

**KADRLAR MENEJMENTINING ZAMONAVIY  
SHAKLINING BARQARORLASHUVI**

*Gulov Muxtor Ochilovich*

*Biznes va innovatsion menejment kafedrası dotsenti*

*[gulovmuxtor@gmail.com](mailto:gulovmuxtor@gmail.com)*

**Annotatsiya:** Maqolada kadrlar menejmentining zamonaviy shaklining barqarorlashuvi va hozirgi sharoitda ishlab chiqarishda inson omilidan samarali foydalanish muammolarini hal etishga kompleks yondashuvni ta'minlovchi iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida kadrlarni boshqarishning qulay mexanizmini yaratish.

**Kalit so'zlar:** Zamonaviy menejment, kompleks, kadr, menejment, davlat xizmatchisi, resurslar.

**Abstract:** In the article, the stabilization of the modern form of personnel management and the creation of a convenient mechanism of personnel management in all sectors of the economy, which provides a comprehensive approach to solving the problems of effective use of the human factor in production in the current conditions.

**Key words:** Modern management, complex, personnel, management, civil servant, resources.

Zamonaviy tashkilotlar inson resurslariga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish uchun juda oddiydan o'ta murakkabgacha turli xil usullardan foydalanadilar. Eng oddiy usul ekstrapolyatsiya bo'lib, ko'pincha rejalashtirish amaliyotida qo'llaniladi. Ushbu uslubning mohiyati tashkilotdagi mavjud vaziyatni ishlab chiqarish ko'rsatkichlari o'zgarishini hisobga oladigan koeffitsientlarni hisobga olgan holda rejalashtirilgan davrga o'tkazishdir. Usulning barcha jozibadorligi bilan uning cheklovlari aniq; bu biroz o'zgaruvchan tashqi muhitda ishlaydigan ancha barqaror tuzilishga ega tashkilotlar uchun qisqa vaqt ichida kadrlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish uchun juda mos keladi. Ko'pgina tashkilotlar haqiqiy amaliyotda moslashtirilgan ekstrapolyatsiya usulidan foydalanadilar. Bunda kadrlarga bo'lgan ehtiyojni belgilaydigan omillar nisbati o'zgarishi, mehnat unumdorligi, narx o'zgarishi, mahalliy mehnat bozoridagi o'zgarishlar hisobga olinadi.

Zamonaviy iqtisodiyot uning uchta asosiy subekti: ishlab chiqaruvchi, iste'molchi va davlatning o'zaro ta'siri bilan tavsiflanadi. Biznes-jarayonlarning ushbu ishtirokchilarining har biri o'z faoliyatlarini shunga muvofiq ravishda quradigan aniq maqsadlarga ega. Bozor iqtisodiyoti sharoitida uning sub'ektlarining muvaffaqiyatli ishlashi uchun bozorni chuqur bilish va undagi vaziyatga ta'sir qilish vositalarini mohirona qo'llash qobiliyati alohida ahamiyatga ega. Bunday bilim va vositalarning

kombinatsiyasi marketingning asosidir. Hayotimizning barcha sohalarida inson resurslarini boshqarishda, yangicha fikrlaydigan, qiyin damlarda mas'uliyatni o'z zimmasiga ola biladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, imoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirish hamda ular tomonidan xodimlarni boshqarishda zamonoviy usullardan foydalanishni eng dolzarb masalalaridan biridir[1].

Hozirgi vaqtda malakali va ishbilarmon, yuqori salohiyatga ega bo'lgan, ma'naviy yetuk, tadbirkor xodimlarni shakllantirishga erishish har bir korxonaga va tashkilot oldida turgan dolzarb masala hisoblanadi. Bozor iqtisodiyoti raxbarlar va mutaxassislariga jiddiy talablar qo'yadi. Bu tashkilotlarni rivojlantirishning samarali strategiyasini ishlab chiqish va amalga oshirish zaruriyati bilan bog'liq. O'zbekiston iqtisodiyotini erkinlashtirish sharoitida, korxonalar darajasidagi modernizatsiyalash jarayonlarini insonlarni boshqarish usullarini takomillashtirmay, mavjud kadrlar menejmenti tizimini izchil takomillashtirmay turib tasavvur etish qiyin. Kadrlarni boshqarishning barcha darajalarining tarkibi va mohiyatini tubdan takomillashtirish iqtisodiy tizimni isloh qilishning hal qiluvchi omillaridan biriga aylanmoqda.

**Kadrlar menejmenti** kadrlarni boshqarishdan to inson resurslarini boshqarishgacha. Inson resurslarini boshqarishdan kadrlar menejmentining farqlanishi. Kadrlarni boshqarish funksiyalari, sub'yektlari va usullari. Kadrlar menejmentining asosiy modellari. Kadrlar bo'yicha menejmentning asosiy kasbiy vazifalari, kadrlarni boshqarish tamoyillari. Firma menejerlarining iyerarxiyasi va tarkibi. Menejment tizimida kadrlarni boshqarishning tashkiliy masalalari. Tashkilotda kadrlarni boshqarish masalalari.

**Kadrlar menejmenti zamonaviy xizmati faoliyatining asosiy yo'nalishlari** kadrlar menejmenti zamonaviy xizmati - tashkilotda kadrlar bilan yetakchi uslubiy, informatsion va muvofiqlashtiruvchi markazi. G'arbiy va mahalliy firmalar misolidagi PBXning vazifalari. Korporativ (tashkiliy) madaniyatni shakllantirish. Kompaniyaning missiyasi (vazifasi)ni ishlab chiqish. Missiya va kadrlarni boshqarish. Firmaning imiji va uning tarkibiy qismlari. Firmaning ichki boyliklarini shakllantirish. Korporativ madaniyatning hatti-harakat jihatlari rivojlantirish va mustahkamlash. Korporativ madaniyatning vazifalari. Xalqaro biznes kommunikatsiyalarda tashkiliy madaniyatning o'rni. Kadrlar masalasini hal etish: korporativ madaniyat tamoyillarini rivojlantirish va joriy etish tartibi[2].

Davlat xizmatchilari tafakkurini yangilash ikki tomonlama jarayondir. U bir tomondan, yangi, zamonaviy davlat xizmatchilariga xos fazilatlarini maxsus, ilmiy asosda shakllantirishni talab qilsa, ikkinchi tomondan, hamon ba'zan o'z ta'sirini ko'rsatayotgan, sobiq sho'ro kadrlar siyosatida — sinalgan korporativbyurokratik psixologiyani siqib chiqarish talab qilinadi. Bu ikki jarayonni parallel olib borish zarur. Aks holda, yangi, sog'lom tafakkur eski, - sinalgan tafakkurga - urilib, chekinishi

mumkin. Masalan, davlat manfaatini o'z manfaatidek ko'rish – davlat xizmatchisi faoliyatining yetakchi tamoyili ekanligi e'tirof etilsa-yu, boshqaruvda o'chrab turgan korrupsiya, poraxo'rlik, ma'muriy bo'yruqbozlik, mahalliychilikka qarshi kurashilmasa, ana shunday holat ro'y berishi mumkin[3].

Menejmentga konkret boshqaruvchilik say-harakatlari majmui sifatida qaralsa, uning mazmuni quyidagicha talqin etilishi mumkin. Menejment formal tashkilotlar faoliyatini uyushtirish va rivojlantirishda muhim ahamiyatga molik ijtimoiy faoliyat turidir. Ushbu faoliyat sohasida erishilgan yuksak malaka va mahorat, hech shubhasiz, san'at darajasidagi yutuq sifatida e'tirof etilishi mumkin. Menejment san'at turi sifatida talqin etilsada, bu sohada yuksak mahoratga ega bo'lmoqlik uchun mazkur faoliyat turiga asos bo'lguvchi kontseptual g'oyalar, nazariy printsiplarni puxta o'zlashtirish va ish uslubiyatini amaliy jihatdan doimiy ravishda takomillashtirmoqlik zarur[4].

### Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Umurova Mohira Asqarboy qizi. Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti ilmiy tadqiqotchisi.
2. S.B.Abdujabborov — SamDU, “Kadrlar menejmenti va biznes” kafedrasida katta o'qituvchisi.
3. Shonazarov Jamshid Shuhratovich QarMII dotsenti “DAVLAT XIZMATCHISI TUSHUNCHASIDA AXLOQIY QADRIYATLARNING SIYOSIY FALSAFASI”
4. Haydarov Javlon Avlayorovich “Global siyosiy jarayonda davlat xizmatchilari Smart boshqaruvi usulidan foydalanish”.
5. Suyunovich, Mukhitdinov Khudoyar, and Norqobilova Feruza Abdihamidovna. “Prospects Of Digitalization Of Craftsmanship Development In The Region.” Journal of Pharmaceutical Negative Results (2022): 345-352.
6. Norqobilova.F.A. “XIZMAT KO'RSATISH TARMOQLARINI MODELLASHTIRISHDA TIZIMLI TAHLIL QILISH, SINTEZLASH VA OPTIMALLASHTIRISH.” International journal of conference series on education and social sciences (Online). Vol. 1. No. 2. 2021.
7. Abdihamidovna, Norqobilova Feruza. “Financial Services to the Residents of the Region in the Field of Crafts.” International Journal of Innovative Analyses and Emerging Technology 1 (2021): 225-230.
8. Qarshi muhandislik iqtisodiyot instituti talabasi Tangriyev Abdurahmon, “Raqamli iqtisodiyot sharoitida biznes jarayonlarining boshqarishning marketing strategiyasi”.