



Vebsayt: <https://involta.uz/>

KORXONADA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH SAMARALILIGINI BAXOLASH MASALALARI

Djuraeva Guzal Shavkatovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti mustaqil tadqiqotchisi

Boshqarishning asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat umumiy qoidalar boshqaruv. Ular universal toifasiga kiradi, unga rioya qilish jamoani etaklashi kerak umumiy maqsad: kompaniya, korxonada, tashkilot yoki boshqa tuzilmaning gullab-yashnashi. Ular menejerlar uchun qo'llanma bo'lib, maqsadlarga erishish uchun eng universal strategiyani tanlashni taklif qiladi.

Strategik boshqaruv tamoyillari. Bu erda biz tashkilot xodimlarining maqsadlariga erishish uchun rioya qilishlari kerak bo'lgan asosiy qoidalarni sanab o'tamiz.

Bitta yo'nalish. Bu shuni anglatadiki, xodimlar guruhi umumiy maqsad va manfaatlarni aniq tushunishi kerak.

Dominant rivojlanish. O'sish istiqbollari taqdim etish strategik boshqaruvning yana bir muhim nuqtasidir. Bu erda xodimlar rentabellik darajasi va texnologiyalarni ko'rishadi va shu asosda iqtisodiyotning eng muhim sohalarini ifodalaydilar.

Ilmiylik. Bu vaqtda ilmiy bilim asosida vaziyat va berilgan vazifalarni bajarishning eng maqbul usullari tanlanadi.

Shaxsiy manfaatlarni umumiy manfaatlarga bo'ysundirish. Bu erda manfaatlar ierarxiyasi ko'rinadi: bitta xodim yoki guruhning intilishlari va manfaatlari tashkiliy manfaatlardan ko'ra muhimroq bo'lmasligi kerak.

Daromadlilik. Bu erda muammolarning echimi mavjud resurslarni baholash asosida yuzaga keladi va shunga qarab ularni hal qilish usuli tanlanadi.

Mehnat taqsimoti. Menejer tashkilot uchun ikkita turdagi vazifalarni belgilashi kerak: qisqa muddatli (ularni bajarish uchun ozgina vaqt talab etiladi) va strategik (ularni amalga oshirish oxir-oqibat rentabellikka olib keladi). Bir guruh odamlar birinchi toifada, boshqalari ikkinchi toifada ishlaydi.

Boshqaruv samaradorligini har qanday baholashning umumiy mezonlari murakkablik, ustuvorlik, uzluksizlik, ishonchlilik va adolatlilikdir.[1]

Murakkab tizimlar faoliyatining oldingi tadqiqotlari ularning faoliyati samaradorligini baholashning ikkita uslubiy yondashuvi mavjudligini ko'rsatadi. [6]. Birinchi yondashuv, natijada jamlangan ta'sirning kattaligini va ushbu ta'sirga sabab bo'lgan xarajatlar miqdorini solishtirishga asoslanadi. Mehnat salohiyatini boshqarish tizimining yig'indisi iqtisodiy va ijtimoiy samaralar yig'indisidir. Biroq, turli o'lchamlarga ega bo'lgan ikki guruh ko'rsatkichlarini o'zaro bog'lash zarurati tufayli, umumlashtiruvchi samaradorlik ko'rsatkichini hisoblashda qiyinchiliklar mavjud. Ikkinchi yondashuv tizimning ishlash jarayonida hosil bo'lgan yakuniy foydali natijaning belgilangan maqsadga muvofiq oldindan belgilangan natijaga nisbatidan iborat. Boshqaruv tizimining samaradorligini baholashning asosiy mezonlari natijaviy ko'rsatkichning ob'ektivligi va miqdoriy aniqligi ekanligini hisobga olsak, ushbu yondashuv talablarga eng mos keladigan ko'rinadi.[2]

Ushbu yondashuvni amaliyotga tatbiq etish quyidagi muammolarni hal qilishni taqozo etadi. Birinchidan, tizimning ishlashi va rivojlanishining maqsadlari tizimi, shuningdek, ularga erishish mezonlari aniqlashtirishni talab qiladi. Ikkinchidan, taklif etilayotgan uslubiy vositalarni amalga oshirishning tashkiliy mexanizmini ishlab chiqish zarur.[3]

Muallif tashkilotning inson resurslarini boshqarish tizimining (HRMS) umumiy maqsadi mintaqaviy darajadagi HRMSning ham, tarmoq miqyosidagi HRMSning talablari va rivojlanish yo'nalishlariga javob berishi va uni qayta ishlab chiqarish jarayonining barcha bosqichlarini qamrab olishi kerak, deb hisoblaydi, ya'ni. tabaqalashtirilgan hududiy-tarmoqli

yondashuv asosida tashkilot maqsadlariga muvofiq kadrlar resurslarini samarali shakllantirish, ulardan foydalanish va rivojlantirishni ta'minlash. Strukturalash usulidan kelib chiqqan holda, HRMSning umumiy maqsadi bir qator kichik maqsadlar va vazifalar bilan batafsil tavsiflanishi mumkin.[4]

Bizning fikrimizcha, aniqlashtirishni talab qiladigan eng muhim nuqta - bu maqsadlarga erishishni baholash mezonlari to'plamini belgilash.

Boshqaruv maqsadiga erishish mezoni sifatida butun tashkilotning ijtimoiy-iqtisodiy tizimi faoliyatining ma'lum iqtisodiy va ijtimoiy samaradorligini ta'minlaydigan inson resurslarining holati bo'lishi mumkin. Shu bilan birga, shuni ta'kidlash kerakki, iqtisodiy va ijtimoiy samaradorlik o'rtasida ham bir-birini to'ldirish, ham nomuvofiqlik mavjud, chunki iqtisodiy samaraga erishish har doim ham ijtimoiy samaraga erishishga olib kelmaydi va aksincha. Shunday qilib, uning barcha darajalarida HRMS faoliyatining maqsadlariga erishish mezonlari sifatida biz quyidagilarni kiritishni taklif qilamiz.[5]

Reproduksiya tsikli bosqichlarida HRMS maqsadlariga erishish mezonlari modelini yaratishda mezonlarni farqlash haqida taxmin qilingan, chunki ularning ba'zilari bir vaqtning o'zida ko'payish siklining bir necha bosqichlariga tegishli bo'lishi mumkin. Masalan, ish haqi miqdori nafaqat mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligining mezoni, balki shaxsning har tomonlama rivojlanishini ta'minlovchi omil hisoblanadi.

HRMS maqsadlariga qay darajada erishilganligini baholash uchun turli sub'ektiv va ob'ektiv usullardan foydalanish mumkin.

Masalan, miqyosda baholash usuli 0 dan 9 ballgacha bo'lgan shkala bo'yicha HRMS faoliyatining ekspert bahosini o'z ichiga oladi. Koeffitsientlarning qiymatlari quyidagicha: 0 - 3 - HRMS qabul qilingan strategiya doirasiga to'g'ri kelmaydi, uni qayta tashkil etish talab etiladi; 3 - 5 - HRMS holati tashkilot oldida turgan maqsadlarga mos kelmaydi; 5 - 7 - HRMS holati boshqaruv vazifalariga mos keladi, texnologiyalar maqbuldir; 7 dan ortiq - tashkilot har qanday vazifani bajarishga qodir. Ko'pgina hollarda, ish shkalasi 1 dan 8 gacha bo'lgan chegaralarga ega [2, p. 194].

Menejment samaradorligini baholashning sub'ektiv usullaridan biri har qanday murakkab ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda qo'llaniladigan Feliks-Riggs skoring usuli hisoblanadi. Tizimning joriy holatining kerakli holatga yaqinlik darajasini aniqlash ekspert baholashlari yordamida

alohida ko'rsatkichlarni tortish orqali umumiy yakuniy indeksni olishga asoslanadi. Bunday ko'rsatkichlarning tarkibi ma'lum bir tashkilotning shartlaridan kelib chiqqan holda mutaxassislar tomonidan belgilanadi.

Boshqaruv samaradorligini baholash uchun matematik apparatdan foydalanish ham mumkin, ammo shaxsiy maqsadlarga erishishni aks ettiruvchi ko'rsatkichlarning ko'p qirrali o'zgarishi tizimning haqiqiy holatining mos yozuvlarga yaqinlik darajasini baholashni qiyinlashtiradi. , faoliyatning umumiy maqsadi bilan belgilanadi. Shu munosabat bilan HRMS faoliyati samaradorligini miqdoriy baholashning iqtisodiy-matematik modelini ishlab chiqish zarurati paydo bo'ldi.

HRMS faoliyati samaradorligini baholashning matematik modelini rasmiylashtirish maqsad funksiyasi va uning cheklovlarini aniqlashni nazarda tutadi.

Monitoring jarayonida ikki turdagi ma'lumotlar yig'iladi va tahlil qilinadi: statistik va sotsiologik. Birinchisi, HRMni takror ishlab chiqarishning turli bosqichlarida HRMS faoliyatining holati va samaradorligini tavsiflovchi ko'rsatkichlarni olish va hisoblash imkonini beradi. Uning manbai

statistik hisobot shakllari, rasmiy buxgalteriya hisobining birlamchi hujjatlari va maxsus tashkil etilgan statistik kuzatishlar. Sotsiologik ma'lumotlar og'zaki baholashni ta'minlaydi va inson resurslarining sifat ko'rsatkichlari haqida ma'lumot olish imkonini beradi: ob'ektning hozirgi xususiyatlari, muammolar va qarama-qarshiliklar, rivojlanish istiqbollari, tashqi omillarni baholash. Ushbu ma'lumotlarni to'plashning asosiy usullari sotsiologik so'rov va sotsiologik kuzatishdir;

3) axborotni qayta ishlash va PD boshqaruv texnologiyasiga tuzatishlar kiritish (natija). Ushbu bosqichda monitoring natijasida olingan ma'lumotlar qayta ishlanadi, xodimlarni boshqarish texnologiyasini o'zgartirish zarurati aniqlanadi va tuzatish choralari dasturi ishlab chiqiladi.

Taklif etilgan metodologiya Magadan viloyati va Chukotka avtonom okrugidagi bir qator qurilish tashkilotlarida ijobiy ta'sir ko'rsatgan holda amalga oshirildi. Tashkilotlarning inson resurslarini boshqarish tizimlari samaradorligini baholash natijasi nafaqat to'siqlarni aniqlash, balki ularni bartaraf etish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar ishlab chiqish bo'ldi.

Adabiyot:

1. Antropov V. A. Korxonalar xodimlarini boshqarishning zamonaviy muammolari. - Yekaterinburg: Rossiya Fanlar akademiyasining Ural filiali Iqtisodiyot instituti, 2001. - 47c.
2. Odegov Yu. G., Kartashova L. V. Xodimlarni boshqarish, ish faoliyatini baholash. - M.: "Imtihon" nashriyoti, 2002. - 256 b.
3. Mehnat iqtisodiyoti / Ed. N. A. Volgina, Yu. G. Odegova. - M.: "Imtihon" nashriyoti, 2003. - 736 p.
4. Bakanov M. I., Sheremet A. D. Iqtisodiy tahlil nazariyasi. - M.: Moliya va statistika, 1999. - 416 b.
5. <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-otsenke-effektivnosti-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii>.
6. <https://newmagazinerroom.ru/uz/nds/osnovnye-principy-menedzhmenta-klassifikaciya-sovremennyh>.