

## AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

**Abdullayeva Dilafrō'z Raximjon qizi**

*Farg'ona davlat universiteti Iqtisodiyot fakulteti 1- kurs magistranti*

**Annotatsiya:** Ushbu maqola O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan aksiyadorlik jamiyatlarida (AJ) inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimini takomillashtirishning dolzarbligini o'rganadi. Hozirgi sharoitda AJlarning muvaffaqiyati eng avvalo ularning inson resurslariga investitsiya qilish va ularni samarali boshqarish qobiliyatiga bog'liq ekanligi ta'kidlanadi. Maqolada AJlar uchun strategik HRMning muhimligi, uning zamonaviy talablarga mosligi, o'zgarishlarga moslashuvchanligi hamda aksiyadorlar manfaatlarini hisobga olishi zarurligi qayd etiladi. Tadqiqotda AJlarda HRM tizimini takomillashtirish yo'lidagi mavjud muammolar, jumladan, strategik yondashuvning zaifligi, talant menejmentining sustligi, samaradorlikni baholash va rag'batlantirish tizimlarining noto'g'riligi, o'quv dasturlarining zaifligi, korporativ madaniyatning rivojlanmaganligi va HRM axborot tizimlarining eskirganligi tahlil qilinadi. Maqolada ushbu muammolarni bartaraf etish bo'yicha aniq yo'nalishlar taklif etiladi: HRMni korporativ strategiya bilan integratsiya qilish, talant menejmentini kuchaytirish, zamonaviy baholash va rag'batlantirish tizimlarini joriy etish, xodimlarni o'qitish va rivojlantirish dasturlarini kengaytirish, mustahkam korporativ madaniyatni shakllantirish hamda HRM axborot texnologiyalaridan foydalanish. Yakunda ta'kidlanadiki, inson resurslarini boshqarish tizimini doimiy takomillashtirish AJlarning raqobatbardoshligini oshirish, aksiyadorlik qiymatini ko'paytirish va uzoq muddatli barqaror rivojlanishini ta'minlashning muhim sharti hisoblanadi.

**Kalit so'zlar:** Aksiyadorlik jamiyati, inson resurslari boshqaruvi (HRM), talant menejmenti, strategik boshqaruv, samaradorlikni baholash, rag'batlantirish tizimi, korporativ madaniyat, rivojlantirish dasturlari.

### KIRISH

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida aksiyadorlik jamiyatlarining (AJ) muvaffaqiyati nafaqat moliyaviy mablag'lar, texnologiyalar va bozor ulushi bilan belgilanadi, balki eng muhimi, uning eng qimmatli aktiviga – inson resurslariga qanday investitsiya qilayotganligi va ularni samarali boshqara olayotganligiga bog'liqdir. Inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimi har qanday tashkilotning strategik maqsadlariga erishishida hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aksiyadorlik jamiyatlarida esa bu tizimning takomillashtirilishi korporativ boshqaruvning samaradorligi, aksiyadorlik qiymatining o'sishi va uzoq muddatli barqarorlik uchun muhim ahamiyat kasb etadi.



Ushbu maqolada aksiyadorlik jamiyatlarida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishning dolzarb muammolari va ularni hal qilish yo'llari tahlil qilinadi.

**1. Inson resurslari boshqaruvining zamonaviy talablar va AJ o'ziga xosliklari**

Aksiyadorlik jamiyatlari o'zining murakkab boshqaruv tuzilmasi, ko'p sonli aksiyadorlar, jamoatchilikka hisobdorlik talabi va tez o'zgaruvchan bozor sharoitlariga tez moslashish zarurati bilan boshqa turdagi korxonalardan farq qiladi. Shu bois, ulardagi HRM tizimi quyidagi xususiyatlarga ega bo'lishi lozim:

- **Strategik yo'naltirilganlik:** HRM siyosati korporativ strategiya bilan chambarchas bog'liq bo'lib, umumiy maqsadlarga erishishga xizmat qilishi kerak.
- **O'zgarishlarga moslashuvchanlik:** Bozor o'zgarishlari, texnologik yangiliklar va iqtisodiy tendensiyalarga tez moslasha oladigan tizim.
- **Aksiyadorlar manfaatlarini hisobga olish:** HRM jarayonlari va natijalari aksiyadorlarning ham manfaatlariga to'g'ri kelishi, kompaniya qiymatini oshirishga hissa qo'shishi zarur.
- **Ochiqlik va shaffoflik:** Xodimlarni tanlash, baholash, rag'batlantirish va rivojlantirish jarayonlari shaffof va xolis bo'lishi lozim.
- **Talantlarni jalb qilish va saqlab qolish:** Eng yaxshi mutaxassislarni topish, ularni kompaniyada uzoq muddat qolishini ta'minlash va ularning salohiyatini to'liq ishga solish.

**2. Aksiyadorlik jamiyatlarida inson resurslarini boshqarishdagi mavjud muammolar**

Ko'pgina AJlarda HRM tizimini takomillashtirishda quyidagi muammolar ko'zga tashlanadi:

- **Strategik HRMning yetishmasligi:** Ko'pincha HRM bo'limlari faoliyati operativ vazifalarni bajarish bilan cheklanib qoladi, korporativ strategiyani qo'llab-quvvatlovchi strategik yondashuv zaif bo'ladi.
- **Talant menejmentining sustligi:** Yaxshi xodimlarni aniqlash, rivojlantirish va ularning kompaniyada qolishini ta'minlash bo'yicha tizimli ish olib borilmasligi. Kadrlar tanlashda subyektivlik, ko'proq "tanish-bilishchilik"dan foydalanish holatlari.
- **Samaradorlikni baholash tizimining noto'g'riligi:** Xodimlarning samaradorligini baholashda ob'ektiv mezonlarning yo'qligi, baholash jarayonining shaffof bo'lmasligi va natijalarning rag'batlantirish tizimi bilan to'g'ri bog'lanmaganligi.
- **Rag'batlantirish tizimining samarasizligi:** Mehnatga haq to'lash tizimining xodimlarning motivatsiyasi va samaradorligini rag'batlantirishga yetarlicha ta'sir ko'rsatmasligi. Aksiyadorlik jamiyatlarida xodimlar ulushini taqsimlash tizimining rivojlanmaganligi.
- **O'quv va rivojlantirish dasturlarining zaifligi:** Xodimlarning malakasini oshirish, yangi ko'nikmalarni o'zlashtirish hamda kelajakdagi rahbarlarni tayyorlash bo'yicha tizimli va zamonaviy dasturlarning yetishmasligi.



- Korporativ madaniyatning sustligi: Kompaniya qiymatlari, missiyasi va viziya sinig xodimlarga yetarlicha singdirilmaganligi, jamoaviy ish ruhining sustligi.

- HRM axborot tizimlarining zamonaviy emasligi: Kadrlar hisobini yuritish, ma'lumotlarni qayta ishlash va tahlil qilishda zamonaviy IT vositalaridan foydalanmaslik.

### 3. HRM tizimini takomillashtirish yo'llari

Ajlarda inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish uchun quyidagi qadamlar qo'yilishi zarur:

- HRMni korporativ strategiya bilan integratsiya qilish:
  - HRM bo'limini strategik qaror qabul qilish jarayoniga jalb qilish.
  - Har bir bo'linma va xodimning faoliyatini umumiy strategik maqsadlarga bog'lash.

- HRM metrikalarini (KPI) kompaniyaning umumiy KPllari bilan bog'lash.

- Talant Menejmentini Kuchaytirish:

- Tizimli kadrlar tanlovi: Ob'ektiv baholash metodlarini (testlar, intervyular, baholash markazlari) joriy etish, kompaniyaning ichki resurslaridan foydalanishni rag'batlantirish.

- Karyera rejalashtirish: Har bir xodim uchun aniq karyera yo'nalishini belgilash, ularning o'sish istiqbollarini ko'rsatib berish.

- Raqobatbardosh ish beruvchi brendini yaratish: Kompaniyani ish joyi sifatida jozibador ko'rsatish, ijtimoiy tarmoqlar va boshqa kanallar orqali targ'ibot qilish.

- Samaradorlikni Baholash va Rag'batlantirishning Zamonaviy Tizimini Joriy Etish:

- Obyektiv KPI tizimi: Har bir lavozim va xodim uchun aniq, o'lchash mumkin, erishish mumkin, dolzarb va vaqt bilan cheklangan (SMART) maqsadlar belgilash.

- 360 gradusli baholash: Xodimlarni faqat rahbarlari emas, balki hamkasblari, bo'ysunuvchilari va ba'zan mijozlari tomonidan ham baholash.

- Mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish: Ish samaradorligi, natijalari va kompaniyaga qo'shgan hissasi bilan bog'liq bo'lgan bonuslar, mukofotlar va aksiyadorlik ulushini taqdim etish.

- Nisbiy rag'batlantirish: Xodimlarni ularning natijalari va kompaniyadagi umumiy muvaffaqiyatga qo'shgan hissasi bo'yicha mukofotlash.

- Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish:

- Doimiy o'quv dasturlari: Xodimlarning malakasini oshirish, yangi ko'nikmalarni o'zlashtirish uchun muntazam treninglar, seminarlar, master-klasslar tashkil etish.

- Mentorlik va coaching: Tajribali xodimlarni yosh mutaxassislar va rahbarlarga murabbiy (mentor) sifatida tayinlash, professional coachlardan foydalanish.



- Liderlik rivojlantirish dasturlari: Kelajakdagi rahbarlarni aniqlash va ularni boshqaruv lavozimlariga tayyorlash uchun maxsus dasturlar ishlab chiqish.
- Mustahkam korporativ madaniyatni shakllantirish:
  - Kompaniya qiymatlarini targ'ib qilish: Kompaniya missiyasi, viziya va asosiy qadriyatlarini barcha xodimlarga singdirish, ularni harakatlarida namoyon etish.
  - Jamoaviy ishni rag'batlantirish: Loyihalarda hamkorlikni, guruhning umumiy natijasini ustun qo'yishni targ'ib qilish.
  - Ochiq kommunikatsiya: Xodimlar va rahbariyat o'rtasida ochiq, konstruktiv muloqotni yo'lga qo'yish, fikr bildirish va tanqidni qabul qilish madaniyatini rivojlantirish.
- HRM axborot texnologiyalarini joriy etish:
  - HRM tizimlarini (HRIS/HRMS) qo'llash: Kadrlar hisobi, ishga qabul qilish, samaradorlikni baholash, o'quv jarayonlari va ish haqini hisoblashni avtomatlashtirish uchun zamonaviy IT yechimlaridan foydalanish.
  - Ma'lumotlarni tahlil qilish: HRM ma'lumotlaridan foydalanib, xodimlar samaradorligi, ishdan ketish darajasi, o'quv dasturlarining samarasi kabi muhim ko'rsatkichlarni tahlil qilish va prognozlar tuzish.

#### Xulosa

Aksiyadorlik jamiyatlarida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish – bu doimiy jarayon bo'lib, u kompaniyaning raqobatbardoshligini oshirish, aksiyadorlik qiymatini ko'paytirish va uzoq muddatli rivojlanishini ta'minlashning asosiy sharti hisoblanadi. Zamonaviy HRM tizimi nafaqat samaradorlikni oshiradi, balki xodimlarning kompaniyaga bo'lgan sodiqligini va ular uchun qulay ish muhitini yaratadi. Ushbu takomillashtirish jarayonining muvaffaqiyati rahbariyatning strategik qarashlari, HRM xodimlarining malakasi va kompaniyaning o'zgarishlarga tayyorligiga bog'liq bo'ladi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI:**

1. “Inson resurslarini boshqarish” Tursunov O.
2. “Inson resurslarini boshqarish” Gulnora Abduraxmonova
3. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Michael Armstrong&Stephen Taylor
4. “Inson resurslarini boshqarish” M.M. Azlarova Toshkent 2019
5. “Inson resurslarini boshqarish” A.B.Hayitov Toshkent 2019

