

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИКТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ «ИКТИСОДИЁТ ФАКУЛТЕТ»

**КАДРЛАРНИ СТРАТЕГИК БОШКАРИШ ФАНИДА
ТАКДИМОТ ИШ**

КМ-76 ГУРУХ ТАЛАБАЛАР

**Ибрагимов Фурқат
Абдуманнопов Шухрат
Абдулқодиров Анвар**



Кадрларни стратегик бошқариш ва кадрлар стратегиясини бошқаришни жахон тажрибаси



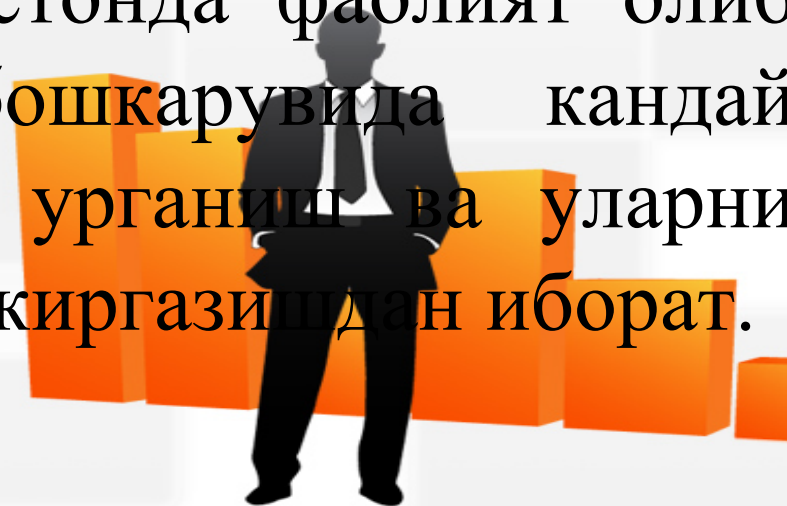
Режа

- Кадрларни стратегик бошқаришни мақсад вазифалари
- Ташкилот стратегияси турлари
- Кадрларни стратегик бошқариш босқичлари
- Кадрларни стратегик бошқаришда трансмиллий компаниялар



Кириш

Глобаллашув шароитида Ўзбекистонда амалга оширилаётган ислохатларни янада такомиллаштириш учун транс миллий компаниялар фаолиятини урганиб уларда кадрларни стратегик бошқариш фаолиятини урганиш ва уларни Ўзбекистон ташкилотларида ишлашини ташкил этишга кумаклашиш. Хозир Ўзбекистонда фаолият олиб бораётган ТМК лар кадрлар бошқарувида қандай стратегиялардан фойдаланаётганини урганиш ва уларни олий укув юртлари фан дастурларига киргазишдан иборат.



Strategik boshqaruv mohiyati

Каерда компания ва
унинг персонали
жойлашган?

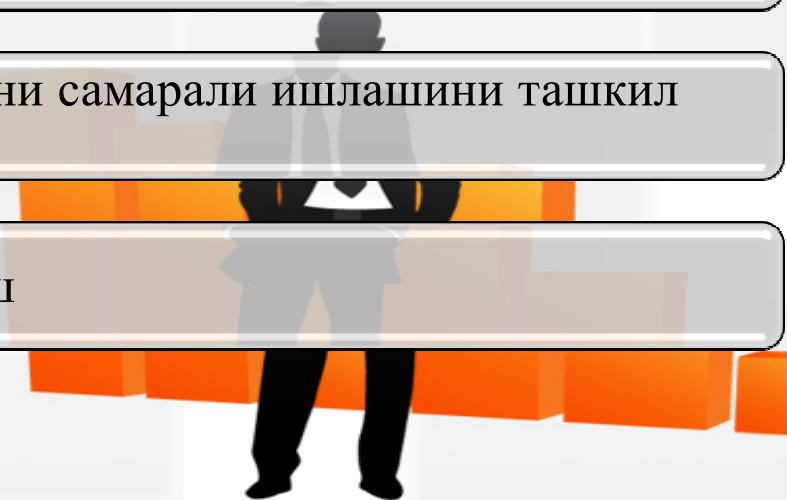
Нима йуналишда
ташкилот
стратегиясига
мувофик кадрни
ривожлантириш
керак?

Нима килиш керак
янги ходимлар
ташкилотнинг
максадларини бажара
олиши учун?



Кадрларни стратегик бошқаришнинг максадлари

- Ташкилотга келажакда керак буладиган кадрлар захирасини шакллантириш
- Корхонадаги ходимларга бир хил иш хаки ва уларни саклаб қолиш учун рағбатлантиришни бир хил қилиш
- Асосий лавозимларда лидерлик қобилиятига эга ходимларни шакллантириш
- Ташкилотда малака ошириш тизимини самарали ишлашини ташкил этиш ва ходимларни ички динамикасини яхшилаш
- Идора ва булимлар, корхона ходилари уртасидаги алоқа тизимини самарали ишлашини ташкил қилиш
- Узгаришларга психологик қарши қурашиш механизмини яратиш



Зук муддатли
стикболларни
баҳолаш



Ходимлар
салоҳиятини
узғаришига
бошқарувни
туғри
йўналтириш

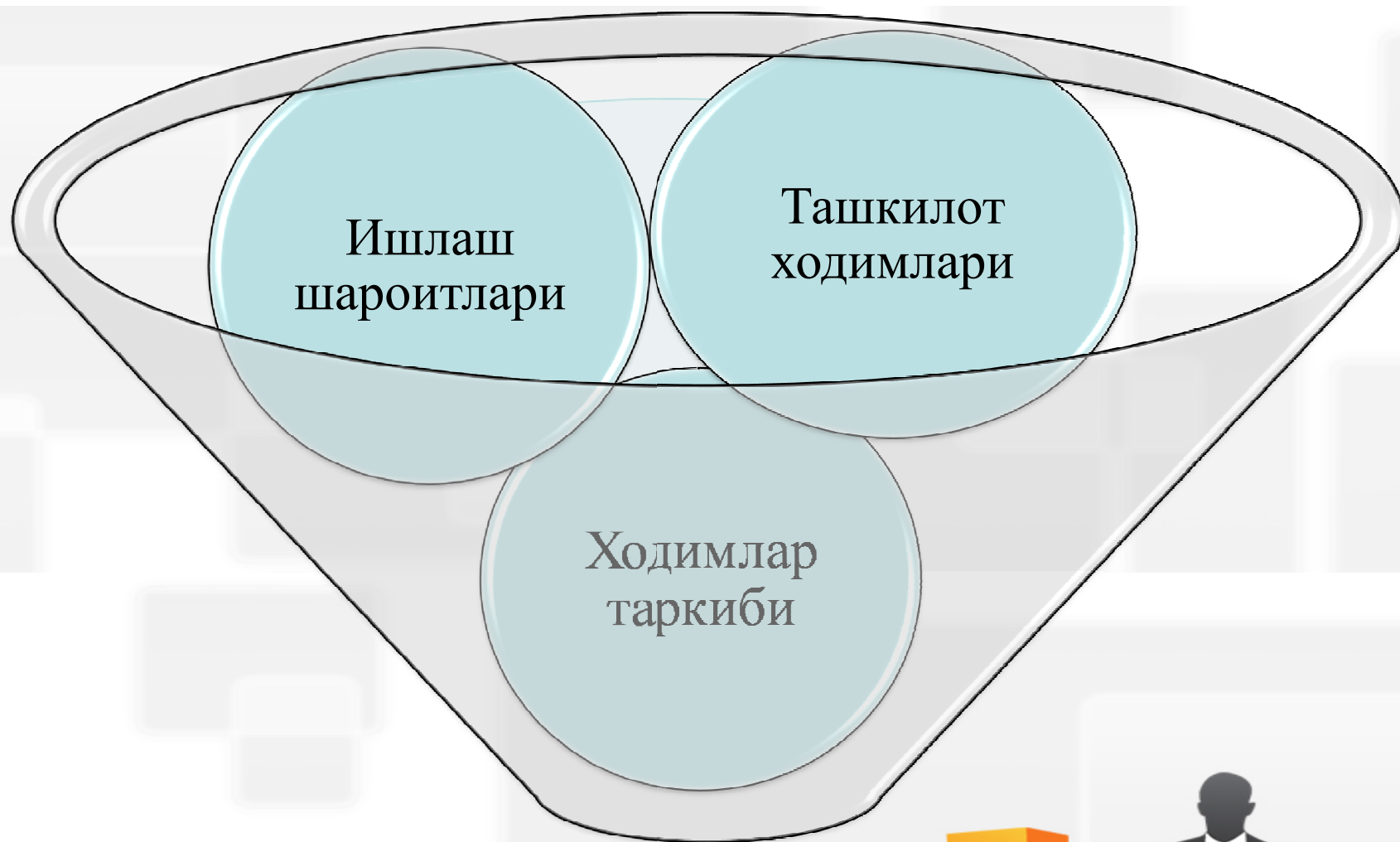


Салоҳиятни
туғри ташкил
этиш учун
керакли
муҳитни
яратиш



Кадрларни
стратегик
бошқаруви
тамоиллари





Кадрларни стратегик бошқаруви объекти бўлиб
хисобланади



Ташкилотдаги стратегияларнинг турлари

- Тадбиркорлик стратегияси
- Динамик усиш стратегияси
- Рентабеллик стратегияси
- Ликвидлилик стратегияси
- Айланма стратегия (циклик)



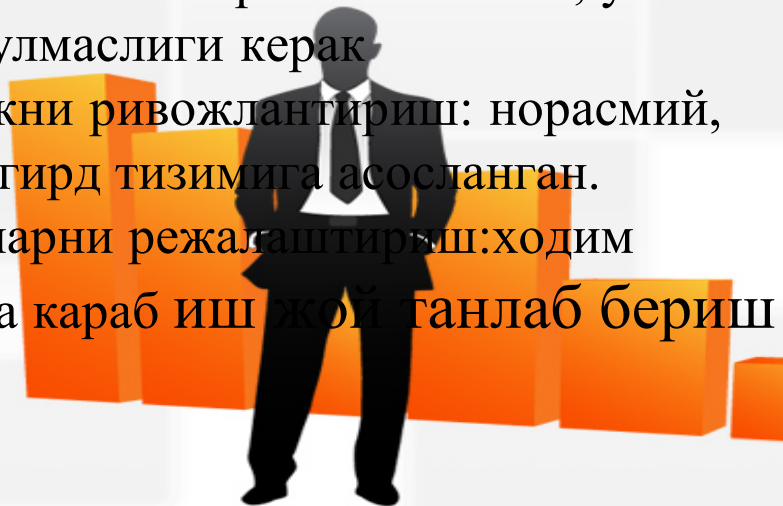
Тадбиркорлик стратегияси

Кадрларни стратегик бошқариш

Изланувчан, ташаббускор, узок муддатли оринтацияси билан ва жавобгарликдан куркмайдиган кадрларни излаш ва уларни жалб қилиш. Асосий лидер ходимлар узгармай қолиши мухим ахамият касб этади.

Кадрларни стратегик бошқариш қисмлари

1. Танлаш ва жойлаштириш: хатарга боровчи ва ишни охиригача етказувчи ходимларни излаб топиш.
2. Рағбатлантириш: рақобат шароитида, холис, имконият даражасида ходим дидига қараб.
3. Баҳолаш: натижаларга асосланган, унча каттик булмаслиги керак.
4. Лидерликни ривожлантириш: норасмий, устоз шогирд тизимида асосланган.
5. Харакатларни режалаштириш: ходим хошишига қараб иш жой танлаб бериш



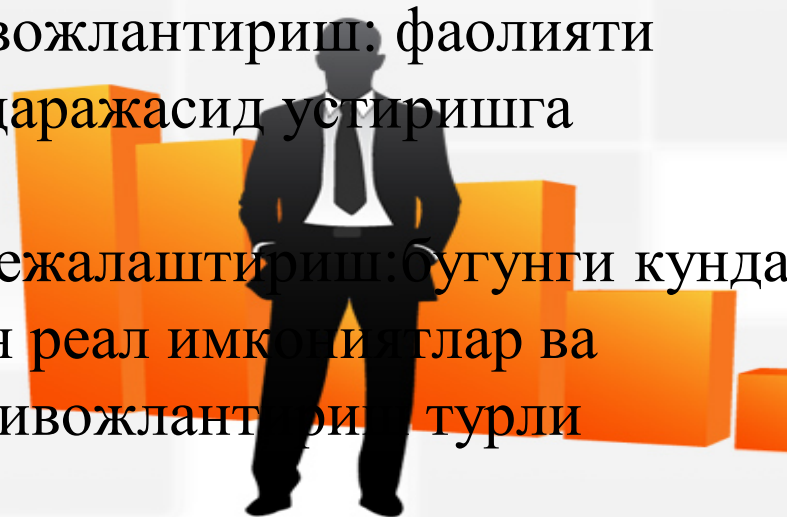
Динамик усиш стратегияси

Кадрларни стратегик бошқариш

Ходимла ташкилот
тамонидан бир-бирига
маҳкаланиб куйилиши
керак, узгарувчан
шароитларга мослашувчан
булиши керак,
муаммоларга
йуналтирилган булиши ва
бошқалар билан якин
ишлаши керак

Кадрларни стратегик бошқариш қисмлари

1. Танлаш ва жойлаштириш: мослашувчан ва ишончли ходимларни излаб топиш, хатарларга борувчи.
2. Рағбатлантириш: адолатли
3. Баҳолаш: аниқ белгиланган меъёрлар асосида
4. Лидерликни ривожлантириш: фаолияти доираси сифат даражасид устиришга ҳаракат қилиш
5. Ҳаракатларни режалаштириш: бугунги кунда ҳисобга олинган реал имкониятлар ва профессионал ривожлантириш турли шакллари



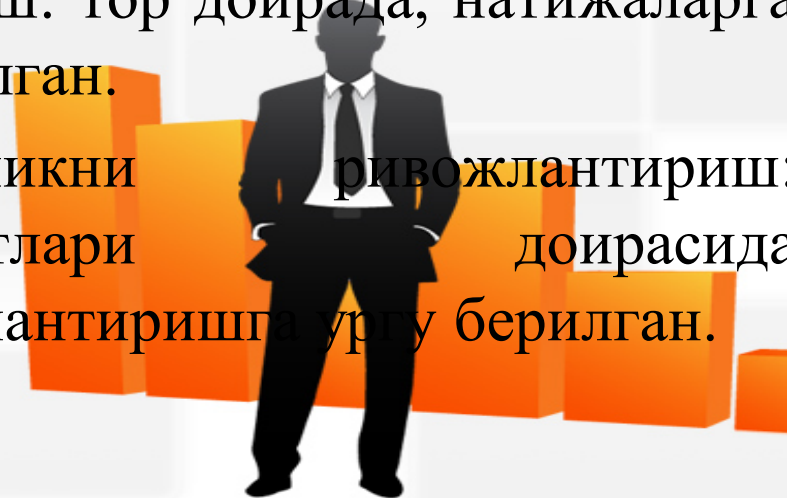
Рентабеллик стратегияси

Кадрларни стратегик бошқариш

Бу ходимлар сони ва уларнинг самарадорлиги мезонларига каратилган, белгиланган вақтлар — қисқа муддатли, натижалар — ҳафва нисбатан паст даражада ва ходимларнинг узаро алоқадорлиги суст.

Кадрларни стратегик бошқариш қисмлари

1. Танлаш ва жойлаштириш: жуда ҳам каттик
2. Рағбатлантириш: кадр-қиммат, катталиқ ва адолатлилиқ тушунчаларига асосланган ҳолда
3. Баҳолаш: тоғ доирада, натижаларга каратилган.
4. Лидерлиқни ривожлантириш, вақолатлари доирасида ривожлантиришга урғу берилган.



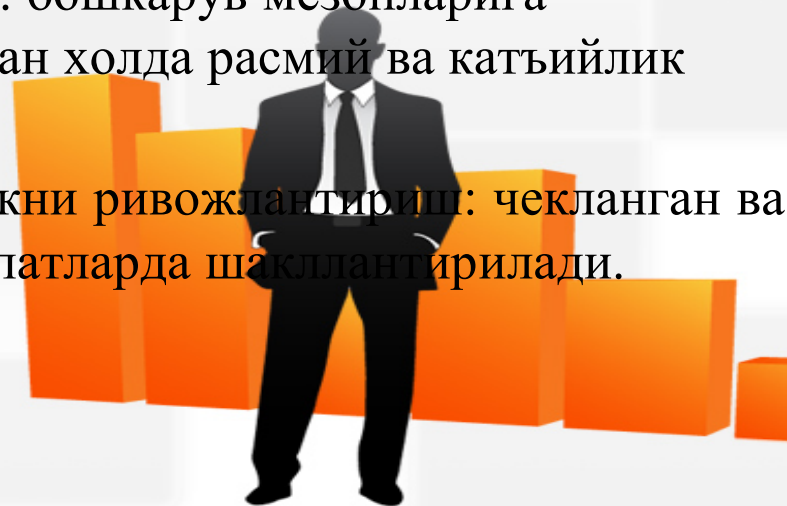
Ликвидлилик стратегияси

Кадрларни стратегик бошқариш

Бунла ходимларга булган талаб ходимларни киска вақтга ишга олишга ва аниқ мутахассисларни, ходиларни ташкилотга боғлиқлигига кизиқиш билдирилмайди

Кадрларни стратегик бошқариш қисмлари

1. Танлаш ва жойлаштириш: қискартиришлар туфайли ишга қабулқилиш дарғумон.
2. Рағбатлантириш: қилган ишига ойлик принципига асосланган, секин усиш суръатига эга, рағбатлантириш кузда тутилмаган.
3. Баҳолаш: бошқарув мезонларига асосланган ҳолда расмий ва қатъийлик асосида
4. Лидерликни ривожлантириш: чекланган ва зарур ҳолатларда шакллантирилади.



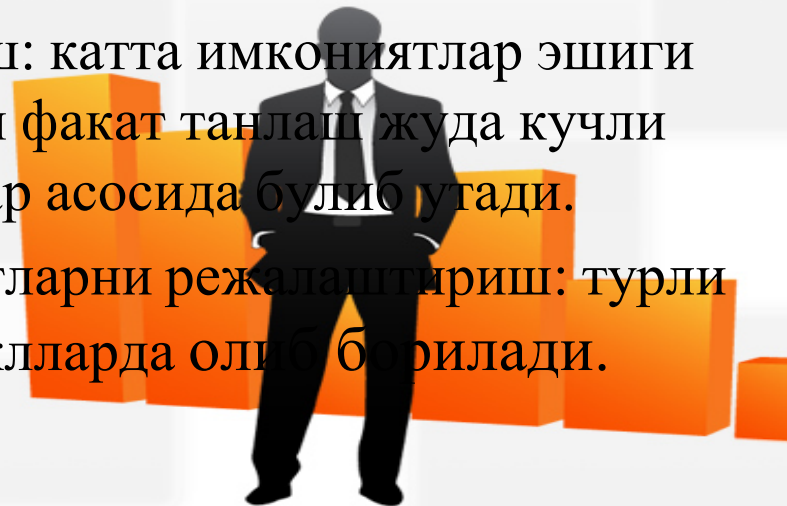
Айланма стратегия (циклик)

Кадрларни стратегик бошқариш

Ходим узгарувчанликка мослашувчан бўлиши лозим, катта мақсадларни олдига қўя олиши зарур ва шу мақсадларга бориш йўлларини аниқ кура билиши лозим.

Кадрларни стратегик бошқариш қисмлари

1. Танлаш ва жойлаштириш: турли хил тармоқларда ишловчи ходимлар қабул қилиш қўзда тутлади
2. Рағбатлантириш: қилган ишларини текширибгина рағбатлантириш тизимига асосланган
3. Баҳолаш: катта имкониятлар эшиги очилади фақат танлаш жуда қучли мезонлар асосида бўлиб ўтади.
4. Харакатларни режалаштириш: турли хил шаклларда олиб борилади.



Хар кандай бошқарув жароёнидаги каби стратегик бошқарувда ҳам куйидаги 3 боскични уз ичига олади

1

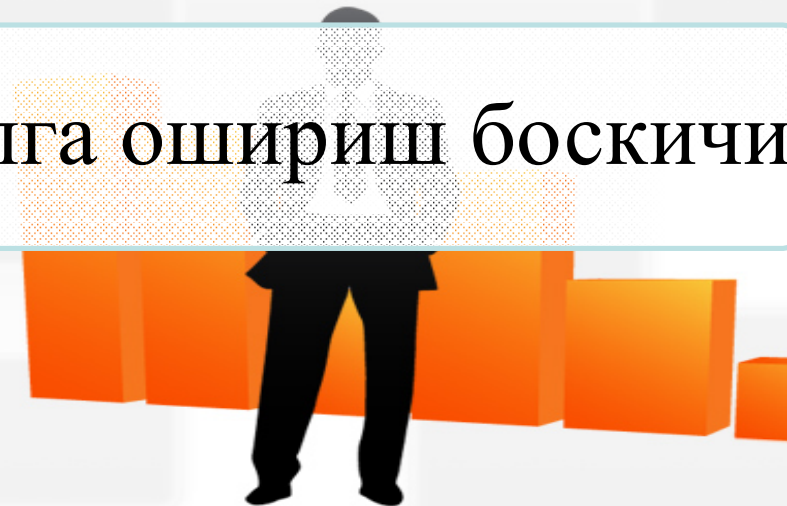
- Тахлил боскичи

2

- Режалаштириш боскичи

3

- Кабул килинган карорни амалга ошириш боскичи



Ташки
омиллар
таклил
килинади

Ички
омиллар
тахлил
килинади

Стратегия
максадлари
аникланади

Тахдидлар
аникланади

Тахлил

Swot таҳлил
килинади

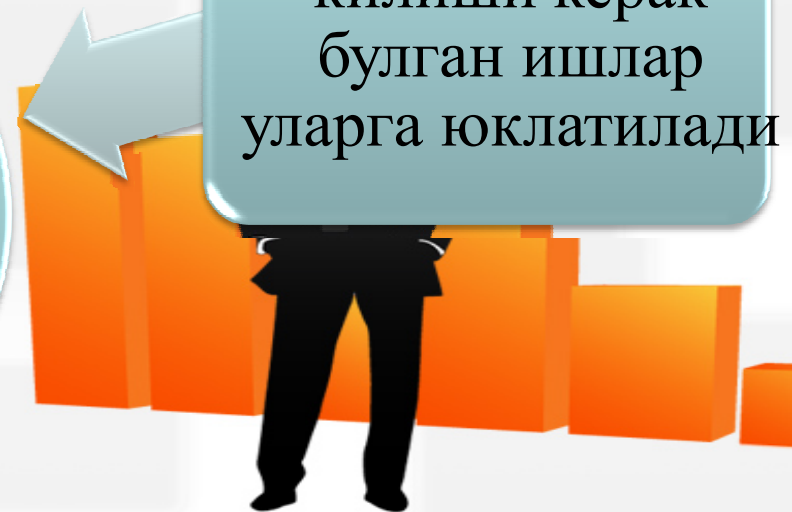
Кичик-кичик
максад, режалар
белгиланади

Килинадиган
ишлар аникланади

Корхона
манфаатини
амалга оширишда
кулай стратегия
белгиланади

Ходиларга
таксимлани улар
килиши керак
булган ишлар
уларга юклатилади

Режалаштириш
боскичи



Стратегияни
амалга ошириш
учун маблағлар
ажратилади

Килинаётган
ишлар устида
назорат олиб
борилади

Кабул
килинган
карорни
амалга
ошириш
боскичи



Кадрларни стратегик
бошқариш икки хил
шаклда ташкил
этилиши мумкин

```
graph TD; A[Кадрларни стратегик бошқариш икки хил шаклда ташкил этилиши мумкин] --> B[Тепадан - пастга]; A --> C[Пастдан - тепага];
```

Тепадан -
пастга

Пастдан -
тепага

Пастдан – тепага тизими

Булинма

Узининг
стратегияси
ва характалар
режаси

Ташкилотнинг
ягона режа йулида
интеграциялашиши



Пастдан – тепага тизимида

Бошқарув

Ривожланиш
стратегияси

Хар бир
булинма учун
стратегия ва
режалар



Кадрларни стратегик бошқаришда транс миллий компаниялар 3 хил шаклда амалга оширилади

1

- Оталик ёки оналик шакли

2

- Мустакил шаклда

3

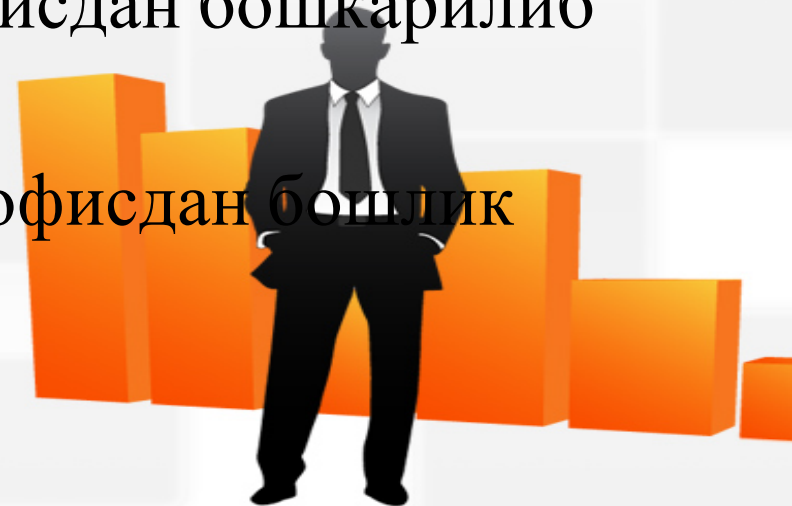
- Глобал ёки геосентрик



Оталик ёки оналик шакли

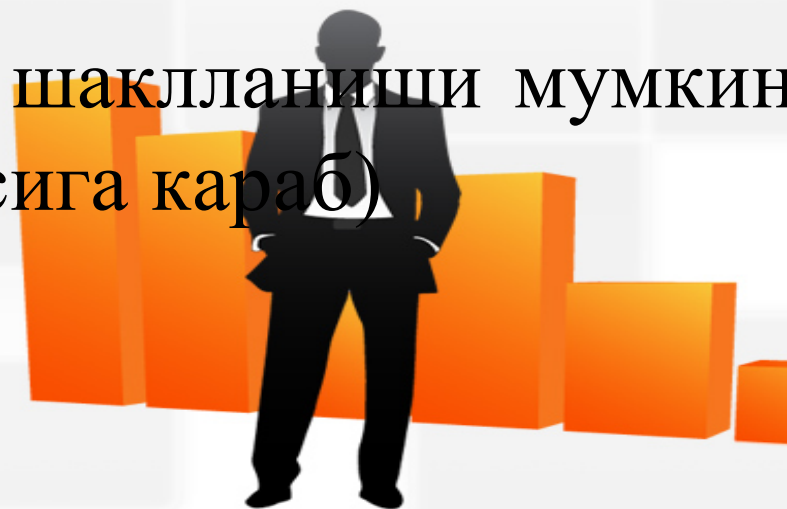
Бу шаклда иш олиб борадиган компаниялар колганлардан куйидаги белгалар оркали ажралиб туради:

- Ота булимдан яъни бош офисдан буйруklar келади.
- Келган буйруklar конуний булса хам ноконуний болса сузсиз бажарилади
- Хамма шуба корхоналар ишлари бош офисдан бошқарилиб турилади
- Бошқарув мансабларига факатгина бош офисдан бошлик юборилади



Мустакил шакл

- Ишга қабул қилаётганда мустакил фаолият олиб боради
- Бошлик мансабларга узларидан кутарилиши мумкин
- Хар бир ташкилот «давлатдаги бирлик» деб ҳисобланади
- Лекин бу компания имиджига салбий таъсир қилиши мумкин
- Ишлаб чиқариш турли хил даражада шаклланиши мумкин (мамлакатни ривожланганлик даражасига қараб)



Глобал ёки геосентрик

- Менеджерлар ва мутахассиларни турли хил мамлакатлардан олиниб стратегиялар ишлаб чикилади
- Бизнес стратегияни глобал микёсда ишлаб чикиб уни амалга киргазиш



Хулоса ва таклифлар

Хулоса килиб айтдиган булсак кадрларни стратегик бошқаришда жахон тажрибаси юкори даражада ривожланган. Шу тажрибани Ўзбекистонда ривожлантириш мақсадида ТМК лар фаолияти билан янада яқиндан танишиб, улар фаолият юритаётган мамлакатларнинг қандай ишлар олиб борилаётгани урганилди. Хозирда бу борада ривожланган давлат ва минтакалар бу даражага бир неча 10 йиллар давомида ривожлантириб келишган. Ўзбекистон ҳам 25 йил мобайнида бу соҳани ривожлантириш мақсадида 1997-йили «кадрлар тайёрлаш миллий дастури»ни қабул қилди. Дунёда кенг қулланилиб келаётган HR-менежментни Ўзбекистонда қуллаш мақсади Ўзбекистоннинг биринчи президенти Ислам Каримов тамонидан 2012 йилда Тошкент Давлат Иқтисодиёт Университетида янги йуналиш булмиш Кадрлар Менежментини мисол қилиб олишимиз мумкин.

Бу борада таклифларимиз Ўзбекистонда бу соҳани ривожлантириш мақсадида олий укув юртларида ва махсус курслар фаолиятини қучайтирган ҳолда аниқ мақсадга эга менежерларни қорхона ташкилотларга етказиб бериш ва давлат структураларида фаолиятини янада қучуқлаштирилса мақсадга мувофиқ булади деб ҳисоблаймиз.

