

TASHKILOTDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH FAOLIYATINING O'RNI

Doniyorova Madina Turdali qizi

Alfraganus Universiteti Iqtisodiyot fakulteti o'qituvchisi

email: 0899madina@gmail.com

Annotatsiya:

Kirish: Rivojlanishni amalga oshirishda inson resurslari muhim rol o'ynaydi va shuning uchun kompaniyada inson sifati birinchi o'rinda turadigan omillardandir. Shunday qilib, ushbu tadqiqot kompaniyada inson resurslarini boshqarishning ahamiyatini tushunishga qaratilgan. **Usullari:** Qo'llaniladigan usul sifatli yondashuvga asoslangan kutubxona tadqiqoti hisoblanadi. Ushbu adabiyot tadqiqoti tadqiqotchilar tomonidan inson resurslarini boshqarish bo'yicha maqolalar, kitoblar, hisobotlar va boshqa tadqiqotlardan olingan manbalarni to'plash, tahlil qilish va tartibga solish ma'lumotlarini olishdan iboratdir. **Natijalar:** Ushbu tadqiqotda olingan natijalar inson resurslarini boshqarishning muhimligi va uning kompaniyaga foydali tomonlarini ko'rsatadi. Xususan: 1) kompaniyalar mavjud inson resurslaridan to'g'ri foydalanish, 2) mavjud xodimlarning unumdorligi oshirib borish va 3) xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash, 4) bandlik ma'lumotlari bilan ishlash kabilardir. **Xulosa:** Inson resurslarini boshqarish juda muhim, chunki u kompaniyaga foyda keltiradi, shu jumladan kompaniya mavjud inson resurslaridan yaxshi foydalanishi mumkin bo'lib, mavjud xodimlarning mahsuldorligi oshib borish va xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash hamda mehnat va bandlik ma'lumotlari bilan ishlash imkoniyatini beradi.

Kalit so'zlar: Menejment, inson resurslari, inson resurslarini boshqarish, kompaniya, mehnat

Аннотация:

Введение: Человеческие ресурсы играют важную роль в осуществлении разработки, и поэтому качество человека является одним из важнейших факторов в компании. Таким образом, это исследование направлено на понимание важности управления человеческими ресурсами в компании. **Методы:** Используемый метод представляет собой библиотечное исследование, основанное на качественном подходе. Это литературное исследование состоит из сбора, анализа и систематизации информации из источников статей, книг, отчетов и других исследований по управлению

человеческими ресурсами, проведенных исследователями. **Результаты:** результаты, полученные в этом исследовании, показывают важность управления человеческими ресурсами и его преимущества для компании. В частности, компании: 1) правильное использование существующих человеческих ресурсов, 2) повышение производительности труда существующих сотрудников, 3) определение потребностей сотрудников, 4) работа с данными о занятости. **Вывод:** управление человеческими ресурсами очень важно, потому что оно приносит пользу компании, в том числе то, что компания может лучше использовать существующие человеческие ресурсы, повышать производительность существующих сотрудников и предоставлять возможность определить потребности сотрудников и работу с данными о труде и занятости.

Ключевые слова: Менеджмент, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, компания, труд

Abstract:

Introduction: Human resources play an important role in the implementation of development, and therefore human quality is one of the most important factors in the company. Thus, this study aims to understand the importance of human resource management in a company. **Methods:** The method used is a library research based on a qualitative approach. This literature research consists of collecting, analyzing and organizing information from the sources of human resource management articles, books, reports and other studies by researchers.

Results: The results obtained in this study show the importance of human resource management and its benefits to the company. In particular, companies are: 1) the correct use of existing human resources, 2) increasing the productivity of existing employees, and 3) determining the needs of employees, 4) working with employment data. **Conclusion:** Human resource management is very important because it brings benefits to the company, including that the company can make better use of the existing human resources, increase the productivity of the existing employees and provide an opportunity to identify the needs of the employees and work with labor and employment data.

Key words: Management, human resources, human resources management, company, labor

Kirish

Rivojlanish omillari sifatidagi vazifalarni hodimlarga taqsimlaydigan Inson resurslarini boshqarish rivojlanishni amalga oshirishda eng muhim o'rinlardan birini egallaydi. Inson sifatlari jamiyatning talablari yoki rivojlanishning talablariga to'g'ri keladigan holda moslashtirilgan bo'ladi. Inson resurslarining muhimligi menejmentning barcha yo'nalishlarida, xususan Inson resurslarini boshqarishda yaxshi tushunilishi kerakdir (Almasri, 2016). Inson resurslarini boshqarish kompaniyaning ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda kadrlarni turli sohalarga yetkazib berish kabi funktsiyalarni amalga oshiradi. Inson resurslarini boshqarishning vazifasi kompaniya uchun yetarli miqdorda inson resurslari olinishi uchun hodimlarning barcha salohiyatini samarali ravishda boshqarish va foydalanishga qaratilgan sa'y harakatlar atrofida harakat qilishdir (True, Sejati, 2020). Har bir inson resurslarini boshqarish faoliyati nima yaxshi ishlaydi va nima ishlamasligi haqida o'ylashni va tushunishni talab qiladi. Ish kuchi muammolari doimo o'zgarib turadigan, qonunlar o'zgarib turadigan va ish beruvchi munosabatlari o'zgarib borayotgan muhitda inson resurslarini boshqarish o'zgarish va rivojlanishda davom etishi kerak. Inson resurslarini boshqarish muhit bilan samarali ishlash bilan birga iloji boricha eng yaxshi ishlatilishi kerak bo'lgan boshqaruv faoliyatini qo'llab-quvvatlovchi omillarning harakatlantiruvchi kuchi bo'lgan inson mehnatining ulkan salohiyatini tadqiq etadi.

METOD

Ushbu tadqiqot sifatli yondashuvga asoslangan kutubxona tadqiqoti usuli hisoblanadi. (Mahanum, 2021) Adabiyot tadqiqotida ma'lumotlarni olish uchun tadqiqotchilar maqolalar, kitoblar, hisobotlar va inson resurslarini boshqarish (HR) bo'yicha boshqa tadqiqotlardan olingan manbalarni to'playdi, tahlil qiladi va tartibga soladi. Zedga (2004) ko'ra, adabiyotni o'rganishda to'rt bosqichni bajarish kerak, xususan: 1) ish yuritish materiallarini tayyorlash, bibliografiya tayyorlash, vaqtni boshqarish va tadqiqot materiallarini o'qish va yozib olish (Fadli, 2021), shuningdek, sifatli yondashu, bu ma'lumotlarni qayta ishlashga yondashuv bo'lib, uning topilmalari statistik protseduralar yoki boshqa hisoblash shakllaridan olinmaydi (Surayya, 2018).

TADQIQOT VA NATIJALAR

1. Menejment

Menejment bilan nafaqat tashkilot faoliyati, balki ta'lim muassasalari ham optimal tarzda ishlashi mumkin (Jafar va Yusrizal, 2018) Etimologik jihatdan menejment boshqaruv so'zidan kelib chiqqan va etakchilik, direktorlar yoki

boshqaruvni anglatadi. Menejment, shuningdek, boshqarish, hal qilish, yetaklash va yo'l-yo'riq ko'rsatish degan ma'noni anglatuvchi "Manage" so'zidan kelib chiqqan. Shunday qilib, menejment - bu tashkilot yoki muassasa maqsadlariga samarali erishish uchun inson yoki inson bo'lmagan tashkilot yoki muassasani boshqarishdagi shaxsning faoliyati (Susan, 2019).

2. Inson resurslari

Sifatli kadrlar raqobatdagi muvaffaqiyat yoki muvaffaqiyatsizlikni aniqlik kiritadi. Inson resurslarini yaxshilash biznesdagi samaradorlikni oshirish uchun juda muhimdir. Inson resurslari - bu nomoddiy, nomoliyaviy aktiv bo'lgan inson salohiyatidir. Inson resurslari tashkilotning hayotiyiligini amalga oshirish uchun muhim harakatlantiruvchi kuchdir (Atmaja, 2018). Inson resurslari - bu har bir insonning qobiliyatlari. To'g'riroq aytganda, insonning doimiy qobiliyati fikrlash va jismoniy kuch bilan belgilanadi. Inson resurslari har qanday faoliyatning asosiy elementidir. Inson resurslari - bu fikrlash uslubining integratsiyalashgan qobiliyati va jismoniy kuch jamlangan shaxsdir. Xulq-atvor va tabiat - irsiyat va atrof-muhit bilan belgilanadi, shu o'rinda, ishni bajarish esa qoniqish hissi bilan belgilanadi (Nashar, 2013). Malakali kadrlar bo'lmasa, muassasa rivojlanmaydi va hatto muvaffaqiyatsizliklarga duch kelishi mumkin. Har bir tashkilot yoki kompaniya tashkilot yoki kompaniyaning tashkiliy muhitga rioya qilgan holda omon qolishi va rivojlanishi uchun inson resurslarining qobiliyati va professionalligini oshiradigan tadbirlar dasturini tayyorlashi kerak (Mag'firoh, 2021).

3. Inson resurslarini boshqarish

Inson resurslarini boshqarish - qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun tashkilot yoki kompaniya faoliyatini qo'llab-quvvatlash uchun xodimlar, ishchilar, menejerlar va boshqa ishchilar doirasidagi turli muammolarni hal qilish jarayonidir. (Abdulloh, 2017). Kompaniya uchun inson resurslarini boshqarishning roli juda muhim hisoblanib, bu kompaniya maqsadlariga erishishga qaratilgan ravishda ko'rib chiqilishi kerak. Agar inson resurslari menejeri salohiyatli bo'lsa, bu, shubhasiz, xodimlarning ish uslubiga yoki ishlashiga ijobiy ta'sir qiladi. (Budianto, 2020). Inson resurslarini boshqarish barcha boshqaruv qarorlari va inson resurslariga bevosita ta'sir qiladigan amaliyotlarini o'z ichiga oladi. Inson resurslarini boshqarish tashkilotdagi inson resurslari samaradorligini oshirish uchun zarur bo'lib, bundan ko'rilgan asosiy maqsad - tashkilotni funktsional ish birligi bilan ta'minlash (Syamsurizal, 2016).

4. Inson resurslarini boshqarish funktsiyasi

Cherrington (1995) fikricha, kadrlar funksiyasi quyidagilardan iborat:

1. Kadrlar / Bandlik

Bu funktsiya uchta muhim faoliyatdan iborat, ya'ni rejalashtirish, jalb qilish va inson resurslarini tanlash. Shunday qilib, menejerlar inson resurslariga bo'lgan ehtiyojni oldindan bilish uchun javobgardirlar. Kompaniyalar o'sib borishi bilan menejerlar hozirgi ishchi kuchining tarkibi va malakasi haqida ma'lumot to'plash uchun kadrlar bo'limiga ko'proq bog'liq bo'lib bormoqda.

2. Faoliyatni baholash

Inson resurslari samaradorligini baholash inson resurslari bo'limi va menejerlarning mas'uliyatidir. . Menejerlar o'z qo'l ostidagilarni baholash uchun birinchi navbatda javobgardir. Inson resurslari bo'limi samaradorlikni baholashning samarali shaklini ishlab chiqish va kompaniyaning barcha qismlari tomonidan ish faoliyatini baholashni ta'minlash uchun javobgardir.

3. Kompensatsiya

Menejerlar ish haqini oshirish uchun mas'ul bo'lib hisoblansa, kadrlar bo'limi esa yaxshi ish haqi tizimini ishlab chiqish uchun javobgardir. Kompensatsiya tizimi to'lovlar va ishchilarga beriladigan imtiyozlar o'rtasidagi muvozanatni talab qiladi.

4. Trening va rivojlanish

Inson resurslari bo'limi menejerlarga o'z bo'ysunuvchilari uchun yaxshi murabbiylar va maslahatchilar bo'lish, yangi va mavjud xodimlar uchun amaliy mashg'ulotlar va rivojlanish dasturlarini yaratish, bunday o'qitish va rivojlantirish dasturlarida ishtirok etish, kompaniyaning trening dasturlari va rivojlanishiga bo'lgan ehtiyojini baholash, shuningdek, o'qitish va rivojlanish samaradorligini baholashga yordam berish uchun javobgardir.

5. Xodimlar bilan munosabatlar

Inson resurslari bo'limi muzokaralar olib borish va kasaba uyushmalari bilan tuzilgan shartnomalarni boshqarishda muhim rol o'ynaydi. Kompaniyalarga kasaba uyushmalari bilan ishlashda yordam berish kadrlar bo'limining mas'uliyati hisoblanadi.

6. Xavfsizlik va salomatlik

Har bir kompaniya istalmagan hodisalarni kamaytirish uchun xavfsizlik dasturini amalga oshirishi va sog'lom sharoitlar yaratilishi shart. Ishchilarga ish joyidagi xavfsizlik muhimligi haqida doimiy ravishda eslatib turilishi kerak.

7. Tadqiqot

Kadrlar bo'limi tomonidan xodimlarning ishdan bo'shatilishi va kechikishlarining sabablari, ishga qabul qilish va tanlash tartib-qoidalarining qanchalik oqilona ekanligi, ishchi kuchining noroziligi sabab bo'ladigan muammolar tez-tez ko'rib chiqiladi.

5. Kompaniyalarda inson resurslarini boshqarishning ahamiyati.

Inson resurslari boshqaruvi xodimlarni kompaniyaning asosiy boyligi deb va ular to'g'ri boshqarilishi shart deb hisoblaydi. Shu sababli, inson resurslarini boshqarish kompaniya uchun belgilangan maqsadlarga erishishda ko'proq strategik ahamiyatga ega. Kompaniya o'z maqsadlariga erishish uchun o'z mavjudligini anglab, samarali inson resurslarini rejalashtirishni talab qiladi (Akilah, 2018).

Kompaniyada inson resurslarini boshqarishning afzalliklari (Muzaki & Erihadiana, 2021) quyidagicha:

a. Kompaniyalar mavjud inson resurslaridan unumli foydalanishlari mumkin. Menejer kompaniyaning kuchli va zaif tomonlarini tahlil qilish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Xodimlarning ehtiyojlari, mavjud xodimlar soni, ularning tegishli ish staji, ko'nikmalari va bilimlari, shuningdek, qanday iste'dodlarni rivojlantirish kerakligi va tegishli xodimlarning qiziqishlari hisobga olinishi kerak bo'ladi.

b. Mavjud xodimlarning mehnat unumdorligi ortib borishini ta'minlash. Etakchi kadrlar bilan inson resurslarini boshqarish shubhasiz, xodimlarni shakillantirishida mutanosiblikni keltirib chiqaradi. Xodimlar soni xodimlarning ishlashiga ta'sir qilishini hisobga olgan holda mutanosiblik zarurdir. Juda ko'p tavsiya etilmaydi va aksincha.

c. Xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash. Kompaniyalar kompaniyaning maqsadlariga erishtira oladigan xodimlarning ehtiyojlarini aniqlashlari kerak. Aniqlash xodimlarning soni va ularning malakasini o'z ichiga oladi.

d. Ish haqida ma'lumotlar bilan shug'ullanish. Ushbu faoliyat ko'proq ma'lumot beruvchi narsalar uchun hisoblanib, ularga xodimlarning xizmat muddati bilan, xodimlarga beriladigan nafaqalar, olingan ta'lim darajasi, daromad miqdori, shuningdek har bir xodim ega bo'lgan maxsus ko'nikmalar va egallab turgan lavozimlari kabilar bilan ishlash kiradi.

XULOSA

Xozirgi zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida, inson resurslari e'tibor qaratilishi kerak bo'lgan asosiy omillardandir. Inson resurslarining ahamiyati shunchalik muhimki, kompaniyaning raqobatbaroshligiga, uning bozordagi o'rni va

barqaror rivojlanishini doimiy va uzluksiz ta'minlanishiga bevosita inson resurslarining malakasi, salohiyati, tajribasi va shaxsiy xususiyatlari ta'sir etadi. Bu borada inson resurslaridan oqilona foydalanish, insonlarni kasb mahoratini va sog'lig'ini mustahkamlash ushbu sohaning asosini tashkil etadi. Shuning uchun zamonoviy usul va tamoyillardan korxona va tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishda bilim va ko'nikmalarga ega bo'lish dolzarb hisoblanadi. Korxonada yetarli miqdorda xodimlarni shakillantirish, rag'batlantirish, motivlash, malakasini oshirish, hamda ularning barcha salohiyatlaridan yuqori darajada foydalangan holda, korxonaning taraqqiyotini ta'minlash mumkin bo'ladi va bularning barchasini inson resurslarini samarali boshqarish bilangina erishish mumkin.

ADABIYOTLAR

- Abdulloh, H. (2017). Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishning roli. *Warta Dxarmawangsa*, 51.
- Akilah, F. (2018). Ta'lim muassasalarida inson resurslarini boshqarishning roli. *Adara: Islom ta'limini boshqarish jurnali*, 6(1), 518–534.
- Almasri, MN (2016). Inson resurslarini boshqarish: Islom ta'limida joriy etish. *Kutubxona*, 19(2), 133–151.
- Atmaja, HE (2018). Kichik va o'rta korxonalarni takomillashtirishda inson resurslarini boshqarishning ahamiyati. *Tavsiyalar jurnali (Menejmentdagi tadqiqot iqtisodiyoti)*, 2(1), 21–34.
- Budianto, B. (2020). Xodimlar samaradorligini oshirishda inson resurslarini boshqarishning roli. *Cv. Mitra Jaya va Banjarbaru. Borneo Mab Islom universiteti*.
- Fadli, MR (2021). Sifatli tadqiqot usullarini loyihalash haqida tushuncha. *Insoniy, ilmiy umumiy kurslarni o'rganish*, 21(1), 33–54.
- Jafar, Z. va Yusrizal, K. (2018). O'qituvchilar faoliyatini yaxshilashda direktorlarning boshqaruv kompetensiyasi
- Ache Besar tumanidagi Al-Fityan Integratsiyalashgan Islom o'rta maktabida. *Ta'lim ma'muriyati jurnali: Unsyiah aspirantura dasturi*, 6(1).
- Mag'firoh, A. (2021). Shariat nuqtai nazaridan inson resurslarini rivojlantirish tahlili. *Ilmiy Islom iqtisodiyoti jurnali*, 7(1), 403–411.
- Maxanum, M. (2021). Adabiyot manbalarini haqida umumiy ma'lumot; *Adabiyot sharhi. Alacrity: Ta'lim jurnali*, 1–12.
- Muzaki, IA va Erihadiana, M. (2021). Inson resurslarini boshqarishni mustahkamlash uchun asos sifatida ta'lim sifati. *Muntazam: Islom ta'limini boshqarish jurnali*, 2(2), 14–31.

- Nashar, H. (2013). Inson resurslarini boshqarish. Pamekasan: Salsabila qalami.
- Rost, S. (2020). (2020). Kompaniya maqsadlariga erishishda strategik qiymat sifatida HR dolzarbligi. Baabu al-Ilmi jurnali: Islom iqtisodiyoti va bank ishi, 5(1), 16–29.
- Surayya, R. (2018). Sog'liqni saqlash tadqiqotlarida sifatli yondashuv. Averroes: Malikussaleh jurnali Tibbiyot va salomatlik, 1(2), 75–83.
- Syuzan, E. (2019). Inson resurslarini boshqarish. Adara: Islom ta'limini boshqarish jurnali, 9(2), 952–962.
- Syamsurizal, S. (2016). Tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishning roli. Warta Dxarmawangsa, 49.