



INSON RESURLARINI BOSHQARISH JARAYONINI SAMARALI TASHKIL ETISH (TOSHKENT VILOYATI G'AZNACHILIK XIZMATI MISOLIDA)

Kayumova Shahlo Uktamovna

O'zbekiston Respublikasi Toshkent Bank-moliya akademiyasi 2-kurs tinglovchisi

Annotatsiya. Mazkur maqolada inson resurslarini boshqarish jarayonini samarali tashkil etishda foydalaniladigan zamonaviy yondashuvlar va usullar tahlil qilingan. Inson resurslarini boshqarish samaradorligi kadrlar salohiyati, mehnat unumdorligi, motivatsiya tizimining samaradorligi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishish darajasi kabi muhim jihatlarni qamrab oluvchi ko'rsatkichlar asosida baholanadi. Maqolada Toshkent viloyati G'aznachilik xizmati misolida inson resurslarini boshqarish jarayonini tashkil etishda qo'llaniladigan asosiy tamoyillar, ularning amaliy ahamiyati hamda tahliliy yondashuvlarning afzalliklari o'rganilgan. Tadqiqot davomida inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun muhim bo'lgan kadrlar boshqaruvi strategiyasini takomillashtirish, zamonaviy texnologiyalarni joriy etish va motivatsiya tizimini rivojlantirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqilgan. Ushbu tadqiqot natijalari inson resurslarini boshqarish jarayonlarini yanada samarali tashkil etish va tashkilot faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan strategik qarorlar qabul qilishda amaliy ko'mak sifatida foydalanilishi mumkin.

Kalit so'zlar: Inson resurslari, boshqaruv jarayoni, samaradorlik, motivatsiya tizimi, strategik boshqaruv, Toshkent viloyati, G'aznachilik xizmati.

Abstract. This article analyzes modern approaches and methods used to effectively organize the process of human resource management. The efficiency of human resource management is assessed based on key indicators such as employee potential, labor productivity, the effectiveness of the motivation system, and the achievement of the organization's strategic goals. The article examines the main



principles applied in organizing the human resource management process, using the Tashkent region Treasury Service as a case study, along with their practical significance and the advantages of analytical approaches. The study develops recommendations aimed at improving the effectiveness of human resource management, including the enhancement of personnel management strategies, the implementation of modern technologies, and the development of motivation systems. The results of this study can serve as practical support in making strategic decisions to more effectively organize human resource management processes and improve organizational performance.

Keywords: Human resources, management process, efficiency, motivation system, strategic management, Tashkent region, Treasury Service.

KIRISH

Hozirgi iqtisodiy va ijtimoiy sharoitda inson resurslarini boshqarish jarayonini samarali tashkil etish masalasi muhim ahamiyat kasb etmoqda. Tashkilotlarning samarali faoliyat olib borishi va strategik maqsadlarga erishishi ko'p jihatdan inson resurslarini boshqarish tizimining sifatiga bog'liq. Inson resurslarini boshqarish samaradorligi nafaqat kadrlarning malakasi va mehnat unumdorligiga, balki motivatsiya tizimining samaradorligi, innovatsion yondashuvlarning qo'llanilishi va jamiyat oldidagi mas'uliyatga ham bog'liqdir. Ushbu jihatlar Toshkent viloyati G'aznachilik xizmati misolida o'rganilgan bo'lib, inson resurslarini boshqarish jarayonini takomillashtirish uchun zarur bo'lgan chora-tadbirlar tahlil qilinadi.

Inson resurslarini samarali boshqarish tashkilotning mehnat unumdorligi va raqobatbardoshligini oshirishda muhim omil hisoblanadi. Bu jarayon tashkilot ichida kadrlarni to'g'ri tanlash, ularni rivojlantirish va ulardan samarali foydalanish tizimini yo'lga qo'yishni o'z ichiga oladi. Kadrlar boshqaruvi strategiyasi esa tashkilotning umumiy faoliyat natijalarini yaxshilashda asosiy vosita bo'lib xizmat qiladi.

Bundan tashqari, motivatsiya tizimi inson resurslarini boshqarishning ajralmas qismi hisoblanadi. Xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va ularning mehnat faoliyatini samarali tashkil etish motivatsiyaning to'g'ri shakllantirilishiga bog'liq.



Shuningdek, zamonaviy boshqaruv uslublari va texnologiyalarni joriy etish inson resurslari samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Innovatsion yondashuvlar inson resurslarini boshqarishda muhim rol o'ynab, xodimlarning malakasini oshirish, o'qitish tizimini takomillashtirish va yangi ish uslublarni joriy qilish imkonini beradi. Shuningdek, jamiyat oldidagi ijtimoiy mas'uliyat inson resurslari boshqaruvi jarayonining muhim qismi bo'lib, xodimlar va tashkilotning ijobiy imidjini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Toshkent viloyati G'aznachilik xizmati misolida inson resurslarini boshqarish jarayonini samarali tashkil etish bo'yicha olib borilgan tadqiqotlar ushbu sohada strategik qarorlarni qabul qilishda amaliy ko'mak sifatida xizmat qiladi. Mazkur yo'nalishda taklif etilgan yechimlar tashkilotning barqaror rivojlanishini ta'minlashga qaratilgan.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, inson resurslarini boshqarish jarayonini samarali tashkil etish uchun kadrlar boshqaruvi strategiyasini takomillashtirish, motivatsiyani kuchaytirish, innovatsion yondashuvlarni joriy etish va ijtimoiy mas'uliyatni rivojlantirish zarur. Kadrlar boshqaruvini optimallashtirish orqali xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish va resurslardan oqilona foydalanish inson resurslari samaradorligini ta'minlashning muhim yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Innovatsion yondashuvlar, jumladan, zamonaviy o'quv dasturlari va texnologiyalarni qo'llash, xodimlar malakasini oshirishda muhim rol o'ynaydi. Ijtimoiy mas'uliyat esa tashkilotning ichki va tashqi obro'sini oshirib, jamiyat bilan mustahkam aloqalarni o'rnatishga hissa qo'shadi.

Inson resurslarini samarali boshqarish bo'yicha yondashuvlar turlicha bo'lib, ular xodimlar salohiyatini baholash, mehnat samaradorligini tahlil qilish va motivatsiya tizimlarini optimallashtirishga asoslanadi. Kompleks yondashuv yordamida har bir tashkilot uchun individual boshqaruv tizimini shakllantirish va xodimlarning salohiyatini to'liq amalga oshirish imkoniyatlarini aniqlash mumkin. Ushbu usullar



xodimlarning faoliyatini chuqur o'rganishga va strategik boshqaruv qarorlarini qabul qilishda muhim vosita sifatida xizmat qiladi.

Mazkur maqolada o'rganilgan yondashuvlar va tavsiyalar inson resurslarini boshqarish jarayonini samarali tashkil qilish va tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatiga hissa qo'shadi.

Jadval 1. Inson resurslarini boshqarish jarayonining asosiy omillari

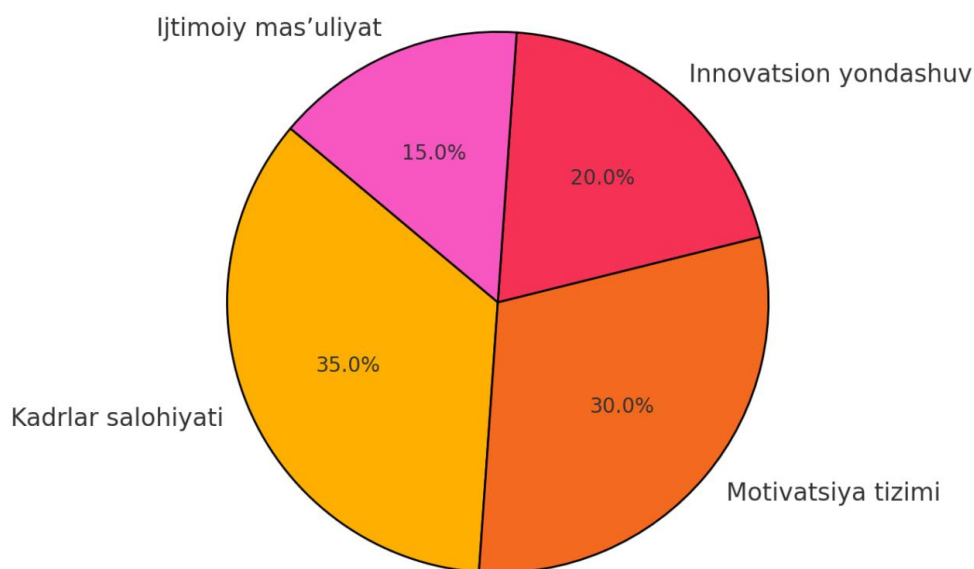
Boshqaruv omillari	Ta'rifi
Kadrlar salohiyati	Xodimlarning bilim, ko'nikma va tajribasini baholaydi hamda rivojlantirish imkoniyatlarini o'z ichiga oladi.
Motivatsiya tizimi	Xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va mehnat samaradorligini ta'minlashga xizmat qiladi.
Innovatsion yondashuv	Zamonaviy texnologiyalar va o'quv dasturlarni joriy qilish orqali xodimlar malakasini oshirish imkoniyatini yaratadi.
Ijtimoiy mas'uliyat	Tashkilotning xodimlarga va jamiyatga nisbatan mas'uliyatli yondashuvini ta'minlaydi.
Boshqaruv samaradorligi	Resurslardan oqilona foydalanish va strategik maqsadlarga erishish uchun boshqaruv tizimini takomillashtiradi.

Ushbu jadval inson resurslarini boshqarish jarayonining asosiy omillarini tizimli aks ettirib, ularning tashkilot faoliyati va rivojlanishiga ta'sirini ko'rsatadi. Kadrlar salohiyati xodimlarning bilim va tajribasini baholashni, motivatsiya tizimi esa mehnat samaradorligini oshirishni ta'minlaydi. Innovatsion yondashuv zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish orqali raqobatbardoshlikni kuchaytiradi, ijtimoiy mas'uliyat esa tashkilotning jamiyat oldidagi obro'sini mustahkamlaydi. Boshqaruv samaradorligi resurslardan oqilona foydalanish va strategik maqsadlarga erishishni qo'llab-quvvatlab, tashkilotning umumiy muvaffaqiyatini ta'minlashga xizmat qiladi.



Inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish uchun har bir tashkilotga individual yondashuv talab qilinadi. Ushbu jarayonda tashkilotlar xodimlar salohiyati, mehnat unumdorligi va motivatsiya tizimini tahlil qilish bilan birga, kadrlar boshqaruvining barqarorligini ta'minlashga qaratilgan strategiyalarni ishlab chiqishi kerak. Quyida inson resurslarini boshqarishda qo'llanilishi mumkin bo'lgan asosiy yo'nalishlar keltiriladi.

Inson resurslarini boshqarishda asosiy omillar



1-rasm. Inson resurslarini boshqarish omillari

Ushbu diagramma inson resurslarini boshqarishda asosiy omillarning foizdagi ulushlarini aks ettiradi. Eng katta ulush kadrlar salohiyatiga (35%) to'g'ri kelib, xodimlarning bilim, tajriba va ko'nikmalarini rivojlantirish orqali boshqaruv samaradorligini oshirishni ta'minlaydi. Motivatsiya tizimi esa 30% ulush bilan xodimlarning ishga qiziqishini oshirish va ularning faoliyatini rag'batlantirishda muhim rol o'ynaydi. Innovatsion yondashuv 20% ulushni egallab, zamonaviy texnologiyalar va yangi ish uslublarini joriy qilish orqali boshqaruv tizimining samaradorligini oshiradi. Ijtimoiy mas'uliyat 15% ulush bilan tashkilotning jamiyat va xodimlar oldidagi



mas'uliyatini ifodalaydi va ijobiy imidjni mustahkamlashga xizmat qiladi. Diagramma boshqaruv strategiyasini shakllantirishda qaysi omillarga ko'proq e'tibor qaratish zarurligini ko'rsatadi.

Kadrlar salohiyatini oshirish uchun quyidagi choralarga e'tibor qaratish lozim:

- Xodimlarni o'qitish va malakasini oshirish dasturlarini joriy etish.
- Xodimlarning ish faoliyatini muntazam baholab borish.
- Yetakchilik qobiliyatiga ega kadrlarni rivojlantirish va rag'batlantirish.

Motivatsiya tizimini kuchaytirish tashkilotning samarali boshqaruviga xizmat qiladi. Ushbu yo'nalishda amalga oshirilishi mumkin bo'lgan chora-tadbirlar:

- Xodimlarni rag'batlantirish uchun mukofot tizimini ishlab chiqish.
- Ish muhitini yaxshilash va ijtimoiy paketlarni kengaytirish.
- Xodimlar uchun motivatsion trening va dasturlarni tashkil qilish.

Innovatsion yondashuvlar inson resurslarini boshqarishda muhim ahamiyatga ega bo'lib, quyidagi tadbirlar orqali amalga oshiriladi:

- Raqamli texnologiyalarni boshqaruv tizimlariga integratsiya qilish.
- Zamonaviy ish uslublarini joriy etish va kadrlarni innovatsion loyihalarga jalb qilish.
- Xodimlarning ijodiy fikrlash qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan dasturlarni tashkil qilish.

Ijtimoiy mas'uliyatni oshirish esa nafaqat tashkilotning obro'sini oshirish, balki xodimlar va jamiyat bilan aloqalarni mustahkamlash uchun ham muhimdir. Ushbu yo'nalishda amalga oshirilishi mumkin bo'lgan choralarga quyidagilar kiradi:

- Xodimlar uchun qulay mehnat sharoitlarini yaratish.
- Atrof-muhitni muhofaza qilish va ekologik tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash.
- Mahalliy hamjamiyatlarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha ijtimoiy loyihalarda ishtirok etish.



Inson resurslarini boshqarishda uzoq muddatli barqarorlikni ta'minlash uchun strategik rejalashtirish va tahliliy yondashuvlarga asoslangan boshqaruv tizimlarini joriy etish muhimdir. Bunda quyidagi choralar samarali hisoblanadi:

- Kadrlar boshqaruvi tizimini muntazam tahlil qilib, takomillashtirib borish.
- Xodimlarning individual ehtiyojlariga moslashgan boshqaruv strategiyalarini ishlab chiqish.
- Resurslarni oqilona taqsimlash va xodimlarni rivojlantirishga yo'naltirish.

Mazkur yondashuvlar inson resurslarini boshqarish jarayonini samarali tashkil etishda muhim ahamiyatga ega. Har bir tashkilot o'ziga xos strategiyalarga ega bo'lib, ularni doimiy ravishda rivojlantirishi va takomillashtirishi zarur. Shu tariqa tashkilotlar nafaqat xodimlarning salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarishi, balki o'z maqsadlariga erishishda barqarorlikni ta'minlashi ham mumkin.

Xulosa

Inson resurslarini boshqarish tashkilotlarning samarali faoliyat yuritishi va uzoq muddatli barqarorligini ta'minlash uchun asosiy omil hisoblanadi. Kadrlar salohiyati, motivatsiya tizimi, innovatsion yondashuv va ijtimoiy mas'uliyat kabi omillar boshqaruv jarayonining ajralmas qismi bo'lib, har biri tashkilot rivojlanishiga o'ziga xos hissa qo'shadi. Diagrammada ko'rsatilganidek, kadrlar salohiyati boshqaruvdagi eng muhim komponent bo'lib, xodimlarning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish tashkilotning asosiy strategik maqsadlariga erishishda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Motivatsiya tizimi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va ularni yuqori natijalarga erishishga undashda asosiy vosita hisoblanadi. Bu tizimning samarali tashkil qilinishi tashkilot ichidagi mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshiradi. Innovatsion yondashuv esa zamonaviy texnologiyalarni joriy etish va xodimlar malakasini oshirish orqali boshqaruv tizimining raqobatbardoshligini kuchaytiradi. Shu bilan birga, ijtimoiy mas'uliyat tashkilotning jamiyat va xodimlar oldidagi mas'uliyatini ifodalaydi va ekologik tashabbuslar, ijtimoiy loyihalarda ishtirok orqali tashkilotning ijobiy imidjini shakllantirishga xizmat qiladi.



Umuman olganda, inson resurslarini boshqarishda kompleks yondashuvni qo'llash va barcha asosiy omillarga e'tibor qaratish tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyati va barqarorligini ta'minlaydi. Kadrlar boshqaruvining strategik rejalashtirilishi, motivatsiya tizimining takomillashtirilishi va innovatsion ishlanmalar tashkilot faoliyatini yangi darajaga olib chiqishga yordam beradi. Har bir tashkilot o'ziga xos strategiyasini ishlab chiqishi va doimiy tahlil asosida uni takomillashtirib borishi lozim, bu esa inson resurslari boshqaruvi samaradorligini oshirish va umumiy maqsadlarga erishishda asosiy omil bo'ladi.

Manbalar ro'yxati

1. Gulyar Qosimova. *G'aznachilik*. O'quv qo'llanma. Toshkent: «IQTISOD-MOLIYA», 2013.
2. M.M. Azlarova. *Inson resurslarini boshqarish*. O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi huzuridagi Muvofiqlashtiruvchi kengash tomonidan tavsiya etilgan o'quv qo'llanma. Toshkent: IQTISODIYOT, 2019.
3. Abdumannonov, B.M. (yil ko'rsatilmagan). Inson Resurslarini Samarali Boshqarishda Yaponiya Amaliyoti. Iqtisodiyot va biznes bo'yicha ilmiy maqola.
4. Toshkent Axborot Texnologiyalari Universiteti (2023). Inson Resurslarini Boshqarish bo'yicha o'quv qo'llanma. Toshkent: Axborot texnologiyalari.
5. Bobojonov To'lqinbek Maxmud o'g'li. *Tashkilotda va korxonalarda inson resurslarini boshqarish samaradorligini oshirish yo'llari*. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, "Iqtisodiyot" fakulteti, "Mehnat iqtisodiyoti" kafedrası. UDK: 331101:658.
6. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tarmoq markazi. *Xorijiy mamlakatlarda g'aznachilik tizimi*. O'quv-uslubiy majmua. Toshkent, 2022.
7. "Toshkent shahar G'aznachilik xizmati boshqarmasi" davlat muassasasi. Korxona va tashkilotlar bo'yicha ma'lumot.
8. **O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi Toshkent viloyati statistika boshqarmasi**. Ochiq ma'lumotlar, nashrlar, interaktiv xizmatlar va hududiy statistika bo'yicha ma'lumotlar. Hisobotlar va xizmatlar: hisobot.stat.uz. (17/01/2025).
9. **O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Toshkent moliya instituti**. *"Pul va banklar"* fanidan o'quv-uslubiy majmua. Toshkent: "Bank hisobi va audit" kafedrası.