

**BOSHQARISH ILMINING EVOLUTSIYASINI O'RGANISH BO'YICHA AYRIM METODIK TAVSIYALAR***Xodjiev Azamat Bahodirovich**Buxoro davlat tibbiyot instituti akademik litsey o'quv ishlari bo'yicha direktor o'rinbosari***НЕКОТОРЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ЭВОЛЮЦИИ НАУКИ УПРАВЛЕНИЯ***Ходжиев Азамат Бахадирович**академический лицей Бухарского государственного медицинского института заместитель директора по учебной части***SOME METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR STUDYING THE EVOLUTION OF MANAGEMENT SCIENCE***Khodzhiev Azamat Bakhadirovich**academic Lyceum of Bukhara state medical institute deputy director for academic affairs*

*Annotatsiya: Maqolada “Xodimlarni boshqarish” va “Inson resurslarini boshqarish” tushunchalarining kelib chiqish tarixi, evolyutsiyasi, mohiyati va o‘zaro bog‘liqligi muhokama qilinadi. “Xodimlar va inson resurslarini boshqarish” bir paradigma nazariyasiga asoslangan yagona, ajralmas jarayon ekanligi, inson resurslarini boshqarish esa xodimlarni boshqarish fanining yangi bosqichi ekanligi isbotlangan. Ikkita mutlaqo uzoq «yondashuvlar» ni farqlash uslubiy jihatdan noto‘g‘ri: an‘anaviy (xodimlarni boshqarish) va yangi (inson resurslarini boshqarish). Ikkinchi “yondashuv” birinchisidan kelib chiqdi, uning natijalariga asoslanadi, uni davom ettiradi, birinchisini takomillashtiradi va to‘ldiradi, uning bir qismidir, asoslarini inkor etmasdan, bitta paradigmaga asoslanadi. Bu sodir bo‘layotgan narsa inqilob emas, balki xodimlarni boshqarishning rivojlanish bosqichlarida muqarrar evolyutsion o‘zgarishlar - mehnatkash shaxs fanidir.*

*Kalit so‘zlar: xodimlarni boshqarish, inson resurslarini boshqarish, xodimlar va inson resurslarini boshqarish, yagona jarayon, evolyutsiya, paradigma.*

*Аннотация: В статье рассматривается история, эволюция, сущность и взаимосвязь понятий «Управление персоналом» и «Управление человеческими ресурсами». Доказано, что «Управление персоналом и человеческими ресурсами» представляет собой единый, неразрывный процесс, основанный на теории одной парадигмы, а управление человеческими ресурсами является новым этапом в науке управления персоналом. Методологически неверно различать два совершенно далеких «подхода»: традиционный (управление персоналом) и новый (управление человеческими ресурсами). Второй «подход» возник из первого, базируется на его результатах, продолжает его, совершенствует и дополняет первый, является его частью, не отрицая при этом его основ, базируется на одной парадигме. Происходящее – это не революция, а неизбежное эволюционное изменение этапов развития управления персоналом – науки о трудовом человеке.*

*Abstract: The article discusses the history, evolution, essence and relationship of the concepts of “Personnel Management” and “Human Resource Management”. It has been proven that “Personnel and Human Resources Management” is a single, inextricable process based on the theory of one paradigm, and human resource management is a new stage in the science of personnel management. It is methodologically incorrect to distinguish between two completely distant “approaches”: traditional (personnel management) and new (human resource management). The second “approach” arose from the first, is based on its results, continues it, improves and complements the first, is part of it, without denying its foundations, and is based on the same paradigm. What is happening is not a revolution, but an inevitable evolutionary change in the stages of development of personnel management - the science of the working person.*

«Xodimlarni boshqarish» va «inson resurslarini boshqarish» atamallari ko‘pincha bir-birining o‘rnida ishlatiladi. Biroq, ushbu bayonot tarafdorlari, turli kontekstlarda ular nozikliklarda farq qilishi mumkin, deb hisoblashadi yoki bu atamalar tashkilotda insonni boshqarishga yondashuvni rivojlantirishning turli bosqichlarini ko‘rib chiqadi.

Xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish xodimlarni boshqarishning turli modellari ekanligi haqida fikrlar mavjud.

Yuqorida tilga olingan “Inson resurslarini boshqarish” ensiklopediyasining ilmiy muharriri V.A. Spivak

shunday deb yozadi: «Ushbu fanlar o'rtasida darajaga qarab «suv havzasini» chizish ko'proq mos keladi: kompaniya ichidagi xodimlarni boshqarish, «kompaniyadan yuqori» (mahalliy, mintaqaviy, milliy, xalqaro) darajadagi inson resurslarini boshqarish. Aytgancha, «resurslar» tushunchasi ma'lum bir shaxs nazarda tutilmagan holatlarga ko'proq mos keladi.»

Boshqa mualliflarning ta'kidlashicha, biz xodimlarni boshqarishning ikkita tushunchasi haqida gapiramiz: xodimlarni boshqarish tushunchasi va inson resurslarini boshqarish kontseptsiyasi. Birinchi kontseptsiyaga ko'ra, xodimlarni boshqarish ommaviy ishlab chiqarish sharoitida va tovarlarni ommaviy bozorda sotish strategiyasining bir qismi sifatida rivojlanib, kadrlar siyosati strategiyasini belgilab berdi. Ikkinchi kontseptsiya (keyinroq paydo bo'lgan) mijozlarga yo'naltirilgan bozor uchun moslashuvchan ishlab chiqarish kontekstida shakllangan. Bu xodimlarni boshqarishda e'tiborni o'zgartirishni va xodimlarning resurs tomoniga e'tibor berishni talab qildi. Tashkilotlarning ishlab chiqarish strategiyalaridagi o'zgarishlari, o'z navbatida, ularning HR strategiyalarini qayta ko'rib chiqishga olib keldi.

Amaliyotda ham, ilmiy hamjamiyatda ikkala atama ham mavjud, ammo bu atama xodimlarni boshqarishdir. Ushbu atamalar ishlatilganda, ular ko'pincha bir-birini almashtiruvchi hisoblanadi va bu tasodifiy emas. Xodimlarni boshqarish menejment fanining bir tarmog'i sifatida va korxonalar xodimlari bilan ishlash funktsiyasining nomi sifatida, shuningdek, ta'lim sohasidagi intizom sifatida 1980-yillarning oxiri - 1990-yillarning boshlarida paydo bo'lgan.

O'sha paytda dunyoning ba'zi rivojlangan mamlakatlaridagi etakchi tashkilotlarda hozirda «Inson resurslarini boshqarish» deb nomlanadigan yondashuv qisman joriy qilingan edi. 1970-yillarning oxiri - 1980-yillarning boshlarigacha. Faqat «xodimlarni boshqarish» tushunchasi mavjud edi, keyin global raqobat va global ishchi kuchi paydo bo'lishi bilan xorijiy jurnallarda chop etilgan ilmiy maqolalar va kitoblar ta'siri ostida xodimlarni boshqarish «xodimlar va inson resurslarini boshqarish» deb nomlandi. Ushbu sarlavha xodimlarni boshqarish jarayonlarining resurs tomonini ta'kidladi. Bizning fikrimizcha, ushbu ibora xodimlarni boshqarish jarayonlari va uning resurslarini eng aniq belgilab berdi va tashkilotlarning kadrlar boshqaruvidagi haqiqiy o'zgarishlarga mos keldi. Shu nuqtai nazardan, «inson resurslari» iborasi resursga tenglashtirilgan shaxsni boshqarish sifatida emas, balki u tashuvchisi va egasi bo'lgan resurslarni boshqarish sifatida qabul qilinadi (masalan, intellektual kapital. xodimlar). Axir, odam resurs emas, chunki resurs vosita, odam esa vosita emas. U vositalarni o'zi yaratadi yoki tovarlar yaratish uchun tayyor vositalardan foydalanadi.

Biroq, biroz vaqt o'tgach, «kadrlar va» so'zlari bu nomdan chiqarib tashlandi va ular butunlay «inson resurslarini boshqarish» nomiga o'tdilar, bu bizning fikrimizcha, nafaqat noaniq, balki juda bir tomonlama ko'rinadi, bu yagona jarayonning faqat ikkinchi qismining mazmuni. Nom bu jarayonning asosiy asosini - xodimlarni boshqarishni yo'qotdi. Tushunchalarda o'zgarishlar yuz berdi. Inson resurslarini boshqarishga qiziqish sohasi tobora milliy muammolardan ko'p millatli va globalroq muammolarga o'tayotganiga qaramay, milliy tashkilotlarda an'anaviy xodimlarni boshqarish kengroq tushuncha, shu jumladan inson resurslarini boshqarish jarayonlari odamlar bilan ishlashda asosiy bo'lib qolmoqda. , va aytib o'tilgan jarayonlarning rivojlanishini qo'llab-quvvatlaydi, ularsiz global muammolarni hal qilish mumkin emas. O'z navbatida, dunyo iqtisodiyotining globallasuvi an'anaviy xodimlarni boshqarish jarayonlarining rivojlanishiga yordam beradi va tashkilotlarning xodimlarni boshqarish funktsiyalari tizimi ushbu jarayonlarni hisobga olgan holda shakllantiriladi.

Yuqorida aytib o'tilganidek, xodimlarni boshqarish muammolari keyinchalik G'arb mamlakatlarida hal etila boshlandi - bu mamlakatlarda xodimlarni boshqarish jarayonlarining mazmuni allaqachon inson resurslarini boshqarish jarayonlarini o'z ichiga olgan bo'lsa, keyin xodimlarni boshqarish sohasida tadqiqotlar olib borildi va tashkilotlarda kadrlar xizmatlarini shakllantirdi. , chet el tajribasidan foydalangan holda, olimlar, Ta'lim muassasalarining professor-o'qituvchilari va iqtisodiyotning real sektori tashkilotlari amaliyoti "xodimlarni boshqarish" atamasi mazmuniga barcha jihatlarni, masalan, Stori, taniqli inson resurslarini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari sifatida ko'rib chiqilgan o'sha davrning inson resurslarini boshqarish sohasidagi mutaxassisi.

Storey xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o'rtasidagi 27 ta farqni sanab o'tadi. Hikoya global tashqi va strategik muammolarni hal qilishda ishtirok etganda HR mutaxassislarining funktsiyalari qanday o'zgarishini ko'rsatadi. Storining fikricha, umuman olganda, inson resurslarini boshqarishga qiziqish sohasi milliy muammolardan ko'p millatli va globalroq masalalarga o'tdi. Masalan: ekologik muammolar, aholi salomatligi; tashkilotning o'z biznes manfaatlari bilan bog'liq strategik masalalar, kadrlar muammolarini hal qilish nuqtai nazaridan asosiy etkazib beruvchilar va iste'molchilar faoliyatining muammolari. HR xizmatlari global tashqi (jumladan, xalqaro) va strategik masalalarni hal qilishda ishtirok etishi bilan ularning maqsadlari va funktsiyalari o'zgaradi. Agar xodimlarni boshqarish xodimlarni jalb qilish, ushlab turish va rag'batlantirish masalalarini hal qilsa, unda inson resurslarini boshqarishning vazifalari yakuniy ko'rsatkichlarga erishishga qaratilgan: raqobatbardoshlik, rentabellik, omon qolish, ishchi kuchining moslashuvchanligi. Xodimlarni

jalb qilish, ushlab turish va rag'batlantirish vazifalari muhimligicha qolsa-da, ular yakuniy ko'rsatkichlarga erishish va takomillashtirish vositasi sifatida ishlaydi. Inson resurslarini boshqarish bo'yicha mutaxassislar mutaxassis mutaxassislardan inson resurslarini boshqarish bo'yicha umumiy mutaxassisga aylandi.

Bo'limlar va mutaxassislar konfliktga e'tibor qaratishdan inson resurslarini boshqarishda uyg'unlik va tenglikka e'tibor qaratishga o'tdi. Xodimlarni boshqarish qobiliyatlarini, qobiliyatlarini, xarakter xususiyatlarini hisobga oladi va shaxsga e'tibor beradi, inson resurslarini boshqarish esa jamoalarga e'tibor beradi.

Mahalliy maxsus adabiyotlarni ko'rib chiqish shuni ko'rsatdiki, xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o'rtasidagi farqni tavsiflovchi ko'plab talqinlar mavjud. Ulardan eng keng tarqalganini quyidagicha shakllantirish mumkin: inson resurslarini boshqarish tashkilotni boshqarishga strategik yondashuvni shakllantirish bilan birga paydo bo'lgan va shuning uchun strategik yondashuvga ega va passiv an'anaviydan farqli o'laroq faolroq kadrlar siyosatini o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuv tarafdorlarining fikricha, xodimlarni boshqarish va inson resurslarini boshqarish o'rtasidagi farq quyidagicha:

1. Inson resurslarini boshqarish xodimlarga tashkilotning muhim resursi sifatida qaraydi.
2. Inson resurslarini boshqarish strategik yondashuvni, xodimlarni boshqarish taktikani nazarda tutadi.
3. Inson resurslarini boshqarishda, xodimlarni boshqarishdan farqli o'laroq, kadrlar bo'limi funktsiyalarining muhim qismi chiziqli menejerlarga o'tkaziladi.
4. Xodimlarni boshqarish - kollektivistik yondashuv, inson resurslarini boshqarish - individual yondashuv.
5. Xodimlarni boshqarish oddiy xodimlarga, inson resurslarini boshqarish - menejerlarga qaratilgan.
6. Xodimlarni boshqarishning vazifasi xodimlarni tejashdir. Inson resurslarini boshqarishning maqsadi xodimlarning rivojlanishiga sarmoya kiritishdir.
7. Xodimlarni boshqarish kadrlar bo'limida jamlangan bo'lib, uni chiziqli menejer boshqaradi. Inson resurslarini boshqarish kompaniya boshqaruvida o'tirgan va katta ta'sirga ega va strategik istiqbollarni aniqlash qobiliyatiga ega bo'lgan yuqori lavozimli rahbar tomonidan nazorat qilinadi.

8. Inson resurslarini boshqarish xodimlarning bir-biriga va kompaniya oldidagi o'zaro javobgarligini, muammolarni ochiq muhokama qilishni va barcha tashkiliy darajalarda tashabbuskorlikni nazarda tutadi.

9. Inson resurslarini boshqarish ko'pincha haddan tashqari idealistik deb tanqid qilinadi.

Ushbu tafovutlar qatorini tahlil qilar ekansiz, ularning bir qismi qarama-qarshi va uzoqqa cho'zilganiga amin bo'lasiz.

Maqolada muallif ushbu farqlarning har birini batafsil tavsiflab berdi va o'quvchini boshqa farqlarni sanab o'tish mumkin degan xulosaga keldi, ammo buning biron bir ma'nosi bormi: axir, biz bir xil ajralmas jarayon «kadrlar» haqida gapiramiz. va inson resurslarini boshqarish», bu formulani soddalashtirish uchun biz yuqorida ta'kidlaganimizdek, ushbu resurslarning tashuvchisi - xodimlarni unutib, «inson resurslarini boshqarish» deb nomlana boshladi. Juda g'alati metodologiya: bitta butunni ikki qismga bo'lish va ularni bir-biriga solishtirish - endi samarasiz mashq yo'q.

Hozirgi bosqichda xodimlarni boshqarish nazariyasi, metodologiyasi va amaliyotini rivojlantirishda sodir bo'layotgan o'zgarishlarning mohiyatini tushunish uchun «paradigma» tushunchasining xususiyatlariga to'xtalib o'tamiz.

Paradigma - (yunoncha paradeigma - misol, namuna) fan taraqqiyotining ma'lum bir bosqichida ilmiy hamjamiyat tomonidan qabul qilingan va ilmiy tadqiqot, sharhlash, baholash va baholash uchun namuna, namuna, standart sifatida foydalaniladigan nazariy va uslubiy qoidalar majmui. ilmiy ma'lumotlarni tizimlashtirish, gipotezalarni tushunish va ilmiy bilish jarayonida yuzaga keladigan muammolarni hal qilish uchun. U yoki bu olimlar jamoasi ilmiy bilish jarayonida muqarrar bo'lgan qiyinchiliklarni o'zi qabul qilgan paradigma doirasida hal qilishga intiladi. Shunday qilib, bir vaqtning o'zida olimlar fanning yangi empirik ma'lumotlarini ma'lum bir paradigmani ifodalovchi klassik mexanika g'oyalarini mutlaqlashtirgan mexanik dunyoqarash doirasida izohlashga harakat qilishdi. Fanning rivojlanishidagi inqilobiy o'zgarishlar paradigmaning o'zgarishi bilan bog'liq.

“Paradigma” atamasini T.Kun kiritgan. Tomas Kun fanni ijtimoiy guruhlar va tashkilotlar faoliyat yuritadigan ijtimoiy institut deb hisoblagan. Olimlar jamiyatini birlashtiruvchi asosiy tamoyil - yagona fikrlash uslubi, bu jamiyat tomonidan ma'lum fundamental nazariyalar va usullarni tan olishdir. Kun olimlar jamoasini birlashtiruvchi bu qoidalarni paradigma deb atadi.

Ilmiy inqilob bir guruh olimlarning eski paradigmadan voz kechib, bir qator boshqa nazariyalar, farazlar va standartlarni asos qilib olishi bilan boshlanadi. Ilmiy hamjamiyat bir nechta guruhlariga bo'linmoqda, ularning ba'zilar paradigмага ishonishda davom etmoqda, boshqalari yangi paradigma deb da'vo qiladigan farazni ilgari surmoqda. Ma'lum bir fanning boshqa barcha vakillari oxirgi guruhga qo'shilganda, ilmiy inqilob sodir bo'ldi, ilmiy jamoatchilik ongida inqilob sodir bo'ldi va shu paytdan boshlab yangi ilmiy an'anani hisoblash boshlanadi, bu ko'pincha bir-biriga mos kelmaydi. oldingi an'ana bilan. Yangi paradigma paydo bo'ladi va ilmiy hamjamiyat birdamlikni tiklaydi.

Inqiroz davrida olimlar yangi paradigmaga mos keladiganlardan tashqari barcha qoidalarni bekor qiladilar. Ushbu jarayonni tavsiflash uchun Kuhn «retseptlarni qayta qurish» atamasidan foydalanadi - bu nafaqat qoidalarni inkor etish, balki yangi paradigmaga mos keladigan ijobiy tajribani saqlashni anglatadi.

Yangi paradigmaga o'tish faqat mantiqiy dalillarga asoslanishi mumkin emas, garchi bu element muhim bo'lsa. Bu erda ixtiyoriy omillar kerak - ishonch va ishonch. Fundamental nazariyalarning o'zgarishi olim uchun butunlay boshqa ob'yektlar, kontseptual tizimlar mavjud bo'lgan, yangi muammolar va vazifalar ochiladigan yangi dunyoga kirishga o'xshaydi.

Ilmiy paradigmalarning o'zgarishiga misol: birinchi ilmiy inqilob Ptolemeyning geosentrik tizimini yo'q qildi va Kopernik g'oyalarini tasdiqladi; ikkinchi ilmiy inqilob - Darvin nazariyasi, molekullarni o'rganish bilan bog'liq; uchinchi inqilob nisbiylik nazariyasi kashfiyotining natijasi edi.

Bizning tadqiqot mavzuumizga o'tadigan bo'lsak, shuni aytish kerakki, sanoat inqilobi davrida (bir asrdan ortiq) tashkilotdagi shaxsning roli sezilarli darajada o'zgardi, shuning uchun xodimlarni boshqarish nazariyalari ham rivojlandi va takomillashtirildi. Hozirgi vaqtda nazariyalarning uchta guruhi mavjud: klassik nazariyalar, inson munosabatlari nazariyalari va inson resurslari nazariyalari (bizning fikrimizcha, ikkinchisini aniqroq inson resurslari nazariyalari deb atash kerak).

Yuqoridagilarni hisobga olgan holda quyidagi xulosaga kelishimiz mumkin: inson resurslarini boshqarish - bu xodimlarni boshqarish evolyutsiyasining yangi bosqichi bo'lib, uning mohiyati kadrlar xizmatlari faoliyatiga e'tiborning o'zgarishi, yangi va o'zgarishlarning paydo bo'lishidir. eski funksiyalarning mazmuni, tashkilotni boshqarish darajalari o'rtasida funktsiyalarni qayta taqsimlash va xizmatning o'zi maqomini oshirish. Buning sababi shundaki, bilimlar davrida inson resurslari, xodimlarning intellektual kapitali va tashkilot birinchi o'rinda turadi. Xodimlar, intellektual resurslarni tashuvchisi sifatida, 8/14 tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun motivatsiya va rag'batlantirish orqali rivojlanishi kerak bo'lgan raqobatbardosh aktiv sifatida ko'rib chiqilmoqda. Bu to'g'ri, lekin xodimni resurs deb hisoblash to'g'ri emas, resurs uning ega bo'lgan narsasi - intellektual kapital.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Ivin A.A., Nikiforov A.L. Mantiq lug'ati. - M.: Tumanit, tahrir. VLADOS markazi. 1997 yil.
2. 2 jilddan iborat yirik ensiklopedik lug'at. Ch. muharriri A.M. Proxorov. M.: Sovet Entsiklopediyasi, 1991. 970-bet.
3. Juravlev P.V., Kulapov M.N., Suxarev S.A. Xodimlarni boshqarish bo'yicha jahon tajribasi. Xorijiy manbalarni ko'rib chiqish. - M.: REA nashriyoti; Ekaterinburg: Biznes kitobi, 1998 yil.
4. Kibanov A.Ya. Tashkilotda xodimlarni boshqarish nazariyasi va amaliyotini rivojlantirish (tarixiy ko'rinish) // Rossiyada kadrlar va intellektual resurslarni boshqarish, M., 2013 yil, № 3(6).
5. Kibanov A.Ya. «Xodimlarni boshqarish» va «Inson resurslarini boshqarish»: tushunchalarning mohiyati, o'xshashligi va farqlari // Kadrovik, M., 2013 yil, № 8.
6. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. Xodimlar iqtisodiyoti. I qism. Nazariy: Darslik. - M.: Alfa-Press nashriyoti, 2009. - 1056 p.