

TASHKILOTLARDA INSON RESURLARINI BOSHQARISHNING STRATEGIK VA MOLİYAVIY JIHATLARI.

Inobat Yaxyayeva

Ilmiy rahbar:

Dotsent

inobatyaxyayeva@gmail.com

Ahmedova Nigora

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, 1- bosqich magistranti

nigorayusupova095@gmail.com

Annotatsiya: Maqolada ishlab chiqarish korxonalarida inson resurslarini boshqarishning strategik va moliyaviy jihatlari tasniflangan va tizimlashtirilgan. Ishlab chiqarish korxonalarida yirik xarajatlarni talab etmaydigan ichki resurslar hisobiga inson resurslarini strategik va moliyaviy jihatlari oshirilishi raqobat muhitida ishlab chiqarish korxonasi iqtisodiyoti rivojlanishining muhim omili ekanligi ilmiy asoslangan.

Kalit so'zlar: Inson resurslarini boshqarish funksiyalari, moliyaviy jihatlar. ishlab chiqarish, korxona, sanoat iqtisodiyoti, samaradorlik, inson resurslari, inson resurslari samaradorligi, korxona boshqaruvi, kadrlar tizimi, inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish omillari.

Abstract: Strategic and financial aspects of human resource management in production enterprises are classified and systematized in the article. It is scientifically based that increasing the strategic and financial aspects of human resources at the expense of internal resources that do not require large costs in production enterprises is an important factor in the development of the economy of a production enterprise in a competitive environment.

Keywords: Human resource management functions, financial aspects. production, enterprise, industrial economy, efficiency, human resources, efficiency of human resources, enterprise management, personnel system, factors of increasing the efficiency of human resources use.

Аннотация: В статье классифицированы и систематизированы стратегические и финансовые аспекты управления человеческими ресурсами на производственных предприятиях. Научно обосновано, что повышение стратегических и финансовых аспектов человеческих ресурсов за счет внутренних ресурсов, не требующих больших затрат на производственных предприятиях, является важным фактором развития экономики производственного предприятия в конкурентной среде.

Ключевые слова: Функции управления персоналом, финансовые аспекты. производство, предприятие, индустриальная экономика, эффективность, человеческие ресурсы, эффективность использования человеческих ресурсов, управление предприятием, кадровая система, факторы повышения эффективности использования человеческих ресурсов.

Kirish

Inson resurslarini boshqarish (Human Resources Management - HRM, yoki oddiygina HR) tashkilotning shu yerda ishlaydigan odamlarni yollash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi hisoblanib, inson faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha jarayonlar va dasturlar HR ning bir qismidir.

Inson resurslarini boshqarish funksiyalari quyidagilarni nazarda tutadi:

- Inson resurslari uchun asosiy mas'uliyatni o'z zimmasiga olgan shaxs.
- Xodimlarga bo'lgan talablarni aniqlash.
- Xodimlarni tanlash va tayyorlash.
- Tashkilot uchun raqobatdosh ustunlikni ta'minlovchi eng yaxshi xodimlar.
- Shaxsiy brend va tashkilot brendining tashuvchi eng yaxshi xodimlar.
- Xodimlarga nafaqa to'lash bo'yicha moslashtirilgan faoliyat.
- Barcha xodimlarni me'yorlar va kadrlar siyosatiga o'rgatish.
- Tashkilotda HRM siyosatini yaratish va yuritish.

HR ning asosiy strategik funksiyalari korxona va biznes strategiyasini muvozanatlash; tashkilot jarayonlarining reinjiningi; tashkilot xodimlari bilan o'zaro axborot aloqasi, o'zgarishlarni boshqarishdir. HR menejeri tashkiliy yetakchilik va boshqaruv madaniyati monitoringi uchun javobgar hisoblanadi. HR makonda farq qilishi mumkin bo'lgan bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi.

Inson resurslarini boshqarish to'rtta taktik funktsiyaga ega:

1. Xodimlar bilan ta'minlash.
2. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish.
3. Motivatsiyani boshqarish.
4. Texnik xizmatlar.

Kadrlar ta'minotiga potentsial xodimlarni intervyu, ilovalar, tarmoqlar va boshqalar orqali ishga tanlash va yollashni o'z ichiga oladi. O'rgatish va rivojlantirish malakali xodimlarni uzluksiz rivojlantirish jarayonidagi navbatdagi qadamdir. Motivatsiya xodimlarning yuqori mahsuldorligini ta'minlash kaliti hisoblanadi. Bu funktsiya ishchilarga berilgan imtiyozlar, faoliyatni baholash va mukofotlarni o'z ichiga olishi mumkin. Oxirgi funktsiya - xizmat ko'rsatish - ularning sadoqatini va tashkilotga sodiqligini saqlashni o'z ichiga oladi.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Ijtimoiy mehnat munosabatlari, industrial iqtisodiyot rivojlanishi, ish bilan bandlik, inflyatsiya, mehnat resurslari shakllanishi, inson resurslaridan foydalanish, xodimlar faoliyatini tashkil etish muammolari va ularning rivojlangan bozor iqtisodiyoti sharoitida foydalanish samaradorligini oshirishning ilmiy-metodologik jihatlarini ko'plab xorijlik olimlar, jumladan, Y.A.Shumpeter, M.Aoki, P.F.Druker, G.Mensh, E.Xargadon, G.P.Pisano, T.Santalaynen va boshqalar tomonidan tadqiq qilingan. Bu tadqiqotlar iqtisodiyotni erkinlashtirish bosqichidagi mamlakatlarda ijtimoiy mehnat munosabatlarining umumiy muammolari va inson resurslaridan foydalanish yo'nalishlarini o'rganish uchun nazariy asos bo'lib xizmat qilmoqda. Ishlab chiqarish korxonalarida yuqori texnologik

rivojlanishni boshqarish, iqtisodiyotni modernizatsiyalash, inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish, mehnat unumdorligini o‘rishini ta‘minlash, innovatsion faoliyatni rivojlantirish kabi muammolar MDH olimlari tomonidan chuqur o‘rganilgan va o‘rganilmoqda. Mazkur muammolar L.M.Goxberg, V.N.Yusim, I.V.Denisov, A.V.Fomin, B.N.Avdonin, S.D.Ilenkova, K.Killen, Yu.G.Odegov, L.R.Kotova, A.V.Trachuk A.A.Frenkel, O.S.Suxarev, A.V. Silakov va boshqa olimlar tomonidan tadqiq qilingan. Shuningdek, mazkur muammolar tadqiqoti vatanimiz olimlari: Q.X.Abdurahmonov, A.Ortiqov, Sh.R.Xolmo‘minov, E.X.Maxmudov, Z.Ya.Xudoyberdiev, N.Z.Zokirova va boshqalarning ilmiy ishlarida atroflicha yoritib berilgan.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish (HRM) strategik va moliyaviy jihatlari, zamonaviy biznes muhitida muhim ahamiyatga ega. Bu jihatlarni tadqiq etish uchun bir qator metodologiyalarni qo‘llash mumkin. Quyida tadqiqotning asosiy metodologiyasi keltirilgan.

1. Adabiyotlarni tahlil qilish:

- HRM yangiliklari, yondashuvlari va tamoyillari bo'yicha nazariy asoslarni o'rganish.
- O'zbekistondagi va xorijdagi HRM bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar va maqolalarni tahlil qilish.

2. So'rovnoma o'tkazish:

- Tashkilotlarda HRM strategiyalari, amaliyotlari va moliyaviy ko'rsatkichlar haqida ma'lumot to'plash.
- Savollar, masalan, ishchilarning rivojlanishiga qaratilgan investitsiyalar va ularning moliyaviy natijalariga ta'siri haqida bo'lishi mumkin.

3. Intervyu o'tkazish:

- Tashkilotlarda HR bo'yicha rahbarlar va mutaxassislar bilan suhbatlashish, ularning fikrlarini va tajribalarini o'rganish.
- Mahalliy va xalqaro tashkilotlarda HRMning strategik jihatlari bo'yicha ekspert intervyularini olib borish.

4. Sinov va eksperimentlar:

- HRM yondashuvlarini sinovdan o'tkazish orqali belgilangan strategiyalarning samaradorligini baholash.
- Shartli ravishda yangi yondashuvlarni tatbiq etish va o'zgarishlarni o'lchash.

5. Statistik tahlil:

- Olingan ma'lumotlarni statistik usullar bilan tahlil qilish.
- Korrelatsiya va regressiya tahlillari yordamida HRM va moliyaviy natijalar o'rtasidagi bog'liqliklarni aniqlash.

TAHLIL VA NATIJALAR

Ishlab chiqarish korxonalarida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish omillari tasnifi bo'yicha tavsiyalar iqtisodiy adabiyotlarda bir necha bor keltirilgan. Umumiy tamoyilga ko'ra, bu tasnif ularning mohiyatiga ko'ra, yiriklashgan guruhda omillarning katta yoki kichik doirada birlashishi hisoblandi. Tahlil jarayonida bu tasnif

nafaqat rejalashtirilgan darajaga erishishni baholash maqsadida, balki inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga alohida omillarning haqiqatda ta'sirini aniqlash uchun qo'llaniladi. Ishlab chiqarish korxonalarida inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarning mavjud nazariya va amaliyotini o'rganish tadqiqot maqsadiga bog'liq holda aniqlik kiritilgan umumiy tasnif tuzish imkonini beradi. Iqtisodiy mohiyatidan kelib chiqqan holda ishlab chiqarish korxonalarida inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillarning quyidagi tasnifini taklif etamiz

Inson resurslaridan foydalanish samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar tasnifi.

Omillar Omillarning mazmuni

Fiziologik Jinsi, yoshi, sog'lig'i, aqliy qobiliyati, fiziologik qobiliyat va boshqalar.

Texnik va texnologik Yechiladigan masalalar xarakteri, mehnatning murakkabligi, texnik yangilanish, ilmiy texnik yutuqlardan foydalanish darajasi, ishlab chiqarishning texnik-iqtisodiy darajasi, fondlar bilan qurollanish darajasi va boshqalar.

Tashkiliy Mehnat sharoiti, xodimlar kategoriyalarining nisbati, korxona hajmi, ish tartibi, ish staji, ishchilar malakasi, xodimlardan foydalanish darajasi va boshqalar.

Ijtimoiy-iqtisodiy Ishchilarni moddiy rag'batlantirish, sug'urtalash, ijtimoiy imtiyozlar, turmush darajasi va sifati, va boshqalar

Ijtimoiy-psixologik Jamoadagi ma'naviy muhit, xodimning psixofiziologik holati, maqom va tan olinish, korxonaning tashkiliy madaniyati, xodimlarning ish faoliyatidan mamnunligi, xizmat pog'onasidan ko'tarilish istiqbollari va boshqalar.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, ishlab chiqarish sanoati xodimlari mehnatining ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligi – bu kam mehnat sarfi va yuqori xizmat sifati orqali iste'molchilar ehtiyojini yuqori darajada qondirish uchun tovarlar va xizmatlar realizatsiyasi bilan bog'liq bo'lgan ko'p tomonlama faoliyat natijasida erishishda ijtimoiy va iqtisodiy samaradorlik balansining mehnat munosabatlari orqali aks ettirishdir. Sanoat xodimlarining mehnat samaradorligi iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga nisbatan o'ziga xos xususiyatlarga ega. Bu sanoat tarmoqlarining ijtimoiy-ommaviy va xo'jalik tizimi sifatida xususiy, aralash mulkchilikka asoslanadi hamda ishlovchilarga ikki yoqlama munosabatni taqozo etadi. Sanoat xizmati sahasining o'ziga xos jihati va undagi inson resurslarining ikki yoqlama xususiyati, ushbu sohada band bo'lganlar mehnatidan foydalanish natijasini baholash mezonlarini tanlashda muayyan qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Sanoat korxonalarida mehnat salohiyatidan etarli foydalanmaslik (sanoat hodimi real va potentsial imkoniyatlari bilan ularni amalga oshirish o'rtasidagi nomuvofiqlik) ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish ehtiyojlari bilan sanoat xodimlarining kasbiy tarkibi o'rtasidagi, xodimlar malakasining mavjud va haqiqatga zarur darajasi o'rtasidagi nomuvofiqlikda mehnat funktsiyalarini oqilona taqsimlashda mehnatdan, uni tashkil etishdan va shart-sharoitlardan qoniqmaslikda; xodimdagi ma'suliyatni xis qilish tuyg'usining etarli rivojlanmaganligida va hokazo omillarda namoyon bo'ladi. Mazkur omillar sanoat korxonalarida inson resurslaridan foydalanish samaradorligini pasayishiga, sanoat ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sifatiga va natijada

mehnat samaradorligi pasayishiga olib keladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Anvarov, T. (2020). "Inson resurslarini boshqarish: nazariyasi va amaliyoti". Toshkent: O‘zbekiston Noshirlar uyushmasi.
2. Ruziev, B., va Muhammadiev, A. (2019). "Strategik inson resurslarini boshqarish". Samarqand: Samarqand Davlat Universiteti.
3. Abdurazzakov, Z. (2021). "Inson resurslarini boshqarishning moliyaviy jihatlar". Toshkent: Oliy ta’lim muassasalari.
4. Abdullayeva, N. (2020). "Inson resurslari va tashkilotlarni boshqarish". Buxoro: Buxoro Davlat Universiteti.
5. Karimova, D. va Asqarov, M. (2018). "Inson resurslarini strategik boshqarish: nazariy va amaliy yondashuvlar". Toshkent: O‘zbekiston Respublikasi Oliy va O‘rta maxsus ta’lim vazirligi.
6. Yusupov, Y. (2022). "Moliyaviy boshqaruv va inson resurslarining strategik ahamiyati". Farg'ona: Farg'ona davlat universiteti.
7. Nishanova, G. (2021). "Inson resurslarining kadrlar boshqaruvidagi o'rni". Toshkent: "Fan va texnologiya" nashriyoti.
8. Qodirov, S. (2019). "Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish: strategik yondashuvlar". Qarshi: Qarshi davlat universiteti.
9. Akbarov, A. (2020). "Inson resurslarini rivojlantirish: moliyaviy jihatlar va strategiyalar". Toshkent: "Ijod" nashriyoti.
10. Djalilova, L. va Khodjiev, B. (2021). "Kadrlar boshqaruvi va strategik rivojlanish". Namangan: Namangan muhandislik-pedagogika instituti.
11. <https://sciencepromotion.uz/index.php/MOLIYA-IQTISOD/article/download/158/145/279>