



ISSN 2091-5187

СЕРВИС

№4/2

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
ЖУРНАЛ

2024



СЕРВИС

ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛ 2024 йил, 4/2-сони

Муассис: Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти

Ўзбекистон Матбуот ва ахборот агентлиги томонидан 2008 йил 31 декабрда
0561-рақам билан рўйхатга олинган.

ЎзР ОАК Риёсатининг 19.03.2017 й., 239/5-сонли қарори билан эътироф этилган

**Тахририят ижодий
жамоаси:**

Бош муҳаррир:

и.ф.д., проф. М.Э.Пўлатов

Бош муҳаррир

ўринбосари:

и.ф.н., проф. Д.Х.Асланова

Масъул котиб:

и.ф.д., проф. М.Қ.Пардаев

Муҳаррирлар:

и.ф.д., доцент Ф.А.Сафаров
PhD, доцент И.М.Пардаева
А.Х.Мингбоев

Техник муҳаррир:

и.ф.н., проф. А.Н.Холиқулов

Корректор:

PhD, доц. С.А.Бабаназарова

Саҳифаловчи:

PhD Х.Н.Очилова

1 йилда 4 маротаба
чоп этилади.

**Ўзбекистон худудида
тарқатилади.**

Тахририят манзили:

140100, Самарқанд шаҳар,
Амир Темур кўчаси, 9-уй,

тел.: +998(66)233-28-38,
+998(97)913-74-40

факс: +998(366)231-12-53
эл.почта:

samisiservis@mail.ru

Тахририят кенгаши раиси:

М.Э.Пўлатов – Самарқанд иқтисодиёт ва сервис
институти ректори, и.ф.д., профессор

Тахририят кенгаши раиси ўринбосари:

Д.Х.Асланова – СамИСИ илмий ишлар ва
инновациялар бўйича проректори, и.ф.н., профессор

Тахрир кенгаши аъзолари:

Б.А.Бегалов – Ўзбекистон Республикаси Президенти
хузуридаги Статистика агентлиги директори, и.ф.д.,
профессор

М.Қ.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.К.Ғоибназаров – и.ф.д., профессор.

М.М.Мухаммедов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Д.Р.Зайналов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

О.М.Муртазаев – ТДИУ СФ директори, и.ф.д., проф.

М.Р.Болтабаев – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Р.Х.Эргашев – ҚарМИИ профессори, и.ф.д.

И.С.Тўхлиев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

К.Б.Уразов – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Қ.Ж.Мирзаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.И.Исроилов – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Г.М.Шодиева – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Б.Абдукаримов – СамИСИ профессори, и.ф.н.

Р.Қобилов – Самарқанд вилояти ҳокими ўринбосари

С.Н.Тошназаров – СамИСИ профессори, и.ф.д.

Р.Н.Нормахматов – СамИСИ профессори, т.ф.д.

А.Бектемиров – СамИСИ профессори, и.ф.д.

О.М.Пардаев – СамИСИ профессори, и.ф.д.

М.Т.Алимова – СамИСИ профессори, и.ф.д.

З.Дж. Адилова – ТДИУ профессори, и.ф.д.

Ш.О.Қувондиқов – СамИСИ профессори в.б., иқтисод
фанлари доктори

Л.Н.Халикова – СамИСИ профессори, DSc

Ф.А.Сафаров – СамИСИ доценти, DSc

А.М.Каримова – СамИСИ профессори в.б., DSc

МЕНЕЖМЕНТ ВА МАРКЕТИНГ	
Rayhona Sadriddinovna Amriddinova, Shaxrizoda Xolmirzaeva Mehmonxonada sifatni boshqarish tizimini yo'lga qo'yish	148
Мохигул Эркиновна Ахтамова Управление бизнесом в Республике Узбекистан и пути её совершенствования	150
Бахтиёр Васиевич Насимов Идентификация основных проблем и вызовов, связанных с управлением производственными запасами	156
Qobiljon Qaxramon o'g'li Shodmonov Sanoat korxonalarini boshqaruvi samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmi	162
Muxabbat Sameyevna Sharipova Yashil iqtisodiyotga o'tish jarayonida boshqaruvning strategik vazifalari	166
МОЛИЯ, ПУЛ МУОМАЛАСИ ВА КРЕДИТ	
Зухур Давронович Ниёзов, Шухратжон Зухурович Давронов Иқтисодийда молиявий ресурсларни кўпайтириш	173
Азиза Махомадризовна Каримова, Ориф Шакирович Максудов Анализ предпринимательской деятельности в Республике Узбекистан	179
Sanjar Jaloliddin o'g'li Abdusaidov Sug'urta korxonalarida MHSni qo'llashning muammo va yechimlari	184
Pyos Pkhovich Ayubov, Muhriddin Ixtiyor o'g'li Ergashev Valyuta bozori tahlili va uni erkinlashtirish yo'llari	189
Зафаржон Яшинович Рахманов Тижорат банклари фаолиятида трансформацион жараёнлар: муаммо ва ечимлар	192
БУХГАЛТЕРИЯ ҲИСОБИ, ИҚТИСОДИЙ ТАҲЛИЛ ВА АУДИТ	
Nodirbek Xurshid o'g'li Berdiqobilov Korxonalarda xarajatlarning strategik boshqaruv hisobini takomillashtirish	199
Саёхат Зафаровна Зарипова Ведение учета основных средств на основе международных стандартов бухгалтерского учета	203
ТАЪЛИМ, КАДРЛАР ТАЙЁРЛАШ ВА ПЕДАГОГИКА	
Sohiba Sirojiddinovna Kamolova, Mohigul Xudoyberdi qizi Jamolova Ta'lim jarayonida axborot texnologiyalarining imkoniyatlari	206
Ihom Begmatdulobovich Mattiyev Sog'lomlashtirish va dunyoqarash texnologiyasi tushunchasining mazmun-mohiyati hamda funksiyalari.	209
Nigina Marupovna Usmanova, Sevinch Sobirjonovna Rahmonkulova Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini qo'llashda kadrlar siyosatining ahamiyati	213
ИБРАТЛИ БИТИКЛАР	
Мамаюнус Қаршибаевич Пардаев Ўзимизга ўзимиз ташвиш орттирмайлик	218

5. G‘afurov, A. "Sog‘lom turmush tarzi: nazariya va amaliyot." Samarqand: Zarafshon, 2019.
6. Karimov, Sh. "Islomiy qadriyatlarda salomatlikni muhofaza qilish tamoyillari." Jurnal: "Ilm va Hayot," 2021, №3.
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining "Sog‘lom turmush tarzini shakllantirish va jismoniy tarbiya ommaviylikini oshirish to‘g‘risida”gi qarori. Qaror №PQ-5535, 2021-yil 30-oktabr.

И.Маттiev	I.Mattiev
Содержание и функции концепции	Contents and functions of the concept of
«Технологии оздоровления и мировоззрения»	"Health and Worldview Technologies"
Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы реализации позитивных изменений в обществе, которые являются приоритетными задачами, посредством пропаганды здорового образа жизни и развития массового спорта, воспитания подрастающего поколения как духовно здоровых и гармоничных личностей, формирования их в духе преданности Родине, и физического воспитания подрастающего поколения в рамках реформ духовно здоровыми, всесторонне развитыми личностями и т.д.	Abstract. This article examines the implementation of positive changes in society, which are priority tasks by promoting a healthy lifestyle and the development of mass sports, the upbringing of the younger generation as spiritually healthy and harmonic personalities, forming them in the spirit of devotion to the Motherland, and physical education of the younger generation within the reforms spiritually healthy, comprehensively developed by individuals, etc.
Ключевые слова: современные требования, развитие, здоровое поколение, здоровый образ жизни, защита, охрана, развитие, образовательные технологии, педагогическое образование, подходы, возможности, мировоззрение, общество.	Keywords: modern requirements, development, healthy generations, healthy lifestyle, protection, security, development, educational technology, pedagogical education, approaches, opportunities, worldview, society.

Nigina Marupovna Usmanova – Samarqand iqtisodiyot va servis instituti dotsenti v.b. PhD

Sevinch Sobirjonovna Raxmonkulova – Samarqand iqtisodiyot va servis instituti IRB-122 guruh talabasi

KADRLARNI SAQLAB QOLISH STRATEGIYALARINI QO‘LLASHDA KADRLAR SIYOSATINING AHAMIYATI

<p>Annotatsiya. Ushbu maqolada kadrlarni saqlab qolishning samarali usullari ko‘rib chiqilgan. Bunda kadrlarni saqlab qolishning asosiy strategiyalari aniqlanib, kadrlar siyosatini ishlab chiqish uchun tashkilotda personalni baholash tizimining SWOT- tahlili o‘tkazilib, takliflar berilgan.</p> <p>Kalit so‘zlar: Ish sharoitlari, raqobatbardosh maosh, imtiyozlar, malaka oshirish, ijtimoiy muhit, xodimlar fikri, mentorlik tizimi, motivatsiya, sadoqat, samaradorlik, xodimlarni baholash.</p>

Kirish. Har qanday tashkilotning muvaffaqiyatida samarali bo‘lgan eng asosiy resurslardan biri inson resursi ekanligi shubhasizdir. Chunki, tashkilotlarning boshqa resurslari (moddiy resurslar, moliyaviy va h.k.) qanchalik ko‘p bo‘lmasin, ushbu resurslarni rejalashtiruvchi, tashkil etuvchi va ishlatadigan inson resurslari yetarli sifat va qobiliyatga ega bo‘lmasa, muvaffaqiyatga erishish ehtimoli past bo‘ladi. Shu navbatda, har qanday zamonaviy korxonaning samarali faoliyat yurtishida boshqaruv jarayonidagi asosiy vazifalaridan biri, yuqori malakali xodimlarni izlab topish, barcha xodimlarni yagona maqsad sari boshlash, ularni o‘z o‘rnida rag‘batlantirish, ruhlantirish va ularni birlashtirishdir. Bu jarayon ba‘zan bozor munosabatlarining o‘zgarish sharoitida tez sur‘atlar bilan amalga oshirilishini taqozo etadi. Milliy iqtisodiyotimizda bo‘layotgan innovatsion jarayonlar, avvalo, kadrlar siyosatida o‘zgarishlarni talab qilmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili. Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini qo‘llashda kadrlar siyosatining ahamiyati haqida olimlarning fikrlari va tadqiqotlari ko‘plab ilmiy

maqolalarda va tadqiqotlarda yoritilgan. Kadrlar siyosatining strategik roli to‘g‘risida olimlar, Ulrich Becker va Huselid kabi mutaxassislar, kadrlar siyosatini tashkilotning strategik rejalashtirish jarayonining ajralmas qismi sifatida ko‘rsatadilar. Ularning fikricha, to‘g‘ri kadrlar siyosati kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini ishlab chiqishga yordam beradi, bu esa tashkilotning raqobatbardoshligini oshiradi.¹

Herzberg va Maslou kabi psixologlar kadrlarni saqlab qolishda xodimlarning qoniqishi va motivatsiyasining muhimligini ta’kidlaydilar. Ularning nazariyalariga ko‘ra, ishchilarni rag‘batlantirish va ularning ehtiyojlarini qondirish orqali tashkilot xodimlarni uzoq muddatga saqlab qolishi mumkin.²

Hofstede tomonidan olib borilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, tashkilotning madaniyati va ijtimoiy muhitida kadrlar siyosati va kadrlarni saqlab qolish strategiyalarining samaradorligi o‘zaro bog‘liqdir. Tashkilot ichidagi ijtimoiy aloqalar va madaniyat xodimlarning ishga bo‘lgan munosabatini shakllantiradi.³

Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini amalga oshirishda kadrlar siyosatining ahamiyati haqida olimlarning fikrlari turli xil yo‘nalishda, tez sur‘atda rivojlanmoqda. Ular kadrlar siyosatini samarali boshqarish orqali xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ish sharoitlarini yaxshilash va malaka oshirish dasturlarini joriy etish zarurligini ta’kidlaydilar. Bunday yondashuvlar tashkilotlarda xodimlarni saqlab qolish darajasini oshirishga yordam beradi va natijada tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo‘shadi.

Tadqiqot metodologiyasi. Maqolada boshqaruv jarayonida kadrlarni saqlab qolishning asosiy strategiyalarini qo‘llashda kadrlar siyosatining ahamiyatini yoritish jarayonida adabiyotlar va ma’lumotlarni to‘plab, ularni tahlil qilish orqali analiz, sintez, mantiqiy yondashuv usullaridan foydalanildi.

Tahlil va natijalar. Innovatsion iqtisodiyotga qadam qo‘yish sharoitida kadrlar siyosatini har bir korxonada rahbari va kadrlar xizmati uchun mas’ul shaxslar ishlab chiqishi zarur, deb hisoblaymiz. Chunki, har bir korxonada faoliyatining asosiy manbai, albatta xodimlar hisoblanadi, ularning ishga ma’suliyat bilan ishlashi, qo‘nimsizlikni oldini olish, korxonada kelajagi uchun ham katta ta’sir ko‘rsatadi. Afsuski, amalda korxonada (tashkilot) rahbarlari kadrlar siyosatini ishlab chiqishda shaxsan ishtirok etmaydilar va ko‘pincha bu vazifa faqat kadrlar bo‘limi boshlig‘i (yoki inspektor) zimmasiga yuklanadi. Korxonalarda (tashkilotlarda) mehnatga haq to‘lash masalalari kadrlar siyosatida eng muhim o‘rinni egallashiga qaramay, mehnat va ish haqi bo‘limi rahbari kadrlar siyosatini ishlab chiqish bilan umuman shug‘ullanmasligi, korxonada (tashkilot) rahbarlari kadrlar siyosatining ahamiyatini tushunmasliklaridan yoki ma’muriy jihatdan uni shakllantirish va rasmiylashtirishga e’tibor bermasliklaridan, o‘z majburiyatlarini kadrlar xizmati xodimlariga yuklab qo‘yishlaridan dalolat beradi.

Kompaniyada kadrlar siyosatining eng muhim jihati boshqaruv xodimlari zaxirasi bilan ishlashdir. Davlat tashkilotlarida xodimlarning kasbiy mavqei o‘shishi, ularning mehnatini baholash natijalari asosida amalga oshiriladi. Amalda O‘zbekistondagi barcha korxonalarda xodimlarning kasbiy sifatlarini maxsus baholash rasman o‘tkazilmaydi, shu sababli xodimlarning kasbiy o‘shishi va boshqaruv lavozimlariga ko‘tarilishi tasodifiy yoki tanish-bilishchilik asosida amalga oshiriladi. Amaliyotda barcha korxonalarda, ayniqsa xususiy sektorda, ishlab chiqarish jarayonida kadrlar siyosati tushunchasi va mohiyatini aniqlashning yagona ilmiy asoslangan konsepsiyasi mavjud emasligi ko‘rsatilgan. Biroq, uni rivojlantirish bo‘yicha yondashuvlarning xilma-xilligi uni asoslashni, qayta ko‘rib chiqishni va iqtisodiyotimizni yanada rivojlantirish nuqtai nazaridan takomillashtirishni taqozo etadi. Rivojlangan kadrlar siyosati korxonada (tashkilotda) istiqbolli va barqaror iqtisodiy, ijtimoiy va ruhiy osoyishta muhitni yaratuvchi omil hisoblanadi.

Kompaniyaning asosiy boyligi va biznes vazifalarini amalga oshirishdagi asosiy resursi kompaniyaning malakali va faol xodimlari hisoblanadi. Bunday yondashuv kadrlar siyosatining

¹https://www.researchgate.net/publication/228741374_Human_capital_management_systems_as_a_source_of_competitive_advantage

²<https://eric.ed.gov/?id=ED099551>

³<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=671519>

asosini tashkil etadi. Kompaniya xodimlarga raqobatbardosh ustunliklarni taqdim etadigan va biznesining izchil rivojlanishiga hissa qo‘shadigan strategik resurs sifatida qaraydi. Kadrlar siyosatining maqsadi korxonani yuqori malakali xodimlar bilan ta‘minlash, ularning samarali ishlashi uchun shart-sharoit yaratish, kadrlar salohiyatini shakllantirish va rivojlantirish, bilim va malakalarini yosh xodimlarga yetkazishdan iborat.

Kadrlar siyosati tamoyillari:

- boshqaruvning barcha darajalarida xodimlarga nisbatan kompaniya qadriyatlariga asoslangan qarorlar qabul qilishda yagona yondashuvni ta‘minlash;
- kadrlarni inson resurslarini muntazam baholash asosida boshqarish jarayonlarini rejalashtirishning uzluksizligini ta‘minlash;
- inson resurslarini boshqarishda shaffoflik va ochiqlik;
- inson resurslarini boshqarishda samaradorlik va iqtisodiy yondashuv;
- zamonaviy kadrlar texnologiyalari va avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlarini joriy etish asosida inson resurslarini boshqarish usullarini takomillashtirish;
- ijtimoiy-siyosiy va tashqi iqtisodiy omillarning o‘zgarishiga moslashuvchanlik;
- an‘analarni meros qilib olish - inson resurslarini boshqarishda ijobiy an‘analarni saqlash.

Kadrlarni saqlab qolish strategiyalari — bu tashkilotlar uchun muhim masala bo‘lib, u xodimlarning ish joyida qoniqishini va uzoq muddatli samaradorligini ta‘minlashga qaratilgan. Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarining samarali amalga oshirilishi tashkilotning muvaffaqiyatini ta‘minlaydi. Quyida kadrlarni saqlab qolish strategiyalari keltirilgan:

1. **Xodimlarning qoniqishini ta‘minlash.** Xodimlarning ish joyidagi qoniqishi, ularning kompaniyada qolishga bo‘lgan istagini belgilaydi. Qoniqish darajasi yuqori bo‘lsa, xodimlar o‘z ish joylarini tark etish ehtimoli past bo‘ladi.

2. **Rivojlanish va o‘zish imkoniyatlarini yaratish.** Kadrlarni saqlab qolish uchun xodimlarga malaka oshirish va rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etish muhimdir. Bu o‘z navbatida, xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi.

3. **Ijtimoiy muhitni yaxshilash.** Ijobiy va qo‘llab-quvvatlovchi ish muhitini yaratish, xodimlarning o‘zlarini qadrlangan deb his qilishlariga yordam beradi. Jamoaviy ruh va hamkorlikni rivojlantirish zarur.

4. **Xodimlarni rag‘batlantirish.** Xodimlarga raqobatbardosh maosh va qo‘shimcha rag‘batlar taqdim etish, ularning kompaniyaga sodiqligini oshirishda muhim rol o‘ynaydi.

5. **Muvozanatni saqlash.** Ish va shaxsiy hayot o‘rtasidagi muvozanatni ta‘minlash, xodimlarning stress darajasini kamaytiradi va ularning ish joyida qoniqishini oshiradi.

6. **Kadrlarni rivojlantirish dasturlarini tuzib chiqish.** Xodimlar uchun malaka oshirish va rivojlanish dasturlarini joriy etish. Bu dasturlar seminarlar, treninglar yoki mentorlardan foydalanishni o‘z ichiga olishi mumkin.

7. **Muntazam fikr-mulohazalar almashinishiga imkon berish.** Xodimlar bilan muntazam ravishda fikr-mulohaza almashish sessiyalarini o‘tkazish, xodimlar rahbariyat bilan erkin muloqot qilishi va o‘z fikrlarini bildirish imkoniyatiga ega bo‘lish imkonini berish. Bu orqali ularning ehtiyojlari va muammolarini tushunish imkoniyati paydo bo‘ladi.

8. **Moslashuvchan ish sharoitlarini tashkil etish.** Masofaviy ish, moslashuvchan ish soatlari yoki qisqartirilgan ish haftasini joriy etish orqali xodimlarga ish va shaxsiy hayot o‘rtasida muvozanatni saqlash imkoniyatini berish.

9. **Raqobatbardosh maoshlarni belgilash.** Bozor talablariga mos keladigan raqobatbardosh maosh va qo‘shimcha imtiyozlar taklif qilish. Bonus tizimi yoki rag‘batlantiruvchi to‘lovlarni joriy etish.

10. **Sog‘liqni saqlash va farovonlik dasturlarini ishlab chiqish.** Xodimlarning sog‘lig‘ini qo‘llab-quvvatlash uchun sog‘liqni saqlash dasturlari, sport faoliyatlari yoki stressni boshqarish bo‘yicha treninglar taklif qilish.

Yuqorida e‘tirof etilgan strategiyalar o‘z navbatida kadrlar siyosati bilan ham uzviy bog‘liq, sababi har qanday korxonada (tashkilot) o‘z qo‘l ostidagi personalni o‘rganib, tahlil qilib, kadrlar siyosatini amalga oshirishi lozim. Bunday tahlillar korxonada (tashkilot)da kadrlar qo‘nimsizligini oldini olish va kadrlarni saqlab qolishda qo‘l keladi.

Kadrlar siyosatini ishlab chiqish uchun tashkilotda personalni baholash tizimining SWOT-tahlili

Kuchli tomonlar	Zaif tomonlar	Imkoniyatlar	Xavflar
<p>1. Xodimlarni ob’ektiv tarzda baholash va sifatli attestatsiya o’tkazish qoida va talablari mavjudligi.</p> <p>2. Baholash uslublarining xodimlar tomonidan aniq tushunilishi.</p> <p>3. Attestatsiyani o’tkazish kuni haqida bir oy oldin yozma ravishda xodimlar e’tiboriga yetkazish tartibi</p>	<p>1. Attestatsiya o’tkazishning maqsadlarini xodimlar umumiy tushunishi yoki tushunchasi yetishmasligi.</p> <p>2. Barcha toifadagi xodimlarni bir xil baholash yondashuvi.</p> <p>3. Ishlab chiqarish yoki xizmat bo’linmasining umumiy natijaga qo’shgan hissasini aniq bilmaslik.</p> <p>4. Rahbar xodimlarning quyi tizimlar bilan bog’lanishining yo’qligi.</p>	<p>1. Korxonada direktori yoki yuqori tashkilot vakillarining ko’rsatmasi bo’yicha baholash uslublari.</p> <p>2. Tarkibiy bo’linmalar rahbarlarining personalni baholash bilan bog’liq vaziyatni qalbakilashtirish istagi</p>	<p>1. Personalning har bir toifasi uchun aniq baholash me’zonlari mavjud emasligi.</p> <p>2. Attestatsiya jarayoni haqida xodimlarning xabari yo’qligi va xotirasida oldingi attestatsiya adolatsizliklari natijasi mavjudligi</p> <p>3. Xodimlarni attestatsiya na- tijalari bilan shaxsan tanish-tirmaslik</p>

Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini amalga oshirish orqali tashkilotlar nafaqat xodimlarni ushlab turishi, balki ularning ish faoliyatini ham yaxshilashga erishadilar. Bu esa tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga ijobiy ta’sir ko’rsatadi.

Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini qo’llashda kadrlar siyosatining ahamiyati juda katta. Kadrlar siyosati tashkilotning inson resurslarini boshqarish, rivojlantirish va saqlab qolish bo’yicha yo’nalishlarini belgilaydi. Kadrlar siyosatining samarali amalga oshirilishi quyidagi jihatlarni o’z ichiga oladi.

1. Motivatsiya: kadrlar siyosati xodimlarning motivatsiyasini oshirish va ularning ishdan qoniqishini ta’minlashda muhim rol o’ynaydi. Yaxshi ishlab chiqilgan siyosat va strategiyalar xodimlarga o’zlarini qadrli deb, his qilishlarining imkonini beradi.

2. Raqobatbardoshlik: zamonaviy bozor sharoitida raqobatbardosh kadrlar siyosati tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhim ahamiyatga ega. Bu esa eng yaxshi mutaxassislarni jalb qilish va saqlab qolishga yordam beradi.

3. Rivojlanish va o’sish imkoniyatlari: kadrlar siyosati xodimlarning professional rivojlanishini qo’llab-quvvatlaydi, bu esa tashkilotning umumiy rivojlanishiga ijobiy ta’sir ko’rsatadi.

4. Ish joyining barqarorligi: yaxshi kadrlar siyosati xodimlarning ish joyida uzoq muddat qolishini ta’minlaydi, bu esa tashkilotning barqarorligini oshiradi.

Xulosa va takliflar. Kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun kadrlar siyosatini aniq belgilash va amalga oshirish zarur.

- Ish sharoitlarini yaxshilash: xodimlarga qulay ish sharoitlarini taqdim etish, masalan, fleksibil ish soatlari (bu ish joyida ish vaqtining moslashuvchanligini ta’minlaydigan ish rejimi. Bu tizimda xodimlar ish soatlarini o’zlari belgilash imkoniyatiga ega bo’lishadi, bu esa ularning shaxsiy ehtiyojlari va hayot tarziga mos kelishiga yordam beradi) yoki masofadan ishlash imkoniyatlarini berish.

- Rivojlanish dasturlarini yaratish: xodimlarning malakasini oshirish va rivojlantirish uchun treninglar va seminarlar o’tkazish.

- Moliyaviy rag‘batlantirish: xodimlarni rag‘batlantirish uchun samarali tizimlarni ishlab chiqish, masalan, bonuslar, mukofotlar yoki boshqa moliyaviy imtiyozlar.

- Ochiq aloqani o‘rnatish: xodimlar bilan ochiq va samarali muloqotni yo‘lga qo‘yish, ularning fikr va takliflarini inobatga olish.

- Ijtimoiy mas‘uliyatni ta‘minlash: tashkilotning ijtimoiy mas‘uliyatini oshirish orqali xodimlarning o‘z ishlariga bo‘lgan qiziqishini kuchaytirish mumkin.

Xulosa qiladigan bo‘lsak, inson resurslarini boshqarish dastlab biznes sohasida, kompaniyalarning o‘zgaruvchan bozor talablariga mos raqobatbardoshligini oshirish va kadrlardan unumli foydalanish maqsadlarida foydalanilgan bo‘lsa, keyinchalik barcha sohalarda kadrlarni saqlab qolish, ularning bilim va ko‘nikmalaridan maksimal darajada foydalanish uchun keng o‘rganilmoqda. HRM yondashuvlari ko‘p va turli xil bo‘lishi mumkin, ammo ularning ahamiyati har doim yuqori. Yuqoridagi takliflar ham kadrlarni saqlab qolish strategiyalarini yanada samarali amalga oshirishga, xodimlar va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatga erishishlarini ta‘minlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. / <https://lex.uz/docs/142859>
2. “Mahalliy hokimiyat organlarida yangi davlat boshqaruvi ostida ish almashish va teng imkoniyatlar” Mohamed Branine AQSh2004
3. N.K. Yo‘ldoshev, G.E. Zaxidov. Menejment «O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati» nashriyoti. – Toshkent: 2018.
4. Bazarova F.T. Menejment. – Toshkent: 2015.
5. <https://hbr.org/2013/09/howtomakea jobsharingsituationwork>
6. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – Toshkent: «O‘zbekiston», 2017.
7. O‘zbekiston Respublikasining “Ta‘lim to‘g‘risida”gi Qonuni.
8. Q.X.Abduraxmonov va N.Q.Zokirova Mexnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. –T.: “Fan va texnologiya”, 2013, 536, b.
9. Q.X.Abdurahmonov va boshqalar. Personalni boshqarish (oliy o‘quv yurti talabalari uchun darslik). –Toshkent: “O‘qituvchi”, 2006, 345.b
10. Ijtimoiy soha iqtisodiyoti. Darslik / i.f.d., prof. Q.X.Abdurahmonov tahriri ostida. – T.: Iqtisodiyot, 2013, 418 b.
11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - М., 2008, 832с.
12. Басовский Л.Э. Теория экономического анализа. Учебное пособие. –М.: «Инфра-М», 2007, 220 с.

<p>Н.Усманова, С.Рахмонкулова Значение кадровой политики в применении стратегий удержания персонала</p>	<p>N.Usmanova, S.Rakhmonkulova The importance of personnel policy in the application of personnel retention strategies</p>
<p>Аннотация. В данной статье рассматриваются эффективные способы удержания персонала. Проведен SWOT-анализ системы оценки персонала в организации и даны предложения по разработке основных стратегий удержания персонала и кадровой политики.</p> <p>Ключевые слова: условия труда, конкурентоспособная заработная плата, льготы, социальная среда, мнение сотрудников, система наставничества, мотивация, лояльность, производительность, оценка сотрудников.</p>	<p>Abstract. This article discusses effective ways to retain personnel. A SWOT analysis of the personnel evaluation system in the organization was carried out and suggestions were made for the development of the main strategies of personnel retention and personnel policy.</p> <p>Keywords: working conditions, competitive salary, benefits, social environment, employee opinion, mentoring system, motivation, loyalty, productivity, employee evaluation.</p>

ISSN 2091-5187

☞ “СЕРВИС” ☞

Журнал Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти таҳририят
бўлимида нашрга тайёрланди.

20.11.2024 йилда теришга берилди. 11.12.2024 йилда босишга рухсат этилди.
Офсет босма қоғози. Қоғоз бичими 60x84_{1/8}. “Times” гарнитураси. Офсет
босма усули. Шартли босма табағи 14,6. Ҳисоб-нашриёт
табағи 12,5. Адади 100 нусха. Буюртма № 0134В/24

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институтининг
матбаа бўлимида чоп этилди.
Лицензия № 025316.
Реестр № Х-119112.

Манзил: Самарқанд шаҳри, Шохрух кўчаси, 60-уй.

© Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти, 2024.