



DIRECTIONS FOR IMPROVING THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HR) SYSTEM IN ECONOMIC ORGANIZATIONS

Onajon J. Madrakhimova

Master's student

Academy of Banking and Finance of the Republic of Uzbekistan

Tashkent, Uzbekistan

E-mail: o.madrahimova@icloud.com

ABOUT ARTICLE

Key words: economy, financial organizations, resources, human resources, material resources, labor resources, financial resources, innovative resources, efficiency, social efficiency, economic efficiency.

Abstract: This article explores the theoretical and methodological foundations of the further development of the Human Resource Management (HR) management system in the economic organizations of Uzbekistan.

Received: 23.05.24

Accepted: 25.05.24

Published: 27.05.24

IQTISODIY TASHKILOTLARDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH (HR) TIZIMINI TAKOMILLASHTIRISH YO'NALISHLARI

Onajon J. Madraximova

Magistratura talabasi

O'zbekiston Respublikasi Bank-moliya akademiyasi

Toshkent, O'zbekiston

E-mail: o.madrahimova@icloud.com

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: iqtisodiyot, moliyaviy tashkilotlari, resurslar, inson resurslari, moddiy resurslar, mehnat resurslari, moliyaviy resurslar, innovatsion resurslar, samaradorlik, ijtimoiy samaradorlik, iqtisodiy samaradorlik.

Annotatsiya: Ushbu maqolada O'zbekiston iqtisodiy tashkilotlarida inson resurslarini boshqarish (HR) menejment tizimini yanada rivojlantirishning nazariy va uslubiy asoslari o'rganilgan.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (HR) В ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Онаджон Дж. Мадрахимова

студент магистратуры

Академия банковского дела и финансов Республики Узбекистан

Ташкент, Узбекистан

E-mail: o.madrahimova@icloud.com

О СТАТЬЕ

Ключевые слова:	экономика, ресурсы, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, ресурсы, инновационные ресурсы, эффективность, эффективность, эффективность.	Аннотация:	В данной статье рассмотрены теоретические и методические основы дальнейшего развития системы управления человеческими ресурсами (HR) в экономических организациях Узбекистана.
------------------------	--	-------------------	--

KIRISH

Hozirgi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar sharoitida moliyaviy, iqtisodiy va moddiy resurslardan samarali foydalanish bilan birga albatta xodimlar ro'lini ham oshirib borish zarur. Buning uchun rahbarlar har bir xodim tashkilotning asosiy qadriyati ekanligini uni boshqarish jarayonida tan olishi lozim. XX asr oxiriga kelib tashkilotlar inson hayotining universal shakliga aylanishga ulgurib, bir qancha maqsadga yo'naltirilganlik, faoliyat yuritishi va rivojlanishi, tartiga solingan tashkiliy tuzilmasi, alohida madaniyati, doimiy ravishda tashqi muhit bilan aloqadorligi, turli resurslardan foydalanishi kabi belgilariga ega bo'ldi. Ushbu belgilarning kombinatsiyasi har bir tashkilot uchun alohida xususiyatga ega bo'lib ular ichida inson resurslari markaziy o'rinni egallaydi.

Globalashgan zamonda kadrlarning noto'g'ri tanlanishi o'z navbatida tashkilotlar uchun ko'p yo'qotishlarga sabab bo'ladi. Tashkilot rahbari yoki bevosita kadrlar (personal) bilan ishlovchi mutaxassisning kadrlarni tanlashda e'tiborga olishi muhim bo'lgan jihat - insonning avval nima qilganini emas, balki endi nima qila olishi mumkinligini bila olishdir. Shu ma'noda, kadrlarni tanlash va ishga qabul qilish, boshqarish va salohiyatidan unumli foydalanish jarayonida jahonning turli kompaniyalarida qo'llab kelinayotgan texnologiyalarni tadbiiq etib, ulardan milliy iqtisodiyotimizda foydalanish yo'nalishlarini o'rganish dolzarb masala bo'lib qolmoqda.

ASOSIY QISM

O'zbekistonda HR-menejment tizimi asosida xodimlarni boshqarish muammolari (S.Marr, 2009), (R.L Daft, 2010), (M.Armstrong, 2012), (M. Kaming, 2015) kabi xorijiy olimlarning ishlarida yoritilgan. Ular tomonidan menejmentning umumiy masalalari bilan birga, uning inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq turli yo'nalishlari ham ko'rib chiqilgan. Xodimlarni boshqarish bilan bog'liq turli muammolarni hal qilishda MDH olimlaridan (R.A.Aitov, 2010), (T.B Bazarov, 2006) va boshqalar o'z ilmiy hissalarini qo'shgan. Ularning ishlarida xodimlarni boshqarishning umumnazariy va ayrim uslubiy masalalari yoritilgan.

O'zbekiston sharoitida korxonalarda ishlarni yaxshi olib borish ayniqsa iqtisodiy tashkilotlardagi rivojlanishning asosiy sabablaridan biri har bir xodimning ishga bo'lgan mehnati, sadoqati va harakatida aks etadi. Bu yo'lda zamonaviy HR-menejerlarning ro'li katta bo'lganligi

sababli shu mavzudagi mavjud bo'lgan ilmiy tadqiqotlarni o'rganish, statistik ma'lumotlarni o'rganish va iqtisodiy jihatdan tahlil qilish, mantiqiy fikrlash, ilmiy abstraktsiya, ma'lumotlarni guruhlash, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalanilgan.

Korxonalar faoliyatini rejalashtirish va tahlil qilishda, ayniqsa, mehnat unumdorligi, o'rtacha ish haqi, kadrlar aylanishi va oqimini hisoblashda o'rtacha ro'yxat soni ko'rsatkichi qo'llaniladi. Bu ko'rsatkich yil yoki chorak uchun korxonalar faoliyat ko'rsatgan barcha oylar uchun ishchilarning o'rtacha ro'yxatdagi sonini qo'shish va hosil bo'lgan yig'indisini mos ravishda 3 ga bo'lish yo'li bilan aniqlanadi. Bu ko'rsatkichni to'g'ri aniqlash uchun xodimlarni ishga qabul qilish, boshqa ishga o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilishni inobatga olgan holda har kuni hisobga olib borishni yo'lga qo'yish zarur.

Kadrlar salohiyati miqdoriy tavsif berishdan tashqari korxonalar personalining sifat tavsifi ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, u korxonalar xodimlarining mazkur ishlab chiqarishga kasbiy va malakaviy jihatdan yaroqlilik darajasi bilan aniqlanadi. Bu yerda birinchi o'ringa "mutaxassislik", "kasb", "malaka" kabi tushunchalar chiqadi.

Mutaxassislik insonda ma'lum bir turdagi ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalar majmuasining mavjudligi bilan tavsiflanadi. Masalan, iqtisodchi, buxgalter, moliyachi yoki texnik tilda - mexanik, quruvchi, energetik, geolog va boshqalar. Ishchilarning bilim va qobiliyatlariga bo'lgan talab yagona tarif-malakaviy ma'lumotnomasida (YaTMM), (MTP) va xizmatchilarga esa lavozimlar malakasi ma'lumotnomada aks ettirilgan. Bu hujjatlar asosida korxonalar ishchi va xizmatchilar tariflariga o'zgartirishlar kiritadilar.

Kasb - faoliyatning maxsus va tor ko'rinishdagi turi bo'lib, mutaxassislik kabi nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarni talab qilsada, mutaxassislikdan farqli ravishda ishlab chiqarishning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib qo'shimcha ko'nikmalarni ham talab qiladi.

Malaka deganda biron-bir kasb yoki mutaxassislik bo'yicha murakkab ishlarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat ko'nikmalari va bilimlar darajasi tushuniladi. Ishchilar malakasi darajasini baholashda o'rtacha tarif koeffitsienti va o'rtacha tarif razryadi hisoblanadi. Tarif razryadlari va koeffitsientlari bir vaqtning o'zida bajarilayotgan ishlar murakkabligini tavsiflovchi ko'rsatkichlar hisoblanadi.

Inson resurslarini boshqarish tizimi quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga kelgusi ehtiyojlarni qondirish rejasini ishlab chiqish.
2. Personalni to'plash: barcha lavozimlar bo'yicha potensial nomzodlar rezervini tashkil etish.
3. Tanlash: ish joylariga nomzodlarni baholash va rezervdan eng yaxshilarini tanlash.
4. Ish haqi va imtiyozlarni aniqlash: xizmatchilarni jalb qilish, yollash va saqlab qolish

maqsadida ish haqi va imtiyozlar strukturasi ishlab chiqish.

5. Kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan ishchilarni tashkilot va uning bo'linmalari bilan tanishtirish, ishchida undan nima kutilayotganligi haqida tushuncha hosil qilish va qanday mehnat yaxshi baholanishini tushuntirish.

6. O'qitish: ishni samarali bajarish uchun kerakli mehnat ko'nikmalarini o'rgatish uchun dasturlar ishlab chiqish.

7. Mehnat faoliyatini baholash: mehnat faoliyatini baholash metodikasini ishlab chiqish va uni xodimga yetkazish.

8. O'stirish, pasaytirish, o'tkazish, bo'shatish: xodimlarni lavozimlarga yoki boshqa ish uchastkalariga o'tkazish metodlarini ishlab chiqish.

9. Rahbar kadrlarni tayyorlash, xizmat ko'rsatishlarini boshqarish: rahbar xodimlarni mehnat samaradorligini ko'tarishga va qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

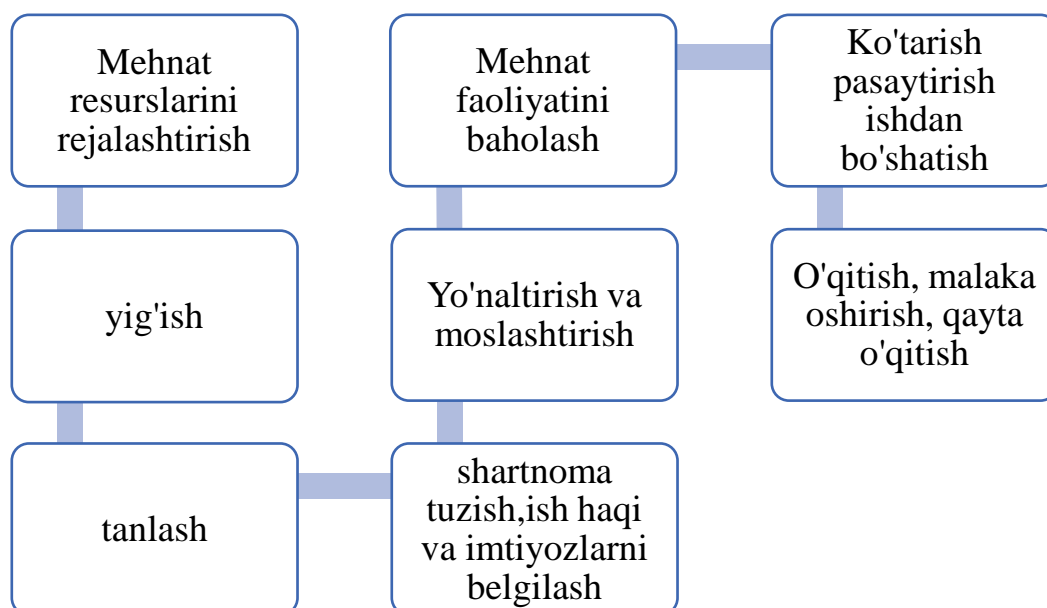
Inson resurslarni boshqarish quyidagi maqsadlarga ega bo'lishi mumkin:

- inson resurslaridan samarali foydalanish;
- tashkilot xizmatchilari o'rtasida yaxshi mehnat munosabatlarini shakllantirish;
- jamoadagi yaxshi ijtimoiy-ruhiy muhitni saqlab turish;
- har bir shaxsning mukammal ravishda rivojlanishini ta'minlash.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun quyidagi talablar bajarilishi lozim:

Birinchi, funksional vazifalari aniq belgilangan, qobiliyatli insonlarni ishga olish lozim, buning uchun malakaviy xarakteristikalar ishlab chiqilishi kerak;

Ikkinchi, insonlarning imkoniyatlarini samarali tadqiq etish; uchinchi, maqsadlarni bajarish uchun mehnat qilishga tayyorlikni qo'llab-quvvatlash.



1-rasm. Inson resurslarini boshqarish tuzilmasi

Chet el tajribasida personal muammolarini hal qilishga doir ikkita asosiy yondashuv mavjuddir. Birinchi yondashuv diqqat e'tiborni shunga qaratadiki, "Inson resurslarini boshqarish" mazkur muammoni hal qilishning strategik jihatlarini, shu jumladan, ijtimoiy rivojlantirish masalalarini qamrab oladi, "personalni boshqarish" esa ko'proq kadrlar bilan operativ ish olib borishga taluqlidir.

"Inson resurslarini boshqarish" avvalo mehnat va bandlik sohasidagi munosabatlarni davlat yo'li bilan tartibga solish masalalariga, "personalni boshqarish" esa korxonada darajasidagi mehnat munosabatlariga qaratilgan.

Inson resurslarini boshqarishdagi faoliyat turlarining tarkibiy tuzilishi

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

AQSh kompaniyalarining 1500 ta HR - menejrlari XXI asrdagi inson resurslarini boshqarish (IRB) ning roli haqida quyidagilarni aytadilar:

- ertangi ehtiyoj uchun inson resurslarini rejalashtirish korporatsiya strategiyasini shakllantirishning bir qismi hisoblanadi;
- inson resurslarini boshqarishning rahbari hamma joyda boshqaruvining yuqori a'zosi bo'ladi va biznes strategiyasi rejalari, texnologiyasi, bozor mahsulotlari va vositalari haqida to'liq xabardor bo'ladi;
- IRB ning vazifalari roli prosessual aktivatordan (ma'lumotlar to'plash va ishlov berish) inson resurslarini tanlash va foydalanishdagi muhim aktivatorga aylanadi;
- malaka oshirishdagi asosiy mezonlar uning xilma-xilligi va kengligi, aniq natijalarga erisha olishi, dinamizm, komandada ishlay bilishi, mo'ljal olishi va ishchanlik ahloqidir;
- IRB ning eng muhim vazifalaridan biri korporatsiya madaniyati, qadriyatlarini va maqsadlarini birikmasidan iborat bo'lib qoladi.

Kadrlarni rejalashtirish - tashkilotda rejalashtirishning tashkiliy qismidir. Agar kadrlarni rejalashtirishga alohida qaralsa, uning samarasi past bo'ladi. Chunki, kadrlar masalalari bo'yicha qarorlarga tashkilotning ishlab chiqarish rejasi, ilmiy tadqiqot ishlari rejasi, aylanma rejasi, moliyaviy reja kabi rejalari sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Korxonalarining kerakli ishchi kuchi bilan yetarli darajada ta'minlanishi, ulardan oqilona foydalanish, mehnat unumdorligining yuqori darajada bo'lishi, mahsulot hajmini ko'paytirish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun katta ahamiyatga ega .

XULOSA

Xususan, barcha ishlarning hajmi va o'z vaqtida bajarilishi, asbob-uskunalar, mashinalar, mexanizmlardan foydalanish samaradorligi va buning natijasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, uning tannarxi va boshqa bir qator iqtisodiy ko'rsatkichlar korxonalarining ishchi kuchi bilan ta'minlanganligiga va ulardan samarali foydalanishga bog'liq.

Tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardir:

- korxonalar va uning tarkibiy bo'linmalarining umuman, shuningdek, toifalar va kasblar bo'yicha ishchi kuchi bilan ta'min etilganini o'rganish va unga baho berish;

- kadrlar qo'nimsizligi ko'rsatkichlarini aniqlash va o'rganish;

- ishchi kuchi zahiralari aniqlash, ulardan yanada to'laroq va samaraliroq foydalanish.

Tahlil uchun axborot manbalari sifatida mehnat rejasi, mehnat bo'yicha statistik hisobotlar, tabel' asosida hisobga olish va kadrlar bo'limi ma'lumotlari xizmat qiladi. Korxonaning kadrlar bilan ta'minlanishi toifalar va kasblar bo'yicha xodimlarning haqiqiy sonini reja ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida aniqlanadi. Korxonaning eng muhim kasblardagi kadrlar bilan ta'min etilishini tahlil qilishga alohida e'tibor beriladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining 2035 yilgacha rivojlanish strategiyasining kontsepsiyasi https://static.norma.uz/official_texts/Концепция-Развития-Узбекистана-UZB.pdf

2. 2022-2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi https://www.norma.uz/qonunchilikda_yangi/20222026_yillarga_mujallangan_yangi_uzbekiston_ning_taraqqiet_strategiyasi_tasdiqlandi

3. Begmatov A.C., Xamidulin M.B., Bo'taboev M.Sh. (2007) Koppopativ madaniyat va koppopativ boshqaruv.- T: «Akademiya» nashriyoti.

4. Bagov V. P. Korporativniy menedjment. – M.: Izd-vo REA, 2020. – 246 b

5. Berezin I. Marketingoviy analiz, - M.: "MGU" 2018. 127 – b

6. Kantor Ye.L, i dr. Ekonomika predpriyatii. – SPb.: Piter, 2019. – 224 b

7. Rashidova Nargiza Rashid qizi, Abdullaev Axror Jaxbarovich. Tashkilotlarda xodimlarni samarali boshqarishning ilg'or xorijiy tajribalaridan foydalanish istiqbollari. "Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar" ilmiy elektron jurnali. № 4, iyul-avgust, 2021 yil.

8. <http://www.cbu.uz> (O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki)

9. <http://www.gov.uz> (Hukumat sayti)

10. <http://www.tsue.uz> (TDIUsayti)