IQRO JURNALI / 2023
GUVOHNOMA № 060680

E-ISSN : 2181-4341
https://wordlyknowledge.uz
IMPACT FACTOR(SJIF) : 3,934

IMPACT FACTOR (RESEARCH BIB) – 7,245

VOLUME 5, ISSUE 2, 2023

INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING TO'RT MUHIM FUNKTSIYA VA UNING AHAMIYATI

Mansurov Jahongir Ravshanovich

Toshkent shahar, Chilonzor tumani

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Iqtisodiyot fakulteti, Inson resurlarini boshqarish yo'nalishi

Annotatsiya

Inson resurslari har qanday muvaffaqiyatli biznesning asosidir. Ushbu maqolada Inson resurslarini boshqarishning to'rt muhim funktsiya va uning ahamiyati haqida so`z yuritilgan.

Kalit so`zlar

Inson resurslari, HRM, elektron ta'lim, murabbiylik, murabbiylik, kuzatish, xodimlarning ish samaradorligi, potentsial nomzodlar, iqtidorlarni izlash va yollash.

Ishchi kuchini samarali boshqarish juda qiyin vazifa bo'lishi mumkin, ayniqsa, tashkilotlar murakkabroq va xilma-xil bo'lib bormoqda. Bu yerda inson resurslarini boshqarish (HRM) o'ynaydi. HRM har qanday tashkilotda to'g'ri iste'dodlarni jalb qilish, rivojlantirish va saqlab qolishga yordam beradigan muhim funktsiyadir.

Inson resurslarini boshqarishning to'rtta funktsiyasi:

1/ Qabul qilish funktsiyasi – 4 Inson resurslarini boshqarish funktsiyasi

Qabul qilish funktsiyasi tashkilotning iste'dodlarga bo'lgan ehtiyojlarini aniqlash, to'g'ri nomzodlarni jalb qilish rejasini ishlab chiqish va ishga qabul qilish jarayonini amalga oshirishni o'z ichiga oladi. Bu erda ba'zi tadbirlar kiritilgan:

Ish tavsiflari va texnik shartlarni yarating

Manba strategiyalarini ishlab chiqish

Potentsial nomzodlar bilan munosabatlarni o'rnatish

Ishga yollash bo'yicha marketing kampaniyalarini ishlab chiqing

Tashkilotlar uchun eng yaxshi iqtidorlarni izlash va yollash uchun bu funktsiya juda muhimdir. Ammo shuni yodda tutish kerakki, iste'dodlarni egallash strategiyasini ishlab chiqish tashkilotning umumiy biznes strategiyasi va maqsadlariga mos kelishi kerak.

2/ O'qitish va rivojlantirish funktsiyasi – 4 Inson resurslarini boshqarish funktsiyasi

O'qitish va rivojlantirish jarayoni quyidagi ikki bosqichni talab qiladi:

Xodimlarni o'qitish ehtiyojlarini aniqlang. Xodimlarning malaka darajasini baholang va keyingi treninglar uchun yo'nalishlarni aniqlang (ish faoliyatini baholash, xodimlarning fikr-mulohazalari yoki boshqa baholash usullari orqali).

Samarali o'quv dasturlarini yarating. Ta'lim ehtiyojlari aniqlangandan so'ng, HR guruhi ushbu ehtiyojlarni qondirish uchun mo'ljallangan o'quv dasturlarini yaratish uchun mavzu bo'yicha mutaxassislar bilan ishlaydi. Ta'lim va rivojlanish dasturlari turli shakllarda bo'lishi mumkin, masalan, ish joyida o'qitish, sinfda o'qitish, elektron ta'lim, murabbiylik, murabbiylik va martaba oshirish.

O'quv dasturlarini o'tkazish. O'quv dasturlari yaratilgandan so'ng, HR jamoasi ularni o'quv mashg'ulotlarini rejalashtirish, resurslar va materiallar bilan ta'minlash va trening samaradorligini baholash orqali amalga oshiradi.

Kuzatish. Xodimlar o‘rgangan ko‘nikma va bilimlarini ishda qo‘llashlari uchun muntazam fikr-mulohazalar va kuzatuvlar zarur.

Amaliy ta'lim va rivojlanish dasturlari xodimlarning ish samaradorligi va unumdorligini oshirishi, aylanmasini kamaytirishi va tashkilotning o'zgaruvchan biznes ehtiyojlariga moslashish qobiliyatini oshirishi mumkin.



3/ Motivatsiya funktsiyasi – 4 Inson resurslarini boshqarish funktsiyasi

Motivatsiya funktsiyasi xodimlarni eng yaxshi natijalarga erishish uchun ilhomlantirish va rag'batlantirish uchun ijobiy ish muhitini yaratishga qaratilgan. Một số điểm chính của chức năng này như:

Xodimlarni jalb qilish va rag'batlantirish strategiyalarini ishlab chiqing.

HRM bonuslar, ko'tarilishlar va e'tirof dasturlari kabi rag'batlarni taqdim etishi va kasbiy rivojlanish va martaba ko'tarilishi uchun imkoniyatlar yaratishi mumkin. Misol uchun, HRM ishlash kutganidan oshib ketgan yoki aniq maqsadlarga erishgan xodimlarga mukofotlar taklif qilishi mumkin.

Bundan tashqari, HRM xodimlarning ishdan qoniqish va motivatsiyasini oshirishi mumkin bo'lgan yangi ko'nikmalar va bilimlarga ega bo'lishlariga yordam berish uchun tan olish dasturlari va rivojlanish dasturlarini ham taqdim etishi mumkin.

Hamkorlik, ishonch va o'zaro hurmatni rivojlantiruvchi madaniyatni yarating.

Bu xodimlarga o'z g'oyalari va fikrlarini baham ko'rish imkoniyatini berish, jamoaviy ish va muloqotni rivojlantirishni o'z ichiga oladi. Xodimlar o'zlarini qadrli va qadrlangan his qilsalar, ular eng yaxshi natijaga erishishga undaydilar.

Umuman olganda, samarali motivatsiya strategiyalari xodimlarning faolligini, ishdan qoniqishini va unumdorligini oshirishga yordam beradi, bu esa oxir-oqibat butun tashkilotga foyda keltirishi mumkin.

4/ Xizmat ko'rsatish funktsiyasi – 4 Inson resurslarini boshqarish funktsiyasi

Ta'mirlash muhim vazifa bo'lib, quyidagilarni o'z ichiga oladi:

Xodimlarning imtiyozlarini boshqaring

Xodimlar bilan munosabatlarni boshqaring

Xodimlarning farovonligini oshirish

Har bir narsa qonuniy va me'yoriy talablarga mos kelishiga ishonch hosil qiling.

Ushbu funktsiya xodimlarning qoniqishini va ushlab turishini qo'llab-quvvatlaydigan ijobiy ish muhitini saqlashga qaratilgan, shu bilan birga tashkilotni huquqiy xavflardan himoya qiladi.

Xodimlarning imtiyozlari sog'liqni saqlash, yillik ta'tilni o'z ichiga olishi mumkin, FMLA tark, dam olish ta'tili, qo'shimcha foyda, pensiya rejalari va boshqa kompensatsiya shakllari. HRM, shuningdek, ruhiy salomatlik xizmatlari, sog'lomlashtirish dasturlari va xodimlarga yordam dasturlari kabi xodimlarning farovonligi uchun resurslar va yordamni taqdim etishi mumkin.

Bundan tashqari, HRM nizolarni boshqarishi va ijobiy ish madaniyatini targ'ib qilishi kerak. HRM ish joyidagi muammolarni hal qilish uchun siyosat va tartiblarni ishlab chiqishi va menejerlar va xodimlarga mojarolarni samarali hal qilish bo'yicha o'quv dasturlarini taqdim etishi mumkin.

HRM shuningdek, mehnat qonunlari, bandlik qoidalari va xavfsizlik standartlari kabi huquqiy va me'yoriy talablarga muvofiqligini ta'minlash uchun javobgardir.

Inson resurslarini boshqarishda 5- qadam

Inson resurslarini boshqarish bosqichlari tashkilotga va HR funktsiyasining aniq maqsad va vazifalariga qarab farqlanadi. Biroq, odatda, inson resurslarini boshqarishda quyidagi asosiy qadamlar mavjud:

1/ Inson resurslarini rejalashtirish

Ushbu bosqich tashkilotning ishchi kuchiga joriy va kelajakdagi ehtiyojlarini baholashni, xodimlarning talab va taklifini prognozlashni va bo'shliqlarni to'ldirish strategiyalarini ishlab chiqishni o'z ichiga oladi.

2/ Ishga qabul qilish va tanlash

Ushbu bosqich mavjud ish o'rinlari uchun eng malakali nomzodlarni jalb qilish, tanlash va ishga yollashni talab qiladi. U lavozim tavsiflarini ishlab chiqish, ish talablarini aniqlash, nomzodlarni qidirish, suhbatlar o'tkazish va eng yaxshi nomzodlarni tanlashni o'z ichiga oladi.

3/ Ta'lim va rivojlanish

Ushbu bosqich xodimlarning o'quv ehtiyojlarini baholashni, o'quv dasturlarini ishlab chiqish va etkazib berishni va ularning samaradorligini baholashni o'z ichiga oladi.

3/ Samaradorlikni boshqarish

Ushbu bosqich ishlash standartlarini belgilash, xodimlarning ish faoliyatini baholash, fikr-mulohazalarni taqdim etish va kerak bo'lganda tuzatish harakatlarini boshlashni o'z ichiga oladi.

4/ Kompensatsiya va imtiyozlar

Ushbu qadam xodimlarni jalb qiladigan, ushlab turadigan va rag'batlantiradigan kompensatsiya va imtiyozlar dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishni o'z ichiga oladi. U bozor tendentsiyalarini tahlil qilishni, ish haqi tuzilmalarini loyihalashni, nafaqa paketlarini ishlab chiqishni va kompensatsiya va nafaqa dasturlari qonun talablariga muvofiqligini ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Yuqoridagilardan xulosa qilib aytganda, inson resurslarini boshqarish har qanday korporatsiya yoki korxona muvaffaqiyati uchun juda muhimdir. U strategik rejalashtirish, samarali yollash va tanlash, doimiy o'qitish va rivojlantirish, samaradorlikni boshqarish, kompensatsiya va imtiyozlar hamda xodimlar bilan munosabatlarni o'z ichiga oladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Johnason, P. (2009). O'zgaruvchan tashkiliy sharoitlarda HRM. D. G. Collings & G. Wood (Eds.) Inson resurslarini boshqarish: Tanqidiy yondashuv (19-37 betlar). London: Routledge.
2. E McGaughey, 'Inson resurs emas' (2018)

3. "Kadrlar bo'yicha maslahatchi". CNN Money. Olingan 23 dekabr 2011.
4. "Kadrlar tayyorlash, o'qitish va mehnat munosabatlari menejerlari va mutaxassislari". AQSh Mehnat statistikasi byurosi. 2011 yil. Olingan 23 dekabr 2011.

WORDLY
KNOWLEDGE