

IQTISODIYOTDA MENEJMENTNING AHAMIYATI

Toshov Mirzabek Hakimovich

Osiyo xalqaro universiteti

ARTICLE INFO.

Kalit so'zlar: xodimlarni boshqarish, menejment, mehnat unumdorligi, xodimlarnirag'batlantirish, xodimlarni tanlash, xodimlarni boshqarish usullari.

Annotatsiya

Odamlarni boshqarish, tashkilotlarda menejmentning asosiy vazifasi sifatida har doim tashkilotda insonni boshqarish tizimi quriladigan paradigmani tashkil etuvchi fundamental boshlang'ich nazariy va empirik binolar to'plamiga asoslanadi.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2023 LWAB.

Bugungi kunda korxonaning raqobatbardoshligini oshirish va uning iqtisodiy maqsadlariga erishishda muhim omil - bu xodimlarni samarali boshqarishdir. O'nlab yillar davomida korxonada darajasida boshqaruvga texnokratik yondashuv mavjud bo'lib, ishlab chiqarish rejalari, byudjetlar, tuzilmalar va ma'muriy buyruqlar yuqorida joylashgan. Kadrlar siyosati davlat organlari tomonidan amalga oshirildi. Ushbu boshqaruvning ko'pgina tarkibiy qismlari rahbarning rolini hisobga olmadi va shu bilan bo'ysunuvchilarning motivatsiyasini, shuningdek ishtiyoqi va qiziqishini bekor qildi. Bularning barchasi mehnat unumdorligining pastligiga olib keldi. Ko'pgina menejerlar zamonaviy menejmentga xos bo'lgan va xorijda katta tashabbus bilan qo'llaniladigan xodimlarni boshqarish usullarining ahamiyatini kamaytiradilar, bu boshqaruvni samarali qiladi va mehnat unumdorligini oshiradi. Ayni paytda shuni ta'kidlab o'tish kerakki, ushbu usullarni kamaytirish asosiy to'siq va nazoratning eng zaif elementidir.

Asosan, amaliyot shuni ko'rsatadiki, boshqaruv jarayonining umumiy tashkiliy komponenti sifatida xodimlarni boshqarishning mazmuni, mohiyati va funktsional xususiyatlari sezilarli darajada oshdi va kuchaydi. Mutaxassislar fikriga ko'ra, xodimlarni boshqarish tamoyillarini o'zgartirish, birinchi navbatda, zamonaviy sharoitlarda hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lgan xodimlarni rag'batlantirish siyosatini amalga oshirishga qaratilgan bo'lishi kerak.

O'tgan yillar davomida HR amaliyotlari tashkilotlar, korporatsiyalar va hukumat faoliyatida ajoyib o'zgarishlarga duch keldi. Ko'pincha firmalar o'zgarishlar doimiy omillarga aylangan, ularning ko'lamini va oldindan aytib bo'lmaydiganligi oqibatlariga olib keladigan vaziyatga tushib qolishadi. Bularning barchasi paydo bo'ladigan ustuvorliklarni belgilashga olib keladi va xodimlarni boshqarish usullari va vositalarining yangiligiga e'tibor beradi. Tashkilotning xodimlarni boshqarish xizmati xodimlarga bo'lgan ehtiyojni doimiy ravishda kuzatib borishi va mavjud bo'sh lavozimlarga xodimlarni tanlashi kerak. Bundan tashqari, kadrlar bo'limining vazifalariga xodimlarni yollashda raqobatbardosh pozitsiyani ta'minlash uchun kadrlar bozori (ish haqi darajasi, mehnat bozori, ijtimoiy dasturlar) o'rganish kiradi. HR menejeri butun jamoa yoki alohida xodimlar o'rtasida o'qitish zarurligini tezda aniqlashi kerak. Ushbu ehtiyojlardan kelib chiqib, xodimlarni rivojlantirish rejasi ishlab chiqilishi va tegishli o'qitish usullarini tanlash kerak. Kadrlar bo'limi o'quv markazlari bilan o'zaro hamkorlik qilishi, mavjud o'quv dasturlarini o'rganishi va muayyan vaziyatga mos keladiganlarini tanlashi kerak.

Bundan tashqari, kadrlar bo'limi yangi xodimlarni moslashtirish va o'qitish uchun javobgardir. Xodimlarning ish faoliyatini baholash ham kadrlar bo'limining mas'uliyati hisoblanadi. Bunday funktsiyalarga usullarni tanlash va baholash rejalarini tuzish, samaradorlik mezonlarini belgilash kiradi. Shuningdek, ular xodimlarning ishini baholash bo'yicha tadbirlarni bevosita amalga oshirishni o'z ichiga oladi: so'rovnomalar o'tkazish, suhbatlar, testlar. Xodimlarni boshqarish xizmatining funktsiyalariga bo'lim boshliqlari bilan birgalikda lavozim tavsiflarini tuzish, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksiga muvofiq kadrlar hujjatlarini yuritish, kadrlar hisobini yuritish va davlat tashkilotlari bilan ishlash kiradi. Kadrlar bo'limi kompaniyada lavozimlar tizimini yaratish, xodimlarning xarajatlarini optimallashtirish va ularni nazorat qilish uchun javobgardir. HR mutaxassisi bonus tizimini ishlab chiqishda va ish haqi uchun zarur hujjatlarni tayyorlashda ishtirok etadi. Uning yordami bilan oylik kompensatsiya hisoblab chiqiladi. Odamlar ko'plab biznesning muhim elementidir, ammo samarali yetakchilik bo'lmasa, inson elementi samarasiz bo'lib qoladi.

Xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullari mavjud bo'lib, ular tashkiliy maqsadlarga erishish uchun xodimlarga ta'sir qilish usullari va usullari. Bu xodimlarni boshqarishda malakali yondashuvni topish va tashkilot faoliyatidan maksimal foyda olish imkonini beradi. Barcha usullar o'ziga xos tarzda noyobdir va har bir xodimga boshqacha ta'sir qiladi. Ba'zi usullar foydalidir, ba'zilar soddaligi va rentabelligi tufayli kutilgan natijani bermaydi, bularning barchasi menejer xodimlarning manfaatlarini qanday hisobga olganligi, ularni o'z manfaatlarini bilan birlashtirganiga bog'liq. Xodimlarning ehtiyojlariga e'tibor berish va ularni tahlil qilish muvaffaqiyatli biznesni qurish uchun birinchi qadamdir. Keling, xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullarini ajratib ko'rsatishga harakat qilaylik. Avvalo, ularni ajratish mumkin:

- ta'sir qilish xususiyatiga ko'ra - bo'ysunuvchining irodasini shakllantirish yoki uni o'zgartirish uchun turli xil tarbiyaviy, tushuntirish, tashkiliy choralarini qo'llashda namoyon bo'ladigan ishonch. Bu usul xodimlarning buyruqlar, ko'rsatmalar va tavsiyalar orqali rahbarning irodasini bajarishini ta'minlashga qaratilgan. Bu usul tufayli yetakchi va jamoa irodasining birligiga erishiladi, bu umumiy harakatning zaruriy sharti hisoblanadi;
- axborot – ichki axborot siyosati. Agar xodimlar birlamchi masalalar bo'yicha kam ma'lumotga ega bo'lsa, bu yuqori samarali ishlarga ijobiy munosabatni keskin kamaytiradi;
- majburlash - jazo, ishdan bo'shatish tahdidi va boshqa salbiy ta'sir shakllariga asoslangan boshqaruv chorasi. Xodimlarning salbiy reaksiyasini keltirib chiqaradi, chunki bosim ostida ishlash hech qachon yuqori samarali bo'lmaydi;

Boshqaruv bosqichlari bo'yicha:

- tashkil etish
- rejalashtirish - belgilangan maqsadlarga erishish jarayonida xodimlarning xatti-harakatlarini tartibga solish uchun mo'ljallangan;
- tahlil - mavjud ma'lumotlarni umumlashtirish va zarur keyingi chora-tadbirlar to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi;
- xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini qayd etish - individual yondashuvdan foydalanish imkoniyatini ochadi;
- nazorat - barcha mehnat jarayonlarini kuzatish uchun majburiy;
- motivatsiya - mehnatga ma'lum rag'batga ega bo'lgan xodimlar (qo'shimcha pul ish haqi, ishda ko'tarilish) yanada samarali ishlaydi.

Xodimlarga ta'sir ko'rsatish usullariga ko'ra:

- iqtisodiy - iqtisodiy qonunlarni to'g'ri qo'llashga asoslangan (ularning ta'sir qilish usullari tufayli

"sabzi usullari" deb ham ataladi);

- ma'muriy – “qamchi usullari” deb ham ataladigan nufuzli ta'sir usullariga (intizom, jazo) asoslangan;
- ijtimoiy-psixologik - odamlarning motivatsiyasining ma'naviy ta'siriga asoslangan, ishontirish usullari sifatida tanilgan va eng samarali hisoblanadi. Shunday qilib, xodimlarni boshqarishning zamonaviy usullari juda o'ziga xosdir. Ammo faqat turli xil ta'sir usullari kombinatsiyasining oqilona nisbatiga ega bo'lganlar eng foydali bo'lishi mumkin.

Agar boshqaruv usullari faqat menejment manfaatlariga va korxonaning rentabelligiga asoslansa, xodimlarning manfaatlarini hisobga olmaganda, oxir-oqibat, xodimlar o'zlari uchun maqbulroq mehnat sharoitlarini izlash uchun bunday biznesni tark etadilar. Menejerlar o'zlarining boshqaruv tizimi orqali biznesning iqtisodiy muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir ko'rsatishlari mumkinligiga ishonishlari kerak. Tashkilot muvaffaqiyatini oshiradigan asosiy tamoyillarni ko'rib chiqaylik: Kompaniya rahbari uning hamkasblariga, mijozlariga bo'lgan munosabati va xulq-atvor xususiyatlari biznesning korporativ madaniyatining asosiga aylanishini tushunishi kerak. Axir, xodimlar bosh direktorning xatti-harakatlarini nusxalashadi. Siz biznesni yuritishning odatiy usuli kompaniyaning rivojlanishiga hissa qo'shadimi, yangi qoidalarni ishlab chiqishingiz va ularga rioya qilishni boshlashingiz haqida o'ylashingiz kerak. Kompaniya uchun foydali bo'lgan xatti-harakatlarni rag'batlantirish kerak - boshqaruv darajasidan qat'i nazar, istisnolar bo'lmasligi kerak. Doimiy ravishda xodimlaringizdan fikr-mulohazalarni yig'ish. Ma'lumotlar nafaqat top-menejerlardan, balki oddiy xodimlardan ham olinishi kerak. Buning yordamida asosiy menejerlar o'rtasida boshqaruv masalalarida zaif tomonlarni aniqlash mumkin bo'ladi. Siz xodimlaringiz bilan fikr-mulohazalarni o'rnatishingiz kerak - ular bilan kompaniyaning muvaffaqiyatlari va muvaffaqiyatsizliklarini ko'rib chiqing. Shuningdek, siz o'zingizning xodimlaringiz orasida samimiylik namunalari ko'rsatishingiz kerak, shunda ular ham ma'lumot almashishga undaydilar, ayniqsa ish joylaridagi muammolarni hal qilishda.

Obyekt sifatida har qanday aniq boshqaruv tizimini tadqiq qilish va tahlil qilish tashkilotning tovarlar yoki xizmatlar bozorida raqobatbardoshligini ta'minlash, umuman tashkilot bo'linmalari faoliyati samaradorligini oshirish uchun zarurdir. Tashkilotlarni tadqiq qilishning asosiy usullari va usullari to'g'risidagi ma'lumotlar va bilimlar, ulardan amaliyotda foydalanish hozirgi bosqichda katta ahamiyatga ega. Tashkilot ichidagi jarayonlar va hodisalarni har tomonlama tushunish uchun o'rganilayotgan ob'ekt haqida tizimli tushunchani shakllantirish, boshqaruv tizimida yuzaga keladigan kamchiliklarni bartaraf etish yo'llari va imkoniyatlarini ko'rish kerak. Tashkilotlarni boshqarish tizimlarini o'rganishda ma'lumotga ega bo'lish va menejment tizimlarini o'rganish uchun barcha turdagi usullardan foydalanish, turli protseduralarni bajarish tajribasini olish kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Игнатъева А. В. Максимцов М. М. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А. В. Игнатъева, М. М. Максимцов. — 2-е изд. перераб. и доп. — М. ЮНИТИ — ДАНА: Закон и право, 2015. — 345 с.
2. Долятовский В. А. Долятовская В. Н. Исследование систем управления: Учебно-практическое пособие. М. ИКЦ «МарТ», 2013. — 200 с.
3. Райзберг Б. А. Лозовский Л. Ш. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 201. — 479 с.
4. Жигалов В. Т. Исследование систем управления: Учебное пособие. Белград: Изд-во БУПК, 2010. — 180 с.
5. Мьельник В. В. Титаренко Б. П. Волочиенко В. А. Исследование систем управления: Учеб. пособие. М.: Академический проект; Трикста, 2014. — 150 с.

6. Управление современной компанией: Учебник. Под ред. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса. М.: ИНФРА-М, 2011. — 430 с.
7. Баранников А. Ф. Теория организации: Учебник. — 2-е изд. — М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2014. — 200 с.
8. Mirzabek, T. (2023). MARKETING KOMMUNIKASIYALARI TIZIMIDA OG'R MULOQOTLAR XUSUSIYATLARI. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(14), 388-391.
9. Khudoynazarovich, S. A. (2022). FEATURES OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVITIES AT THE BUKHARA STATE UNIVERSITY. *Galaxy International Interdisciplinary Research Journal*, 10(11), 153-159.
10. Khudoynazarovich, S. A. An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
11. Shadiyev, A. K. (2021). Development and organization catering service in hospitality. *ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal*, 11(5), 381-387.
12. Халилов, Б. Б., & Курбанов, Ф. Г. (2020). Важность подготовки кадров в экономике. *Вопросы науки и образования*, (6 (90)), 12-14.
13. Bakhodirovich, K. B. (2023). International accounting models and their characteristics in the conditions of innovative economy. *Zien Journal of Social Sciences and Humanities*, 21, 56-60.
14. Sodiqova, N. (2023). DIGITAL LABOR IN THE NEW ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(10), 293–300. Retrieved from <https://inlibrary.uz/index.php/science-research/article/view/24349>
15. Рахманкулова, Н. (2023). РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РЕГИОНАЛЬНОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ. *Gospodarka i Innowacje*. 36, 168-170.
16. Raxmonqulova Nafisa. (2023). XUSUSIY SHERIKCHILIK VA TURIZM KLASTERI ORQALI HUDUDLARDA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH. *Innovations in Technology and Science Education*, 2(8), 556–560. Retrieved from <https://humoscience.com/index.php/itse/article/view/620>
17. Явмутов, Д. Ш. & Ракхманкулова, Н. О. (2021). Бухоро Вилятида Кичик Саноат Зоналарининг Ривожланиши. *BOSHQARUV VA ETIKA QOIDALARI ONLAYN ILMIY JURNALI*, 1(2), 10-13.