



ПЕРСОНАЛНИ БОШҚАРИШДА МЕХНАТ МОТИВАЦИЯСИНИНГ ЎРНИ

Қўчқоров Ғайбулла Ғайзуллаевич -
Қарши давлат университети
Иқтисодиёт кафедраси профессори

https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss5/a23

Аннотация. Ушбу мақолада персонални бошқаришда меҳнат мотивациясининг ўрни ва аҳамияти, бошқарувда мотивацияни қўллашнинг асосий дастаклари ва йўналишлари, бошқарувни оптималлаштириш ва ходимлар самарадорлигини оширишда бевосита таъсир қилувчи омиллар, сўровнома усулида ходимларнинг мотивация бўйича қарашлари таҳлил қилиниб, бошқарувда мотивацияни қўллаш орқали корхона ва ташкилотларни янада ривожлантириш бўйича хулоса ва таклифлар келтириб ўтилган.

Калит сўзлар: персонал, мотивация, бошқарув, талаб, ходим, иш ҳақи, инсон ресурслари, корхона, ташкилот, сўровнома, қадрият, стратегия, ривожлантириш.

РОЛЬ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Кучкаров Ғайбулла Ғайзуллаевич -
Профессор кафедры экономики Каршинского
государственного университета

Аннотация. В данной статье рассмотрена роль и значение трудовой мотивации в управлении персоналом, основные рычаги и направления использования мотивации в управлении, факторы, непосредственно влияющие на оптимизацию управления и повышение эффективности работы сотрудников, взгляды сотрудников на мотивацию. анализируются методом опроса и делаются выводы о дальнейшем развитии предприятий и организаций путем применения мотивации в управлении.

Ключевые слова: персонал, мотивация, управление, спрос, работник, заработная плата, человеческие ресурсы, предприятие, организация, обследование, ценность, стратегия, развитие.

ROLE OF LABOR MOTIVATION IN PERSONAL MANAGEMENT

Kochkarov Gaybulla Fayzullaevich -
Professor of the Department of Economics at
Karshinsky state university

Abstract. In this article, the role and importance of labor motivation in personnel management, the main levers and directions of the use of motivation in management, the factors that directly affect the optimization of management and the improvement of employee efficiency, the views of employees on motivation are analyzed by the survey method, and the conclusion on the further development of enterprises and organizations by applying motivation in management.

Key words: personel, motivation, management, demand, employee, salary, human resources, enterprise, organization, survey, value, strategy, development.

Кириш. Персонални бошқариш сифатини оширишга бўлган талабнинг ошиб бориши кучли ва динамик омил ҳисобланиб, бошқарув амалиётига ва технологияларни ўзгартиришга, персонални бошқаришни тушунишнинг назарий асосларини янгича қарашга ва бошқарувда мотивациянинг ролини оширишга даъват этади. Айни шу омил тадқиқотчиларнинг рефлексив позициясини рағбатлантириш ва янгича парадигма яратилиши, унинг лойиҳалаштирилишига туртки бўлиб хизмат қилади. Бошқарув амалиётида персонални бошқариш, инсон ресурсларини бошқаришни ўзида мужассам этган бошқарув функцияси сифатида тушуниш кенг тарқалган[1].

Бу контекста инсон ресурслари махсус ресурс сифатида қабул қилиниши, персонални бошқаришда эса мотивацион усуллар орқали

ходимга ва умуман, инсонга индивидуал – шахсий ёндашув татбиқ этилади. Бизнинг тадқиқот вазибаларимиздан бири корхоналарда ташкилий тузилмани тўғри ташкил этиш ва унинг амалиётда қай тарзда татбиқ этилишига таъсир этувчи персонални бошқаришнинг янги парадигмасини қуриш ва асосларини кенгайтириш ҳисобланади. Бу жараёнда аслида кенг тарқалган феномен, аввало, бошқарув жараёнида ходимнинг шахсиятига йўналтирилганликнинг турлашини инобатга олиш муҳим ҳисобланади, ammo амалиётда тескариси кузатилади.

Шахсият бунда индивидуалга тегишли бўлган хусусият сифатида ва шахсиятга йўналтирилганлик эса индивидуализация сифатида тушунилади, маълум бир ходимнинг индивидуал касбий талаблари ва раҳбарият билан мулоқотга кириш шакллари хусусиятларига мослашиши

англатади. Шахнинг қадриятлари масалалари камайиб бориб, биринчи ўринга технологик муаммолар чиқмоқда. Шу ўринда замонавий ахборот технологиялари бу муаммони самаралироқ ҳал этмоқда, яъни ходимнинг бошқа хусусиятлари ва профессионал қобилиятларини таъминлаш шароитларини тақозо қилмоқда.

Ходимларни бошқариш тизими ташкилот учун керакли кадрларни танлаш ва сақлаш, уларни касбий ўқитиш, ҳар бир ходимнинг фаолияти, хатти-ҳаракатларини тўғри баҳолаш ва самарадорлигини оширишдан иборат бўлади. Айниқса, республикада рақамли иқтисодиётни шакллантириш ва инновацияларни ривожлантириш натижасида юқори малакали кадрлардан иборат замонавий ташкилотларни шакллантириш ҳозирги давр талаби бўлиб қолмоқда [2].

Тадқиқот методологияси. Илмий тадқиқот ишимизда таҳлил ва синтез, маълумотларнинг қиёсий таҳлили, социологик тадқиқотлар усулларидан фойдаланилди. Таҳлиллар персонални бошқаришда мотивацион усуллардан фойдаланиш йўналишлари ва аналитик усуллардан фойдаланиб, таҳлил қилинди. Маълумотлар асосида персонални самарали бошқаришда мотивни аниқлаш ва унинг назарий жиҳатларини очиқ беришга ҳаракат қилинди. Натижада муаммолар аниқланиб, муаммоларга тегишли илмий асосланган таклифлар берилди. Мавзунини ўрганиш жараёнида умумиқтисодий усуллар билан бир қаторда маълумотларни тизимлаш бўйича махсус ёндашувлар, яъни таққослаш, назарий ва амалий материалларни жамлаш ҳамда тизимли таҳлил каби усуллар қўлланилган.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили. Н.Маусов: “Инсонлардан максимал даражада фойдаланиш учун персонални бошқаришда мотивацияни қўллаш – мақсадли ўзгартириш натижасида юқори самарадорликка эришишга қаратилган жараён”, – деб таърифлаган [3].

В.Крамаренко персонални бошқариш қонуниятлари ва тамойилларида ифодаланган мотивацион усуллар, мақсад, функциялар, тузилиш ва таъсир кўрсатиш шакли ҳамда ўзаро муносабатларни ривожлантириш жараёни сифатида қаралади, деб келтириб ўтган [4].

Р.Марра, Г.Шмидт персонални бошқаришда мотивациянинг асосий вазифаси ташкилот ва шахсий мақсадларга эришиш учун кадрлардан мақсадли фойдаланувчи барча корхоналарга хос бўлган фаолият соҳаси сифатида ўрганган [5].

В.Дорофенко, Ю.Комар, В.Токарев ташкилотнинг мақсадларига эришиш учун бошқарувда мотивацияни қўллаш, ходимларнинг имкониятларини максимал даражада ошириш орқали уларга таъсир ўтказиш усул ва услубларидан иборат жараён сифатида қараганлар [6].

Е.Маслов корхона даражасида персонални бошқариш, ишчи кучини шакллантириш ва қайта тақсимлаш жараёнига ўзаро боғлиқ бўлган мотивацион, иқтисодий ва ижтимоий чоратadbирлар ёрдамида тизимли равишда таъсир кўрсатиш ҳамда корхонанинг самарали ишлаши ва унда фаолият юритаётган ходимларнинг ҳар томонлама ривожланишини таъминлаш мақсадида ишчанлик сифатларидан фойдаланиш учун шароит яратиш зарурлигини таъкидлаган [7].

Г.Моска таҳлилларига кўра, бошқарувда малакали “субъектлар”нинг шаклланиш мезони ходимларнинг мотивлаштириш қобилияти даражасидир, яъни уларнинг ташкилотчилик қобилияти, шунингдек, моддий, маънавий ва интеллектуал устунлигидир [8].

А.Лейпхарт қарашларига кўра, мотивация табақаларнинг сиёсий жиҳатдан кучайиши ва бошқарув ишларига кириб келган қисми ҳисобига таркибий янгиланиб боради. Бу янгиланиш турғунликнинг олдини олади, динамик ривожланишни ҳамиша кучайтириб боради [9].

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси. Ташкилотларда персонални бошқаришнинг парадигмаси талқинидан келиб чиққан ҳолда қуйидаги асосий йўналишларни белгилаб оламиз:

– персонални бошқаришда рационалистик ёндашув: ходимларнинг фаолияти якуний натижаларига жавоб берадиган бошқарув тизимини ишлаб чиқиш;

– муносабатли ёндашув: мақсади – ташкилот фаолияти самарадорлигини аниқлаб берувчи ва ташкилотнинг расмий рационалистик моделини бошқарув ваколатлилари мулоҳазаларига топширадиган муҳитни шакллантириш;

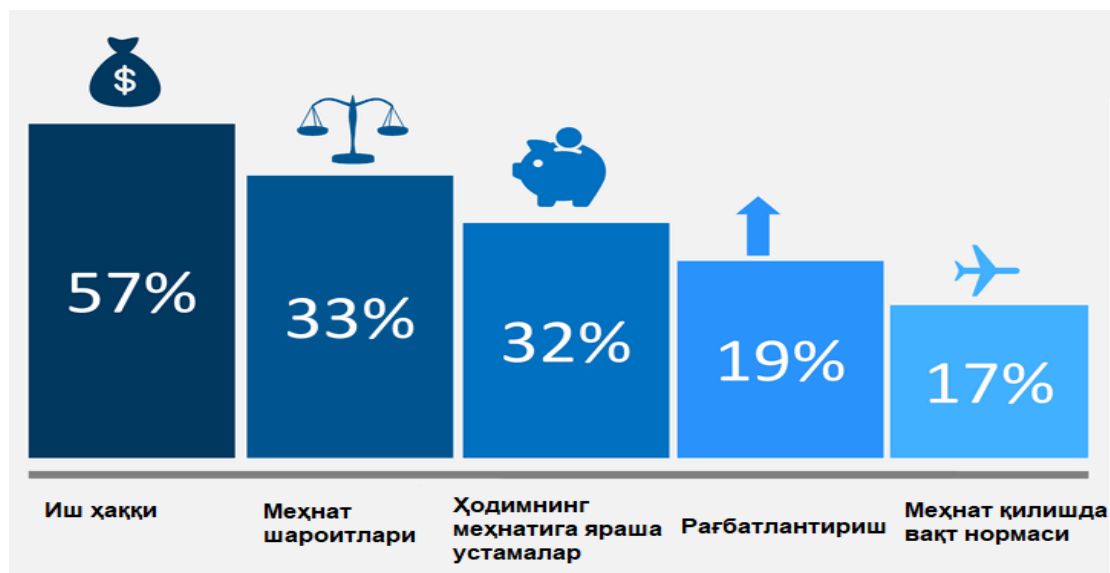
– ходимларнинг самарали бошқарувини таъминлашда мотивацион омиллардан фойдаланиш (иқтисодий ва ижтимоий);

– раҳбарлар ва ходимларнинг ҳамкорлик ва ўзаро таъсир этишда мотивацион усуллардан фойдаланиш: мақсади – ташкилотнинг рақобатбардошлигини ва барқарор ривожланишини таъминловчи, ҳар бир ходимнинг истиқболли ривожланиши учун қулай ҳудуд яратиш.

Ташкилотни очиқ тизим шаклида бўлиши концепцияси, истеъмолчига йўналтирилганлик, раҳбарият ва ходимларнинг ташкилот ичидаги масалалар ва ташқи муҳит билан алоқалари бўйича мустақил равишда қарор чиқара олишлиги, илгари ташкилот компетенциясига кирмаган масалалар (стратегик режалаштириш, маркетинг тадқиқотлари, ташқи иқтисодий фаолият ва истеъмолчилар, умуман, бутун ҳамжамият хоҳиш ва талабларини инобатга олиш) бўйича персоналнинг мустақил функцияларни бажариши орқали хўжалик фаолиятини кенгайтириб боришга асосланади.

Бошқарув усулларининг хилма-хиллиги, ташкилотда “қаттиқ” ва “юмшоқ” унсурларга асосланган меҳнат фаолияти назорати: ўтиш даврида персоналга нисбатан буйруқбозлик, “қаттиқ” дастаклари улуши камайиб боради, замонавий шароитларда ходим фаолияти натижа-

си масъулиятини рағбатлантириш, ўз зиммасига олган вазифаларни бажариш, ижтимоий ҳамкорликни кучайтириш орқали персонал мотивацияси, назоратнинг “юмшоқ” дастаклари қўлланилиши устунлик қилади.



1-расм. Сўровнома асосида ходимларни мотивлашнинг асосий йўналишлари [10]

1-расмдан кўриниб турибдики, персонални бошқаришнинг анъанавий ёндашувларига қараганда, персоналга таъсир этиш шакл, усул ва тамойиллар тизими ушбу парадигмада шахсий – позиция омилар ва шахс аҳамиятининг (раҳбар ва ходимнинг) роли, ўзаро муносабати ва таъсирининг тавсифи, мижозга йўналтирилганлиги белгилаб берилган. Шу тариқа ташкилотларда персонални бошқариш мотивациясининг асосий жиҳати сифатида ходим фаолияти эмас, балким тузилмаларнинг ижтимоий-иқтисодий унсурларидаги ўзгаришлари инобатга олинади.

Бу турдаги парадигмани биз раҳбар ва ходимлар самарали ҳамкорликдаги фаолияти ва мижоз эҳтиёжларига йўналтирилганлигининг ўзаро таъсири сифатида изоҳлаймиз. Ўзаро фаолият самарадорлигини баҳолаш мезонлари сифатида ижро, мослашувчанлик ва репродуктив механизмлар эмас, балки ходимнинг шахсий тажрибасининг аҳамиятини оширувчи, мотивацион – мазмунли ва йўналтирилган – тадқиқотлилик компонентлари киритилади. Бу раҳбарга ташкилий жихатдан таъсир этиб, унинг амалий ёрдам фаолияти квотасини ўзгартиради.



2-расм. Бошқарувда мотивацияни қўллашда коммуникативлик омили [10]

2-расм асосида айтиш мумкинки, контекста ўзлаштириладиган фаолият самарадорлиги ошади, чунки раҳбар, ходим ва мижоз орасидаги шахслараро муносабатларнинг позитив томони ни оширувчи ўзаро тақозо этувчи шаклдан ўзини ўзи ташкил этувчи жараёнга трансформациясини таъминлайди.

Персонални бошқаришнинг кўп укладли жараён сифатида, биринчидан, бошқарув жараёнининг мураккаблашиши ва иккинчидан, персонал ташкилотдаги энг қарама-қарши ва ноанъанавий бошқарув объекти эканлиги билан таснифланади [11].

Олиб борилган тадқиқотларимиздан келиб чиққан ҳолда ташкилотда ходимларни бошқариш жараёнининг ўзига хос хусусиятларига тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблаймиз. Бунда ходимларни бошқариш жараёнида мотивацияни қўллашда ўзига хос хусусиятларни қуйидагиларда кўришимиз мумкин [12]:

Биринчидан, ходимларни бошқариш ташкилот ходимларини назорат қилиш учун зарур бўлган маъмурий вазифаларни ўз ичига олиб, иш самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатувчи ҳар қандай усул ва услубларни қўллаш имконини беради.

Иккинчидан, ходимларсиз ташкилот бўлмайди, малакали кадрларсиз эса ташкилот ўз мақсадларига эриша олмайди. Шу сабабли ходимларни самарали бошқармасдан туриб, уларни фаолиятига мақсадли йўналтириб бўлмайди.

Учинчидан, замонавий менежментда ходимларга таъсир этишда "қамчи" билан бошқариш тизими самарали баҳоланмайди. Чунки бу усул ҳозирги кунда замонавий ва истеъдодли кадрларни ташкилотда узоқ муддат ушлаб туриш имконини бермайди. Ташкилотда кадрлар кўнимсизлигини келтириб чиқариш ва иш самарадорлиги камайишига олиб келади.

Тўртинчидан, ходимларни бошқариш самарадорлик ва адолатга эришиш (уларнинг ўз меҳнатлари эвазига етарли мотивация ва рағбатлантиришлар берилиши) асосида ташкил этилади. Шунга кўра, ташкилот персоналини бошқаришда адолатли мотивациялашнинг мақсадлари қуйидагилардир [10]:

- режалаштириш, танлов ва ёллаш, ишдан озод этиш (ишдан бўшаш, пенсияга чиқиш), кадрлар кўнимини таҳлил этиш кабиларни ўз ичига олган ҳолда ташкилотни юксак сифатларга эга бўлган ишчи кучи билан таъминлаш;

- ходимларни ривожлантириш, касбга йўналтириш, қайта тайёрлаш, аттестациялар ўтказиш ва касбий даражасини баҳолаш, хизмат даражасини ошиб боришини ташкил этиш;

- меҳнатни ташкил этиш ва рағбатлантиришни такомиллаштириш, техника хавфсизлиги ва ижтимоий тўловларни таъминлаш ва ҳоказо.

Мотивация вазифалари эса қуйидаги тарзда шаклланади [10]:

- кадрлар билан амалга ошириладиган барча ишларнинг зарур касбий маҳорат даражаси талабларига, ходимлар манфаатлари ва фаолиятини тўхтовсиз ва сифатли даражада таъминлашга бўйсундирилганлиги;

- бирлашма, ташкилот ва корхона қарамоғида мавжуд бўлган кадрлар салоҳиятидан оқилона фойдаланиш;

- ишчан, ўзаро дўстона ишлаб чиқариш жамоасини шакллантириш ва қўллаб-қувватлаб туриш, меҳнат жараёнларини ташкил этиш жараёнлари тамойилларини ишлаб чиқиш;

- ички ишлаб чиқариш демократиясини ривожлантириш;

- юксак касбий маҳоратга эга бўлган кадрларни жой-жойига қўйиш, ўқитиш, танлашнинг мезонлари ва усулларини ишлаб чиқиш;

- ишлаётган ходимларнинг асосий қисмини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

- персонални бошқариш назарияси ва бу соҳа мажмуига кирадиган таълимотлардан ижтимоий ва иқтисодий самарадорларини аниқлаш тамойилларини ишлаб чиқиш [13].

Тадқиқот ишимизда "Ўзтўқимачиликсаноат" уюшмасида меҳнат мотивациясининг қўлланилиши ва ундан ходимларнинг қониқиш даражасини кўриб чиқсак.

1-жадвал асосида айтиш мумкинки, ишдаги мустақилликнинг йўқлиги, ходимлар иш режими ва раҳбар билан ўзаро муносабатлардан қониқмайдилар. Демак иш жойида эркинлик берилса ва иш режимини тўғри йўлга қўйиб, раҳбар билан коммуникативликни оширса, ходимларда ўз ишидан қониқиш ҳосил бўлиб, персонални бошқаришда асосий мотив бўлиб ҳам хизмат қилади.

Ривожланган мамлакатларда мотивлаштириш учун энг муҳим бўлган сифат жамиятнинг бошқа аъзоларига нисбатан кўпроқ давлат манфаатларини ифодалаш онгини тараққий эттириш бўлиб, бу рақобатдош эркинликлар босими остида умумий манфаатларни ифода этишни сақлаб туришнинг, шунингдек, эркинликлар берадиган имкониятларни ошириб боришнинг демократик воситасини шакллантириш билан боғлиқ асосий кафолатдир [15].

Шу билан бирга, кўпчилик ривожланган мамлакатларда персонални бошқариш, кадрлар муаммолари соҳасида тадқиқот олиб борган олимлар ташкилот раҳбар кадрларининг ижобий сифатларини таҳлил этишдан ташқари унинг салбий хусусиятларини ҳам ўрганишга муҳим аҳамият берилмоқда.

“Ўзтўқимачиликсаноат” уюшмасида персоналнинг меҳнат мотивациясидан қониқиш даражасига таъсир кўрсатувчи омиллар [14]

| Ходимнинг ўз меҳнатидан қониқиши омиллари | Қониқиш даражаси, % | | |
|---|---------------------|---|-------------|
| | Қониқаман | Қониқмаганга қараганда кўпроқ қониқаман | Қониқмайман |
| 1. Иш ҳақи миқдоридан | 42,1 | 10,8 | 41,1 |
| 2. Иш режимидан | 76,3 | 7,8 | 15,9 |
| 3. Иш хилма-хиллигидан | 58,7 | 20,6 | 20,7 |
| 4. Янги вазифаларни ҳал этиш заруратидан | 51,3 | 10,2 | 38,5 |
| 5. Ишдаги мустақилликдан | 70,3 | 20,6 | 9,1 |
| 6. Меҳнат фаолиятининг шахсий қобилиятга мувофиқлигидан | 42,6 | 16,8 | 40,6 |
| 7. Хизмат вазифасида ўсишдан | 40,7 | 9,6 | 49,7 |
| 8. Санитария-гигиена шароитидан | 60,3 | 21,2 | 18,5 |
| 9. Меҳнатнинг ташкил этилишидан | 62,4 | 10,6 | 27,0 |
| 10. Бевосита раҳбари билан муносабатдан | 72,1 | 10,5 | 17,4 |
| 11. Иш жойининг техника билан жиҳозланганидан | 55,3 | 20,4 | 24,3 |
| 12. Ижтимоий-маиший муаммоларни ҳал этиш имкониятидан | 36,7 | 10,8 | 52,5 |

Бу соҳада узоқ давр мобайнида олиб борилган тадқиқотлар натижасида “кучсиз раҳбар”нинг куйидаги сифатлари таҳлил этилган [10]:

– раҳбар режаларини бузиб турадиган, олдиндан эътиборга олинмаганлигидан рўй бериб турадиган нохуш ҳолатларнинг кўплиги. Албатта, бу каби ҳолатлар, кўпинча, “тасодифлар” деб баҳоланса-да, у раҳбарнинг воқеалар ривожини олдиндан кўра билиш қобилияти пастлигини, бу йўналишда у ахборотлар йиғмаганлиги, бошқа шунга ўхшаш ҳолатларни чуқур таҳлил этмаганлигини билдиради;

– “очиқ эшиклар” усули асосида ишлаш, яъни бошлиқ хонасига ҳар қандай ходимнинг исталган масала бўйича хоҳлаган пайтда кириш имкониятининг мавжудлиги (унга қарама-қарши бўлган усул – ходимлар ва бошқа бегоналарнинг раҳбар қабулхонасида соатлаб бекор ўтказиши ҳам самарасиз бўлгани каби). Бу каби раҳбар иш столида қоғозлар ва ҳужжатлар тўлиб кетади, уларни ичидан керакли ҳужжатни топиш амримаҳолдир;

– узоқ вақт узун нутқ сўзлашга ва давомли мажлисларга мойиллик, турли панду насихатлар қилиш, буйсунувчилар билан узоқ масофада туриш, ўзининг айбсизлигига ишониб, ўзини бошқалардан ишчан деб кўрсатиш;

– саҳардан бошлаб то ярим кечагача ишлашга мойиллик, тезда ҳал қилиш керак бўлган ишларни уйга олиб келиб бажариш одати, умумий маданий савия ва интеллектуал салоҳиятнинг пастлиги;

– стереотип (бир қолипга тушган, тор) фикрлашга (“касбий деформация”га) мойиллик: раҳбарнинг ишчанлик сифатини собитқадамлик белгилари асосида баҳолаш шаклантирилади, хушомадгўй, дангаса ва гўёки “тиришқоқ” одам образида бўлади, бу каби баҳолашларнинг ўзгариши жуда ҳам қийин бўлади.

Ходимларни бошқариш орқали ташкилотдаги ҳар бир ходимнинг лавозими, ижтимоий келиб чиқиши ва жинсидан қатъий назар бирлаштириш ва ташкилотда меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш мумкин. Бу эса ҳар бир ходимга нафақат ташкилотнинг ишчиси сифатида, балки инсон сифатида ҳам ўзининг чин кўнгилдан амалга оширган меҳнати билан ўз улушини кўшишига имкон беради. Бу адолатли ишни ташкил қилиш, самарадорликка эришиш механизми сифатида ташкилотнинг барқарорлигини таъминлайди.

Хулоса ва таклифлар. Ходимларни бошқаришда самарадорликни таъминлаш ва адолатга эришиш асосида мотивация ва рағбатлантиришларни ташкил этиш лозим. Агар уларнинг иккисидан бири мавжуд бўлмаса, бу жараёни муваффақиятли амалга ошириб бўлмайди. Ходимларни бошқариш орқали ташкилотдаги ҳар бир ходимнинг лавозими, ижтимоий келиб чиқиши ва жинсидан қатъий назар ташкилот умумий мақсади йўлида бирлаштириш орқалигина меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш мумкин. Натижада ҳар бир ходимда нафақат ташкилотнинг аъзоси сифатида, балки инсон сифатида ҳам ўз хоҳишига кўра амалга оширган меҳнати билан ўз улушини кўшиш имконияти пайдо бўлади. Ташкилотнинг барқарорлиги билан боғлиқ бўлган ва унга бевосита таъсир қилувчи ички жараёнлар эса ҳамшиша устуворлик касб этади.

Хулоса сифатида айтиш мумкинки, ходимларни бошқариш тизими самарадорлигини ошириш мақсадида мотивацияни қўллаш борасида куйидаги таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилди [10]:

– ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва юқори лавозимларга кўтаришда уларнинг касбий малака даражаси, ишга муносабати, ахлоқий сифатлари, фаолият натижаларига ҳар то-

монлама ва объектив баҳо бериш зарур. Касбий фаолиятига баҳо беришда очиқлик ва тенглик тамойилларига асосланган танловдан фойдаланган маъқул;

– барча ташкилотларда самарадорликнинг муҳим кўрсаткичи, яъни KPI (Key Performance Indicators, KPI) тизимини жорий қилиш. Тизим ташкилотларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг мотивацион ва самарали тизимини кўрсаткичлар орқали кўриш имконини беради;

– барча ташкилотларда ахборотлаштириш, рақамлаштириш тизимини кучайтириш. Замон шиддат билан ривожланаётган вақтда, барча соҳага рақамлаштириш тизими кириб бораётган бир пайтда ташкилотларда замонавий инновацион тизимни жорий этиш;

– ходимларни бошқаришда буйруқбозлик йўли билан эмас, хорижий тажрибалардан келиб чиққан ҳолда мотивацион усуллардан фойдаланиш;

– самарали меҳнат билан банд бўлган ходимларни корхонанинг иқтисодий фаолиятидан келиб чиққан ҳолда адолати ижтимоий-иқтисодий рағбатлантириш мақсадга мувофиқ бўлади.

Умуман олганда, бошқарувда кадрларнинг тўғри танланилиши ва жой-жойига қўйилиши, уларни меҳнат қилишга ундаш корхона ва ташкилотларнинг ютуқлари, мавқеини оширишда муҳим омил ҳисобланади. Айниқса, бугунги кунда раҳбар кадрларга нисбатан креатив ёндашувлар, танқидий-тахлилий муносабат ва мақбул шарт-шароитлар яратиш талаби қўйилмоқда. Шунингдек, бозор иқтисодиёти шароитида ташкилотда ходимларни бошқариш самарадорлигига таъсир этувчи омиллардан тўғри ва самарали фойдаланиш пировард натижада ташкилот иқтисодий самарадорлигининг ошишида муҳим аҳамият касб этади. Бу жараёнларнинг барчаси янгиланаётган Ўзбекистонда кадрлар соҳасидаги ислохотларни янада чуқурлаштиришни англатади.

Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Одегов ЮТ. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – М., 2008.
2. Рашидова Н.Р., Абдуллаев А.Ж. Ташкилотларда ходимларни самарали бошқаришнинг илғор хорижий тажрибаларидан фойдаланиш истиқболлари. // "Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar" ilmiy-elektron jurnali. 4-son, iyul-avgust, 2021-yil. 129-138-b.
3. Маусов Н. Менеджмент персонала ключевое звено внутрифирменного управления. // Проблемы теории и практики управления. 2016. № 6. С. 8.
4. Крамаренко В.И. Управление персоналом фирмы. Уч. пособие. – К.: ПУЛ, 2003. – 75 с.
5. Марра Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики. // Р.Марра, Г.Шмидт. 2014.
6. Дорофенко В., Комар Ю., Токарев В.; под ред. С.Ф.Поважного. – Донецк, 2008. С. 96.
7. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятий. – М.: ИНФРА-М, 1998. С. 28.
8. Mosca G. The Ruling Class. – New York: McGraw-Hill, 2000.
9. Лейпхарт А. Демократия в многосоставных обществах: сравнительное исследование. – М., 2018.
10. Муаллиф томонидан илмий изланишлар натижасида ишлаб чиқилди.
11. Технический прогресс и движение рабочих кадров. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010.
12. Рашидова Н.Р., Абдуллаев А.Ж. Ташкилотларда ходимларни самарали бошқаришнинг илғор хорижий тажрибаларидан фойдаланиш истиқболлари. // "Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar" ilmiy-elektron jurnali. 4-son, iyul-avgust, 2021-yil. 129-138-b.
13. Теоретические основы менеджмента персонала. Учеб. пос. – М.: РЭА, 2000. С. 77-79.
14. Тўхтаева Хуршида Фарходовна. Ташкилотда ходимларни рағбатлантириш ва мотивациялаш жиҳатлари. // ORIENSS. 2022. № Special Issue 23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tashkilotda-hodimlarni-ra-batlantirish-va-motivatsiyalash-zhi-atlari>
15. Высшие административные кадры и устройство Европы. – М.: Посольство Франции в Москве, 1999. С. 36-37.



AHOLI ISH BILAN BANDLIGINI OSHIRISH YO'NALISHLARINING NAZARIY ASOSLARI

Umarova Gulandom Tumanovna -
Toshkent moliya instituti,
mustaqil izlanuvchi

https://doi.org/10.55439/ECED/vol24_iss5/a24

Annotatsiya. Mazkur maqolada aholi va bandlik tushunchalari ta'riflangan. O'zbekistonda aholi bandligini ta'minlash yuzasidan olib borilishi mumkin bo'lgan chora-tadbirlar yo'nalishlarga ajratilib, tizimli tahlil qilingan. Mamlakatda bandlikni oshirishga oid xulosa va takliflar berilgan.

Kalit so'zlar: aholi, bandlik, iqtisodiy kategoriya, mehnat bozori, ishchi o'rinlari, bandlik yo'nalishlari, ma'muriy, iqtisodiy, ijtimoiy, chora-tadbirlar.