



TASHKILOTDA XODIMLARNING POTENSIALINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY USULLARI

Asatullayev Ja'farbek Otabek o'g'li

Toshkent Kimyo xalqaro universiteti magistranti.
O'zbekiston, Toshkent. E-mail: asatullayevjafar@gmail.com
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10592038>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 25-January 2024 yil
Ma'qullandi: 28- January 2024 yil
Nashr qilindi: 30- January 2024 yil

KEY WORDS

korxonalar, tashkilot, potensial, ishchi xodim, rahbar, motivatsiya rag'batlantirish, jamoa

ABSTRACT

Ushbu maqolada korxonalar va tashkilotlarda ishchi xodimlarning potensialini boshqarish masalalari o'rganilgan. Korxonalar va tashkilotlarda ish faoliyatining asosiy yutug'i ishchi xodimlar hisoblanadi. Mana shu omillarni inobatga olgan holda maqolada ishchi xodimlarning potensialini boshqarishning bir nechta usullari tahlil etilgan.

Bugungi kunda inson omilini rivojlantirish, respublikamiz kadrlar salohiyatini oshirish, undan oqilona foydalanish – ilg'or o'sish yo'lidan borayotgan mustaqil mamlakatimiz ijtimoiy-iqtisodiy, hayotida muhim strategik ahamiyat kasb etuvchi vazifalardandir. Bu shart-sharoit korxonalar va tashkilotlarda xodimlar potensialini boshqarishning yangi modelini yaratishni taqozo etadi. Yuqoridagi maqsaddan kelib chiqib birinchi darajali vazifalar etib hozirgi zamon demokratiyasi iqtisodiyot tarmoqlarini malakali kadrlar bilan ta'minlash, va bozor iqtisodiyoti muhitida samarali ishlashga qodir bo'lgan yuqori salohiyatli mutaxassislar bilan to'ldirish, potensialni samarali boshqarish kabi masalalar muhimdir. Xodimlarni boshqarishning bir nechta tamoyillari mavjud.

Rag'batlantirish, ish natijalari uchun mukofotlash (taqdirlash) tamoyili shuni anglatadiki potensialni boshqarishda xodimlarni ish haqi (ish sifati va miqdoriga mos ravishda) uchun, adolatli to'lovlar, ishchilar uchun to'lovsiz xizmatlar ko'rsatish, imtiyozlar, xizmat bo'yicha o'sish kabi moddiy va ma'naviy rag'batlantirishlarni keng qo'llash kerak. Rag'batlantirishni ochiq shaklda amalga oshirish, birinchi navbatda mehnatda barqaror mohiyatdagi va istiqbolli ijodiy yutuqlarni qo'llab-quvvatlash kerak. Tashkilotning butun potensialiga naf keltiruvchi, ayrim xodimlarning ilg'or tajribalarini boshqalar faoliyatiga o'tkazish imkonini beruvchi, tashkilot tomonidan ishlab chiqiladigan tovarlar va xizmatlarning raqobatbardoshligiga ta'sir ko'rsatuvchi natijalar alohida rag'batlantirilishi lozim.

Adolatlilik va shaxsni hurmat qilish tamoyili mehnat jamoasi orasida ishni adolatli taqsimlash, ish natijalari uchun taqdirlash, rahbarlar tomonidan xodimlarga hurmat bilan munosabatda bo'lish, ularning so'rovlariga o'z vaqtida munosabat bildirish sifatida talqin etiladi. Potensialni boshqarish jarayonida rahbar hamda xodim adolat va ishga oid qaror yuzasidan o'zaro sezilarli farq etadigan yondashuvni ifoda etuvchi vaziyatni kuzatish mumkin.

Potensialni boshqarishda iqtisodiy rag'batlantirish usullari rahbarlar bilan ishni bajarish va

kerakli natijalarga erishish uchun moddiy, pul rag'batlar boshqa yo'llarga nisbatan ancha samarali bo'lsa qo'llaniladi. Bozor munosabatlari sharoitida aynan shu usulga katta ahamiyat beriladi. Mazkur usuldan potensialni boshqarishda shunday foydalanish kerakki, bunda har bir xodim va jamoaning moddiy manfaatlarini qondirish darajasi ularning umumiy pirovard natijalariga erishishga qo'shgan hissasi bilan belgilanishi lozim.

Potensialni boshqarishning ahloqiy-ruhiy usullari agar ular ma'muriy-tashkiliy va iqtisodiy rag'batlantirish usullariga qo'shimcha tarzda, shuningdek, bir vaqtning o'zida jamoa tomonidan iliq qarshi olinsa, yuqori natijalarga ega bo'ladi. Bu - rahbarlar va personal o'rtasida o'zaro ishonchga asoslangan munosabatlar, o'zaro bir-birini tushunish kayfiyatlari shakllangan bo'lishni taqozo etadi. Bundan tashqari, personalni boshqarishda ahloqiy-ruhiy usullarni qo'llash uchun menejerlar ham, xodimlar ham ahloqiy qadriyatlarni, shartnoma majburiyatlarini bajarishi, o'zaro yordam va hurmat to'g'risida bir xil yoki o'xshash tushunchalarga ega bo'lishlari zarur. Bu usul xodimlarning ishlab chiqarishni boshqarishda keng miqiyosda ishtirok etishiga asoslangan bo'lib, bu usulni qo'llashdan asosiy maqsad jamoalarda sog'lom ijtimoiy- ruhiy iqlimni yaratishdir. Mehnat jamoalarida ijtimoiy-ruhiy iqlimning holati chiqqannizolar soni bilan belgilanadi.

Hozirgi sharoitda rahbar faqat o'z sohasini yaxshi bilibgina qolmay, balki yaxshi tashkilotchi va ijtimoiy yetakchi bo'lishi lozim. Buning uchun har bir rahbar xodim: sotsiologiya, psixologiya fanlarini mustaqil egallashi kerak. Buni hayotimizdagi jiddiy o'zgarishlar, inson omilining faollashuvi, jamoalarning o'z-o'zini boshqarish sharoitida ular bilan ishlash taqozo qiladi. Jamoaga a'zo bo'lgan har bir shaxsning qalbiga yo'l topa olishi rahbarning ish faoliyatida asosiy ahamiyatga ega. Buni bilgan rahbar o'z jamoasi ichida mehnat jarayonida vujudga keladigan har xil nizolarni jamoada, jamoat tashkilotlari bilan birgalikda, yuqori tashkilotlarga chiqarmasdan, o'zida hal qilishga imkoniyati bo'ladi.

Bunday rahbar o'z ishini to'g'ri tashkil qilgan bo'lib, jamoa oldiga qo'yilgan maqsad va vazifalarni o'z vaqtida muvaffaqiyatli bajaradi. Jamoa uchun rahbar quyidagilarga: har bir ishchi-xizmatchi xodimlarning shaxsiy fazilatlarini, yoshini, qobiliyatini inobatga olishga, ishchilar o'rtasidagi hamkorlikni va o'zaro yordamni bir-biri bilan chambarchas bog'laydigan ijtimoiy aloqa maromini, iqtisodiy musobaqani tashkil etishga, mehnat jamolarida ish faoliyatining pirovard natijalari uchun har bir ishchining mas'uliyat sezish tuyg'usini mustahkamlashga, jamoa a'zolarining yuqori unumli mehnat qilishi uchun, uning ijodiy g'ayratini kuchaytirish uchun qulay ijtimoiy sharoitlarni hozirlashga e'tibor berishi zarur.

Xodimlarni nomoddiy motivatsiyasi. Odamlarga o'z vazifalarini professional va tezda pul bilan emas, balki amalga oshirishda qiziqtirish mumkin. Xodimlarni moddiy rag'batlantirish - jamoa a'zolarini yuqori darajaga jalb qilish va belgilangan vazifalar bilan shug'ullanishning beqiyos usuli. Bunday usullar orasida:

1. Mukofotni tanitish, maqtash. Biror kishini tanlab, unga bir maktub berib, uni professional bayramlarda ham, umumiy yig'ilishlarda ham, uchrashuvlarni rejalashtirishda ham yaxshi deb biling.
2. Qulay psixologik muhitni yaratish va unga xizmat ko'rsatish. Ushbu daqiqalar kalitlardan biri, chunki mehmondo'st muhitda professional faoliyat haqiqatdan ham samarali bo'ladi.
3. Malakani oshirish yoki uni takomillashtirish imkoniyati. Bu o'zlarining karyeralarida kasbiylikka erishish uchun muhim bo'lgan yosh yoshlar uchun juda muhim.
4. Ishga tushadigan narvonni yuqoriga ko'tarish va rivojlanish imkoniyati. Korxonada

boshqaruv lavozimlari mavjud bo'lsa va toifalarda o'sish bo'lsa, bu ish uchun ajoyib rag'bat bo'lib xizmat qiladi.

5. Kasbingiz sevimli narsadir. Biror kishi o'z ishi bilan "kuyadi" va uni g'ayrat bilan ijro etsa, u har kuni ertalab turish va zavq bilan ishlash uchun harakat qiladi.

6. Bonuslarni kiritish. Bunday yoqimli mukofotlar orasida sport zalida bepul taomlar, sport zallarida mashg'ulotlar uchun chegirmalar, imtiyozli treninglar va jamoaning boshqa a'zolarini qiziqtiradigan boshqa ko'plab narsalar bo'lishi mumkin.

7. Uzoq xizmat mukofotlari, mukofotlar va faxriy unvonlar. Bu insonning professional faoliyatida yuksak yutuqlarni tan olish va uning ishiga hurmat.

8. Boshqaruvning subordinatlar bilan aloqasi. Har bir korxonada menejerlar va xodimlar o'rtasida bunday aloqa bo'lishi kerak.

9. Fikrlar va baholar

Xodimlarga mos ravishda ta'rif berish, ularning amaliyotlarini, mahoratlarini va rivojlanishlarini baholash uchun qulayliklar yaratadi.

Ish jarayonida ko'rsatilgan yangiliklarni va ularga reaksiyalarni baholash, ularning qanday rivojlanishlar ko'rganlarini aniqlash uchun ham muhimdir.

Xodimlarni moddiy rag'batlantirish. Tashkilot xodimlarining moddiy rag'batlantirishi kabi bunday uslubni ko'rib chiqish samarali hisoblanadi. Xodimlarni rag'batlantirishning eng mashhur usullari:

Narxlar, ish haqi. Ish haqining oshishi juda samarali usul hisoblanadi.

Mukofot masalasi. Bu usul inson ishining samaradorligini rag'batlantiradigan eng mashhur turlaridan biridir.

Daromad ulushi. Ushbu rag'batlantirish usuli savdo va xizmat ko'rsatish sohasida eng mashhur adashtirilishi mumkin.

Shartlar uchun qo'shimcha to'lov. Korxonalarda texnologik jarayonning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq holda, mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun bunday imkoniyat yo'q bo'lsa, menejerlar qo'shimcha to'lovlarni amalga oshiradilar. U bepul ovqatlanish shaklida, dam olish muddatini uzaytirishi, sanatoriyni davolash tarzida turli xil kompensatsiyalar bo'lishi mumkin.

Sovg'alar taqdimoti. Hatto arzon sovg'alar ham ishchini rag'batlantirishga yordam beradi, chunki har bir kishi ularni qabul qilishni yaxshi ko'radi.

Katta foyda olish. Ushbu turdagi mukofotlar juda mashhur. Ular orasida tibbiy sug'urtaning qisman yoki to'liq to'lanishi, shuningdek avtoullov sug'urtasi, jamoat transportida sayohat xarajatlarini qoplash kiradi[3].

Yuqorida keltirilgan va o'rganilgan ma'lumotlarni chuqur tahlil qiladigan bo'lsak, ishchi xodimlarning potentsiali ko'pgina omillarga bog'liq ekan. Xodimlarni har tomonlama rag'batlantirish bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Sababi ishchi xodimlarni rag'batlantirish moddiy va ma'naviy masalalariga borib taqaladi. Shunday ekan ishchi xodimlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirishdan hech qachon qochmaslik kerak. Korxonalar va tashkilotlarning har tomonlama yuksalishida moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning ahamiyati katta. Ma'naviy rag'batlantirish albatta, rahbarning odamiylik xususiyatlaridan kelib chiqsa, moddiy rag'batlantirish esa korxonalar va tashkilotlarning iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Sh.N.Zaynutdinov, R.I.Nurimbetov "Personalni boshqarish" o'quv qo'llanma. Toshkent 2007. 15-20 betlar
2. <https://gigafox.ru/uz/preryvanie-beremennosti/metody-motivacii-personalno-nematerialnye-stimuly-ne/>
3. <https://uz.tierient.com/xodimlarni-ragbatlantirish-eng-samarali-usul/>
4. Marjon Ziyadulla qizi Maylibayeva, Xolmo'minov Zokir o'gli Mo'minmirzo. Yusuf Xos Hojibning boshqaruvga doir qarashlari va o'gitlarining mazmun-mohiyati. "Oriental Art and Culture" jurnali. Qo'qon 2022. <https://scholar.google.com>. 321-bet
5. Mo'minmirzo Xolmo'minov. Buyuk sohibqironning davlat boshqaruvi borasidagi fikr-mulohazalari. Proceedings of International Conference on Modern Science and Scientific Studies jurnali. 204-207-betlar. 2022/10/20.
6. Mo'minmirzo Xolmo'minov, Asilbek Qolqanatov. Mufassal mushohadalar me'moridan mufassal mushohadalar meroji. Oriental Art and Culture jurnali. Qo'qon
7. - 2022. <https://scholar.google.com>
8. Nilufar Laziz qizi Maratova, Mo'minmirzo Zokir o'gli Xolmo'minov. "Qobusnoma" asaridagi oila boshqaruvi va shaxsiy munosabatlar xususida. Talqin va tadqiqotlar ilmiy-uslubiy jurnali, 2022. 168-171-b



INNOVATIVE
ACADEMY