

XODIMLARNI BOSHQARISH TIZIMI

Toshov Mirzabek Hakimovich

Osiyo Xalqaro Universiteti o'qituvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10664021>

Annotatsiya. Maqolada xodimlarni boshqarish tizimining maqsad va vazifalari, kelishilgan ish usullari muhokama qilinadi, xodimlarni boshqarish tizimlari. Tadqiqot davomida tahlil, sintez usullari qo'llanilgan, induksiya va deduksiya, tizimli tahlil. Mualliflar boshqaruv tizimini tahlil qilishdi va baholadilar tashkilot xodimlarini; boshqaruv tizimiga asoslangan asosiy printsiplari ko'rib chiqiladi; xodimlarni boshqarish usullari tizimlashtirilgan.

Kalit so'zlar: xodimlarni boshqarish, xodimlarni boshqarish tizimining maqsadlari, tizim vazifalari xodimlarni boshqarish, xodimlarni boshqarish tizimini shakllantiradigan yondashuvlar, kelishilgan usullar xodimlarni boshqarish tizimining ishi, xodimlarni boshqarish quyidagi tizimi.

PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article discusses the goals and objectives of the personnel management system, methods of coordinated work of the personnel management system. The research used methods of analysis, synthesis, induction and deduction, and system analysis. The authors analyzed and evaluated the organization's personnel management system; considered the basic principles on which the personnel management system is based; systematized methods of personnel management.

Key words: personnel management, goals of the personnel management system, tasks of the personnel management system, approaches formulating the personnel management system, methods of coordinated work of the personnel management system, subsystems of personnel management.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация. В статье рассматриваются цели и задачи системы управления персоналом, согласованные методы работы, системы управления персоналом. В ходе исследования использовались методы анализа, синтеза, индукции и дедукции, систематического анализа. Авторы проанализировали систему управления и оценили сотрудников организации; рассмотрены основные принципы, лежащие в основе системы управления; систематизированы методы управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, цели системы управления персоналом, задачи системы управления персоналом, подходы к формированию системы управления персоналом, согласованные методы работы системы управления персоналом, подсистема управления персоналом.

Kirish

Xodimlarni boshqarish eng muhim sohalardan biridir ushbu korxonaning samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin bo'lgan korxonaning hayoti. Zamonaviy sharoitda qattiq raqobat har qanday korxonaning bozor sharoitlariga moslashishga majbur. Ammo bozor sharoitlari doimiy ravishda o'zgarib turadi korxonaning biznes jarayonlariga qo'yiladigan barcha yangi talablar. Bilan bog'liq bu xodimlarni boshqarishning dolzarbligini oshiradi, uning rivojlanishi bozor iqtisodiy holatini yaxshiroq tushunish va egalik qilish uchun doimiy bo'lishi kerak. Xodimlarni boshqarish

yetakchi o'rinlarni egallaydi korxonalarni boshqarishning umumiy tizimi. Uslubiy jihatdan ushbu soha o'ziga xos kontseptual apparatga ega, faoliyatning o'ziga xos ko'rsatkichlari va xususiyatlari, maxsus protseduralar va usullar. Bozor har qanday korxonaga uchun qoidalarini qunt bilan belgilaydi va xodimlarga ko'plab yangiliklarni taqdim etadi noma'lum kun, talablar, iste'molchi uchun kurash, reaksiya tezligi talab va tuzilishning tez-tez o'zgarishiga moslashish qobiliyati funktsional vazifalar [1] (Kirilyuk O. M., Panova E. A., Panova K. A., 2015). Tijorat faoliyatining yuqori dinamikasi har bir xodimni majbur qiladi. O'zingizning malakangizni oshirish uchun doimiy ravishda qo'shimcha kuch sarflang. Rag'batlantirish va motivatsiya tizimining sezilarli darajada murakkablashishi kuzatildi xodimlar, birinchi navbatda, u erda qisqa muddatli qarama-qarshiliklarni ishga qabul qilish, turli xil shartlarni ilgari surish, maqsadni foyda olish va boshqa omillar bilan qattiq bog'lash bilan bog'liq. Per sonalni boshqarish xizmati bo'lmasa, korxonaga rahbariyati paydo bo'layotgan yangi vazifalarni bajara olmaydi degan ishonchli xulosaga kelishimiz mumkin va muammolar yaxshi tanlangan va g'ayratli mutaxassislar jamoasi eng qiyin vazifalar va muammolarni hal qilish. Har qanday tashkiliy tuzilmada. Tashkilotdagi xodimlarni boshqarish tuzilmasida odatda kompaniyaning roli katta, bozorda o'zini tutish strategiyasi, faoliyatning umumiy tabiati va ishlab chiqarish ob'ektlarini belgilaydi [2] (Gavrilova O. A., Nesterenko T. V., 2012). Per Sonal boshqaruv tizimi yaratilgan maqsadlarni tasniflash orqali barcha yo'nalishlarni bir nechta yirik guruhlariga birlashtirish mumkin:

- iqtisodiy (yakuniy foydani oshirishni nazarda tutadigan barcha maqsadlar);
- ilmiy va texnik (samaradorlikni oshirish va innovatsiyalarni joriy etish);
- tijorat ishlab chiqarish hajmi (ishlab chiqarish va sotish hajmining o'sishi);
- ijtimoiy (mehnat sharoitlarini tashkil etish)
- .Xodimlarni boshqarish tizimining vazifalari, o'z navbatida, quyidagilarni o'z ichiga oladi:
 - kompaniyani malakali xodimlar bilan ta'minlash;
 - jamoaning salohiyatini ro'yobga chiqarish;
 - qulay ish sharoitlarini qo'llab-quvvatlash;
 - jamoada ijobiy shaxsiy ko'nikmalarni rivojlantirish;
 - jamoa barqarorligini mustahkamlash;
 - xodimlarning martaba o'sishi uchun sharoit yaratish.
 - baholash;
 - xodimlarni rag'batlantirish;
 - mehnatni me'yorlash.

Bular faqat asosiy kadrlar texnologiyalari bo'lib, ular har qanday xodimlarni boshqarish tizimi o'z ichiga oladi. Ushbu tizimning barcha elementlari uchta katta blokga birlashtirilishi mumkin: xodimlarni shakllantirish va taqdim etish texnologiyalari, xodimlarni rivojlantirish texnologiyalari va quyidagilarga qaratilgan texnologiyalar amaldagi xodimlarning resurslaridan oqilona foydalanish. Samarali ishlaydigan xodimlarni boshqarish tizimi quyidagilardan iborat bo'lishi kerak kadrlar bilan ishlash uchun mutlaqo barcha protseduralar, aniqlash va tuzishdan boshlab ma'muriyat va rahbariyatning xodimlar bilan o'zaro aloqasi bo'yicha asosiy g'oyalar va ishchilarni ishdan bo'shatish bilan yakunlanadi [3] (Gavrilova O. A., Guschina Yu.I., 2013).

Bundan tashqari barcha quyi tizimlar aniq ishlashi va o'zaro ta'sir qilishi kerak. Amaldagi tashkilotda yaxshi tashkil etilgan boshqaruv tizimiga ega bo'lishi uchun xodimlar uchun kadrlar xizmati xodimlari ma'lum usullardan foydalanadilar, qurilishga qaratilgan Dinamika printsipti muayyan ma'lumotlarning bir qator dinamikadagi holatini va undan tasodifiy va noto'g'ri og'ishlarni keyinchalik chiqarib tashlashni ta'minlaydi. Ushbu tamoyil odatda turli xil miqdoriy ko'rsatkichlarni o'rganish orqali foydalaniladi xodimlarni boshqarish tizimi xarakterlidir. Maqsadlarni tuzish va har qanday narsani sifatli va miqdoriy asoslash uchun javobgardir tashkilotda mavjud bo'lgan maqsadlar va strategiyalar, shuningdek xodimlarni boshqarishning amaldagi tizimi ularni qabul qilishdan oldingi maqsadlar bilan taqqoslaydigan maqsadlar.

Ekspert tahlillari Ushbu usulning asosi xodimlarni boshqarish sohasida yuqori malakali sobiq pertlarni, shuningdek tashkilotning boshqaruv tarkibini jalb qilishdan iborat ushbu jarayonga. Ekspert tahlili yordamida siz turli xil narsalarni aniqlashingiz mumkin kadrlar sohasida boshqaruv tizimini takomillashtirish bo'yicha ko'rsatmalar Ushbu " og'zaki " uslubiy elementning samaradorligi qanday?

Haqiqat shundaki, rahbarlardan biri biron bir g'oyani bildirganda, boshqa suhbatdoshlar yana bir nechta yangi g'oyalarni taklif qilishadi va bu katta echimlar oqimi paydo bo'lishidan oldin sodir bo'ladi. Bu jarayonda siz haqiqatan ham juda ko'p narsani topishingiz mumkin tashkilot tuzilishini takomillashtirishning ko'plab usullari mavjud. U yoki bu tashkilotning muvaffaqiyatli rivojlanishining sabablaridan biri to'g'ri tanlangan va to'g'ri boshqariladigan jamoadir. Agar xodimlarni tanlash kadrlar menejeri menejer bilan birgalikda ishlaydi, keyin faqat menejer ichki boshqaruv tizimini qurish bilan shug'ullanadi [5] (Kibanov A. Ya., 2015). Xodimlarni boshqarishning quyidagi turlari mavjud. Natijalarni boshqarish. Bu xodim erishmoqchi bo'lgan jarayon uning oldiga qo'yilgan vazifalar va maqsadlar. Bu erda asosiy e'tibor insonning motivatsiyasiga va uning samarali ishlashi uchun qulay shart-sharoitlarni yaratishga qaratilgan. Ushbu muayyan tashkilot yoki korxonada, ushbu tizimning mumkin bo'lgan kamchiliklari sabablarini baholang. Standart

Xulosa; Xodimlarni boshqarish-bu maqsadli va hamkorlikdagi faoliyat tashkilot rahbariyati tarkibi. Bunga korxonada rahbarlari kiradi va shuningdek, kadrlar siyosatining samarali kontseptsiyasini va boshqaruvning individual uslubiy asoslarini ishlab chiqish uchun mas'ul bo'lgan boshqa mutaxassislar tashkilot xodimlari tomonidan. Xodimlarni boshqarish jarayonida xodimlarni boshqarishning aniq tizimi, kadrlar ishini tashkil etish va keyinchalik rejalashtirish, kadrlar sohasida marketing siyosatini olib borish, shuningdek har bir xodimning salohiyatini va uning tashkilotga bo'lgan ehtiyojini aniqlash [7]. Iqtisodiy rivojlanishning hozirgi bosqichida xodimlarni boshqarish tizimi u, qoida tariqasida, bir qator o'ziga xos funksiyalarni bajarishda ixtisoslashgan bir nechta asosiy quyi tizimlarni o'z ichiga oladi [8]. Tashkilotdagi xodimlarni umumiy va chiziqli boshqarish quyi tizimi. Ushbu quyi tizimning ishi butun tashkilotni boshqarishga qaratilgan umuman, va mehnat faoliyatining me'yoriy shartlarini ta'minlaydigan quyi tizim Ushbu komponent muayyan talablar va qoidalarga rioya qilishga qaratilgan mehnat jarayonining mehnatni muhofaza qilish, atrof-muhit, texnik estetika va ergonomika sohalari. Kadrlar rivojlanishini boshqaradigan quyi tizim amaldagi xodimlarni o'qitish, qayta tayyorlash, malakasini oshirish bilan shug'ullanadi. Boshqaruv tizimi davriy tizimsiz samarali

bo'lmaydi xodimlarni baholash, moslashishga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish yangi kadrlar, ma'lum xodimlarni martaba bo'yicha ilgari surishni amalga oshirish zinapoyalar va kadrlar zaxirasini tashkil qilish. Motivatsion komponent uchun mas'ul bo'lgan quyi tizim ushbu bo'linmaning ishi taxalluslarning xatti-harakatlari motivlarini boshqarish, ishlab chiqarish jarayonini standartlashtirish va tariflash, tizimlarni ishlab chiqish bilan bog'liq xodimlarning ish haqi, ularning kapitalda ishtirok etish shakllari va foyda, tashkilot rag'batlantirish shaklida xodimlarni ma'naviy jihatdan ijobiy mustahkamlash. Ijtimoiy boshqaruv quyi tizimi Ijtimoiy rivojlanishni boshqaradigan quyi tizim tartibga solinadigan umumiy ovqatlanishni tashkil etish, xodimlarning tashkiliy madaniyatini rivojlantirish va ularning jismoniy tarbiyasi bilan shug'ullanadi, shuningdek dam olish va sog'liqni saqlash, xodimlarning ijtimoiy sug'urtasi va uy-joy xizmatlarini boshqarish. Tashkiliy boshqaruv tuzilishini rivojlantirishga qaratilgan. Quyi tizim ushbu komponent tashkilotda allaqachon mavjud bo'lgan boshqaruv tuzilmasini tahlil qiladi va xodimlar jadvalini ishlab chiqish uchun javobgardir. Xodimlarni boshqarish tizimida huquqlarni ta'minlash quyi tizimini ishlab chiqarishdagi munosabatlar sohasidagi huquqiy masalalarni hal qiladi, muvofiqlashtiradi xodimlarni boshqarish bo'yicha ma'muriy va boshqa rasmiy hujjatlar. Barcha elementlarni umumlashtirib, siz xodimlarni boshqarish tizimining maqsadlari ekanligini ko'rishingiz mumkin.

REFERENCES

1. Kirilyuk O. M., Panova E. A., Panova K. A. insonni boshqarish kontseptsiyasi xodimlarni boshqarishning istiqbolli yo'nalishlaridan // ilmiy tadqiqotlarning zamonaviy tushunchalari: IV xalqaro ilmiy-amaliy materiallar konferentsiyalar. MIITNING Nijniy Novgorod filiali; N. V. Pshenisnov tomonidan tahrirlangan. N. Novgorod, 2015 Yil. – c. 104-107.
2. Gavrilova O. A., Nesterenko T. V. sharoitlarda xodimlarni boshqarish xususiyatlari inqiroz // xalqaro ilmiy nashr "zamonaviy fundamental va amaliy tadqiqotlar". – 2012. – № 1(4). – c. 120-122
3. Khudoynazarovich, S. A. (2021). An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
4. Шадиев, А. Х. (2020). Факторы, влияющие на развитие экотуризма. *Достижения науки и образования*, (5 (59)), 31-32.
5. Bazarova, M. . (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(1), 563–567.
6. Supiyevna, B. M. (2022). Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish.
7. Bahodirovich, K. B. (2023). EVOLUTION OF THE AUDITING PROFESSION IN THE SMART MACHINE AGE. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 450-454.
8. Khalilov Bahromjon Bahodirovich. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746–750.

9. Jumayeva, Z. (2024). ROLE OF THE STATE IN REGULATING THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 511-516.
10. 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.
11. Abidovna, A. S. (2023). MODERN TRENDS IN MANAGEMENT STRATEGIES AND THEIR APPLICATION IN COMMERCIAL BANKS. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 326-332.
12. 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.
13. 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.
14. To'rayevna, S. N. (2024). TADBIRKORLIK SOHASINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MINLASHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.
15. Hakimovich, T. M. (2023). BOSHQARUVCHILARNING SAMARADORLIKKA ERISHISHDAGI PROFESSIONALLIGI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 421-425.
16. Hakimovich, T. M. (2023). TA'LIM TIZIMI BOSHQARUVIDA PEDAGOGIK TAHLIL. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 415-420.
17. Jumayeva, Z. (2024). THE NEED FOR AN INNOVATIVE APPROACH IN MANAGING ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(1), 557–562.
18. Jumaeva, Z. (2021). Modern trends in the economic development of the regions of Uzbekistan. *InterConf*.
19. Akbarovna, N. N., & Bahodirovich, X. B. (2023). AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA MOLIYAVIY HISOBOTNING XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIYAVIY HISOBOTLARINI TUZISH TARTIBI.
20. Nargiza, N. (2023). THE ROLE OF PROPERTY RELATIONS IN SOCIETY. *Modern Science and Research*, 2(12), 889-893.
21. 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.
22. Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLALARDA KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 504-507.
23. Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLIY BUDJET DAROMADLARINI PROGNOZLASHTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISHDAGI MUAMMOLAR.
24. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). “РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ” ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. *САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ*, 482.

25. Bakhodirovich, K. B. (2023). International accounting models and their characteristics in the conditions of innovative economy. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 21, 56-60.
26. Alimova, S. O. FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES.
27. Raxmonqulova, N. (2024). IMPORTANCE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN BUSINESS DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 3(1), 13-17.
28. Mirzabek, T. (2023). Marketing Kommunikasialari Tizimida Og'r Muloqotlar Xususiyatlari. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(14), 388-391.