

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Khodjaeva Inobat Abubakirovna

National University Human Resources Management 4th year student

Annotation: The roots of personnel management go back to the long history of human society. The article analyzes the importance of human resource management.

Keywords: Personnel, management, resource, society

Инсон ресурсларини бошқаришнинг зарур объекти – корхона ва ташкилотнинг ижтимоий муҳитини ривожлантиришдир. Бу муҳитни турли демографик ва касб-малака белгиларига эга бўлган ходимларнинг ўзи, корхона ва ташкилотнинг ижтимоий инфратузилмаси ва ходимлар меҳнат ҳаёти сифатини маълум даражада белгилаб берадиган нарсаларнинг ҳаммаси, яъни уларнинг шахсий эҳтиёжларини мазкур корхона ва ташкилотдаги меҳнат воситаси орқали қондириш даражаси ҳосил қилади.

Инсон ресурсларини бошқариш тизими куйидаги босқичларни ўз ичига олади: Ресурсларни режалаштириш: инсон ресурсларига келгуси эҳтиёжларни қондириш режасини ишлаб чиқиш; Персонални тўплаш: барча лавозимлар бўйича потенциал номзодлар резервини ташкил этиш; Танлаш: иш жойларига номзодларни баҳолаш ва резервдан энг яхшилари танлаш; Иш ҳақи ва имтиёзларни аниқлаш: хизматчиларни жалб қилиш, ёллаш ва сақлаб қолиш мақсадида иш ҳақи ва имтиёзлар структурасини ишлаб чиқиш; Касбга йўналтириш ва мослашув: ёлланган ишчиларни ташкилот ва унинг бўлинмалари билан таништириш, ишчида ундан нима қутилаётганлиги ҳақида тушунча ҳосил қилиш ва қандай меҳнат яхши баҳоланишини тушунтириш; Ўқитиш: ишни самарали бажариш учун керакли меҳнат кўникмаларини ўргатиш учун дастурлар ишлаб чиқиш; Меҳнат фаолиятини баҳолаш: меҳнат фаолиятини баҳолаш методикасини ишлаб чиқиш ва уни ходимга етказиш; Ўстириш, пасайтириш, ўтказиш, бўшатиш: ходимларни лавозимларга ёки бошқа иш участкаларига ўтказиш методларини ишлаб чиқиш; Раҳбар кадрларни тайёрлаш, хизмат кўрсатишларини бошқариш: раҳбар ходимларни меҳнат самарадорлигини кўтаришга ва қобилиятларини ривожлантиришга қаратилган дастурларни ишлаб чиқиш.

Корхона ва ташкилотнинг ижтимоий ривожланиши унинг ижтимоий муҳитидаги ижобий томонга бўлган ўзгаришларни англатади. Бу муҳитга корхона ва ташкилот ходимлари меҳнат қиладиган, оила аъзолари билан биргаликда яшайдиган моддий, ижтимоий ва маънавий-ахлоқий шартшароитлар киради. Бу муҳитда жамоа томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотлар тақсимланади ва истеъмол қилинади, кишилар ўртасида объектив алоқалар вужудга келади, улар ўртасида ўзбек халқига мос келадиган маънавий-ахлоқий қадриятлар намоён бўлади.

Шунга мувофиқ корхона ва ташкилотларда ижтимоий ривожланиш биринчи навбатда куйидагиларга қаратилиши керак: ходимларнинг ижтимоий тузилишини такомиллаштириш, унинг демографик ва касб-малака таркибини яхшилаш, жумладан, ходимлар сонини тартибга солиш, уларнинг умумтаълим ва маданий-техник савиясини ошириш; ишлаб чиқариш жараёнида эргономик, санитариягигиена ва бошқа шартшароитларини, ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш ва уларнинг хавфсизлигини таъминлаш; самарали меҳнатни, ишга бўлган ташаббускорлик ижодий муносабатни, ҳамкорликдаги гуруҳий ва яқка тартибдаги меҳнат натижалари учун бўлган жавобгарликни моддий ва маънавий рағбатлантиришни ташкил этиш; жамоада соғлом

ижтимоий-психологик вазиятни, шахслараро ва гуруҳлараро энг мақбул алоқаларни вужудга келтириш ва қўллаб-қувватлаш; ходимларнинг батартиб ва дўстона ишлашига, ҳар бир шахснинг ақлий ва ахлоқий потенциалини (салоҳиятини) очиб беришга, биргаликда амалга ошириладиган меҳнатда қониқиш ҳосил қилиш муҳитини яратиш; ходимларнинг ижтимоий суғурталанишини, уларнинг ижтимоий кафолатлари ва фуқаролик ҳуқуқларига рия қилинишини таъминлаш; ҳар бир ходим ва уларнинг оилаларида турмуш даражасини таъминлаш, уй-жой ва маиший шинамликка, озиқ-овқат маҳсулотларига, саноат моллари ва хилма-хил хизматларга бўлган эҳтиёжларини қондириш, дам олиш вақтидан унумли фойдаланиш имконини яратиш ва ҳоказолар.

Ҳозирги вақтдаги кўпдан-кўп корхона ва ташкилотлар орасида кўп миллатли корпорациялар, чамаси, персонални бошқариш соҳасида энг бой тажриба тўплаганлар. Уларнинг инсон ресурслари бўлимлари кенг қўламдаги масалалар билан шуғулланадилар ва ташкилотларнинг ривожланишида муҳим роль ўйнайдилар.

Одатда, инсон ресурслари бўлимига йирик корпорацияда Вице-Президент бошчилик қилади, у ташкилотнинг биринчи раҳбари Президентга, Бош директорга ва шу кабиларга бевосита бўйсунди. Ҳажми жиҳатидан кичикроқ бўлган шундай ташкилотларда бу вазифани директор ёки бўлим бошлиғи бажариши мумкин, бироқ бунда у ташкилот раҳбарига бевосита бўйсунини сақлаб қолади. Ишга қабул қилиш, персонални ҳисобга олиш, касб таълими ва ривожлантириш масалаларини бошқариш ҳам кўпинча битта бўлим доирасида бирлаштирилади. Кўпгина корхона ва ташкилотларда инсон ресурсларини бошқариш бўлимлари персонални бошқариш учун унчалик анъанавий бўлмаган вазифалар, чунончи, меҳнатни ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш вазифалари, ташкилот ичидаги коммуникация, маъмурият, компаниянинг автомобиллар саройини бошқариш вазифаларини қамраб олади. Одатда, меҳнат ва атроф-муҳитни муҳофаза қилиш бўйича алоҳида сектор тузилади, айниқса кишилар саломатлиги ва атроф муҳит учун хавфли фаолият билан шуғулланадиган компанияларда шундай бўлади. Кўпинча бундай “иккинчи даражали хизматлар” маъмурий-хўжалик бўлими ихтиёрига берилади, унинг бошлиғи, бевосита корхона ва ташкилотнинг инсон ресурслари бўлими раҳбарига бўйсунди.

Бошқа хизматлар сингари инсон ресурслари бўлими ўзининг лавозимлар поғонасига эгадир, бу поғона умумташкилий тузилманинг таркиби қисми ҳисобланади. Бўлим, сектор ёки гуруҳнинг бошида ўрта бўғин раҳбарлари инсон ресурслари бўйича Вице-Президентга бўйсунадиган директорлар ёки бўлим бошлиқлари туради. Уларнинг асосий вазифаси ўзларига ишониб топширилган персонални бошқариш тизими ишини ташкил этиш, шунингдек, ўз раҳбарига эксперт маслаҳатларини беришдир.

Инсон ресурслари бўлими ходимларнинг сони кўпгина омилларга- ташкилотнинг ҳажмига, унинг фаолият турига, ташкилот олдида турган вазифалар, анъаналар, молиявий аҳволига, ривожланиш босқичига боғлиқ бўлади. Компаниянинг умумий ходимлари сони билан инсон ресурслари бўлимининг ҳажми ўртасидаги “мақбул нисбат”ни ҳисоблашга доир кўп сонли уринишлар ҳозирга қадар муваффақиятли тугалланган эмас. Турли-туман тадқиқотлар ниҳоятда хилма-хил натижалар беради, улардан персонал бўйича битта мутахассисга ташкилотнинг қанча ходими тўғри келиши аниқ эмас, бу рақам 30 дан 2000 гача тебраниб туради. Айни вақтда қуйидаги тамойил аниқ кўзга ташланади: инсон ресурслари бўлимининг битта ходимига тўғри келадиган ташкилот ходимлари сони ташкилотнинг ривожланиши ва такомиллашиб боришига қараб ортиб боради. Ёш корхона ва ташкилотлар етук корхона ва ташкилотларга қараганда бошқариш соҳасидаги мутахассисларнинг диққат-эътибор беришига кўпроқ муҳтож бўладилар.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Хайитов А.Б., Акбаров А.М. «Инсон ресурсларини бошқариш» Ўқув қўлланма Т. 2004
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. – Т.: Ўқитувчи, 2008
3. Армстронг М. Практика, управления человеческими ресурсами. Учебник. – СПб.: Питер, 2009