

Хитойда қишлоқ хўжалигини, шу жумладан, қишлоқ ҳудудларини ривожлантириш ва ер ислохотларига қаратилган кенг қўламли чора-тадбирлар амалга оширилиши айниқса қишлоқларда қашшоқликни енгишга ёрдам берди [10].

Хулоса. Ҳозирги кунда Ўзбекистонда 400 мингдан ортиқ оила турмуш шароитлари яхшиланишига муҳтож. Ўзбекистон шароитида ҳам ривожланган мамлакатлардек камбағалликни қисқартиришга комплекс ёндашув энг мақбул ечимдир. Ўзбекистонда охириги уч йил мобайнида камбағалликни камайтиришга қаратилган чора-тадбирлар натижасида аҳоли жон бошига реал жами даромад 43,9 фоизга, ўртача ҳисобланган номинал ойлик иш ҳақи 79,7 фоизга ёки 2016 йилдаги 1293,8 минг сўмдан 2019 йилда 2324,5 минг сўмга ошди [11]. Нисбатан қашшоқлик ишчиларнинг нисбий қашшоқлиги – бу шахснинг ёки оиланинг даромади маълум бир мамлакатнинг ўртача даромадидан ёки харажатларидан пастроқ бўлиши тушунилади. Яъни, одамлар очарчиликда қолмайдилар, аммо «ўртача пастда» яшайдилар, ўзларини кўп нарсадан маҳрумдай ҳис қиладилар [12].

Олиб борилган тадқиқотлар натижасида иқтисодий ислохотларни ривожлантиришда оила даромадларини ошириш, камбағалликни қисқартириш, аҳолининг турмуш даражасини

яхшиланиши учун қуйидаги тавсияларни илгари сурамиз:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлик чора-тадбирларини амалга ошириш, ишсизлик даражаси юқори бўлган ҳудудларда “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастурини изчил амалга ошириш;

- фаол инвестиция сиёсатини ўтказиш ҳисобига янги корхоналар ва ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш, миллий “рақамли иқтисодиёт”ни шакллантириш, микрокластер тизимини ривожлантириш, тадбиркорликни ҳар тарафлама рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш орқали барқарор, самарали, меҳнатга муносиб ҳақ тўланадиган иш жойлари ташкил этишни кўпайтиришга эриши;

- рақамли иқтисодиёт шароитида иш билан бандлик даражасини ошириш, меҳнат бозорини барқарорлаштиришга эришиш учун ишга жойлашишга муҳтож шахсларга касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш ва малака ошириш тизимини кенгайтириш.

- тирикчилик воситаларидан маҳрумлик, тенгсизлик, маданий, эксплуатация кўринишидаги ҳамда таркибий камбағалликка қарши курашиш борасида кишиларнинг иқтисодий тафаккури ва иқтисодий тарбиясини ўзгартиришга эришиш.

Манба ва адабиётлар рўйхати:

1. БМТ Европа Иқтисодий комиссиясининг «Камбағалликни ўлчаш бўйича қўлланма». 2017 йил Нью-Йорк, Женева. www.unpd.org.
2. Сазанов И.С. Бедность: Национальные и международные критерии // Челябинский гуманитарий. – 2012, - №3(20). – С.80-84.
3. Абулқосимов Х.П., Абулқосимов М.Х. Иқтисодиётга оида атама ва тушунчаларнинг изоҳли луғути / Абулқосимов Х.П. Абулқосимов М.Х. -Т.: “ABU MATBUOT-KONSALT” 2017. – 261-262 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М. Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси. “Халқ сўзи” газетаси, 2020 йил 25 январь, № 19 (7521)
5. В.С.Сычева. «Бедность и её измерение», Социология:4М, 2011, №14 с.128
6. OECD (2020), Poverty gap (indicator). DOI: 10.1787/349eb41b-en (Accessed on 23 April 2020) [6]
7. Жумаев Н. Коронавирус ортидаги иқтисодий муаммолар, камбағаллик, ошаётган ташқи қарз ва ЕОИИ. 16.04.2020. <https://kun.uz>
8. Ш.Мустафақулов, Н.Муродуллаев, Р.Хамидов, О. Рахимбердиев. Ўзбекистонда камбағалликни аниқлаш ва қисқартириш давлат сиёсати даражасида. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” Ilmiy elektron jurnali. № 1, yanvar-fevral, 2020 yil.
9. Majeed M.T., Malik M.N. Determinants of Household Poverty: Empirical Evidence from Pakistan. he Pakistan Development Review 54:4, Part II (Winter 2015) pp. 701–718 [9].
10. www.worldbank.org.
11. Иқтисодий тадқиқотлар ва ислохотлар марказининг маълумотлари. <https://review.uz>
12. Jonathan Bradshaw; Yekaterina Chzhen; Gill Main; Bruno Martorano; Leonardo Menchini; Chris de Neubourg (January 2012). Relative Income Poverty among Children in Rich Countries (PDF) (Report). Innocenti Working Paper. Florence, Italy: UNICEF Innocenti Research Centre. ISSN 1014-7837

AKSIYADORLIK KORXONALARIDA PERSONALNI BOSHQARISH XUSUSIYATLARI

Omanova Nargiza Rustam qizi -
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
magistratura talabasi

Annotatsiya. Mazkur maqolada hozirgi aksiyadorlik korxonalarida personalni boshqarish xususiyatlari va korxonada xodimlarining samaradorligini oshirish to'g'risida bayon qilingan. Tadqiqotlar natijasida personalni boshqarish xususiyatlariga iqtisodiy, ijtimoiy va psixologik konsepsiyalar asosida baho berilgan.

Kalit so'zlar. Personalni boshqarish, aksiyadorlik korxonalarida, samaradorlik, vaqt o'lchovi, inson faktori, tashkiliy tuzilma, tashkiliy madaniyat.

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В АКЦИОНЕРНЫХ ОБЩЕСТВАХ

*Оманова Наргиза Рустам қизи -
Ташкентский государственный экономический
университет, магистрант*

Аннотация. В данной статье описаны особенности управления персоналом в современных акционерных обществах и повышения эффективности работы сотрудников. В результате исследования характеристики управления персоналом были оценены на основе экономических, социальных и психологических концепций.

Ключевые слова. Управление персоналом, акционерные общества, эффективность, измерение времени, человеческий фактор, организационная структура, организационная культура.

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN JOINT-STOCK COMPANIES

*Omanova Nargiza Rustam qizi -
Tashkent State University of
Economics Master's student*

Annotation. This article describes the features of personnel management in today's joint-stock companies and improving the efficiency of the company's employees. As a result of the research, the characteristics of personnel management were evaluated on the basis of economic, social and psychological concepts.

Keywords. Personnel management, joint stock companies, efficiency, time measurement, human factor, organizational structure, organizational culture.

Kirish. O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish va iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni personalni boshqarish sohasida ham tub o'zgarishlar qilinishini taqozo etadi. Bunday sharoitlarda har bir korxonaning muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatishi uning jamoasi, personalni malakasi, bilim va tajribasi, tashabbuskorligi, intizomliligi, mas'uliyatiga bog'liq bo'lib qoladi. Rivojlangan davlatlarda korxonalarida bu va boshqa sifatlarini qaror toptirish va rivojlantirishga boshqaruvni takomillashtirish hisobiga erishilishi ko'pdan bo'yon yaxshi ma'lum [1].

Respublikamizda aksiyadorlik korxonalarini har tomonlama qo'llab-quvvatlab, ular ichki va tashqi bozorda raqobatlasha oladigan, sifatli mahsulot ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni izchil yo'lga qo'ya oladigan mustahkam iqtisodiy sohaga aylinishini ta'minlash lozim. Buning uchun ayniqsa, aksiyadorlik korxonalarida personalni samarali boshqarish eng muhim omil hisoblanadi. Personalni boshqarish, bu xodimlar marketinggi, shaxslar iqtisodiyoti, kadrlar menejmenti, inson resurslari va ijtimoiy menejment hamdir, ya'ni personalni boshqarish asosida inson va uni motivatsiyalash hamda korxonalar faoliyatida yuqori natijalarga erishishdir.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Personalni boshqarish xususiyatlari, kadrlar menejmenti, shaxslar iqtisodiyoti, inson resurslari va ijtimoiy menejment haqida turli normativ-hujjatlarda va turli iqtisodchi olimlarning asarlarida keng e'tibor qaratilgan.

Xususan, Q.X.Abdurahmonov, SH.R.Xolmo'minov, A.B.Xayitov, A.M.Akbarovlarning "Personalni boshqarish" asarida quyidagicha ta'rif berilgan: "Personalni boshqarish - alohida xodim va umuman

korxonalar manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir" [2]

2019-yil 18-oktabrda Hitech Bhasin shunday ta'kidlagan edi: "Har qanday tashkilot o'z ishchi kuchiga katta bog'liqdir va shaxsiy soyabon ostida ishlaydigan xodimlarning faoliyatini belgilash va nazorat qilish orqali maqbul mahsuldorlikni targ'ib qilish va rag'batlantirish shaxsiy boshqaruv vazifasidir" [3].

Kadrlarning asosiy vazifasi Bicker tomonidan ishlab chiqilgan (2018); "ulkan muvozanat harakati" bo'lishi. Xodimlar talab va taklifni muvozanatlash, tashkilotning aniq ehtiyojlarini muvozanatlash, mehnat bozori ta'minoti, tajriba va ko'nikmalarni muvozanatlash uchun javobgardirlar.[4]

Xuddi shu nuqtai nazardan Myer (2019) xodimlar menejmenti qarshi bo'lgan "muvozanatlashuvchi" ta'sir haqida gapiradi. Bu nazariyada odamlar munosabatlariga urg'u bergan holda chiziqli menejmentning ishlab chiqarishga e'tiborini muvozanatlashtirish nazaeda tutiladi.[5]

Susan M. Heatfieldning (2020) fikricha, xodimlarni boshqarish odatda quyidagi funksiyalarni o'z ichiga oladi:[6]

- Ishga qabul qilish
- Ish haqi aniqlash
- Imtiyozlarni boshqarish
- Xodimlarni rag'batlantirish
- Xodimlarni yangi yo'nalish o'qitish va rivojlantirish
- Ish faoliyatini baholash.

Ekaterina Vodolazova (2019) shunday degan edi: "Inson resurslarini boshqarish texnologiyalari -

bu inson resurslarini samarali shakllantirish va ulardan foydalanishda tashkilot ehtiyojlarini qondirishga imkon beradigan, inson resurslarini boshqarish bo'yicha operatsiyalar va protseduralar to'plamidir. Kompaniyada dolzarb va strategik vazifalarni bajarishga qaratilgan eng so'nggi texnikalar qo'llaniladi." [7]

F.H. Nazarova, Z.Ya. Xudayberdiyev, A.X. Nazirov, K.M. Xurramov, O.A. Saydaxmedov lar o'zlarining "Personalni boshqarish" asarida shunday degan: "Personalni shakllantirishni boshqarish quyidagi vazifalarni hal etish yo'li bilan bu mos kelmaslikni eng kam miqdorga keltirishdir: [8]

— ish tuzilmalari, ish o'rinlari va personal o'rtasidagi eng ko'p muvofiqlikka erishmoq uchun turli kasb-malaka va ijtimoiy-demografik tavsiflarga ega bo'lgan xodimlar soni nisbatini o'rnatish;

— xodimlar potensialidan to'liq foydalanish va ular mehnatining samaradorligini oshirish maqsadida xodimlarning ish bilan maksimal darajada band bo'lishini ta'minlash;

— turli funksional mehnat mazmuniga ega bo'lgan xodimlar tuzilishini optimallashtirish."

Yuqorida qayd qilib o'tilgan huquqiy-normativ hujjatlar va olimlar tomonidan kiritilgan asosiy e'tibor asosan personal boshqaruvning nazariy asoslarini o'z ichiga oladi. Fikrimizcha, aksiyadorlik korxonalarida samaradorlikni oshirishda personal boshqaruvning o'zni katta bo'lishi kerak.

Tadqiqot metodologiyasi. Ilmiy tadqiqotni amalga oshirishda aksiyadorlik korxonalarida personalni boshqarish xususiyatlari borasidagi menejment olimlari tadqiqotlarini tahlil qilish, ekspert baholash, jarayonlarni kuzatish, boshqaruv hodisa va jarayonlariga tizimli yondashuv, muallif tajribalari bilan qiyosiy tahlil o'tkazish orqali tegishli yo'nalishda xulosa, taklif va tafsiyalar berilgan.

Tahlil va natijalar. Hozirgi kunda, aksiyadorlik kompaniyalarining muvaffaqiyati hukumat siyosati yoki iqtisodiy nazariyalarga bog'liq emas deb ishoniladi. Erishilayotgan deyarli barcha yutuqlar insonlar va inson resurslarini samarali boshqarish orqali deb tushuniladi. Personalni boshqarishning muhim vazifasi ishchilar va ma'muriyat o'rtasida hamkorlikda ishchilarning korporatsiya ichida oilaviy muhitni shakllantirish uchun sharoit yaratishdir. Sony-da inson resurslarini boshqarishning asosiy printsiplari. Bu xususiyatlar "Poytaxt bank" AJ misolida o'z aksini topadi.

Korxonaning boshqaruv organlari:

- ✓ Aksiyadorlarning umumiy yigilishi
- ✓ Bank kuzatuv kengashi
- ✓ Boshqaruv raisi

Aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi jamiyatning yuqori boshqaruv organidir. Jamiyat har yili aksiyadorlarning yillik (navbatdagi) umumiy yig'ilishi o'tkazishi shart va aksiyadorlarning umumiy yig'ilishi yil tugagandan keyin olti oydan kechiktiril-

magan muddatda o'tkaziladi va asosan iyun oyida o'tkaziladi. Jamiyatning kuzatuv kengashi Jamiyat faoliyatiga umumiy rahbarlikni amalga oshiradi, aksiyadorlar umumiy yig'ilishining vakolatiga taluqli masalalar bundan mustasno. Jamiyatning kundalik faoliyatiga rahbarlik boshqaruv va uning raisi tomonidan amalga oshiriladi. Boshqaruv vakolatiga Jamiyatning kundalik faoliyatiga rahbarlik qilishga doir masalalar kiradi, Aksiyadorlar umumiy yig'ilishi va kuzatuv kengashining vakolatlariga kiritilgan masalalar bundan mustasno.

Korxonada personalni boshqarish, eng avvalo, xodimlarni birja personalni toifalari (ishchilar, shogirdlar, brokerlar, xizmatchilar, kichik xizmat ko'rsatuvchi personal) bo'yicha to'g'ri taqsimlashni nazarda tutadi. Bunda ushbu toifali xodimlarning sonlari eng maqbul nisbatga erishishi muhimdir. Ana shu maqsadga ishchilar, broker xodimlar va boshqa xizmatchilari sonlarini me'yorlarini ishlab chiqish orqali erishiladi. Personalni joy-joyiga qo'yish xodim shaxsiy xususiyatlarining u bajaradigan ishga qo'yilayotgan talablarga iloji boricha to'la-to'kis mos kelishiga erishishdir.

Yangi xodimni kasbga moslashtirish kasbga yo'naltirishning yakunlovchi bosqichi, kasb bo'yicha axborot va maslahat berish, personalni tanlash bo'yicha faoliyat samaradorligini belgilovchi yakuniy natijalardan biridir. Kasbga moslashtirishning maqsadi – yangi xodim tomonidan xizmat va ish vazifasiga doir bilim va ko'nikmalarni egallab, ulardan amaliyotda samarali foydalana olishlariga erishishdir. Ushbu maqsadning pirovard natijasi yangi xodimni iloji boricha qisqa muddatda korxonaga integratsiya qilish, uni o'z mehnat faoliyatida muvaffaqiyatga erishishga qiziqtirish va bu bilan samaradorlikni ta'minlashdir.

Korxonada rahbari ishchilar o'zlarini oila a'zolari kabi his qilishlari kerak, deb hisoblashadi. Shuning uchun, ular hurmatga sazovor bo'lgan oila a'zolari kabi, yaqin hamkasblar kabi munosabatda bo'lishadi. Masalan, menejerlar bir xil pidjaklar kiyishadi va ishchilar ovqatlanadigan stollarda kafelarda ovqatlanishadi. Firmadagi bitta menejning alohida idorasi yo'q. Barcha menejerlar bo'ysunuvchilari bilan bitta binoda o'tirishadi.

Ishga moslashtirish – ikki taraflama jarayondir. Bir tomondan, xodim korxonaga ishga kirar ekan, bunday qarorga kelishga muayyan sabablar va ushbu ma'suliyatga asoslangan ongli tanlovga kiradi. Ikkinchi tomondan, korxonada xodimni muayyan vazifa yoki ishni bajarish uchun o'ziga tegishli majburiyatlar oladi.

Aksiyadorlik korxonalarida, shu jumladan "Poytaxt bank" AJ da personalni uzluksiz o'qitish tajribasiga tayangan holda uning quyidagi tamoyillarini ajratib ko'rsatish mumkin:

- o'qitishni umumiy ishlab chiqarish va kadrlar vazifalari bilan uzviy bog'likligini ta'minlash;

- o'qitish dasturlarini guruhlarlar va ixtisosliklarga muvofiq ravishda individuallashtirish;
- dasturlar uslubiyotini juda puxtalashtirish;
- o'qitishning faol usullaridan keng qo'llanish va o'qitish muddatlarini qisqartirish;
- ixtisoslashtirilgan malaka oshirish markazlari tarmog'ini yaratish;
- bilimlar, ko'nikmalar, mahoratga o'qitishda bu bilim va ko'nikmalarni rahbardan xodimga hamda xodimlar o'rtasida bir-birlariga uzatishlariga erishish.

Personalni boshqarish tizimi quyidagi tamoyillarga javob berishi kerak:

Egiluvchanlik – ishlab chiqarishda va personal tarkibida ro'y berayotgan o'zgarishlarga muvofiq qisqa muddatda tizim tuzilmasini qayta tashkil etish imkoniyati.

Markazlashtirish – korxonalar bo'linmalari va xizmatlaridagi xodimlar funktsiyalarini oqilona markazlashtirish, tezkor boshqarish funktsiyalarini kuyi bo'g'inlar ixtiyoriga berish.

Huquq va majburiyatlar mushtarakligi – bu korxonalar bo'linmalari va personalning huquq va majburiyatlari mushtarak bo'li-shini taqozo etadi.

Vakolatlarining chegaralanishi – bu tamoyilga ko'ra, liniya rahbarlari mahsulot ishlab chiqarishni ta'minlashga oid qarorlar qabul qilinishini, funktsiyali rahbarlar mazkur qarorlarni tayyorlashlari va ular ijrosini ta'minlashlari kerak.

Tejamkorlik – boshqaruv tashkiliy tuzilmasi uchun sarf-xarajatlar oqilona bo'lishini anglatadi.

Boshqaruv me'yorlari – har bir bo'g'in rahbariga bo'ysunuvchi xodimlar miqdorining oqilona bo'lishi. Amaliyotda korxonalar yuqori bo'g'ini rahbarlariga bo'ysunuvchi xodimlar 4 – 8 kishini, o'rta bo'g'inda (funktsiyali rahbarlar) – 8 – 20 kishini, quyi bo'g'inda (katta ustalar, usta-brigada boshliqlari) – 20 – 40 kishini tashkil etishi maqsadga muvofiqdir.

Xulosa. Personalni boshqarish – alohida xodim va umuman korxonalar manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. Aksiyadorlik korxonalarida yuqori samaradorlikka erishish uchun personalni boshqarish xususiyatlarini inobatga olish uning kelajakda yanada yuqori cho'qqilarga chiqishiga turtki bo'ladi.

Manba va foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati:

1. Abduraxmonov Q.X., Abduraxmanov X.X. Mehnat resurslarini boshqarish. Taffakkur bo'stoni. T.2014 y.
2. Abduraxmonov K.X. va boshqalar. Personal boshqaruvi. Mehnat nashriyoti. Toshkent 2007y.
3. Personal Management – Meaning, Objectives, and Functions. **October 18, 2019.** Hitech Bhasin.
4. Bicker "How to manage employees"; "huge equilibrium motion" 2018.
5. Myer (2019) ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК СИСТЕМА ЛИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МЕНЕДЖЕРА
6. Susan M. Heatfieldning (2020) Персональный менеджмент
7. Ekaterina Vodolazova (2019) Технологии управления персоналом. Советы от специалистов 2019. 29
8. F.H. Nazarova, Z.Ya. Xudayberdiyev, A.X. Nazirov, K.M. Xurramov, O.A. Saydaxmedov. Personalni boshqarish 2019; 156
9. В.Тебекин, Б.С.Касаев. Менеджмент организации. Учеб. –М.: КНОРУС-М.2011 г.
10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. а. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010 г.
11. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. Учебно - практическое пособие. - М.: Дело, 2009. - 272 с.

BARQAROR ISH URINLARI TASHKIL ETISHNING TASHKILY-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ

Саидов Нурали Рахимович -
ТДИУ инсон ресурсларини бошқариш
кафедраси катта ўқитувчиси

Аннотация: Аҳолини иш билан таъминлаш ва бунинг учун янги иш ўринларини яратиб бериш долзарб масалалардан бири ҳисобланади. Ушбу мақолада барқарор иш ўринларини ташкил этишнинг муҳимлиги ва иш ўринларини ташкил этишнинг ташкилий-иқтисодий механизмлари ёритиб берилган

Таянч иборалар: барқарор иш ўринлари, иш билан бандлик, инвестиция, ишсизлик

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ СОЗДАНИЯ УСТОЙЧИВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ

Саидов Нурали Рахимович
Старший преподаватель кафедры
управления человеческими ресурсами ТГУЭ

Аннотация: Одна из самых актуальных проблем сегодня - это занятость населения и создание для них новые рабочие места. В этой статье освещена важность создания устойчивых рабочих мест, а также организационно-экономические механизмы создания рабочих мест.

Ключевые слова: устойчивые рабочие места, занятость, инвестиции, безработица