

### TASHKILOTNING KADRLAR SIYOSATI SAMARADORLIGINI BAHOLASH

*Murodaliyev MuhammadyusufDilshodbek o'g'li*  
*Andijon Mashinaszolik instituti 4-kurs talabasi.*  
e-mail [murodaliyevmuhammadyusuf611@gmail.com](mailto:murodaliyevmuhammadyusuf611@gmail.com)

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada tashkilotning kadrlar siyosati tizimini rivojlantirish istiqbollarini belgilashda mamlakatimiz uchun ham, umuman jahon hamjamiyati uchun ham katta qiziqish uyg'otayotgan ayrim fanlar bo'yicha kadrlar samaradorligini oshirish, ehtiyojlarni o'rganish asosida zamonaviy xodimlarni tayyorlash va ular bilan samarali ishlash tufayli yuqori pedagogik ta'lim jarayonlariga erishgan mamlakatlar tajribasi tahlil etiladi.

**Kalit so'zlar:** tashkilot, kadr, standartlar, strategiya, tizim, tarkibiy o'zgarishlar.

#### KIRISH

Boshqarish uslubiga turli mamlakatlarda turlicha yondashadilar. Buning tasdig'i tariqasida ishchilar va ma'muriyat o'rtasidagi munosabatlarning amaldagi ijtimoiy me'yorlarini ko'rsatish mumkin. Shunga o'xshash tafovutlar bosh firma va uning filiallari xodimlari o'rtasidagi munosabatlarda keskinlik tug'dirishi yoki boshqaruvchi ishining o'z mamlakati ichidagi mehnat unumdorligiga nisbatan xorijdagi faoliyati samarasini pasaytirish mumkin. Ayni vaqtda xodimlarni boshqarishning milliy xususiyatlari bilan tanishib chiqish bir mamlakat doirasidan ikkinchi mamlakatga ijobiy tajribalarning o'tishiga imkon beradi.

“Inson resurslarini boshqarish” – tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek sotsial rivojlanish masalalarini o'z ichiga oladi va ularga ustivorlik beriladi.

Garchand kompaniyalar maqsadlari qatorida global masshtabda yuqori samara va raqobatga erishish vazifasi ko'rsatib o'tilgan bo'lsada, aslida uning xodimlari (ishchilar ham, boshqaruvchilar ham) global emas, balki milliy manfaatlarga ko'proq urg'u berishlari mumkin. Xodimlar bilan ishlashning ayrim usullari tor milliy orientatsiyani chetlab o'tishga yordam berishi mumkin. Inson resurslarini tahlil qilishda tizimli yondashuvdan foydalanish, birinchi navbatda, murakkab hodisalarni oddiyoqlarga ajratish imkonini beradigan va shu bilan ularni o'rganishni osonlashtiradigan parchalanish usulini keng qo'llashni nazarda tutadi. Xususan, xodimlarni boshqarish tizimini quyi tizimlarga, quyi tizimlarni - funksiyalarga, funktsiyalarni - protseduralarga, protseduralarni - operatsiyalarga, operatsiyalarni - elementlarga bo'lish mumkin. Disseksiyanadan keyin har bir qismni o'rganish, so'ngra ularni modellashtirish va sintez qilish boshlanadi.

Sanoatda rahbarlar, mutaxassislar, boshqa xodimlar (texnik ijrochilar), ishchilar sanoat ishlab chiqarish kadrlarini, ijtimoiy infratuzilma xodimlari esa noishlab chiqarish xodimlarini tashkil qiladi. Tashkilot xodimlarining toifalarga bo'linishi muvofiq amalga oshiriladi normativ hujjat - Malakaviy qo'llanma Mehnat instituti tomonidan ishlab chiqilgan va Rossiya Federatsiyasi Mehnat va ijtimoiy rivojlanish vazirligining 1998 yil 21 avgustdagi 37-sonli qarori bilan tasdiqlangan rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xodimlarning lavozimlari.

Malakaviy qo'llanmada jamiyatimiz taraqqiyotining yangi bosqichi talablarini inobatga olgan holda birinchi marta rahbar lavozimlari qatoriga rahbar lavozimi kiritildi. Bozor iqtisodiyoti yuqori rivojlangan mamlakatlarda menejerlar professional menejerlardir maxsus ta'lim, muhandislik, iqtisodiy, huquqiy bilan bir qatorda tez-tez olingan. Menejerlar tashkilot faoliyatini

(yuqori boshqaruv), uning faoliyatini boshqaradi tuzilmaviy birliklar(o'rta daraja) yoki tadbirkorlik sohasida muayyan faoliyat turlarini amalga oshirishni ta'minlash (o'rta darajadagi). Joriy ish tuzilmasi bo'yicha eng yuqori va o'rta darajadagi menejerlar barcha menejerlar - tashkilotlarning direktorlari va boshqa yo'nalish menejerlari: sexlar va boshqa tarkibiy bo'linmalar, shuningdek funktsional bo'limlar rahbarlari hisoblanadi. Kadrlar menejmenti (HRM, yoki HRM - inglizchadan. Inson resurslarini boshqarish) - bu korxonaning eng muhim aktivini boshqarishga strategik va mantiqiy yondoshish: u erda ishlaydigan odamlar birgalikda va individual ravishda korxonaning muammolarini hal qilishga hissa qo'shadilar.

HRMning maqsadi kompaniya xodimlaridan foydalanishni ta'minlash, ya'ni. ish beruvchining o'z mahorataridan maksimal foyda olishlari va xodimlar - o'z ishlaridan maksimal darajada moddiy va psixologik qoniqish olishlari uchun uning insoniy resurslari. Kadrlar menejmenti mehnat psixologiyasining yutuqlariga asoslanadi va "personal menejment" deb ataladigan texnologiyalar va protseduralardan foydalanadi korxonani kadrlar bilan ta'minlash, xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash va qondirish, shuningdek, tashkilot va uning ishchisi o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi amaliy qoidalar va protseduralar.

Kadrlar menejmenti XIX asrning ikkinchi yarmida Buyuk Britaniyada rivojlanishi bo'lgan kadrlar boshqarmasidan boshlanadi. sanoat ishchilarining sharoitlarini yaxshilash uchun harakatning faoliyatiga hissa qo'shdi. Biroq, HRM shakllanish tarixi davomida yagona omil ustunlik qildi - bu ish jarayonida odamlarning ehtiyojlari. Birinchi bosqichda ish sharoitlarini yaxshilash istagidan kelib chiqqan bir qancha tadbirkorlar va xayriyachilar jismoniy mehnat sharoitlarini, mehnat muhiti va ishchilarning hayot sifatini yaxshilash bo'yicha turli xil dasturlarni yaratdilar. HRMning ikkinchi bosqichi Birinchi Jahon urushi davrida, urushayotgan Evropa va AQShning inson resurslari keskin tanqisligi va qisqa vaqt ichida mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirish zarurati tug'ilganda. Hozirgi vaqtda AQSh va Evropa mamlakatlari hukumatlari ish beruvchilar va xodimlarning mehnat munosabatlari va sanoatdagi inson omili sohasidagi tizimli izlanishlarni faol ravishda qo'llab-quvvatladilar. Bu inson resurslarini boshqarish muammolari to'g'risida yangi tushunchaga olib keldi va bu erda HR menejeri roliga yanada malakali va murakkab yondoshishga olib keldi. HRM rivojlanishining uchinchi bosqichi 30-40-yillarda paydo bo'lishi bilan tavsiflanadi. XX asr menejmentning turli akademik nazariyalari va menejmentning ijtimoiy fanlar deb nomlanadigan umumiy doirasiga qo'shilishi.

### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. "Mashinasozlik va muhandislik grafikasi" S.S.Sadullayev –
2. Toshkent, TAQI, 2018, 103 b.
3. [prowines.ru/uz/business-ideas/vidy-strategii-razvitiya-personala-cel-i-factory.html](http://prowines.ru/uz/business-ideas/vidy-strategii-razvitiya-personala-cel-i-factory.html)