

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING ASOSIY USULLARI

O'rinboyeva Yulduz Pirnazarovna

i.f.f.dok., dotsent

Boynazarova Maxliyo Sherbek qizi

Samarqand iqtisodiyot va servis instituti talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada Inson resurslarini boshqarishning asosiy usullari haqida so'z yuritilgan.

Annotation: This article talks about the main methods of human resources management.

Kalit so'zlar: Zamonaviy menejmentni rivojlantirish, Inson resurslarini boshqarish, Individuallashtirish.

Keywords: Development of modern management, Human resources management, Individualization.

Iqtisodiyotda eng keng tarqalgan atamalardan biri bu "mehnat" tushunchasidir. Ularga o'zlarining intellektual va psixofizik fazilatlari tufayli xizmatlar yoki moddiy mahsulotlar ishlab chiqarishi mumkin bo'lgan odamlar kiradi. Boshqacha qilib aytganda, bu shtat aholisining iqtisodiyotda band bo'lgan yoki unda ishtirok etmaydigan, lekin ishlashga qodir qismidir.

Ko'rib chiqilayotgan tushuncha mamlakat va mintaqa miqyosida, milliy iqtisodiyotning alohida tarmog'ida yoki ma'lum bir professional guruh chegaralarida qo'llaniladi. Shu bilan birga iqtisodda yana bir tushuncha qo'llaniladi. Bular "inson resurslari". Bu atama bir oz boshqacha semantik yuk va mazmunga ega. Inson resurslari har qanday tashkilotning asosiy boyligi sifatida tushuniladi. Bundan tashqari, uning gullab-yashnashi faqat har bir xodimning manfaatlarini hisobga olgan holda foydalanilganda mumkin bo'ladi. Axir, ichidabu atama odamlarning shaxsiy-psixologik va ijtimoiy-madaniy xususiyatlarini o'z ichiga oladi.

Tushuncha ta'rifi

Zamonaviy menejmentni rivojlantirish har bir shaxsning ishlab chiqarish jarayonlaridagi tobora ortib borayotgan rolini tan olmasdan turib mumkin emas. Texnologik innovatsiyalar sezilarli darajada tezlashayotgan, raqobat kuchayib borayotgan va iqtisodiyot globallasib borayotgan hozirgi sharoitda tashkilot faoliyati samaradorligini oshirishning asosiy manbai xodimlarning tadbirkorlik va ijodiy qobiliyatlari, malakasi va bilimlari hisoblanadi.

XX asr davomida. Tashkilotlarning xodimlarni boshqarish tizimida sezilarli o'zgarishlar ro'y berdi. Dastlab, ishchilar faqat natijaga erishish uchun zarur bo'lgan vosita sifatida qaraldi. Shuning uchun texnokratik boshqaruv doirasidagi korxonalarda xodimlarni boshqarish tizimi mavjud edi. Shu bilan birga, odamlar mashinalar, xom ashyo va jihozlar bilan bir xil darajada, ularning asosiy vazifasi - ish vaqtining narxi bilan o'lchanadigan mehnat doirasida ko'rib chiqildi.

O'tgan asrning 50-60-yillarida kadrlar boshqaruvi vujudga keldi. Shu bilan birga, xodim mehnat funktsiyalarini bajaradigan shaxs sifatida emas, balki mehnat munosabatlarining sub'ekti, har qanday tashkilotning ichki muhitining faol elementi sifatida qarala boshlandi. Xuddi shu davrda yangi kontsepsiya paydo bo'ldi. U "inson kapitali" mavjudligini tasdiqladi. Bu meros va orttirilgan fazilatlarning butun majmuasi edi (ta'lim, ish joyida olingan bilimlar), sog'liq va xizmatlar va tovarlar ishlab chiqarish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan boshqa komponentlar.

Vaqt o'tishi bilan yanada sig'imli kontsepsiya paydo bo'ldi. Korxona xodimlari o'ziga xos xususiyatlarga ega kadrlar sifatida baholana boshladilar, chunki:

1. Odamlar aqlli. Shuning uchun ularning har qanday tashqi ta'sirga (yoki nazoratga) munosabati mexanik emas, balki hissiy jihatdan mazmunli.
2. Odamlar aql-zakovati tufayli doimo takomillashishga va rivojlanishga qodir. Va bu nafaqat har qanday tashkilot, balki jamiyat uchun samaradorlik ko'rsatkichlari o'sishining eng uzoq muddatli va muhim manbaidir.

3. Odamlar o'zlari uchun muayyan faoliyat turini tanlaydilar. Bu sanoat yoki noishlab chiqarish, jismoniy yoki aqliy bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, ularning barchasi o'z oldiga aniq maqsadlar qo'ygan.

Ammo odamlarning bilim va qobiliyatlari, kasbiy mahorati va malakasi ular o'rtasida notekis taqsimlangan. Shuning uchun har bir xodim qayta tayyorlash va doimiy o'qitish, shuningdek, uning ish motivatsiyasini qo'llab-quvvatlashga muhtoj.

HR boshqaruviga ehtiyoj

Ko'pchilik rus kompaniyalari rahbarlari o'z ishlarida moliyaviy va ishlab chiqarish masalalariga, shuningdek marketingga e'tibor qaratadilar. Shu bilan birga, ular inson resurslarini boshqarish usullari tizimini ishlab chiqish masalalarini e'tibordan chetda qoldiradilar. Bu yo'nalish rahbar faoliyatidagi eng muhim bo'g'indir. Axir, boshqaruv usullaridan foydalanish Korxona inson resurslari quyidagi xususiyatlarga ega:

1. Kompaniya qiymatiga (kapitallashuviga) bevosita ta'sir qiladi. Bu tashkilot aktivlari orasida nomoddiy aktivlarning (kadrlar siyosati, brend va xodimlarning intellektual salohiyati) o'sishi bilan bog'liq.

2. Bu tashkilotning ichki vakolati bo'lib, unga raqobatchilar orasida yetakchilikni ta'minlaydi.

3. Muvaffaqiyatli va yaxshi kompaniyaga bozorning ma'lum segmentida yetakchi bo'lishga imkon beradi.

Odamlarni boshqarish tashkilotni boshqarishning eng muhim sohalaridan biridir. Axir, har qanday kompaniyaning xodimlari uning eng muhim resursidir. Aynan ular yordamida yangi mahsulotlar yaratiladi, mablag'lar jamg'ariladi va foydalaniladi, yakuniy mahsulot sifati nazorat qilinadi. Shu bilan birga, boshqa rezervlardan farqli o'laroq, xodimlarning tashabbusi va imkoniyatlari cheksizdir.

Inson resurslarini boshqarishning turli usullari ishlab chiqilgan. Bu menejer mehnat jamoasi faoliyatini, shu jumladan individual ijrochilarni boshqaradigan texnika va usullar, natijada belgilangan vazifalarni hal qilishga imkon beradi.

Bundan tashqari, inson resurslarini boshqarishning barcha usullari iqtisod qonunlarini amalda qo'llash vositalaridir. Shuning uchun ularni o'rganish va qo'llash menejering vazifalarni bajarishga hissa qo'shadigan xodimlarga nisbatan barcha qarorlarini amaliy asoslashda muhim rol o'ynaydi; kompaniya uchun ustuvor vazifalar.

HR texnologiyalari

Inson resurslarini boshqarish bunday tizimning normal ishlashi, shuningdek, xodimga ta'sir qilish vositalarining mavjudligi bilan mumkin. Bularning barchasi birgalikda HRM texnologiyasini tashkil qiladi. Eng umumiy ko'rinishida bu har qanday materialni o'zgartirish uchun ishlatiladigan xizmatlar, ko'nikma va texnikalarni bildiradi.

Inson resurslarini boshqarishda foydalaniladigan texnologiyalar:

- ko'p bo'g'inli, ketma-ket bajariladigan o'zaro bog'liq vazifalarning butun turkumini ifodalaydi (yollash, mutaxassisni tayyorlash, uning moslashuvi, mehnat faoliyati va boshqalar);
- vositachi, bu muayyan muammoni hal qilish uchun bir guruh odamlar tomonidan boshqasiga xizmatlar ko'rsatish (kompaniyaning kadrlar bo'limining tarkibiy bo'linmalar rahbarlari bilan o'zaro hamkorligi);
- individual, ma'lum bir ishchiga ko'nikma va texnikani qo'llaydigan.

HRM maqsadlari

Inson resurslarini boshqarishni amalga oshirishning yakuniy natijasi tashkilot maqsadlariga mos keladigan sifat va miqdoriy xususiyatlarga ega kadrlarni tanlashdir.

Har bir biznesning to'rtta maqsadi bo'lishi kerak:

- iqtisodiy, bu foydaning o'sishi;
- fan va texnologiya, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini amaliyotga tatbiq etish va mahsuldorlikni oshirish orqali amalga oshiriladi;
- ishlab chiqarish-miqdoriy, samarali ishlab chiqarishga olib keladi va amalga oshirish;

- ijtimoiy, insonning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish uchun mo'ljallangan.

Tashkilotning aniq maqsadiga asoslanib, inson resurslarini boshqarishning turli usullarini qo'llash mumkin. Lekin, shu bilan birga, ularning barchasi ikki jihatdan ko'rib chiqiladi. Bir tomondan, ulardan foydalanish xodimlarning ehtiyojlarini hisobga olishi kerak, ikkinchi tomondan, xodimlarning barcha harakatlari belgilangan maqsadlarni amalga oshirishga bo'ysunishi kerak. Bu tomonlarning barchasi bir-biri bilan ziddiyatga tushmasligi muhim.

HRM funktsiyalari

Bu tushuncha odamlarni boshqarishning ayrim turlariga tegishli. Shu bilan birga, HRMning quyidagi funktsiyalari ajralib turadi:

- xodimlarni keyingi ish bilan ta'minlash;
- moslashish jarayonlari;
- xodimlarni baholash;
- xodimlarning o'sishi va malakasini oshirish;
- HRni strategik rejalashtirish;
- xavfsizlikni ta'minlash;
- imtiyozlar va mukofotlar tizimini shakllantirish;
- barcha mehnat munosabatlarini muvofiqlashtirish.

HRM tamoyillari

HRM boshqaruvi quyidagi asosiy qoidalarga amal qiladi:

1. Fan. Bu tamoyil turli xil tashqi va ichki omillar ta'sirida bo'lgan jamoaning rivojlanish qonuniyatlarini doimiy bilishni va yuzaga kelayotgan qarama-qarshiliklarni ob'ektiv imkoniyatlarni hisobga olgan holda hal qilishni anglatadi.

2. Progressivlik. Inson resurslarini boshqarish tamoyillari va usullari eskirgan usullardan foydalanmasdan menejer oldida paydo bo'ladigan muammolarni sifat jihatidan yangi echimlarni ta'minlashi kerak. xodimlarga ta'siri.

3. Kollegiallik va buyruqlar birligi. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda barcha mutaxassislarning bir qator masalalar bo'yicha bildirilgan fikrlarini hisobga olish kerak. Ularni amalga oshirish uchun shaxsiy javobgarlik rahbarga yuklanadi.

4. Markazsizlashtirish va markazlashtirishning optimal kombinatsiyasi. Bu tamoyil kompaniyani boshqarish uchun juda muhim.

5. HRM tizimini yaratish. Bunday ishlarni amalga oshirishda kompaniyaning barcha darajadagi menejerlari psixologik, ijtimoiy va iqtisodiy qonunlarning ob'ektiv harakat qiladigan normalari va qoidalari bo'lgan printsiplarga amal qilishlari kerak.

6. Maqsadlilik. HRMning barcha funktsiyalari o'zboshimchalik bilan emas, balki tashkilotning maqsadlari va ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda shakllantirilishi va o'zgartirilishi kerak.

7. Inson resurslarining optimalligi. Xodimlar soni va kompaniyaning tashkiliy tuzilmasi ishlab chiqarish hajmiga bog'liq bo'lishi kerak.

8. Istiqbollar. Inson resurslarini boshqarish tizimini shakllantirishda tashkilotning keyingi rivojlanishini hisobga olish, shuningdek, mahalliy va xorijiy firmalarning eng yangi tajribasini hisobga olish kerak.

9. Murakkabliklar. HRM tizimini qurish kelajakda unga ta'sir ko'rsatadigan barcha omillarni (ob'ektning iqtisodiy, psixologik sharoitlari, shuningdek soliq va shartnoma talablarini) hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak.

10. Ierarxiya. Ushbu tamoyilga ko'ra, boshqaruvning barcha darajalari o'rtasidagi o'zaro ta'sir bosqichli munosabatlarga rioya qilishga asoslangan bo'lishi kerak.

Yuqoridagi tamoyillarga amal qilish muhim kompaniyaning holati.

Iqtisodiy usullar

Bu nazorat muammolarini hal qilishning maxsus usuli. U ma'muriydan farqli ravishda iqtisodiy qonunlardan foydalanishga asoslanadi. Shu bilan birga, kompaniya rahbariyati o'z ishida turli usullarni qo'llashi mumkin.

Kadrlarni boshqarishning iqtisodiy usullari rejalashtirish va tahlil qilish, shuningdek, iqtisodiy o'zini-o'zi ta'minlash shaklida bo'ladi. Bunday sharoitlar xodimlarning mehnat natijalariga moddiy qiziqishlarini uyg'otish imkonini beradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida inson resurslarini boshqarishning asosiy yondashuvlari va usullariga aniq belgilangan maqsadlarni belgilash va ularga erishish strategiyasini ishlab chiqish kiradi. Bu zamonaviy sharoitda korxonalar ishi markazlashtirilgan rejalashtirishga bog'liq emasligi tufayli mumkin bo'ladi. Ularning har biri erkin tovar ishlab chiqaruvchisi hisoblanib, mehnatning ijtimoiy kooperatsiyasi doirasida hamkorlardan biri sifatida harakat qiladi.

Inson resurslarini boshqarishning iqtisodiy usullari faqat bir qator talablar bajarilgan taqdirdagina maqsadlaringizga erishish imkonini beradi. Ular quyidagilar:

- Individuallashtirish, ya'ni har bir xodim o'z ishining yakuniy natijalariga ko'ra o'ziga munosib bo'lgan narsani olish.

- Xodimlarning moddiy haqlarini shakllantirishning yagona tizimi.

Kadrlarni boshqarish masalalarida iqtisodiy yo'n altirishning asosiy usullari quyidagilardan iborat:

- To'g'ridan-to'g'ri moddiy to'lov, jumladan ish haqi, bonuslar va dividendlar.

- Ijtimoiy to'lovlar, oziq-ovqat va subsidiyalar, xodim va uning oila a'zolarining o'qishi uchun to'liq yoki qisman to'lovlar, imtiyozli kreditlar va h.k.

- Pen altilar.

Kadrlarni boshqarishning iqtisodiy usullari har bir xodimning mehnatini to'g'ri yo'nalishda faollashtirish va shu bilan birga korxonaning moliyaviy salohiyatini oshirishga qaratilgan usullardir. Ijobiy foydalanilgandakompaniya faoliyatining yakuniy natijasi sifatli mahsulot va yuqori daromad bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Шодмонов Э., Бабабекова Д., Турсунов Б. Корхона иқтисодиёти ва инновацияларни бошқариш. Дарслик.— Т.: 2019. 525-б.
2. Avduvahabov is the son of Shahzod Kholmumin Analysis of Existing Management Mechanisms and Assessment Methods of The Bank's General Financial Risk, Journal of Intellectual Property and Human Rights, Volume:02 Issue: 05/ May-2023, ISSN:2720-6882 (227-231)
3. Avduvahabov is the son of Shahzod Kholmumin Improverment of Investment Activities in the Service Sector, Journal of Innovative Studies of Engineering Science (JISES), Volume:02 Issue:03/2023 (53-58)
4. Bekmurodov, A. A. "Improving the introduction of DIGITAL technologies in commercial Banks." *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal* 9.10 (2021): 355-357.
5. Togayev, Salim, and Jasur Ergashev. "Peculiarities of organizational strategy formation." *Educational Research in Universal Sciences* 2.1 (2023): 459-464.
6. Muminovna, Malikova Dilrabo, and Rasulov Hakimbek. "Importance for the small business economy." *iqtisodiyot va zamonaviy texnologiya jurnali| journal of economy and modern technology* 2.7 (2023): 18-21.
7. Рустамов, Максуд, and Азиза Турсунова. "АНАЛИЗ КРЕДИТНОЙ НАГРУЗКИ." *InterConf* (2021).
8. <https://www.samdu.uz/uz/news/20725>
9. <https://ebook.tsue.uz/public/ebooks/inson-resurslarini-boshqarish-GtwcOdkF>
10. <https://worldlyjournals.com/index.php/IJSR/article/download/1302/174>
11. <https://e-itt.uz/index.php/eitt/article/view/742>