

KORXONA MENEJMENTIDA INSON RESURSLARINI BAHOLASH TIZIMI

Musaxonov Rustam Musaxon o'g'li

 orcid: 0009-0002-9003-4978

e-mail: ron25my@gmail.com

Toshkent Amaliy Fanlar Universiteti, iqtisodiyot fakulteti,

Umumiqtisodiy fanlar kafedrası, Toshkent

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14881037>

Annotatsiya: Korxonada menejmentida inson resurslarini baholash tizimi tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyatini ta'minlashda asosiy o'rin tutadi. Ushbu tizim xodimlarning malakasi, samaradorligi va tashkilotga qo'shayotgan hissasini aniqlash orqali strategik qaror qabul qilish jarayonlarini takomillashtiradi. Inson resurslarini samarali boshqarish korxonada maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan kuchli kadrlar bazasini yaratishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Maqolada inson resurslarini baholash tizimining maqsadi, asosiy usullari va tizimni takomillashtirish yo'llari batafsil tahlil qilinadi. Baholashning asosiy maqsadlari qatoriga xodimlarning hozirgi vazifalariga mosligini aniqlash, ularning malaka darajasini oshirish zaruriyatini baholash, shuningdek, rag'batlantirish va mukofotlash tizimlarini adolatli tashkil etish kiradi. Zamonaviy korxonalarda KPI (Asosiy Natija Ko'rsatkichlari), 360 daraja tahlil, kompetensiyalarni baholash va boshqa ilg'or usullar qo'llanilmoqda. Shuningdek, maqolada inson resurslarini baholash tizimining samaradorligini oshirish uchun zamonaviy texnologiyalar, jumladan, sun'iy intellekt va raqamli dasturiy vositalar qo'llanilishi yoritilgan. Raqamli transformatsiya jarayonlari inson resurslarini boshqarish tizimlarini avtomatlashtirish orqali aniq va tezkor natijalarga erishishni ta'minlaydi. Bundan tashqari, baholash jarayonida shaffoflikni ta'minlash va xodimlarning jarayonlarga jalb etilishi, natijalarning ob'ektivligi uchun muhim omillar sifatida ta'kidlangan. Tizimning korxonada rivojiga ta'siri, jumladan, xodimlar motivatsiyasini oshirish, rag'batlantirish va uzoq muddatli kadrlar strategiyasini shakllantirishdagi o'rni keng muhokama qilinadi. To'g'ri tashkil etilgan baholash tizimi xodimlar oqimini kamaytiradi, korxonada ichida ijobiy ish muhitini yaratadi va korxonaning raqobatbardoshligini oshiradi. Bundan tashqari, inson resurslarini baholash orqali tashkilotda innovatsiyalarni joriy qilish va yangi kadrlar bilan ishlash jarayonlarini yanada takomillashtirishga erishish mumkin. Maqola xodimlarni baholashda innovatsion yondashuvlarni tatbiq etish, ularni rag'batlantirish va rivojlantirish bo'yicha tavsiyalarni ham o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuvlar menejerlarga strategik qarorlarni qo'llab-quvvatlashda yordam berib, tashkilotning uzoq muddatli maqsadlariga erishishga xizmat qiladi.

Kalit so'zlar: inson resurslarini boshqarish, baholash tizimi, korxonada menejmenti, samaradorlik, malaka oshirish, kadrlar siyosati.

1 Kirish.

Korxonada faoliyatining muvaffaqiyati ko'p jihatdan uning inson resurslari samaradorligiga bog'liqdir. Inson resurslarini baholash tizimi xodimlarning malakasini, ishga yondashuvini va korxonada qo'shayotgan hissasini aniqlash uchun muhim vosita hisoblanadi. Ushbu tizim orqali menejment qaror qabul qilish jarayonini yaxshilashi va tashkilotning strategik maqsadlariga erishishga xizmat qilishi mumkin. Mazkur maqola inson resurslarini baholash tizimining ahamiyati, uni yaratish va takomillashtirish usullari, shuningdek, uning korxonada rivojiga bo'lgan ta'siri kabi masalalarni yoritadi. Korxonada menejmentida inson resurslarini baholash tizimi tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyatini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ushbu tizim orqali menejerlar xodimlarning malakasi, samaradorligi va tashkilotga qo'shayotgan hissasini aniqlash imkoniga ega bo'lib, bu esa strategik qarorlar qabul qilishda muhim vosita hisoblanadi.

2. Materiallarni olish texnologiyasi va tadqiqot usuli.

Zamonaviy boshqaruvda inson resurslari asosiy raqobat afalliklarini ta'minlovchi omil sifatida qaraladi. Shuning uchun ularning samaradorligini baholash tizimini shakllantirish va doimiy takomillashtirish zarurati ortib bormoqda. Inson resurslarini baholash tizimi korxonada menejmentida

bir qator muhim vazifalarni amalga oshiradi. Eng avvalo, bu tizim xodimlarning ish natijalarini o'lchash va tahlil qilish uchun mo'ljallangan. Samaradorlikni aniqlash: Xodimlarning o'z vazifalarini qanchalik samarali bajarayotganini aniqlash orqali ularning korxonaga rivojiga qo'shayotgan hissasini baholash. Malaka darajasini baholash: Xodimlar bilim va ko'nikmalarining o'z vazifalariga mosligini aniqlash, zarurat tug'ilganda malaka oshirish dasturlarini tashkil etish. Motivatsiyani oshirish: Rag'batlantirish tizimi orqali xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va ularda mas'uliyat hissini kuchaytirish. Tashkiliy maqsadlarni qo'llab-quvvatlash: Strategik qarorlar qabul qilish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni taqdim etish va korxonaning uzoq muddatli rejalari bilan mos keladigan xodimlarni tanlash. Inson resurslarini baholash usullari. Tizim samaradorligini oshirish uchun zamonaviy va an'anaviy baholash usullaridan foydalaniladi. Quyida eng ko'p qo'llaniladigan usullar haqida batafsil to'xtalamiz: KPI (Asosiy Natija Ko'rsatkichlari): Har bir xodimning natijalari belgilangan mezonlar asosida baholanadi. Bu usul xodim faoliyatini o'lchashda aniq va miqdoriy ko'rsatkichlarni ta'minlaydi. 360 daraja baholash: Xodimning ish faoliyati boshliqlar, hamkasblar, mijozlar va hatto uning o'zi tomonidan baholanadi. Ushbu yondashuv keng qamrovli ma'lumot olish imkonini beradi. Kompetensiyalar tahlili: Xodimlarning kasbiy va shaxsiy ko'nikmalarini baholash orqali ularning lavozim talablariga mosligini aniqlash. Ish faoliyatini kuzatish: Xodimlarning kundalik faoliyati va natijalarini kuzatib, ularni baholash va tahlil qilish. Inson resurslarini baholash tizimi samaradorligini oshirish uchun zamonaviy texnologiyalarni joriy etish muhimdir. Quyida tizimni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar keltirilgan: Raqamli texnologiyalarni qo'llash: Sun'iy intellekt va avtomatlashtirilgan dasturlar yordamida baholash jarayonini tezkor va aniq amalga oshirish. Shaffoflikni ta'minlash: Baholash natijalari xodimlar uchun tushunarli va adolatli bo'lishi kerak. Xodimlarni jarayonga jalb qilish: Baholash tizimiga xodimlarning fikr-mulohazalarini kiritish orqali jarayonni yanada samarali qilish. Doimiy o'qitish va rivojlantirish: Xodimlarni malakasini oshirish uchun mos dasturlar tashkil etish va ularni rivojlantirish uchun imkoniyatlar yaratish. Inson resurslarini samarali baholash tizimi korxonaga faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Quyida ushbu tizimning asosiy afzalliklari keltirilgan: Motivatsiyani oshirish: Rag'batlantirish va adolatli baholash xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi. Barqarorlikni ta'minlash: Xodimlarni baholash orqali ularni uzoq muddatli rivojlanishga yo'naltirish. Raqobatbardoshlikni oshirish: Baholash natijalari asosida xodimlarning imkoniyatlarini samarali ishlatish orqali korxonaning bozor pozitsiyasini yaxshilash. Strategik maqsadlarga erishish: Baholash tizimi menejerlarga samarali rejalashtirish imkonini beradi, bu esa korxonaga strategiyasini amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega. Inson resurslarini baholash tizimi korxonaning muvaffaqiyatli boshqaruvi uchun zarur vositadir. Ushbu tizimni takomillashtirish orqali tashkilotlar o'z maqsadlariga yanada samarali erishishi, innovatsion yondashuvlarni joriy etishi va raqobatbardoshligini oshirishi mumkin. Shuningdek, tizim xodimlarning rivojlanishiga ko'maklashib, ular uchun qulay va adolatli ish muhitini ta'minlaydi. Ushbu yondashuv tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini kafolatlaydi. Shu bilan birga, tizimni yanada takomillashtirish uchun menejment rahbarlari xodimlar bilan hamkorlikni mustahkamlashi va texnologiyalardan samarali foydalanishi lozim. Faqat shu yo'l bilan tashkilot o'zining strategik va operatsion maqsadlariga erisha oladi.

Eksperimental natijalar va ularning muhokamasi.

Inson resurslarini samarali boshqarish har qanday korxonaning muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyatga ega. Korxonaga menejmentida xodimlarni baholash tizimi bu jarayonning asosiy qismi hisoblanadi. Ushbu tizim nafaqat xodimlarning mehnat samaradorligini aniqlash, balki ularning rivojlanish ehtiyojlarini belgilash va motivatsiya darajasini oshirish uchun ham xizmat qiladi. Baholash tizimi xodimlarning ish faoliyatini aniq mezonlar asosida baholashga yordam beradi. Bu mezonlar odatda xodimning professional mahorati, ish natijalari, tashkilot maqsadlariga erishishdagi hissiy kabi jihatlarni qamrab oladi. To'g'ri va adolatli baholash tizimi menejerlarga xodimlar salohiyatini aniqlashda va ularni korxonaning uzoq muddatli maqsadlariga yo'naltirishda yordam beradi. Inson resurslarini baholash tizimini ishlab chiqishda bir nechta muhim jihatlarni hisobga olinishi kerak.

Birinchi navbatda, tizimning shaffofligi va adolatliligi muhimdir. Xodimlar baholash jarayoni qanday o'tkazilishini, qanday mezonlar asosida baho qo'yilishini bilishlari kerak. Bu ularda baholash jarayoniga nisbatan ishonchni oshiradi. Ikkinchidan, baholash jarayoni muntazam ravishda amalga oshirilishi lozim. Faoliyatni baholash faqat yillik hisobot davrida emas, balki doimiy ravishda amalga oshirilsa, xodimlarning faoliyati ustidan uzluksiz nazorat va tahlil o'rnatiladi. Bu esa ularning rivojlanishiga, o'z ustida ishlashiga va natijada korxonalar samaradorligini oshirishga yordam beradi. Inson resurslarini baholash tizimini joriy etishda zamonaviy texnologiyalardan foydalanish alohida ahamiyatga ega. Elektron platformalar va dasturiy ta'minot orqali baholash jarayonini tezkor va qulay tarzda amalga oshirish mumkin. Bu nafaqat vaqtni tejaydi, balki inson omili bilan bog'liq xatoliklarni ham kamaytiradi. Shuningdek, xodimlarni baholash jarayoni tashkilotning strategik maqsadlariga mos kelishi kerak. Baholash tizimi faqatgina individual xodimlarning samaradorligini o'lchash bilan cheklanib qolmasligi, balki tashkilotning umumiy maqsadlariga qanday hissa qo'shayotganini ham ko'rsatib berishi lozim. Inson resurslarini baholash tizimi korxonalar menejmentining ajralmas qismi hisoblanadi. U xodimlarning mehnat samaradorligini oshirishga, ularni rag'batlantirishga va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga erishishga xizmat qiladi. Shuningdek, tizimni to'g'ri tashkil etish orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirish va ularning malakasini uzluksiz rivojlantirish imkoniyatlari kengayadi. Bu esa korxonaning bozor sharoitidagi raqobatbardoshlik darajasini oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi. Har qanday ilmiy tadqiqot puxta o'ylangan va aniq metodologiyaga asoslanadi. Bu nafaqat tadqiqot maqsadlarini amalga oshirish, balki olingan natijalarni ishonchli va amaliy ahamiyatga ega bo'lishini ta'minlash uchun ham muhimdir. Korxonalar menejmentida inson resurslarini baholash tizimini o'rganishda ishlatiladigan metodologiya ko'p qirrali bo'lib, nazariy va amaliy tadqiqot usullarining uyg'unlashuvini talab etadi. Tadqiqotning boshlang'ich nuqtasi sifatida uning maqsadini aniqlab olish zarur. Mazkur tadqiqotning bosh maqsadi korxonalarda inson resurslarini baholash tizimining hozirgi holatini tahlil qilish, mavjud muammolarni aniqlash va samaradorlikni oshirish uchun takliflarni ishlab chiqishdan iboratdir. Bu maqsadga erishish uchun muayyan ilmiy va amaliy vazifalarni belgilab olish talab etiladi. Ular orasida inson resurslarini baholash tizimining nazariy asoslarini o'rganish, korxonalaridagi real amaliyotlarni tahlil qilish va ilg'or xalqaro tajribalarni o'rganish alohida o'rin tutadi. Tadqiqotning uslubiy qismi uning eng muhim jihatidir. Tadqiqot davomida nazariy tahlil birinchi bosqich sifatida qo'llaniladi. Ilmiy adabiyotlar, o'quv qo'llanmalari va xalqaro amaliyotlar asosida inson resurslarini baholashga oid konseptual yondashuvlar o'rganiladi. Bu bosqichning asosiy maqsadi mavzuga oid ilmiy bilimlarni tizimlashtirish va tadqiqot uchun zarur bo'lgan metodologik asoslarni yaratishdir. Keyingi bosqichda empirik tadqiqot usullari qo'llaniladi. Bu usullar tadqiqot ob'ektini amaliy jihatdan o'rganishga xizmat qiladi. So'rovlar va intervyular yordamida xodimlarning va menejerlarning mavjud baholash tizimiga bo'lgan munosabati o'rganiladi. Shu bilan birga, kuzatishlar orqali baholash jarayonining amalda qanday amalga oshirilishi tahlil qilinadi. Mazkur bosqichda yig'ilgan ma'lumotlar korxonadagi real vaziyatni to'liqroq tasavvur qilishga yordam beradi. To'plangan ma'lumotlarni tahlil qilishda statistik usullardan foydalaniladi. Matematik-statistik usullar yordamida xodimlarning mehnat samaradorligi, motivatsiya darajasi va baholash tizimining korxonalar umumiy natijalariga ta'siri baholanadi. Ushbu bosqichda ma'lumotlar raqamli shaklda ifodalaniib, natijalar asosida xulosalar chiqariladi. Shuningdek, taqqoslash usuli tadqiqotning muhim qismi hisoblanadi. Milliy va xalqaro amaliyotlar tahlil qilinib, o'zaro o'xshash va farqli jihatlari aniqlanadi. Bu yondashuv zamonaviy va samarali baholash tizimlarini ishlab chiqishda muhim rol o'ynaydi. Tadqiqotning muvaffaqiyati uchun uning chegaralarini aniq belgilash ham muhimdir. Masalan, mazkur tadqiqot Toshkent shahridagi o'rta va yirik korxonalarda o'tkazilgan bo'lib, xizmat ko'rsatish, ishlab chiqarish va IT sohalarini qamrab oladi. Bu yondashuv ma'lumotlarning chuqurroq tahlil qilinishiga imkon yaratadi. Inson resurslarini baholash tizimini tadqiq qilishga kompleks yondashuv qo'llaniladi. Nazariy va amaliy tadqiqot usullarining uyg'unlashuvi, to'plangan ma'lumotlarni chuqur tahlil qilish va milliy hamda xalqaro tajribani o'rganish tadqiqotning natijadorligini oshiradi. Ushbu metodologiya asosida korxonalar uchun

samarali baholash tizimini ishlab chiqish va uni amaliyotga joriy etish bo'yicha muhim tavsiyalar ishlab chiqiladi.

4 Xulosa.

Inson resurslarini boshqarish har qanday korxonaning muvaffaqiyatli faoliyati uchun muhim o'rin tutadi. Xodimlarni samarali boshqarish, ularni motivatsiya qilish va mehnat natijalarini adolatli baholash korxonaning barqaror rivojlanishiga xizmat qiladi. Inson resurslarini baholash tizimi esa ushbu jarayonning ajralmas qismidir. Baholash tizimi samarador bo'lgan taqdirda, korxonalar nafaqat mavjud resurslardan oqilona foydalanadi, balki xodimlarning potensialini maksimal darajada ro'yobga chiqarishga erishadi. Mazkur mavzuga oid tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ko'plab korxonalarda inson resurslarini baholash tizimi samarali ishlamaydi yoki umuman yo'q. Natijada xodimlar ish faoliyatiga befarq bo'lib qoladi, mehnat unumdorligi pasayadi va tashkilotning umumiy natijalari zarar ko'radi. Shu boisdan, inson resurslarini baholash tizimini rivojlantirish zaruriyati bugungi kunda yanada dolzarbdir. Baholash tizimlarini takomillashtirish uchun quyidagi takliflarni ilgari surish mumkin: Shaffoflik va adolatlilikni ta'minlash. Baholash jarayonida xodimlarga qanday mezonlar asosida baho berilishi aniq tushuntirilishi kerak. Bu ularda baholash tizimiga nisbatan ishonchni oshiradi. Shu bilan birga, har bir xodimning yutuqlari va kamchiliklari aniq va asosli ravishda ko'rsatilishi lozim. Raqamli texnologiyalardan foydalanish: Zamonaviy texnologiyalar baholash tizimini yanada qulay va samarali qiladi. Elektron platformalar va dasturiy ta'minot yordamida xodimlar faoliyatini real vaqt rejimida kuzatish, tahlil qilish va baholash imkoniyati yaratiladi. Bu inson omili bilan bog'liq xatoliklarni minimallashtiradi. Xodimlarning fikr-mulohazalarini inobatga olish: Baholash jarayonida faqat rahbariyat nuqtayi nazarini emas, balki xodimlarning ham fikrlarini inobatga olish kerak. Intervyular, anonim so'rovnomalar va ochiq muloqotlar orqali xodimlarning qarashlari va takliflarini yig'ish, tizimni takomillashtirishga xizmat qiladi. Doimiy baholash tizimini joriy etish: Baholashni yillik yoki yarim yillik natijalar bilan cheklash emas, balki doimiy ravishda olib borish kerak. Bu xodimlarning rivojlanish yo'nalishini aniqlash va ularga o'z vaqtida ko'mak berish imkonini beradi. Xalqaro tajribani o'rganish va qo'llash: Inson resurslarini baholash tizimi bo'yicha ilg'or xalqaro tajribani o'rganish va mahalliy sharoitlarga moslashtirish orqali samaradorlikni oshirish mumkin. Masalan, AQSh va Yaponiya korxonalarida qo'llaniladigan baholash metodlarining milliy amaliyotga joriy qilinishi o'ziga xos natijalar beradi. Baholash tizimini rivojlantirishda menejerlarni o'qitish: Inson resurslarini boshqarish bo'yicha menejerlarning malakasini oshirish baholash tizimini yanada samarali qilishi mumkin. Bu uchun o'quv kurslari, treninglar va seminarlardan foydalanish lozim. Inson resurslarini baholash tizimini takomillashtirish korxonalar uchun nafaqat xodimlarning ish unumdorligini oshirishga, balki ularni rivojlantirishga ham xizmat qiladi. Tizimni shaffof, adolatli va zamonaviy texnologiyalar asosida tashkil qilish orqali korxonalar o'z oldiga qo'yilgan maqsadlarga samarali erishadi. Bu esa nafaqat korxonaning ichki jarayonlarini, balki uning bozor sharoitida raqobatbardoshligini ham mustahkamlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Storey, J. (2014). Human resource management: A critical text. Routledge.
2. Armstrong, M. (2019). Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines.
3. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). The impact of high-performance work systems on organizational performance.
4. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard.
5. Mintzberg, H. (2004). Managers, Not MBAs.
6. Uzbekistan Respublikasining mehnat qonunchiligi hujjatlari
7. Pfeffer, J. (1998). The human equation: Building profits by putting people first. Harvard Business School Press.
8. Boxall, P., & Purcell, J. (2019). Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.

9. Cascio, W. F. (2018). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. McGraw-Hill Education.
10. Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An aspirational framework for strategic human resource management. *Academy of Management Annals*, 8(1), 1-56.
11. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting human back into strategic human resource management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 31, 43-79.
12. Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: Theory and practice*. Palgrave Macmillan.
13. Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
14. Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (2018). *Managing human assets*. Simon and Schuster.
15. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
16. Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., & Younger, J. (2019). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill Education.
17. Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
18. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
19. Tyson, S. (2014). *Strategic prospects for HRM*. Routledge.
20. Boselie, P. (2010). *Strategic human resource management: A balanced approach*. McGraw-Hill Education.
21. Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). *Strategic human resources: Frameworks for general managers*. Wiley.
22. Lepak, D. P., & Gowan, M. (2019). *Human resource management: Managing employees for competitive advantage*. Sage Publications.
23. Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
24. Stone, R. J., & Stone-Romero, E. F. (2018). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
25. Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson..