



PERSONALDAN FOYDALANISH VA ISHDAN OZOD QILISH JARAYONI

*Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat
o'zbek tili va adabiyoti universiteti,
Psixologiya va sotsiologiya kafedrası,
Sotsiologiya yo'nalishi, 3-bosqich talabasi
Aminova Sevinch Sunnatillo qizi
aminova.s0804@gmail.com*

Annotatsiya. Ushbu maqolada personaldan foydalanish va xodimlarni ishdan ozod qilish jarayonining nazariy hamda amaliy jihatlari yoritilgan. Korxona va tashkilotlarda inson resurslaridan samarali foydalanish, xodimlarni boshqarish, mehnat unumdorligini oshirish hamda mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalari tahlil qilingan. Shuningdek, xodimlarni ishga qabul qilish, ulardan samarali foydalanish va mehnat shartnomasini bekor qilish tartiblari ilmiy asosda bayon etilgan.

Kalit so'zlar. Personal, inson resurslari, mehnat munosabatlari, xodim, boshqaruv, mehnat shartnomasi, ishdan bo'shatish, motivatsiya, kadrlar siyosati, mehnat unumdorligi, HR menejment, tashkilot.

Kirish. Hozirgi zamonaviy iqtisodiyot sharoitida tashkilot va korxonalar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan inson resurslaridan oqilona foydalanishga bog'liqdir. Personal korxonaning eng muhim strategik resursi hisoblanadi. Chunki har qanday texnologiya yoki moddiy boylikni boshqaruvchi asosiy kuch inson omilidir. Shu sababli personalni boshqarish tizimi tashkilotning muhim tarkibiy qismi bo'lib, unda xodimlarni tanlash, joylashtirish, ulardan samarali foydalanish va zarur hollarda mehnat munosabatlarini bekor qilish jarayonlari muhim ahamiyat kasb etadi.



Personalдан foydalanish — bu xodimlarning bilim, malaka, tajriba va mehnat salohiyatidan tashkilot maqsadlari yoʻlida samarali foydalanish jarayonidir. Ushbu jarayon xodimlarning lavozimga mos joylashtirilishi, mehnat faoliyatining toʻgʻri tashkil etilishi, ragʻbatlantirish tizimi va kasbiy rivojlanishini oʻz ichiga oladi. Korxona faoliyatining barqarorligi va raqobatbardoshligi personaldan qay darajada samarali foydalanilishiga bevosita bogʻliq boʻladi.

Personalдан foydalanish jarayonining asosiy vazifalaridan biri xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishdir. Buning uchun tashkilotda qulay mehnat sharoiti yaratish, zamonaviy boshqaruv usullaridan foydalanish hamda xodimlarni moddiy va maʼnaviy ragʻbatlantirish muhim hisoblanadi. Xodimning kasbiy malakasi va qobiliyatiga mos vazifaga tayinlanishi uning ish samaradorligini oshiradi. Aksincha, notoʻgʻri joylashtirilgan xodim korxona faoliyatiga salbiy taʼsir koʻrsatishi mumkin.

Personalдан foydalanishda motivatsiya tizimi alohida oʻrin tutadi. Motivatsiya xodimlarni samarali ishlashga undovchi ichki va tashqi omillar yigʻindisidir. Moddiy ragʻbatlantirish, mukofotlash, lavozimda oʻsish imkoniyati va ijtimoiy himoya xodimlarning tashkilotga sodiqligini kuchaytiradi. Shu bilan birga, jamoada sogʻlom psixologik muhit yaratish ham personal boshqaruvida muhim omil hisoblanadi.

Korxonalarda personalдан foydalanish jarayoni inson resurslarini rejalashtirish bilan chambarchas bogʻliqdir. Inson resurslarini rejalashtirish tashkilotning kelajakdagi ehtiyojlarini aniqlash va kerakli malakali xodimlarni jalb etishni nazarda tutadi. Bu jarayonda mehnat bozori holati, tashkilotning strategik maqsadlari va ishlab chiqarish hajmi hisobga olinadi.

Personalni boshqarish tizimining muhim yoʻnalishlaridan biri xodimlarni oʻqitish va qayta tayyorlashdir. Zamonaviy texnologiyalar tez rivojlanayotgan sharoitda xodimlarning bilim va koʻnikmalarini muntazam yangilab borish talab etiladi. Malaka oshirish kurslari va treninglar personalning kasbiy rivojlanishiga xizmat qiladi hamda tashkilot samaradorligini oshiradi.



Ishdan ozod qilish jarayoni ham personal boshqaruvining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Ishdan ozod qilish — xodim va ish beruvchi oʻrtasidagi mehnat munosabatlarining qonuniy asosda tugatilishidir. Ushbu jarayon mehnat qonunchiligi asosida amalga oshirilishi kerak. Aks holda, mehnat nizolari va huquqiy muammolar yuzaga kelishi mumkin.

Xodimni ishdan ozod qilishning bir necha asoslari mavjud. Ularga mehnat shartnomasining muddati tugashi, xodimning oʻz xohishiga koʻra ishdan boʻshashi, tashkilotning qisqarishi, intizomiy qoidabuzarlik yoki mehnat sharoitlarining oʻzgarishi kiradi. Har bir holatda ish beruvchi mehnat qonunchiligida belgilangan tartib-qoidalarga rioya qilishi shart.

Ishdan boʻshatish jarayonida xodimning huquqlarini himoya qilish muhim ahamiyatga ega. Xodimga qonunda belgilangan kompensatsiya toʻlovlari amalga oshirilishi, mehnat daftarchasi oʻz vaqtida berilishi va barcha huquqiy masalalar qonuniy tartibda hal qilinishi lozim. Bu esa mehnat munosabatlarida adolat va barqarorlikni taʼminlaydi.

Bugungi kunda inson resurslarini boshqarish tizimi anʼanaviy maʼmuriy usullardan strategik boshqaruv modeliga oʻtmoqda. Zamonaviy HR menejment tizimida xodim tashkilotning asosiy kapitali sifatida baholanadi. Shu sababli tashkilotlar malakali mutaxassislarni saqlab qolish va ularning salohiyatidan samarali foydalanishga katta eʼtibor qaratmoqda.

Raqamli texnologiyalar rivojlanishi personal boshqaruvi tizimiga ham sezilarli taʼsir koʻrsatmoqda. Elektron HR tizimlari, onlayn monitoring, masofaviy ish shakllari va avtomatlashtirilgan boshqaruv usullari personaldan foydalanish samaradorligini oshirmoqda. Bu esa tashkilotlarning raqobatbardoshligini kuchaytirishga xizmat qilmoqda.

Xulosa. personaldan foydalanish va ishdan ozod qilish jarayoni har qanday tashkilot faoliyatining muhim yoʻnalishlaridan biridir. Xodimlarning salohiyatidan oqilona foydalanish korxona samaradorligini oshirsa, ishdan boʻshatish jarayonining



qonuniy va adolatli tashkil etilishi mehnat munosabatlarida barqarorlikni ta'minlaydi. Zamonaviy boshqaruv tizimida inson resurslariga strategik yondashuv tashkilot muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biri hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Inson resurslarini boshqarish. – Toshkent: “Fan va texnologiya”, 2020.
2. Menejment. – Toshkent: “O‘zbekiston”, 2019.
3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent, 2023.
4. Frederick Winslow Taylorning ilmiy boshqaruv nazariyasi bo‘yicha ishlari.
5. Peter Druckerning boshqaruv va personal menejmentiga oid asarlari.