



KADRLAR BOSHQARUVINING TAMOIYILLARI VA USULLARI

Rasulov Sherzod Sharof o'g'li

JizPI, Iqtisodiyot va menejment kafedrası o'qituvchisi

Maxkamova Sabina Zoirjon qizi

Jizzax politexnika instituti talabasi

Annotatsiya:

Mazkur maqolada muallif tomonidan korxonani boshqarishda kadrlar salohiyatidan maqsadli foydalanishda xorij tajribasi o'rganish maqsad va imkoniyatlari, korxonani boshqarishda kadrlar boshqaruv strategiyasini shakllantirish xususiyatlari yoritilib berilgan. Qolaversa, ishlab chiqarish korxonalarida kadrlar salohiyatidan unumli foydalanish imkoniyatlari ochib berilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar, korxona, ishlab chiqarish korxonasi, xorij tajribasi.

PRINCIPLES AND METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract:

In this article, the author highlights the goals and opportunities for studying foreign experience in the targeted use of human resources in enterprise management, the features of forming a human resources management strategy in enterprise management. In addition, the possibilities of effective use of human resources in manufacturing enterprises are revealed.

Keywords: personnel, enterprise, manufacturing enterprise, foreign experience.

Har qanday jamoa birlashuvida kadrlarni to'g'ri taqsimlashning asosiy maqsadi, ijtimoiy mehnatni tartibga solish va muvofiqlashtirishdir. Bu esa boshqarishning turli tarkibiy jihatlarini: mahsulotni ishlab chiqarishni boshqarish, bozorni boshqarish, moliyaviy boshqarish va xodimlarni boshqarishni ochib beradi.



Keyingi vaqtlargacha «kadrlarni boshqarish» tushunchasining o‘zi bizning boshqaruvga doir tajribamizda yo‘q edi. To‘g‘ri, har bir korxona va tashkilotni boshqarish tizimi kadrlarni boshqarish va jamoani ijtimoiy rivojlantirishni boshqarishdan iborat kichik funksional tizimga ega edi, lekin kadrlarni boshqarishga doir ishlarning ko‘pchilik qismini bo‘linmalarning rahbarlari ijro etishardi.

Hozirgi sharoitda pog‘onali (ierarxik), ma‘muriy ta’sir ko‘rsatishning qat’iy tizimi, amalda cheklanmagan ijrochilik hokimiyatidan bozor munosabatlariga sekinlik bilan o‘tish sodir bo‘lmoqda. U iqtisodiy usullarga tayanadi. Shu munosabat bilan rivojlangan davlatlar tajribasini o‘rgangan holda butunlay yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish zarur bo‘lib qolmoqda. Ma‘lumki, tashkilot ichida asosiy kuch - xodimlar, uning tashqarisida esa mahsulot iste’molchilaridir. Shu boisdan ishchi xodimning e’tiborini iste’molchi tomonga (boshliq tomonga emas) burish zarur; talon-toroj, isrofgarchilik, foydani o‘ylamasdan ijro qiluvchiga emas, balki tashabbuskor tomon burish kerak. Ya’ni sog‘lom iqtisodiy muhitga asoslanuvchi ijtimoiy normalarga o‘tish lozim. Hozirgi vaqtda kadrlarni boshqarishning maqsadi korxona doirasida inson resurslarini samarali tashkil etishni ta’minlashdan iborat ekanligi hech kimga sir emas.

Korxona va tashkilot ichidagi boshqaruvning muhim xususiyati umuman xodimga yagona va kompleks ta’sir ko‘rsatishdan iborat bo‘lib, quyidagi kadrlar bilan ishlash tizimi vujudga keladi:

strategik yo‘l - yo‘riqlar va korporatsiya madaniyati, ilmiy tadqiqot ishlari, ishlab chiqarish, sotish, sifatni yaxshilash va shu kabilar kadrlarni boshqarishni bilan korxona va tashkilotni boshqarish umumiy tizimga birlashtiradi;

- ish bilan bandlikni tartibga solish, ish o‘rinlarini rejalashtirish, kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo‘yishni tashkil etish, ish mazmunini, kadrlar tayyorlash, ularga haq to‘lashni va hokazolarni prognozlashtirish sohasidagi doimiy va programmaviy tadbirlarning kengaytirilgan tizimini qamrab oladi;

- xodimlarning fazilatlari va kasbiy tavsiflarini, shuningdek ularning faoliyati natijalarini hisobga olishni nazarda tutadi;



- korxona va tashkilot xodimlari bilan shuningdek, ularning oila a'zolari bilan hamtarg'ibotchilik va tarbiyaviy ishlar olib borishni nazarda tutadi (yapon tajribasi);
- korxona va tashkilotdagi kadrlarni boshqarishni korxona rahbari o'rinbosarlaridan biri yoki direktorlar kengashi a'zosi qo'lida markazlashtiradi, shuningdek kadrlar ishi mexanizmini takomillashtirish chora-tadbirlarini amalga oshiradi.

Kadrlarni boshqarishning mohiyati shundan iboratki, kadrlar kompaniyaning muhim va raqobatchi boyligi deb qaraladi, uni joylashtirish, rivojlantirish, boshqa resurslar bilan birgalikda asoslash talab etiladi. Bundan maqsad tashkilotning strategik maqsadlariga erishishdan iboratdir.

O'zbekiston hamda chet ellardagi korxona va tashkilotlar tajribasini umumlashtirish inson resurslarini boshqarish tizimining asosiy maqsadlarini ifodalash imkonini beradi. Bu maqsadlar kadrlar bilan ta'minlash, ulardan samarali foydalanish, kasbiy va ijtimoiy jahatdan rivojlantirishni tashkil etishdan iborat.

Korxona va tashkilot ijtimoiy-texnik tizim bo'lib, bu yerda odamlar umumiy maqsadlarga erishish yo'lida birgalikda mehnatqiladilar. Har qanday tashkilotning faoliyat ko'rsatishi faqat rahbarlar emas, balki barcha xodimlarning ham tashkilot maqsadlari va qadriyatlariga tushunib etishi, ularning ham tashkilot siyosatini ishlab chiqishda ishtirok etishini nazarda tutadi.

Korxona va tashkilot, avvalo ikki kichik tizimning - texnik va ijtimoiy tizimlarning yig'indisidan iborat. Bu kichik tizimlar bir-biridan butunlay farqqiluvchi funksional harakatlarni amalga oshiradi. Bu esa ularni qattiq va yumshoq tizimlar sifatida ta'riflash imkonini beradi.

Korxona va tashkilotda mavjud bo'lgan inson resurslaridan samarali foydalanishga quyidagi yo'llar bilan erishiladi:

- + tashkiliy tuzilishni takomillashtirish, boshqarish darajalarini kamaytirish, boshqaruvning o'rta bug'inini qisqartirish;
- + qarorlar qabulqilish jarayonini iloji boricha quyi darajagacha ixchamlashtirish;



- + vazifalarning bir qismini vositachilar, xom ashyo yetkazib beruvchilar, maslahatchilarga topshirish;
- + har bir ish o'rnida mehnatning sarmazmun bo'lishini oshirish;
- + mehnat unumdorligini oshirish maqsadida mehnat jarayonlarini avtomatlashtirish;
- + xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlash, mahoratini oshirish programmalarini investitsiyalash va h.k.

Korxona strategiyalari ko'pincha uning xajmini "toraytirish"ga mo'ljallanadi, bunga harajatlarni kamaytirish va samaradorlikni oshirish maqsadida korporatsiyaning funksional bo'linmalarini qisqartirish yo'li bilan erishiladi. Bunday yondashuv eng kam iqtisodiy samara beradigan ish operatsiyalari va bo'linmalaridan kapital sarmoyalarni olib qo'yishni ham o'z ichiga oladi. Boshqa strategik yo'nalish barcha bug'inlarda sifatli boshqarish va ishlab chiqarish konsepsiyasini yoki qo'shilgan qiymat konsepsiyasini joriy etishni ko'zda tutadi. Boshqarish sohasi xodimlarning yaxshi tayyorgarlik ko'rishigina emas, shu bilan birga har bir funksional bo'linma, har bir ish o'rnini uchun unumdorlik standartlarini o'rnatishni ham nazarda tutadi.

Jahon raqobati va iste'molchilarning o'zgarib borayotgan ehtiyojlari korxona-tashkilotlar xodimlari tafakkuri va madaniyatida o'zgarishlar bo'lishiga olib keldi. Bundan tashqari, ishchilarning talab va istaklari o'z muammolarini xal qilishda yanada faolroq ishtirok etish bilan bog'liq bo'lib, rahbariyatni korxona haqiqatda qanday ishlashi lozimligini o'ylab ko'rishga majbur qildi. Jamoatchilik fikri korxona xulq-atvori va ish unumdorligiga ma'lum darajada ta'sir ko'rsatdi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Gaybullayevna, R. S. ., & Musurmangulov. (2024). THE IMPORTANCE OF TIME MANAGEMENT IN ENSURING EFFICIENCY IN CONSTRUCTION. JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE, 3(1), 28–31.
2. Gaybullayevna, R. S. (2023). THE STATE OF THE DIGITAL ECONOMY TODAY: PROBLEMS AND SOLUTIONS. JOURNAL OF ECONOMY, TOURISM AND SERVICE, 2(12), 38-42.



-
3. Uglu, Rasulov Shavkat Sharof. "Analysis of economic reforms increasing labour resources in the republic of uzbekistan." ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal 11.11 (2021): 390-396.
 4. Sharof, R. S. "Analysis of The State Employment Policy Aimed at The Employment of Labor Resources in The Republic of Uzbekistan." International Journal of Human Capital and Innovative Management 1.1 (2023): 54-61.
 5. Расулов, Шавкат. "Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлигининг жорий ҳолати таҳлили." Iqtisodiyot va ta'lim 23.2 (2022): 227-232.