

KORXONA VA TASHKILOTLARDA PERSONALNI BOSHQARISH TIZIMI VA TAMOYILLARI

Shadiyev Alisher Xudoynazarovich

Osiyo xalqaro universiteti

ARTICLE INFO.

Kalit soʻzlar: Mehnat resurslari, boshqarish tamoyillari, oʻzgarishlar, zamonaviy sharoit, muhim, motivlashtirish siyosati, personalni boshqarish tizimi, personalni boshqarish tamoyillari.

Annotatsiya

Ushbu maqolada mehnat resurslarini boshqarish tamoyillaridagi oʻzgarishlar, zamonaviy sharoitda muhim ahamiyatga ega boʻlgan motivlashtirish siyosatini amalga oshirishga yoʻnaltirilganligi, shuningdek, personalni boshqarish tizimi ba tamoyillari haqida soʻz boradi.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2024 LWAB.

KIRISH

Oʻzbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar bozor munosabatlarini shakllantirar ekan tashkilotlarning mavqesini ham tubdan oʻzgartirmoqda. Turli xil mulk, hajmi va faoliyati har xil boʻlgan korxonalarining mavjud boʻlishi yangi iqtisodiy va huquqiy munosabatlar shakllanishiga olib kelmoqda. Bu holat insonlar oʻrtasidagi munosabatlarga ham oʻzini taʼsirini koʻrsatmoqda, ularning mulkka, olinayotgan natija va uning samaradorligiga boʻlgan qarashi tubdan oʻzgarib bormoqda. Menejmentning asosiy obʼekti xodimlar boʻlganligi sababli, zamonaviy tashkilotni boshqaruv jarayonida asosiy eʼtibor xodimlar faoliyati, ularning oʻzaro munosabatlari, manfaatlari, maqsadga intilish yoʻllari muhim oʻrin egallaydi.

Respublikamizda ijtimoiy yoʻnaltirilgan bozor iqtisodiyotini shakllantirish strategiyasini qabul qilinishi aholining, shu jumladan, korxonalar xodimlarining hayotini yaxshilash, yashash va ishlash sharoitini yuqori saviyaga koʻtarishni asosiy maqsadlardan biri qilib belgiladi. Korxonalar miqyosida, mulkning shakli va unga boʻlgan munosabatdan qatʼiy nazar, xodimlar samarali faoliyat koʻrsatishi va ularning jismoniy va aqliy salohiyatidan toʻlaroq foydalanish hamda har bir tashkilot oldiga qoʻygan maqsadga erishish uchun xodimlarning boshqaruv tizimini oqilona tashkil etish muhimdir.

Oʻzbekiston Respublikasining jahon iqtisodiy xoʻjalik tizimiga chambarchas bogʻlanayotganligi va bozor iqtisodiyotiga bosqichma-bosqich oʻtayotganligi natijasida xalq xoʻjaligi miqyosida yangi mulk shaklidagi korxonalar, kompaniyalar, firmalar, jamiyatlar shakllanayotganligi munosabati bilan boshqarishning mazmunan yangi turi boʻlgan menejmentni oʻrganishga boʻlgan ehtiyoj tobora ortib bormoqda.

Bugungi amaliyotda xodim va uni boshqarish muammosiga ikki xil yondashuv mavjud:

- inson resurslarini boshqarish;
- xodimlarni boshqarish.

"Inson resurslarini boshqarish" tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek, ijtimoiy

rivojlanish masalalarini o'z ichiga oladi va ularga ustuvorlik beriladi.

"Xodimlarni boshqarish" tushunchasi esa ko'proq kadrlar bilan tezkor ishlashni anglatadi. Agar birinchi yondashuv davlat miqyosida bandlik va uni muvofiqlashtirish vazifalaridan kelib chiqsa, ikkinchi yondashuv bevosita korxonada darajasidagi mehnat munosabatlari va ularni muvofiqlashtirishdan kelib chiqadi. Xodimlarni boshqarish deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal (mo'tadil) faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Bunday boshqaruv funksional va tashkiliy boshqaruvlarga bo'linadi.

Funksional boshqaruv deganda, bevosita kadrlar masalasini yechish bilan bog'liq masalalar, ya'ni kadrlarni tanlash, ishdan bo'shatish, malakasini oshirish, ish haqi va hokazolar tushuniladi. Tashkiliy boshqaruv tushunchasi kadrlar ishi uchun bevosita javob beruvchi barcha shaxs va institutlar, ya'ni rahbarlar, kadrlar bo'limi, kasaba uyushmalar va boshqalarni o'z ichiga oladi. Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potentsialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potentsialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin. Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Korxonada inson resurslarining yagona murakkab tizimini boshqarish yagona murakkab tizimni tashkil qiladi. Ushbu tizim tanlangan va aniq maqsadlarni belgilab, uning xatti-harakatlarini ijtimoiy jihatdan o'zgartiradi. Bu boshqarishga juda sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga, aniq yaxshi tanlangan ta'sir usullari ishlab chiqarilgan investitsiyalar bilan bog'liqdir. Shuning uchun ko'pgina kompaniyalarda inson resurslarini boshqarish ko'pgina kompaniyalarning rivojlanishida asosiy strategiya sifatida qaralmoqda. Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me'yoriy faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Shuni alohida takidlash joizki korxonada samaradorligini oshirishda aniq va qulay tarzda ishlab chiqilgan tizimning o'rni juda kattadir. Tizimlashtirilgan korxonalarda xodimlar bilan ishlashning qulayligi, ya'ni berilgan topshiriqlarning ustidan nazoratni amalga oshirish to'g'ri yo'lga qo'yilganligi va axborot almashinuv jarayoni oson kechishi bilan ajralib turadi.

Xodimlarni boshqarish ikki guruhdan iborat tamoyillarga asoslanadi. Har bir tamoyil xodimlarni boshqarishning u yoki bu jihatini takomillashtirishga xizmat qiladi. Masalan, ilg'orlik tamoyili korxonada doirasidagi boshqaruv tizimining chet el yoki mahalliy ilg'or korxonalar boshqaruv tizimiga mos keladimi, zamon talabiga javob beradimi yoki yo'qmi degan savolga javob bersa, muvoziylik tamoyili esa xodimlar boshqaruvidagi tezkorlikni oshiradi va hokazo.

Korxonada band bo'lgan barcha xodimlar ikki toifadan iborat: ishlab chiqaruvchilar yoki xizmat ko'rsatuvchilar va boshqaruvchilar (rahbarlar, mutaxassismenejerlar).

Tashkilotdagi ishning samaradorligi mehnatni vertikal tarzda bo'linishining rivojlanishini anglatadi. Gap rahbar hodimning bo'linmalar va ish bajaruvchilar faoliyatini koordinatsiya qilish bo'yicha mehnatni tashkil etishda boryapti.

Xulosa qilib aytish joizki, ishlab chiqarishning innovatsion tavsifi, uni yuqori darajadagi fan sig'imi, mahsulot sifati masalalarining muhimligi, xodimlarga bo'lgan talabni o'zgartirib, mehnatga ijodiy munosabatning va yuqori kasbiy mahorat ahamiyatini oshirib yubordi. Bu xodimlarni boshqarishni ijtimoiy-ruhiy masalalarida, uslub va tamoyillarida tubdan o'zgarishni taqozo qilib qoldi.

Mehnat resurslarini boshqarish tamoyillaridagi o'zgarishlar, zamonaviy sharoitda muhim ahamiyatga ega bo'lgan motivlashtirish siyosatini amalga oshirishga yo'naltirilgan. Bu jarayonda motivlashtirish

siyosati mulkchilikning jamoa shakllarini rivojlantirish (aksionerlik va sheriklik kompaniyalari, kooperativlar) sharoitida xodimlarni boshqarishga jalb qilish umumiy maqsadlarga erishish uchun ma'muriyatni xodimlar bilan hamkorligini kengaytirishga qaratilgan. Bu o'z navbatida xodimlar potensial qobiliyatlarini rivojlantirishga, intensiv va mahsuldor mehnat qilishga, mehnatga ijodiy munosabatda bo'lishiga undaydi. Xodimlarni boshqarish jarayoni shuni ko'rsatadiki: xodimlarni rejalashtirish va ularga faoliyat olib borish uchun qulay sharoit yaratish ishning bosh maqsadi hisoblanadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Alimova, S. (2024). THE ROLE OF UZBEK PEDAGOGY IN DEVELOPING THE SPIRITUALITY OF FUTURE TEACHERS. *Modern Science and Research*, 3(5), 386-392.
2. Alimova, S. (2024). THE MAJOR FACTORS INFLUENCING ON CAREER DEVELOPMENT AND ON ADVANCE OF A CAREER LADDER. *Modern Science and Research*, 3(5), 417-425.
3. Alimova, S. (2024). THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGY IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM. *Modern Science and Research*, 3(2), 385-390.
4. Shamsiya, A. (2023). HR MANAGEMENT AND COACHING IN THE INNOVATIVE ECONOMY AS A METHOD OF BUSINESS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 712-717.
5. Alimova, S. O. FEATURES OF THE STRATEGIC MANAGEMENT SYSTEM OF INDUSTRIAL ENTERPRISES.
6. Shadiyev, A. K. (2023). FUNCTIONS, METHODS, MANAGEMENT DECISIONS AND SOCIAL FACTORS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT. *American Journal of Public Diplomacy and International Studies (2993-2157)*, 1(9), 87-93.
7. Шадиев, А. Х. (2020). Факторы, влияющие на развитие экотуризма. *Достижения науки и образования*, (5 (59)), 31-32.
8. Shadiyev, A. (2022). O 'QUV EKSKURSIYASI-TURIZMNI O 'QITISHNING INNOVATSION USULI SIFATIDA. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu. uz), 13(13).
9. Davronov, I. O., & Shadiyev, A. K. (2020). The cost-effectiveness of improving the quality of hotel services. *Academy*, (4), 40-42.
10. Khalilov, B. B. (2024). ROLE OF INTERNAL AUDITING IN INTERNATIONAL COMPANIES. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 413-419.
11. Bahromjon, X., & Nargiza, N. (2023). THE PROCEDURE FOR DRAWING UP FINANCIAL STATEMENTS IN JOINT-STOCK COMPANIES ON THE BASIS OF INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING STANDARDS. *Modern Science and Research*, 2(10), 805-811.
12. Bahodirovich, K. B. (2024). RISK-BASED FINANCIAL INSTRUMENTS: THEORIES AND CONCEPTS. *Gospodarka i Innowacje.*, 46, 373-378.
13. Supiyevna, B. M. (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 134-139.
14. Базарова, М. С., Шарипова, М., & Нуруллоев, О. (2021). "РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ" ДА АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ХУСУСИЯТЛАРИ. САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ, 482.
15. Бобоев, А. Ч., & Базарова, М. С. (2019). Хорижий инвестицияларнинг жозибадорлигини ошириш. *Интернаука*, (22-3), 88-90.
16. Supiyevna, B. M. (2022). Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini

takomillashtirish.

17. Bazarova, M. S., & Shahboz, K. (2022). Ways to increase the efficiency of available tourist facilities in Uzbekistan. *Scientific approach to the modern education system*, 1(10), 16-18.
18. Bazarova, M. (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(1), 563-567.
19. Жумаева, З. К. (2023). ПУТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ УЗБЕКИСТАНА. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 530-533.
20. Jumayeva, Z. (2024). DEVELOPMENT OF CREATIVE INDUSTRIES AS A FACTOR OF GROWTH OF NATIONAL ECONOMY: REVIEW OF FOREIGN EXPERIENCE AND PROSPECTS FOR THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN. *Modern Science and Research*, 3(2), 241-246.
21. Jumayeva, Z. Q. (2017). THEORIES OF ENSURE STABILITY IN LABOUR MARKETS OF DEVELOPED COUNTRIES. *Инновационное развитие*, (4), 64-66.
22. Nafisa, R. (2024). Organization of Management in Small Business and Private Entrepreneurship. *Miasto Przyszłości*, 48, 503-509.
23. Junayduloevich, A. A., Bakhridinovna, A. N., & Olimovna, R. N. Business and Product Delivery in the Context of Covid-19. *JournalNX*, 1305-1307.
24. кизи Рахмонкулова, Н. О. (2023). КИЧИК САНОАТ ЗОНАЛАРИНИНГ ХУДУДЛАР ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ. " Экономика и туризм" международный научно-инновационной журнал, 6(14).
25. Таирова, М. М., Аминова, Н. Б., & Рахманкулова, Н. О. (2020). Стратегия развития управления цепями поставок в обрабатывающей промышленности. *International scientific review*, (LXXI), 56-58.
26. Ibdulloyevich, I. E. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH KORXONALARINING O 'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI VA AFZALLIKLARI.
27. Ibdulloyevich, I. E. (2024). XIZMAT KO'RSATISH KORXONALARI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI.
28. Ibdulloyevich, I. E. (2024). ZAMONAVIY MENEJMENT VA UNING USULLARINI RIVOJLANTIRISHNING NAZARIY YONDASHUVLARI.
29. Ibdulloyevich, I. E. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH KORXONALARI FAOLIYATLARINING SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING TASHKILIIY MEXANIZMINI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 46, 608-615.
30. Ikromov, E. (2024). A METHODOICAL APPROACH TO EVALUATING THE EFFICIENCY OF SERVICE ENTERPRISES. *Modern Science and Research*, 3(5), 180-188.
31. Ikromov, E. (2024). THE IMPORTANCE OF ETHICS AND CULTURE IN THE INTRODUCTION OF MODERN METHODS OF MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 3(5), 171-179.
32. Ibdulloyevich, I. E. (2024). MENEJMENTNING ZAMONAVIY USLUBLARINI JORIY ETISHDA ETIKA VA MADANIYATNING AHAMIYATI.
33. Ibdulloyevich, I. E. (2024). XIZMAT KO 'RSATISH KORXONALARI FAOLIYATI SAMARADORLIGINI BAHOLASHGA USLUBIY YONDASHUV.
34. Zamira, J. (2024). ENSURING ECONOMIC SECURITY IN THE BANKING SECTOR.

Gospodarka i Innowacje., 47, 343-348.

35. Jumayeva, Z. (2024). IQTISODIYOT RIVOJIDA INNOVATSIYANING AHAMIYATI. *Modern Science and Research*, 3(5), 504-511.
36. Jumayeva, Z. (2024). MOLIYAVIY RESURSLARDAN SAMARALI FOYDALANISH ORQALI MILLIY IQTISODIYOT BARQARORLIGINI TA'MINLASHNING USTUVOR YO 'NALISHLARI. *Modern Science and Research*, 3(5), 512-518.
37. Bustonovna, D. Z. (2024). CREATIVE THINKING AND ITS APPLICATION IN ECONOMICS.[Data set]. Zenodo.
38. To'rayevna, S. N. (2024). KORXONANING MOLIYAVIY BAQARORLIGI: OMILLARI VA KO 'RSATKICHALARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 140-146.
39. To'rayevna, S. N. (2023). YETAKCHILIK USLUBI SIFATIDA MURABIIYOTDAN FOYDALANISH MENEJERLARNI TAYYORLASH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 399-408.
40. To'rayevna, S. N. (2023). DEMOKRATIYA VA IQTISODIYOT O'RTASIDAGI MUNOSABAT" SIYOSIY SHAXS" NAZARIDAN. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 387-394.
41. Sodiqova, N. (2023). A POLITICAL ECONOMY ANALYSIS OF ECONOMIC SECURITY. *Modern Science and Research*, 2(12), 559-568.
42. Sodiqova, N. (2024). TECHNOLOGY DISCOURSE AND THE POLITICAL ECONOMY OF NEW MEDIA. *Modern Science and Research*, 3(2), 376-384.
43. Akbarovna, N. N. (2024). RAQAMLI IQTISODIYOT SOHALARDA VA ELEKTRON TIJORAT RIVOJLANISHIDA MAMLAKATNING IQTISODIY SALOHIIYATI.
44. Akbarovna, N. N. (2024). DAVLAT SOLIQ QO 'MITASINING AXBOROT-KOMMUNIKATSIYA TEXNOLOGIYALARINI RAQAMLASHTIRISH STRATEGIYASI.
45. Naimova, N. (2024). STRATEGY OF MARKETING RESEARCH. *Modern Science and Research*, 3(5), 306-312.
46. Akbarovna, N. N. (2024). DAVLAT BOSHQARUV ORGANLARI-MA'MURIY HUQUQ OBYEKTI SIFATIDA. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 371-377.
47. Hakimovich, T. M. (2023). HR BOSHQARMASIDA KPI TIZIMI.
48. Toshov, M. (2024). MODERN MANAGEMENT AND DIGITALIZATION. *Modern Science and Research*, 3(5), 728-734.
49. Hakimovich, T. M. (2024). THE SYSTEM OF KEY PERFORMANCE INDICATORS AS A TOOL IMPROVEMENTS MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 353-358.
50. Toshov, M. (2023). HR BOSHQARMASIDA KPI TIZIMI. *Modern Science and Research*, 2(12), 470-476.
51. Toshov, M. (2023). CREATIVE ECONOMY: ESSENCE AND STRUCTURE. *Modern Science and Research*, 2(12), 499-505.
52. Toshov, M. (2023). FORMATION OF PRINCIPLES HR (HUMAN RESOURCE) BASED ON KEY INDICATORS (KPI). *Modern Science and Research*, 2(12), 477-482.
53. Mahmudovna, Q. G. (2024). Oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini oshirishda innovatsion faoliyatning ahamiyati.
54. Mahmudovna, Q. G. (2024). Oliy ta'lim muassasalari raqobatbardoshligini tavsiflovchi omillar.

Gospodarka i Innowacje., 46, 620-627.

55. Mahmudovna, G. G. (2024). Competitive strategies, the importance of using innovation in their implementation. *Iqtisodiyot va zamonaviy texnologiya jurnali* | journal of economy and modern technology, 3(5), 8-14.
56. Mahmudovna, Q. G. (2024). Raqobat strategiyalari, ularni amalga oshirishda innovatsiyalardan foydalanishning ahamiyati. *Iqtisodiyot va zamonaviy texnologiya jurnali* | journal of economy and modern technology, 3(5), 15-21.