

BIZNESNING HR BOSHQARUVI HAQIDA

Barakayev Islom Farxod og'li

Toshkent moliya instituti, Moliya fakulteti MMT-86 guruh talabasi

Safarova Nodira Ashuraliyevna

Toshkent moliya instituti, Moliya kafedrası PhD, dotsenti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7913388>

Inson resurslari (HR) har qanday tashkilotning muhim funksiyasidir, chunki u erda ishlaydigan odamlarning salohiyatini boshqarish va maksimal darajada oshirish uchun javobgardir. HR bo'limlari yangi xodimlarni yollash va ishga olish, imtiyozlar va kompensatsiya dasturlarini boshqarish, siyosat va tartiblarni ishlab chiqish va amalga oshirish, xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish kabi keng ko'lamli vazifalar uchun mas'uldir.

HRning eng muhim rollaridan biri bu iste'dodlarni egallashdir. To'g'ri odamlarni yollash tashkilot muvaffaqiyati uchun juda muhim, chunki u erda ishlaydigan odamlar uning eng qimmatli boyligidir. HR bo'limlari har bir rol uchun zarur bo'lgan ko'nikmalar, bilim va tajribani aniqlay olishi va keyin ushbu lavozimlarga eng yaxshi nomzodlarni jalb qilishi va tanlashi kerak. Bu ish tavsiflarini yaratish, ish e'lonlarini joylashtirish, rezyume va arizalarni ko'rib chiqish, suhbatlar o'tkazish va ma'lumotnomalarni tekshirishni o'z ichiga oladi.

Xodimlar ishga qabul qilingandan so'ng, HR bo'limlari ularni samarali ishga tushirish va o'qitishni ta'minlash uchun ishlashi kerak. Onboarding - bu yangi xodimlarni tashkilotga integratsiya qilish va ularni muvaffaqiyatli bo'lishlari uchun zarur bo'lgan ma'lumot va resurslar bilan ta'minlash jarayoni. Bu ularni kompaniya madaniyati, siyosati va tartib-qoidalari bilan tanishtirish, shuningdek, ishga oid ko'nikmalar va vazifalar bo'yicha treninglar o'tkazishni o'z ichiga olishi mumkin.

HR bo'limlari shuningdek, xodimlar bilan munosabatlarni boshqarish, shu jumladan nizolarni hal qilish va ijobiy ish muhitini ta'minlash uchun javobgardir. Bu adolat va tenglikni ta'minlaydigan siyosat va tartiblarni ishlab chiqish va amalga oshirishni, shuningdek, yuzaga keladigan har qanday muammolarni tezkor va professional tarzda hal qilishni o'z ichiga oladi. Kadrlar bo'limi ham xodimlarga hurmat va hurmat bilan munosabatda bo'lishini hamda ularning huquqlari himoya qilinishini ta'minlashi kerak.

HR ning yana bir muhim vazifasi kompensatsiya va imtiyozlar dasturlarini boshqarishdir. Bu xodimlarning malakasi, tajribasi va samaradorligi kabi omillarga asoslanib, adolatli va raqobatbardosh ish haqi to'lanishini ta'minlashni o'z ichiga oladi. Kadrlar bo'limi, shuningdek, sog'liqni saqlash va pensiya rejaları kabi imtiyozlar dasturlarini boshqarishi va ular xodimlarning ehtiyojlarini qondirish va tashkilot uchun iqtisodiy jihatdan samarali bo'lishini ta'minlashi kerak.

Ushbu asosiy funksiyalardan tashqari, kadrlar bo'limi ham mehnat qonunlari va kamsitishlarga qarshi qonunlar kabi bandlik bilan bog'liq qonun va qoidalardagi o'zgarishlardan xabardor bo'lishi kerak. Buning uchun doimiy ta'lim va o'qitish, shuningdek, tashkilot amaldagi barcha qonun va qoidalarga rioya qilishini ta'minlash uchun muvofiqlik monitoringini talab qiladi.

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.

Xulosa qilib aytganda, inson resurslari har qanday tashkilotda muhim vazifadir, chunki u erda ishlaydigan odamlarning salohiyatini boshqarish va maksimal darajada oshirish uchun javobgardir. HR bo'limlari iqtidorlarni egallash, ishga qabul qilish va o'qitish, xodimlar bilan munosabatlar, kompensatsiya va imtiyozlar hamda muvofiqlikni monitoring qilishda muhim rol o'ynaydi. Ushbu funktsiyalarni samarali boshqarish orqali HR bo'limlari tashkilotlarga eng yaxshi iste'dodlarni jalb qilish, saqlab qolish va rivojlantirish, o'z maqsad va vazifalariga erishish imkoniyatini ta'minlashga yordam berishi mumkin.

References:

1. Biznes strategiyasi [Matn] darslik; R.T. Tursunov fva boshq.j Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. — T.: «Barkamol Fayz media» nashriyoti, 2017. — 380 b.
2. Tadbirkorlik asoslari: kasb ta'limi (iqtisodiyot) yo'nalishi talabalari uchun o'quv qo'l. H. R. Hamroyev; O'zbekiston Respublikasi oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. - T.: Yangi nashr, 2010. - 360 b.
3. Sultonov Sh., Fozilchayev Sh. "Biznes moliyasi" fanidan o'quv-uslubiy majmua. - T.: TMI, 2018 y. - 620 bet.

INNOVATIVE
ACADEMY