

XUSUSIY TADBIRKORLIKDA MEHNAT MOTIVATSIYASINI OSHIRISH YO‘LLARI

Bazarova Mamlakat Supiyevna

Osiyo xalqaro universiteti katta o‘qituvchisi

Bozor munosabatlari rivojlanib borayotgan bir sharoitda mehnat munosabatlarini to‘g‘ri tashkil qilish ishchi kuchini qayta ishlab chiqarish- Xodimlari boshqarish, mehnatning rag‘bat omillarini kuchaytirish, uning sifati va samaradorligini oshirish imkonini beradi. Xodimlarni boshqarish – alohida xodim va umuman korxonada manfaatlarini ta‘minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. Ishlab chiqarish personalini (ishchilar) odatda moddiy ishlab chiqarishda band bo‘lgan xodimlardan iboratdir. Asosiy personal asosan ishlab chiqarish, mahsulotni yig‘ish bilan band ishchilar. Yordamchi personal asosan korxonaning xizmat ko‘rsatuvchi bo‘linmalarida band ishchilar. Ishlab chiqarish personalining mehnat mahsuli tovar (binolar, mashinalar, kiyim-kechaklar, oziq-ovqat mahsulotlari va hokazolar) sifatida namoyon bo‘ladi. Korxonada xodimlari (xizmatchilar) odatda ko‘proq aqliy mehnat bilan band bo‘lib, ishlab chiqarishda boshqaruvni amalga oshiradilar. Korxonada xodimlari ham ikki asosiy toifaga bo‘linadi: rahbarlar va mutaxassislar. Rahbarlarning mutaxassislardan asosiy farqi shundan iboratki, rahbarlar qaror qabul qilish huquqiga ega bo‘ladilar va ular o‘zlariga bo‘ysunuvchi xodimlarga ega.

Xodimlarni boshqarish (Personal management) XX asr 30-yillaridan

boshlab shakllana boshlagan ushbu konsepsiyaning nazariy asosi sifatida insonga xizmat vazifasi orqali qaralishi qabul qilingan bo‘lib, boshqaruv ma‘muriy vositalar (tamoyillar, uslublar, vakolatlar, funksiyalar) orqali amalga oshirilishi nazarda tutiladi.

Inson resurslarini boshqarish (Nitap resources management). Bu konsepsiyaga ko‘ra insonga xizmat vazifasi orqali emas, balki uch asosiy komponentli (mehnat funksiyasi, ijtimoiy munosabatlar, xodim holati) yaxlit ijtimoiy tuzilma elementi sifatida qaraladi. Mazkur nazariya XX asrning 70- yillaridan shakllana boshlanib, sobiq SSSRda —qayta qurish davrida —inson omilini faollashtirish g‘oyalarida o‘z aksini topgan.

Insonni boshqarish (Nitap being management). Ushbu konsepsiya asoschilari yapon iqtisodchi olimlari K. Matsusita va A. Marita hisoblanib, ular fikricha inson korxonaning bosh subyekti hamda boshqaruvning asosiy subyekti hisoblanib, unga —resurs sifatida qarash mumkin emas. Korxonada strategiyasi va tuzilishi insonning xohishi va salohiyatiga asoslanishi kerak.

1. Inson – korporativ madaniyat asosi. Yuqori samara bilan faoliyat

ko‘rsatayotgan korxonalarda asosiy e‘tibor personalga qaratiladi. Insonlar o‘zgarishlar markaziga qo‘yilsa, ular ushbu o‘zgarishlarni harakatga keltiruvchi kuchga aylanadilar.

2. Menejment – boshqaruv uch: oliy, o‘rta va quyi xodimlar bo‘g‘inlarning hammasida amalga oshirilishi kerak.

3. Samaradorlik - korxonada muvaffaqiyatining mezon sifatida. Bu korxonada maqsadiga resurslardan oqilona foydalanish hisobiga erishish va iloji boricha ko‘proq foyda olishni anglatadi.

O‘zaro munosabatlar - korxonada muvaffaqiyatining mezon sifatida.

2. Sifat - samaradorlik mezonidir. Bu sifat umumiy tushunchasining o‘zaro bog‘liq beshta xususiyatini qamrab oladi: shaxsiy sifat; komanda sifati; mahsulot sifati; xizmat ko‘rsatish sifati; korxonada sifati.

3. Komanda - korxonada muvaffaqiyatining mezon sifatida. Korxonada mehnat qiluvchi hamma insonlar xodimlar hisoblanadi. Ular ijtimoiy guruh – komanda a‘zolaridir.

4. Xodimlarni o‘qitish. Bu taraqqiyot va yangilanishlar kaliti hamda korxonada uchun hayotiy zarurat hisoblangan korxonadagi o‘zgarishlar jarayonining tarkibiy qismidir.

5. Iqtisodiy. Unda moddiy ne‘matlarni ishlab chiqarish, ayirboshlash, taqsimlash va iste‘mol qilish muammolari ustuvor hisoblanadi.

6. Ijtimoiy. Unda insonlar munosabati, ijtimoiy guruhlar, ma‘naviy qadriyatlar, insonni har tomonlama kamol toptirish masalalari ustuvor hisoblanadi. Personalga esa betakror shaxslardan iborat bosh tizim sifatida yondashiladi.

7. Boshqaruv jarayonlari darajasida. Ushbu jarayonlarga bevosita inson jalb etilgan bo‘lib, ular bilimning quyidagi sohalarini qamrab oladi:

Korxonada darajasida (korxonada – texnik, texnologik, ekologik, axborot va moliyaviy murakkab ochiq tizim sifatida; korxonada – ijtimoiy tizim sifatida; mehnat qilishning huquqiy shartlari).

Inson darajasida. Bu darajada insonga shaxs va ishlab chiqarish munosabatlarining ishtirokchisi sifatida yondashiladi. Xodimlarni boshqarish yoki personal menejmenti deyilganda ham alohida menejerlar, ham umuman boshqaruv butun apparatining faoliyat turlari, eng avvalo, boshqaruv faoliyati tizimi tushuniladi. Korxonada mehnat bozorida ishchi kuchi qidiradi, ammo ishlab chiqarishda aniq insonlar bilan o‘zaro munosabatda bo‘ladi. Shu sababli xodimlarni boshqaruv funksiyasining ikki sohasi mavjuddir: Kadrlar siyosati personal bilan ishlash tamoyillari, maqsadlari va strategiyasi. Korxonada xodimlar bilan ishlash bo‘yicha barcha tadbirlar shu maqsadga yo‘naltiriladi. Personal korxonada xodimlari: rahbarlar, mutaxassislar, ishchilar, xizmat ko‘rsatuvchi kichik personal. Personalga ega bo‘lish korxonada uchun xodimlarni ishga yollash bilan bog‘liq barcha jarayonlar, shuningdek, yangi xodimlarni o‘z vazifalarini bajarishga kirishishlariga tayyorlash. Xodimlarni rejalashtirish personal bilan ish olib borish barcha yo‘nalishlarini belgilab olish. Xodimlarni rivojlantirish xodimlarning yangi bilimlarga ehtiyojlarini aniqlash va bu ehtiyojlarni qondirib borish, boshqaruv uslublarini muttasil takomillashtirib borish, xodimlarga ularning faolligini oshirishda har taraflama yordam berish. Xodimlarni bo‘shatish – shartlarni qisqartirish va ortiqcha xodimlarni ishdan

bo'shatish bilan bog'liq barcha tadbirlar. Xodimlarni baholash – korxonada yoki uning bo'linmasi ishlab chiqarish pirovard yoki oraliq natijalariga alohida xodimlarning hissalarini aniqlash. Personal ish sifatini baholash – xodimlarning egallab turgan xizmat vazifalariga loyqlik darajasini aniqlash. Personalga rahbarlik – Xodimlarni bevosita rahbarlar – bo'lim rahbarlari tomonidan boshqarish. Xodimlarni nazorat qilish – ishlab chiqarish nazorati tizimidan foydalangan holda rahbariyat qarorlari va ishlab chiqarish topshiriqlari ijrosi nazoratini amalga oshirish. Xodimlarni boshqarishning asosiy maqsadi korxonada personalni shakllantirish, rivojlantirish va uning salohiyatidan eng samarali ravishda foydalanishdan iboratdir. Xodimlarni boshqarish konsepsiyasi korxonada xodimlar salohiyatini shakllantirish va rivojlantirish bilan o'zaro bog'liq bo'lib, quyidagicha tabaqalanadi: xodimlar salohiyatini shakllantirish bu personal mehnat munosabatlarini xodimlari boshqarish xizmati tomonidan belgilangan tartib- qoidalar asosida tashkil etishdir. Xodimlari markazlashtirilgan holda boshqarish alohida funktsiya hisoblanib, alohida bo'limlar tomonidan bajariladi. Xodimlarni markazlashtirilmagan holda boshqarish barcha bo'linmalar (bo'limlar, sexlar, xizmatlar, laboratoriyalar) rahbarlari faoliyatidir. Personal (yollanma ishchilar) o'z ish joyi muqim bo'lishi, iloji boricha yuqori ish haqi olish, ijtimoiy kafolatlar, yaxshi mehnat sharoiti hamda o'z korxonasining nufuzidan manfaatdor. Mijozlar (mehnat faoliyati natijasi, iste'molchilari) ular uchun zarur bo'lgan sifatli va arzon mahsulotlarni o'zlari uchun manfaatli shartlar bilan olishni xohlaydilar.

Korxonada personalni yuridik shaxs hisoblangan korxonada ma'muriyati (ish beruvchi) bilan ishga yollangan xodimlar muhandis-texnik xodimlar va xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga bo'linadi. Ishchilar malakali, yarim malakali, malakasiz ishchilarga bo'linadi. Korxonada personalni texnologik jarayondagi ishtirokiga muvofiq:

asosiy (ishlab chiqarish bilan band bo'lgan) ishchilar;

yordamchi (bevosita ishlab chiqarishda band bo'lmagan) ishchilarga bo'linadi.

Korxonada personalni mehnat faoliyati muddatiga binoan doimiy, vaqtincha, mavsumiy xodimlarga ajratiladi. Korxonada personalni murakkab, o'zaro bog'liq tuzilmaga ega: Tashkiliy tuzilma boshqaruv bo'g'inlarining o'zaro bog'liq, o'zaro bo'ysunuvchi tarkibidir. Funktsional tuzilma boshqaruv funktsiyalarining rahbariyat va alohida bo'linmalar o'rtasida taqsimlanishini aks ettiradi. Rol tuzilmasi xodimlarning ishlab chiqarish jarayonidagi ijodiy ishtiroki, jamoadagi o'zaro munosabatlar xususiyatlaridir. Ijtimoiy tuzilma mehnat jamoasining ijtimoiy xususiyatlari (jinsi, yoshi, millati, kasbi, malakasi, ma'lumoti va hokozolar)ni ifoda etadi. Shtatlar tuzilmasida bo'linmalar tarkibi, lavozim va xizmat vazifalari ro'yxati, mansab maoshlari va ish haqi miqdori aks etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Supiyevna, B. M. (2025). G'AZNACHILIK-DAVLAT MOLIYASINING ENG MUHIM BO'LAGI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(5), 117-123.
2. Supiyevna, B. M. (2025). BUDGETING IN THE PUBLIC SECTOR. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(6), 90-95.
3. Supiyevna, B. M. (2025). PRINCIPLES OF TAXATION. *MODERN PROBLEMS IN EDUCATION AND THEIR SCIENTIFIC SOLUTIONS*, 1(6), 111-116.
4. Supiyevna, B. M. (2025). THE US TAXES ON INCOME. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(7), 221-226.
5. Supiyevna, B. M. (2025). O 'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA «G 'AZNACHILIKNI JORIY ETISH» KONSEPSIYASINING YARATILISHI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(6), 49-54.
6. Supiyevna, B. M. (2025). O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA DAVLAT MOLIYASI TIZIMIDAGI ISLOHOTLARNING ASOSIY YO'NALISHLARI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(4), 44-50.
7. Supiyevna, B. M. (2025). O'zbekistonda Davlat Moliyasi Faoliyatining Huquqiy Asoslari. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(4), 94-101.
8. Umedova, N., & Bazarova, M. S. (2025). OZBEKISTONDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH ISTIQBOLLARI. *Modern Science and Research*, 4(2), 362-370.
9. Supiyevna, B. M. (2025). O 'ZBEKISTON IQTISODIYOTINI BARQAROR O 'SISHINI TA'MINLOVCHI OMILLAR. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(5), 142-151.
10. Supiyevna, B. M. (2025). O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK RIVOJLANTIRISH TENDENSIYALARI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(7), 315-322.
11. Supiyevna, B. M. (2025). INSON SALOHIYATINI MEHNAT POTENSIALI RIVOJLANTIRISHNING MOHIYATI. *ANALYSIS OF MODERN SCIENCE AND INNOVATION*, 1(6), 197-204.
12. Bazarova, M. (2023). EFFECTIVENESS OF USING PR-ADVERTISING SERVICES IN THE PROCESS OF PRODUCT DELIVERY ON THE EXAMPLE OF BUKHARA REGION. *Modern Science and Research*, 2(12), 506-512.
13. Бобоев, А. Ч., & Базарова, М. С. (2019). Хорижий инвестицияларнинг жозибadorлигини ошириш. *Интернаука*, (22-3), 88-90.
14. Bazarova, M. S., & Khudaiberdiyeva, O. Q. (2022). IMPROVEMENT OF THE MECHANISM OF INNOVATIVE MANAGEMENT OF FOOD INDUSTRY

ENTERPRISES. In *Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации* (pp. 464-467).

15. Supievná, B. M., & Firuza, S. (2023). Strategic ways of implementing personnel policy in commercial banks. *THE THEORY OF RECENT SCIENTIFIC RESEARCH IN THE FIELD OF PEDAGOGY*, 1(7), 22-25.

16. Supiyevna, B. M. (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Gospodarka i Innowacje.*, 47, 134-139.

17. Supievná, B. M. (2023). USING EFFECTIVE WAYS OF CONDUCTING MARKETING RESEARCH IN INTERNATIONAL COMPANIES. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 79-83.

18. Supievná, B. M. (2023). MARKETING MANAGEMENT STRATEGY'S IMPORTANCE AND MODERN CONCEPT. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 381-386.

19. Supiyevna, B. M. (2022). Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish.

20. Bazarova, M. S., & Shahboz, K. (2022). Ways to increase the efficiency of available tourist facilities in Uzbekistan. *Scientific approach to the modern education system*, 1(10), 16-18.

21. Quدراتова, G. M. (2025). THE EVALUATION OF UNIVERSITY COMPETITIVENESS: A REVIEW OF METHODOLOGIES. *SHOKH LIBRARY*.

22. Husenov, A., & Quدراتова, G. (2025). RAQOBAT VA RAQOBAT STRATEGIYALARI: NAZARIY VA AMALIY YONDASHUVLAR. *Modern Science and Research*, 4(2), 292-299.

23. Sodiqova, N. (2025). METHODOLOGY FOR DEVELOPING STUDENTS' TECHNICAL THINKING IN ECONOMICS CLASSES. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1), 885-891.

24. Islomova, M., & Sodiqova, N. (2025). ILM-FAN VA TA'LIMDAGI INNOVATION RIVOJLANISHNING DOLZARB MUAMMOLARI. *Modern Science and Research*, 4(2), 300-307.

25. Bahodirovich, X. B., & To'rayevna, S. N. (2025). LOMBARD TASHKILOTLARI VA ULARNING XIZMATLARI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(3), 290-298.

26. Bahodirovich, X. B. (2025). XO'JALIK YURITUVCHI SUBYEKTLARDA HISOB YURITISH SIYOSATI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(6), 210-215.

27. Ёкубов, А. Б., & Алимова, Ш. А. (2024). МАКРОЭКОНОМИКА: ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИИ И СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИКИ.

28. Abidovna, A. S. (2025). INVESTMENT PROJECTS: ADVANCED MANAGEMENT AND EVALUATION. *SHOKH LIBRARY*.

29. Hakimovich, T. M. (2025). EKSPORT RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISHDA DIVERSIFIKATSIYANING AHAMIYATI. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(4), 112-121.

30. Hakimovich, T. M. (2025). O ‘ZBEKISTONDA EKSPORTNI RAG ‘BATLANTIRISH UCHUN FOYDALANILADIGAN MOLIVAVIY VOSITALAR TAHLILI. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(5), 141-150.

31. Ibodulloevich, I. E. (2024). O ‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA KICHIK BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIK SAMARADORLIGINI OSHIRISH MUAMMOLARI VA ISHBILARMONLIK MUHITINI YAXSHILASH ISTIQBOLLARI. *Gospodarka i Innowacje.*, 51, 258-266.

32. EI, I. (2025). MINTAQALAR VA MA’MURIY HUDUDLAR TADBIRKORLIK FAOLIYATINI INVESTITSIYA BILAN TA’MINLOVCHI IQTISODIY TIZIM SIFATIDA. *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(6), 58-69.

33. Azimov, B. F., & Yodgorova, Z. Y. (2025). METHODS OF STUDYING THE STATE OF COMPETITION IN THE EDUCATIONAL SERVICES MARKET. *SHOKH LIBRARY*.

34. Azimov, B. F. (2025). INNOVATSIYALARNI QO ‘LLAB-QUVVATLASH XIZMATLARI: ISPANIYA, POLSHA VA BOLGARIYA TAJRIBALARI. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 12-23.

35. Raxmonqulova, N. O. (2025). DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY ON A GLOBAL SCALE AND THE EXPERIENCE OF COUNTRIES. *SHOKH LIBRARY*.

36. Қизи Рахмонқулова, Н. О. (2023). КИЧИК САНОАТ ЗОНАЛАРИНИНГ ХУДУДЛАР ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ. “*Экономика и туризм*” *международный научно-инновационной журнал*, 6, 14.

37. Shadiyev, A. X. (2025). DEVELOPMENT OF THE CURRICULUM FOR ECONOMIC DISCIPLINES IN PRIVATE UNIVERSITIES. *FARS International Journal of Education, Social Science & Humanities.*, 13(1), 389-396.

38. Shadiyev, A. X. (2025). METHODS OF TEACHING THE “ECONOMIC THEORY”. *SHOKH LIBRARY*.

39. Zaripova, G., & Naimova, N. (2025). INFLYATSIYA VA UNI BARTARAF ETISH CHORA-TADBIRLARI. *Modern Science and Research*, 4(2), 371-378.

40. Akbarovna, N. N. (2025). PROBLEMS OF INCREASING INVESTMENT ACTIVITY IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION. *SHOKH LIBRARY*.

41. Jumayeva, Z. (2023). BASICS OF NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT. *Modern Science and Research*, 2(12), 296-300.

42. Bostonovna, D. Z. (2023). CONCEPTUAL BASIS OF IMPROVEMENT OF BANK AUDIT IN COMMERCIAL BANKS. *IMRAS*, 6(6), 118-124.

43. Tagayeva, R., & Bobojonova, M. J. (2025). BYUDJET, UNING SHAKLLANISHI VA TAQSIMLANISHI. *Modern Science and Research*, 4(2), 387-393.

44. Bobojonova, M. J., & Toshev, M. H. (2025). JAHON BOZORIDA YASHIL IQTISODIYOTNI MOLIYALASHTIRISH TENDENSIYASI: FAKTLAR VA KO'RSATKICHLAR ASOSIDA TAHLIL. *THEORY OF SCIENTIFIC RESEARCHES OF WHOLE WORLD*, 1(4), 120-128.

45. Жумаева, З. К. (2024). РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКИХ ИНДУСТРИЙ КАК ФАКТОР РОСТА НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ: ОБЗОР ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН.

46. Жумаева, З. К. (2024). Инвестиционная Активность Как Основной Элемент Организационно-Экономического Механизма Маркетинга Территории. *Miasto Przyszłości*, 55, 1411-1417.

47. Ibragimov, A. (2025). PROSPECTIVE WAYS OF ATTRACTING FOREIGN INVESTMENT TO THE NATIONAL ECONOMY. *International Journal of Artificial Intelligence*, 1(1), 137-143.

48. Qahhorova, J., & Ibragimov, A. (2025). XORIJIY INVESTITSIYALAR ANAMIYATI, OMILLARI VA ISTIQBOLLARI. *Modern Science and Research*, 4(2), 283-291.

49. Алимova, Ш. А., & Джураева, М. С. (2025). ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ: УПРАВЛЕНИЕ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ. *STUDYING THE PROGRESS OF SCIENCE AND ITS SHORTCOMINGS*, 1(4), 81-87.

50. Игамова, Ш. З. (2024). МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОГО развития ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ. *Gospodarka i Innowacje*, 43, 335-340.

51. Baxtiyorova, J., & Djurayeva, M. S. (2025). BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA RAQOVATNING ROLI. *Modern Science and Research*, 4(2), 477-485.