ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

Қўлёзма ҳуқуқида УДК331.108(575.1)

ЗОКИРЖОНОВ ШЕРЗОДЖОН ШАВКАТЖОН ЎҒЛИ

САНОАТ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ

5А230110 - "Демография.Меҳнат иқтисодиёти" мутахассислиги

Магистр
академик даражасини олиш учун ёзилган
диссертация

Илмий раҳбар: и.ф.н.,доц. Шоюсупова Н.Т.

ТОШКЕНТ – 2018

Мазкур магистрлик диссертациясида персонални бошкариш тизимини такомиллаштиришнинг ижтимоий-иктисодий аҳамияти, ходимларни бошқариш хизматлари фаолиятини ташкил этишнинг асосий тамойиллари ва функциялари, персонални бошқариш хизматларининг фаолиятлари бўйича хориж тажрибалари ва уларнинг Ўзбекистонда қўлланилиши ёритилган.

«Тошкентдонмаҳсулотлари» АЖида ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ва унинг ходимларни бошкарув жараёнига таъсири, «Тошкентдонмаҳсулотлари» АЖида ходимларни бошкариш хизматлари фаолиятини ташкил этишнинг асосий кўрсаткичлари таҳлили, «Тошкентдонмаҳсулотлари» АЖида персонални бошкариш хизматлари фаолиятларини ташкил этишга бевосита таъсир этувчи омилларнинг таҳлили амалга оширилган. Корхонада персонални бошкарув ходимлари меҳнатини моддий рағбатлантириш самарадорлигини ошириш персонални бошқариш хизматлари фаолиятини ташкил этишга ахборот-коммуникацион технологияларни самарали қўллаш имкониятлари кўриб чиқилди.

This master dissertation defines the socio-economic value of personal management system, the basic principles and functions of the organization of HR management services, foreign experience in personnel management services and their application in Uzbekistan.

Analysis of the main indicators of the organization of HR services in JSC «Tashkentdonmahsulotlari», analysis of the factors directly affecting the organization of personnel management services in JSC «Tashkentdonmahsulotlari». Opportunities for efficient use of information and communication technologies in the organization of personality management services have been considered in the enterprise to increase the efficiency of staff motivation.

Магистрлик диссертация иши «Меҳнат иктисодиёти ва социологияси» кафедрасида дастлабки ҳимоядан ўтган.

______7 - сонли баённома «14» ____мая____ 2018 й.

Илмий раҳбар: Шоюнусова Н.Г. ____________
(илмий раҳбар и.ш.ф.) имзо сана

Такризчи: Асқаров М.Т. ____________
(такризчи и.ш.ф.) имзо сана

Магистрант: Закирджонов Zm ____________
(магистрант и.ш.ф.) имзо сана

МУНДАРИЖА

КИРИШ..........3

I БОБ. САНОАТ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ НАЗАРИЙ АСОСЛАРИ..........**10**

1.1.Персонални бошқариш тизимининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти..........10

1.2. Персонални бошқариш тизимини ташкил этишнинг асосий тамойиллари ва функциялари..........17

1.3. Персонални бошқариш тизимини ташкил этиш бўйича хориж тажрибалари ва уларнинг Ўзбекистонда қўлланилаш имкониятлари..........27

I боб бўйича хулоса **32**

II БОБ. «ТОШКЕНТДОНМАҲСУЛОТЛАРИ» АКЦИОНЕРЛИК ЖАМИЯТИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ҲОЛАТИНИНГ ТАҲЛИЛИ..........**34**

2.1. «Тошкентдонмаҳсулотлари» АЖида ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ва унинг ходимларни бошқарув жараёнига таъсири..........34

2.2.«Тошкентдонмаҳсулотлари» АЖида персонални бошқариш тизими фаолиятининг таҳлили..........42

2.3. «Тошкентдонмаҳсулотлари» АЖида персонални бошқариш хизматлари фаолиятларини ташкил этишга бевосита таъсир этувчи омилларнинг таҳлили..........47

II боб бўйича хулоса..........**51**

III БОБ. САНОАТ КОРХОНАЛАРИДА ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШ ТИЗИМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ..........**53**

3.1.Корхонада персонални бошқарув ходимлари меҳнатини моддий рағбатлантириш самарадорлигини ошириш..........53

3.2. Персонални бошқариш тизимини такомиллаштиришга этишга ахборот-коммуникацион технологияларни самарали қўллаш..........61

III боб бўйича хулоса..........**70**

ХУЛОСА..........72

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ..........**75**

КИРИШ

Магистрлик диссертацияси мавзусининг асосланиши ва унинг долзарблиги. Бугунги кунда саноат корхоналарида персонални бошқариш тизимини такомиллаштириш йўлларини жорий этиш муассасаларда инсон ресурслари ва иш вақтидан самарали фойдаланиши, маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш микдорини ошириш, пировард натижада меҳнат самарадорлигининг ошишига олиб келади. Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётини янада ривожлантириш ва либераллаштириш кадрларни бошқариш соҳасида туб ўзгаришлар талаб этади. Маълумки, корхона ва ташкилотлар самарали ишлашини унда мавжуд ходимлар таъминлайди. Шу жиҳатдан ҳозирги вақтда малакали ва ишбилармон ходимларни шакллантиришга эришиш муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамият касб этади. Айнан шунинг учун хам ҳукуматимиз бу масалага жиддий эътибор қаратмокда ва бу мақсадга қаратилган лойиҳалар ҳукуматимиз диққат-эътибори марказига ўтмокда, бугунги энг долзарб, эртанги тақдиримизни ҳал килувчи муаммога айланмоқда.

Иқтисодиётни янада ривожлантириш ва либераллаштиришга йўналтирилган макроиқтисодий барқарорликни мустаҳкамлаш ва юқори иқтисодий ўсиш суръатларини сақлаб қолиш, миллий иқтисодиётнинг барқарорлигини сақлаш, ... инвестициявий муҳитни яхшилашлаш орқали мамлакатимиз иқтисодиёти тармоқлари ва ҳудудларига хорижий сармояларни фаол жалб этиш.[1] Бугунги кунда корхонада персонални бошқариш хизматларини такомиллаштириш йўлларини жорий этиш муассасаларда инсон ресурслари ва иш вақтидан самарали фойдаланиши, маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш микдорини ошириш, пировард натижада меҳнат самарадорлигининг ошишига олиб келади.

---

[1] Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги 4947-сонли Фармонининг 1-иловаси «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси» //.Lex.uz