



KORXONALARDA STRATEGIK BOSHQARUVINI SAMARALI TASHKIL ETISH

Mamatraimov Islom Mamanazarovich

Toshkent davlat iqtisodiyot
universiteti "Savdo ishi"

Kafedrasi o'qituvchisi
+998903700086

Mamatraimov20002@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15614531>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 01-June 2025 yil

Ma'qullandi: 05-June 2025 yil

Nashr qilindi: 07-June 2025 yil

KEY WORDS

Strategik boshqarish, lizing, personal, funktsiya, avtoritar, demokratik uslub, yakkaboshlik printsiplari, uslub.

ABSTRACT

Mazkur maqolada respublikamizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni 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 aylanishini ta'minlash lozim. Buning uchun ayniqsa, xizmat ko'rsatish korxonalarida personalni samarali boshqarish eng muhim omil hisoblanadi. Strategik boshqarish, bu xodimlar marketingi, shaxslar iqtisodiyoti, kadrlar menejmenti, inson resurslari va ijtimoiy menejment hamdir, ya'ni strategikni boshqarish asosida inson va uni motivatsiyalash hamda korxonada faoliyatida yuqori natijalarga erishishdir.

Bugungi kunda mamlakatimiz iqtisodiyoti jadallik bilan rivojlanmoqda. Mazkur iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy yo'nalishlaridan biri milliy iqtisodiyotning tarkibiy qismi bo'lgan strategik boshqaruv va rahbar faoliyatini takomillashtirish, korxonada kadrlar sifatini yanada yaxshilash hamda aholini ish bilan band qilish masalalarini hal bo'lishini ta'minlash muhim ahamiyatga ega. Hozirgi kunda strategik boshqaruv va inson resurslarini boshqarishga bo'lgan qarashlar eskiligacha qolmoqda va ushbu qarashlarni o'zgarishi bugungi Yangi O'zbekistonni barqaror rivojlanishda o'ta ahamiyatlidir.

Xizmat ko'rsatish korxonalarida strategik boshqarishni o'z oldiga qo'ygan maqsadlariga erishish uchun boshqarish obyektiga ta'sir ko'rsatishning qulay usullarini tanlash katta ahamiyatga egadir. Chunki aynan usullar boshqarish vazifalari va maqsadi qay darajada bajarilganligini ko'rsatib beradi. Boshqaruv faoliyatining ish yuritish usullari menejment usullaridir. Bozor xo'jalik rahbarlaridan tashabbuskor, ijodkor, ishni bilish, kerak bo'lsa tavakkal qilishni talab etadi. Xizmat ko'rsatish korxonalarida bozor munosabatlari sharoitida iqtisodiy boshqaruv usullari cheksiz imkoniyatlar yaratadi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Korxonalarda strategik menejmentni rivojlantirishga oid turli ilmiy maqolalar, monografiyalar va darsliklar mavjud bo'lib, ular korxonalarni samarali boshqarish, innovatsion yondashuvlarni qo'llash hamda raqobatbardoshlikni oshirishga yo'naltirilgan. Iqtisodchi olimlardan E.Meyo birinchilar qatori ilmiy asoslangan ish operatsiyalari

hamda ish haqi miqdori yuqoriligining o'zigina hamisha ham mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qilmasligini aniqladi. Uning tadqiqotlari mehnat motivatsiyasi psixologik jihatlariga e'tiborni kuchaytirish zarurligini ko'rsatdi. Natijada «insonni boshqarish» nazariyasi yuzaga chiqdi. Mehnat motivatsiyasida xodimlar yoshini ham hisobga olish kerak. Albatta, ishlab chiqarishni tashkil etish, texnologiya darajasi O'zbekistondagidan farq qiladigan taraqqiy etgan davlatlardagi kompaniya va firmalarda qo'llanilayotgan mehnat motivatsiyasi tajribasini mamlakat ishlab chiqarishlariga aynan ko'chirish bilan ko'zlangan natijaga erishib bo'lmaydi. Lekin, jahon korxonalarini yengil g'or tajribalarini o'rganish, umumlashtirish, tahlil etish asosida ishlab chiqilgan shunday hammabop qoidalar mavjudki, ulardan ijodiy foydalanmasdan korxonani oyoqqa turg'izish, bozordagi keskin raqobat sharoitlarida muvaffaqiyatli faoliyat yurgizishini ta'minlash juda mushkul. Mehnat motivatsiyasi korxonada muvaffaqiyatini ta'minlaydigan ana shunday omillarning eng asosiylaridan biridir.

Tadqiqot metodologiyasi

Korxonalarda strategik boshqaruvini samarali tashkil etish korxonalarda, resurslaridan oqilona foydalanish va boshqarish, rahbar usullarini takomillashtirishni tahlil qilish asosida korxonada personalidan foydalanish salohiyatini oshirishga yo'naltirilgan tadbirlarni ishlab chiqishdan iborat.

Natija va muhokama

Korxonada rahbarning umumiy strategiyasi mavjud bo'lgan taqdirdagina personalni boshqarish funksiyalariga aniqlik kiritish imkoni bo'ladi. Personalni boshqarish strategiyasi bilan tadbirkorlik strategiyasini muvofiqlashtirish boshqaruvning asosiy funksiyalarini qamrab oladi va quyidagilardan iborat bo'ladi:

- muvaffaqiyatli erishish uchun korxonada personalni tanlash, yollash vashakllantirish;
 - personalni baholash;
 - tashkiliy tuzilmani rivojlantirish hamda korxonada har bir xodim ijodiy faolligini namoyon etishga yordam beradigan ma'naviy muhitni yaratish;
 - xodimlar salohiyatidan imkon boricha yaxshi foydalanish, mazkur salohiyatni rag'batlantirish;
 - korxonaning har bir xodim oldidagi ijtimoiy ma'suliyati kafolatini ta'minlash.
 - personal boshqaruvi funksiyalari boshqa yo'nalishlarni ham o'z ichiga olishi mumkin.
- Strategik boshqaruvini asosiy funksiyalari quyidagi 1-rasmda keltirilgan.

Personal boshqaruvi funksiyalari

Ijtimoiy kafolatlarni ta'minlash

Moslashuvchanlik

Kadrlar tayyorlash

Korxonada xodimlar uchun yaratilgan komfort

Strategik boshqarishda quyidagi asosiy funksiyani bajaradi: umumiy strategiyani belgilash va amalga oshirish yo'llarini aniq bilish, personalga ehtiyojlarni rejalashtirish, personalni tanlash, personalni yollash, personalni rivojlantirish, personalni yo'naltirish, personalga ehtiyoj va mavjud ishchi kuchini baholash, mehnat bozori va o'z jamoasidagi ahvolni bashorat qilish hamda mehnatjarayoni tahlili, ish grafiginini tuzish, martaba tizimini yaratish, mehnat sharoiti, personal bilan ishlash, rag'batlantirish orqali qiziqtirish, kadrlarni baholash va o'qitish, mavjud kadrlar salohiyatini tahlil qilish va istiqbolni ko'zlagan holda bu salohiyatni rivojlantirishni rejalashtirish, joriy etilgan yangiliklarga xodimlar ko'nikishiga ko'maklashish, jamoada ijtimoiy qulay muhitni yaratish, xodimlarning psixologik jihatdan o'zaro bir-birlariga mos kelishlari masalalarini hal etish va boshqalardir.

Xulosa

Bugungi kunda barcha korxonalar bozor munosabatlari va raqobat muhitiga moslashishga majburdir. Shuning uchun bozorda muvaffaqiyat qozonishni ta'minlaydigan omillar ayni paytda korxonada muvaffaqiyatini belgilovchi omillar hisoblanadi. Bu omillarning hammasi birinchi navbatda strategik boshqaruv, korxonada xodimlari, ya'ni personal mehnat faoliyati bilan bog'liqdir. Korxonalarda rahbar personalni boshqarishning muayyan, aniq maqsadga yo'naltirilgan chora tadbirlarni ko'rish jarayonida amalga oshiriladi. Bu jarayon quyidagilarni ko'zda tutadi: personal bilan ishlashning maqsadlari va asosiy yo'nalishlarini aniqlash, qo'yilgan maqsadga erishishning vosita, shakl va uslublarini aniqlash, qabul qilingan qarorlar ijrosini ta'minlash bo'yicha ishlarni tashkil etish, belgilangan tadbirlar bajarilishini muvofiqlashtirish va nazorat qilish, personal bilan ishlashni muntazam takomillashtirib borish.

Xizmat ko'rsatish sohasi savdo va umumiy ovqatlanish xizmatlari, transport xizmatlari, aloqa va axborotlashtirish xizmatlari, moliyaviy xizmatlar, turizm xizmati, mehmonxona xizmatlari, kommunal xizmatlar, maishiy xizmatlar, avtomobil va boshqa maishiy texnik ta'mirlash kabi boshqaruv tizimida faoliyat turli-tumanligi bilan usullarini ajratish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Korxonada rahbar personalni iqtisodiy usullari orqali boshqarishda har bir kompaniyaning asosiy unsuri sifatida savdoni rag'batlantirish hisoblanib, o'zida iste'molchilarni va vositachilar tomonidan alohida tovar yoki xizmatni xaridini

tezlashtirish yoki kengaytirishga chaqiruvchi, undovchi usullar kompleksini o'z ichiga oladi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotini rivojlantirish maqsadida yuqori saviyali personallarni jalb qilish va rahbar boshqaruv strukturasi tashkil etish, sog'lom va samarali tadbirkorlik muhitini yaratishdagi yangiliklarni rag'batlantirish, personalni boshqarishga yangicha yondashuv masalalariga jiddiy e'tibor berish zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. -T.: O'zbekiston, 01.05.2023 y.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022 - 2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi farmoni, 28.01.2022 yildagi PF-60-son.
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 24.03.2022 yildagi 129-son qarori. <https://lex.uz/uz/docs/-5920335#-5922531>
4. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: "O'zbekiston" NMIU, 2017. – 488 b.
5. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. – Toshkent: "O'zbekiston" NMIU, 2017. – 104 b.
6. Shavkat Mirziyoyev: "Inson qadri biz uchun qandaydir mavhum, balandparvoz tushuncha emas". 26.01.2022 y.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 20.12.2022 y.
8. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И.Н. Андреева. – СПб.: БХВ-Петербург, 2016. – 416 с.
9. Андреева, Н. Н. Формы современного прямого маркетинга и их классификация/Н. Н. Андреева//Маркетинговые коммуникации. -2018. -№ 4. -С. 236 -247.
10. Ergashxodjaeva Sh. va boshqalar. Marketing tadqiqotlari. O'quv qo'llanma. – T.: Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi, 2018 y. 425 b.
11. Эргашходжаева Ш. и другие. Управление брендом. Учебное пособие. – Т.: Издательский дом Инновационного развития, 2018 г. Стр.354.
12. Бразевич С.С. Специфика современной модели управления людьми в организации – модели «Управления человеческими ресурсами» / С.С. Бразевич // Научная мысль. – 2015. – № 3 (17). – С. 33-35.
13. Беркутова, Т. А. Маркетинговые коммуникации: учебное пособие/Т. А.Беркутова. -Ростов н/Д: Феникс, 2015. -254 с.
14. Витик С.В. Управление системой мотивации персонала / С.В. Витик // Достойный труд – основа стабильного общества: сборник статей VII Международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 28-33.
15. John Francis Trout. Big Brands Big Trouble, 2001. 223 p.
16. Gary Armstrong, Philip Kotler. Principles of Marketing. 2016, Paperback: 720 pages, Pearson.
17. Philip Kotler, Kevin Lane Keller. Marketing Management. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, United States of America 2012 y.