

TASHKILOTNING KADRLAR SIYOSATI SAMARADORLIGINI BAHOLASH TEXNOLOGIYALARI

Boxodirova Madinaxon Baxtiyorjon qizi
Andijon mashinasozlik instituti "Iqtisodiyot"
yonalishi 4-kurs talabasi

ANNOTATSIYA

"Tashkilotning kadrlar siyosati" tushunchasi ko'rib chiqiladi, uning omillari umuman kadrlar siyosatining samaradorligiga, kadrlar siyosati samaradorligini baholash mezonlari to'plamiga bog'liq.

Kalit so'zlar: kadrlar siyosati, xodimlarni boshqarish.

Tashkilotning kadrlar siyosati - kadrlar ishining umumiy yo'nalishi, kadrlar salohiyatini saqlash, mustahkamlash va rivojlantirishga, tashkilotning rivojlanish strategiyasini hisobga olgan holda bozorning doimiy o'zgaruvchan talablariga o'z vaqtida javob bera oladigan malakali va yuqori samarali yaxlit jamoani yaratishga qaratilgan maqsad va vazifalarni ishlab chiqish tamoyillari, usullari, shakllari, tashkiliy mexanizmi to'plami.[1]

Kadrlar siyosati, birinchi navbatda, tashkilot faoliyati strategiyasini hisobga oladigan tashkilot xodimlarini boshqarish strategiyasiga asoslanadi. Xodimlarni boshqarish strategiyasi eng umumiy shaklda quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- xodimlarni boshqarish maqsadlarini aniqlash, ya'ni, xodimlarni boshqarish sohasida qaror qabul qilishda xodimlarning iqtisodiy jihatlari ham, ehtiyojlari va manfaatlari ham hisobga olinishi kerak (munosib ish haqi, qoniqarli mehnat sharoitlari, xodimlarning qobiliyatlarini rivojlantirish va amalga oshirish imkoniyatlari va boshqalar);
- kadrlar ishining mafkurasi va tamoyillarini shakllantirish, ya'ni, kadrlar ishining mafkurasi hujjat shaklida aks ettirilishi va tashkilot rahbaridan boshlab tashkilotning tarkibiy bo'linmalarining barcha rahbarlari tomonidan kundalik ishda amalga oshirilishi kerak. Ushbu hujjat tashkilot xodimlari bilan ishlashda buzilmaydigan axloqiy me'yorlar to'plami bo'lishi kerak. Tashkilot rivojlanib, tashkilotning kadrlar ishining tashqi sharoitlari o'zgarganda, u aniqlanishi mumkin;
- tashkilotda mehnat resurslaridan foydalanishning iqtisodiy va ijtimoiy samaradorligi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash shartlarini aniqlash. Xodimlarni boshqarish sohasida iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash tashkilotning tegishli mehnat resurslari cheklangan holda tashkilotning

tadbirkorlik faoliyati maqsadlariga erishish uchun (masalan, ishlab chiqarish hajmini oshirish) xodimlardan foydalanishni anglatadi. Ijtimoiy samaradorlik tashkilot xodimlarining ijtimoiy-iqtisodiy umidlari, ehtiyojlari va manfaatlarini qondirishga qaratilgan chora-tadbirlar tizimini amalga oshirish orqali ta'minlanadi [1].

Inson resurslarini boshqarish nazariyasida kadrlar strategiyasining asosiy elementi sifatida kadrlar siyosatining samaradorligi masalalari quyidagi nuqtai nazardan ko'proq ko'rib chiqiladi:

- tanlangan kadrlar siyosatini amalga oshirish natijasida shakllangan korxonaning maxsus tanlangan, o'qitilgan va g'ayratli jamoasi yordamida faoliyatning ma'lum bir natijasiga erishish;
- minimal mablag' sarflab, kadrlar siyosati oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish;
- boshqaruv jarayonining samaradorligini ta'minlaydigan eng samarali boshqaruv usullarini tanlash [2].

Kadrlar siyosatining samaradorligi bir qator omillarga bog'liq:

1. Kadrlar siyosati korxonani rivojlantirishning amalga oshirilayotgan umumiy strategiyasidan kelib chiqadi, uning tanlovining asosligi kompaniyaning mahsulotlarni sotish bo'yicha marketing tadqiqotlarini qanchalik samarali olib borganiga, iste'molchilar tomonidan unga talabni shakllantirish bo'yicha ishlarga, raqobatchilarni o'rganishga bog'liq. Malakali ishchi kuchini jalb qilish uchun yuzaga kelishi mumkin bo'lgan raqobat, tashkilotning ma'lum darajadagi ish haqini ta'minlash va boshqa imtiyozlar, korxonada imidjini ta'minlash bo'yicha moliyaviy imkoniyatlari bo'yicha korxonada faoliyatining kuchli va zaif tomonlarini ishlab chiqish zarur.
2. Kadrlar siyosatini uning korxonada o'rnatilgan, jamoaga tanish bo'lgan va qabul qilgan xodimlar bilan ishlash an'analariga muvofiqligini tekshirish kerak. Shuningdek, korxonadagi psixologik iqlimni, xodimlarning potentsial imkoniyatlarini, tashqi muhitdagi o'zgarishlarni hisobga olish kerak. Shu sababli, jamoaning tanlangan kadrlar siyosatiga bo'lgan munosabatini o'rganish uchun sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish maqsadga muvofiqdir va hududiy bandlik xizmati materiallarida - turli kasb egalari, malaka darajasi, tayyorgarlik profiliga bo'lgan talab sharoitlari bo'yicha mehnat bozorida vaziyatni tahlil qilish.
3. Tashkilotning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olishdan tashqari, tanlangan siyosatning yaxlitligi muhimdir. Xodimlarni tanlashda eng faol va tashabbuskor xodimlar yollanishi va ish samaradorligini baholashda

aniq ijro etuvchi xodimlarga ustunlik berilishi zarur. Kadrlar siyosatini shakllantirish, amalga oshirish va samaradorligini baholash bir asosda amalga oshirilishi kerak [3].

Kadrlar siyosati samaradorligini baholashning eng qiyin jihati baholash mezonlarini aniqlashdir. Tashkilot strategiyasining turidan qat'i nazar, xodimlarning miqdoriy tarkibi, kadrlar almashinuvi darajasi, kadrlar ta'limi, xodimning manfaatlarini hisobga olish darajasi, xodimning ish haqi, ijtimoiy kafolatlar va boshqalar kabi me'zonlardan foydalanish kerak.

Kadrlar siyosati samaradorligini baholashning ixtisoslashtirilgan me'zonlari, umuman kompaniya muvaffaqiyatining muhim omillari, asosiy kadrlar biznes jarayonlari bilan belgilanishi va muvozanatli strategik ko'rsatkichlar doirasida bo'lishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Kibanov A. ya. tashkilot xodimlarini boshqarish. 2-nashr., qo'shimcha va qayta ko'rib chiqilgan. M.: infra-m, 2002.
2. Maslov E. V. korxonada xodimlarini boshqarish: darslik. qo'llanma / Ed. M.: Infra-M; Novosibirsk: Ngaeiu, 2006.
3. Kadrlar siyosatini amalga oshirish bosqichlari va uning samaradorligini baholash [elektron resurs]. URL: <http://www.smartcat.ru>.