

JAMIYAT IJTIMOIIY RIVOJLANISHIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING TUTGAN O'RNI

Abdurasulova Zulayho Xudaynazarovna

Maftuna O'ktamova Zafar qizi

Turg'unboyeva Mohinur Salimjon qizi

Samarqand davlat universiteti Kattaqo'rg'on filiali

Annotatsiya: Mazkur maqolada jamiyat ijtimoiy rivojlanishida inson resurslarini boshqarishning tutgan o'rni, inson resurslarini boshqarishning asosiy ko'rinishlari, jamiyatning ijtimoiy strukturasi va inson resurslarini boshqarish, inson resurslarini boshqarishning asosiy modellari to'g'risida to'liq bayon qilingan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy rivojlanish, inson resurslari, ijtimoiy struktura, personal, korxonalar, inson komponenti.

Kirish: Ma'lumki, hamma tashkilotlar uchun insonlarni boshqarish juda katta ahamiyatga ega. Insonlarsiz tashkilot yo'q. Hech bir tashkilot kerakli insonlarsiz o'z maqsadlariga erisha olmaydilar. Mehnat resurslarini boshqarish boshqaruv nazariyasi va amaliyotining asosiy qismi sanaladi. Katta tashkilotlarda mehnat resurslarga umumiy rahbarlik mas'uliyati kadrlar bo'limining malakali xodimlariga yuklatilgan bo'lib, u odatda shtab xizmatlari tarkibiga kiradi. Bu mutaxassislar tashkilot maqsadlarini amalga oshirishga yordam berishi uchun, ular faqat o'z sohalarini emas, balki quyi bo'g'in rahbarlarining hamma ehtiyojlarini ham bilishlari kerak. Shu bilan birga bu rahbarlar mehnat resurslarini boshqarish xususiyatlarini, uning mexanizmi, imkoniyatlari va kamchiliklarini anglamasa, kadrlar mutaxassislari xizmatlaridan samarali foydalana olmaydilar. Shuning uchun hamma rahbarlar insonlarni boshqarish usullari va metodlarini bilishi va tushunishi muhim.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya: Ko'p yillar davomida tashkilotlarda personalni boshqarish strategik vazifa sanalmas edi. Bu vazifa asosan tashkilotning birlamchi darajasida ish kuchini tartibga solish, ishlab chiqarish munosabatlarini boshqarish masalalarini o'z ichiga olar edi. Bu masalalar kam vaqtlarda strategik ta'sir yoki hokimiyatga ega bo'ladi. Ammo, firmalar yaponcha uslublarni, yetakchi firmalar amaliyotini ko'chirib o'tkazishga, tashkiliy madaniyatni o'zgartirishga, tashkiliy maqsadlarga erishishda insonlar hissasini oshirishga harakat qila boshlashi bilan personalni boshqarish amaliyoti yanada ko'p ahamiyat kasb etadi. Inson resurslarini boshqarish majmui turli yo'llar bilan xodimlar mehnatini tashkil qilish va sharoitlariga boshqaruv ta'siri, korxonalar manfaatlarini yo'lida xodimlarning mehnat salohiyatidan yuqori darajada foydalanishni ta'minlaydigan malakalarini takomillashtirish sanaladi. Xodimlarni boshqarish - bu maqsadli ta'sir tashkilotning maqsadlari va xodimlarning imkoniyatlari orasidagi muvofiqlikni o'rnatishga qaratilgan tashkilotning inson komponenti bo'yichadir. Xodimlarni boshqarish insonning tashkilotdagi o'rni to'g'risidagi jamlashtirilgan fikrga asoslanadi.

Natijalar: Xodimlarni boshqarish - bu xodimlarning mehnat potentsialini yuqori darajada oshirish uchun kerak bo'lgan malakalarni shakllantirish uchun xodimlarning mehnat jarayoniga ta'sir qilishning muayyan qoidalari va usullari to'plamiga qaratilgan faoliyat. Inson resurslarini boshqarishning asosiy strategik funksiyalari korxonalar va biznes strategiyasini muvozanatlash; tashkilot jarayonlarining reinjiningi; tashkilot xodimlari bilan o'zaro axborot aloqasi, o'zgarishlarni boshqarishdir. Inson resurslari menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar sanaladi. Inson resurslari makonda farq qilishi mumkin bo'lgan bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi. Kadrlar ta'minotiga potentsial xodimlarni intervyu, ilovalar, tarmoqlar va boshqalar yordamida ishga tanlash va yollashni o'z ichiga oladi. O'rgatish va takomillashtirish malakali xodimlarni uzluksiz shakllantirish jarayonidagi navbatdagi qadamdir. Motivatsiya xodimlarning yuqori mahsuldorligini ta'minlash kaliti sanaladi. Bu funksiya ishchilarga berilgan imtiyozlar, faoliyatni

baholash va mukofotlarni o'z ichiga olishi mumkin. Oxirgi funksiya - xizmat ko'rsatish - ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi. Inson resurslarini boshqarish inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish imkonini yaratadi..

Muhokama: Texnologiya sifatida paydo bo'lgan inson resurslari endi ilmiy soha bo'lib, ontologik tavsiflardan foydalanishni talab etadi. Inson resurslarini boshqarish aslida xodimlarni boshqarish bo'lib, korxonaning aktivlari bo'lgan ishchilarga e'tibor qaratadi. Shu munosabat bilan bunday xodimlar ba'zan inson kapitali deb ataladi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini rivojlantirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'ssa, tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi. Boshqaruv nazariyalarida personalni tasniflashda xizmatchining kasbi va mansabi, boshqaruv darajasi, xizmatchi kategoriyalaridan kelib chiqqan holda turli yondashuvlar mavjud. Ishlab chiqarish jarayonida ishtirokiga qarab personal ikki muhim qismga ajratiladi: ishchilar va xizmatchilar. Chet el tajribasida personal masalalarini hal etishga oid ikkita muhim yondashuv mavjuddir. Birinchi yondashuv diqqat e'tiborni shunga qaratadiki, Inson resurslarini boshqarish, ushbu muammoni hal qilishning strategik tomonlarini, shuningdek ijtimoiy rivojlantirish masalalarini qamrab oladi, personalni boshqarish esa ko'proq kadrlar bilan operativ ish olib borishga taalluqlidir.

Xulosa: Xulosa o'rnida shuni aytish joizki, insonlar korxonaning raqobat boyligi sanaladi, ularni joylashtirishdan maqsad korxonaning strategik maqsadlariga erishishdir. Personalni boshqarishdan inson resurslarini boshqarish tomon ro'y beradigan harakat kelgusidagi tarkibiy qayta qurishlar asosida yotgan sabablar, boshqaruvning hamma bosqichlarida inson rolining ortishi o'z ta'sirini o'tkazadi, deb tasavvur qilish mumkin.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Rejapov X. Malakali kadrlarni tayyorlashga moliyalashtirishning ta'siri. Iqtisod va moliya. - 2017.
2. Mamadiyurov N.Q. Kadrlar tayyorlash sifatini boshqarish modellari Iqtisodiyot va ta'lim. 2016.
3. Choriyev R.Q. O'zbekiston Respublikasida kadrlarni qayta tayyorlash va ularni malakasini oshirish tizimidagi innovatsion o'zgarishlar. Ta'lim, fan va innovatsiya. - 2016.
4. Kibanov A. Ya. Tashkilotning xodimlarni boshqarish: ishga qabul qilish, moslashtirish va sertifikatlashning joriy texnologiyalari. Qo'llanma. – M.: KNORUS, 2010.
5. Vesnin V.R. Xodimlarni boshqarish: nazariya va amaliyot: Darslik. - M., 2009.