

INSON RESURLARINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY USULLARI VA ULARNING TASHKILOT SAMARADORLIGIGA TA'SIRI

Jabborova Zaynab

Jizzax politexnika instituti

“Iqtisodiyot va menejment” kafedrasida dotsenti

zaynabjabborova0955@gmail.com

Hamzayev Dastamxon Abdusattor o'g'li

Jizzax politexnika instituti 690-23 M guruh talabasi

Annotatsiya: Maqolada inson resurslarini boshqarishning zamonaviy usullari, ularning tashkilot faoliyatidagi o'rnini hamda korxonada samaradorligini oshirishdagi ahamiyati ilmiy jihatdan tahlil qilingan. Inson resurslarini boshqarish tizimining asosiy yo'nalishlari, xodimlarni tanlash, baholash, rivojlantirish va rag'batlantirish mexanizmlari ko'rib chiqilgan. Shuningdek, zamonaviy HR texnologiyalarining qo'llanilishi, raqamli boshqaruv tizimlari hamda inson kapitalining iqtisodiy rivojlanishdagi roli yoritilgan.

Kalit so'zlar: inson resurslari, HR menejment, motivatsiya, boshqaruv, kadrlar siyosati, samaradorlik, tashkilot, mehnat resurslari, inson kapitali, raqamli HR.

Hozirgi globallashtirish sharoitida tashkilotlar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan inson resurslarini to'g'ri boshqarishga bog'liq. Zamonaviy iqtisodiyotda moddiy resurslarga nisbatan inson kapitalining ahamiyati ortib bormoqda. Har qanday korxonada yoki tashkilotning muvaffaqiyati unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning bilim darajasi, malakasi, tajribasi va motivatsiyasiga bog'liq. Shu sababli inson resurslarini boshqarish zamonaviy menejmentning eng muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi.

Inson resurslarini boshqarish – bu tashkilotning maqsadlariga erishish uchun xodimlarni rejalashtirish, tanlash, joylashtirish, rivojlantirish va rag'batlantirish jarayonlarini o'z ichiga olgan boshqaruv faoliyatidir. Rivojlangan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, samarali HR tizimi mavjud bo'lgan tashkilotlarda mehnat unumdorligi yuqori bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasida ham so'nggi yillarda inson kapitalini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Yangi boshqaruv usullarini joriy etish, kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish, zamonaviy HR texnologiyalarini qo'llash dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi.

1. Inson resurslarini boshqarishning nazariy asoslari

Inson resurslarini boshqarish tushunchasi XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab keng qoʻllanila boshladi. Avvalgi davrlarda korxonalarda faqat kadrlar hisobini yuritish bilan cheklanilgan boʻlsa, hozirgi kunda xodimlar strategik resurs sifatida qaralmoqda.

Inson resurslarini boshqarish quyidagi asosiy tamoyillarga asoslanadi:

- xodimlarni tashkilotning eng muhim boyligi deb hisoblash
- har bir xodimning salohiyatidan samarali foydalanish
- mehnatni ragʻbatlantirish orqali natijadorlikni oshirish
- xodimlarni doimiy rivojlantirib borish
- jamoada ijobiy muhit yaratish

1-jadval¹

| № | Inson resurslarini boshqarish tizimi strukturasi | |
|---|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Kadrlarni rejalashtirish | Tashkilotda zarur boʻlgan xodimlar soni va ularning malakasini oldindan aniqlash jarayoni. |
| 2 | Xodimlarni tanlash | Boʻsh ish oʻrinlariga mos nomzodlarni izlash va saralash. |
| 3 | Ishga qabul qilish | Tanlangan nomzodni belgilangan tartibda ishga rasmiylashtirish. |
| 4 | Moslashtirish (adaptatsiya) | Yangi xodimni jamoaga va ish sharoitiga moslashtirish jarayoni. |
| 5 | Malaka oshirish | Xodimlarning bilim va koʻnikmalarini rivojlantirish, qayta tayyorlash. |
| 6 | Baholash | Xodimlarning mehnat faoliyati natijalarini aniqlash va tahlil qilish. |
| 7 | Ragʻbatlantirish | Xodimlarni samarali ishlashga undash uchun moddiy va nomoddiy mukofotlar berish. |
| 8 | Mehnat munosabatlarini boshqarish | Xodimlar va ish beruvchi oʻrtasidagi munosabatlarni tartibga solish. |

Ushbu jarayonlarning toʻgʻri tashkil etilishi korxonada samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

2. Xodimlarni tanlash va joylashtirish tizimi

¹ Manba - Abdurahmonov Q.X. Personalni boshqarish. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.

Tashkilot faoliyatida xodimlarni to'g'ri tanlash muhim ahamiyatga ega. Noto'g'ri tanlangan kadr korxonada faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shu sababli zamonaviy HR tizimida tanlov jarayoni bir necha bosqichda amalga oshiriladi.

Xodimlarni tanlash jarayoni quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

- bo'sh ish o'rnini aniqlash
- nomzodlarni qidirish
- suhbat o'tkazish
- test sinovlari
- malakasini baholash
- ishga qabul qilish

Zamonaviy tashkilotlarda quyidagi tanlash usullari qo'llaniladi:

- kompetensiya asosida tanlash
- psixologik testlar
- intervyu
- amaliy topshiriqlar
- sinov muddati

To'g'ri tanlangan xodim tashkilot rivojlanishiga katta hissa qo'shadi.

3. Xodimlarni motivatsiya qilish va rag'batlantirish

Motivatsiya inson resurslarini boshqarishning eng muhim elementlaridan biri hisoblanadi. Tashkilot faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan xodimlarning o'z ishiga bo'lgan munosabati, qiziqishi va mas'uliyatiga bog'liq. Shu sababli zamonaviy boshqaruv tizimida xodimlarni rag'batlantirish va ularning mehnat faoliyatini qo'llab-quvvatlash muhim vazifa hisoblanadi. Motivatsiya orqali xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish, tashkilot maqsadlariga erishish hamda jamoada sog'lom muhit yaratish mumkin.

Motivatsiya odatda ikki turga bo'linadi:

1. Moddiy motivatsiya
2. Nomoddiy motivatsiya

Moddiy motivatsiya

Moddiy motivatsiya xodimlarni pul yoki moddiy rag'batlar orqali ishlashga undashni anglatadi. Bu motivatsiya turi eng keng tarqalgan bo'lib, xodimlarning asosiy ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi. Moddiy rag'batlantirish tizimi to'g'ri tashkil etilgan bo'lsa, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi ortadi va ular yuqori natijalarga erishishga intiladi.

Moddiy motivatsiya quyidagi shakllarda bo‘ladi:

- ish haqi — xodimning bajargan mehnati uchun beriladigan asosiy to‘lov hisoblanadi. Ish haqi adolatli va mehnat hajmiga mos bo‘lishi kerak.
- mukofot — yaxshi natija ko‘rsatgan xodimlarni qo‘shimcha rag‘batlantirish uchun beriladi.
- bonus — belgilangan reja yoki ko‘rsatkichlar bajarilganda to‘lanadigan qo‘shimcha pul mablag‘i.
- qo‘shimcha to‘lovlar — ustama, kompensatsiya, moddiy yordam, xizmat safarlari uchun to‘lovlar va boshqa rag‘batlantirish shakllari.

Moddiy motivatsiya xodimlarning moddiy ehtiyojlarini qondiradi, lekin faqat moddiy rag‘batning o‘zi yuqori samaradorlikni doimo ta‘minlay olmaydi. Shu sababli zamonaviy boshqaruvda nomoddiy motivatsiya ham muhim hisoblanadi.

Nomoddiy motivatsiya

Nomoddiy motivatsiya xodimlarni puldan tashqari usullar bilan rag‘batlantirishni anglatadi. Bu motivatsiya turi xodimning ruhiy holatiga, jamoadagi o‘rniga va o‘zini qadrlangan his qilishiga ta‘sir qiladi. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ko‘plab hollarda nomoddiy rag‘batlantirish moddiy rag‘batdan ham kuchliroq ta‘sir ko‘rsatishi mumkin. Nomoddiy motivatsiya quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

- maqtov — xodimning yaxshi ishlaganini e‘tirof etish, rahbariyat tomonidan minnatdorchilik bildirish.
- lavozim oshirish — xodimning xizmat darajasini ko‘tarish orqali uni rag‘batlantirish.
- o‘qitish va malaka oshirish — trening, seminar va kurslar orqali xodimning rivojlanishiga imkon yaratish.
- yaxshi mehnat sharoiti — qulay ish joyi, zamonaviy texnika, xavfsiz mehnat muhiti yaratish.
- jamoada hurmat — xodimning fikrini inobatga olish, uni jamoaning muhim a‘zosi sifatida ko‘rsatish.

Nomoddiy motivatsiya xodimlarda tashkilotga sadoqatni oshiradi, jamoada ijobiy muhit shakllantiradi va kadrlar almashinuvi kamayishiga yordam beradi.

Motivatsiya tizimining ahamiyati

To‘g‘ri tashkil etilgan motivatsiya tizimi quyidagi natijalarga olib keladi:

- mehnat unumdorligi oshadi

- xodimlarning ishga qiziqishi kuchayadi
- jamoada sog‘lom muhit shakllanadi
- tashkilot foydasi ortadi
- kadrlar almashinuvi kamayadi

Shu sababli zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimida moddiy va nomoddiy motivatsiya usullarini birgalikda qo‘llash eng samarali yo‘l hisoblanadi.

Zamonaviy HR menejmentda motivatsiya tizimi individual yondashuv asosida tashkil etiladi.

4. Zamonaviy HR texnologiyalari

Bugungi kunda inson resurslarini boshqarishda raqamli texnologiyalardan keng foydalanilmoqda. Axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi natijasida tashkilotlarda kadrlar bilan ishlash jarayoni ancha soddalashdi va samaradorligi oshdi. Zamonaviy HR texnologiyalari yordamida xodimlarni tanlash, ularning faoliyatini baholash, malakasini oshirish va rag‘batlantirish jarayonlari avtomatlashtirilgan holda amalga oshirilmoqda. Bu esa boshqaruv tizimini yanada takomillashtirishga xizmat qiladi.

Hozirgi vaqtda inson resurslarini boshqarishda quyidagi zamonaviy texnologiyalar qo‘llanilmoqda:

- **elektron kadrlar tizimi** — xodimlar haqidagi barcha ma’lumotlarni elektron shaklda saqlash va boshqarish imkonini beradi. Bu tizim orqali ishga qabul qilish, buyruqlar chiqarish, ta’til va ish haqi hisobini yuritish osonlashadi.
 - **HR analytics** — xodimlar faoliyati bo‘yicha statistik ma’lumotlarni yig‘ish va tahlil qilish tizimi. Ushbu usul yordamida kadrlar almashinuvi, ish unumdorligi va samaradorlik darajasini aniqlash mumkin.
 - **onlayn baholash tizimi** — xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini masofadan turib test yoki topshiriqlar orqali baholash imkonini beradi. Bu usul vaqtni tejaydi va baholash jarayonining shaffofligini ta’minlaydi.
 - **masofaviy ish tizimi** — zamonaviy tashkilotlarda keng qo‘llanilayotgan usul bo‘lib, xodimlarga internet orqali turib ishlash imkonini yaratadi. Bu ayniqsa global kompaniyalarda samarali hisoblanadi.
 - **sun‘iy intellekt asosida tanlash** — maxsus dasturlar yordamida nomzodlarning ma’lumotlarini tahlil qilib, eng mos xodimni tanlash imkonini beradi. Bu usul inson omili bilan bog‘liq xatolarni kamaytiradi.
- Raqamli HR tizimidan foydalanish tashkilot faoliyatiga bir qator ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Jumladan:
- vaqtni tejaydi — ko‘plab jarayonlar avtomatik bajariladi;

- xatolarni kamaytiradi — inson omili ta'siri kamayadi;
- ma'lumotlarni tez tahlil qiladi — qaror qabul qilish jarayoni tezlashadi;
- boshqaruvni yengillashtiradi — rahbarlar kerakli ma'lumotlarni tezda olishi mumkin.

Zamonaviy HR texnologiyalaridan foydalanish natijasida inson resurslarini boshqarish tizimi yanada samarali ishlaydi. Bu esa o'z navbatida tashkilotning umumiy samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini ko'paytirish va raqobatbardoshligini kuchaytirishga xizmat qiladi. Shu sababli hozirgi kunda ko'plab rivojlangan davlatlar va yirik kompaniyalar kadrlar boshqaruvida raqamli texnologiyalarni keng joriy etmoqda.

5. Inson resurslarini boshqarish va tashkilot samaradorligi

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, HR tizimi yaxshi yo'lga qo'yilgan korxonalarda:

- mehnat unumdorligi yuqori
- foyda ko'p
- xodimlar almashinuvi kam
- innovatsiyalar ko'p
- ish sifati yaxshi bo'ladi

Inson kapitaliga investitsiya qilish eng foydali investitsiya hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslarini boshqarish tashkilot muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biridir. Zamonaviy boshqaruv usullarini qo'llash, xodimlarni rag'batlantirish, ularni rivojlantirish va raqamli HR tizimlaridan foydalanish tashkilot samaradorligini sezilarli darajada oshiradi.

Kelajakda tashkilotlar raqobatbardosh bo'lishi uchun inson kapitaliga ko'proq e'tibor qaratishi zarur.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Armstrong M. Human Resource Management Practice. London, 2020.
2. Dessler G. Human Resource Management. Pearson, 2019.
3. Mullins L. Management and Organisational Behaviour. 2018.
4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi.
5. Abdurahmonov Q.X. Personalni boshqarish. Toshkent, 2021.
6. Karimov I.A. Yuksak malakali kadrlar – taraqqiyot omili.
7. Жабборова, З. М. (2018). О СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН. *Актуальные научные исследования в современном мире*, (12-4), 47-50.

8. Mamasodikovna, J. Z. (2022). Development of the economy of the republic of Uzbekistan to support small business and private enterprise. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 12(1), 22-26.
9. Mamasodigovna, J. Z., & Sharafullina, R. R. (2024). KICHIK BIZNES VA TADBIRKORLIK FAOLIYATINI RIVOJLANISH ISTIQBOLLARI JIZZAX VILOYATI MISOLIDA. *JOURNAL OF EDUCATION, ETHICS AND VALUE*, 3(5), 26-32.