INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISH MASALALARI

Yulduz Axmedova
Jizzax politexnika institute, Iqtisodiyot va menejment kafedrasi o'qituvchisi
V.Kamolova
Jizzax politexnika instituti 3-kurs talabasi

Annotatsiya

Ushbu maqolada inson resurslari haqida tushunchalar hamda inson resurslarini boshqarishni takomillashtirish masalalari haqida ma'lumotlar keltirilgan.

Kalit so'zlar: iqtisodiyot, modernizatsiyalash, ijtimoiy-iqtisodiy masalalar, inson resurslari, boshqarish, bozor.

Аннотация

В этой статье представлена информация о человеческих ресурсах, а также о вопросах улучшения управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: экономика, модернизация, социально-экономические вопросы, человеческие ресурсы, управление, рынок.

Annotation

This article presents insights into human resources as well as the issues of improving human resource management.

Keywords: economy, modernization, socio-economic issues, Human Resources, Management, Market.

Hozirda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida qator ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etish inson resurslaridan samarali foydalanishni talab qiladi. Inson resurslarini boshqarish oldida turgan muammolar bugungi kunda eng dolzarb hamda yechimini kutayotgan masalalardan biri hisoblanadi. Davlatimizda bozor munosabatlarining samarali joriy etilishi birinchi navbatda inson resurslaridan samarali foydalanishga bog'liqdir. Biz uchun faqat bitta ustuvorlik –inson manfaatlari ustuvorligi muhim ahamiyatga ega, mehnatga haq to'lash darajasi va aholi daromadlarini keskin oshirish, mamlakatda iste'mol bozorini rag'batlantirish siyosatini davom ettirish uchun ishonchli baza yaratilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasida, "hayotning o'zi va xalqning talablari bizning oldimizga amaliy yechimini topish lozim bo'lgan yangi va yanada murakkab vazifalarni qo'ymoqda. Bu o'rinda asosiy muammo, quyidagilardan iborat, birinchidan, ayrim idoralar va ularning rahbarlari real hayotdan va xalq ehtiyojlaridan ma'lum darajada uzilib qolmoqda, ikkinchidan, tarmoq va hududlarni rivojlantirish konsepsiyalari va dasturlarini ishlab chiqishda yuzaki yondashuvga yo'l qo'yilmoqda",–deb ta'kidladi.

Hayotimizning barcha sohalarida inson resurslarini boshqarishda, yangicha fikrlaydigan, qiyin damlarda mas'uliyatni o'z zimmasiga ola biladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, imoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirish hamda ular tomonidan xodimlarni boshqarishda zamonoviy usullardan foydalanish eng dolzarb masalalaridan biridir. Bugungi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan ijtimoiy muammolarni yecha oladigan, avvalo,

uni teran anglaydigan, islohotlar jarayonida jonkuyarlik qila oladigan, ma’naviy-ahloqiy barkamol, qodir shaxslarni boshqaruv bo‘g‘inlariga ko‘proq jalb etish asosiy va bosh masala hisoblanadi.

Hozirgi vaqtda korxona va tashkilot inson resurslarini boshqarish konsepsiyasi asosini xodim shaxsiy rolining ortib borayotganligi, uning asosiy yo‘l–yo‘riqlarni bilishi, ularni shakllantira olishi, korxona va tashkilotlar oldida turgan vazifalarga muvofiq ravishda yo‘naltira bilishi tashkil etadi.Respublikamizdagi iqtisodiy va siyosiy tizimlarda ro‘y berayotgan o‘zgarishlar har bi rshaxs uchun, uning yashashining barqarorligi uchun kata imkoniyatlart ug‘dirish bilan bir qatorda jiddiy xavf–xatar ham tug‘diradi,amalda har bir kishining hayotiga ma’lum darajada noaniqlik kiritadi. Bunday vaziyatda personalni boshqarish alohida ahamiyatga egadir, chunki u shaxsning tashqi sharoitga moslashish, tashkilotdagi personalni boshqarish tizimining tuzilishida shaxsiy omilni hisobga olish masalalarining butun bir majmuini amalga oshirish imkonini beradi. Shuning uchun hamma’ naviyat va qadriyatlarning ustivorligiga butunlay yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish zarur bo‘ladi. Korxona va tashkilot ichidagi asosiy jihat –xodimdir, tashkilotdan tashqaridaesa –mahsulot iste’molchilaridir. Ishlovchining ma’naviy ongini boshliqqaemas, balki tashabbuskorga tomon yuz burish zarur. Sog‘lom iqtisodiy mohiyatga asoslanadigan ijtimoiy normalarga o‘tishni unutmaslik kerak. Ierarxiyaikkinchio‘ringao‘tib, o‘zo‘rninima’naviyat, madaniyat va bozorga bo‘shatib beradi

Inson resurslarini boshqarishga doir yangi xizmatlar odatda an’anaviy xizmatlar: kadrlar bo‘limi, mehnatni tashkil etish va ish haqi bo‘limi, mehnatni muhofazaq ilish va xavfsizlik texnikasi bo‘limi va hokazolar

Yangi xizmatlarning vazifasi korxona va tashkilotdagi kadrlar siyosatini amalga oshirishdan, mehnat potensialini boshqarish sohasidagi faoliyatini muvofiqlashtirishdan iboratdir. Shu qatorda bu xizmatlar o‘z vazifalari doirasini kengaytira boshlaydilar va sof kadrlar masalasidan mehnat faoliyatini rag‘batlantirish tizimlarini ishlab chiqishga, kasbiy jihatdan ilgari siljishni boshqarishga, ixtiloflarga barham berishga, mehnat bozorini va shu kabilarni o‘rganishga o‘tadilar. Albatta,insonni boshqarish xizmatining tuzilishi ko‘p jihatdan korxona va tashkilotlarning xususiyatlari va hajmi bilan,ishlab chiqarilayotgan mahsulotning o‘ziga xos tomonlari bilan belgilanadi. Mayda va o‘rta korxona va tashkilotlarda personalni boshqarish sohasidagi ko‘pgina vazifalarni ko‘proq muntazam rahbarlar bajaradilar, yirik korxona va tashkilotlarda esa bu vazifalarni amalga oshirishi lozim bo‘lgan mustaqil tarkibiy bo‘linmalar bajaradilar.

Olimlarning fikricha, kadrlarning ishlab chiqarishdagi roli to‘g‘risidagi 4 konsepsiya almashgan:

1.Mehnat resurslaridan foydalanish

2.Personalni boshqarish

3. Inson resurslarini boshqarish

4.Insonni boshqarish

Korxona va tashkilot inson resurslarni harid qilar ekan, tashkiliy maqsadlarga erishmoq uchun ulardan unumli foydalanishga harakat qiladi,

Resurslarni boshqarish tashkilotni boshqarishga asoslanadi.Moddiy va tabiiy resurslarni boshqarish bilan bir qatorda insonlarni boshqarish har qanday korxona 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.Birinchidan, odamlara ql–idrokka ega bo‘lib, ularning tashqi muhitga(boshqarishga) reaksiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiy –o‘ylangan,anglab etilgan reaksiyadir. Demakki, tashkilot bilan xodim o‘rtasidagi o‘zaro ta’sir ko‘rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.Ikkinchidan,odamlar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodirdirlar. Hozirgi fan va texnika taraqqiyoti davrida texnologiya, shu bilan birga kasbiy ko‘nikmalar bir necha yil mobaynida eskirib qoladi.Shuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodirligi korxona va tashkilotning faoliyati amaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

Uchinchidan,insonning mehnat hayoti hozirgi jamiyatda30 –50yildavom etadi, shunga ko‘ra inson bilant ashkilotlarning o‘zaro munosabatlari ham uzoq davom etish xususiyatig aegadir. Masalan, Fransiyada inson o‘rta hisobda bir korxona yoki tashkilotda 16yil mehnat qiladi. To‘rtinchidan,odamlar ko‘p hollarda korxona va tashkilotga ongli ravishda,o‘z oldilariga muayyan maqsadlarni qo‘ygan holda keladilar va tashkilotdan ana shu maqsadlarni amalga oshirishga yordam berishni kutadilar. Xodimning korxona va tashkilot bilan o‘zaro hamkorlikda ishlashdan qanoat hosil qilishi,bu hamkorlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi, xuddi shuningdek,korxona ham bu hamkorlikdan qanoat osil qiladi.

Yuqorida sanab o‘tilgan o‘ziga xos xususiyatlarga ko‘ra, inson resurslarini boshqarish faoliyatning alohida bir turidir, u maxsus vazifalarni bajarishni va mazkur faoliyat bilan shug‘ullanadigan kishilarda alohida sifatlarning bo‘lishini talab qiladi.Inson resurslarni boshqarish quyidagi maqsadlarga ega bo‘lishi mumkin:

-inson resurslaridan samarali foydalanish;-tashkilot xizmatchilari o‘rtasida yaxshi mehnat munosabatlarini shakllantirish;-jamoada yaxshi ijtimoiy-ruhiy muhitni saqlab turish;-har bir shaxsning mukammal ravishda rivojlanishini ta’minlash.Ushbu maqsadlarga erishish funksional vazifalari aniq belgilangan, qobiliyatli insonlarni ishga olish insonlarning imkoniyatlarini samarali tadqiq etish va maqsadlarni bajarish uchun mehnat qilishga tayyorlikni qo‘llab-quvvatlash lozim.

Adabiyotlar ro’yhati:

1. A.B.Xaitov Inson resurslarini boshqarish Darslik Toshkent –2019

2. Axmedova, Y. S. (2024). Investitsiya loyihalari samaradorligini baholashning mazmuni va mohiyati. *Educational Research in Universal Sciences*, *3*(2), 521-524.

3. Axmedova, Y. S., & qizi Mamadiyorova, F. S. (2024). Xodimlarni motivatsiyalashning psixologik asoslari. *Educational Research in Universal Sciences*, *3*(1), 611-614.

4. Ахмедова, Ю. С. (2023). Инвестициялар-Иқтисодиётни Модернизациялашнинг Бош Омили. *Barqarorlik Va Yetakchi Tadqiqotlar Onlayn Ilmiy Jurnali*, *3*(1), 226-229.

5. Sunatullayevna, A. Y., & Jalol o’g’li, T. J. (2024, February). Zamonaviy menejer modelini yaratish masalasi haqida. In *International conference on multidisciplinary science* (Vol. 2, No. 2, pp. 32-34).

6. Axmedova, Y. S., & Shaldarbekova, A. B. (2024). Jamoaga moslashtirish personalni boshqarishda bir omil sifatida. *Educational Research in Universal Sciences*, *3*(4 SPECIAL), 445-447.