

HR MENEJMENTING MOHIYATI

M.H. Toshov

Osiyo xalqaro universiteti o'qituvchisi.

Abbosova Amira

Osiyo xalqaro universiteti talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15512322>

Annotatsiya. HR bo'limi ishga talabgorlarni topish, ishga olish, saralash, o'qitish va xodimlarga maosh berish dasturlarini boshqarishga mas'ul hisoblanadi. Uning asosiy maqsadi xodimlarni yollash, jalb qilish, ushlab turish va umumiy samaradorlikni qo'llab-quvvatlashdir.

Bo'lim kompaniyalarga tez o'zgaruvchan biznes muhitida harakat qilish va sifatli xodimlarga nisbatan o'sib borayotgan talabni qondirishda yordam beradi. Shuningdek, u ish joyida madaniyatni rivojlantiradi, mehnat qonunchiligiga rioya qilishni ta'minlaydi, bu esa kompaniyaning raqobat bozorida muvaffaqiyat qozonishiga hissa qo'shadi. O'zbekiston shart sharoitida ham HR menejmentini rivojlantirish va asosiy indikatorlarini ishlab chiqish biz uchun juda muhimdir.

Kalit so'zlar: HR bo'limi, HR menejmenti, xodimlar.

Amerikalik iqtisodchi Jon Rojers Kommons "inson resurslari" atamasini birinchi marta 1893-yili yozilgan "Boylikning taqsimlanishi" kitobida qayd etgan. XX asrga kelib, xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi tushunmovchiliklarni rasmiy ravishda bartaraf etadigan HR bo'limi shakllana boshladi.

Bugungi kunda HR-bo'limi faoliyat ko'lamidan qat'i nazar, har qanday davlat va xususiy sektorning muhim qismidir. Uning asosiy maqsadi tashkilotni ishchi kuchi yetishmovchiligi bilan bog'liq muammolardan himoya qilgan holda xodimlarning samaradorligini oshirish hisoblanadi.

HRning vazifalari:

- kompensatsiya va imtiyozlarni boshqarish;
- xodimlarni yollash va saralash;
- shtatlarni qayta ishlash;
- tashkilot va xodimlar o'rtasidagi har qanday me'yoriy hujjatga rioya qilishni ta'minlash.

Bu vazifalar samarali faoliyat uchun juda muhim bo'lib, HR bo'limlarini har qanday tashkilotning yuragiga aylantiradi.

Tashkilotga qiymat qo'shish uchun HR bo'limining xodimlar bilan bog'liq faoliyati:

- Xodimlarni boshqarish va ulardan samarali foydalanish;
- Faoliyatni baholash va kompensatsiyani vakolatlar bilan bog'lash;
- Adolatli kompensatsiya stavkalarini hisoblash va imtiyozlarning to'liq ro'yxatini tuzish;
- Shaxsiy va tashkiliy samaradorlikni oshiradigan vakolatlarni rivojlantirish;
- Raqobatbardoshlikni yaxshilash uchun innovatsiyalar, ijodkorlik va

moslashuvchanlikni oshirish;

• Ish jarayonini loyihalash, ketma-ketlikni rejalashtirish, martaba rivojlanishi va tashkilotlararo harakatchanlikka yangi yondashuvlarni qo'llash;

• Xodimlar ishini takomillashtirish, o'qitish va xodimlar bilan muloqot qilish orqali texnologiyani joriy etish va integratsiyalashuvini boshqarish;

• Yuridik muammolarning oldini olish uchun mehnat qonunlarini ko'rib chiqish va eng yaxshi amaliyotlar va qoidalarga rioya qilish uchun muntazam ravishda muvofiqlik auditini o'tkazish.

1980-yillardan xodimlar bilan bog'liq muammolarning uzoq muddatli biznes muvaffaqiyatiga ta'sirini o'rganish natijasida HR bo'limida strategik tashabbuslar tomon harakat boshlandi.

Ushbu strategiyalar birgalikda inson resurslarini boshqarish (HRM) deb ataladi. Ular xodimlarni, tashkilot madaniyati va muhitini boshqarishga kompleks yondashuvni ta'minlaydi.

HR menejment asosiy e'tiborni tashkilot maqsadlariga erishish uchun xodimlarni yollash, boshqarish va muvofiqlatirishga qaratadi.

Google o'zining HR bo'limi orqali xodimlar bilan o'ziga xos do'stona munosabatlar o'rnatgan tashkilotga misoldir. Kompaniya xodimlarga jismoniy va ruhiy salomatlikka yo'naltirilgan dasturlari, jumladan, ovqatlanish, fitnes, massaj markazlari kabi ko'plab imtiyozlarni taklif qiladi, bu orqali xodimlarning samarali faoliyat ko'rsatishiga ishoniladi.

XX asr o'rtalaridan ba'zi kompaniyalar biznesga ijobiy ta'sir ko'rsatadigan yanada mazmunli, qo'shimcha qiymatli dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish uchun an'anaviy ma'muriy, tranzaksion HR funktsiyalarini autsorsing qildilar

"Autorsing" so'zi ingliz tilidan olingan bo'lib, shartnoma asosida tashqi manbalardan, ya'ni autsorsing xizmatini ko'rsatuvchi korxonalar xizmatidan foydalanishni bildiradi.

Autorsingga berilishi mumkin bo'lgan funktsiyalar:

- Ish haqi loyihasi;

- *Xodimlarga beriladigan imtiyozlar;*
- *Ishga qabul qilish;*
- *Faoliyat tekshiruvlari;*
- *Risklarni boshqarish;*
- *Nizolarni hal qilish;*
- *Xavfsizlik tekshiruvi;*
- *Ofis siyosati.*

Inson resurslari bo'limi kompaniyada xodimlarni yollash va saqlab qolishga qaratilgan.

U xodimlarni topish, yollash va o'qitish, xodimlar bilan munosabatlarni nazorat qilish va foyda dasturlarini boshqarish uchun javobgardir. Bu xodimlarning o'z vazifalari haqida savollar berishi va shikoyatlarini hal qilishlari mumkin bo'lgan joy.

Inson resurslarini boshqarish (*HRM*) – tashkilot xodimlarini, ish madaniyatini va ish muhitini boshqarishga qaratilgan strategik yondashuv bo'lib, uning natijasida xodimlar imkon qadar sifatli va samarali faoliyat ko'rsatishiga erishiladi. Odatda, bu ishchi kuchi muvaffaqiyatini o'lchash uchun ko'rsatkichlardan foydalanishni ham o'z ichiga oladi.

HRning 5 ta funksiyasi:

- Yangi xodimlarni yollash, saralash va ishga qabul qilish;
- Xodimlarga ish haqi va boshqa to'lovlar;
- Xodimlarga ish/lavozim o'sishini taklif qilish;
- Xodimlarning ish bilan bog'liq muammolarini hal qilish;
- Kompaniya miqyosida ish muhitiga ta'sir qiladigan siyosatni ishlab chiqish.

Xulosa

Kompaniyaning HR bo'limi xodimlarning butun hayotiy siklini boshqaradi – ishga qabul qilishdan tortib, o'qitish va tugatish yoki nafaqaga chiqishgacha. Shuning uchun mazkur bo'lim qonuniylikni ta'minlash maqsadida sanoat tendensiyalari va muvofiqlik masalalari bo'yicha yangilanib turishi lozim.

HRM inson resurslari bo'yicha mutaxassislariga yangi xodimlarni samarali tarzda o'qitish imkonini beradi. Texnologiya sifatida paydo bo'lgan HRM endi ilmiy soha bo'lib, ontologik tavsiflardan foydalanishni talab qiladi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, umumiy va xususiy inson salohiyatini shakllantirish mexanizmlari yetarli darajada ishlab chiqilsa, inson kapitali va resurslari darajasi o'ssa, tashkilotning raqobatbardoshligi ortadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Qudratova, G. M. (2025). TEXNOLOGIK PARKLARNING MINTAQA INNOVATSION RIVOJLANISHINI TA'MINLASHDAGI AHAMIYATI. *YANGI O'ZBEKISTON, YANGI TADQIQOTLAR JURNALI*, 2(8), 170-178.
2. Sodiqova, N. (2025). IQTISODIYOT FANLARINI O'QITISHDA TALABALAR TEXNIK TAFAKKURINI RIVOJLANTIRISHNING AMALDAGI HOLATI VA TAKOMILLASHTIRISH YO'LLARI. " ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКМЕОЛОГИЯ" *международный научно-методический журнал*, 2(19).
3. Bahodirovich, K. B. (2025, April). STRUCTURE OF THE CASH FLOWS STATEMENT. In *CONFERENCE OF MODERN SCIENCE & PEDAGOGY* (Vol. 1, No. 1, pp. 325-330).
4. Алимова, Ш. А. (2025). УСТОЙЧИВЫЕ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК: ОТ ТРЕНДА К НЕОБХОДИМОСТИ РАСШИРЕННАЯ ВЕРСИЯ. *Modern Science and Research*, 4(5), 76-81.
5. Toshov, M. H. (2025). SANOAT KORXONALARIDA MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMINI BOSHQARISH. *Modern Science and Research*, 4(4).
6. Azimov, B. (2025). METHODS AND MODELS FOR ASSESSING THE SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY OF REGIONAL INNOVATION INFRASTRUCTURE. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(3), 685-691.
7. Ikromov, E. I., & Safarova, J. (2025). O'ZBEKISTONDA YASHIL TADBIRKORLIKNI HUDUDLARDA RIVOJLANTIRISHI ISTIQBOLLARI. *Modern Science and Research*, 4(4), 421-428.
8. Raxmonqulova, N. O. (2025). DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY ON A GLOBAL SCALE AND THE EXPERIENCE OF COUNTRIES. *SHOKH LIBRARY*.
9. Shadiyev, A. X. (2025). MINTAQANING IJTIMOIIY-IQTISODIY RIVOJLANISHINI BOSHQARISH MEXANIZMINI TAKOMILLASHTIRISH. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(7), 145-150.
10. Naimova, N. (2025). THE IMPACT OF GLOBALIZATION ON MODERN ECONOMIC PROFESSIONS. *Journal of Multidisciplinary Sciences and Innovations*, 1(2), 153-155.
11. Bazarova, M. (2025). FEATURES OF ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF INNOVATION RISK MANAGEMENT OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

- IN THE PROCESS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF ACTIVITIES. *Journal of Multidisciplinary Sciences and Innovations*, 1(2), 161-164.
12. Jumayeva, Z. (2025). THE ROLE OF MICROECONOMIC ANALYSIS IN ENHANCING ECONOMIC EFFICIENCY THROUGH MARKET EQUILIBRIUM ANALYSIS. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(3), 634-637.
13. Bobojonova, M. (2025). GREEN ENTREPRENEURSHIP IN UZBEKISTAN AND ITS OPPORTUNITIES. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(3), 592-595.
14. Jumayeva, Z. (2025). THE FORMATION OF THE GREEN ECONOMY CONCEPT, STAGES OF DEVELOPMENT AND ITS RELEVANCE. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(3), 262-266.
15. Ibragimov, A. (2025). TAX POLICY AND IMPACT ON ECONOMIC DEVELOPMENT. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(3), 259-261.
16. Djurayeva, M. (2025). ISSUES OF SMALL BUSINESS AND PRIVATE ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(3), 596-598.
17. Umarova, H. (2025). RIVOJLANGAN MAMLAKATLARDA KORXONA RISKLARINI BOSHQARISH VA BAHOLASH AMALIYOTI TAHLILI. *Modern Science and Research*, 4(5), 158-161.
18. Aslanova, D. (2025). CHALLENGES OF IMPLEMENTING MODERN MANAGEMENT PRINCIPLES IN THE TOURISM INDUSTRY. *Journal of Multidisciplinary Sciences and Innovations*, 1(2), 119-121.
19. Rajabova, D. (2025). SPECIFIC FEATURES AND FACTORS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE INNOVATIVE ENVIRONMENT IN INDUSTRIAL ENTERPRISES. *Journal of Applied Science and Social Science*, 1(2), 474-479.
20. Игамова, Ш. З. (2024). МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ. *Gospodarka i Innowacje*, 43, 335-340.
21. Akramova, O. (2025). FOREIGN COUNTRIES IN EXPERIENCE INVESTMENT ATTRACTIVENESS INCREASE MECHANISMS AND UZBEKISTAN IN PRACTICE USE OPPORTUNITIES. *Journal of Multidisciplinary Sciences and Innovations*, 1(1), 395-398.

22. Jumayev, B. (2025). BIG DATA: CUSTOMER CREDIT ANALYSIS USING DIGITAL BANKING DATABASE. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(2), 1056-1059.
23. Gafarova, D. (2025). INNOVATION POLICY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN: ACHIEVEMENTS AND PROSPECTS. *Journal of Multidisciplinary Sciences and Innovations*, 1(2), 165-167.
24. Raximova, L. (2025). DIRECTIONS AND PRIORITY FEATURES OF THE TRANSITION TO THE "GREEN ECONOMY". *Journal of Multidisciplinary Sciences and Innovations*, 1(2), 156-160.