

## INSON RESURSLARINI BOSHQARISHNING MEZONI

**Turdimuratov Maqsud Muzaffarovich**

Jizzax politexnika instituti,

Iqtisodiyot va menejment kafedrası dotsenti

**Orziyev Zuhridin**

Kybersport fakulteti, 532-22 BH va A guruhi talabasi

Inson resurslarini boshqarishning asosiy turlarini ko'rib chiqing:

1) Natijalar bo'yicha boshqarish

Bu boshqaruv tizimi markazlashtirilmagan yetakchilikni tashkil etish (korporativ foyda markazlari) natijalarini berish vazifasi bilan. Vazifalar ishchi guruhlarga topshiriladi va aniq natijalarga erishish belgilanadi. Bunday tizim natijalarni belgilashning turli bosqichlariga, natijalarni o'lchash bosqichlariga va monitoring natijalarini bosqichlariga ega.

2) motivatsiya orqali boshqarish

Ushbu model ishchilarning ehtiyojlari, qiziqishlari, kayfiyatlari, shaxsiy maqsadlari, shuningdek, motivatsiyani ishlab chiqarish talablari va korxonaga maqsadlari bilan uyg'unlashtirish imkoniyatlarini o'rganishga asoslangan. Ushbu modeldagi kadrlar siyosati inson resurslarini rivojlantirish, ma'naviy va ruhiy muhitni mustahkamlash, ijtimoiy dasturlarni amalga oshirishga qaratilgan.

Ma'lumki, menejment fanida rivojlangan mamlakatlarda muvaffaqiyatli firmalarda keng qo'llaniladigan turli xil motivatsion modellar ishlab chiqilgan. Ular orasida eng an'anaviylari: ratsional motivatsion model (moddiy rag'batlantirishdan foydalanish), o'zini namoyon qilish modeli (insonning ichki motivlarini faollashtirish, o'zini namoyon qilish imkoniyati), mulkchilik modeli (hamkorlikni rivojlantirish, sheriklik, boshqaruvda ishtirok etish).

3) Asosiy boshqaruv

Ushbu model xodimlar oldindan belgilangan chegaralar (ramkalar) doirasida o'zlari qaror qabul qilishi mumkin degan taxminga asoslanadi. Tizimni jarayonning ahamiyati, oldindan aytib bo'lmaydiganligi va buzilmasligi kerak bo'lgan me'yorlar bilan belgilash mumkin. Ramkalarni boshqarish texnologiyasi quyidagi harakatlar ketma-ketligini o'z ichiga oladi: vazifani aniqlash, uni xodim tomonidan qabul qilish, tegishli ma'lumot tizimini yaratish, mustaqillik chegaralari va rahbarning aralashish usullarini aniqlash.

Doiraviy boshqaruv xodimlarning tashabbuskorligi, mas'uliyati va mustaqilligini rivojlantirish uchun sharoit yaratadi, tashkilotda uyushma va aloqa darajasini

oshiradi, ishdan qoniqishning o'sishiga hissa qo'shadi va korporativ etakchilik uslubini rivojlantiradi.

#### 4) Delegatsiya asosida boshqarish

Hokimiyat vakili uzoq vaqtdan beri boshqaruvda qo'llanilib kelinmoqda, bu to'g'ridan-to'g'ri uning boshlig'iga berilgan funktsiyalarni quyi bo'g'inga o'tkazish, ya'ni vazifalarni quyi darajaga o'tkazish. Vakolat va javobgarlikni taqsimlashga asoslangan boshqaruv yuqorida aytilganlardan tubdan farq qiladi. Bunday boshqaruv modelining mohiyati uchta harakatni birlashtirishdir:

- muammoning aniq bayoni
- qaror qabul qilishning aniq asoslari
- harakatlar va natijalar uchun javobgarlikni aniq belgilash.

Model xodimlarning realizatsiya qilinmagan potentsialini faollashtirish va tadbirkor sifatida o'ylaydigan va ishlaydigan oddiy ijrochilarni yaratish uchun yaratilgan.

#### 5) jamoaviy boshqaruv

Ushbu model asosga asoslanadi: agar xodim kompaniya ishlarida ishtirok etsa, menejment bilan shug'ullansa va undan mamnun bo'lsa, u yanada qiziqarliroq va samarali ishlaydi. Xodimlarni boshqarish metodologiyasi nuqtai nazaridan, xodimlar boshqaruv ob'ektidan boshqaruvning sub'ektiga aylantiriladi, bu esa tashkilotni rivojlantirish muammolarini mustaqil hal qiladi. O'z-o'zini boshqarish asosida xodim o'zini ifoda etish, tan olish va sheriklik ehtiyojlarini amalga oshirishi mumkin va korxonaga yuqori mehnat unumdorligi va mahsulot sifatiga erishadi.

#### 6) Tadbirkorlikni boshqarish

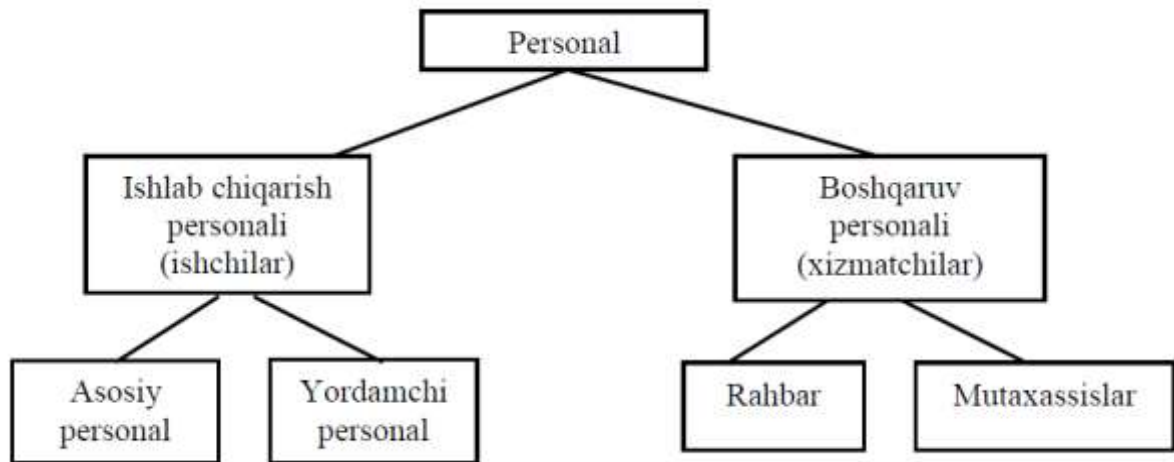
Ushbu kontseptsiyaning mohiyati tashkilot ichida tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishdir, uni tadbirkorlar, innovatsiyalar va ijodkorlar hamjamiyati sifatida namoyish etish mumkin.

Tadbirkorlik tashkilotini ajratib turadigan asosiy narsa bu butun boshqaruv tizimiga, shu jumladan inson resurslarini boshqarish tizimiga kiradigan tadbirkorlik falsafasini shakllantirishdir. Ijodkorlik ruhi, yangi imkoniyatlarni doimiy ravishda qidirish, jamoaviy o'z-o'zini tarbiyalash, sheriklik va ishonch xodimlarni o'z tashkilotlari ichida o'zini o'zi amalga oshirishga, innovatsiyalar va hamkorlikka chorlaydi. Intertrenurizatsiya tizimining o'ziga xos xususiyati uning majburan boshqarish mexanizmiga emas, balki demokratik tashabbuslarni korporativ strategiya rejalari bilan integratsiyasiga yo'naltirilganligidir.

Zamonaviy ilm-fan va boshqaruv amaliyotida, yuqorida keltirilgan tahlil shuni ko'rsatadiki, biznes tashkilotlarining asosiy va strategik manbai sifatida inson

resurslarini boshqarish sohasidagi yangi yondashuvlar, kontseptsiyalar, g'oyalarni takomillashtirish, yangilash va doimiy izlash jarayoni mavjud.

Kadrlar boshqaruvi tizimini qonuniy va huquqiy jihatdan ta'minlash tashkilotning samarali faoliyatiga erishish uchun xodimlarni boshqarish organlari va ob'ektlariga huquqiy ta'sir ko'rsatish vositalari va vositalaridan foydalanishni o'z ichiga oladi.



**1-rasm. Personalni tasniflanishi<sup>1</sup>**

Xodimlarni boshqarish tizimini huquqiy ta'minlashning asosiy vazifalari ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish; xodimlarning mehnat munosabatlaridan kelib chiqadigan huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish.

Xodimlarni boshqarish tizimini huquqiy qo'llab-quvvatlash quyidagilarni o'z ichiga oladi: mehnat, mehnat munosabatlari sohasidagi amaldagi qonun hujjatlari normalariga rioya qilish, rioya qilish va ularni qo'llash; tashkiliy, tashkiliy va ma'muriy, iqtisodiy tUSDagi mahalliy normativ va tartibga solmaydigan hujjatlarni ishlab chiqish va tasdiqlash; tashkilotning mehnat va kadrlar masalalari bo'yicha chiqargan eskirgan va endi amalda bo'lgan me'yoriy hujjatlariga o'zgartirish kiritish yoki o'zgartirish to'g'risida takliflar tayyorlash.

Tashkilotda huquqiy yordamni amalga oshirish uning rahbari va boshqa mansabdor shaxslar (tashkiliy, ma'muriy, ma'muriy, mehnat va boshqa funksiyalarni amalga oshirishda ularga berilgan huquq va vakolatlar doirasida), shuningdek xodimlarni boshqarish tizimi rahbari va uning xodimlariga yuklatilgan. o'z vakolatlari doirasiga tushib qolish. Mehnat qonunchiligi sohasidagi huquqiy ishlarni olib borish uchun bosh bo'lim yuridik bo'lim hisoblanadi.

<sup>1</sup> M.Azlarova Inson resurslarini boshqarish. O'quv qo'llanma. Toshkent – Iqtisodiyot 2019. 21-bet