

**INSON RESURSLARI SHAKLLANISHIGA TA'SIR ETUVCHI
OMILLAR**

Zarina Nigmatullo qizi Murodullayeva

Samarqand davlat universitetining Kattaqo'rg'on filiali talabasi

e-mail:murodullayevazarina@gmail.com

Luqmonov O'ralxon Mashrab o'g'li

Samarqand davlat universitetining Kattaqo'rg'on filiali talabasi

e-mail:.luxmonovuralxon.com0202@gmail.com

O'ng'arov Fayzullo

Samarqand davlat universitetining Kattaqo'rg'on filiali talabasi

e-mail:.ongarovfayzullo@gmail.com

ANNOTATSIYA: *Mazkur maqolada inson resurslariga ta'sir etuvchi omillar haqida, ularning ijobiy va salbiy tomonlari, funksiyalari, konsepsiyalari haqida qisqacha tanishib chiqiladi.*

Kalit so'zlar: *Inson resurslari, Inson resurslarini boshqarish, Personalni boshqarish. Mehnat resurslaridan foydalanish, Insonni boshqarish, Mehnat faoliyati, ishni samarali bajarish.*

KIRISH

Inson resurslari shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar

Dastlab biz Inson resurslari shakllanishiga ta'sir etuvchi omillarni aytishdan avval Inson resurslariga ta'rif berib olamiz.

Inson resurslari - faoliyatiga korxonalarda kadrlar rejalashtirish, ishga qabul qilish, rotatsiya amaliyoti, jamoaviy bitimlar, o'qitish va rivojlantirish, tashkiliy loyihalash, ish haqi, xodimlar va resurslarni topish, ish samaradorligini boshqarish, ish bilan tenglik va xodimlarga yordam dasturlari kiradi.

ASOSIY QISM

Inson resurslaridan oqilona foydalanish, insonlarni kasb mahoratini va sog'lig'ini mustahkamlash ushbu fanning asosini tashkil etadi. Shuning uchun zamonoviy usul va tamoyillardan korxonalar va tashkilotlarda inson resurslarini boshqarishda bilim va ko'nikmalarga ega bo'lish dolzarb hisoblanadi.

Insonni resurslarida inson resurslarini boshqarish degan tushuncha mavjud bo'lib, biror bir tashkilotda ishlaydigan bo'lsa, odamlarni yo'llash, boshqarish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan ichki siyosati yoki ichki kompleks funksiyasi hisoblanib, inson faoliyatiga ta'sir qiluvchi barcha jarayonlar hisoblanadi inson resurslarini boshqarishda, yangicha fikrlaydigan, qiyin damlarda mas'uliyatni o'z zimmasiga olib biladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, imoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirish hamda ular tomonidan xodimlarni boshqarishda zamonaviy usullardan foydalanish eng dolzarb masalalaridan biridir.

Avvalo inson resurslarini shakllanishi oiladan boshlanadi desak, bunga misol qilib oilada barcha ijtimoiylashuv jarayonlari kuzatiladi. Ulardan O'zini tutishi, kata-yu kichikka hurmat qilishi, muomala madaniyati, kundalik turmushda duch keladigan barcha muammo va yutuqlarni inson oila ijtimoiylashuvidan ibrat oladi. Buning natijada esa, jamiyat qanday bo'lishi ham shunga bog'liq hisoblandi. Chunki, jamiyatni insonlar tashkil etadi. U insonlar jamiyatning bo'laki bo'lib xizmat qiladi.

Inson resurslarini boshqarish to'rtta taktik funktsiyaga ega:

Xodimlar bilan ta'minlash.

Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish.

Motivatsiyani boshqarish.

Texnik xizmatlar.

Mamlakatimizda olib borilayotgan ijtimoiy muammolarni yecha oladigan, avvalo, uni teran anglaydigan, islohotlar jarayonida jonkuyarlik qila oladigan, ma'naviy-axloqiy barkamol, qodir shaxslarni boshqaruv bo'g'inlariga ko'proq jalb etish asosiy va bosh masala hisoblanadi. Ko'rsatilgan muammolarni hal etish

uchun —Inson resurslarini boshqarish fanini o'qish va o'rganish maqsadga muvofiqdir.

Inson resurslari shakllanishiga ta'sir etuvchi konsepsiyalar ham mavjud. Bularga quyidagilarni misol qilamiz:¹

- * Mehnat resurslaridan foydalanish.
- * Personalni boshqarish.
- * Inson resurslarini boshqarish.
- * Insonni boshqarish.

Inson resurslari shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar:

- inson resurslaridan samarali foydalanish;
- tashkilot xizmatchilari o'rtasida yaxshi mehnat munosabatlarini shakllantirish;
- jamoada yaxshi ijtimoiy-ruhiy muhitni saqlab turish;
- har bir shaxsning mukammal ravishda rivojlanishini ta'minlash.

Inson resurslarini boshqarish tizimi quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Resurslarni rejalashtirish: inson resurslariga kelgusi ehtiyojlarni qondirish rejasini ishlab chiqish.
2. Personalni to'plash: barcha lavozimlar bo'yicha potensial nomzodlar rezervini tashkil etish.
3. Tanlash: ish joylariga nomzodlarni baholash va rezervdan eng yaxshilarini tanlash.
4. Ish haqi va imtiyozlarni aniqlash: xizmatchilarni jalb qilish, yollash va saqlab qolish maqsadida ish haqi va imtiyozlar strukturasi ishlab chiqish.
5. Kasbga yo'naltirish va moslashuv: yollangan ishchilarni tashkilot va uning bo'linmalari bilan tanishtirish, ishchida undan nima kutilayotganligi haqida tushuncha hosil qilish va qanday mehnat yaxshi baholanishini tushuntirish.
6. O'qitish: ishni samarali bajarish uchun kerakli mehnat ko'nikmalarini o'rgatish uchun dasturlar ishlab chiqish.

¹ Inson resurslarini boshqarish kitobi Gulnora Abdurahmonova

7. Mehnat faoliyatini baholash: mehnat faoliyatini baholash metodikasini ishlab chiqish va uni xodimga yetkazish.

8. O'rtirish, pasaytirish, o'tkazish, bo'shatish: xodimlarni lavozimlarga yoki boshqa ish uchastkalariga o'tkazish metodlarini ishlab chiqish.

9. Rahbar kadrlarni tayyorlash, xizmat ko'rsatishlarini boshqarish: rahbar xodimlarni mehnat samaradorligini ko'tarishga va qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

Inson resurslarini rivojlantirish bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi «O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-5843-son Farmoni imzolandi. Unga asosan Raqobatni rivojlantirish va iste'molchilar huquqlarini himoya qilish Qo'mitasi markaziy apparati, hududiy boshqarmalar va idoraviy mansub tashkilotlardagi vakant lavozimlarga ishga qabul qilish, xodimlarni boshqa lavozimga o'tkazishda tanlov asosida saralab olish to'g'risidagi tartibga asosan ish yuritish;

Muvaffaqiyatli xorijiy tajribadan kelib chiqqan holda menejmentning zamonaviy tizimlari asosida kadrlar bilan ishlash mexanizmini takomillashtirish;

Kadrlarni boshqarish sohasida xodimlar tarkibining son va sifat xususiyatlari Qo'mita tizimi oldida turgan vazifalarga muvofiq kelishiga erishish va uni saqlab qolishga yo'naltirilgan siyosatni shakllantirish va amalga oshirish;

Qo'mitaning mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojlarini Qo'mita oldida turgan vazifalarga, ularni rivojlantirish strategiyalariga, shuningdek, mehnat bozorida o'zgarib borayotgan tashqi va ichki konyunkturaga mos ravishda qanoatlantirish;

Qo'mita xodimlari uchun mansab pog'onalaridan ko'tarilishda mehnat faoliyatini axloq-iroda sifatleri, iqtidori va ko'nikmalarini obyektiv baholashga asoslangan teng imkoniyatlar yaratish;

Kadrlar salohiyatini doimiy rivojlantirish va maksimal to‘liq ishtirok etishini ta’minlash asosida Qo‘mita oldida turgan vazifalarga erishishda har bir xodimning shaxsiy hissasini oshirishda ko‘maklashish;

Davlat fuqarolik xizmatchilarida yuksak kasbiy odob-axloqni, korrupsiyaga qarshi turish madaniyatini va unga toqat qilib bo‘lmaydigan munosabatni shakllantirish bo‘yicha ta’sirchan choralarni ko‘rish;

Muntazam asosda kadrlarning professional darajasini oshirish, bunda ularning uzluksiz ta’lim olishini (sohaga oid va yuqori malakali mutaxassislarni jalb qilgan holda), shu jumladan xorijda tashkil etish;

Kadrlar strategiyasini ishlab chiqish va xodimlarni boshqarish jarayonlarini takomillashtirish;

Qo‘mita tuzilmasi va shtatni optimallashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish;

Qo‘mitaning maqsadlari, strategiyasi va ixtisoslashuviga muvofiq kadrlarni ularning malakasini, shaxsiy va ishchanlik fazilatini baholash asosida to‘plash, tanlab olish va joylashtirish;

Xodimlar bilan ishlaganda mehnat qonunchiligi me’yorlariga amal qilinishini ta’minlash;

Asosiy lavozimlarga kadrlar zaxirasini shakllantirish va tayyorlash, shuningdek rahbarlik lavozimlarga taklif qilish.

XULOSA: Xulosa qilib shuni aytishimiz kerakki, bugungi kunda jamiyatimizda inson resurslariga ta’sir etuvchi omillar ko‘plab kuzatilib kelinmoqda bularning ijobiy va salbiy tomonlari ham uchrab turibdi. Bularning oldini olishning eng samarali usuli inson bilimini oshirishi, bo‘layotgan voqeaga obektiv baho bera olishi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Sh.Mirziyoyev Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi. – Toshkent: “O‘zbekiston” nashriyoti, 2021. - 464 bet.
2. Sh.Mirziyoyev Xalqimiz roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. Toshkent: “O‘zbekiston”, 2018.

3. Sh.Mirziyoev. Tanqidiy tahlil, qat'iy intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbarning kundalik qoidasi bo'lishi kerak. - Toshkent. "O'zbekiston", 2017.

4. **Inson resurslarini boshqarish kitobi Gulnora Abdurahmonova**

5. Inson resurslarini boshqarish o'quv qo'llanma. M.M.Azlarova

6. lex.uz sayti

7. google sayti