



## SANOAT KORXONALARDA XODIMLAR MEHNATINI BOSHQARISH TIZIMI.

---

*Andijon mashinasozlik inistituti iqtisodiyot 4-kurs*

***Rahmatov Shohjahon Jahongirbek o'g'li***

*Azamov. S. AndMI dost. I . F. D*

**Anotatsiya:** Bu maqola sanoat korxonalarida mehnatni boshqarish tizimini tahlil qiladi va uni mustahkam qilish uchun takliflar keltiradi. Tahlil tizimi texnologik rivojlantirish, xodimlar bilimni oshirish, motivatsiya va kommunikatsiya choralari, va boshqaruv usullari bo'yicha ilmiy va amaliy ma'lumotlarni o'z ichiga oladi. Maqola sanoat korxonalarining mehnat boshqarish tizimlarini optimallashtirish uchun kritik muammolarni identifikatsiya qiladi va ularga echim topish uchun ko'rsatmalarni taqdim etadi. Ushbu maqola sanoat korxonalarining xavfsiz, samarali va barqaror mehnat tizimlarini rivojlantirishga yordam beradi va sanoat sohasidagi korxonalar uchun mehnatni boshqarishning muhimligi va ularning muammolarini hal qilish bo'yicha strategiyalar haqida ahamiyatli ma'lumotlar taqdim etadi. Korxonalarda ishchi motivatsiyasini oshirish, ta'lim va rivojlanish imkoniyatlarini ta'minlash, texnologik rivojlanishga tayyor bo'lish, liderlikni rivojlantirish va ish o'rinlari bo'yicha strategiyalarni belgilash kabi muhim chora-tadbirlar korxonalarining muvaffaqiyatini ta'minlash uchun kritikaldir. Bu maqola, sanoat korxonalarining sodda va o'rtacha dastlabki tartibotidan boshlab, yangi va samarali qo'llab-quvvatlash va innovatsion yechimlarga yo'naltirish orqali yaxshi natijalarga erishishga ko'rsatkich taqdim etadi.

**Kalit so'zlar:** Ishchi motivatsiyasi, liderlik rivojlanishi, texnologik innovatsiyalar korporativ muhit, ishchi qo'llab-quvvatlash tizimi, kadrlar rivojlanishi va ta'lim ish o'rinlari taksimotlash va qo'shimcha ma'lumotlar, jarayonlarni monitoring qilish va baholash, strategik loyihalar va maqsadlarni belgilash, kommunikatsiya va hamkorlik o'rnini kuchaytirish.

**Asosiy qisim:** O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar bozor munosabatlarini shakllantirar ekan tashkilotlarning mavqesini ham tubdan o'zgartirmoqda. Turli xil mulk, hajmi va faoliyati har xil bo'lgan korxonalarining mavjud bo'lishi yangi iqtisodiy va huquqiy munosabatlar shakllanishiga olib kelmoqda. Bu holat insonlar o'rtasidagi munosabatlarga ham o'zini ta'sirini ko'rsatmoqda, ularning mulkka, olinayotgan natija va uning samaradorligiga bo'lgan



qarashi tubdan o'zgarib bormoqda. Menejmentning asosiy ob'ekti xodimlar bo'lganligi sababli, zamonaviy tashkilotni boshqaruv jarayonida asosiy e'tibor xodimlar faoliyati, ularning o'zaro munosabatlari, manfaatlari, maqsadga intilish yo'llari muhim o'rin egallaydi. Respublikamizda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini shakllantirish strategiyasini qabul qilinishi aholining, shu jumladan, korxonalar xodimlarining hayotini yaxshilash, yashash va ishlash sharoitini yuqori saviyaga ko'tarishni asosiy maqsadlardan biri qilib belgiladi. Korxonada miqyosida, mulkning shakli va unga bo'lgan munosabatdan qat'iy nazar, xodimlar samarali faoliyat ko'rsatishi va ularning jismoniy va aqliy salohiyatidan to'laroq foydalanish hamda har bir tashkilot oldiga qo'ygan maqsadga erishish uchun xodimlarning boshqaruv tizimini oqilona tashkil etish muhimdir. O'zbekiston Respublikasining jahon iqtisodiy xo'jalik tizimiga chambarchas bog'lanayotganligi va bozor iqtisodiyotiga bosqichma-bosqich o'tayotganligi natijasida xalq xo'jaligi miqyosida yangi mulk shaklidagi korxonalar, kompaniyalar, firmalar, jamiyatlar shakllanayotganligi munosabati bilan boshqarishning mazmunan yangi turi bo'lgan menejmentni o'rganishga bo'lgan 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 hokozolar 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 iqtisodiytashkiliy 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. Tarkiban bu tizim quyidagilarni o'z ichiga oladi.

Tizim osti tizimlari va Boshqarish ob'yektlari;

1-Ish sharoiti -mehnatning ruhiy-fiziologik talablariga rioya qilish; -mehnat ergonomikasi talablariga rioya qilish; -mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligini ta'minlash; - tabiatni muhofaza qilish va h.k.

2 - mehnatning ruhiy-fiziologik talablariga rioya qilish; - mehnat ergonomikasi talablariga rioya qilish; - mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligini ta'minlash; - tabiatni muhofaza qilish -shaxsiy va guruhlar munosabatlarini tahlil qilish va muvofiqlashtirish; -rahbarlar munosabatlarini tahlili qilish va muvofiqlashtirish; - ishlab chiqarishdagi ixtiloflar, nizolar, asabbuzarliklarni boshqarish; -kasaba uyushmalari bilan o'zaro munosabatlarni boshqarish va h.k.

3 - Kadrlarni hisobga olish va rasmiylashtirish -ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, bir joydan ikkinchi joyga o'tishlarini rasmiylashtirish; -kadrlar boshqaruv tizimini axborotlar bilan ta'minlash; -kasbiy yo'nalishlarni aniqlash; -bandlikni ta'minlash.

4 - Xodimlarni rejalashtirish va xodimlar marketingi - xodimlarni boshqarish strategiyasini ishlab chiqish; - kadrlar salohiyatini tahlil qilish; - mehnat bozorini o'rganish, xodimlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish, reklamani uyushtirish; -



korxonani kadrlar bilan ta'minlovchi tashqi manbaalar bilan aloqasini o'rnatish; - vakant (bo'sh) joylarga nomzodlarni aniqlash va baholash;

5 - Kadrlarni rivojlantirish -kadrlarga iqtisodiy va texnikaviy bilimlar berish; -qayta tayyorlash va malaka oshirish; -zaxiradagi kadrlar bilan ishlash; -amal va martabani nazorat qilish va rejalashtirish; -yangi xodimlarning kasbiy va ijtimoiy-psixologik ko'nikmalarini ta'minlash.

6 - Mehnatni rag'batlantirish vositalarini takomillashtirish -mehnat jarayonlarini me'yorlashtirish va tarifkatsiya-lash; -ish haqi tizimini ishlab chiqish; - ma'naviy rag'batlantirish vositalaridan foydalanish; - foyda va kapitalga qatnashish hissasini ishlab chiqish; - motivatsiya va uni boshqarish.

7 - Huquqiy xizmat - mehnat munosabatlaridagi huquqiy masalalarni yechish; - xodimlarni boshqarishga taalluqli, farmoyishli hujjatlarni kelishtirish; - xo'jalik faoliyatidagi huquqiy masalalarni yechish.

8 - Ijtimoiy tuzilmani rivojlantirish - umum ovqatlanish muassasalarini boshqarish; - kommunal xo'jalik sohasini boshqarish; - jismoniy tarbiya va madaniyatni rivojlantirish; - sog'liqni muhofaza qilish va hordiq chiqarishni ta'minlash; - bolalar muassasalari bilan ta'minlash; - ijtimoiy nizolarni boshqarish; - xalq iste'mol mollari va oziq-ovqat mahsulotlarining sotilishini ta'minlash.

9- Boshqarishning tashkiliy tarkibini ishlab chiqish tizimi - boshqarishning shakllangan tashkiliy tarkibini tahlil qilish va loyihalashtirish; - shtatlar ro'yxatini ishlab chiqish; - boshqarishning yangi tashkiliy tarkibini tuzish.

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) Xodimlarni, ya'ni inson omilini boshqarish quyidagi jihatlarni boshqarishni o'z ichiga oladi.

Xodimlar bilan ishlashning umumiy tamoyillari; Samaradorlik, Ilg'orlik, Istiqbollilik, Komplekslilik, Tezkorlik, Optimallik, Oddiylik, Ilmiylik, Ko'p bo'g'inlilik, Avtonomlik, Barqarorlik, Ko'p qirralilik, Rejalilik, Rag'batlantiruvchi, tanlash va joy-joyiga qo'yish.

Xodimlar bilan ishlashning tashkiliy tamoyillari; Konsentratsiya, ixtisoslashtirish, muvoziylik, ixchamlik, izchillik, uzluksizlik, bir me'yorlilik,



texnologik birlik, badastirlik , boshqarishda kollegiallik. 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:** Sanoat korxonalarida mehnatni boshqarish tizimi, korporativ muhitda samarali ishlash uchun juda muhimdir. Bu tizimda ishchilarni motivatsiyalash, ularning yuqori darajada yetarlicha qo'llab-quvvatlanganligini ta'minlash, rivojlanishga yo'l qo'yimoq, va korxonalarining maqsadlariga muvofiq o'zlarini rivojlantirishga imkoniyat yaratish kabi chora-tadbirlar amalga oshiriladi. Liderlikning kuchaytirilishi, texnologiyalarning o'rganilishi va qo'llanilishi, ish faoliyatining monitoring qilinishi va natijalarning baholanishi, hamkorlik va kommunikatsiya tizimi, strategik loyihalar va maqsadlarni belgilash - bular tizimning muhim qismlari hisoblanadi. Bu tizim, korxonalarining effektivligini oshirish, innovatsion yechimlarga yo'l qo'yimoq, va kompaniyalar tomonidan qo'llab-quvvatlangan ishchilarini qutqarishga yordam beradi. Xulasa 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.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Ulmasovna, D.M.(2022). Pedagogikaning dolzarb muammolari. Galaxy International Interdisciplinary Research Journal, 10(10), 211-212.
2. Kholida, S., Akhrarova, Z., Mamura, D., Gulbakhor, I., & Kadamboy, M. (2019). Modular teaching technology based on scientific activity.



3. Ulmasovna, D. M., & Jamshidovna, F. F. (2022). Boshlang'ich sinf o'quvchilarining ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish. *pedagog*, 1(1), 155-159.
4. Kazakova, S. (2023). Boshlang 'ich ta'limda "tarbiya" darslarini tashkil etishda innovatsion yondashuvlar. *Yangi O'zbekiston pedagoglari axborotnomasi*, 1(1), 18- 22.