

MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTIDA PERSONALNI BOSHQARISH TUSHUNCHASI

Karimova Madinabonu Baxromjon qizi

**Toshkent viloyati pedagogic mahurat
markazi o'qituvchisi
kmb9609@gmail.com**

Annotatsiya. Ushbu maqolada personalni boshqarishning mazmuni, uning zamonaviy tashkilotlar faoliyatidagi o'rni va ahamiyati tahlil etiladi. Personalni boshqarishning asosiy vazifalari — kadrlarni tanlash, joylashtirish, o'qitish, motivatsiya qilish, mehnat munosabatlarini tartibga solish va mehnat unumdorligini oshirish kabi jihatlar asosida yoritiladi. Shuningdek, xodimlar bilan ishlashda zamonaviy yondashuvlar, boshqaruv tamoyillari va personal xizmatlari faoliyatining kengayib borayotgan yo'nalishlari ko'rib chiqiladi. Maqola personalni boshqarishning tashkilotning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishidagi muhim strategik omil ekanligini asoslaydi.

Kalit so'zlar: personalni boshqarish, inson resurslari, kadrlar siyosati, motivatsiya, mehnat unumdorligi, boshqaruv tamoyillari, xodimlarni rivojlantirish, mehnat munosabatlari, tashkilot samaradorligi.

Zamonaviy tashkilotlarda inson resurslari — personal tashkilotning eng asosiy va strategik boyligi sifatida qaraladi. Chunki har qanday korxonaning muvaffaqiyati, uning raqobatbardoshligi va barqaror rivojlanishi, avvalo, xodimlarning salohiyati, kasbiy mahorati, motivatsiyasi va to'g'ri boshqarilishiga bog'liq. O'tgan yillarda boshqaruv amaliyotida "personalni boshqarish" tushunchasi yetarlicha shakllanmagan bo'lsa-da, bozor iqtisodiyoti sharoitiga o'tish jarayonida bu yo'nalish tashkilotlar faoliyatining ajralmas qismiga aylandi. Bugungi kunda har bir korxonada nafaqat moddiy resurslarini, balki inson omilini ham maksimal darajada samarali boshqarishga intilmoqda.

Yaqin paytlargacha bizning boshqaruv amaliyotimizda "personalni boshqarish" tushunchasi bo'lmagan. To'g'ri, har bir tashkilotning boshqaruv tizimi kadrlarni boshqarish va jamoani ijtimoiy rivojlantirish funksional quyi tizimiga ega bo'lsa-da, biroq bu ishlarning katta qismini bo'linma rahbarlari amalga oshirardi. Tashkilotda kadrlarni boshqarish bo'yicha asosiy tarkibiy bo'linma xodimlar bo'limi hisoblanadi, uning zimmasiga xodimlarni ishga olish, ishdan bo'shatish, shuningdek, xodimlar o'qishini tashkil qilish, malaka oshirish va qayta tayyorlash bo'yicha vazifalar yuklatilgan. Zamonaviy tadqiqotlarning ko'rsatishicha, xodimlar bo'limlari kadrlar bilan ishlashning na uslubiy, na axborot va na muvofiqlashtiruvchi markazi hisoblanadi.

Personalni boshqarish – bu tashkilot xodimlarini samarali boshqarish jarayoni bo'lib, u inson resurslarini rejalashtirish, motivatsiya qilish, rivojlantirish va ularning mehnat unumdorligini oshirishni o'z ichiga oladi.

Bu tushuncha tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun xodimlarning qobiliyatlarini maksimal darajada ishlatishni nazarda tutadi. Samarali personalni boshqarish rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni yaxshilashga, ularning motivatsiyasini oshirishga va korxonaning samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Personalni boshqarishning asosiy maqsadi – tashkilot xodimlarini to'g'ri tanlash, o'qitish, rag'batlantirish va ularning samaradorligini oshirish orqali umumiy biznes maqsadlariga erishishdir.

Ular ish haqi va mehnatni tashkil qilish, mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi, yuridik bo'lim va kadrlarni boshqarish funksiyalarini bajaruvchi boshqa bo'linmalar bilan tuzilmaviy jihatdan ajratilgan. Tashkilotlarda ijtimoiy muammolarni hal etish uchun ijtimoiy tadqiqot va xizmat ko'rsatish bo'limlari tashkil etiladi.

Personalni boshqarish xizmatlari qoidaga ko'ra quyiroq tashkiliy maqomga ega bo'lib, professional jihatdan ham zaifroq sanaladi. Shu sababli, ular personalni boshqarish va ulaming ishlashi uchun normal sharoitlar ta'minlash bo'yicha bir qator vazifalarni bajarmaydi.

Quyida ulaming eng muhimlari ko'rsatilgan:

- ijtimoiy-psixologik diagnostika;
- xodimning guruh va ma'muriyat o'rtasidagi munosabatini tahlil qilish va tartibga solish;
- xodimlarni boshqarish tizimining axborot ta'minoti;
- bandlikni boshqarish;
- bo'sh lavozimlarga nomzodlar tanlash va baholash;
- salohiyatli xodimlarga bo'lgan ehtiyojni tahlil qilish;
- ishbilarmonlik karyerasini rejalashtirish va nazorat qilish;
- xodimlarning professional va ijtimoiy-psixologik moslashuvini o'rganish;
- mehnat motivatsiyasini boshqarish;
- mehnat munosabatlarining huquqiy masalalarini tahlil etish. Agar ma'muriy-buyruqbozlik tizimi davrida bu vazifalar ikkinchi darajali masala sifatida ko'rib chiqilgan bo'lsa, bozor munosabatlariga o'tishda esa, ular birinchi o'ringa chiqib oldi. Tashkilotni rivojlantirish strategiyasiga ko'ra bugungi kunda har bir tashkilot bu vazifalarni hal qilishdan manfaatdor.

Personalni boshqarish yangi xizmatlari qoidaga ko'ra an'anaviy xizmatlar - xodimlar bo'limi, ish haqi va mehnatni tashkil qilish bo'limi, mehnat muhofazasi va texnik xavfsizlik bo'limi va boshqalar asosida tashkil qilinadi. Yangi xizmatlarning vazifalari kadrlar siyosatini amalga oshirish va tashkilotda mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha faoliyatni muvofiqlashtirishdan iborat. Shu sababli ular o'z funksiyalari doirasini kengaytirib, faqat kadrlarga aloqador masalalardan tashqari, mehnat faoliyatini rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish, professional harakatlanishni boshqarish, ziddiyatlamning oldini olish, mehnat resurslarini o'rganish kabi vazifalarni ham bajarishga o'tadi. Personalni boshqarish xizmati tuzilmasi ko'p jihatdan tashkilotning hajmi va xarakteri, chiqarilayotgan mahsulot xususiyatlariga bog'liq bo'lishi shubhasiz, albatta.

Muayyan tashkilotni boshqarish faoliyati ko'p qirrali bo'lib, uning turli sohalaridagi samarali rahbarlik faoliyati turlicha yondashuv va malakali mutaxassislar ishtirokini talab qiladi. Tashkilot miqyosidagi boyliklarni ikki asosiy guruhga bo'lgan holda - moddiy va nomoddiy ko'rinishlarni qayd etishimiz mumkin.

Nomoddiy boyliklarga shu tashkilot miqyosidagi nafaqat aqliy salohiyat, balki inson omili bilan bog'liq bo'lgan hamma yutuqlar kiradi. Muayyan tashkilotda faoliyat yurituvchi barcha shaxslar - "personal" atamasi bilan nomlanadi. Tashkilotdagi inson resursi - boshqaruvga oid fanlarning diqqat markazida turuvchi mavzu bo'lib, tashkilotning asosiy maqsadiga qay tarzda erishish aynan personalni malakali boshqarish bilan bog'liqdir. Birorta tashkilotning texnologik jarayonini boshqarish masalasi personal boshqaruvidan ajralgan holda tahlil qilina olmaydi.

Personalni boshqarishning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

1. **Kadrlarni tanlash va joylashtirish** – malakali mutaxassislarni jalb qilish va ularga mos lavozimlarni taqsimlash.
2. **Motivatsiya va rag'batlantirish** – xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish, mukofotlash tizimini yaratish.
3. **Xodimlarning rivojlanishi va o'qitilishi** – doimiy o'qitish va malaka oshirish orqali kasbiy rivojlanishni ta'minlash.
4. **Mehnat unumdorligini oshirish** – xodimlarning samaradorligini baholash va rag'batlantirish.
5. **Mehnat munosabatlarini boshqarish** – rahbar va xodimlar o'rtasida sog'lom ish muhitini shakllantirish.
6. **Ish sharoitlarini yaxshilash** – xodimlarning salomatligi va farovonligini qo'llab-quvvatlash.

Personalni boshqarishning asosiy tamoyillari

Professionalizm va malaka – har bir xodim o'z vazifalarini yuqori darajada bajarishi kerak.

Motivatsiya va rag'batlantirish – xodimlarni ma'naviy va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash.

Adolat va shaffoflik – personalni boshqarishda teng imkoniyatlarni ta'minlash.

Innovatsion yondashuv – zamonaviy texnologiyalar va uslublarni personalni boshqarishda qo'llash.

O'zaro hurmat va ishonch – rahbar va xodimlar o'rtasida yaxshi munosabatlarni shakllantirish.

Personalni boshqarish tashkilotning eng muhim jihatlaridan biri bo'lib, u xodimlarning kasbiy rivojlanishi, motivatsiyasi va samaradorligini oshirishga qaratilgan. Samarali personalni boshqarish tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Alimov R. *Inson resurslarini boshqarish: nazariya va amaliyot*. — Toshkent: Fan, 2022.
2. Maxmudov M. *Kadrlar siyosati va inson resurslarini boshqarish*. — Toshkent: O'zbekiston Milliy ensiklopediyasi, 2020.
3. Abdulkarimov B.X. *Boshqaruv psixologiyasi*. — Toshkent: Oliy ta'lim, 2019.
4. Jo'rayev Q., Sodiqov A. *Menejment asoslari*. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
5. Turg'unov A. *Mehnat iqtisodiyoti va mehnat munosabatlari*. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2018.