

**QURILISH SOHASIDA KADRLAR STRATEGIYASINI TAKOMILLASHTIRISH
YO'LLARI**

Nasimova Maftuna Sunnatullaevna

Samarqand Davlat arxitektura Qurilish universiteti magistranti
Telefon: +998(90) 103 60 80 nasimovamaftuna19981111@gmail.com

Annotatsiya: *Mazkur maqolada qurilish sohasida kadrlar strategiyasini takomillashtirish yo'llari, ko'pgina qurilish tashkilotlarida kadrlar potentsialini amalga oshirish muammosi, shaharsozlik faoliyatini sifat jihatidan yangi darajaga ko'tarish, qurilish sohasida davlat boshqaruvini tashkil etishda zamonaviy shaharsozlik uslublari haqida ma'lumotlar berilgan.*

Kalit So'zlar: *Qurilish, kadrlar, arxitektura, shaharsozlik uslublari, subyekt, innovatsiya.*

Abstract: *This article provides information on ways to improve personnel strategy in the construction sector, the problem of realizing the potential of personnel in many construction organizations, raising urban planning activities to a new level in terms of quality, modern urban planning methods in the organization of state management in the construction sector.*

Key Words: *Construction, personnel, architecture, urban planning methods, subject, innovation.*

Аннотация: *В данной статье представлена информация о путях совершенствования кадровой стратегии в строительной сфере, проблеме реализации потенциала персонала во многих строительных организациях, поднятии градостроительной деятельности на новый качественный уровень, современных градостроительных методах в организации государственного управления в строительной сфере.*

Ключевые Слова: *Строительство, кадры, архитектура, градостроительные методы, предмет, инновации.*

KIRISH

Respublikamizda qurilish sohasida malakali kadrlarga, ma'lum mahoratga ega bo'lgan mutaxassislariga ehtiyoj katta. Yildan-yilga qurilishning o'sishi bilan bunday kadrlarga bo'lgan ehtiyoj tobora ortib bormoqda. Yurtimizda ko'pgina qurilish tashkilotlarida kadrlar potentsialini amalga oshirish muammosi mavjud, shuning uchun birinchi navbatda qurilish profilini tashkil qilishda tashkilot oldiga qo'yilgan aniq maqsadlarga erishishi uchun kadrlar nafaqat miqdoriy tarkibda, balki sifat jihatidan ham, o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish bilan bog'liq ko'nikmalari, bilimi va malakasi hisobga olinishi kerak. Shuningdek, maqolada qurilish sohasining xususiyatlari, nafaqat miqdoriy tarkibning ahamiyati, balki xodimlarning sifat xususiyatlari ham ta'kidlangan. Shu kabi mavzulardagi nashrlarni tahlil qilib, muammoning aniq qurilish sohasi uchun yoritilmaganligi, uni ilmiy muhitda, shuningdek ishlab chiqarish muhitida muhokama qilish, vaziyatni hal qilishning boshlang'ich nuqtalarini yoritish masalasi o'rganildi. Qurilish tashkilotlarida kadrlar tanlashda ma'lum xususiyatlarni hisobga olgan holda, muallif xulosalar chiqaradi va butun tadqiqot asosida kadrlar potentsialini shakllantirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqadi.

ADABIYOTLAR VA METADOLOGIYA

Xodimlarni boshqarish tizimi tashkilot uchun kerakli kadrlarni tanlash va saqlash, ularni kasbiy o'qitish, har bir xodimning faoliyatini, hatti-harakatlarini to'g'ri baholash va samaradorligini oshirishdan iborat bo'ladi. Ayniqsa, respublikada raqamli iqtisodiyotni shakllantirish va innovasiyalarni rivojlantirish natijasida yuqori malakali kadrlardan iborat zamonaviy tashkilotlarni shakllantirish hozirgi davr talabi bo'lib qolmoqda. Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoev joriy yildagi Oliy Majlisga Murojaatnomasida kadrlar masalasiga to'xtalib shunday degandi: "Sharq donishmandlari aytganidek, "Eng katta boylik - bu aql-zakovat va ilm, eng katta meros - bu yaxshi tarbiya, eng katta qashshoqlik - bu bilimsizlikdir! Shu sababli hammamiz uchun zamonaviy bilimlarni o'zlashtirish, chinakam ma'rifat va yuksak madaniyat egasi bo'lish uzluksiz hayotiy ehtiyojga aylanishi kerak. Taraqqiyotga erishish uchun raqamli bilimlar va zamonaviy axborot texnologiyalarini egallashimiz zarur va shart. Bu bizga yuksalishning eng qisqa yo'lidan borish imkoniyatini beradi".

NATIJALAR

Xususan, "Qurilish sohasida davlat boshqaruvi tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni ga ko'ra arxitektura va qurilish sohasini boshqarishning samarali mexanizmlarini joriy etish, hududlarning zamonaviy qiyofasini shakllantirish, hayot va tadbirkorlik uchun qulay shartsharoitlarni yaratishga qaratilgan shaharsozlik faoliyatini sifat jihatidan yangi darajaga ko'tarish, qurilish sohasida davlat boshqaruvini tashkil etishda zamonaviy shaharsozlik uslublari, normalari va qoidalarini keng joriy qilish, qurilish sohasida raqobatni rivojlantirish, yangi subyektlarning innovatsion g'oyalar, ishlanmalar va texnologiyalar bilan bozorga kirib kelishiga to'sqinlik qilayotgan bir qator tizimli muammolarni hal qilishga qaratilgan. Ushbu Prezident farmonida qurilish sohasida quyidagi ishlarni amalga oshirish ko'zda tutilgan:

☒ shaharsozlik faoliyati, loyiha va pudrat xizmatlari bozori, qurilish materiallari ishlab chiqarishning holati hamda rivojlanish tendensiyalari kompleks tahlil qilish;

☒ hududlarni shaharsozlik jihatidan rivojlantirishning o'rta muddatli va istiqbolli yo'nalishlarini belgilash;

☒ arxitektura va qurilish organlarining tashkiliy-shtat tuzilmasi qurilish va rekonstruksiya jarayonlarini to'liq kuzatib borishni ta'minlash, shuningdek, qurilish-montaj ishlari sifatini samarali nazorat qilish uchun mavjud resurslarni safarbar etish;

☒ arxitektura va qurilish organlari funksiyalarining tarqoqligi hamda ular faoliyatiga zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini yuqori darajada joriy etish asosida shaharsozlik sohasida davlat xizmatlarini ko'rsatishning maksimal shaffofligi va samaradorligini ta'minlash;

☒ hududlarni kompleks qurishga, ishlab chiqarish va infratuzilma obyektlarini joylashtirishga, tadbirkorlik va ishbilarmonlik faolligini rivojlantirishga yo'naltirilgan aholi punktlarining bosh rejalarini tuzish, shuningdek, qurilish jarayonida puxta o'ylangan qarorlarni qabul qilish;

☒ texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda arxitekturaqurilish ishlarini olib borishning innovatsion uslublarini, energiya samarador va energiya tejaydigan texnologiyalarni keng qo'llash orqali takomillashtirish, hamda, loyiha-smeta hujjatlarini ishlab chiqish va obyektlarni qurish sifatini oshirish;

☐ qurilish ishlarini tashkil etish, innovatsion g'oyalar va ishlanmalarni joriy qilishda byudjet mablag'laridan oqilona foydalanishni yo'lga qo'yish;

☐ qurilish sohasi va qurilish materiallari sanoatida istiqbolli investitsion loyihalarni, innovatsion g'oyalar, ishlanmalar va texnologiyalarni ilgari surish va amalga oshirishda, shuningdek, innovatsion mahsulotlarni joriy etish uchun infratuzilmani takomillashtirishda davlat-xususiy sherikligidan foydalanish;

☐ arxitektura-qurilish sohasini rivojlantirishga qaratilgan kadrlar tayyorlashning amaldagi tizimini samarali tashkil etish, arxitektura-qurilish sohasidagi malakali kadrlarni moddiy rag'batlantirish asosida tizimdan ketib qolishiga yo'l qo'ymaslik.

Hozirgi yuqori texnologiyalar va bozor munosabatlarining eng yaxshi sharoitida qurilish tashkiloti o'zining samarali faoliyati uchun katta vazifalarga duch kelmoqda - bu tashkilotni yuqori malakali ishchi salohiyat bilan ta'minlashni taqozo etmoqda. Bu esa zamonaviy qurilish bozorida omon qolish va raqobatbardoshlikni saqlash imkonini beradi.

XULOSA

Qurilishdagi kadrlar masalalarini ko'rib chiqish va o'rganish, mehnat potentsialini rag'batlantirish va taqdirlash majmuasi haqida so'z yuritish lozim. Shuning uchun, bu holda asosiy masalalardan biri qurilish ishlab chiqarishining har bir mutaxassisiga mos keladigan ish haqi tizimi bo'lib, majburiy ijtimoiy kafolatlarga muhtoj - bu qurilish sohasidagi butun mehnat jamoasi uchun muhim ahamiyatga ega. Inson ehtiyojlari va xodimlarning istiqbollarini tahlil qilib, kadrlar siyosati doirasida rivojlanish uchun zarur bo'lgan ikkita komponentni ajratish mumkin: Ichki. Kompaniya xodimlari uchun ijtimoiy yo'naltirilgan faoliyatni o'z ichiga oladi: malaka oshirish, mehnat sharoitlarini yaratish, xodimlar va ularning oila a'zolarini zarur tibbiy yordam va sog'lomlashtirish, ta'lim loyihalari, moddiy yordam, imtiyozlar, sport musobaqalari, madaniy tadbirlar, faxriylar yordami va bolalarga yordam berish. Tashqi. Kompaniya tashqarisida amalga oshiriladigan tadbirlar: sport tadbirlarini o'tkazish va homiylik qilish, alkogolizm, giyohvandlik, madaniy tadbirlarni o'tkazish va homiylik qilish, uy-joy kommunal xizmatlarini qo'llab- quvvatlash, tarixiy meros ob'ektlarini saqlashni qo'llab-quvvatlash, aholining himoyalangan qatlamlariga yordam berish.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. Максимов Е.Е. Концепция социальной работы с персоналом в современных условиях // Интернет-журнал «Науковедение». 2015 том 7 №2 [Электронный ресурс]. - М. 2015. - Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/35EVN215.pdf> - Загл. с экрана.

2. Карасев М.А. Персонал организации: понятие, структура и методы управления // Интернет-журнал «Науковедение». 2015 том 7 №5 [Электронный ресурс]. - М. 2015. - Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/57EVN515.pdf> - Загл. с экрана

3. Кузнецова М.Е. Анализ и оценка эффективности формирования кадрового резерва в банке // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №2 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/24EVN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз.рус., англ.

4. Тыгер Л.М., Горячева Е.Д., Султаева Н.Л., Костикова Н.В., Рудина Л.М. Современные требования к персоналу в системе управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства //Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/136TVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/136TVN216.