



TASHKILOTLARDA INSON RESURSLARI FAOLIYATINI BAXOLASHNING ZAMONAVIY USULLARI

Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti Iqtisodiyot fakulteti
“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası MRB-01 guruh magistranti
Doniyor Kodirov

Annotatsiya: Ushbu maqolada tashkilotlarda inson resurslari faoliyatini baxolashning zamonaviy usullari haqida soʻz yuritilgan boʻlib, ushbu tizimning kompaniyalar rivoji uchun muhimligi yoritilgan.

Kalit soʻzlar: muvaffaqiyatli biznes, FMLA, HRM, KPI va OKR, kadrlar bo'limi; xodimning kadrlar salohiyati; tashkilotning inson resurslari; inson resurslarini baholash; baholash usuli

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev Vazirlar Mahkamasining 2019-yilning asosiy yakunlari va 2020-yilda Oʻzbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yoʻnalishlariga bagʻishlangan Murojaatnomasida 2020-yilni “Ilm va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili” deb nomlashni taklif etdi va parlamentariylar buni maʼqulladi.

Prezident 2019-yili oʻtkazilgan parlament saylovini eslab, saylov jarayonlarini yanada takomillashtirish boʻyicha alohida masalalarni maʼlum qildi. Taʼlim yoʻnalishida ham vazifalar belgilanib olindi. Bundan tashqari, maktabgacha taʼlim yoshidagi bolalarni bogʻchalarga qamrab olish koʻrsatkichini 60 foizga yetkazish rejalashtirildi. Shavkat Mirziyoyevning taʼkid-lashicha, hukumat 1-aprelga qadar propiska tizimini isloh qilishni nazarda tutuvchi takliflarni ishlab chiqishi lozim.

Inson resurslari har qanday muvaffaqiyatli biznesning asosidir. Ishchi kuchini samarali boshqarish juda qiyin vazifa boʻlishi mumkin, ayniqsa, tashkilotlar murakkabroq va xilma-xil boʻlib bormoqda. Bu erda Inson resurslarini boshqarish (HRM) oʻynaydi. HRM har qanday tashkilotda toʻgʻri isteʼdodlarni jalb qilish,



rivojlantirish va saqlab qolishga yordam beradigan muhim funktsiyadir.

Ushbu maqolada biz buni o'rganamiz Inson resurslarini boshqarishning 4 funktsiyasi va ularning biznes muvaffaqiyatini ta'minlashdagi ahamiyati. Siz HR mutaxassisi, biznes rahbari yoki xodim bo'lasizmi, bu funktsiyalarni tushunish maqsad va vazifalaringizga erishish uchun juda muhimdir.

Sizga ajoyib narsa kerak bo'ladi o'rnatish jarayoni yangi xodim uchun, keyin ularni muvaffaqiyatli ishga tushirish uchun to'g'ri maqsadni belgilang (KPI va OKR)! Treningni rejalashtirish Xodimlar ishlayotgan paytda kompaniya ruhlari va maqsadlariga mos kelishiga ishonch hosil qilish juda muhim!

Keyin HR menejerlari juda ko'p ishlarni qilishlari mumkin xodimlarni jalb qilish bo'yicha so'rov, tonnaga oshadi xodimlarni ushlab qolish ajoyib bilan aniq promoterlik ballari

Yil o'rtalarida yoki yil oxirida, xodim uchun sovg'a g'oyalari va yana xodimlarni qadrlash uchun sovg'a g'oyalari xodimlarning harakatlarini tan olish uchun berilishi kerak!

Ish vaqtida xodimlar shaxsiy masalalari bo'yicha ta'til olishlari mumkin, jumladan: dam olish ta'tili, FMLA tark etadi (Tibbiy ta'til) va qanday qilishni o'rganing yillik ta'tilni hisoblash.

Tashkilotning ishchi kuchini boshqaradigan bo'lim inson resurslarini boshqarish ya'ni HRM hissoylanadi.

HRM xodimlarning mahsuldorligi va ish faoliyatini maksimal darajada oshirishga, shuningdek, ijobiy ish muhitini yaratishga qaratilgan bir qator tadbirlarni o'z ichiga oladi. HRMning 5 ta elementi quyidagilardan iborat:

- Ishga olish va tanlash
- Ta'lim va rivojlanish
- Ishlashni boshqarish
- Kompensatsiya va imtiyozlar
- Xodimlar munosabatlari

Misol uchun, agar kompaniya yuqori ishchilar almashinuvini boshdan kechirayotgan bo'lsa. HRM bo'limi aylanmaning asosiy sabablarini aniqlash va





muammoni hal qilish uchun strategiyalarni ishlab chiqish uchun javobgar bo'ladi. Bu fikr-mulohazalarni yig'ish uchun ketgan xodimlar bilan suhbat o'tkazish, kompensatsiya va imtiyozlar dasturlarini ko'rib chiqish va xodimlarning faolligini yaxshilash dasturlarini ishlab chiqishni o'z ichiga olishi mumkin.

Inson resurslari salohiyati - bu tashkilot xodimlarining tashkilot maqsadlariga erishish va o'z daromadlarini oshirish doirasida o'z malakalarini amalga oshirish qobiliyati va qobiliyati. Kadrlar salohiyati inson hayotining shaxsiy xususiyatlari kabi lahzalari va tomonlari integratsiyasi va dinamikasidan shakllanadi; umumiy ishlash; kasbiy malaka bilim, ko'nikma, tajriba; shaxsning ijodiy moyilligi, qobiliyati va yo'nalishi. Kadrlar potentsialining ko'payishi va o'sishi, shuningdek, unga mos keladigan mehnat unumdorligi darajasi ko'p jihatdan biron bir elementga emas, balki ularning integratsiyasiga, shuningdek, individual va ishchilar guruhlariga uchun ularning muvozanatiga bog'liq.

Kadrlar salohiyati tashkilotning alohida xodimlariga ham, butun jamoaga nisbatan miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari tizimi orqali baholanadi.

Tashkilotning kadrlar resurslarini tahlil qilish va baholash miqdoriy va sifat usullari, xususan, taqqoslash usuli va maqsadlarni tuzilmalash asosida amalga oshiriladi; ekspert baholashlari; asosiy komponent usuli; statistik usullar va hokazo.

Menejmentda eng muhimlaridan biri tizimli tahlilga asoslangan tizimli yondashuvdir. Xodimlarni boshqarishga kelsak, u butun boshqaruv tizimini o'rganishni va uning tarkibiy qismlarini o'rganishni o'z ichiga oladi: maqsadlar, funktsiyalar, tashkiliy tuzilma, ishchilarning asosiy toifalari, texnik vositalar, odamlarni boshqarish usullari va boshqalar.

Inson resurslarini tahlil qilishda tizimli yondashuvdan foydalanish, birinchi navbatda, murakkab hodisalarni oddiyroqlarga ajratish imkonini beradigan va shu bilan ularni o'rganishni osonlashtiradigan parchalanish usulini keng qo'llashni nazarda tutadi. Xususan, xodimlarni boshqarish tizimini quyi tizimlarga, quyi tizimlarni - funktsiyalarga, funktsiyalarni - protseduralarga, protseduralarni -





operatsiyalarga, operatsiyalarni - elementlarga bo'lish mumkin. Disseksiyadan keyin har bir qismni o'rganish, so'ngra ularni modellashtirish va sintez qilish boshlanadi.

Savdo faoliyatini rivojlantirish sharoitida past darajadagi menejerlar, kichik va o'rta biznes ushbu faoliyatning tashkilotchilari bo'lib, uning shartlarga muvofiqligini ta'minlaydilar. tashqi muhit(iqtisodiy, huquqiy, texnologik va boshqa talablar).

Tashkilot xodimlarining professional tuzilishi- bu ma'lum bir sohada o'qish va ish tajribasi natijasida olingan nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalar majmuiga ega bo'lgan turli kasblar yoki mutaxassisliklar (iqtisodchilar, buxgalterlar, muhandislar, huquqshunoslar va boshqalar) vakillarining nisbati.

Xodimlarning malaka tuzilishi Bu turli malaka darajalariga ega bo'lgan xodimlarning nisbati (ya'ni, daraja kasbiy ta'lim), muayyan mehnat funktsiyalarini bajarish uchun zarur. Mamlakatimizda ishchilarning malaka darajasi toifa yoki sinf (masalan, haydovchilar uchun), mutaxassislar uchun esa toifa, toifa yoki sinf bilan tavsiflanadi. Masalan, malaka darajasiga ko'ra, muhandis-konstruktorlar I, II va III toifadagi "bosh", "etakchi", "katta" dizaynerlar lavozimlarini egallashlari mumkin.

Tashkilot xodimlarining yoshi va jinsi tarkibi- bu jins (erkaklar, ayollar) va yosh bo'yicha xodimlar guruhlarining nisbati. Yosh tarkibi xodimlarning umumiy sonidagi tegishli yoshdagi shaxslarning ulushi bilan tavsiflanadi. Yosh tarkibini o'rganishda quyidagi guruhlar tavsiya etiladi: 16,17,18,19,20-24,25-29,30-34, 35-39,40-44,45-49, 50-54,55- 59,60-64, 65 va undan katta.

Ish staji bo'yicha kadrlar tuzilishi ikki jihatdan ko'rib chiqilishi mumkin: umumiy ish stajiga va ma'lum bir tashkilotdagi ish stajiga ko'ra. Umumiy ish tajribasi quyidagi davrlarga bo'linadi: 16 yoshgacha, 16-20,21-25,26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 va undan ko'p. . Ushbu tashkilotdagi ish tajribasi ishchi kuchining barqarorligini tavsiflaydi. Statistika quyidagi davrlarni ajratadi: 1 yilgacha, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 va undan ko'p.

Ta'lim darajasi bo'yicha kadrlar tarkibi(umumiy va maxsus) xodimlarni ega





bo'lgan shaxslarning mavjudligi bilan tavsiflaydi Oliy ma'lumot, shu jumladan tayyorgarlik darajasi - bakalavr, mutaxassis, magistr; to'liq bo'lmagan oliy ma'lumot (o'quv muddatining yarmidan ko'pi); o'rta maxsus; umumiy o'rtacha; pastki o'rta; boshlang'ich.

Bitta xodimning kadrlar (mehnat) salohiyatining asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat:

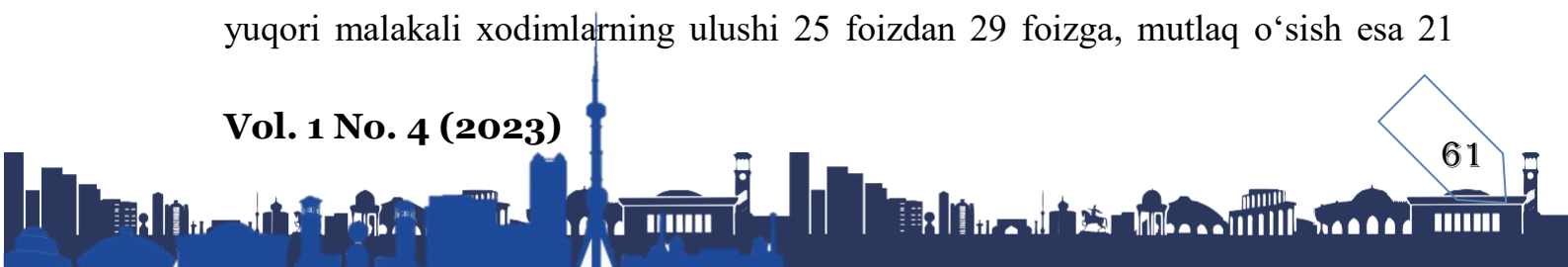
- psixofiziologik komponent - salomatlik holati, ishlash, chidamlilik, insonning qobiliyatlari va moyilligi, asab tizimining turi va boshqalar;
- ijtimoiy-demografik komponent - yoshi, jinsi, oilaviy ahvoli va boshqalar;
- malaka komponenti - ta'lim darajasi, hajm maxsus bilim, mehnat qobiliyatlari, yangilik qilish qobiliyati, aql-zakovat, ijodkorlik, professionallik;
- shaxsiy komponent - mehnatga munosabat, intizom, faoliyat, qadriyat yo'nalishlari, motivatsiya, axloq va boshqalar.

Xodimning kadrlar (mehnat) salohiyati doimiy qiymat emas, u o'sish va pasayish yo'nalishi bo'yicha o'zgarishi mumkin. Xodimning mehnat faoliyati jarayonida to'plangan ijodiy qobiliyatlari yangi bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishi, sog'lig'ini yaxshilash va mehnat sharoitlarini yaxshilash bilan ortadi. Ammo ular ish rejimining qattiqlashishi, sog'lig'ining yomonlashishi va boshqalar bilan kamayishi mumkin.

Qoida tariqasida, inson resurslarini miqdoriy baholash faqat jins, yosh, ish staji, ta'lim darajasi va sog'lig'i holati kabi xususiyatlar bilan bog'liq holda amalga oshiriladi.

Sifatli baholash lingvistik shkalalar va ekspert xulosalari asosida amalga oshiriladi. Bu xodimning jismoniy holatini, kasbiy mahoratini, malaka darajasini, uning intellektual, ijodiy, innovatsion salohiyatini tavsiflovchi ko'rsatkichlarga nisbatan qo'llaniladi. Ushbu baholash usuli har bir tashkilotda qo'llanilishi mumkin, ammo u inson resurslaridan foydalanish darajasini ob'ektiv ravishda aks ettirmaydi.

Xodimlarning malaka darajasi 2011 yilda oldingi davrlarga nisbatan oshdi: yuqori malakali xodimlarning ulushi 25 foizdan 29 foizga, mutlaq o'sish esa 21





nafarni tashkil etdi. (379-358). Xodimlarning umumiy soni kamaydi, ammo pasayish omili past malakali ishchilarning qisqarishi bo'ldi, bu xodimlar tarkibini optimallashtirish sifatida qabul qilinishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoevning mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. //Xalq so'zi. 14.01.2017. №13 (5180).
2. Babanova Yu. V. Tashkilotning innovatsion faoliyatini baholash usuli / Yu. V. Babanova, V. P. Gorshenin // SSU xabarnomasi. Investitsiyalar va innovatsiyalarni boshqarish. - 2012. - № 22. - 42-45-betlar.
3. Gorshenin V.P. Korporatsiya xodimlarining innovatsion salohiyatini boshqarish: tezis avtoreferati. ... Doktor. Fanlar / V.P. Gorshenin. - Chelyabinsk, 2006. -- 42 p.
4. Zavlin P. N., Ipatov A. A., Kulagin A. S. Bozor sharoitidagi innovatsion faoliyat. -SPb .: Pyotr, 2012. -- 192 b.
5. Lega K.V. Kadrlarning innovatsion potentsialini boshqarish mexanizmini shakllantirish: muallif. dis ... qand. ekon. Fanlar / K.V. Lega. - Chelyabinsk, 2008 .

