

## KORXONALARDA XODIMLAR BILAN ISHLASH HR MENEJMENT

*Mashhurbek Jo'raboyev Ma'mirjon o'g'li*

*Farg'ona politexnika instituti Tadqiqot usullari va ko'nikmalari*

**Annotatsiya:** Mazkur maqolada korxonalarda xodimlar bilan ishlash menejmenti, inson resurslarini boshqarish funksiyasining rivojlanishi, inson resurslarini boshqarishning nazariy muammolari, korxonalarda xodimlarni shakllantirish va ishni tashkil qilish amaliyoti, xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash to'g'risida to'liq bayon etilgan.

**Kalit so'zlar:** korxonalar, xodimlar bilan ishlash menejmenti, inson resurslarini boshqarish, inson kapitali, boshqaruv madaniyati.

### **Kirish:**

Ma'lumki, Inson resurslarini boshqarish (Human Resources Management - HRM, yoki qisqa qilib HR) biron bir korxonaning yoki tashkilotning shu yerda ishlaydigan insonlarni yollash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi sanalib, kishi faoliyatiga ta'sir etuvchi hamma jarayonlar va dasturlar HR ning bir qismi hisoblanadi. Inson resurslarini boshqarishning muhim strategik funksiyalari korxonalar va biznes strategiyasini barqarorlashtirish; tashkilot xodimlari bilan o'zaro axborot munosabatini, o'zgarishlarni boshqarishdir. Inson resurslari menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar shaxs sanaladi.

### **Adabiyotlar tahlili va metodologiya:**

Inson resurslari bu - korxonalar yoki tashkilotda faoliyat yuritadigan malakali mutaxassislardir. Inson resurslarini boshqarish bu aslida xodimlarni boshqarish bo'lib, korxonaning aktivlari bo'lgan ishchilarga e'tibor qaratadi. Shu sabab bilan bunday xodimlar ba'zida inson kapitali deb ham ataladi. Olib borilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini takomillashtirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'sadigan bo'lsa, tashkilotning raqobatbardoshligi shuncha ortadi.

O'rgatish va shakllantirish malakali xodimlarni uzluksiz takomillashtirish jarayonidagi navbatdagi qadamdir. Motivatsiya ishchilarning yuqori mahsuldorligini ta'minlash kaliti sanaladi. Bu funktsiya xodimlarga berilgan qulayliklar, keng imtiyozlar, faoliyatni baholash va mukofotlarni o'z ichiga olishi mumkin. Oxirgi funktsiya - xizmat ko'rsatish - ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi. HRM inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish sharoitini beradi.

### **Natijalar:**

Korxonalar va tashkilotlar o'z oldiga qo'yilgan maqsadlarni amalga oshirishda resurslardan professorlar va ekspeditorlar mehnatidan, laboratoriya jihozlari va metallga ishlov berish stanoklaridan, prokat, neft va paxta xom ashyosidan, metall rudasi va suvdan hamda pul vositalaridan foydalanadi. Foydalaniladigan resurslar qanchalik turli-xil bo'lmasin, ular an'anaviy tarzda uch asosiy guruhga bo'linadi: natural yoki tabiiy resurslar, moddiy resurslar va inson resurslaridan iborat bo'lib, ularni ishlab chiqarish omillari, deb atash mumkin.

Korxonalar va tashkilotlar resurslar xarid qilgan ekan, tashkiliy maqsadlarga erishmoq uchun ulardan unumli foydalanishga harakat qiladi. Har bir korxonalar va tashkilotni boshqarishning tarkibiy qismi moddiy va tabiiy resurslar bilan bir qatorda insonlarni boshqarish har qanday korxonalar va tashkilotni boshqarishning tarkibiy qismidir. Ammo o'z ta'rifiga ko'ra, insonlar tashkilotlar foydalanadigan har qanday resurslardan jiddiy shaklda farq qiladi, shuningdek, bu, boshqarishning alohida usullarini talab qiladi.

### **Muhokama:**

Xodimlarning ishlab chiqarishdagi xulq-atvori korxonalar va tashkilotlar maqsadlariga erishishga qanchalik yaqin bo'lsa, ular faoliyatining va inson resurslaridan foydalanish samaradorligi shunchalik yuqori bo'ladi. Binobarin, inson resurslarini boshqarish vazifasi tashkiliy maqsadlarga erishish uchun har bir xodimning talab etilgan xulq-atvorini ta'minlashdan iborat. Umuman olganda, inson resurslarini boshqarish korxonalar va tashkilotni ishlab chiqarish vazifalarini amalga oshirish uchun talab etiladigan zarur miqdordagi xodimlar bilan ta'minlashdan iborat.

Xorij tajribasida xodimlar masalalarini hal etishga oid ikkita muhim yondashuv mavjud. Birinchi yondashuv diqqat-e'tiborni shunga qaratadiki, «inson resurslarini boshqarish ushbu masalalarini hal etishning strategik tomonlarini, bundan tashqari, ijtimoiy takomillashtirish muammolarini o'z ichiga oladi. Xodimlarni boshqarish esa ko'proq kadrlar bilan operativ faoliyat yuritishga bog'liqdir. Ikkinchi yondashuv shunga asoslanadiki, inson resurslarini boshqarish dastlab, mehnat va bandlik sohasidagi munosabatlarni davlat yo'li bilan tartibga solish masalalariga, xodimlarni boshqarish esa korxonalar darajasidagi mehnat munosabatlariga qaratilgan.

### **Xulosa:**

Xulosa o'rnida shuni aytish joizki, har qanday korxonalar va tashkilotni shakllantirishning strategik vazifalari va qisqa muddatli rejalarini amalga oshirishga jalb etiladigan inson resurslaridan asosan ishlab chiqarish funksiyalari deb ataluvchi aniq bir sa'y-harakatlar amalga oshirilishi nazarda tutiladi. Ishlab chiqarishdagi «xulq-atvor atamasi o'zida faqat texnikaviy malakalarni ham ifodalaydi va shu sabab xodimlarni boshqarishda keng foydalaniladi. Ishlab chiqarishdagi xulq-atvor tashkilot foydalanadigan moddiy va tabiiy resurslarga, uning tuzilishi va madaniyatga bog'liq bo'lib, birinchi o'rinda, tashkiliy maqsadlar bilan belgilanadi.

**Adabiyotlar ro'yxati:**

1. Kibanov A.Ya. Tashkiliy xodimlarni boshqarish. Darslik. -M.: 2003.
2. Abdurahmonov Q.H., Xolmo'minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M. Xodimlarni boshqarish. O'quv qo'llanma. T.: «ILM ZIYO», 2005.
3. Maluev P. A., Melixov Y.E. Xodimlarni boshqarish. - M.: Alfa-Press, 2005.
4. Abdurahmonov Q. H. va boshqalar. Iqtisodiy ta'limning o'qitish texnologiyalari. Uslubiy qo'llanma T.: TDIU, 2006.
5. Kibanov A.Y., Durakova I.B. Tashkiliy xodimlarni boshqarish: ishga qabul qilish vaqtida tekshirish va baholash, sertifikatlash. Darslik -M.: 2003.