

XODIMLARNI BOSHQARISHNING TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHDAGI AHAMIYATI

Raxmonqulova Nafisa Olimjon qizi

Osiyo xalqaro universiteti o'qituvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10620838>

Annotatsiya. Ushbu maqolada xodimlarni boshqarishning tadbirkorlik subyektlari rivojidadagi ahamiyati xususida mulohazalar berilgan. Tadbirkorlik subyektlarida ishlaydigan ish xodimlariga yaratilayotgan sharoitlar haqida ta'kidlab o'tilgan. Ularning ish jarayonlarini tashkil etish mexanizmlari aytib o'tilgan.

Kalit so'zlar: ish xodimlari, kasbiy faoliyat, raqamli transformatsiya, barqaror iqtisodiyot, yuksak motivatsiya, ijtimoiy rezreflar.

IMPORTANCE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN BUSINESS DEVELOPMENT

Abstract. This article discusses the importance of personnel management in the development of business entities. It was emphasized about the conditions created for employees working in business entities. The mechanisms of organizing their work processes are mentioned.

Key words: employees, professional activity, digital transformation, sustainable economy, high motivation, social resources.

ЗНАЧИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РАЗВИТИИ БИЗНЕСА

Аннотация. В данной статье рассматривается значение управления персоналом в развитии субъектов предпринимательства. Было подчеркнуто, какие условия созданы для сотрудников, работающих в субъектах предпринимательства. Упоминаются механизмы организации их рабочих процессов.

Ключевые слова: сотрудники, профессиональная деятельность, цифровая трансформация, устойчивая экономика, высокая мотивация, социальные ресурсы.

Ish xodimlariga, umuman, bu sohaga talab avvaldan rivojlanib kelgan, ammo bu soha mutaxassislarini maxsus tayyorlash XIX-XX asrda G'arbiy Yevropada rivojlana boshlagan edi.

Bunga asosiy sabablardan biri jamiyat hayotida ijtimoiylashuvning yuksak darajaga chiqqanligi va ijtimoiy ish xodimiga ehtiyojning kelib chiqishidir. Inson uchun hayotdagi birinchi ustoz ehtiyoj va tajribadir. Aynan shular insonni foydali va zararli narsalarni farqlash darajasiga olib keladi. Jamiyatda ma'lum bir narsalar uchun ehtiyoj ortganda, unga bo'lgan taklif paydo bo'ladi. Ijtimoiy ish odamlarga insonlar orasidagi munosabatlarni hal qilish va jamiyatdagi ijtimoiy o'zgarishlarda ko'maklashishga yo'naltirilgan, ularning hayotiy farovonligini oshirish maqsadida yordam ko'rsatish va qo'llab-quvvatlash bo'yicha kasbiy faoliyatdir.

Biznes jarayonlarning raqamli transformatsiyasi zamonaviy O'zbekiston iqtisodiyotining eng muhim sohasidir. Raqamli iqtisodiyotga o'tishni qo'llab-quvvatlovchi bir necha omillar allaqachon rivojlangan: Internet aholi tomonidan faol foydalanilmoqda, raqamli kontent va xizmatlarga talab katta va ijtimoiy tarmoqlarda kuchli ishtirok etish mavjud. Boshqa tomondan, O'zbekiston biznesni raqamlashtirish, raqamli ko'nikmalar va elektron hukumat xizmatlari bo'yicha Yevropa Ittifoqi mamlakatlaridan orqada qolishda davom etmoqda. Bundan tashqari,

biznes ko‘pincha cheklovchi ma‘muriy to‘siqlar tufayli raqamli transformatsiya uchun motivatsiya yetishmasligi va barqaror huquqiy ramkalar faoliyatga misol bo‘la oladi.

Shuning uchun keng qamrovli strategiyani ishlab chiqish raqamli iqtisodiyot uchun barqaror iqtisodiy o‘shishni ta‘minlash va ijtimoiy farovonlikni ta‘minlash mamlakatning ustuvor yo‘nalishlaridan biridir. Yaratish uchun to‘siqlarni olib tashlashdan tashqari mehnat bozorida yanada erkin muhit va samarali aloqa infratuzilmasini ta‘minlash uchun ish olib boradigan strategiya inson kapitalini rivojlantirishga qaratilishi kerak, chunki noyob ko‘nikma va bilimlarga ega xodimlar asosiy manbalardan biriga aylanmoqda.

“Inson resurslarini boshqarish” tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek, ijtimoiy rivojlanish masalalarini o‘z ichiga oladi va ularga ustuvorlik beriladi. “Xodimlarni boshqarish” tushunchasi esa ko‘proq kadrlar bilan tezkor ishlashni anglatadi. Agar birinchi yondashuv davlat miqyosida bandlik va uni muvofiqlashtirish vazifalaridan kelib chiqsa, ikkinchi yondashuv bevosita korxonada darajasidagi mehnat munosabatlari va ularni muvofiqlashtirishdan kelib chiqadi.

Xodimlarni boshqarish deganda, korxonada band bo‘lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal (mo‘tadil) faoliyat ko‘rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo‘yicha o‘zaro bog‘langan tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Bunday boshqaruv funksional va tashkiliy boshqaruvlarga bo‘linadi.¹

Kompaniyalarning rivojlanishida asosiy strategiya sifatida xodimlar mehnati qaralmoqda.

Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada band bo‘lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me‘yoriy faoliyat ko‘rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo‘yicha o‘zaro bog‘langan iqtisodiy-tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Shuni alohida takidlash joizki, korxonada samaradorligini oshirishda aniq va qulay tarzda ishlab chiqilgan tizimning o‘rni juda kattadir. Tizimlashtirilgan korxonalarda xodimlar bilan ishlashning qulayligi, ya‘ni berilgan topshiriqlarning ustidan nazoratni amalga oshirish to‘g‘ri yo‘lga qo‘yilganligi va axborot almashinuv jarayoni oson kechishi bilan ajralib turadi.

Mehnat resurslarini boshqarish tamoyillaridagi o‘zgarishlar, zamonaviy sharoitda muhim ahamiyatga ega bo‘lgan motivlashtirish siyosatini amalga oshirishga yo‘naltirilgan. Bu jarayonda motivlashtirish siyosati mulkchilikning jamoa shakllarini rivojlantirish (aksionerlik va sheriklik kompaniyalari, kooperativlar) sharoitida xodimlarni boshqarishga jalb qilish umumiy maqsadlarga erishish uchun ma‘muriyatni xodimlar bilan hamkorligini kengaytirishga qaratilgan.

Bu o‘z navbatida xodimlar potensial qobiliyatlarini rivojlantirishga, intensiv va mahsuldor mehnat qilishga, mehnatga ijodiy munosabatda bo‘lishga undaydi.

Xodimlarni boshqarish samaradorligini baholashning asosiy strategik maqsadi tashkilotning inson resurslaridan foydalanish rentabelligini kamaytiradigan omillarni aniqlash va bartaraf etishdan iborat. Inson resurslarini boshqarish tizimining ishlashi va rivojlanishi samaradorligini o‘lchash va baholash quyidagilarga imkon beradi:

- xodimlarni boshqarish tizimini joriy etish jarayonida yuzaga keladigan muammolarni o‘z vaqtida tashxislash va ularni bartaraf etish uchun tizimning joriy holatiga faol ta‘sir ko‘rsatish;

¹ Ulmasovna, D. M., & Jamshidovna, F. F. (2022). Boshlang‘ich sinf o‘quvchilarining ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish. *pedagog*, 1(1), 155-159.

- tizimdagi muayyan o'zgarishlar to'g'risida tezkor qarorlar qabul qilish va ularning xodimlarni boshqarishning asosiy parametrlariga ta'sirini bashorat qilish;

- kadrlar xizmati va boshqa bo'linmalar faoliyatini yanada takomillashtirish bo'yicha rejalashtirishni amalga oshirish. Inson resurslarini boshqarish sohasidagi amaliyotchi xodimlarni boshqarish samaradorligini baholashni qiyinlashtiradigan bir qator omillarni aniqlaydilar.²

Tadbirkorlik subyektlari rahbarlari uchta ko'rsatkichdan foydalangan holda xodimlarni tartibga solish samaradorligini aniqlashni taklif qiladilar:

- xodimlarning o'rtacha sonining ish o'rinlari soniga nisbati sifatida hisoblangan haq to'lanadigan xodimlarning miqdoriy shtatlari;

- oliy ma'lumotli muhandis-texnik xodimlar va o'rta maxsus ma'lumotli ishchilar ulushi bilan belgilanadigan yuqori sifatli kadrlar;

- korxonaning shtat jadvalida nazarda tutilgan xodimlar sonini tanlash bo'yicha majburiyatlarni bajarish darajasi, xodimlarni qidirishning belgilangan muddatlariga rioya qilish orqali aniqlanadi.³

Kadrlar zaxirasini boshqarish samaradorligini rahbarlar va mutaxassislar lavozimlariga ko'tarish uchun kadrlar zaxirasining shtatlari asosida baholash taklif etiladi. Xodimlarni boshqarish samaradorligini baholash ko'rsatkichlari tizimida Yu.Odegov va L.R. Kotov⁴ jamoaga sodiqlik darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichni o'z ichiga oladi, xodimlarning kompaniya rahbariyatiga va davlat organlariga shikoyatlari sonini ham inobatga oladi.

Mualliflarning fikriga ko'ra, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi kadrlar xizmatining samaradorligi kasbiy kasalliklar va ishlab chiqarish jarohatlari holatlarini hisoblash asosida aniqlanadi.

Kadrlar siyosatini yuritish quyidagi muhim savollarga javob beradi: tashkilot (korxonada) xodimlarini tanlash uchun nima qilish kerak va kelajakdagi maqsadlarini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun unda faoliyatni qanday tashkil qilish kerak. Kadrlar strategiyasi esa korxonaga kerakli xodimlarni yollash metodologiyasini hisobga oladi.

Xodimlarni rejalashtirish – bu kadrlar strategiyasida hisobga olingan usullardan foydalangan holda, kadrlar siyosatini amalga oshirish mumkin bo'lgan chora-tadbirlar majmuasini ishlab chiqish jarayonidir. Mahalliy va xorijiy korxonalarining eksperimental usullarini o'rganish bizga xodimlarni boshqarish tizimining asosiy maqsadini shakllantirishga imkon beradi.

Bu esa malakali kadrlar bilan ta'minlash, ulardan samarali foydalanishni tashkil etish, shuningdek, xodimlarni professional darajada rivojlantirishga olib keladi. Shu maqsadni hisobga olgan holda korxonada xodimlarni boshqarish tizimi bugungi kunda chuqur o'rganishlar asosida shakllantirilmoqda.

² Tilkunov, A.L. Samaradorlik xaritasi: ekspress diagnostika usuli qanday // Xodimlar. - 2007. - 2-son.

³ Becker B.I., Huzlid M.A., Ulrich D. Kadrlar bo'limi ish faoliyatini o'lchash: odamlar, strategiya va mahsuldorlik / Per. ingliz tilidan. - M., 2007. - 304 b.

⁴ Bekmurodov M, Begmatov A. Milliy mentalitet va rahbar ma'naviyati .2003. B-18-21.

REFERENCES

- 1 Ulmasovna, D. M., & Jamshidovna, F. F. (2022). Boshlang'ich sinf o'quvchilarining ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish. *pedagog*, 1(1), 155-159.
- 2 Tilkunov, A.L. Samaradorlik xaritasi: ekspress diagnostika usuli qanday // *Xodimlar*. - 2007. - 2-son.
- 3 Becker B.I. Huzlid M.A., Ulrich D. Kadrlar bo'limi ish faoliyatini o'lchash: odamlar, strategiya va mahsuldorlik / Per. ingliz tilidan. - M., 2007. - 304 b.
- 4 Bekmurodov M, Begmatov A. Milliy mentalitet va rahbar ma'naviyati .2003. B-18-21.
- 5 Raxmonqulova, N. (2024). THE ROLE OF CYBER SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 111–115.
- 6 Abdulloev, A. J., & Rakhmankulova, N. O. THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP CONCEPT.
- 7 Mukhammedrizaevna, T. M., Bakhridinovna, A. N., & Olimovna, R. N. TOURIST LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT: STRATEGIES FOR REDUCING COST AND IMPROVING SERVICE. *Zbiór artykułów naukowych recenzowanych.*, 90.
- 8 Raxmonqulova, N. (2023). THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(10), 192-194.
- 9 Khudoynazarovich, S. A. (2021). An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
- 10 Шадиев, А. Х. (2020). Факторы, влияющие на развитие экотуризма. *Достижения науки и образования*, (5 (59)), 31-32.
- 11 Bazarova, M. (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(1), 563–567.
- 12 Supiyevna, B. M. (2022). Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish.
- 13 Bahodirovich, K. B. (2023). EVOLUTION OF THE AUDITING PROFESSION IN THE SMART MACHINE AGE. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 450-454.
- 14 Khalilov Bahromjon Bahodirovich. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746–750.
- 15 Jumayeva, Z. (2024). ROLE OF THE STATE IN REGULATING THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 511-516.
- 16 Bustonovna, J. Z. (2023). INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AND PECULIARITIES OF THIS PROCESS IN UZBEKISTAN. *International Journal of Education, Social Science & Humanities*. Finland Academic Research Science Publishers, 11(8), 36-44.
- 17 Abidovna, A. S. (2023). MODERN TRENDS IN MANAGEMENT STRATEGIES AND THEIR APPLICATION IN COMMERCIAL BANKS. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 326-332.

- 18 Shamsiya, A. (2023). HR MANAGEMENT AND COACHING IN THE INNOVATIVE ECONOMY AS A METHOD OF BUSINESS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 712–717.
- 19 Sodikova, N. (2024). OTMda “Iqtisodoyotda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va tizimlari” fanini o‘qitishda raqamli texnologiyalarning o‘rni. *Modern Science and Research*, 3(1), 1-4.
- 20 To'rayevna, S. N. (2024). TADBIRKORLIK SOHASINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MINLASHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.
- 21 Hakimovich, T. M. (2023). BOSHQARUVCHILARNING SAMARADORLIKKA ERISHISHDAGI PROFESSIONALLIGI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 421-425.
- 22 Hakimovich, T. M. (2023). TA'LIM TIZIMI BOSHQARUVIDA PEDAGOGIK TAHLIL. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 415-420.
- 23 Jumayeva, Z. (2024). THE NEED FOR AN INNOVATIVE APPROACH IN MANAGING ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(1), 557–562.
- 24 Jumaeva, Z. (2021). Modern trends in the economic development of the regions of Uzbekistan. *InterConf*.
- 25 Akbarovna, N. N., & Bahodirovich, X. B. (2023). AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA MOLIYAVIY HISOBOTNING XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIYAVIY HISOBOTLARINI TUZISH TARTIBI.
- 26 Nargiza, N. (2023). THE ROLE OF PROPERTY RELATIONS IN SOCIETY. *Modern Science and Research*, 2(12), 889-893.
- 27 Ikromov, E. (2024). THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE ORGANIZATION AND CAPACITY BUILDING OF EXECUTIVE EMPLOYEE LABOR IN PUBLIC ADMINISTRATION BODIES. *Modern Science and Research*, 3(1), 939-946.
- 28 Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLALARDA KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 504-507.
- 29 Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLIY BUDJET DAROMADLARINI PROGNOZLASHTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISHDAGI MUAMMOLAR.