

## ҚУРИЛИШ ИНДУСТРИЯСИ ТАРМОҒИДА ИНСОН РЕСУРСЛАРИДАН Фойдаланиш самарадорлиги омиллари

**Анаркулов Фаррух Авазхонович,**  
ТДИУ мустақил изланувчиси  
E-mail: [anarkulov.f@gmail.com](mailto:anarkulov.f@gmail.com)

**Аннотация:** Ушбу мақолада қурилиш индустрияси тармоғида инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигига таъсир этувчи омиллар аниқланган ва гуруҳларга ажратилган. Инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини иқтисодий ва ижтимоий мезонлар, умумий ва алоҳида самарадорлик кўрсаткичлари ҳамда иқтисодий-математик усуллар ёрдамида таҳлил қилиш таклиф этилган.

**Аннотация:** В данной статье выявлены факторы влияющие на эффективность управления человеческими ресурсами в секторе индустрии строительства. Предложен анализ эффективности управления человеческими ресурсами с помощью экономико-математических методов, общих и отдельных показателей эффективности, экономических и социальных критерий.

**Abstract:** In this article, the factors influencing the efficiency of human resources management in the construction industry sector are revealed. The analysis of the effectiveness of human resources management using economic and mathematical methods, general and separate performance indicators, economic and social criteria is proposed.

**Калим сўзлар:** бошқариш, инсон ресурслари, омиллар, қурилиш индустрияси, самарадорлик омиллари, самарадорлик кўрсаткичлари.

### Кириш

Тармоқнинг инсон ресурсларини бошқариш соҳасига тааллуқли масалалар, инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини оширишнинг замонавий жиҳатлари ва усуллари яқин вақт ичида турли даражадаги субъектларнинг диққат марказида бўлади. Корхонанинг, демак тармоқнинг ҳам муваффақиятли фаолият кўрсатиши учун инсон ресурсларини бошқаришнинг муҳимлиги шубҳа туғдирмайди. Тармоқнинг инсон ресурсларини бошқариш тизимининг корхоналар фаолият кўрсатиши муваффақиятидаги катта имкониятларини исботлаб берувчи кўп сонли экспериментлар янада салмоқли далил ҳисобланади. Эмпирик йўл билан шу нарса аниқландики, инсон ресурсларини бошқариш бўйича ҳар қандай кўрсаткичнинг бир-бирликка мусбат ошиши меҳнат унумдорлигининг уч фоизга ошишига олиб келади.

Ҳар қандай даражадаги ресурс салоҳияти таркибида асосий ролни инсон ресурслари ўйнайди, интеллект эса унинг таркибий қисми ҳисобланади. Иқтисодиётни инновацион ривожлантириш юқори унумли иш ўринларининг барпо этилишини назарда тутаяди, бу эса, ўз навбатида, тармоқда меҳнат

унумдорлигининг юқори даражасини таъминлаш учун тармоқ корхоналари инсон ресурслари ривожланишининг юқори даражасини талаб қилади.

Инсон ресурсларини самарали бошқариш – корхоналар, тармоқ, давлат ва жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча жиҳатларига таъсир кўрсатувчи кўп қиррали ижтимоий-иқтисодий жараёндир. Ишлаб чиқариш омилларини қўлга киритиб, улардан фойдаланган ҳолда бошқарув субъекти ушбу омилларни ўзининг иқтисодий мақсадларига эришиш учун қўллайди. Мазкур жараён самарали бўлиши учун раҳбарият сарфланадиган ресурсларнинг оптимал мувозанатини таъминлаши лозим, яъни фойдаланиладиган барча турдаги ресурсларни бошқариши керак.

### **Мавзуга оид адабиётлар таҳлили**

Ҳозирда тармоқ инсон ресурсларини бошқариш тизими мақсадининг мазмуни тармоқ инсон ресурсларини бошқаришнинг самарадорлиги билан белгиланади. Иқтисодий беқарорлик шароитида билимлар, маҳорат ва кўникмаларни интеграциялаш тармоқ корхоналарининг иқтисодий ва ишлаб чиқариш имкониятлари билан бир қаторда стратегик рақобат устунлигига айланади [1].

Г.Шмидт ва Р.Маррнинг фикрига кўра, инсон ресурсларини бошқаришнинг мазмуни инсонларга корхонанинг рақобат курашидаги стратегик устунлиги сифатида қаралиши ҳақидаги тасаввурга асосланади, бунда миссияни бажариш ва стратегик мақсадларга эришиш учун ушбу устунликни ривожлантириш ва рағбатлантириш зарур [2].

Хорижий корхоналар охириги ўн йилликлар мобайнида “инсон ресурслари” ва уларнинг тижоратда муваффақиятга эришишдаги ролига нисбатан ўз муносабатини тубдан ўзгартирди. «Машинани яратишдан олдин, биз инсонларни яратамиз» иборалари ҳозирда ҳар бир самарали ишловчи корхонада асосий шиорга айланди. Бундай корхоналар инсон ресурслари билан ишлаш усуллар ва воситаларининг узоқ вақт мобайнида амалиётда синаб кўрилган катта методик тўпламига эга [3].

Бизнингча, инсон ресурсларини бошқариш назарияси бошқарувнинг асосий ва энг замонавий концепцияси ҳисобланади. Мазкур концепцияга мувофиқ инсон ресурслари унга инвестициялар киритиб, континуал ривожланиши учун шароитлар яратган ҳолда уни самарали бошқариш зарур бўлган ресурслардан бирини ўзида намоён этади.

### **Тадқиқот методологияси**

Эксперт баҳолаш усули инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини баҳолашнинг энг кўп қўлланиладиган усуллари билан бири ҳисобланади. Мазкур усул бевосита ўлчаб бўлмайдиган ҳодиса, жараён ва ҳажмларни мутахассислар фикридан фойдаланиш асосида баҳолашни назарда тутди.

Инсон ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини баҳолашнинг SWOT-таҳлил усули ташкилотнинг ички ва ташқи муҳити омиллари ҳамда ҳодисаларини тўртта тоифа (кучли томонлар, заиф томонлар, имкониятлар ва таҳдидлар) бўйича аниқлаш, бўлиш ва баҳолаш имконини беради.

Инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини баҳолашнинг математик усуллари гуруҳида корреляцион-регрессион таҳлил алоҳида ўрин тутди. У

турли кўрсаткичларнинг корхона фаолиятининг якуний натижаларига таъсирини ўзида намоён этади.

Инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини баҳолашнинг яна бир усули – бу кўрсаткичларнинг мувозанатлаштирилган тизими бўйича баҳолаш усулидир. Кўрсаткичларнинг мувозанатлаштирилган тизими – корхона стратегиясини амалга ошириш воситаси, корхонага келажак учун режаларни ва стратегияни аниқ белгилаш ҳамда уларни ҳаётга татбиқ этиш имконини берувчи бошқарув тизими бўлиб, стратегик самарадорликни ошириш ва натижаларга эришиш учун зарур бўлган ички бизнес-жараёнлар билан ташқи кўрсаткичлар ўртасидаги тескари боғлиқликни таъминлайди.

### **Таҳлил ва натижалар**

Ҳозирги шароитда кўплаб иқтисодчилар томонидан инсон ресурсларининг роли ортиб бораётганлиги ва иқтисодиёт тармоқларининг, айниқса қурилиш индустрияси тармоғининг рақобатбардошлигини белгилаб берувчи асосий унсур сифатида уларни самарали бошқариш зарурлиги таъкидланмоқда.

Тармоқнинг инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигига таъсир кўрсатувчи омилларни аниқлаш учун «омил» тушунчасининг мазмунини аниқлаб олиш зарур.

Омил сўзи лотинча «factor» - «ишлаб чиқарувчи; яратувчи, айбдор» сўздидан олинган. Ўзбек тилининг изоҳли луғатида «омил» тушунчаси ҳаракатлантирувчи куч, қандайдир жараён сабаби сифатида таърифланади [4]. Катта иқтисодий луғатда омилга корхона ишлаб чиқариш фаолиятининг ва бутун иқтисодиётнинг асосий ресурсларидан бири (ер, меҳнат, капитал, тадбиркорлик); ишлаб чиқариш, иқтисодий фаолият натижасига таъсир кўрсатувчи иқтисодий, ишлаб чиқариш жараёнларининг ҳаракатлантирувчи кучи сифатида таъриф берилади [5].

Қурилиш индустрияси тармоғида инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигига микро, мезо ва макродаражадаги омиллар таъсир этади (расм).

Қурилиш индустрияси тармоғининг инсон ресурсларини самарали бошқариш даражасига ва унинг ривожланишига табиий ўсиш даражаси, иқтисодий фаол аҳолининг улуши ва аҳолининг жинс-ёш таркиби таъсир кўрсатади. Экспертларнинг фикрига кўра, мазкур гуруҳда жинс-ёш омили асосий омил ҳисобланади: минтақаларда аёллар сони қанчалик кўп бўлса, қурилиш тармоғининг самарадорлиги шунчалик паст бўлади. Бу биринчи навбатда, қуйидагилар билан изоҳланади: аёллар меҳнатининг алоҳида шароитлари; аёллар меҳнатини қўллашдаги чекловлар; меҳнат ва дам олишнинг алоҳида режими (иш билан бандликнинг ностандарт шакллари қўллашнинг мақсадга мувофиқлиги), бу аёл организмнинг руҳий-физиологик хусусиятлари билан боғлиқ; аёлга икки ҳисса юклама омили, у фарзандлар тарбияси ва рўзғор ишлари учун масъул; ҳомиладорлик таътили даврида касбий фаолият билан шуғулланмаслик туфайли аёлларнинг касбий малака даражаси ва иш тажрибаси борасида эркаклардан ортда қолиши. Бундан ташқари, табиий ўсиш даражаси уй-жой ва ижтимоий-маданий инфратузилма объектлари қурилишини тақозо этади.

Ўзбекистон иқтисодиётининг инновацион йўналтирилганлиги боис ташкилот ичидаги хатти-ҳаракат муҳим аҳамиятга эга бўлиб, уни ўрганиш ходимлар манфаатларини таҳлил қилиш, сўнгра уларни ташкилот фаолият кўрсатишининг мақсадлари билан уйғунлаштириш ва шу тариқа бошқарувнинг самарали усулларини шакллантириш имконини беради.



**Расм. Қурилиш индустрияси тармоғида инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигига таъсир этувчи омиллар**

**Манба:** расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган

Корхоналарга имтиёзлар ва трансфертлар берилиши ҳам муҳим омил ҳисобланади. Солиқ имтиёзлари ва трансфертлар тармоқ корхоналарининг инновацион фаолиятини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш шаклларида бири бўлиб хизмат қилади. Инновацион фаолият дейилганда ишлаб чиқариш харажатлари камайиб ва (ёки) сифати яхшиланган ҳолда янги товар (хизматлар)нинг яратилишига олиб келадиган фаолият тушунилади.

Ишланмаларни яратиш, сотиш ва тижоратлаштиришда салмоқли ютуқларга эришадиган корхоналар бозорнинг катта улушини банд қилади ва узок муддатли даврда умумий харажатларни камайтириш ҳисобидан олинадиган фойдани кўпайтириш имкониятига эга бўлади. Бундай корхоналарни давлат томонидан рағбатлантириш зарур. Бу, биринчи навбатда, инсон ресурсларининг ривожланишига ва бунинг натижасида инновацион ишлаб чиқариш фаолиятининг ҳам ривожланишига хизмат қилади.

Жаҳоннинг энг ривожланган мамлакатларида давлат қуйидаги солиқ имтиёзларини бериш йўли билан инновацияларни қўллаб-қувватлаш механизмларини қўллайди:

1) номоддий активлар ва асбоб-ускуналарнинг тезлаштирилган амортизацияси;

2) ИТТКИ учун умумий харажатлар (32%) ва ИТТКИ учун харажатлар ўсишининг динамикасига (50%) қараб тўланиши лозим бўлган солиқ суммасини камайтириш;

3) фойдаланилмаган имтиёзларни келажакка кўчириш (6 йил);

4) харажатларни қўшимча равишда чегирма қилиш: мутахассисларга тўловлар (117%) ёки ижтимоий солиқларни 40 фоизга камайтириш.

Ўзбекистонда ҳам корхоналар учун қатор имтиёзлар мавжуд. Улар ичида қуйидагилар энг муҳим аҳамиятга эга: мақсадли молиялаш маблағларининг фойда солиғидан озод этилиши; ИТТКИ учун харажатлар ҳисобини соддалаштирилган тарзда юритиш; ИТТКИни амалга оширишда ҚҚСдан озод этиш.

Инсон ресурсларини самарали бошқариш даражасига ижтимоий-иқтисодий омиллар ҳам катта таъсир қилади. Коррупция даражаси – айниқса ер участкаларининг ажратилиши, инфратузилмага уланиш ва қурилиш учун рухсат олиш билан боғлиқ ноаниқ, чигал ва кўп вақт олувчи маъмурий тадбирлар рақобатга путур етказди ва қурилиш тармоғида меҳнат унумдорлигининг ошишига тўсқинлик қилади. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, ер участкаларини ажратиш ва қурилиш учун рухсат олиш тадбирларининг ноаниқлиги ерни сотиб олиш ва инфратузилмага уланишни ниҳоятда қийинлаштириб юборади. Мазкур омил қурилиш учун ноаниқ ва яхши муҳофаза қилинмаган ҳуқуқлар билан биргалликда лойиха доирасида молиялаш тизимининг етарли даражада ривожланмаслигига ва кўпинча молиялаш билан боғлиқ муаммолар туфайли қурилиш ишларининг чўзилиб кетишига олиб келади. Бу, ўз навбатида, қурилиш индустрияси тармоғи фаолият кўрсатишининг самарадорлигига салбий таъсир кўрсатади [6].

Коррупция корхоналар рақобатбардошлигининг ривожланишига тўсқинлик қилади, рақобатбардош корхоналарни барбод қилади ҳамда улар оладиган фойданинг камайишига ва инсон ресурсларининг самарасиз бошқарилишига олиб келади. Цивилизациялашган бозор муносабатлари шароитида коррупциянинг мавжуд эмаслиги корхоналарнинг ривожланишини тезлаштиради.

Фаолиятнинг ички ва ташқи муҳитидаги ўзгаришларга нисбатан муносабатларнинг адекватлиги нуқтаи назардан инновацияларни



муваффақиятли бошқариш учун асосий эътиборни янгиликлар киритишни кадрлар билан таъминлаш муаммоларини ҳал этишга қаратиш зарур. Бундай ёндашув инсоннинг замонавий ижтимоий-иқтисодий тизимдаги ролини акс эттиради. Ҳар бир ташкилот учун бизнесни инновацион ривожлантириш моддий-ашёвий (техник-технологик) ва инсон омилининг ўз оптимал комбинацияси ҳамда функционал ўзаро боғлиқликларни амалга ошириш механизмлари топилиши керак.

Тармоқнинг монополлашув даражаси инсон ресурсларидан фойдаланишга таъсир қилади. Монополлашув коэффиенти қанчалик юқори бўлса, фирма инсон ресурсларининг ривожланиши ва самарали бошқарилишидан шунчалик кам манфаатдор бўлади. Жаҳон иқтисодий тафаккури монополияни хўжалик тизимларидаги ноҳўш ҳолат, деб ҳисоблайди. Мутлақ мавқега эга бўлгани ҳолда монополия рақобатга барҳам бериб, бу билан бозорнинг меъёрида ишлашига путур етказди, шунингдек фан-техника тараққиёти ютуқларини инкор этган ҳолда маҳсулот сифатини пасайтиради, нархларни ошириб юборади, ўзига қўшимча фойдани таъминлайди, ишлаб чиқариш умумий самарадорлигининг пасайишига олиб келади.

Қурилиш тармоғидаги паст унумдорликнинг асосий сабаби – хусусан, ер участкаларини бериш масалаларида намоён бўладиган рақобатдаги тенг бўлмаган шароитлар бўлиб, бу қурилиш лойиҳаларини амалга ошириш муддатлари ва харажатларининг ноаниқлигига олиб келади. Тармоқни тартибга солишдаги рақобатнинг табиий динамикасини бузувчи амалиёт ва ҳудудларни ривожлантиришга нисбатан ялпи ёндашувнинг мавжуд эмаслиги – таваккалчиликларни оширувчи ва турли иштирокчилар учун тенг бўлмаган рақобат шароитларини юзага келтирувчи асосий омиллар ҳисобланади.

Илмий-техникавий омиллар ичида мамлакат ЯИМда ИТТКИ учун харажатлар улуши катта қизиқиш уйғотади. Ўзбекистонда иш берувчиларнинг мамлакатда инсон ресурсларини ривожлантиришга бўлган муносабатини фундаментал фан, янги технологиялар, ИТТКИнинг молияланиши кўрсатиб турибди. Ривожланган мамлакатларда фирмалар ИТТКИни молиялашнинг асосий манбаи ҳисобланади (АҚШда – 68,2%, Финляндияда – 70,2%, Швецияда – 67,8%, ЕИда – 55,5%, Япония ва Жанубий Кореяда – 72,4%). Тадқиқотлар ва ишланмалар асосан уларда амалга оширилади (АҚШда – 75,3%, Швецияда – 75,1% , Жанубий Кореяда – 74%, Японияда – 71%).

Янги технологияларни яратиш ва тармоққа жорий этиш имконияти, биринчи навбатда, илмий-техникавий ресурсларнинг мавжудлиги билан белгиланади. Барча жараёнларнинг асосида замонавий илмий билим тизими берадиган турткилар ҳамда жамиятда шаклланиб, ривожланадиган билим ва интеллектуал салоҳият ётади. Бошқарув ва ишлаб чиқаришга янги технологияларнинг жорий этилиши иқтисодий ўсиш ва иқтисодийнинг таркибига катта таъсир кўрсатади. Улар технологик тизимларнинг ўзгаришига олиб келади, бу эса умумий унумдорликни оширади.

Тадбиркорлик муҳитининг омиллари ҳақида гап кетганида асосий эътиборни қурилиш индустрияси тармоғи инсон ресурсларини самарали

бошқаришнинг муҳим омили сифатида минтақанинг ижтимоий-иқтисодий аҳволига қаратиш зарур.

Бозор иқтисодиёти шароитида минтақани узоқ муддатли ривожлантириш стратегиясини ишлаб чиқишда маҳаллий ҳокимият органларининг асосий вазифаси товарларни сотиш бўйича субъект бозорларини шакллантириш, ривожлантириш ва уларнинг ишлаши жараёнига кўмаклашишдан иборат бўлади. Ушбу бозорларни тартибга солиш минтақавий хўжалик ҳуқуқи ҳамда ҳудудий ўзига хос (демографик, ижтимоий, иқтисодий ва экологик) хусусиятлар асосида амалга оширилади.

Қурилиш тармоғини фаол ривожлантириш минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш вазифаларини ҳал этиш калити ҳисобланади ва, аксинча, мазкур соҳадаги турғунлик фаолиятнинг барча бошқа соҳаларида сусайишга олиб келади. Шаҳарсозлик сиёсатининг янгилиниши, хавфсизликка, муҳитни ободонлаштиришга нисбатан янада юқори талабларнинг белгиланиши барча ишлаб чиқарувчилар олдига янада юқорироқ сифатли маҳсулотни ишлаб чиқариш заруратини кўяди, бу ўз навбатида, инновацион маҳсулотни яратиш мақсадида юқори малакали кадрларнинг жалб этилишини тақозо этади.

Ишлаб чиқариш-инвестициявий омилар гуруҳида инвестициявий муҳит ҳал қилувчи роль ўйнайди. Энг муваффақиятли хорижий компаниялар тажрибасига кўра ходимларнинг касбий ўсиши ва уларнинг юзага келган муаммоларни ҳал этишга тайёрлигини ошириш учун шароитлар яратиш, тармоқнинг инсон ресурсларига инвестициялар киритиш кўйилган маблағларнинг тез ва юқори самара беришини таъминлайди.

Ҳисоб-китобларга кўра, персонални ривожлантириш учун кўйилган 1 АҚШ доллар маблағ 3 АҚШ доллардан 8 АҚШ долларигача даромад келтиради. Ривожланган мамлакатларда қатъий рақобат курашида ғолиб чиқиш деярли ҳамма вақт ташкилотнинг инсон капитали билан боғлиқ бўлиб, уни ривожлантириш персонални ўқитиш орқали амалга оширилади.

Бугунги кунда техник-технологик омилар гуруҳида операцион даврнинг давомийлиги энг долзарб омил ҳисобланади. Масалан, ҳозирги вақтда материал ишлаб чиқариш ва қурилиш-монтаж ишларининг муддатларини сезиларли даражада қисқартириш имконини берувчи технологиялар энг истиқболли бўлиб, уларга талаб жуда катта. Айланма маблағлар айланишининг асосий унсурларидан бири ҳисобланган ишлаб чиқариш даври қанчалик қисқа бўлса, ишлаб чиқариш омиллари шунчалик тез айланади. Ишлаб чиқариш даврининг қисқариши натижасида молиявий айланмадан пул ресурсларининг бўшатилиши юз беради ва улар ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун йўналтирилиши мумкин. Қурилиши тугалланмаган ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқариши ҳам ўша сабабга кўра юз беради. Корхона ёки цехнинг ишлаб чиқариш қуввати ишлаб чиқариш даврининг давомийлигига боғлиқ.

Ваҳоланки, бир маҳсулотни ишлаб чиқариш учун қанчалик кам вақт сарфланса, ўша вақт мобайнида шунчалик кўп маҳсулот тайёрланиши мумкин. Ишлаб чиқариш даври қисқарганда ишлаб чиқариш қувватининг оширилиши ҳисобидан маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмининг ошиши натижасида меҳнат унумдорлиги ошади, бу ҳол маҳсулот бирлигида ёрдамчи ишчилар,

мутахассислар ва хизматчилар меҳнати улушининг камайишига олиб келади. Ишлаб чиқариш даври қисқарган тақдирда ишлаб чиқариш қувватининг оширилиши баробарида маҳсулот бирлиги таннархида умумкорхона ва цех харажатларининг камайиши ҳисобидан маҳсулотнинг таннархи пасаяди. Шундай қилиб, ишлаб чиқариш даврини қисқартириш – саноат корхоналарида ишлаб чиқариш интенсификациялаш ва унинг самарадорлигини оширишнинг энг муҳим манбаларидан бири ҳисобланади.

Фикримизга кўра, конъюнктура омиллари ичида асосий эътиборни корхонанинг ишбилармонлик нуфузига қаратиш лозим. Бу нафақат мижозлар билан муносабатларни тартибга солишга, балки персонални бошқаришнинг ички жиҳатларига ҳам тааллуқли. Амалий тажриба шуни кўрсатмоқдаки, мақсадли гуруҳларнинг ташкилот ҳақидаги объектив фикрлари йиғиндиси сифатида ташкилот нуфузини шакллантириш анча узоқ вақт давом этади.

Микродаражадаги ташкилий-бошқарув омилларини кўриб чиқишда асосий эътиборни ходимларнинг доимий ўқиш ва ўз малакасини оширишга интилишини қўллаб-қувватлашга қаратиш даркор. Инновацион ривожланиш шароитида постиндустриал ташкилотлар стратегияси персонални тайёрлаш шакллари ва усулларига нисбатан ёндашувлардаги зарур ўзгаришларни талаб қилади.

Бугунги кунда «стандарт ўқитиш дастури – ўқувчилар тўплами – ўқув курси»ни белгилашга асосланган анъанавий малака ошириш тизими ўрнини корхонани доимий ўзгаришлар қилишга, иқтисодий рақобат муҳитида ва жадаллашиб бораётган технологик инновациялар шароитида ўсишга мажбур этувчи ташкилий ўқитиш парадигмаси эгалламоқда [7]. Инновация жараёнига асосан инсон ресурслари жалб этилиб, бунда муваффақият персоналнинг профессионаллигига, унинг ижодий фаоллигига, мотивациясига, яъни инновацион фаолиятни амалга ошириш учун табақалаштирилган ташкилий шаклларни талаб қилувчи барча ўзига хос белгиларга боғлиқ. Ташқи муҳитнинг тез ўзгариши шароитида таҳсил олмайдиган ташкилотлар муваффақиятсизликка учраши муқаррар.

Мунтазам мажлисларнинг ўтказилиши ҳам яна бир муҳим омил ҳисобланади. Ташкилот ахборот унинг ичида ҳам, ташкилот билан ташқи муҳит ўртасида ҳам эркин айланган тақдирдагина инновацион ривожланишнинг устунликларидан фойдаланиши мумкин. Шунинг учун бугунги амалиётда коммуникацияларни ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Бу шу билан боғлиқки, ходимлар ваколатларининг кенгайиши ва уларнинг меҳнат функциялари қайта кўриб чиқилиши муносабати билан коммуникацияларнинг мураккаблашуви юз бермоқда; инновацион ғояларнинг муҳим манбаи, ходимлар, автоном гуруҳлар ва функционал бўлинмалар ўртасидаги самарали ҳамкорликнинг муҳим омили сифатида норасмий коммуникацияларга бўлган муносабат ўзгармоқда.

Ривожланган норасмий мулоқот персонал фаоллигининг ошишига, экспериментлар сонининг кўпайишига, ўқиш ва бир вақтнинг ўзида мулоқотни яхшилаш ҳамда воқеаларни бошқариш лаёқатига олиб келади; инновацион фаолиятда катта муваффақиятга атрофдаги олам билан мулоқот юртишнинг



мослашувчан шакллари ва усулларига эга бўлган ташкилотлар эришади. Глазго университети (Шотландия) ходими С.Галлахер томонидан ўтказилган тадқиқот натижаларига кўра, йирик компанияларда 50 та инновация учун асос қилиб олинган 158 та муҳим ғоянинг 102 таси улар лабораторияларининг ташқарисида туғилган. Шу сабабга кўра кўплаб фирмалар (айниқса Японияда) ташриф буюрувчилар учун ўз эшикларини очиб, улардан фирманинг аҳволи ва унинг фаолиятини яхшилаш йўллари ҳақидаги ўз фикрларини билдиришни сўрашади.

Ўзбекистон қурилиш тармоғида малакали ишчилар ва лойиҳалар раҳбарларининг етишмаслиги кузатилади. Муаммо нафақат касбий таълим сифатининг пастлигида, балки илғор тажрибанинг ҳам етишмаслигидадир. Меҳнат бозори эҳтиёжларининг бугунги талабларига мос келмайдиган эскирган таълим дастурлари тармоқ учун жиддий муаммо ҳисобланади. Ўзбекистонда талабаларни лойиҳаларни бошқариш ҳамда кўп қаватли уй-жой қурилиши ва лойиҳалаштиришни бошқариш каби муҳим амалиёт фанлари бўйича ўқитиш учун замонавий таълим дастурлари етишмайди.

Биз суҳбатлашган раҳбар ва мутахассислар олий ўқув юртларида ҳозиргача собиқ Иттифоқ даврида нашр қилинган методик қўлланмалар ва дарсликлардан фойдаланилаётганлигини таъкидлашди. Қурилиш тармоғи кадрларининг асосини шўролар даврида таълим олган, янги қурилиш усуллари ва технологиялари билан таниш бўлмаган мутахассислар ташкил қилади. Совет Иттифоқи тарқаб кетганидан кейин қурувчи касби ўз нуфузини йўқотди ва 1990-йилларда мазкур тармоққа истиқболли ёш мутахассисларнинг келиши сезиларли даражада қисқарди. Бугунги кунда қурилиш секторида кам сонли малакасиз персонал ишлаб турибди ва иқтисодиётнинг норасмий секторидан ихтисослашмаган пудратчиларни ёллаш амалиёти мавжуд.

Айтиш жоизки, бу муаммоларни яқин келажакда ечиш мақсадида 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш режалаштирилган:

1. 148-бандида «Капитал қурилишни янада такомиллаштириш ва қурилиш материаллари соҳасида қулай муҳитни яратиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Президенти фармони лойиҳасини ишлаб чиқиш кўзда тутилган ва фармони лойиҳасида қуйидагилар акс этади:

– лойиҳалаш ва қурилиш ташкилотларига моддий-техника базасини мустаҳкамлаш, янги қурилиш технологияларини жорий этишга йўналтирилган солиқ ва бошқа турдаги имтиёз ва енгилликлар бериш;

– миллий лойиҳалаш ва қурилиш ташкилотларини ташқи бозорларга киришига кенг жалб этишни таъминловчи комплекс тадбирларни амалга ошириш;

– лойиҳаларни экспертиза қилиш тизимини такомиллаштириш;

– лойиҳаларни молиялаштиришнинг турли замонавий усулларини ва бошқа молиявий воситаларини жорий этиш;

- пудрат ташкилотларида мавжуд бўлган мутахассисларни сақлаб қолиш, малакали кадрларни жалб этиш имконини берадиган шароитларни яратиш;
- қурилиш соҳасидаги олий таълим муассасалари ўқув дастурларини қайта кўриб чиқиш;
- лойиҳалаш ва қурилиш ташкилотлари ассоциацияларини ташкил этиш.

2. 199-бандда Ўрта махсус ва касб-хунар таълими муассасаларида керакли талабдан ортиқ ҳажмда тайёрланаётган гуманитар таълим йўналишларини қисқартиришни ва мос равишда қурилиш ва ишлаб чиқариш соҳаси мутахассислари тайёрлашни кенгайтиришни кўзда тутувчи ўрта махсус ва касб-хунар таълим мутахассислик йўналишларини қайта кўриб чиқиш [8].

Инновацион ривожланиш шароитида қулай маънавий-руҳий муҳитнинг яратилиши умумий саъй-ҳаракатлар орқали эришиладиган инновационликка умумий йўналтирилиш ҳамда ўзаро ишончнинг юқори даражаси, қарорлар қабул қилиш ва молиявий назоратнинг марказлашмаган тизимга ўтказилиши билан тавсифланади.

Ходимларнинг касбий ўсиши ва мансабини режалаштириш тизимларини ишлаб чиқиш шунга асосланадики, корхонани инновацион ривожлантириш шароитида стратегик вазифа касбий ва ташкилот ичидаги мансабларнинг ўзаро ҳамкорлигини таъминлашдан иборат. Кўпинча мансабни бошқариш жараёни фақатгина бошқарув иерархияси доирасида ўсишдан иборат бўлди, бу аксарият ижодий ходимлар учун рағбатлантирувчи омил ҳисобланмайди. Шунинг учун ходимнинг шахсий қобилиятига қараб хизматда ёки маъмурий ёхуд илмий-муҳандислик йўналиш бўйича муқобил ўсиши имкониятини назарда тутувчи «ўсиш зиналари» ёки «қўшалок мансаб зиналари» кенг тарқалди.

### **Хулоса ва таклифлар**

Ҳозирча инсон ресурсларини бошқариш самарадорлиги омилларининг ягона таснифи мавжуд эмас. Бошқариш самарадорлигини турли мезонлар (иқтисодий ва ижтимоий), самарадорлик кўрсаткичлари (умумий ва алоҳида), иқтисодий-математик усуллар ёрдамида таҳлил қилиш мумкин. Шунинг учун ҳисобга олиш лозимки, турли омилларнинг таъсирини ҳисобга олувчи ва корхонанинг бир неча йиллик фаолияти учун ҳисоблаб чиқилган турли кўрсаткичлар мужассам бўлгандагина бошқариш самарадорлигига ҳақиқий баҳони бериш мумкин.

Қурилиш индустрияси тармоғида инсон ресурсларини бошқаришнинг самарадорлигини ошириш учун, бизнинг назаримизда:

- аниқ мақсадларни, муайян вазифаларни белгилаш ва уларни амалга ошириш механизминини ишлаб чиқиш;
- улар олдида қўйилган мақсадлар ва вазифаларни бажариш учун тармоқнинг инсон ресурсларини мунтазам ривожлантириш механизминини ишлаб чиқиш;
- аксарият ходимлар учун тушунарли бўлган тармоқ инсон ресурсларини бошқариш самарадорлигини баҳолаш учун қўлланиладиган миқдорий кўрсаткичларни шакллантириш мақсадга мувофиқ..

### **Фойдаланилган адабиётлар рўйхати**

1. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. – М.: Финстатинформ. – 2001. – С.213.
2. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Марра Р. и Шмидта Г. – М.: Из-во МГУ. – 1997. – С.87
3. Кириллов Л. Как заставить сотрудников «гореть на работе» // Управление персоналом. – 2010. - №6. – С. 26-31.
4. Ўзбек тилининг изоҳли луғати. А.Мадвалиев таҳрири остида (2006-2008) // <http://ziyouz.uz>.
5. Толковый словарь экономических терминов // [bibliotekar.ru/biznes-15/index.htm](http://bibliotekar.ru/biznes-15/index.htm)
6. McKinsey Global Institute. Эффективная Россия: производительность как фундамент роста. 2009 г. – 180 с.
7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 525 с.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сонли фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда).