

## INSON RESURSLARI “HR” – HOZIRGI ZAMON TALABI

**Karimova Rayxona Otabek qizi**

Toshkent to'qimachilik va yengil sanoat instituti

"Buxgalteriya hisobi va audit" yo'nalishi talabasi

***Annotatsiya:** Maqolada inson resurslarining ahamiyati va hozirgi jahon bozoridagi o'rni, xizmat ko'rsatish tarmoqlari raqobatbardoshligini oshirishning obyektiv zaruriyati haqida so'z yuritilgan.*

***Kalit so'zlar:** Inson resurslari, raqobat, texnologik savodxonlik, samarali "HR" boshqaruvi, biznes muvaffaqiyat, marketing strategiyasi.*

Raqobat va texnologik taraqqiyot tamoyillarini oshirayotgan bugungi dunyoda inson resurslari tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Shuning uchun, ushbu muhitda raqobatbardosh bo'lish uchun, kompaniyalar doimo ishga qabul qilish va HR jarayonlarini yaxshilashlari kerak. Inson resurslari bo'yicha ish o'rganib kelayotgan kadr sifatida har qanday biznesning muvaffaqiyatida samarali HR boshqaruvining ahamiyatini tushunaman.

### **Inson resurslari bu aniq nima?**

Inson resurslari (HR) – bu tashkilotda xodimlarni boshqarish va rivojlantirishni tavsiflash uchun ishlatiladigan umumiy atama. Umumiy tarzda bularning barchasi xodimlarning samarsadorligini oshirish bilan bog'liq. An'anaga ko'ra, HR ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish va ularni boshqarishga qaratilgan. Ammo yaqin kunlarda HR ijobiy qayta ishlandi va endi yanada kengroq vakolatlarni qamrab oladi.

HR ning asosiy funksiyalariga quyidagilar kiradi:

- Ishga qabul qilish;
- Bortga kirish;
- Ish haqi fondini boshqarish;
- Xodimlarga beriladigan imtiyozlar;
- Bayram kunlarini hisoblash va ularni boshqarish;
- Trening va rivojlanish;
- Mehnat qonunchiliga rioya qilish;
- Xavfsizlikka rioya qilishdan iboratdir.

Bundan tashqari, inson resurslari “HR” ijobiy biznes madaniyatini rivojlantirish va xodimlarning faolligi va unumdorligini oshrishda muhim rol o'ynaydi. HR funksiyasi, shuningdek, xodimlarning sog'lig'i va shaxsiy rivojlanishida yetakchilik qiladi.

Nima uchun inson resurslari (HR) juda muhim?

Kichik va o'rta korxonalarda HRni e'tiborsiz qoldirish oson bo'lishi mumkin. Ko'pgina tadbirkorlar o'z bizneslarini tezda boshlashadi, lekin biznes gullab-yashnashi bilan odamlarni boshqarish bilan kurashadilar. Xodimlarni boshqarish vaqt talab etadi va bu maxsus ko'nikmalarni talab qiladi. HR - bu ko'plab biznes egalarida yetishmaydigan tajriba sohasi. Ko'nikmalardan qat'i nazar, biznesdagi HR qiymati har doim ham darhol ko'rinmaydi. Bir nechta xodimlar bilan biznes rahbarlari o'zlari yollagan va boshqaradigan odamlar haqida gap ketganda, o'zlarini yurak urish tezligida his qilishadi. Ammo biznes o'sib ulg'aygan sari, rahbarlar ko'pincha odamlarni kundalik boshqarish va yollash bilan shug'ullanish uchun vaqt yo'qligini va odamlarga bo'lgan e'tibor osongina yo'qolishi mumkinligini aniqlaydi. Bu qimmat xato va xodimlarning qoniqishi, madaniyati va uzoq muddatli muvaffaqiyatiga ta'sir qilishi mumkin.

Ushbu maqolada hozirgi vaqtda inson resurslariga qo'yiladigan eng dolzarb talablar nimalardan iborat ekanligini ko'rib chiqamiz.

Asosiy talablardan biri – texnologik savodxonlik ko'nikmalarini shakllantirishdir. Bugungi kunda aksariyat ishlar kompyuter va boshqa texnologiyalardan foydalanish bilan bog'liq, shuning uchun xodimlar bu sohada yaxshi ko'nikmalarga ega bo'lishlari kerak. Kompaniyalar o'z xodimlarini sifatli o'qitish va yangi texnologiyalarni joriy etish bilan ta'minlashlari kerak.

Ikkinchi shart – xodimlarning shaxsiy sifatlarini shakllantirish. Ish beruvchilar texnik ko'nikmalardan tashqari, o'z xodimlaridan muloqot ko'nikmalari, yetakchilik ko'nikmalari, mehnat va mas'uliyat kabi shaxsiy fazilatlarni rivojlantirishlarini kutmoqdalar.

Uchinchi shart – madaniyatlararo ko'nikmalarni rivojlantirish. Hozirda kompaniyalar dunyoning turli mamlakatlari va mintaqalarida xodimlar va mijozlar bilan ishlaydi. Kompaniyalar madaniyatlararo aloqa mashg'ulotlarini tashkil etishlari va xodimlarga madaniy farqlar haqida ta'lim berishlari mumkin.

To'rtinchi shart – bilim olish qobiliyatining rivojlanishi. O'zgarishlar juda tez sodir bo'layotgan dunyoda kompaniyalar doimo yangi ko'nikmalarni o'rganishga va rivojlantirishga tayyor bo'lishlari kerak. Samarali HR boshqaruvining biznes muvaffaqiyatiga ta'siriga keladigan bo'lsak, u quyidagilaridan iborat:

- Samarali HR boshqaruvining birinchi va eng asosiy ta'siri xodimlarni saqlashga ta'sir ko'rsatadi. Bugungi raqobatbardosh ish bozorida yuqori iste'dodni saqlab qolish har qanday biznesning muvaffaqiyati uchun juda muhimdir. Inson resurslari "HR" bo'limi ijobiy ish madaniyatini yaratish, raqobatbardosh kompensatsiya paketlarini taklif qilish, rivojlanishi uchun imkoniyatlar yaratish orqali xodimlarni saqlashda juda muhim rol o'ynaydi.

- Samarali HR boshqaruvining biznes muvaffaqiyatiga yana bir ta'siri xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'sir ko'rsatadi. Inson resurslari ko'nikmalar va bilimlarni oshiradigan o'quv va rivojlantirish dasturlarini taqdim etish orqali xodimlarning mahsuldorligini oshirishga yordam beradi. Bundan

tashqari, HR xodimlarning o'z ish vazifalarini samarali bajarish uchun zarur vositalar va resurslarga ega bo'lishini ta'minlashi mumkin. Xodimlar samaraliroq bo'lganda, ular biznes maqsadlariga tezroq erishishlari mumkin, natijada rentabellik va muvaffaqiyat ko'payadi.

- Samarali inson resurslari boshqaruvi umumiy tashkiliy madaniyatga ham ta'sir qilishi mumkin. HR ochiq muloqotni yo'lga qo'yish, xilmaxillik va qo'shilishni rag'batlantirish, jamoaviy ishlarni rag'batlantirish orqali ijobiy ish muhitini yaratishi mumkin. Ijobiy ish madaniyati ham yuqori iste'dodni o'ziga jalb qiladi va kompaniya obro'sini oshiradi, natijada muvaffaqiyatlar yanada oshadi.

Alohida ekspertizani talab qiladigan ushbu faoliyat uchun, aksariyat korxonalar ushbu sohada mutaxassis bo'lgan vakolatli tashkilotlarning xizmatlarini outsorsingga topshirishadi. Ushbu doirada vakolatli tashkilotlar inson resurslari bo'yicha operatsiyalarni va resurslarni rejalashtirish sohasida biznes marketing strategiyasi bilan bog'liq resurslarni ishlab chiqish strategiyasini ishlab chiqish, strategik rahbarlik qilish bo'yicha takliflar berish, kadrlar tahlili, kadrlar variantlarini ishlab chiqishda yordam berish va biznes-rejalarni strategik jihatlar bilan birlashtirishda yordam berishadi. biznesni qo'llab-quvvatlaydi.

Shu bilan birga, u tashkilotni rivojlantirish, tashkiliy rejalashtirish, inson resurslaridan foydalanish, biznesni tahlil qilish, ish faoliyatini rejalashtirish va ish faoliyatini baholash kabi vakolatli muassasalarni qo'llab-quvvatlaydi. Ayni paytda, u xodimlarni martaba rejalashtirish va amalga oshirishda kompaniyaning yonida turadi.

## **XULOSA.**

Xulosa qilib aytishimiz mumkinki, samarali HR boshqaruvi biznes muvaffaqiyatining kalitidir. Ijobiy ish muhitini yaratish, karyera o'sishi va rivojlanishi uchun imkoniyatlarni taqdim etish, ochiq muloqotni yo'lga qo'yish orqali HR kompaniyalarga o'z maqsadlariga erishishga va raqobatdan oldinda qolishga yordam beradi. Texnologik savodxonlik ko'nikmalari, shaxsiy fazilatlar, madaniyatlararo ko'nikmalar va o'quv qobiliyatining rivojlanishi hozirgi vaqtda inson resurslariga qo'yiladigan eng dolzarb talablardir.

**FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 22-yanvardagi —2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini — Faol tadbirkorlik, innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni qo'llab-quvvatlash yilida amalga oshirishga oid Davlat dasturi to'g'risidagi PF 5308-sonli Farmoni.
2. Bazarov T.Yu., Eremina B.L. Xodimlarni boshqarish: Qo'llanma.
3. Azlarova M.M. Inson resurslarini boshqarish: o'quv qo'llanma. O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi.
4. Алимova Л.Ш. Подходы к анализу человеческого потенциала в постиндустриальной экономике.

**Internet saytlar:**

1. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)
2. [www.norma.uz](http://www.norma.uz)