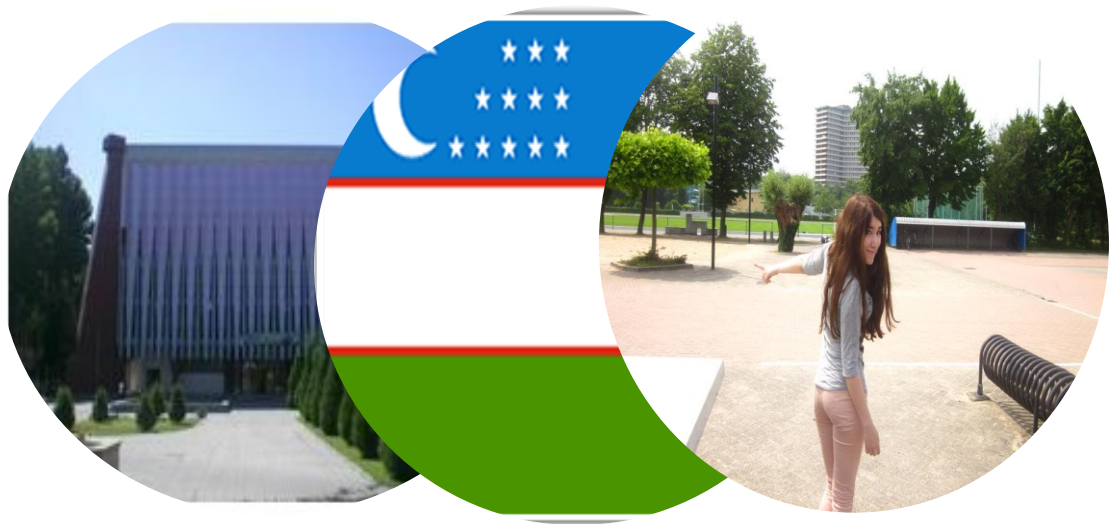


“Personalni boshqarish” fani

PERSONALNI VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH



Reja:

- “Personalni boshqarish” va “Inson Resurlarini boshqarish” tushunchalari
- FSMU (Pedagogik Texnologiya)
- “Personalni boshqarish” va “Inson Resurlarini boshqarish” tushunchalari orasidagi farq
- Korxonada Personalni
- Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati



Inson Resurslarini Boshqarish (HRM)

- **“Inson resurslarini boshqarish”** (Inglizcha - Human Resources Management) shundan iboratki, odamlar korxonaning raqobat boyligi hisoblanadi, ularni joylashtirish, rivojlantirish, boshqa resurslar bilan birga asoslash kerak. Bundan maqsad korxonaning strategik maqsadlariga samarali erishishdir.



Inson resurslarini boshqarish tajribasining keng o'ziga hos elementlari quyidagilardir:



Band bo'lgan hodimlarni tanlash, yollash va trenning sifatiga e'tibor qaratish;



Hamkorlik va qabul qilingan qarorlarni amalga oshirishda qulay muhit yaratish uchun jamoaviy mehnat usullarini tadbiq etish;



Inson resurslarini boshqarish (HRM) vazifalarini kompaniya prezidentiga joki uning birinchi o'rinbosariga bo'ysundirish.



“Personalni boshqarish” (PM)

- **“Personalni boshqarish”** (Inglizcha - Personnel management) “Inson Resurlarini boshqarish” degan kengroq tushunchaning muhim bir qismi hisoblanadi. Ammo amaliyotda bu tushunchalar bir birini o’rnini bosuvchi yoki sinonimlar sifatida ishlatiladi. Bu bilan hodim bo’lib ishlatilayotgan insonlar – korxonaning resurslari hisoblanib, ular moliyaviy yoki moddiy resurslardan muhimlik darajasi aslo kam emasligini, hamda ularga mehr va e’tirbor bilan qarash shart ekanligini ko’rsatadi.



- **“Personalni boshqarish”** korxonalar mahsus funksional xizmatlar va tegishli ishlab chiqarish bo‘linmalarining muntazam rahbarlarning tashkilotni strategik rivojlantirish va korxonalarda band bo‘lgan hodimlardan yanada samaraliroq foydalanish vazifalarini bajarishga qaratilgan xilma-xil faoliyatdan iboratdir.
- Funksional jihatdan **“Personalni boshqarish”** deyilganda kadrlar sohasidagi ishlar bilan bog‘liq bo‘lgan barcha vazifalar va qarorlar (masalan, kadrlar tanlash, ulardan foydalanish, malakasini oshirish, ularning mehnatiga haq to‘lash, ishdan bo‘shatish va h.k.) tushuniladi.



FSMU (Pedagogik Texnologiya)

- **FIKR.** “Personalni boshqarish”dan “Inson resurslarini boshqarish” sari ro‘y beradigan siljish kelgusidagi tarkibiy qayta ko‘rishlar (bundan oldingi slayd) asosida yotgan sabablar, boshqaruvning barcha bosqichlarida inson rolining ortishi o‘z ta‘sirini o‘tkazadi, deb tassavvur qilish mumkin.
- **SABAB.** Bir tomondan, personalni boshqarish vazifasining roli ortadi, menejmentning o‘zi ancha murakkab bo‘lib qoladi. Ikkinchi tomondan, raqobat keskin tarzda ortadi, harajatlarning kamayishiga nisbatan tayziq o‘tkaziladi, tashkiliy tuzilmalar o‘zgaradi, biznesni tashkil etish mahsulotlar va iste‘molchilar atrofida “quriladi”.
- **MISOL.** Bir tomondan, ayni vaqtda kadrlar sohasidagi mutahassislar korxonaning strategiyasiga muvofiq perspektiv boshqarishdan ko‘ra “qizg‘in” ishlar bilan ko‘proq shug‘ullanadilar. Muntazam rahbarlar personalni boshqarish sohasidagi mutahassislardan ajralib qolganlar. Ikkinchi tomondan, ayni bir vaqtda hodimlar bilim va malaka darajasining roli keskin ravishda kuchayadi va bu bilan mutahassislarning iste‘dodi uchun raqobat darajasi ham kuchayadi
- **UMUMLASHTIRISH.** Barcha sanab o‘tilgan jarayonlar va tendenciyalar muqarrar ravishda iqtisodiyot sohasida yangi vazifa - inson resurslarini boshqarishning paydo bo‘lishiga olib keladi. Bunday holat pirovard natijada, jahon tajribasining guvoxlik berishicha, kelajakda personalni boshqarish konsepciyasi va amaliyotini siqib chiqaradi.



“Korxonada personali”



“Korxonada personali” tushunchasini ishlatish muayyan korxonada barcha hodimlarining bir qadar birligi va ijtimoiy jihatdan umumiylikni bildiradi. Bu hol davlatning huquqiy mehnat shartnomalari, qoidalari, ta’rif bitimlari, rasmiy hujjatlari bilan, shuningdek har bir tashkilotning butun personali uchun umumiy qoidalar va tartiblar bilan tasdiqlanadi.

“Korxonada personali” tushunchasi ancha umumiy tarzda mazkur korxonada va tashkilotning barcha yollangan hodimlari jamini qamrab oladi, ular mutlaqo aniq vazifalarni bajaradilar.



“PERSONALNI BOSHQARISH (PM)” VA “INSON RESURLARINI BOSHQARISH (HRM)” TUSHUNCHALARI ORASIDAGI FARQ



Personalni Boshqarish

- An’anaviy uslub
- Kadrlarni boshqarish, hodimlarning va ishchilar orasidagi munosabatlarning farovonligi
- Jamoaviy yondashuv
- Ahamiyat menejerlarga qaratilgan
- Chiziqli boshqaruv uslubidagi menejer boshqaruvi ostida oboriladi



Inson Resuslarini Boshqarish

- Zamonaviy uslub
- Korxonadagi inson resurslarini yollash, rivojlantirish, motivatsiya qilish.
- Individual yondashuv
- Ahamiyat oddiy hodimlarga qaratilgan
- Bosh (oliy) rahbar boshqaruvi ostida oboriladi

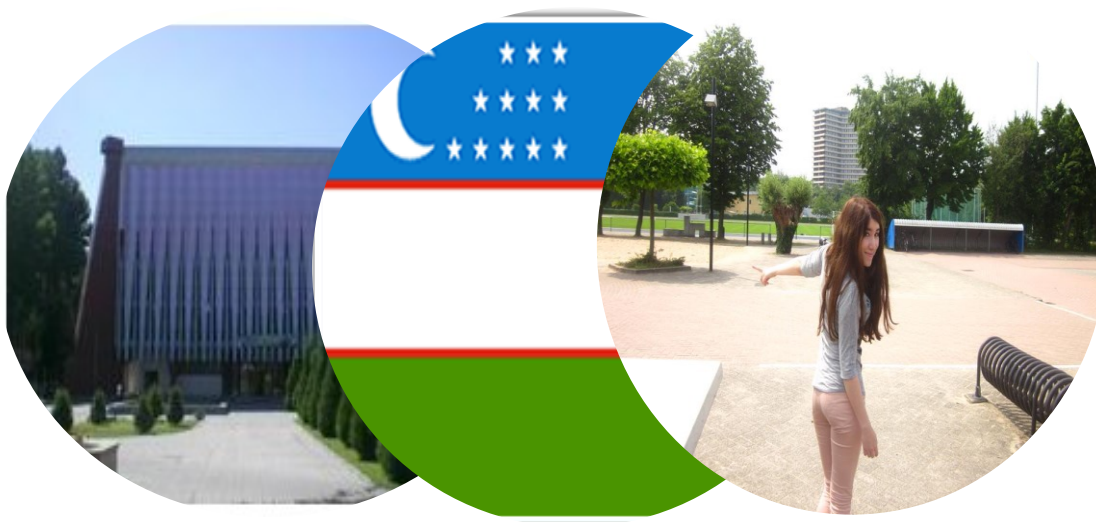


Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

- O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: "Adolat", 1996.
- O'zbekiston Respublikasining "Kadrlar tayyorlash milliy dasturi". Toshkent, 1998.
- "Personalni boshqarish" fanidan ma'ruzalar matni, TIMI, Toshkent, 2013
- "Personalni boshqarish" fanidan ma'ruzalar matni, Samarqand qishloq xo'jalik instituti, Samarqand, 2007
- <http://thedifference.ru/otliche-upravleniya-personalom-ot-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/>



E'tiboringiz uchun rahmat!



SXBI, menejment 4/3 talabasi

Abduraupova G.R.



Quyidagi taqdimot muallifning shaxsiy mulki hisoblanadi. Ma'lumotlardan foydalanishdan oldin murojat qiling!

Rahmat.

