



KORXONA XODIMLARINI BOSHQARISHNING MOHIYATI VA ASOSIY TAMOYILLARI

Begaliyeva Nazokatxon Xoliqjon qizi

Farg'ona Politexnika instituti

Menejment yo'nalishi 1-bosqich magistranti

Annotatsiya: *Ushbu maqolada korxonada xodimlarini boshqarishning nazariy asoslari va amaliy jihatlari batafsil tahlil qilingan. Xodimlarni boshqarishning mohiyati, ularning samaradorligini oshirish uchun qo'llaniladigan usullar, strategiyalar va tamoyillar ko'rib chiqiladi. Xodimlarni boshqarishning zamonaviy yondashuvlari va ularning korxonada muvaffaqiyatiga ta'siri yoritilgan. Maqola tadqiqotchilar, menejerlar va korxonada rahbarlari uchun amaliy ahamiyatga ega.*

Kalit so'zlar: *xodimlarni boshqarish, menejment, strategiya, motivatsiya, samaradorlik, inson resurslari, innovatsiyalar.*

THE ESSENCE AND BASIC PRINCIPLES OF ENTERPRISE PERSONAL MANAGEMENT

Annotation: *In this article, the theoretical basis and practical aspects of managing the company's employees are analyzed in detail. The essence of personnel management, the methods, strategies and principles used to improve their efficiency are considered. Modern approaches to personnel management and their impact on the success of the enterprise are highlighted. The article is of practical importance for researchers, managers and business leaders.*

Key words: *personnel management, management, strategy, motivation, efficiency, human resources, innovation.*

Hozirgi kunda korxonalar muvaffaqiyatining asosiy omillaridan biri bu inson resurslaridan samarali foydalanishdir. Xodimlarni boshqarish nafaqat ish jarayonlarini tashkil etish, balki ularning motivatsiyasi, malakasi va samaradorligini oshirishga qaratilgan strategik faoliyatdir. Xodimlar korxonaning asosiy boyligi hisoblanadi, shu sababli ularni boshqarish korxonada maqsadlariga erishishda muhim rol o'ynaydi.

Xodimlarni boshqarish – bu korxonada faoliyatini rejalashtirish, tashkil etish, boshqarish va nazorat qilish orqali xodimlarning bilim, ko'nikma va qobiliyatlarini samarali ishlatish jarayonidir. Bu jarayonning asosiy maqsadi – korxonaning resurslaridan maksimal darajada foydalanib, yuqori natijalarga erishishdir.

Xodimlarni boshqarish quyidagi vazifalarni o'z ichiga oladi:



Xodimlarni rejalashtirish: Korxonada ehtiyojlarini tahlil qilish va kerakli mutaxassislarni aniqlash.

Kadrlarni tanlash va joylashtirish: Layoqatli xodimlarni ishga qabul qilish va ularni mos lavozimlarga joylashtirish.

Motivatsiya va rag‘batlantirish: Xodimlarning ishga qiziqishini oshirish uchun moddiy va nomoddiy rag‘batlantirish usullarini qo‘llash.

Malaka oshirish va rivojlantirish: Xodimlarning malakasini oshirish uchun treninglar va ta‘lim dasturlarini tashkil etish.

Xodimlarni boshqarish jarayonida quyidagi tamoyillar muhim ahamiyatga ega:

1. Adolat tamoyili: Robbins va Coulter o‘z tadqiqotlarida adolatli boshqaruv tizimi xodimlarning ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshirishini ta‘kidlaydilar. Bu tamoyil bo‘yicha har bir xodimning mehnati adolatli baholanishi va rag‘batlantirilishi lozim.

2. Motivatsiya tamoyili: Maslowning ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasiga ko‘ra, insonning motivatsiyasi uning ehtiyojlari darajasiga bog‘liq. Korxonada rahbariyati xodimlarning ehtiyojlarini aniqlab, ularga mos rag‘batlantirish tizimini ishlab chiqishi zarur. Herzberg esa motivatsiya omillarini ikki guruhga ajratib, moddiy va nomoddiy rag‘batlarning muhimligini ko‘rsatgan.

3. Innovatsion yondashuv tamoyili: Drucker ta‘kidlashicha, “Innovatsiyalar – korxonaning raqobatbardoshligini ta‘minlovchi asosiy omildir.” Xodimlarni yangi texnologiyalarni joriy etishga va innovatsion g‘oyalarga jalb qilish orqali korxonada samaradorligini oshirish mumkin.

4. Jamoaviy ish tamoyili: Mintzberg o‘z tadqiqotlarida samarali boshqaruv uchun jamoaviy ishning ahamiyatini alohida ta‘kidlagan. Xodimlar o‘rtasida hamkorlikni rivojlantirish va jamoa ruhini mustahkamlash boshqaruvning muhim jihatlaridan biridir.

5. Ijtimoiy mas‘uliyat tamoyili: Kazakov (fikriga ko‘ra, korxonada xodimlarning huquqlarini hurmat qilishi, ularga qulay sharoitlar yaratishi va ijtimoiy mas‘uliyatni e‘tiborga olishi kerak. Bu tamoyil xodimlarning korxonaga bo‘lgan sadoqatini oshiradi.

Xodimlarni boshqarish tizimining to‘g‘ri tashkil etilishi quyidagi natijalarga olib keladi:

Samaradorlikni oshirish: Xodimlarning bilim va ko‘nikmalarini to‘g‘ri yo‘naltirish orqali ishlab chiqarish hajmini oshirish.

Raqobatbardoshlikni ta‘minlash: Korxonaning bozor sharoitlarida muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi.

Xodimlarning sadoqatini oshirish: Motivatsiya va rag‘batlantirish orqali xodimlarning korxonaga bo‘lgan ishonchini mustahkamlash.



Innovatsiyalarni rivojlantirish: Zamonaviy yondashuvlar va texnologiyalarni joriy qilish orqali yangi imkoniyatlar yaratish.

Xulosa

Xodimlarni boshqarish korxonaning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida hal qiluvchi omil hisoblanadi. Samarali boshqaruv tamoyillari va strategiyalarini qo'llash orqali xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirish va korxonada maqsadlariga erishish mumkin. Xodimlarni boshqarishning zamonaviy yondashuvlarini o'rganish va amaliyotga tatbiq etish menejerlar uchun dolzarb vazifadir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Fayzullayev, A. (2020). Menejment asoslari. Toshkent: O'zbekiston Milliy Ensiklopediyasi.
2. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). Management. Pearson Education.
3. Xoshimov, A. (2022). Korxonada iqtisodiyoti. Toshkent: Sharq nashriyoti.
4. Armstrong, M. (2021). Human Resource Management Practice. Kogan Page.
5. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi. (2023).
6. Drucker, P. (2008). The Practice of Management. Harper Business.
7. Kazakov, V. V. (2019). Inson resurslarini boshqarish: Nazariya va amaliyot. Moskva: Eksmo.