

INSON RESURLARINI BOSHQARISHDAGI FAOLIYAT TURLARI

Navoiy Davlat Pedagogika instituti Tabiiy fanlar fakulteti Maktab menejmenti yo'nalishi talabasi

Bahriddinov Oybek Oydinovich

Anotatsiya: *Inson resurslari (HRM) bo'limlari kompaniya faoliyatining muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Ular yangi ishga qabul qilish hujjatlaridan tortib, xodimlarning shikoyatlari va boshqaruv nazoratigacha bo'lgan hamma narsani boshqaradi. Kadrlar bo'limi keng ko'lamli vazifalar uchun mas'ul bo'lsa-da, asosiy vazifa biznesning "xodimlar" tomonini boshqarishdir. Deyarli har bir soha HRM mutaxassislarini talab qiladi. Biroq, inson resurslari boshqarish sohasidan tashqarida kam sonli odamlar bu rollarning kompaniya muvaffaqiyati uchun qanchalik muhimligini tushunadilar yoki qadrlashadi.*

Kalit so'zlar: *Xodimlarni boshqarish tizimi tizimi, raqobat boyligi, boshqarish strategiyasining, asosiy funktsiyalar, xodimlarni tekshirish, kompensatsiyasi, faoliyatini baholash.*

Korxonada inson resurslarining yagona murakkab tizimini boshqarish yagona murakkab tizimni tashkil qiladi. Ushbu tizim tanlangan va aniq maqsadlarni belgilab, uning xatti-harakatlarini ijtimoiy jihatdan o'zgartiradi. Bu boshqarishga juda sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga, aniq yaxshi tanlangan ta'sir usullari ishlab chiqarilgan investitsiyalar bilan bog'liqdir. Shuning uchun ko'pgina kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish ko'pgina kompaniyalarning rivojlanishida asosiy strategiya sifatida qaralmoqda. Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me'yoriy faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriyat shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy-tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Shuni alohida takidlash joizki korxonada samaradorligini oshirishda aniq va qulay tarzda ishlab chiqilgan tizimning o'rnini juda kattadir. Tizimlashtirilgan korxonalarda xodimlar bilan ishlashning qulayligi, ya'ni berilgan topshiriqlarning ustidan nazoratni amalga oshirish to'g'ri yo'lga qo'yilganligi va axborot almashinuv jarayoni oson kechishi bilan ajralib turadi.

Insonlar korxonaning raqobat boyligi hisoblanadi, ularni joylashtirishdan maqsad korxonaning strategik maqsadlariga erishishdur. Shuningdek inson resurslari boshqaruvida yondashuvlar mavjud ularga to'xtalsak:

<u>Faoliyat sohasi</u>	<u>Nimaga ustuvorlik beriladi</u>	<u>Qanday funksiyalarni bajaradi</u>	<u>Bajarilishi to'g'risida kimga ma'lumot beriladi</u>
<u>Inson resurslarini boshqarish (strategik yondashuv)</u>	* <u>Mutloq yangi vazifalarni echishga:</u> * <u>Global, uzoq muddatli vazifalarni echishga</u>	* <u>Inson resurslarini rejalashtirish:</u> * <u>Shaxsiy qobiliyat va malakani oshirish:</u> * <u>Korxonaning xodimlarga sarflanadigan harajat doirasida xodimlar uchun xarajatlarni rejalashtirish</u>	<u>Korporatsiya prezidentiga</u>
<u>Xodimlar bilan ishlash (tezkor faoliyat)</u>	<u>Ma'muriy aralashuvga zaruriyat tug'iladigan kundalik muammolarni yechishga</u>	* <u>Kadrlarni tanlash va joy joyiga qo'yish:</u> * <u>Mehnat motivatsiyasini boshqarish: Texnika xavfsizligini nazorat qilish:</u> * <u>Nizolarni hal qilish</u>	<u>Korporatsiya vitseprezidentiga</u>

Inson resurslarini boshqarish muammolari bo'yicha eng muhimi-personalni boshqarish strategiyasining korxonaga strategiyasi bilan chambarchas bog'liqligidir.

Inson resurslari faoliyati 7 ta asosiy funktsiyaga to'g'ri keladi: Ishga qabul qilish va xodimlarni tekshirish, Kompaniya imtiyozlari va kompensatsiyalar, Ish faoliyatini baholash, Xodimlar bilan munosabatlar, Intizomiy jazo choralarini qo'llash, Xodimlar qaydlari, Uzluksiz Ta'lim.

1. Ishga qabul qilish va xodimlarni tekshirish : Yangi ish yoki lavozim ochilganda, ishga qabul qilish bo'yicha menejerlar ish tafsilotlarini kadrlar bo'limiga va uchinchi tomon ishga qabul qiluvchi firmalarga topshiradilar. Ushbu jarayon davomida HRM mutaxassislari to'g'ri iste'dodni aniqlash uchun keng ko'lamli vositalardan foydalanadilar. Kerakli odamlarni topgach, HRM mutaxassislari ularni yangi ish muhitiga o'tkazish uchun ishga qabul qilish jarayonida ham yordam beradi.

2. Kompaniyaning imtiyozlari va kompensatsiyasi (biror narsa badaliga haq to'lash): Kompaniya yuqori talabga ega bo'lgan xodimlarni imtiyozlar va adolatli kompensatsiyalar bilan ta'minlash orqali jalb qilishi mumkin. Bundan tashqari, to'g'ri kompensatsiya va imtiyozlarni taqdim etish hozirgi xodimlarni rag'batlantirish va xodimlar almashinuvi darajasini pasaytirishning ajoyib usuli bo'lishi mumkin. Shuning uchun HRMning eng muhim funktsiyalaridan biri hisoblanadi. Ish haqi, imtiyozlar va kompaniya darajasi (madaniyatini) saqlash kadrlar bo'limining muhim vazifasidir.

3. Ish faoliyatini baholash: Samaradorlikni baholash bo'limning asosiy HR funktsiyalaridan biridir. Ular tahlil qilish va kompaniya rahbarlariga hisobot berish uchun ma'lumotlarni to'plash vositalarini qo'llashlari mumkin. Bundan tashqari, ular ishlashning har doim kompaniya standartlariga mos kelishini ta'minlaydi. HR mutaxassislari, shuningdek,

menejerlar uchun xodimlarning ish faoliyatini baholash va yaxshilash bo'yicha o'quv dasturlarini yaratishi mumkin.

4.Xodimlar bilan munosabatlar: Kompaniyalar barcha xodimlar uchun xavfsiz va sog'lom ish muhitini ta'minlashi kerak. Ijobiy va konstruktiv kompaniya madaniyati xodimlarni qolishga va eng yaxshi natijalarga erishishga undaydi. HRM bo'limi xodimlar bilan yaxshi munosabatlarni saqlash va boshqarish uchun javobgardir, bu HRM funktsiyalarining muhim jihati. HRM mutaxassislari xodimlar o'rtasidagi har qanday muammo yoki nizolarni hal qilish uchun javobgardir. Shuningdek, ular barcha xodimlar uchun adolatli ish joyini ta'minlaydigan siyosatni shakllantirishlari kerak.

5.Intizomiy jazo choralari qo'llash: Ushbu HRM funktsiyasi bo'limdagi mutaxassislarni boshqa xodimlarga yoqmasligi mumkin. Ya'ni: hech kim tartib-intizomni yoki xatti-harakatlarini o'zgartirishni talab qilishni yoqtirmaydi. Biroq, bu korxonada faoliyatini saqlash uchun zarurdir. HRM ushbu qoidalar va intizomiy choralarni professionallik bilan amalga oshirish orqali korxonada faoliyatini (biznes obro'sini) himoya qilishi mumkin. Kechikish kadrlar bo'limi hal qilishi kerak bo'lgan eng keng tarqalgan muammo desak mubolag'a bo'lmaydi. Bir yoki ikki marta kechikish ko'pincha tushunarli, ammo muntazam kechikish kompaniya samaradorligini buzishi mumkin. Agar xodim ogohlantirishdan keyin ham doimiy ravishda kechiksa, HRM tekshiruvi kerak bo'lishi mumkin. Biroq, ular buni korxonada faoliyatiga foyda keltiradigan va ko'rib chiqilayotgan xodimga hurmat darajasini saqlab turadigan tarzda qilishlari kerak.

6.Xodimlar qaydlari: Hatto texnologiyaga to'la dunyoda ham kompaniya ofislari juda ko'p miqdordagi qog'oz fayllar bilan ishlamoqda. Fayllar raqamli yoki fayl kabinetlarida saqlanishidan qat'i nazar, barcha xodimlar yozuvlarini boshqarish eng muhim HRM funktsiyalaridan biridir. Barcha hujjatlar aniq saqlanishi va maxsus standartlashtirilgan xavfsizlik protokoli amal qilishi kerak.

7.Uzluksiz ta'lim: Uzluksiz ta'lim - bu har bir kompaniya raqobatchilardan oldinda qolishni istasa kerak bo'lgan narsadir. Vakolatli HRM jamoasi barcha ta'lim resurslari tayyor bo'lishini ta'minlashi va barcha xodimlarning eng yaxshi ishlashi uchun ko'nikma va bilimga ega bo'lishini ta'minlashi kerak. Ish joyida o'rganish imkoniyatlari kompaniya o'sishini ajoyib usuli hisoblanadi. Mavjud tizimlar eskirganligi sababli, HRM xodimlarning ilg'or texnologiyalar va boshqa vositalar bo'yicha yetakchi bo'lishini ta'minlash uchun o'quv dasturlarini topish va amalga oshirish uchun javobgardir.

Xulosa: Halol, mehnatsevar va malakali xodim tashkilotning eng qimmatli boyligidir. Shunday qilib HRM faoliyati shunday tarzda rejalashtirilishi va amalga oshirilishi kerakki, u shaxs sifatida ham, butun tashkilot uchun ham maksimal qiymat yaratishga hissa qo'shishi lozim

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

Wren, D.A. & Bedeian, A.g. (2009). The Evolution of Management Thought. Hoboken, NJ. Wiley & Sons

Wareing, J. (2017). *Indentured Migration and the Servant Trade from London to America, 1618-1718: There is a great want of servants*. Oxford Press.

Collis, D.J ., & Montgomery, C.A. (1995, July-August). *Competing on resources: Strategy for the*

www.webofscience.com-Xalqaro ilmiy maqolalar platformasi