



INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

Soxiba Israilova

Samarkand davlat tibbiyot universiteti

Jamoat salomatligi +998901003232

Dolbzarligi. Tashkilotlar zamonaviy insonni butun hayoti davomida o'rab oladi; tashkilotlarda - bolalar bog'chalarida, maktablarda, institutlarda, muassasalarda, klublarda, ziyofatlarda - ko'pchiligimiz vaqtimizning asosiy qismini o'tkazamiz. Tashkilotlar (korxonalar deb ataladi) insoniyat jamiyati yashaydigan va rivojlanadigan iste'mol qiladigan mahsulot va xizmatlarni yaratadi;

tashkilotlar (davlat organlari deb ataladi) jamiyatdagi hayot tartibini belgilaydi va unga rioya etilishini nazorat qiladi; tashkilotlar (jamoat tashkilotlari deb ataladi) bizning fikrimiz va manfaatlarimizni ifodalash vositasidir. 20-asr oxirida tashkilot amalda ijtimoiy hayotning universal shakliga aylandi. Agar 19-asrdagi inqiloblar (ma'naviy-siyosiy) insonni patriarxal mavjudotdan ijtimoiy mavjudotga aylantirgan bo'lsa, hozirgi asrdagi inqiloblar, eng avvalo, texnologik inqilob uni tashkilotchi odamga aylantirdi.

Kalit so'zlar - TASHKILOT - muayyan maqsadlarga erishish uchun birgalikda ishlaydigan odamlar guruhi. Tashkilotning belgilari: mavjudlik maqsadlarining mavjudligi, tashkiliy tuzilma va madaniyat, tashqi muhit bilan doimiy o'zaro ta'sir, resurslardan foydalanish - tabiiy, moddiy, insoniy.

-TASHKILOT TUZILMASI tashkilot xodimlari tomonidan bajariladigan funksiyalar o'rtasidagi bog'liqlikni belgilaydi. Tashkiliy tuzilma mehnat taqsimoti, ixtisoslashtirilgan bo'linmalarni yaratish, lavozimlar ierarxiyasi, ichki tashkiliy tartiblar kabi shakllarda namoyon bo'ladi.

-TASHKILIK MADANIYATI - ma'lum bir tashkilotga xos bo'lgan qadriyatlar, munosabat va xulq-atvor me'yorlari. Tashkilot madaniyati tashkilot a'zolarining muammolarga qanday yondashishini belgilaydi.

-tashqi muhit - tashkilot o'zaro aloqada bo'lgan va unga ta'sir ko'rsatadigan odamlar va muassasalar. Zamonaviy iqtisodiy tashkilotlar uchun tashqi muhitning asosiy elementlari iste'molchilar, etkazib beruvchilar, raqobatchilar, davlat, texnika va texnologiya hisoblanadi.

KODLARNI BOSHQARISH TIZIMLARI - tashkilot maqsadlariga erishish uchun ularning potentsialini maksimal darajada oshirish uchun tashkilotning o'z xodimlariga ta'sir qilish usullari, tartiblari, usullari. Xodimlarni boshqarishning



asosiy tizimlari quyidagilardan iborat: xodimlarni tanlash, o'qitish va rivojlantirish, baholash va mehnatga haq to'lash.

MAQSAD VA VAZIFALARI. Xodimlar va ularning mehnatidan foydalanadigan tashkilotlar o'rtasidagi munosabatlarning yangi tizimini shakllantirish kelgusi yillarda xodimlarni boshqarish nazariyasi va amaliyotining markaziy mavzusiga aylanadi. Bugungi kunda ushbu tizimning faqat alohida elementlari ma'lum, ammo ishonch bilan aytishimiz mumkinki, odamlarni boshqarishda ma'muriy usullarning ahamiyati pasayadi, iqtisodiy va bozor usullari o'sadi. Bu san'atni puxta egallaganlar nafaqat kadrlar boshqaruvida, balki umuman raqobatda ham muvaffaqiyatga erishadi.

Tashkilotlar o'z-o'zidan paydo bo'lmaydi, balki odamlar tomonidan ma'lum maqsadlarga erishish vositasi sifatida yaratiladi.

Tashkilot maqsadlaridagi o'zgarishlar tashkilot ko'lamining oshishi, tashqi muhitning o'zgarishi, texnologiya va texnologiyalarning rivojlanishi, jamoatchilik ongidagi o'zgarishlar, tashkilot ta'sischilarining almashishi kabi ko'plab omillar ta'siri ostida sodir bo'ladi. yangi rahbarlar bilan.

Tashkiliy maqsadlarga erishish tashkilot xodimlari bo'lgan odamlarning birgalikdagi ishini o'z ichiga oladi. Har bir tashkilot, xoh besh nafar xodimi bo'lgan mas'uliyati cheklangan jamiyat, xoh o'n minglab xodimlarga ega universitet, bu o'zaro hamkorlikni muvofiqlashtirishi va muayyan ichki tartibni o'rnatishi kerak. Ushbu tartib tashkiliy tuzilma va tashkiliy madaniyat shaklida o'zini namoyon qiladi. So'nggi yillarda ilmiy-texnik taraqqiyotning tezlashishi va raqobatning kuchayishi va kompaniyalarning raqobat muhitidagi o'zgarishlarga tezda javob berish zarurati tufayli ko'plab mutaxassislar loyiha tashkiloti haqida gapira boshladilar. Bunday tashkilotda funktsional yoki mahsulot tamoyillariga asoslangan bo'limlar o'rtasida qat'iy mehnat taqsimoti mavjud emas, xodimlar ma'lum bir loyihani amalga oshirishda ishlaydigan vaqtinchalik guruhlariga birlashtirilgan.

Guruhlar faqat loyiha muddati davomida mavjud. Xodimlar bir vaqtning o'zida turli loyihalarda ishlaydigan bir nechta jamoalarning a'zosi bo'lishlari mumkin. Loyiha tashkiloti sof shaklda mavjud emas, lekin bu tashkil etish usuli dinamik bozorlarda ishlaydigan zamonaviy konsalting, axborot va boshqa kompaniyalar tomonidan keng qo'llaniladi. Tadqiqot usullari. Amalga oshirilgan funktsiyalar nuqtai nazaridan tashkilot xodimlari an'anaviy ravishda uchta asosiy toifaga bo'lingan - menejerlar, mutaxassislar va ijrochilar. Menejerlar tashkilot resurslarini boshqaradi va ulardan foydalanish to'g'risida qaror qabul qiladi. Menejerlar - zavod bosh direktori, bo'lim boshlig'i va usta. Mutaxassislar ma'muriy hokimiyatga ega



emaslar, lekin ma'lum bir sohaning mutaxassislari bo'lib, qarorlar qabul qilish jarayonida menejerlarga yordam berishadi. Mutaxassislar o'quv bo'limida bosh konstruktor, maslahatchi shifokor va ilmiy xodimdir. Ijrochilar menejerlarning qarorlarini amalga oshiradilar va tashkilotning rejalarini bevosita amalga oshiradilar. Bularga restoran ofitsianti, fabrikada tokar, davolovchi shifokor, universitet professori kiradi. Yuqoridagi uchta toifaga bo'linish o'zboshimchalik bilan amalga oshiriladi, chunki "sof" menejer, mutaxassis yoki ijrochini topish juda kam uchraydi; ko'pchilik xodimlar uchta rolni birlashtiradi (har xil darajada bo'lsa ham), lekin bajarilgan turli funktsiyalarni tavsiflash mantiqan. tashkilot xodimlari tomonidan.

Har qanday tashkilot vakuumda emas, balki atrofidagi dunyo yoki tashqi muhit bilan doimiy o'zaro ta'sirda mavjud va rivojlanadi. Tashkilotning tashqi muhiti uni resurslar bilan ta'minlaydigan, tashkilot ichida qarorlar qabul qilinishiga ta'sir qiluvchi yoki uning faoliyati natijalarining iste'molchisi bo'lgan shaxslar, guruhlar yoki muassasalardan iborat.

Davlat "o'yin qoidalari" ni - tashkilotlar faoliyat yuritishi kerak bo'lgan qonunlarni o'rnatadi va ularning bajarilishini nazorat qiladi va shu bilan tashkilot faoliyatining barcha jabhalariga ta'sir qiladi. **Xulosa.** Tashkilotlar an'anaviy ravishda ma'lum maqsadlarga erishish uchun odamlarni birlashtiradigan institutlar deb ataladi. 20-asrning oxiriga kelib inson hayotining deyarli universal shakliga aylangan tashkilotlar bir qator umumiy xususiyatlarga ega bo'lib, ular quyidagilardan iborat: mavjudlik va rivojlanish maqsadlarining mavjudligi, ichki tuzilish va maxsus madaniyat, tashqi muhit bilan doimiy o'zaro ta'sir. atrof-muhit, inson, tabiiy va moddiy resurslardan foydalanish. Ushbu xususiyatlarning kombinatsiyasi har bir tashkilot uchun o'ziga xosdir va uning o'ziga xosligini belgilaydi.

Tashkilotlar rivojlanishida odamlar alohida rol o'ynaydi. Bir tomondan, ular tashkilotlarning yaratuvchilari bo'lib, o'z maqsadlarini belgilaydilar va ushbu maqsadlarga erishish usullarini tanlaydilar. Boshqa tomondan, odamlar o'z maqsadlariga erishish uchun istisnosiz barcha tashkilotlar tomonidan foydalaniladigan eng muhim manbadir. Bunday holda - tashkilot xodimlari - ular boshqaruvga muhtoj.

Xodimlarni boshqarish - bu uning ob'ekti - shaxsning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda boshqaruvning alohida sohasi. Odamlar aql-zakovatga, rivojlanish qobiliyatiga ega, o'z ehtiyojlarini qondirish uchun tashkilotga kelishadi va unda uzoq vaqt qolishadi, ularning o'zaro ta'siri noyob tashkiliy dinamikani yaratadi.

**Adabiotlar**

1. Alimdjanova, D. N. (2023). Psychological and pedagogical problems of improving the learning process. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEARCH* ISSN: 2277-3630 Impact factor: 7.429, 12(02), 49-51.
2. Alimdjanova, D. N., Burgutova, U. M., & Berdieva, G. V. (2023). *PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PROBLEMS OF ACTIVATING THE LEARNING PROCESS. Involta Scientific Journal, 2(1), 158-160.* 1. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент. - М.: Высш. шк., 1994. Beer, Michael Organization Change and Development. Glenview, Ill., Scot Foresman, 1980.
3. Denison, Daniel Corporate Culture and Organizational Effectiveness. New York. John Wiley & Sons, 1990.
4. Douglas, John, Klein, Stuart, and Hunt, David The Strategic Managing of Human Resources. John Wiley & Sons, N. Y., 1985.
5. Уралов Ш.М., Жураев Ш.А. Исраилова С.Б. « О влиянии факторов окружающей среды на качество жизни и здоровье молодежи» Vol. 1 No. 3 (2022): so‘ngi ilmiy tadqiqotlar nazariyasi, N3, 2022/9/13, С. 6-13,
6. Уралов Ш.М., Жураев Ш.А. Исраилова С.Б «О влиянии занятий физической культуры на качество жизни студентов» Vol. 1 No. 3 (2022): so‘ngi ilmiy tadqiqotlar nazariyasi, N3, 2022/9/13, с.14-19,
7. Buriboevna I. S. Oliy o‘quv yurtlarida “jamoat salomatligi va sog‘liqni saqlash” fanini o‘rganish va o‘tkazish //barqarorlik va yetakchi tadqiqotlar onlayn ilmiy jurnali. – 2022. – С. 370-373.,
8. Buriboevna I. S. Sog'liqni saqlashga moliyaviy resurslarning sarflanishini o'rganish //Eurasian Journal of Medical and Natural Sciences. – 2022. – Т. 2. – №. 3. – С. 49-54.
9. Negmatovna, A. D., & Ernestovna, A. E. (2020). Use of Modern Digital Technologies in the Education System. *ECLSS Online 2020a*, 181.
10. Negmatovna, A. D. (2021). The System Of Introduction Of Pedagogical Technologies In The Didactic Processes Of Higher Education On The Example Of Young Psychology. *Eurasian Journal of Learning and Academic Teaching*, 3, 12-16.