

INSON RESURLARINI BOSHQARISH XIZMATINING SAMARADORLIGINI
BAHOLASH

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7470146>

Doliyev Qamariddin Abdumajid o'g'li

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Iqtisodiyot fakulteti inson resurslarini boshqarish yo'nalishi talabasi

email: doliyevqamariddin@gmail.com

Annotatsiya: *Ushbu maqolada, inson resurslarini boshqarishning asoslari, inson resurslarini boshqarish konsepsiyasining shakllanishi va rivojlanishi, tashkilotning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojini aniqlash, xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash usullari, ish joyida xodimlarni kasbiy moslashtirishning shakllanish tizimlari, tashkilotda inson resurslaridan foydalanishni tashkiliy boshqarish, tashkilotda inson resurslaridan foydalanishni rejalashtirish, inson resurslaridan samarali foydalanishni hisoblash va boshqarish, inson resurslarini sifat jihatidan boshqarish, xodimlarni ishga yollash, foydalanish va ishdan bo'shatishni shartnomaviy tartibga solish, xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va lavozimlarga biriktirish, inson resurslarini boshqarishning zamonaviy konsepsiyalarining asosiy tamoyillari hamda mehnat sohasida ijtimoiy sherikchilik mexanizmlarining nazariy-amaliy tomonlarini o'rganish va tadqiq etish masalalari yoritilgan. [1]*

Kalit so'zlar: *inson resurslari, inson resurslarini boshqarish, inson resurslarini boshqarish xizmatining samaradorligini baholash*

**EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF THE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT SERVICE**

Abstract: *In this article, the basics of human resources management, the formation and development of the concept of human resources management, determining the organization's need for human resources, methods of encouraging and motivating employees, the formation systems of professional adaptation of employees in the workplace, organizational management of the use of human resources in the organization, human resources in the organization planning of the use of human resources, calculation and management of effective use of human resources, quality management of human resources, contractual regulation of employment, employment and dismissal of employees, selection, placement and assignment of employees, modern concepts of human resources management the basic principles and issues of studying and researching the theoretical and practical aspects of social partnership mechanisms in the field of labor are covered. [1]*

Keywords: *human resources, human resources management, evaluation of the effectiveness of the human resources management service*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: *В данной статье рассмотрены основы управления человеческими ресурсами, формирование и развитие концепции управления человеческими ресурсами, определение потребности организации в человеческих ресурсах, методы поощрения и мотивации работников, формирование систем профессиональной адаптации работников на рабочем месте, организационное управление использованием человеческих ресурсов в организации, человеческие ресурсы в организации, планирование использования человеческих ресурсов, расчет и управление эффективным использованием человеческих ресурсов, управление качеством человеческих ресурсов, договорное регулирование приема на работу, приема на работу и увольнения сотрудников, подбор, расстановка и расстановка кадров, современные концепции управления человеческими ресурсами освещены основные принципы и вопросы изучения и исследования теоретических и практических аспектов механизмов социального партнерства в сфере труда. [1]*

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, управление персоналом, оценка эффективности службы управления персоналом*

KIRISH

Inson resurklarini boshqarish – tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek sotsial rivojlanish masalalarini o`z ichiga oladi va ularga ustuvorlik beriladi. “Xodimlarni boshqarish” tushunchasi ko`proq kadrlar bilan tezkor ishlashni anglatadi. Inson resurklarini boshqarish (Human Resources Management - HRM, yoki oddiygina HR) tashkilotning shu yerda ishlaydigan odamlarni yollash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi hisoblanib, inson faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha jarayonlar va dasturlar inson resurklarini boshqarishning bir qismidir. Inson resurklari - bu odamlar va odamlar bilan bog'liq masalalar, masalan, kompensatsiya va nafaqa, xodimlarni yollash va ishga yollash, ishchilarni boshqarish, ishlashni boshqarish, o'qitish, tashkilotni rivojlantirish va madaniyat kabi masalalar bilan shug'ullanadi va yuqori lavozimdagi xodimlarga odamlarga ta'sir o'tkazish haqida maslahat beradi. tashkilotdagi odamlar uchun moliyaviy, rejalashtirish va ishlash bo'yicha qarorlar. Inson resurklari muddatidan kelib chiqdi: xodimlar, soha vazifalari sifatida, xodimlarga haq to'lash va xodimlar nafaqasini boshqarish bilan cheklanib qoldi. Xodimlarning rivojlanish jarayoni evolyutsiyasi odamlarning tashkilotning eng muhim resursi ekanligiga ishonch hosil qildi. Odamlar tashkilotning eng muhim ishtirokchisidir. [2]

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METADALOGIYASI

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 inson resurslarini boshqarish siyosatini yaratish va yuritish.

Inson resurslarini boshqarishning asosiy strategik funksiyalari korxonada va biznes strategiyasini muvozanatlash; tashkilot jarayonlarining reinjiningi; tashkilot xodimlari bilan o'zaro axborot aloqasi, o'zgarishlarni boshqarishdir. Inson resurslarini boshqarish menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar hisoblanadi. Inson resurslarini boshqarish makonda farq qilishi mumkin bo'lgan bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi. [3]

NATIJA

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- bu xizmat ko'rsatish ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi. Inson resurslarini rejalashtirish (HRP) - bu tashkilotning eng yuqori darajadagi aktivlar bilan ishlaydigan xodimlaridan maqbul foydalanishga erishish uchun davom etadigan doimiy rejalashtirish jarayoni. Inson resurslarini rejalashtirish ishchi kuchi etishmasligidan yoki ortiqcha ishlardan qochib ishchilar va ish o'rinlari o'rtasida eng yaxshi moslikni ta'minlaydi. Inson resurslarini boshqarishning jarayonining to'rtta asosiy bosqichi mavjud. Ular mavjud ishchi kuchi taklifini tahlil qilish, ishchi kuchiga bo'lgan talabni prognoz qilish, ishchi kuchiga talabni taklif bilan tenglashtirish va tashkiliy maqsadlarni qo'llab-quvvatlash. Inson resurslarini boshqarish har qanday biznes uchun

muhim sarmoyadir, chunki u kompaniyalarga samarali va daromadli bo'lib qolishiga imkon beradi. [4]

MUHOKAMA

Inson resurslarini boshqarish inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish imkonini beradi. Texnologiya sifatida paydo bo'lgan inson resurslarini boshqarish 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. Inson resurslarini korxonada timsolida ko'rib chiqaylik. Nazorat qilish tizimining samaradorligini baholash uchun quyidagi shartlarga ajratiladi:

- tashkiliy tuzilishi va uning aloqalarni har faoliyat malomatga murakkabligi;
- rivojlanayotgan vaziyatlarga va tegishli boshqaruv qarorlar qabul qilish javob tezligi;
- strategiyasi, boshqarish usuli, bir butun sifatida tashkil etish va individual kichik tizimlar har muvofiq;
- ma'muriy apparati faoliyatiga, shuningdek, olingan natijalar bilan mutanosib hisob xarajatlar;
- oliy darajadagi boshqaruv faoliyatini uzluksiz monitoring natijalari;
- Kompaniya yakuniy natijasida ma'muriy apparati ta'sir baholash;
- Raqamli va sifatli rahbarlari tarkibi, va ishchilar umumiy soniga nisbati;
- Inson resurslarni boshqarishning ishlab chiqarish xodimlari samaradorligini, balki tashkiliy tuzilmasini baquvvat qanday nafaqat bog'liq ta'kidlash lozim. Bu maqsadda, bir davriy tekshirish (mezon samaradorligi nazorat tizimlari yordamida), zamonaviy talablar va standartlarga ziddiyatlar, shuningdek haydash parametrlarini aniqlash uchun amalga oshiriladi.

Xodimlarni boshqarish ko'plab ish beruvchilar endi **Inson resurslari** deb ataladigan funktsiyalarga ishora qiladi. Inson resurslari xodimlarining tashkilot xodimlariga nisbatan bajaradigan vazifalari. Ushbu funktsiyalarni ishga olish, ishga olish, kompensatsiya va imtiyozlar, xodimlarning yangi yo'naltirilganligi, o'qitish va ishlashni baholash tizimlari kiradi. Xodimlarni boshqarish shuningdek tartibli, ishlaydigan ish muhitini yaratish uchun siyosat va jarayonlarni ishlab chiqish va amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Bu zamonaviy tashkilotlarda ishlatilmaydigan eski davrdir. Inson resurslarini boshqarish (HRM) - bu tashkilotda ishlaydigan odamlarni jalb qilish, ularni boshqarish va yo'naltirishga yo'naltirilgan tashkilot. Tasavvur qilishingiz mumkinki, odamlar tomonidan ta'sirlangan barcha jarayonlar va dasturlar inson resurslarini boshqarish qirolligining bir qismidir. Inson resurslarini boshqarish departamenti xodimlari tashkilotning qolgan qismini muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur bo'lgan bilim, zarur vositalar, treninglar, ma'muriy xizmatlar, murabbiylik, huquqiy va

menejment bo'yicha maslahat va iste'dodlarni boshqarish bo'yicha nazoratni ta'minlaydi. Tashkilotning madaniyatini tashkil etuvchi tashkilotni rivojlantirish uchun ko'plab kadrlar bo'linmalari javob beradi. Ular o'zlarining tashkilotlari guruhlarini to'g'ri tashkil etishini ta'minlash va xodimlarning huquq va imkoniyatlarini kengaytirishga ko'maklashish uchun nazorat qilish bo'yicha mas'uliyat yuklatilgan. Kadrlar boshqaruvi tomonidan homiylik qilingan qo'shimcha tadbirlar xodimlar va jamoatchilikni qamrab olishi mumkin. Ular xayr-ehson berish, xodimlarni jalb qilish tadbirlari va xodim oilalarini qamrab oladigan voqealarga bag'ishlangan ishchilar guruhlarining tez-tez maslahatchilari va xodimlari.

Inson resurslarini boshqarish va yo'nalish bo'yicha menejerlar

Inson resurslarini boshqarish funksiyalari shuningdek, ularning hisobot xodimlari xodimlarining ishtiroki, hissa va samaradorligi uchun bevosita mas'ul bo'lgan rahbarlar tomonidan amalga oshiriladi. To'liq integratsiyalashgan iqtidorli boshqaruv tizimida rahbarlar muhim rol o'ynaydi va ishga qabul qilish jarayoni uchun mulkchilik javobgarligini oladi. Yuqori ishchilarning doimiy rivojlanishi va ularni ushlab turishida ham ular javobgardir. Tashkilotlar shuningdek inson resurslarini boshqarishning funksiyalari va vazifalarini tashqi komponentlarni tashqi etkazib beruvchilar va sotuvchilarga berish orqali amalga oshiradilar. Ko'pincha tashqi manbalardan olinadigan vazifalar inson resurslarini boshqarish vaqtini va energiyani kompaniyaga eng strategik ahamiyatga ega bo'lgan inson resurslarini boshqarish faoliyatidan uzoqlashtiradi. Ushbu autsorsing ko'pincha ish haqi funksiyalarini o'z ichiga oladi, ammo sotuvchilar va tashqi maslahatchilar bir tashkilotga inson resurslari bilan ko'p jihatdan yordam berishi mumkin. Ayniqsa, ko'pgina inson resurslarini boshqarish - bo'limlar fonni tekshirish, ma'muriy yordamlarni taqsimlash, trening, vaqtinchalik kadrlar tayyorlash va xodimlar uchun qo'llanmalar tayyorlash, siyosat bo'yicha qo'llanma va ijobiy harakatlar rejalarini ishlab chiqish hisoblanadi.

XULOSA

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. Hozirgi kunda, inson resurslarini boshqarishning va uning samaradorligini baholash muhim o'rin tutadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/respublikamiz-qurilish-tarmog-ida-inson-resurslarini-boshqarish-tizimining-samaradorligini-oshirish/viewer>
2. <https://uz.unansea.com/boshqaruv-samaradorligi-korxonaboshqaruvi-uchun-mezonlari/>
3. <https://atelim.com/inson-resurslarini-boshqarish.html?part=26>

4. <https://uz.templeprotestant.org/human-resource-planning-14020>
5. <https://uz.chalized.com/inson-resurslarini-boshqarish-nima/>
6. <https://www.samdu.uz/uz/news/20725>
7. https://staff.tiame.uz/storage/users/538/books/KaFiau67oVtQ4kH9crw_uV3mmWQrDX7dncDf7vAsH.pdf
8. <http://ebook.tsue.uz/public/ebooks/inson-resurslarini-boshqarish-GtwcOdkF>