ривожлантиришда зарур эркинликни таъминлаш, новаторларни зарур ресурслар ва ускуналар билан таъминлаш, корхонанинг юқори раҳбарияти томонидан қўллаб-қувватлаш;

-тизимли муҳокамалар ва эркин, рағбатлантирилиши зарур бўлган фикр алмашиш;

-ҳамкасблар, бошқа бўлимлар, ташқи илмий ташкилотлар, университетлар билан самарали алоқаларни ўрнатиш;

-корхона персонали ўртасида чуқур ўзаро тушуниш.

2. Кучайтирувчи омиллар қуйидагилардир:

-раҳбарият томонидан персоналнинг узлуксиз малака оширишга бўлган истагини ривожлантириш ва қўллаб-қувватлаш;

-амалга оширилаётган ўзгаришлар ҳақида ўз фикрини билдириш имконияти;

-функционал мажбуриятлар ўртасидаги тўсиқларни бартараф этиш;

-ишчи гуруҳларнинг тизимли йиғилишлари;

-ўзгаришларга мойиллик муҳитини доимий қўллаб-қувватлаш.

3. Инновацион фаолиятни блоклайдиган омиллар қуйидагилардир:

-менежерларнинг пастдан илгари сурилган ғояларга ишончсизлиги;

-янги ғоялар бўйича қўллаб келишувларнинг зарурлиги;

-инновацион таклифларни баҳолашда бошқа бўлимларнинг аралашуви;

-инноваторнинг ҳаракатларини етарли даражада назоратга олмаслик;

-инновацион таклиф бўйича саҳна ортида қарор қабул қилиш;

-юқори даражадаги менежерлар ўртасида “ҳамма нарсани биладиган мутахассислар” синдромининг пайдо бўлиши.

Инновацияларни босқичма-босқич жорий қилиш керак, чунки корхона ва унинг ходимлари вақт бирлигида чекланган миқдордаги ўзгаришларга чидай олади.

Ривожланиш ишларини бошқаришдаги марказий масала ўзгариш ва барқарорлик ўртасидаги мувозанатдир. Ривожланишни бошқаришда асосий нарса ташкилот мақсадлари ҳолатини келажакда қандай бўлишини кўра олиш қобилияти ҳисобланади. Асосий мақсад - бу доимий равишда ўзгаришларга тайёр бўлишни ҳамда ички ва ташқи ўзгаришларга ўз вақтида жавоб беришдан иборатдир.

Иқтисодий шароитларнинг ўзгариши шароитида фаолият кўрсатаётган корхоналар уларнинг фаолияти услубини ўзгартириш заруриятига ҳам олиб келди. Бу корхоналардаги барча ички жараёнларга ҳам тегишлидир. Биз ишлаб чиқаришда, сотишда инновацион ёндашувни қўллаш билан бирга персонални бошқаришда ҳам буни амалга оширишимиз керак.

5. Хулоса ва таклифлар

Ушбу ишда олиб борилган тадқиқотлар қуйидаги хулосалар чиқаришга имкон берди:

Биринчидан, персонални бошқариш тизими корxonанинг умумий бошқарув тизимининг нисбатан автоном ва ўзига хос қуйи тизимидир; инсон фаолиятини бошқаришнинг ўзаро боғлиқ жараёнлари мажмуи; меҳнат жараёнига ва корхона персоналига таъсир қилувчи турли субъектларнинг фаолиятини амалга ошириш; меҳнат фаолияти жараёнида инсон хулқ-атворида таъсир қилиш усуллари мажмуи, шунингдек, субъект ва бошқарув объектининг ўзаро таъсири жараёни.

Иккинчидан, инновация сифатида персонални бошқариш тизими умуман инновациянинг белгилари ва хусусиятларига эга. Шунга кўра, персонални бошқариш тизимидаги ўзгаришларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда уларнинг ўз вақтида, имконияти ва самарадорлигини баҳолаш, персоналнинг қаршилиги имкон қадар паст бўлишини ва инновацияларнинг самарадорлигини таъминлаш учун зарур бўлган барча ишларни амалга ошириш керак. Инновация сифатида персонални бошқариш тизимининг ўзига хос хусусиятлари ҳақида гапирадиган бўлсак, персонални бошқариш бўйича концепция ва моделни яратиш, персонални бошқариш стратегияси ва сиёсатини ишлаб чиқиш, шунингдек, персонални бошқаришнинг турли омилларини ҳисобга олиш зарурлигини ажратиб кўрсатиш мумкин.

Персонални бошқариш тизими, ва умуман бошқарув тизими маълум мақсадларни белгилаш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш механизмларини ишлаб чиқишни ўз ичига олади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Абдуллаев М.Г. Основные элементы эффективности системы управления персонала. ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Материалы Международной научно-практической конференции (Часть 1) (7 апрель 2020 г., Россия, Махачкала). 222-227 стр.
2. Абдуллаев М. Personal malakasini oshirish asoslari. Хоразм Маъмун Академияси Ахборотномаси. № 2.
3. Теоретические аспекты влияния социально-экологических факторов на эффективное использование трудовых ресурсов. Нурматов Д.Н., Абдуллаев М.Г.

Номер: 2 (92) Год: 2014 Страницы: 30-31. 14.02.2014. Издательство: Редакция Журнала научных публикаций аспирантов и докторантов (Курск).

4. Abdullayev M. Analysis of the efficiency of the use of personnel at light industry enterprises in Andijan region. // Ҳиндистон. Novateur Publications JournalNX-A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal. ISSN: 2581-4230. iyul, 2022 yil. 86-94 бет.

5. Abdullayev M. Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Personnel Management. // Испания. SPANISH JOURNAL OF INNOVATION AND INTEGRITY (SJII). Table of Content - Volume 8 (Jul 2022). 87-94 бет.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

