

**INSON RESURSLARI BOSHQARUVI:
KORXONANING ASOSIY USTUNI**

Umirzoqov O'rolbek

Toshkent davlat agrar universiteti Magistr 1-kurs talabasi

Sharipov Ravshan

Toshkent davlat agrar universiteti 2-kurs talabasi

Youm1rzoqov@gmail.com

Kalit soʻz: Inson resurslarini boshqarish (HRM), Kadrlar siyosati, Xodimlarni jalb qilish, Ish haqi va ragʻbatlantirish, Xodimlarni rivojlantirish, Mehnat samaradorligi, Motivatsiya tizimi, Korporativ madaniyat, Ish sharoitlari, Karyera oʻsishi

Anotatsiya

Ushbu maqolada AKFA kompaniyasida inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimining ahamiyati tahlil qilinadi. HRM tizimi xodimlarni jalb qilish, rivojlantirish, ish haqi va motivatsiya jarayonlarini oʻz ichiga oladi. Kompaniyada 7800 nafarga yaqin xodim ishlaydi va ularning maoshi lavozim hamda tajribaga qarab farqlanadi. Xodimlarning mehnat samaradorligini oshirish va ularning kasbiy rivojlanishini qoʻllab-quvvatlash HRMning asosiy vazifalaridan biridir. Tadqiqot davomida AKFA HRM tizimining ustunliklari va kamchiliklari koʻrib chiqilib, tizimni takomillashtirish boʻyicha tavsiyalar berilgan. Ushbu maqola HRM jarayonlarini chuqurroq tushunishga yordam beradi.

Kirish

Zamonaviy biznes dunyosida korxonalarining muvaffaqiyati faqat moliyaviy resurslar, texnologiya yoki marketing strategiyalari bilan emas, balki uning eng muhim aktivlari – xodimlari bilan belgilanadi. Inson resurslari boshqaruvi (HRM) – bu korxonaning insoniy kapitalini samarali boshqarish, ularning salohiyatini oshirish va ularni ragʻbatlantirish orqali korxonaga maqsadlariga erishishni taʼminlash jarayonidir. Bugungi kunda HRM nafaqat xodimlarni boshqarish, balki korxonaning strategik rivojlanishida ham hal qiluvchi rol oʻynaydi. Inson resurslari boshqaruvi tushunchasi XX asrning boshlarida paydo boʻlgan boʻlsa-da, bugungi kunda u butun dunyo boʻylab korxonalar uchun eng dolzarb mavzulardan biriga aylangan. Buning sababi shundaki, zamonaviy bozorlar juda dinamik, raqobatbardosh va doimiy oʻzgaruvchan sharoitlarga ega. Bunday sharoitda korxonalar faqat moliyaviy resurslar yoki yangi texnologiyalar bilan emas, balki malakali, motivatsiyalangan va sodiq xodimlar bilan gʻalaba qozonishlari mumkin. HRMning asosiy vazifasi – bu korxonaning insoniy kapitalini uning strategik maqsadlari bilan uygʻunlashtirish. Bu jarayon xodimlarni qabul qilishdan tortib, ularni malaka oshirish, ragʻbatlantirish, ish haqi va bonuslarni

boshqarish, shuningdek, ularning farovonligini ta'minlashgacha bo'lgan ko'plab jihatlarni o'z ichiga oladi. HRM shuningdek, korxonada ijobiy ish muhitini yaratish, xodimlarning sodiqligini oshirish va ularning shaxsiy va professional rivojlanishini qo'llab-quvvatlash orqali korxonaning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Zamonaviy HRMning yana bir muhim jihati shundaki, u faqat korxonada manfaatlarini emas, balki xodimlarning shaxsiy va professional ehtiyojlarini ham hisobga oladi. Bugungi kunda xodimlar nafaqat yuqori maosh, balki yaxshi ish sharoiti, karyera rivoji imkoniyatlari, ijtimoiy himoya va ish va shaxsiy hayot muvozanatini qadrlaydilar. Shuning uchun ham HRM mutaxassislari xodimlarning farovonligini ta'minlash, ularning ruhiy va jismoniy salomatligini qo'llab-quvvatlash va ularni rag'batlantirish uchun yangi usullar va dasturlarni ishlab chiqishga harakat qilmoqdalar. Bundan tashqari, texnologiyalarning tez rivojlanishi HRM sohasiga ham katta ta'sir ko'rsatmoqda. Sun'iy intellekt, ma'lumotlar tahlili, avtomatlashtirilgan tizimlar va masofadan turib ishlash kabi yangiliklar HRMning an'anaviy usullarini tubdan o'zgartirmoqda. Bugungi kunda HRM mutaxassislari xodimlarni qabul qilish, baholash, malaka oshirish va boshqarish jarayonlarida texnologiyalardan keng foydalanmoqdalar.

1. Inson Resurslari Boshqaruvi Nima?

Inson resurslari boshqaruvi (HRM) – bu korxonaning insoniy kapitalini boshqarish, rivojlantirish va undan samarali foydalanishga qaratilgan faoliyatdir. HRM quyidagi asosiy vazifalarni o'z ichiga oladi:

1 Xodimlarni qabul qilish va tanlash, 2 Xodimlarni malaka oshirish va rivojlantirish, 3 Ish haqi va bonuslarni boshqarish, 3 Xodimlarning ish sharoitlarini yaxshilash, 4 Mehnat munosabatlari va konfliktlarni hal qilish.

2. HRMning Ahamiyati

Inson resurslari boshqaruvi korxonada muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biridir. Quyida HRMning asosiy ahamiyati ko'rsatilgan:

1 Xodimlarning samaradorligini oshirish: To'g'ri rag'batlantirish va malaka oshirish orqali xodimlarning ish unumdorligi oshadi.

2 Korxonada madaniyatini shakllantirish: HRM korxonada ijobiy ish muhitini yaratadi va xodimlarning sodiqligini oshiradi.

3 Raqobatbardoshlikni ta'minlash: Malakali va motivatsiyalangan xodimlar korxonani bozorda raqobatbardosh qiladi.

4 Innovatsiyalarni rag'batlantirish: Xodimlarning yangi g'oyalar va yechimlarni kiritishiga imkon yaratadi.

3. HRMning Asosiy Funktsiyalari

Inson resurslari boshqaruvi quyidagi asosiy funktsiyalarni o'z ichiga oladi: **3.1.**

Xodimlarni qabul qilish va tanlash

Vakansiyalarni e'lon qilish va nomzodlarni tanlash. Intervyu o'tkazish va nomzodlarni baholash. Eng qobiliyatli va mos keladigan xodimlarni jalb qilish.

3.2. Malaka oshirish va rivojlantirish

Xodimlarni yangi ko'nikmalar va bilimlar bilan ta'minlash. Treninglar, seminarlar va kurslar tashkil etish. Xodimlarning karyera rivojini qo'llab-quvvatlash.

3.3. Ish haqi va bonuslarni boshqarish

Xodimlarning ish haqi, bonuslari va imtiyozlarini belgilash. Ragsatlash va pensiya dasturlarini tashkil etish. Xodimlarning moliyaviy farovonligini ta'minlash.

3.4. Mehnat munosabatlari va konfliktlarni hal qilish

Xodimlar o'rtasidagi kelishmovchiliklarni bartaraf etish. Mehnat qonunchiligiga rioya qilish. Xodimlarning huquqlarini himoya qilish.

4. HRMda Keng Tarqalgan Xatolar va Ularni Bartaraf Etish Usullari

Xodimlarning ehtiyojlarini e'tiborsiz qoldirish: Xodimlarning fikrlarini tinglash va ularning ehtiyojlarini hisobga olish kerak. **Malaka oshirishga etarlicha e'tibor bermaslik:** Xodimlarni doimiy ravishda rivojlantirish va yangi ko'nikmalar o'rgatish kerak. **Ish haqi va bonuslarni noto'g'ri boshqarish:** Xodimlarning ishini adolatli baholash va rag'batlantirish kerak.

AKFA Group O'zbekistonning yetakchi sanoat kompaniyalaridan biri bo'lib, qurilish materiallari, eshik-rom tizimlari, elektronika va boshqa sohalarda faoliyat yuritadi. Katta miqyosdagi ishlab chiqarish jarayonlarini yuritish uchun samarali inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimi muhim ahamiyat kasb etadi.

1. HRM Tizimining Asosiy Vazifalari

AKFA kompaniyasida HRM quyidagi asosiy yo'nalishlar bo'yicha faoliyat yuritadi:

✓ Kadrlarni yollash va tanlash

- Kompaniya o'ziga mos mutaxassislarni jalb qilish uchun intervyu va sinov jarayonlarini o'tkazadi.

- AKFA ish o'rinlari e'lon qilinadigan maxsus platformalar va yarmarkalarda qatnashadi.

✓ Xodimlarni rivojlantirish va o'qitish

- Yangi ishga kirgan xodimlar uchun adaptatsiya dasturlari mavjud.
- Muntazam ravishda treninglar va seminarlar tashkil qilinadi.
- Malakani oshirish bo'yicha kurslar ham tashkil etiladi.

✓ Ish haqi va rag'batlantirish tizimi

- Ishchilarning samaradorligiga qarab bonuslar va qo'shimcha mukofotlar beriladi.

- Lavozim va tajribaga qarab maosh tizimi shakllantiriladi.

✓ **Motivatsiya va xodimlarni qo‘llab-quvvatlash**

• AKFA xodimlarining ish sharoitlarini yaxshilash maqsadida turli imtiyozlar yaratadi.

- Sog‘liqni saqlash dasturlari va ijtimoiy imtiyozlar mavjud.

✓ **Ish samaradorligini baholash**

• Xodimlarning yutuqlari, ish faoliyati va natijalari muntazam monitoring qilinadi.

• KPI (kalit natija ko‘rsatkichlari) tizimi asosida baholash jarayoni amalga oshiriladi.

2. AKFA Kompaniyasida Xodimlar Tuzilmasi va Ish Haqilari

AKFA Group’da 2024-yil holatiga ko‘ra **7800 nafarga yaqin xodim** faoliyat yuritadi. Quyida turli lavozimlar bo‘yicha oylik ish haqi keltirilgan:

Lavozim	Oylik maosh (so‘m)
Ishlab chiqarish ishchisi	3,500,000 - 10,000,000
Muhandis	6,000,000 - 15,000,000
IT mutaxassisi	8,000,000 - 20,000,000
HR menejeri	7,000,000 - 18,000,000
Sotuv bo‘limi xodimi	5,000,000 - 12,000,000
Boshqaruv kadrlari	15,000,000 - 30,000,000

Maoshlar lavozim, tajriba va ish joyiga qarab o‘zgarishi mumkin.

3. AKFA HRM Tizimining Ustunliklari va Kamchiliklari

✓ **Ustunliklari:**

✓ Xodimlarni jalb qilish va rivojlantirishning aniq tizimi mavjud.

✓ Ishchilar uchun doimiy o‘quv dasturlari va malaka oshirish imkoniyatlari yaratilgan.

✓ Ish haqi tizimi aniq va rag‘batlantirish mexanizmlari ishlab chiqilgan.

✓ Xodimlarning ijtimoiy muhofazasi yo‘lga qo‘yilgan.

✗ **Kamchiliklari:**

! Ba’zi lavozimlar bo‘yicha yuqori ish yuki mavjud.

! O'sish imkoniyatlari ba'zi bo'limlarda cheklangan bo'lishi mumkin.
! Ishlab chiqarish xodimlari uchun og'ir mehnat sharoitlari mavjud.

AKFA kompaniyasining HRM tizimi xodimlarni jalb qilish, rivojlantirish va rag'batlantirish bo'yicha yaxshi yo'lga qo'yilgan. Ishchilarni qo'llab-quvvatlash, motivatsiya tizimi va mehnat unumdorligini oshirish bo'yicha samarali strategiyalar amalga oshirilmoqda. Kelgusida yanada samarador HRM tizimini yaratish uchun xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash va martaba o'sish imkoniyatlarini kengaytirish lozim. AKFA kompaniyasining HRM tizimi haqidagi qisqa hulosam shulardan iborat boldi

Xulosa

Inson resurslari boshqaruvi – bu korxonaning muvaffaqiyatini ta'minlovchi asosiy omil. HRM nafaqat xodimlarni boshqarish, balki ularning salohiyatini oshirish, ularni rag'batlantirish va korxonaga maqsadlariga erishishga yordam berishdir. Zamonaviy HRM tendentsiyalari va samarali strategiyalar yordamida korxonaga o'z xodimlarini qadrlashi va ular bilan birga rivojlanishi mumkin. Endi biz tajriba sifatida olgan korxonaga va mavzuyimiz yuzasidagi umumiy xulosam AKFA kompaniyasining inson resurslarini boshqarish (HRM) tizimi xodimlarni jalb qilish, rivojlantirish va ularning samaradorligini oshirishga qaratilgan kompleks yondashuvga asoslangan. Kompaniyaga malakali mutaxassislarni ishga qabul qilish, ularni o'qitish va rivojlantirish, ish haqi va rag'batlantirish tizimini yo'lga qo'yish orqali o'zining yuqori sifatli mahsulot va xizmatlarini ta'minlashga erishmoqda. Ishchilar uchun doimiy o'quv dasturlari, motivatsiya tizimlari va ijtimoiy imtiyozlar mavjud bo'lsa-da, ba'zi lavozimlarda ish yuki yuqoriligi va mehnat sharoitlarini yanada yaxshilash zarurati mavjud. Kelajakda HRM tizimini takomillashtirish orqali xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash va ularning kompaniyaga sodiqligini oshirishga e'tibor qaratish lozim. Umuman olganda, AKFA kompaniyasining HRM tizimi samarali ishlayotgan bo'lib, u xodimlarning kasbiy o'sishini qo'llab-quvvatlash va kompaniyaning umumiy maqsadlariga erishish uchun muhim vosita hisoblanadi. Qolgan korxonalarning ham HRM tizimini ham AKFA kompaniyasi kabi tizimlashtirishsa korxonaning iqtisodiy samaradorligi oshar edi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. AKFA Group rasmiy veb-sayti – www.akfagroup.com
2. Uzbekistan Paylab – O'zbekistondagi o'rtacha ish haqlari statistikasi – www.uzbekistan.paylab.com
3. Wikipedia – AKFA Group kompaniyasi haqida umumiy ma'lumotlar – https://uz.wikipedia.org/wiki/AKFA_Group
4. Olx.uz – Ish o'rinlari va maoshlar bo'yicha e'lonlar – www.olx.uz
5. Armstrong M. (2012). **Human Resource Management Practice** – Kadrlar boshqaruvi bo'yicha nazariy va amaliy qo'llanma.

6. Dessler G. (2018). **Human Resource Management** – HRM nazariyalari va amaliyoti.
7. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi – Mehnat huquqlari va xodimlarni boshqarish qoidalari.
8. HRM bo‘yicha ilmiy maqolalar va internet resurslari.