

XODIMLARNI BOSHQARISHDA RAHBARNING SALOHIYATI VA YETAKCHILIK QOBILIYAT

Yo'ldosheva Nodira Karomatovna

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti

IV bosqich Tarix(sirtqi) 6-t-s-20-guruh talabasi

Annotatsiya: biz bu maqolamizda rahbarlarning hodimlari ustidan yuritadigan ishlari va ularni boshqarishda qanchalik topqirlik va xushmomalalik bilan faoliyat olib borishlari haqda gaplashamiz. Bugungi kundagi rahbar xodimlarning imidjlari va ularning psixalogik qobilyatlari haqida umumiy ma'lumotlarga ega bolamiz.

Kalit so'zlar: Rahbar, xodim, imidj, yetakchilik, qobilyat, faoliyat, uslub, xolat, birja, menejment, salohiyat, boshqaruv.

KIRISH

Biznes jarayonlarning raqamli transformatsiyasi zamonaviy O'zbekiston iqtisodiyotining eng muhim sohasidir. Raqamli iqtisodiyotga o'tishni qo'llab-quvvatlovchi bir necha omillar allaqachon rivojlangan: Internet aholi tomonidan faol foydalanilmoqda, raqamli kontent va xizmatlarga talab katta va ijtimoiy tarmoqlarda kuchli ishtirok etish mavjud. Boshqa tomondan, O'zbekiston biznesni raqamlashtirish, raqamli ko'nikmalar va elektron hukumat xizmatlari bo'yicha Yevropa Ittifoqi mamlakatlaridan orqada qolishda davom etmoqda. Bundan tashqari, biznes ko'pincha cheklovchi ma'muriy to'siqlar tufayli raqamli transformatsiya uchun motivatsiya etishmasligi va barqaror huquqiy ramkalar. Shuning uchun keng qamrovli strategiyani ishlab chiqish raqamli iqtisodiyot uchun barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash va ijtimoiy farovonlikni ta'minlash mamlakatning ustuvor yo'nalishlaridan biridir. Yaratish uchun to'siqlarni olib tashlashdan tashqari mehnat bozorida yanada erkin muhit va samarali aloqa infratuzilmasini ta'minlash uchun ish olib boradigan strategiya inson kapitalini rivojlantirishga qaratilishi kerak, chunki noyob ko'nikma va bilimlarga ega xodimlar asosiy manbalardan biriga aylanmoqda raqamli iqtisodiyot. Shu nuqtai nazardan, diqqat bilan o'rganish ayniqsa muhimdir xodimlarni boshqarishda raqamli texnologiyalarning ta'siri. Texnologiyalar turli xil boshqaruv muammolarini hal qilish, sanoat va tijorat ob'ektlari o'rtasidagi aloqalarni tahlil qilish, qaror qabul qilish mezonlari va me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqish uchun ishlatilishi mumkin xarajatlar va daromadlarni hisoblash uchun asos. Tashkilotning xodimlarni boshqarish tizimi umumiy boshqaruv tizimining bir qismidir; asosiy maqsadlariga erishish bozordagi tashkilot ushbu tizimning to'g'ri qurilganligiga bog'liq va samarali ishlaydi. Raqamli asrda xodimlarni boshqarish katta e'tibor markazida; katta ilmiy va amaliy adabiyotlar miqdori ushbu muammoning turli jihatlariga bag'ishlangan Investitsion va tashkiliy

loyihalar korxonalar tomonidan xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirish uchun ishlatiladi. Moliyalashtirish bo'yicha qarorlar qabul qilishda asosiy qiyinchilik ishning iqtisodiy va moliyaviy samarasini ishonchli aniqlash qiyinligi. Bu Birlashgan Millatlar Tashkilotining sanoatni rivojlantirish tashkiloti (UNIDO) metodologiyasidan foydalanish mumkin loyihalarni tijorat baholash uchun. Xodimlarni boshqarishning an'anaviy maktabi kadrlar bilan bog'liq loyihalarni kapital qo'yilmalarni hisobga olmagan holda xodimlarni boshqarish jarayoni nuqtai nazaridan ko'rib chiqadi. Boshqa tomondan, loyiha yondashuvi investitsiya tahliliga tayanmaydigan bir nechta usullarga ega. Xodimlarni boshqarish loyihalari ko'pincha ko'proq ijtimoiy ta'sirga ega va faqat bilvosita ta'sir qiladi savdo va foyda o'sishi. Ushbu loyihalarning muhim qismi nisbatan talab qiladi texnologiya va uskunalarni yangilash bilan taqqoslaganda kichik xarajatlar va "inson omili" qarorlarni qabul qilishda analitik hisob-kitoblarga qaraganda ko'proq ta'sir qiladi. Raqamlashtirish kontekstida odamlar uchun asosiy ko'nikmalar o'zgarishga moslashmoqda atrof-muhit va doimiy ravishda yangi bilimlarni egallash va qo'llash imkoniyatiga ega bo'lish. O'sib borayotgan tashvish shundaki, kelajakda robotlar paydo bo'lishi va avtomatlashtirishning kuchayishi bilan, qattiq ishsizlik xavfi paydo bo'ladi, shuning uchun odamlar doimo kerak o'rniga ma'lum bir sohada e'tibor, yangi ko'nikmalarini ega. Albatta, tuzilishi bandlik o'zgaradi, ammo bu odamlar ish topa olmaydi degani emas: aksincha, hozirda mavjud bo'lmagan kasblar paydo bo'ladi. Raqamlashtirish kontekstida axborotni tahlil qilish xodimning ishining afzalligi bo'lib qoladi. Yangi texnologiyalar yanada qulay va tezroq tahlil qilishga yordam beradi, ammo qaror qabul qilish shaxsda qoladi. Bu borada hali muhim masala adabiyotda to'g'ri ko'rib chiqilgan loyihani hisoblash metodologiyasini takomillashtirish tahlilda belgilangan maqsadlarga qarab xarajatlar. Tadqiqot maqsadi loyihalar samaradorligini baholashning aniq mezonlarini tahlil qilish va ishlab chiqish, turli tarmoqlar, o'lchamlar va korxonalar uchun xodimlarni boshqarish tizimini takomillashtirishdan olinadigan xarajatlar va daromadlarning me'yoriy-huquqiy bazasini tavsiflashdan iborat profillar. Bundan tashqari, mualliflar iqtisodiy hisob-kitoblarda va loyihalarni moliyalashtirish va amalga oshirish bo'yicha qarorlar qabul qilishda yuzaga keladigan asosiy fikrlarni va eng qiyin vaziyatlarni aniqlashga qaratilgan. Belgilangan maqsadlarni hisobga olgan holda, mualliflar keng qamrovli tuzishga harakat qilishadi moliyalashtirish IKY loyihalarni umumiy maksimal xarajatlarni aniqlash uchun metodologiyasi muayyan korxonalar, samaradorlik mezonini tanlash va tashkiliy loyihalarning iqtisodiy samaradorligini aniqlash tartibini tuzish.

Maqolada iqtisodiy hisob-kitoblar tizimi, shu jumladan ma'lum bir korxonada uchun maksimal maqbul xarajatlarni oldindan baholash, biznes jarayoni taklif etiladi rejalashtirilgan HRM loyihalari uchun xarajatlar va daromadlarni hisoblash va qo'shimcha foyda shaklida tashkiliy loyihalarni amalga oshirish to'g'risida qaror qabul qilish mezonini sotishdan. Iqtisodiy baholash uchun tashkiliy loyihalarni investitsiya

loyihalaridan ajratish muhim munozarali masaladir. Ushbu guruh uchun iqtisodiy baholashning soddalashtirilgan bir bosqichli usuli va o'ziga xos mezonni ishlab chiqish yakunlandi sotishdan qo'shimcha foyda. Taklif metodologiyasi professional amaliy amalga oshirishda foydalanish mumkin korxonadagi standartlar, jamoani shakllantirish va ular ichida muvaffaqiyatli o'zaro aloqada, muayyan innovatsion vazifalarni amalga oshirishga qaratilgan. Bundan tashqari, metodologiya mumkin. Ish beruvchilar uchun ma'lum bir funksiya uchun qanday mezonlar muhimligi va belgilangan vazifalarga erishish uchun mutaxassisdan nimani talab qilish mumkinligi to'g'risida ma'lum ko'rsatma bo'ling. Texnika sinovdan o'tgan va amalda samarali qo'llanilmoqda. Model bir sinov qilingan ko'rib chiqilgan namunadagi korxonalar soni. bu tashkiliy iqtisodiy baholash bir bosqichli tizimi deb topildi. HRM loyihalari oqilona qaror qabul qilish uchun axborot bazasini yaratishga imkon beradi loyihalarni amalga oshirish va kelgusida hisob-kitoblarni raqamlashtirish. Bundan tashqari, qo'shimcha shaklida tashkiliy HR loyihalar uchun yagona iqtisodiy mezon yordamida korxonani sotishdan olingan foyda va nazorat xususiyatlari sharoit yaratishga imkon beradi loyihalarni amalga oshirish bo'yicha ob'ektiv va oqilona qarorlar qabul qilish uchun. Taklif etilayotgan yondashuv natijasida olingan natijalar innovatsion ishlab chiqarish korxonalari, shuningdek, xizmat ko'rsatish (ta'mirlash, oziq-ovqat sanoati) va savdo sohasidagi kichik va o'rta korxonalar uchun qimmatli bo'lishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Dobrolyubova, E.; Alexandrov, O.; Efremov, A. Is Russia Ready for Digital Transformation? *Common. Comput. Inf. Sci.* 2017, 745, 431-444, doi:10.1007/978-3-319-69784-0_36.
2. Trusova, N. Government social-economic policy under the digital economy in the foreign countries and Russia. *Econ. Ann.* 2019, 180, 88-96, doi:10.21003/EA.V180-10.
3. Barmota, K.A.; Akhmetshin, E.M.; Andryushchenko, I.Y.; Tagibova, A.A.; Meshkova, G.V.; Zekiy, A.O. Problems of business processes transformation in the context of building digital economy. *Entrep. Sustain. Issues* 2020, 8, 945-959, doi: 10.9770 / jesi.2020.8.1(63).
4. Berman, S.J. Digital transformation: Opportunities to create new business models. *Strategist. Leadersh.* 2012, 40, 16-24, doi: 10.1108 / 10878571211209314.
5. Romanovskaya, E.V.; Kuznetsov, V.P.; Andryashina, N.S.; Garina, E.P.; Garin, A.P. Development of the system of Operational and Production Planning in the Conditions of Complex Industrial Production. In *Digital Economy: Complexity and Variety vs. Rationality*; Springer: Cham, Switzerland, 2020; pp. 572-583.

6. Vardarlier, P. Digital Transformation of Human Resource Management: Digital Applications and Strategic Tools in HRM. In Contributions to Management Science; Springer Nature Switzerland AG: Cham, Switzerland, 2020; pp. 239-264.

7. Donnelly, R.; Jahns, J. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. Int. J. Hum. Resour. Manag. 2021, 32, 84-105, doi:10.1080/09585192.2020.1737834.

8. Monsamy, M.; Telogdarie, A. Digital HRM Model for Process Optimization by Adoption of Industry 4.0 Technologies. In Proceedings of the 2019 IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM), Macao, Macao, 15-18 December 2019; pp