



## KORXONALARDA ADAPTATSIYA TIZIMINI JORIY QILISH

**Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti Iqtisodiyot fakulteti**  
**“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası MRB-01 guruh magistranti**  
**Orzimatov Avazbek Adhamjon ug’li**

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada korxonalarda adaptatsiya tizimini joriy qilish haqida soʻz yuritilgan boʻlib, ushbu tizimning kompaniyalar rivoji uchun muhimligi yoritilgan.

**Kalit soʻzlar:** iqtisodiy islohotlar, moliyaviy, iqtisodiy va moddiy resurslar, indikator, kapital, Rahbariyat, moliya, inson resurslari, kasbiy tayyorgarlik.

Hozirgi kunda mamlakatimizda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar sharoitida moliyaviy, iqtisodiy va moddiy resurslardan samarali foydalanish bilan birga albatta kadrlar rolini ham oshirib borish zarur. Buning uchun tadbirkor rahbarlar kadrlar tashkilotning asosiy qadriyati ekanligini uni boshqarish jarayonida tan olishi lozim. Biroq shunga qaramasdan ayrim tashkilotlarda faoliyat yuritayotgan kadrlarni qanday sharitlarda ishlayotganligini oʻrganishga kam eʼtibor berilishi kuzatiladi. Odatda korxonada faoliyatining muvaffaqiyati 5 indikator boʻlib iqtisodiy mezonlar, barqarorlik xizmat qiladi. Biroq oʻziga xos koʻrsatkichlar ham mavjud boʻlib, bu koʻrsatkichsiz korxonada faoliyati muvaffaqiyatli boʻla olmaydi.

Bular:

- tuzilmaviy boʻlinmalar va alohida ishchilar faoliyatining natijadorligi;
- kadrlarning shu korxonadagi oʻz mehnatidan, sharoitlardan qoniqishi;
- kadrlar qoʻnimsizligi;
- mehnat intizomiga rioya qilish;
- munosabatlarning har bir darajasida ihtiloflarning mavjud boʻlishi;
- jamoadagi ijtimoiy psixologik muhitning xarakteri va hokazolardir.

Boshqaruv paradigmasini zamonaviy talqiniga koʻra – moliyani, ishlab





chiqarish yoki umuman tashkilotni boshqarib, umuman olganda barcha darajadagi boshqaruvchilar nechta va nima bilan shug'ullanayotganligidan qat'iy nazar o'z qo'l ostidagi kadrlarning hattiharakatlarini boshqaradilar.

Hozirgi kunda tashkilotda kadrlarning rolini tushunishning uchta yondashuvi shakllangan:

1. Kadrlar — tashkilot xarajatlari. Ishlovchilar tashkilotda foydalailadigan zarur resurs bo'lib, uyenga ketadigan xarajatlarni imkoni boricha kamaytirish zarur. Rahbariyat kadrlarning rivojlanishiga yon bosmaydi, kadrlar xizmati esa faqatgina hisoblashro'yhatga olish funksiyalarini bajaradi.

2. Kadrlar — tashkilotning asosiy resursi. Rahbariyat kadrlarni rivojlantirish uchun har tomonlama chora-tadbirlar belgilaydi va shu orqali o'z tashkilotining ham rivojlanishiga erishadi. Bunday yondashuvda kadrlar xizmatining roli sezilarli ravishda o'zgarib, yangi kadrlarni tanlash va yollash, motivastiya tizimini ishlab chiqish, o'qitishni tashkil qilish kabi funksiyalarni bajaradi.

3. Kadrlar – kapital. Tashkilotning rivojlanishi faqatgina kadrlarning rivojlanishi bilan amalga oshadi. Kadrlar tashkilotning yagona eng qimmatli resursi deb hisoblanadi va uning maksimal ravishda kasbiy va martabasining rivojlanishidan tortib ijtimoiy rivojlanishi uchun ham qilinishi mumkin bo'lgan hamma ishlar amalga oshiriladi. Ishlovchilar faqatgina resurs emas balki biznes yuritishning to'g'ridan-to'g'ri ishtirokchilariga aylanadilar. Bunda tashkilotning yanada gullab yashnashiga sabab bo'ladigan kadrlarning mehnatga 23 bo'lgan munosabatini ijobiy o'zgarishiga olib keluvchi majburiyati, g'ururi oshadi. Kadrlar xizmatida martabani rivojlantirish, kadrlar rezervini shakllantirish, tashkilot immidjini qo'llab-quvvatlash kabi prinsipial ravishda yangi bo'lgan vazifalar paydo bo'ladi. Kadrlar xizmatining o'zi esa inson resurslarini boshqarish xizmatiga aylanadi.

Yuqorida belgilangan yondashuvlar nazorat o'tqazish dasturiga ham to'g'ridan to'g'ri ta'sir qiladi. Kadrlar – ishlovchilarning doimiy shtatdagi tarkibidir. Kadrlar deganda, odatda dastlabki kasbiy tayyorgarlikdan o'tgan va





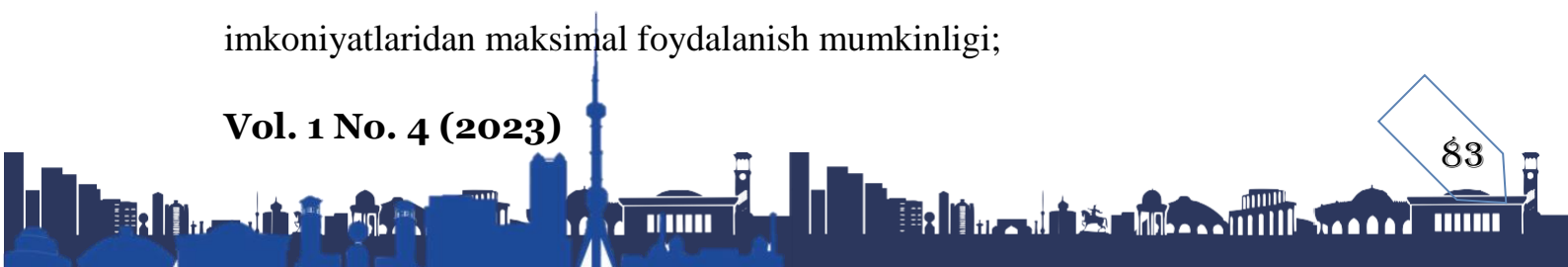
maxsus ta'limga ega, tanlangan mehnat qilish sohasida ko'nikmalari va tajribasi bor malakali ishlovchilar tushuniladi. Ishlovchining mehnat potentsiali – xodimga tegishli bo'lgan mehnatning sifat va miqdor ko'rsatkichlari hamda uning ish faoliyatida ishtirok etish chegarasini belgilovchi imkoniyatlaridir. Xodimning mehnat potentsiali uning kadr potentsiali orqali namoyon bo'ladi. Uning potentsiali asosini tabiat tomonidan berilgan sifat ko'rsatkichlari (sog'liq, jismoniy imkoniyatlar va ijodiy qobiliyatlar) tashkil etadi. Ishlovchining mehnat potentsiali o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- psixofiziologik potentsial – insonning qobiliyatlari va qiziqishlari, uning salomatlik holati, ishchanligi, chidamliligi, asab tizimining turi va boshqalar;
- kasbiy potentsiali – aniq belgilangan mazmundagi va murakkablikdagi ishlarni bajarishni ta'minlaydigan umumiy va maxsus bilimlar, mehnat qilish ko'nikmalarining hajmi, chuqurliligi va har tomonlamaligi;
- shaxsiy potentsial – fuqarolik ongi va ijtimoiy etukligi, Mehnatga bo'lgan munosabatlar normasining o'zlashtirilishi darajasi, qadriyatlarga yo'nalganlik, qiziqishlari, insonning ehtiyojlar iyerarxiyasidan kelib chiqib, mehnat sohasidagi ehtiyojlari va talablari.

Xodimning mehnat potentsiali uning mehnat hulq atvorini belgilab beradigan dastlabki nuqtada hisoblanadi. Ishlovchilarning mehnati mahsuldorligi kasbiy, psixologik va shaxsiy potentsialining rivojlanishidagi o'zaro uyg'unlik darajasiga bog'lik qo'lib, ularni har birini boshqarish mexanizmi sezilarli ravishda bir-biridan farq qiladi.

Kadrlar salohiyatini baholash orqali ularni boshqarish mazmuni o'zaro bog'liq uchta vazifani hal qilishga qaratilgan:

- aniq ish joyida ishchi kuchi sifatiga qo'yiladigan talablarga imkoni boricha to'liq mos keladigan insonning ishlab chiqarish qobiliyatlarini shakllantirish;
- ishlab chiqarishda shunday ijtimoiy-iqtisodiy, ishlab-chiqarishtexnik sharoitlarni yaratish orqali insonning shu mehnatga bo'lgan barcha imkoniyatlaridan maksimal foydalanish mumkinligi;





- xodimning salomatligi va shaxsiy qiziqishlariga ziyon yetkazmaslik.

Hozirgi kunda insonlarga ishlab chiqarish resursi sifatida qarash keng tarqalgan: agar shu resursga nisbatan to'g'ri munosabatda bo'linsa, unda bu resurs minnatdorchilik hissidan kelib chiqib ham qiziqishi, ijodkorligi, past qo'nimsizlik va sababsiz kelmasliklarning yo'qligi bilan javob beradi. Bunday yondashuv asosida insonlarga narsaga sifatida qarash yotadi. Insonlar harakatlarning subyekti emas, balki obyekt sifatida ko'riladi. Agar biz ma'muriyatchilik o'rniga kadrlarni rivojlantirish auditini tanlasak, insonlar o'z qiziqishlari istaklari va ichki tuyg'ularini o'z xoxishlarga ko'ra safarbar qilishlari mumkin bo'lgan munosabatga yaqinlashgan bo'lamiz.

Tashkilot kadrlar auditini – bu kadrlar bilan ishlashning turli elementlari va shakllarini birlashtirgan kadrlar bilan ishlashning yagona strategiyasidan iborat bo'lib, u yuqori unumli va yuqori malaka darajasiga ega bo'lgan, tashqi va ichki o'zgarishlarga tez moslasha oladigan, birlashgan va mas'uliyatli jamoani shakllantirish maqsadiga ega.

#### Keng ma'noda kadrlar auditini

– shunday bir tizimki, unda inson resurslari bilan tashkilot strategiyasi bir-biriga mos qoida va normalar asosida faoliyat olib boradi. Bunga kadrlar bilan ishlashning barcha tadbirlari

– kadrlarni tanlash, shtat jadvalini tuzish, attestatsiyadan o'tkazish, o'qitish va malakasini oshirish, xizmat martabasini ko'tarish kabi masalalar tashkilotning umumiy maqsadlari va vazifalari sifatida oldindan rejalashtiriladi va tasdiqlanadi.

#### Tor ma'noda kadrlar auditini

– xodimlar va tashkilotning o'zaro munosabatlarida aniq qoida, xohish-istak va cheklashlarni tanlashni taqozo etishini anglatadi. Kadrlar tarkibini shakllantirishda tashqi muhitga munosabatiga ko'ra tashkilotning ochiqlik darajasi bo'yicha kadrlar auditini:

- ochiq audit;
- yopiq audit bo'lishi mumkin





Kadrlarni boshqarish tizimlari aniqlangan turlarining xilmaxilligi nuqtai nazaridan ular samaradorligini baholashga nisbatan yagona yondashuv barcha tizimlar uchun umumiy bo'lgan parametrlarning mavjudligini nazarda tutishi lozim. Bunday umumiy parametr – tashkilot va kadrlarni boshqarish tizimi maqsadlarining mos kelishi, chunki kadrlarni boshqarish tizimi – bu korxonani boshqarish tizimining ichidagi qismi. Uning samaradorligi tashkilot faoliyatining yakuniy natijasi bilan belgilanadi. Ishlab chiqariladigan mahsulot (xizmatlar), tashkilotning o'zi va undagi ish nuqtai nazaridan raqobatbardosh bo'lgan tashkilot kadrlarini boshqarish tizimini samarali tizim deb tan olish lozim.

#### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Каморджанова Н.А., Карташова И.В. Бухгалтерский финансовый учет. 4-э изд., доп. – СПб.: Питер, 2009. – 288 с.
2. Крайнова Ю. Э. Краткий курс по Международным стандартам аудита: учеб пособ. - М.: «Окейкнига», 2009.- 119 с.
3. Захарин В.Р. Учет основных средств и нематериальных активов: справочник бухгалтера: практ. руководство.- М.: Эксмо, 2008.- 320 с
4. Bekmuradov A. va boshqalar. Moliya va bank tizimidagi islohatlar samarasi. – T.: TDIU. 2005. 62 bet.
5. O'razov K.B. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida buxgalteriya hisobining konseptual masalalari/ K.B. Urazov. - T.: "Fan" nashriyoti, 2005. - 236 b.

