



ISSN (E): 2181-4570

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING ASOSIY MODELLARI.**Toshaliyeva Saodat Toxirovna**

Termiz davlat universiteti Iqtisodiyot va turizm fakulteti

Beznis boshqaruvi va statistika kafedrasi mudiri, Iqtisodiyot fanlari falsafa doktori.

Normurodova Mahliyo Bahriddinovna

Termiz davlat universiteti Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi 1-kurs talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqola xodimlarni boshqarishning asosiy modellarini ko'rib chiqishga bag'ishlangan. Tadqiqot shuni ta'kidlashga imkon beradiki, samarali xodimlarni boshqarish muammosi eng dolzarb muammolar tashkilotning samaradorligi. Rossiya uchun bu nisbiy. yangi muammo. Uning dolzarbligi to'plangan mahalliy va xorijiy tajribani o'rganishni taqozo etadi.

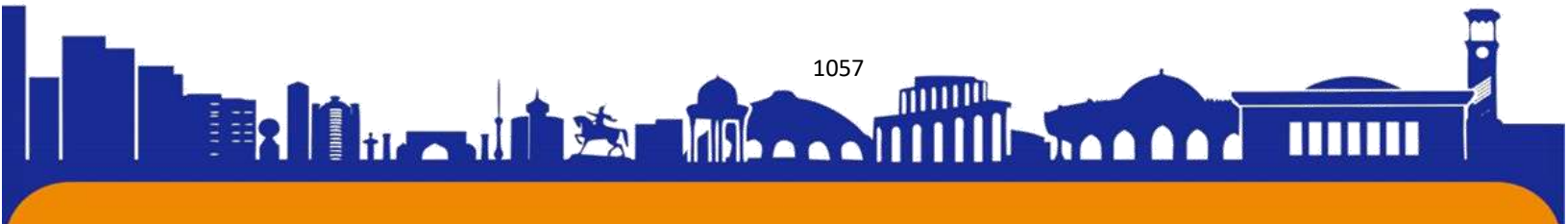
Kalit so'zlar: Inson resurslari, personal, yirik korporatsiya, shaxsiy brend, korxonalar, biznes strategiyasi.

Korxonalar va tashkilot o'z oldiga qo'yilgan maqsadlarni ro'yobga chiqarish uchun turli resurslardan foydalanadi. Ular an'anaviy ravishda uchta asosiy guruhga bo'linadi: natural yoki tabiiy resurslar (fransuz iqtisodchisi J.B.Seyning ta'rifi bo'yicha: yer), moddiy resurslar (kapital) va inson resurslaridan iborat bo'lib, bularni ishlab chiqarish omillari deb ham atash mumkin. Personal (inson resurslari) termini korxonalar mehnat jamoasining tarkibiy qismlarini birlashtiradi. Personalga ishlab chiqarish yoki boshqaruv operatsiyalarni bajaruvchi va mehnat predmetlari, mehnat vositalaridan foydalangan holda qayta ishlash bilan band bo'lgan barcha xizmatchilar kiritiladi. Bunda kadrlar, xizmatchilar, personal tushunchalari bir xil ma'nolarni anglatadi.

“Inson resurslarini boshqarish” (Inglizcha - Human Resources Management) shundan iboratki, odamlar korxonaning raqobat boyligi hisoblanadi, ularni joylashtirish, rivojlantirish, boshqa resurslar bilan birga asoslash kerak. Bundan maqsad korxonaning strategik maqsadlariga samarali erishishdir. Inson resurslari har qanday muvaffaqiyatli biznesning asosidir. Ishchi kuchini samarali boshqarish juda qiyin vazifa bo'lishi mumkin, ayniqsa, tashkilotlar murakkabroq va xilma-xil bo'lib bormoqda.

Inson resurslarini boshqarish funksiyalari quyidagilarni nazarda tutadi:

- Inson resurslari uchun asosiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olgan shaxs.
- Xodimlarga bo'lgan talablarni aniqlash.





- Muammoni tahlil qilish: mustaqil pudratchilar xizmatlaridan foydalanishga arziydimi yoki o'z ishchilarini yollashi kerakmi?
- Xodimlarni tanlash va tayyorlash.
- Tashkilot uchun raqobatdosh ustunlikni ta'minlovchi eng yaxshi xodimlar.
- Shaxsiy brend va tashkilot brendining tashuvchi eng yaxshi xodimlar.
- Xodimlarga nafaqa to'lash bo'yicha moslashtirilgan faoliyat.
- Barcha xodimlarni me'yorlar va kadrlar siyosatiga o'rgatish.
- Tashkilotda HRM siyosatini yaratish va yuritish.

Insoniyatning butun tarixi nihoyatda katta ikki iqtisodiy kuch – yollanma mehnatchilar va mehnatga yollovchilar o'rtasidagi keskin kurash misollariga to'la. Bu kurash juda katta qayg'u va zararlarga olib keldi. Tabiiy ofat va, hatto, urushlar buning oldida hech narsa emas, chunki ular bir necha yillar davom etadi. Ular o'rtasidagi kurash esa birinchi qulning paydo bo'lishidan boshlab, to shu kungacha davom etmoqda va insoniyat iqtisodiy rivojlanishini orqaga suradi. Faqat XX asrda yangi jamiyat (ijtimoiy bozor iqtisodiyoti) belgilari ko'rina boshladi va shunda bu kurash nihoyat tugashi mumkin.

Inson resurslarini boshqarish majmui turli yo'llar bilan xodimlar mehnatini tashkil etish va sharoitlariga boshqaruv ta'siri, korxonalar manfaatlarini yo'lida xodimlarning mehnat salohiyatidan maksimal darajada foydalanishni ta'minlaydigan ko'nikmalarini shakllantirish. Xodimlarni boshqarish - bu maqsadli ta'sir tashkilotning maqsadlari va xodimlarning imkoniyatlari o'rtasidagi muvofiqlikni o'rnatishga qaratilgan tashkilotning inson komponenti bo'yicha. Xodimlarni boshqarish insonning tashkilotdagi o'rnini haqidagi umumlashtirilgan g'oyaga asoslanadi. Elementlardan biri boshqaruv faoliyati Bu xodimlarni boshqarish bo'lib, u tashkilotdagi shaxsning o'rnini belgilaydi. "Menejment" tushunchasining o'zi noaniq. Buni xodimlarni boshqarish, boshqarish nuqtai nazaridan talqin qilish mumkin inson resurslari orqali yoki shunchaki odam. Bir qarashda, atamalar o'rtasida hech qanday farq yo'qdek tuyulishi mumkin, ammo boshqaruv nazariyasi uchun bu tushunchalar tubdan farq qiladi. Xodimlarni boshqarish - bu xodimlarning mehnat potensialini maksimal darajada oshirish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni rivojlantirish uchun xodimlarning mehnat jarayoniga ta'sir qilishning muayyan qoidalari va usullari to'plamiga qaratilgan faoliyat.

Inson resurslarini boshqarishning asosiy strategik funksiyalari korxonalar va biznes strategiyasini muvozanatlash; tashkilot jarayonlarining reinjinirovi; tashkilot





xodimlari bilan o'zaro axborot aloqasi, o'zgarishlarni boshqarishdir. HR menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar hisoblanadi. HR makonda farq qilishi mumkin bo'lgan bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi.

Inson resurslarini boshqarish to'rtta taktik funktsiyaga ega:

1. Xodimlar bilan ta'minlash.
2. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish.
3. Motivatsiyani boshqarish.
4. Texnik xizmatlar.

Kadrlar ta'minotiga potentsial xodimlarni intervyu, ilovalar, tarmoqlar va boshqalar orqali ishga tanlash va yollashni o'z ichiga oladi. O'rgatish va rivojlantirish malakali xodimlarni uzluksiz rivojlantirish jarayonidagi navbatdagi qadamdir. Motivatsiya xodimlarning yuqori mahsuldorligini ta'minlash kaliti hisoblanadi. Bu funktsiya ishchilarga berilgan imtiyozlar, faoliyatni baholash va mukofotlarni o'z ichiga olishi mumkin. Oxirgi funktsiya - xizmat ko'rsatish - ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi. HRM inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish imkonini beradi. Texnologiya sifatida paydo bo'lgan HRM endi ilmiy soha bo'lib, ontologik tavsiflardan foydalanishni talab qiladi.

Inson resurslari bu - tashkilotda ishlaydigan malakali mutaxassislardir. Inson resurslarini boshqarish aslida xodimlarni boshqarish bo'lib, korxonaning aktivlari bo'lgan ishchilarga e'tibor beradi. Shu munosabat bilan bunday xodimlar ba'zan inson kapitali deb ataladi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini shakllantirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'ssa, tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi. Boshqaruv nazariyalarida personalni tasniflashda xizmatchining kasbi va mansabi, boshqaruv darajasi, xizmatchi kategoriyalaridan kelib chiqqan holda turli yondashuvlar mavjud. Ishlab chiqarish jarayonida ishtirokiga qarab personal ikki asosiy qismga ajratiladi: ishchilar va xizmatchilar. Chet el tajribasida personal muammolarini hal qilishga doir ikkita asosiy yondashuv mavjuddir. Birinchi yondashuv diqqat e'tiborni shunga qaratadiki, Inson resurslarini boshqarish mazkur muammoni hal qilishning strategik jihatlarini, shu jumladan, ijtimoiy rivojlantirish masalalarini qamrab oladi, personalni boshqarish esa ko'proq kadrlar bilan operativ ish olib borishga taalluqlidir. Inson resurslarini boshqarish avvalo mehnat va bandlik sohasidagi munosabatlarni davlat yo'li bilan



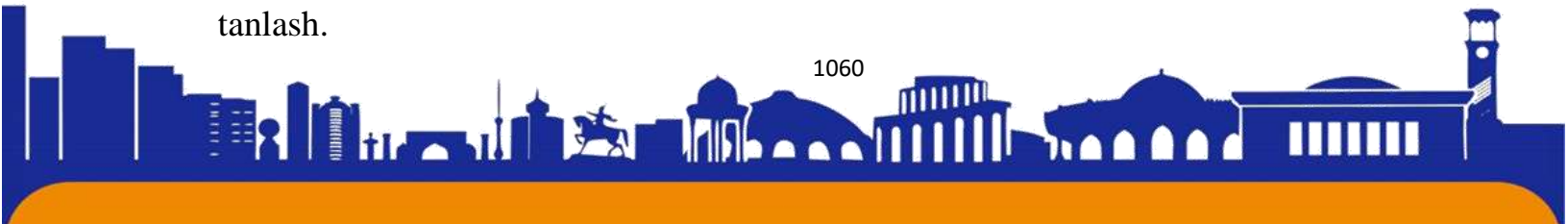


tartibga solish masalalariga, personalni boshqarish esa korxonada darajasidagi mehnat munosabatlariga qaratilgan.

Korxonada va tashkilot resurslarini harid qilgan ekan, tashkiliy maqsadlarga erishmoq uchun ulardan unumli foydalanishga harakat qiladi, paxtani qayta ishlab gazmolga aylantiradi, stanoklarda detal tayyorlaydi, avtobus haydovchilarini o'qitadi va yo'lga yuboradi. Mazkur jarayon samarali bo'lmog'i uchun korxonada foydalaniladigan resurslarning optimal nisbatini (ularning miqdori, usuli, joyi, vaqti, o'zaro harakat qilish muddati nuqtai nazaridan) ta'minlashi yoki boshqacha aytganda, resurslarni boshqarishi zarur. Bir uyni bir kishi uch yil mobaynida qurishi mumkin, o'n kishilik brigada – g'ishtdan to'rt oy mobaynida, temir – beton bloklaridan uch kishilik brigada ko'tarma kran yordamida bir oy ichida qurishi mumkin, bu ish uyning bo'lajak egasi ega bo'lgan maqsad va mablag'larga bog'liqdir. Resurslarni boshqarish tashkilotni boshqarishga asoslanadi. Moddiy va tabiiy resurslarni boshqarish bilan bir qatorda insonlarni boshqarish har qanday korxonada va tashkilotni boshqarishning tarkibiy qismidir. Biroq o'zining ta'riflariga ko'ra odamlar tashkilotlar foydalanadigan har qanday resurslardan jiddiy ravishda farq qiladi, binobarin, boshqarishning alohida usullarini talab etadi.

Yirik tashkilotlarda mehnat resurslarga umumiy rahbarlik mas'uliyati kadrlar bo'limining malakali xodimlariga yuklatilgan bo'lib, u odatda shtab xizmatlari tarkibiga kiradi. Bu mutaxassislar tashkilot maqsadlarini amalga oshirishga yordam berishi uchun, ular faqat o'z sohalarini emas, balki quyi bo'g'in rahbarlarining ehtiyojlarini ham bilishlari zarur. Shu bilan birga bu rahbarlar mehnat resurslarini boshqarish xususiyatlarini, uning mexanizmi, imkoniyatlari va kamchiliklarini tushunmasa, kadrlar mutaxassislari xizmatlaridan unumli foydalana olmaydilar. Shuning uchun barcha rahbarlar insonlarni boshqarish usullari va metodlarini bilishi va tushunishi muhim. Inson resurslarini boshqarish tizimi quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga kelgusi ehtiyojlarni qondirish rejasini ishlab chiqish.
2. Personalni to'plash: barcha lavozimlar bo'yicha potensial nomzodlar rezervini tashkil etish.
3. Tanlash: ish joylariga nomzodlarni baholash va rezervdan eng yaxshilarini tanlash.





4. Ish haqi va imtiyozlarni aniqlash: xizmatchilarni jalb qilish, yollash va saqlab qolish maqsadida ish haqi va imtiyozlar strukturasi ishlab chiqish.

5. Kasbga yo'naltirish va moslashuv: yo'llangan ishchilarni tashkilot va uning bo'linmalari bilan tanishtirish, ishchida undan nima kutilayotganligi haqida tushuncha hosil qilish va qanday mehnat yaxshi baholanishini tushuntirish.

6. O'qitish: ishni samarali bajarish uchun kerakli mehnat ko'nikmalarini o'rgatish uchun dasturlar ishlab chiqish.

Insonlar korxonaning raqobat boyligi hisoblanadi, ularni joylashtirishdan maqsad korxonaning strategik maqsadlariga erishishdir. Personalni boshqarishdan inson resurslarini boshqarish sari ro'y beradigan siljish kelgusidagi tarkibiy qayta qurishlar asosida yotgan sabablar, boshqaruvning barcha bosqichlarida inson rolining ortishi o'z ta'sirini o'tkazadi, deb tasavvur qilish mumkin. Inson resurslarini boshqarish evolyusiyasi va uni rivojlantirishdagi kelgusi yo'nalishlarga baho berish uchun yirik korporatsiyalarni boshqaradigan yapon va amerika mutaxassislarining fikrlari bilan tanishib chiqish foydalidir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Kibanov A.Ya. Tashkilotning xodimlarni boshqarish: Darslik. – 4-nashr, qo'shimcha. va qayta ishlangan. - M., 2010 yil.

2. Vesnin V.R. Xodimlarni boshqarish: nazariya va amaliyot: Darslik. - M., 2009 yil.

3. Ricky W.Griffin. Fundamentals of Management. Eighth Edition. 2015 Cengage Learning products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd.p. 547.

4. Bazarov T.Yu., Eremina B.L. Xodimlarni boshqarish: Qo'llanma. – 2-nashr, qayta ko'rib chiqilgan. va qo'shimcha – M.: UNITI, 2002 yil.

