

PERSONALNI BOSHQARISH TIZIMINING RIVOJLANISHI VA UNING
ZAMONAVIY XUSUSIYATLARI

Sunnatov Sherhali Farxod o'g'li

Oriental universiteti magistranti

Annotatsiya: *Ma'lumki har qanday faoliyat turi boshqaruv asosida quriladi, chunki shu faoliyatni amalga oshirishda ko'zlangan maqsadga erishish, bajariladigan vazifalarni taqsimlash, ijrosini nazorat qilish, shuningdek, samaradorlikka erishish uchun shu faoliyatda ishtirok etuvchilar manfaatlarini himoya qilish, rag'batlantirish chora - tadbirlari boshqaruv jarayonida tashkil etiladi va muvofiqlashtiriladi. Bunda boshqaruvga boshqaruvchining salohiyati, intellekti, strategik rejaviyligi, shu bilan birga, iqtisodiyotda mavjud tizim ham o'z ta'sirini o'tqazadi.*

Abstract: *It is known that any type of activity is carried out on the basis of management, because in the implementation of this activity, the intended use, distribution of executed programs, control of execution, protection of participants in this activity in order to achieve efficiency, preventive measures - management is in the management process. organized and organized. In this case, management is influenced by the manager's management, intellect, strategic planning, and at the same time, the existing system in the economy.*

Аннотация: *Известно, что любой вид деятельности осуществляется на основе управления, поскольку при осуществлении этой деятельности предусматривается использование по назначению, распространение исполняемых программ, контроль исполнения, защита участников этой деятельности с целью достижения эффективности, профилактические меры - управление в процессе управления организовано и организовано. В этом случае на управление влияют менеджмент менеджера, интеллект, стратегическое планирование и одновременно существующая система в экономике.*

Kalit so'zlar: *intelekt, rejaviylik, temprament, personallik, maskimallashtirish.*

Boshqaruv sohasida olib borilgan ilk islohotlar faqat foydani ko'paytirishga qaratilgan edi, keyinchalik institutsional o'zgarishlarni amalga oshirishga, tarmoqlar va sohalarni boshqarishda o'z xususiyatlariga mos keladigan tashkilotlarga iqtisodiy erkinlik berishga yordamlashadigan va faoliyat rivojlanishini rag'batlantiradigan tashkiliy - huquqiy shakllar vujudga kelishiga qaratildi. Bundan tashqari, boshqaruv faoliyatining dastlabgi hollarida tashkilotning va ishchi-xodimlarning faqat xarajat qismigina ko'zga ko'rinib, uni kamaytirish tadbirlariga urg'u berilgan. Bu tartibda boshqariladigan tashkilot xodimlari o'z vazifalariga doimiy bosim ostida, og'ir ruhiyat va majburiyat bilan yondashadilar. Ma'lumki, faqat foyda uchun ishlaydigan sharoitda personalni boshqarish jarayoni qiyinroq va o'g'irroq kechadi. Boshqaruvchi tomonidan qo'l ostidagi ishchilarining sohaga bo'lgan qiziqish darajalari, potentsiali, temperamenti va psixo-fiziologik holati inobatga olinmagan tashkilotlarda barqarorlik

yo'qoladi. Ishchi-xodimlarning ruhiyati va kayfiyati boshqaruv faoliyatini va tashkilot rivojiga ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsata olishini, va bu xususiyatlar personalni boshqarishda muhim jihat ekanligini 1980-2000 - yillarda amerikalik menejerlar o'z ilmiy adabiyotlarida aytib o'tganlar. Bu kabi ilmiy yangiliklar yangi bir tizimning vujudga kelishiga zamin yaratdi. Mazkur sharoit butun jamiyatga xizmat qiluvchi zamonaviy boshqaruv ilmini o'rganishda, iqtisodiyotni butun tarmoqlarida, boshqaruvni amalga oshira oladigan malakali rahbarlarni tayyorlashda personalni boshqarishni tizimlashtirish muhim o'rin tutadi. Zero, rahbar, personalni boshqaruvni amalga oshirishda bosh bo'g'in hisoblanib, uning tashkil etilishi, samaradorligi ko'p jihatdan rahbar egallagan bilim malaka, tajriba, qolaversa uning muhim xislatlari va boshqaruv uslubiga bevosita bog'liq bo'ladi.

Personal boshqaruvi tushunchasi tor ma'noda biror bir tashkilot maqsadini aniqlash va unga erishish uchun zarur bo'lgan rejalashtirish, tashkil etish va nazorat jarayonlarini foyda keltirishi, samara berishi qanchalik faoliyat yo'nalishini to'g'ri tanlay bilish, qarorlar qabul qila olishga hamda uning boshqarilishini nazorat qilishga va bu jarayon borishiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruv keng ma'noli tushuncha sifatida jahondagi boshqaruv va uni tashkil etishning nazariyotchilaridan biri Piter F. Druker aytganidek, "Personalni boshqarish - bu alohida faoliyat turi bo'lib, tashkil etilmagan, betartib ommani, bir maqsadga yo'naltirilgan samarali va unumli guruhga, jamiyatga aylantiradigan, ijtimoiy o'zgarishlarni rag'batlantiruvchi element hisoblanadi".

Personal boshqaruvi nafaqat korxonada, qolaversa, butun bir jamiyat, davlatni o'z tanlagan yo'li maqsad va intilishlariga yetaklovchi, balki, iqtisodiyotni kuchli barqaror ishlovchi mexanizmga aylantirishda muhim ta'sir etuvchi kuch hisoblanadi. Boshqaruvni jamiyatning iqtisodiy negizi bilan bog'lab, shu bilan birga boshqaruvning ikki tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy tomonlarini hisobga olgan holda o'rganish lozim. Tashkiliy-texnikaviy boshqaruv, ishlab chiqarish nuqtai nazaridan, aniq iste'mol qiymatini olish uchun mahsulot tayyorlashda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi bilan ajralib turadi. Ijtimoiy-iqtisodiy boshqaruv mavjud ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lib, boshqaruv maqsadlarini belgilaydi. Tashkiliy-texnikaviy boshqaruv mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligining oshishi uchun sharoit yaratishga imkon beruvchi faoliyat turidan iboratdir. Ijtimoiy-iqtisodiy boshqaruvning maqsadi ishlovchilar samarali mehnat qilishi uchun sharoit yaratish, ularni ijtimoiy himoya qilishning ishonchli umumdavlat tizimini shakllantirish, bandlikni ta'minlash va aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlashdan iboratdir. Personalni boshqaruvning mohiyati ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar darajasi, ishlab chiqarish kuchlarini rivojlanishini va iqtisodiy aloqalarini murakkablashuvi bilan kengayib boradi. Boshqaruv ishlab chiqarish jarayonida ishlab chiqarish vositalariga mulkchilikning turli shakllari mavjud bo'lgan sharoitda ishlab chiqaruvchilar o'rtasida raqobatni shakllantirish, foydani maksimallashtirishga qaratilgan bo'lsa, u butun bir iqtisodiy tizimda ishlab chiqarish evaziga jamiyat ehtiyojini qondira oladigan bozor infratuzilma elementlari va ularni o'zaro aloqasini ta'minlovchi mexanizmni barqaror ishlashiga, har bir fuqaro, guruh,

uyushma, tashkilot va muassasalar manfaatlarini e'tiborga olgan holda ularni jahon sahnasida o'z o'rniga ega bo'lishiga qaratilgan bo'ladi. Boshqaruvning asosini obyektiv iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa qonunlarga asoslanuvchi huquqiy ilmiylik tashkil etadi. Bu qonunlarni o'rganish va ularning aniq vaziyatlarda namoyon bo'lishini hisobga olgan holda tashkilot rahbarlari respublika iqtisodiyotini boshqarishning strategiya va taktikasini belgilaydilar. Izlanish usullari nazariyadan kelib chiqqan holda kishilar ilmiy va amaliy faoliyati qanday amalga oshirishini ko'rsatib berishi, fanning shu sohasida hodisalarni umumlashtirish va o'rganishning turli vositalari va usullari tizimini ishlab chiqish lozim. Boshqaruv predmeti xo'jalik yuritishning barcha darajalarida boshqarishning qonunlari (qonuniyatlari), tamoyillari va munosabatlarini o'rganishdan iboratdir. Personalni boshqaruv munosabatlari ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarining ajralmas qismi bo'lib turli iqtisodiy, tashkiliy, ijtimoiy, mehnat, psixologik va boshqa ko'rinishlarda bo'ladi. Boshqaruv munosabatlari boshqaruv qo'l ostidagi xodimlar o'rtasidagi aloqa va o'zaro ta'sirning murakkab majmuini ifodalaydi, demak, boshqaruv bu eng avvalo kishilarni boshqarishdir.

Iqtisodiyotni boshqarishda bevosita boshqaruv ob'ekti mehnat jamoalari va alohida xodimlardan iboratdir. Faqat ularning mehnat faoliyati vositasida ishlab chiqarishning moddiy unsurlari, ya'ni mehnat vositalari va predmetlariga ta'sir etiladi. Boshqarish ob'ekti mikro voqelikdan moddiy dunyo, jamiyat darajasigacha bo'lgan ma'noni o'z ichiga oladi. Personalni boshqarish ishini bajaruvchi idoralar va ularning rahbarlari boshqaruv sub'ektlari hisoblanadi. Shuni ta'kidlash kerakki, shiddat bilan o'zgarib borayotgan bugungi bozor sharoitida faoliyat yuritish xodimlarni boshqarish masalasiga yangicha nigoh bilan qarashni talab qilmoqda. Rivojlangan raqobatchilik muhiti o'z navbatida xodimlarning doimiy malakasini oshirib borishni talab etgan holda ularning raqobatbardoshligini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Xozirgi vaqtda boshqarish adabiyotlarda boshqaruv funksiyalarini amalga oshirish sifatida qaraladi. Shuning uchun boshqaruvning quyidagi qoidasi qabul qilingan: boshqaruv – bu tashkilot maqsadlarini aniqlash va ularga erishish uchun zarur bo'lgan rejalashtirish, tashqil qilish, motivlashtirish va nazorat jarayonlari hisoblanadi.

Shuningdek, adabiyotlarda ta'kidlanishicha xodimlarni boshqarish uchun inson xulqi nimaga bog'liqligi, o'z hayotida nimaga asoslanishini bilish zarurdir. Kishi xulqi, faoliyati, harakatlari anglangan, biror maqsadga qaratilgan bo'ladi. Biror harakatni rag'batlantiruvchi kuch - moddiy va ma'naviy ehtiyojlardir. Lekin, insonning barcha harakati ham o'z ehtiyojini qondirishga qaratilmagan. Masalan, xodim ma'lum moddiy va ma'naviy boylklarni faqat o'zi iste'moli uchun yaratmaydi. Xodim ehtiyoji bilan harakati, xulqi o'rtasida qator bevosita ifodalanuvchi bo'g'inlar mavjud. Bular manfa'at, xohish, qiziqishdir. Ma'lum sharoitlarda ular inson xulqini rag'batlantiruvchi kuchga aylanadi. Rag'bat harakat qilishni qaror qilishga olib kelsa, qaror harakatga olib keladi. Personalni boshqarishda bir qator usullar bo'lib, bu boshqarish usullari kishilarni, jamiyatni ob'ektiv ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanish qonunlari talablarini bajarishga undaydi. Ular aniq bir usul, uslub, maqsadga erishish yo'lini ifodalaydi. Demak, personalni boshqaruv uslubi – bu ishchi va xodimlarga umuman boshqarish ob'ektiga

qo'yilgan maqsadga erishish jarayonida ularning faoliyatini muvofiqlashtirishni maxsus izlanish usullari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

1. Tizim usuli boshqaruv muammolarini yechishda ishlatiladi va tizimni butunligiga asoslanadi. Taraqqiy etgan davlatlarda: tizimli majmual, tizimli tarkib, tizimli funksional, tizimli kommunikatsion va boshqa ko'rinishlari mavjud.

2. Izlanishning majmual usuli voqealarni va ularni bir-biri bilan bo'lgan aloqalarini faqat ushbu fan usuli bilan emas, balki boshqa bir xil hodisalarni o'rganuvchi fanlar bilan o'rganadi.

3. Izlanishning tarkibiy usuli – bu murakkab hodisalarni bo'laklarga ajratishdan iborat.

4. Vaziyatli yondashish – bu boshqaruv faoliyatini maqbul usullarini ichki va tashqi sharoitga qarab belgilash.

5. Integratsion yondashish – bu izlanish usuli boshqa usullar ko'rsatkichlarni hisobga olish asosida boshqarish hisoblanadi.

6. Modellashtirish boshqariluvchi ob'ektni boshqarish turli sxema, grafik va chizmalar, xomaki materiallar tayyorlash yordamida boshqarish usuli.

7. Matematik yondashuv – optimal qaror qabul qilish maqsadida matematik uslublar va kompyuterlar keng miqyosda qo'llanadi.

8. Kuzatish usuli – bu boshqaruv ob'ekti to'g'risidagi ma'lumotni rejali, ilmiy, uyushtirilgan asosda to'plash usuli

9. Eksperiment – boshqarish asosida boshqariluvchi ob'ektga nisbatan namunaviy tajribadan o'tgan usullarni qo'llash.

Undan tashqari, personalni boshqaruvning eng asosiy bilish uslubi - dialektik uslub bo'lib, u boshqaruvga o'rganilayotgan ijtimoiy hodisalarning mohiyatini ochishga yordam beradi. Boshqarish usullarini ta'sir etishning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra: ma'muriy–tashkiliy, iqtisodiy, ijtimoiy psixologik va huquqiy shakllarga ajratish mumkin. Boshqaruv mahorati uning barcha uslublarini egallash, ular to'g'ri baholab qo'llash, har bir aniq vaziyatda eng samaralisini topish qobiliyatiga ega bo'lishidan iboratdir.

Personalni boshqarish ildizlari jamiyatining uzoq tarixiga borib takaladi. Sanasi eramizdan avvalgi uch minginchi yillarni ko'rsatuvchi loydan qilingan taxtachalarda, qadimgi Shumeriyaning savdo-sotiqqa oid bitimlari va qonunlari to'g'risida ma'lumotlar yozilgan, bu esa, u yerda boshqaruv amaliyoti mavjud bo'lganligining aniq isbotidir. Arxeologik qazilmalarga qarab, bundan ham qadimroq tashkilotlar bo'lganligini bilsa bo'ladi: hatto tarixdan ilgarigi insonlar tashkillangan guruhlar bo'lib yashaganlar. Qabila jamoalariga birlashgan odamzodning dastlabki vakillari o'zlarining ancha cheklangan jismoniy va aqliy resurslaridan foydalanish muammolarini hal qilib borganlar, mehnat taqsimoti, mehnat qilish sabablari va intizom masalalariga duch kelganlar. O'rta asrlarga murojaat qiladigan bo'lsak, yer egalari o'z yerlarida qo'shimcha ishchi kuchidan foydalanib daromad topishgan. Buyuk davlatchilikka asos solgan sohibqiron Amir Temur o'z tuzuklarida: «Tajribamda ko'rilgankim, ishbilarmon, mardlik va shijoat soxibi, azmi qat'iy, tadbirkor va xushyor bir kishi mingminglab

tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir. Chunki tajribali bir kishi ming kishiga ish buyuradi», deb yozgan edi. Lekin shunday bo'lsada, boshqaruv faoliyatning mustaqil sohasi deb, faqatgina yigirmanchi asrda tan olingan. Personalni boshqarish korxonalar rahbarining, ko'pincha sog'lom fikr va tajriba asosida o'z xodimlariga nisbatan qaror qabul qiladigan korxonalar egasi faoliyatining yo'nalishlaridan biri. Shuningdek mehnatni rag'batlantirish, kasb ta'limi (shogirdlik tizimlari) haqida ham misollar topiladi. O'tgan asrdagi sanoat inqilobi iqtisodiy korxonalarining xarakterini tubdan o'zgartirib yubordi, ustaxonalar o'rniga fabrikalarning vujudga kelishi boshqaruv ilmi ehtiyojni uyg'otdi.

Bugungi kunda boshqaruv ilmining model va usullari quyidagi masalalarni hal qilishda ishlatiladi: shaharlarda transport oqimlarini boshqarish va aeroportlarda xarakat jadvalini optimizatsiyalashda, universitetlarda sinf va auditoriyalar ish jadvalarini tuzishda, supermarket va univermaglarda g'amlangan mollarni boshqarishda, mahsulotlarning yangi turlarini ishlab chiqarishda, turli xil mahsulotlarning reklamasiga xarajatlarni taqsimlashda, moddiy ta'minlashni rejalashtirishda, zavodda turli xil mahsulotlarni ishlab chiqarish uchun asbob — uskunalar va mehnat resurslarini taqsimlashda, mavsumga beysbol bo'yicha oliy liganing o'yin jadvalini tuzishda va h.k. Personalni boshqaruv ilmining markaziy joyi "tashkilot rahbarlarini tashkilotni bir butun holdagi narsa sifatida uning manfaatlari uchun tashkilot tarkibiy qismlarining o'zaro munosabatlari bilan bog'liq muammolarni hal qilishda ilmiy asos bilan ta'minlashdan" iborat. Bu hamma tashkilotlar uchun muhimdir, lekin bu tamoyilning yirik tashkilotlarda qo'llash ixtisoslashtirishning yuqori darajasi tufayli qiyin bo'lishi mumkin.

Cherchmen, Akoff va Arnofflarning tasdiqlashicha: "Tashkilotda har bir funksional birlik (bo'linma, bo'lim yoki sektor) umumiy ishning bir qismini bajarishga majbur. Shu har bir qism tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish uchun zarurdir. Biroq, mehnatning bunday taqsimlanishining natijasi har bir funksional bo'linma o'ziga tegishli bo'lgan maqsadlarini ishlab chiqarishdan iborat. Masalan, ishlab chiqarish bo'limi odatda ishlab chiqarish chiqimlarini kamaytirish va ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish bilan shug'ullanadi. Marketing bo'limi sotish hajmining birligi chiqimlarini minimumga keltirish, va u hajmni maksimumga chiqarishga xarakat qiladi. Moliya bo'limi tashkilotning sarmoya yo'naltirish siyosatini optimizatsiya qilishga urinadi. Kadrlar bo'limi yaxshi ishchilarni minimal chiqimlarda yollash va ularni tashkilotda ushlab qolishga bor kuchini sarflaydi. Bu maqsadlar har doim ham mohiyati bo'yicha bir-biri bilan kelishmasdan ko'pincha bir-biriga zid bo'ladi". Qaror qabul qilishni modellashtirish va munosib usullar bo'yicha idora xizmatlari mutaxassislari maqsadlar farq qilishi munosabati bilan mumkin bo'lgan muhosabalar baholashga xarakat qilib qaralama — qarshi maqsadlarning balansini ta'minlab beradigan alternativ qarorlarni aniqlamoqdalar. Boshqaruv ilmi nuqtai nazaridan yondashuvni tushunish bizga idora mutaxassislari bilan unumli muomala qilishga va tashkilotning muammolarining unumli yechimini aniq ifoda qilishda ular bilan ishlashga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 24.01.2020. <http://www.press-service.uz>
2. Marr S, Shmidt G. Upravlenie personalom v usloviyax sotsialnoy rnochnoy ekonomiki. M., 2009. 66-b.
3. Daft R. L. Menedjment. SPb., 2010.
4. www.wikipedia.uz