

KORXONADA INSON RESURSLARINI RIVOJLANTIRISH TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH

Kurbanbayeva Sevara Marat qizi

Iqtisodiyot Universiteti, Inson resurslarini boshqarish yo'nalishi 2 kurs magistr talabasi

Annotatsiya: *Ushbu maqolada sanoat korxonalarida ish jarayonini samarali tashkil etish, kadrlar tanlash, jamoa bilan birgalikda korxonani rivojlantirish va boshqarish xususida so'z yuritilgan.*

Kalit so'zlar: *Sanoat korxonalari, xodimlarni boshqarish, tizimni takomillashtirish, kadrlar tanlash, huquqiy munosabatlar, inson resurslari.*

“Xodim” iborasi o`zbek tilining izohli lug`atida “biror idora yoki muassasada ishlovchi kishi, xizmatchi ” ma`nosida talqin etiladi. Hozirgi kunda xodim va uni boshqarish muamosiga 2 xil yondashuv mavjud. – Inson resurslarini boshqarish; – Xodimlarni boshqarish; ♣ “Inson resurslarini boshqarish” – tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek sotsial rivojlanish masalalarini o`z ichiga oladi va ularga ustivorlik beriladi. “Xodimlarni boshqarish” tushunchasi ko`proq kadrlar bilan tezkor ishlashni anglatadi. Xodimlarni boshqarish deganda korxonada band bo`lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal (mo`radil) faoliyat ko`rsatish uchun zaruriy shart-sharoitlar yaratish bo`yicha o`zaro bog`langan tashkiliy-iqtisodiy va sotsial tadbirlar tizimi tushuniladi. o FunkSIONAL boshqaruv deganda bevosita kadrlar masalasini yechish bilan bog`liq masalalar, yani kadrlarni tanlash, ishdan bo`shatish malakasini oshirish, ish haqi va hokazolar tushuniladi. o Tashkiliy boshqaruv tushunchasi kadrlar ishi uchun bevosita javob beruvchi barcha shaxs va institutlar ,yani rahbarlar , kadrlar bo`limi , kasaba uyushmalar va boshqalarni o`z ichiga oladi. Xodimlarni boshqarish –davlatimiz kadrlar siyosatini amalga oshirishning tarkibiy qismi. Davlatning kadrlar siyosati ijtimoiy voqealik sifatida boshqaruv sub`yektining jamiyat maqsadlariga erishishning ta`minlaydigan xodimlar shaxsiy sifatleri va salohiyatini shakillantirish hamda jamiyat tomonidan talab etishini ta`minlashga qaratilgan strategiyadir. Davlatning kadrlar siyosati o`z tizimiga ega bo`lib , u kadrlar siyosati sub`yekti , vositasi, ob`yekti shuningdek muhit (ijtimoiy sharoit, jamiyat) kabi muhim elementlarga egadir Sanoat korxonalarida jamoani boshqarishning mohiyati, shu jumladan xodimlar, ish beruvchilar va korxonaning boshqa mulkdorlari boshqaruv sub`ekti va ob`ekti o`rtasida tashkiliy-iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik va huquqiy munosabatlarni o`rnatishdan iborat. Bu munosabatlar xodimlarning manfaatlari, xulq-atvori va faoliyatiga ulardan maksimal darajada foydalanish maqsadida ta'sir ko`rsatish tamoyillari, usullari va shakllariga asoslanadi. Uslubiy jihatdan, boshqaruvning ushbu sohasi o'ziga xos kontseptual apparatga ega, o'ziga xos xususiyatlarga va samaradorlik ko'rsatkichlariga, maxsus

tartib va usullarga ega. Turli toifadagi xodimlar mehnati mazmunini o'rganish usullari va tahlil yo'nalishlari. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida sanoat korxonalarida xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish dolzarb vazifalardan biridir. Xalq xo'jaligini boshqarishning rejali markazlashtirilgan tizimidan muayyan hudud iqtisodiyotining bozor modeliga o'tish davrida kadrlar va uning salohiyatini shakllantirish, taqsimlash va ulardan foydalanish tizimini optimallashtirish va har bir sanoat korxonasi, mulkchilik shaklidan qat'i nazar, alohida ahamiyatga ega bo'lgan masala.

Raqobatbardosh korxonani yaratish har doim korxonada ishlaydigan odamlar bilan bog'liq. Firmaning imkoniyatlarini tashkil etishda yangi boshqaruv usullari va aniq bilimlar, malaka, malaka, intizom, motivatsiya, muammolarni o'rganishga tayyorlik yotadi. Xodimlar o'rtasida kompetentsiyani shakllantirish kadrlarni tanlashdan ularni ishga olishdan boshlanadi. Tashkilotga kelgan odamlarning ta'lim darajasi va ish tajribasi bo'lishi zarur. Xodimlarni boshqarishning maqsad va vazifalarini amalga oshirish kadrlar siyosati orqali amalga oshiriladi. Kadrlar siyosati-xodimlar bilan ishlashning asosiy yo'nalishi, korxonaning kadrlar bo'limi tomonidan amalga oshiriladigan asosiy tamoyillar to'plami. Shu munosabat bilan kadrlar siyosati kadrlar bilan ishlashning strategik yo'nalishi hisoblanadi. Kadrlar siyosati - bu korxonada va uning xodimlarining maqsadlari va ustuvorliklarini muvofiqlashtirishga eng yaxshi hissa qo'shadigan ishchi kuchini yaratish bo'yicha maqsadli faoliyat.

Zamonaviy sharoitda kadrlar siyosatiga qo'yiladigan umumiy talablar quyidagilardan iborat:

1. Kadrlar siyosati korxonaning rivojlanish strategiyasi bilan chambarchas bog'liq bo'lishi kerak. Shu nuqtai nazardan, u ushbu strategiyaning kadrlar tarkibini ifodalaydi.

2. Kadrlar siyosati yetarlicha moslashuvchan bo'lishi kerak. Bu, bir tomondan, barqaror bo'lishi kerak degan ma'noni anglatadi, chunki xodimning ma'lum umidlari barqarorlik bilan bog'liq, boshqa tomondan, dinamik, ya'ni. korxonada taktikasi, ishlab chiqarish va iqtisodiy vaziyatning o'zgarishiga mos ravishda tuzatilishi kerak. Uning xodimlarning manfaatlarini hisobga olishga qaratilgan va korxonaning tashkiliy madaniyati bilan bog'liq bo'lgan tomonlari barqaror bo'lishi kerak.

3. Malakali ishchi kuchini shakllantirish korxonada uchun ma'lum xarajatlar bilan bog'liq bo'lganligi sababli, kadrlar siyosati iqtisodiy jihatdan asoslanishi kerak, ya'ni, uning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlaridan kelib chiqadi.

4. Kadrlar siyosati o'z xodimlariga individual yondashuvni ta'minlashi kerak. Shunday qilib, kadrlar siyosati kadrlar bilan ishlashning shunday tizimini shakllantirishga qaratilgan bo'lib, u amaldagi qonunchilikka rioya qilgan holda nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy samarani olishga qaratilgan.

Korxonada inson resurslarini boshqarish strategik va operatsion jihatlariga ega. Xodimlarni boshqarishni tashkil etish korxonani rivojlantirish kontseptsiyasi asosida ishlab chiqilgan bo'lib, u uch qismdan iborat:

- ishlab chiqarish;
- moliyaviy-iqtisodiy;
- ijtimoiy (kadrlar siyosati).

Kadrlar siyosati korxonaning tashqi muhitga munosabati (mehnat bozori, davlat organlari bilan munosabatlar) bilan bog'liq maqsadlarni, shuningdek, korxonaning o'z xodimlariga munosabati bilan bog'liq maqsadlarni belgilaydi. Kadrlar siyosati strategik va operativ boshqaruv tizimlari tomonidan amalga oshiriladi. HR strategiyasi maqsadlariga quyidagilar kiradi:

- korxonada nufuzini oshirish;
- korxonada ichidagi atmosferani o'rganish;
- mehnat resurslari salohiyatini rivojlantirish istiqbollari tahlil qilish;
- ishdan bo'shatish sabablarini umumlashtirish va oldini olish.

Kadrlarni rivojlantirish va o'qitish ham xodimlarni boshqarishning eng muhim yo'nalishlaridan biri va kichik korxonaning muvaffaqiyatli faoliyati omillaridan biridir. Inson resurslarini rivojlantirishga sarmoya kiritish ishlab chiqarish jarayonlarini rivojlantirish va takomillashtirishga investitsiya qilishdan ko'ra ko'proq rol o'ynaydi.

Kadrlarni rivojlantirish kichik biznesdagi eng muhim vazifalardan biri bo'lishi kerak. Xodimlarning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun quyidagi shartlarga rioya qilish kerak:

- o'rganishga qodir bo'lgan xodimlarni qo'llab-quvvatlash;
- bilim va ilg'or tajribalarni tarqatish va integratsiya qilish;
- moslashish va agar kerak bo'lsa, yangi boshlanuvchilarni o'rgatish;
- boshqaruv xodimlarining kadrlar siyosatining ahamiyati va kadrlar almashinuvi darajasini pasaytirish istagi to'g'risida xabardorligi.

Mehnatga haq to'lash tizimiga kelsak, kichik korxonada rahbariyati o'z xodimlariga haq to'lash shakli, tizimi va miqdorini, shuningdek, qo'shimcha to'lovlarning barcha turlarini tanlaydi: nafaqalar, bonuslar, ko'paytirilgan sayohat fondlari, aksiyalar bo'yicha dividendlar va boshqalar. qonun hujjatlariga asoslanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR :

1. Yormatov, I. T., Yuldasheva, N. A., & Toshpulatov, I. A. (2020). Issues of electronic trade development in Uzbekistan. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 12 (92), 211-215. Soi: <http://s-o-i.org/1.1/TAS-12-92-40> Doi: <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2020.12.92.40>

2. Yuldasheva NA (2018) Method of diagnostics of the enterprise in the system of anticrisis management. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 04 (60): 248-252. <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2018.04.60.45>

3. Юлдашева Нилуфар Абдувахидовна. Инкирозга карши бошкарувда давлат томонидан тартибга солишнинг асосий йуналишлари // Экономика и финансы (Узбекистан). 2020. №2 (134). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/m->

irozga-arshi-bosh-aruvda-davlat-tomonidan-tartibga-solishning-asosiy-y-nalishlari (дата обращения: 01.05.2021).

4. Юлдашева Н.А. Антикризисная стратегия на предприятиях легкой промышленности. Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства: материалы II Международной научно-практической конференции. Том III. - Макеевка. 2019 г. 11 апрел. С.341-346. [https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=13208487116094681718&btnI=1 &hl=ru](https://scholar.google.com/scholar?oi=bibs&cluster=13208487116094681718&btnI=1&hl=ru)