

UDK:

658.3:640.4:005.95

UMUMIY OVQATLANISH KORXONALARIDA BOSHQARUV JARAYONINI TAKOMILLASHTIRISHDA INSON RESURLARINI BOSHQARISH TIZIMINING STRATEGIK ROLI

Komilov Abbasjon Isroiljon o`g`li
Riga Nordic Universiteti
Qabul bo`limi boshlig`i

Annotatsiya

Mazkur ilmiy maqolada umumiy ovqatlanish korxonalarida boshqaruv jarayonini takomillashtirishda inson resurslarini boshqarish (HR) tizimining strategik roli tahlil qilinadi. Xizmat ko`rsatish sohasida faoliyat yurituvchi ushbu korxonalarda boshqaruv samaradorligi va xizmat sifati asosan xodimlarning kasbiy kompetensiyasi, mehnat intizomi va xizmat madaniyatiga bog`liqdir. Tadqiqotda HR tizimi boshqaruv jarayonining markaziy elementi sifatida ko`rib chiqilib, xodimlarni tanlash, joylashtirish, o`qitish, baholash va motivatsiyalash jarayonlarining boshqaruv samaradorligiga ta`siri ilmiy asosda ochib beriladi. Metodologik jihatdan tadqiqot tahliliy va tizimli yondashuvga asoslanib, xalqaro ilmiy adabiyotlar va hospitality sohasidagi ilg`or tajribalar o`rganildi. Tadqiqot natijalari shuni ko`rsatadiki, HR tizimini strategik darajada tashkil etish umumiy ovqatlanish korxonalarida boshqaruv jarayonining barqarorligi va raqobatbardoshligini ta`minlaydi.

Kalit so`zlar

inson resurslarini boshqarish, HR menejment, umumiy ovqatlanish korxonalari, hospitality sohasi, boshqaruv jarayoni, xodimlar samaradorligi, xizmat sifati.

1. Kirish

Umumiy ovqatlanish korxonalari hospitality sohasining muhim tarkibiy qismi bo`lib, aholining kundalik ehtiyojlarini qondirish bilan bir qatorda iqtisodiy o`sish va

bandlikni ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Mazkur sohada xizmat sifati va boshqaruv samaradorligi korxonaning barqaror rivojlanishini belgilovchi asosiy omillar hisoblanadi. Biroq xizmat ko'rsatish faoliyatining o'ziga xosligi shundan iboratki, barcha boshqaruv qarorlari bevosita xodimlar orqali amalga oshiriladi.

Xalqaro tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, umumiy ovqatlanish korxonalarida boshqaruvdagi muammolar ko'pincha inson resurslarini boshqarish tizimidagi kamchiliklar bilan bog'liq bo'ladi. Yuqori kadrlar almashinuvi, past motivatsiya va malaka yetishmasligi boshqaruv jarayonining samaradorligini pasaytiradi. Shu sababli HR tizimini operativ emas, balki strategik boshqaruv vositasi sifatida ko'rib chiqish dolzarb ilmiy masala hisoblanadi.

Mazkur maqolaning maqsadi umumiy ovqatlanish korxonalarida boshqaruv jarayonini takomillashtirishda inson resurslarini boshqarish tizimining rolini ilmiy asosda ochib berishdan iborat.

2. Umumiy ovqatlanish korxonalarida boshqaruv jarayonining nazariy asoslari

Boshqaruv jarayoni rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish, nazorat va baholash bosqichlarini o'z ichiga oladi. Umumiy ovqatlanish korxonalarida ushbu jarayonlar xizmat ko'rsatish tezligi, mijozlar bilan bevosita muloqot va operativ qarorlar qabul qilish bilan tavsiflanadi. Shu bois boshqaruv jarayonining muvaffaqiyati xodimlarning tayyorgarligi va intizomiga bevosita bog'liq.

Zamonaviy boshqaruv nazariyalarida inson resurslari tashkilotning asosiy strategik aktivlaridan biri sifatida e'tirof etiladi. Hospitality sohasida esa ushbu yondashuv yanada dolzarbroq bo'lib, xodimlar boshqaruv qarorlarini amalda bajaruvchi asosiy subyekt hisoblanadi.

3. Inson resurslarini boshqarish tizimining mohiyati va funksiyalari

Inson resurslarini boshqarish tizimi xodimlarni rejalashtirish, tanlash, joylashtirish, rivojlantirish va baholash jarayonlarini qamrab oladi. Armstrong (2020) ta'kidlaganidek, HR tizimining asosiy vazifasi xodimlar salohiyatini tashkilot strategiyasi bilan uyg'unlashtirishdan iborat.

Umumiy ovqatlanish korxonalarida HR tizimi quyidagi funksiyalarni bajaradi:

zarur kompetensiyalarga ega xodimlarni tanlash;

xodimlarning kasbiy va xizmat ko'rsatish ko'nikmalarini rivojlantirish;

mehnat faoliyatini baholash va nazorat qilish;

motivatsiya va sodiqlikni shakllantirish.

Ushbu funksiyalar samarali amalga oshirilganda boshqaruv jarayonlari barqaror va izchil bo'ladi.

4. HR tizimining tashqi talablar sharoitidagi roli (qisqartirilgan kontekst)

Umumiy ovqatlanish korxonalarida inson resurslarini boshqarish tizimi muayyan tashqi talablar va me'yorlar doirasida faoliyat yuritadi. Ushbu talablar xodimlarning malakasi, kasbiy intizomi va xizmat madaniyatiga qo'yiladigan minimal mezonlarni belgilaydi. HR tizimi mazkur talablarni xodimlar faoliyatiga integratsiyalash orqali boshqaruv barqarorligini ta'minlaydi.

Mazkur jihatdan HR menejment xodimlarning bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish, lavozim majburiyatlarini aniq belgilash va mehnat mas'uliyatini oshirishda asosiy mexanizm sifatida namoyon bo'ladi.

5. Xodimlarni tanlash va joylashtirishning boshqaruv samaradorligiga ta'siri

Xodimlarni tanlash jarayoni boshqaruv samaradorligining boshlang'ich nuqtasi hisoblanadi. Umumiy ovqatlanish korxonalarida xodimlarning kommunikativ qobiliyati, xizmat madaniyati va stressga chidamliligi muhim ahamiyatga ega. Kompetensiyalarga asoslangan tanlov tizimi boshqaruv jarayonida xatolarni kamaytiradi va xizmat sifatini barqarorlashtiradi.

6. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish jarayonlari

Xodimlarni muntazam o'qitish va rivojlantirish HR tizimining muhim elementi hisoblanadi. Treninglar xodimlarning kasbiy salohiyatini oshirib, boshqaruv qarorlarining samarali ijrosini ta'minlaydi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, o'qitishga yo'naltirilgan HR siyosati mehnat unumdorligini oshiradi va kadrlar almashinuvi darajasini pasaytiradi.

7. Xodimlarni baholash va motivatsiyalash

Baholash va motivatsiya tizimi xodimlarning boshqaruv jarayonidagi faolligini belgilaydi. Shaffof baholash mezonlari va rag‘batlantirish mexanizmlari xodimlarning mas’uliyatini oshiradi va boshqaruv intizomini mustahkamlaydi.

8. HR tizimini rivojlantirish istiqbollari

Zamonaviy sharoitda umumiy ovqatlanish korxonalarida HR tizimini rivojlantirish strategik yondashuvni talab qiladi. Raqamli HR vositalari, kompetensiyaga asoslangan boshqaruv va uzluksiz rivojlanish modeli ushbu jarayonning istiqbolli yo‘nalishlari hisoblanadi.

9. Xulosa

Xulosa qilib aytganda, umumiy ovqatlanish korxonalarida boshqaruv jarayonini takomillashtirishda inson resurslarini boshqarish tizimi hal qiluvchi rol o‘ynaydi. HR menejmentni strategik darajada tashkil etish boshqaruv samaradorligini oshirish, xizmat sifati barqarorligini ta‘minlash va korxonaning raqobatbardoshligini kuchaytirishga xizmat qiladi. Tadqiqot natijalari HR tizimini hospitality sohasida boshqaruvning markaziy elementi sifatida rivojlantirish zarurligini tasdiqlaydi.

Adabiyotlar

Armstrong, M. (2020). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

Dessler, G. (2019). Human Resource Management. Pearson Education.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2018). Strategic human resource management. Academy of Management Journal, 61(1), 15–32.

Nickson, D. (2013). Human Resource Management for the Hospitality and Tourism Industries. Routledge.

Baum, T. (2015). Human resources in tourism. Tourism Management, 50, 204–212