

**XODIMLARINI BOSHQARISHNI TAKOMILLASHTIRISHNING KICHIK
BIZNES VA XUSUSIY TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHDAGI O‘RNI****Suyunov Dilmurod Xolmurodovich,***Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi,**iqtisod fanlari doktori professor,***Raximova Dilnoza Abdusalom qizi,***Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni tashkil etish**yo‘nalishi tinglovchisi,*

Annotatsiya: Ushbu maqolada xodimlarni boshqarishni takomillashtirishning kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishdagi ahamiyati tahlil qilingan. Xodimlar samaradorligini oshirish, ishchi muhitni yaxshilash va inson resurslarini to‘g‘ri boshqarish orqali kichik biznesda barqaror o‘sishga erishish mumkinligi ta’kidlangan. Shuningdek, mutaxassislarni tayyorlashdagi tarixiy va kadrlar siyosatida zamonaviy yondashuvlar muhimligi kabi masalalar yoritilgan.

Kalit so‘zlar: Kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, xodimlarni boshqarish, inson resurslari, kadrlar siyosati, samaradorlik, rag‘batlantirish.

Annotatsiya: This article analyzes the role of improving human resource management in the development of small businesses and private entrepreneurship. It emphasizes how increasing employee efficiency, improving the work environment, and implementing proper human resource strategies contribute to sustainable growth in small enterprises. The importance of modern approaches in personnel policy and motivating specialists is also discussed.

Keywords: Small business, private entrepreneurship, human resource management, personnel policy, efficiency, motivation, workforce.

Xodimlarni boshqarish tizimini rejalashtirishning zarurati va shartlari bu – rast qiymatda investitsiyalar jalb qilish, aksiyadorlarga to‘lanadigan dividendlarni maksimallashtirish, kompaniyaning bozordagi ulushi va karitallashuv darajasini oshirib borishdir. Shuningdek umumiylik nuqtayi nazaridan korrativ boshqaruvning maqsadini korrativ tuzilma mulkidan samarali foydalanish ustidan mulkdorlarning nazorati hamda istiqbolni belgilab berishi sifatida ham ifodalash mumkin.

Korxonalarda boshqarish tizimini raqamli rejalashtirish jarayonida ketma-ketlik muhim ro‘l o‘ynaydi. Bunda xodimning ishga qabul qilish jarayonidan boshlab to xodimning

malakaviy bahosi o‘tib borishi natijasida yetuk mutaxassis yoki boshqaruvchi bo‘lguniga qadar bir necha raqamli nazoratdagi jarayonlardan o‘tishi lozim

korxonasini boshqarishning asosiy vazifasi maksimal foyda olishga, shu bilan birga korxona xodimlarining maksimal farovonligiga erishishga aylandi. Ishchilar mehnatini boshqarish va tashkil etishning yangi usullarini ishlab chiqish va ulardan foydalanish Frederik Uinslou Teylor tashabbusi bilan boshlangan. U emririk naqshni rasmiylashtirdi va uni boshqaruv tamoyillari faniga aylantirdi, bu esa quyidagi muammolarni hal qildi: xodimlarning xatti-harakatlarini tizimli tahlil qilish, mehnat vazifalarini taqsimlash shakllarini takomillashtirish, ratsional ta’lim formatini izlash, mehnat standartlarini ortimallashtirish. Mehnatni ilmiy tashkil etish usullaridan foydalanishning yakuniy natijasi mehnat jarayonida sarflangan vaqtni tejash edi.

Bundan tashqari, tadbirkor B.F.Gudrig 1900-yilda birinchi bandlik agentligini ochdi va 1912-yilda kadrlar bo‘limi tashkil etildi, keyinchalik u Evropa va AQShda keng tarqaldi. Kadrlar bo‘limi xodimlarining vazifasi boshqaruv va yollanma ishchilar o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga solish, mukofotlash tizimini yaratish va kadrlar hujjatlarini yuritish edi.³⁷

Mehnat maktabini ilmiy tashkil etishning yana bir vakili Genri Gantt bo‘lib, u Gantt diagrammasini (vertikal o‘qida bajarilishi kerak bo‘lgan vazifalar sanab o‘tilgan chiziqli diagramma) yaratish orqali xodimlarni boshqarish metodologiyasiga hissa qo‘shgan. gorizontal o‘q vaqt oralig‘i, grafikdagi gorizontal chiziqlar kengligi har bir harakatning davomiyligini ko‘rsatadi). Ushbu diagramma ish vazifalarining davomiyligi va ketma-ketligini aniq ko‘rsatdi va boshqaruv uchun kuchli tahliliy vositaga aylandi. Gantt 1916-yilda chor etilgan “Mehnat, ish haqi va foyda” kitobida rejalashtirishning, ayniqsa ish muhitida muhimligini ta’kidlaydi. U ustaga har kuni “ish rejasi” ni, ya’ni o‘sha kuni bajarilishi kerak bo‘lgan vazifalarning tartiblangan ro‘yxatini berishni taklif qiladi. Bundan tashqari, u “aralashuv” dan qochish uchun harakatlarni muvofiqlashtirish zarurligi haqida gariradi. Genri Gantt o‘zining “Mehnatni tashkil etish” asarida biznesning uzoq muddatli istiqbollarini ta’minlashi kerak bo‘lgan ijtimoiy mas’uliyatini ta’kidladi. Biznes, uning fikricha, ijtimoiy mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishi va uning asosiy maqsadi jamiyatga xizmat qilish bo‘lishi kerak, aks holda jamiyat o‘z manfaatlariga muvofiq harakat qilish uchun uni buzishga harakat qiladi.

Genri Ford shuningdek, ishchilarning yashash sharoitlarini yaxshilash va xodimlar almashinuvini kamaytirish choralari ko‘rdi. Uning boshqaruvi samaradorlikka, ya’ni eng yaxshi xodimlarni yollash va saqlab qolishga urg‘u berdi. 1914-yilda Ford ancha radikal

³⁷ Kennedy, P. M. (1971 yil oktyabr). Imperial kabel aloqasi va strategiyasi, 1870-1914. // Ingliz tarixiy sharhi. jild. 86. B. 728–752. doi: 10.1093/ehr/lxxxvi.cccxli.728.

yechimni amalga oshirdi, bu ishchilarning ish haqini ish kuniga 5 dollarga aylantirdi, bu esa ko‘rchilik ishchilarning ish haqini deyarli ikki baravar oshirdi.³⁸ Bu qaror g‘alaba qozondi: kadrlar almashinuvi kamaydi va Ford zavodiga eng yaxshi ishchilar kela boshladi. Shuningdek, u ish haftasi va ish vaqtini qisqartirishga qaror qildi. Bundan tashqari, fordizmning asosiy xususiyatlari quyidagilardan iborat edi: mehnat taqsimoti, konveyer tasmasi, makonni ma’lum tartibda tashkil etish.

1920-yillarda klassik boshqaruv maktabi shakllana boshladi, uning asosiy vazifasi ilmiy boshqaruv maktabi g‘oyalari asosida umuminsoniy tamoyillarni ishlab chiqish edi. Ushbu yo‘nalishning umumiy tamoyillari quyidagilardan iborat edi: tashkilotni qurish, boshqaruvga jarayonga asoslangan yondashuv, javobgarlik va adolatli ish haqi. Uning vakillaridan biri Anri Fayol bo‘lib, u o‘zining fayolizm deb nomlanuvchi boshqaruv nazariyasini taqdim etdi. U boshqaruvning beshta asosiy funksiyasini belgilab berdi: rejalashtirish, tashkil etish, buyruq berish, nazorat qilish va muvofiqlashtirish. Fransuz nazoratchisidan olingan nazorat funktsiyasi menejer kerakli tuzatishlar kiritish va og‘ishlarni tahlil qilish uchun jarayon haqida fikr-mulohazalarni olishi kerak degan ma’noda qo‘llaniladi.

Boshqaruvning yana bir maktabi - Xulq-atvor maktabi bo‘lib, u quyidagi tamoyillarga asoslanadi: jamoada ijtimoiy o‘zaro ta’sir, mehnat motivatsiyasi, jamoada obro‘ va etakchilik, rasmiy va norasmiy tashkilotlar, tashkilotlardagi aloqalar, ish mazmunidagi o‘zgarishlar. Bu maktab vakillari Kris Argiris va Duglas Makgregor edilar. Duglas Makgregor xodimlar motivatsiyasi bo‘yicha “Y” nazariyasini ishlab chiqdi. “Y” nazariyasi doktor Avraam Maslouning gumanistik rsixologiya maktabi yoki uchinchi kuch rsixologiyasini ilmiy boshqaruvga amaliy tatbiq etishdir. Duglas MakGregor, shuningdek, menejerning inson tabiati va xatti-harakati haqidagi individual taxminlari inson o‘z xodimlarini qanday boshqarishini belgilaydi.

Shunday qilib, dastlabki ikki sanoat inqilobi davrida kasaba uyushmalari raydo bo‘ldi, mehnatni ilmiy tashkilot (SOL) maktabi, klassik ma’muriy maktab, insoniy munosabatlar maktabi, xulq-atvor maktabi, ommaviy ishlab chiqarish va natijada, iste’mol raydo bo‘ldi. Ko‘rinib turibdiki, ixtiro qilinayotgan va joriy etilayotgan texnologiyalar xodimlarni boshqarishning ichki ishlab chiqarish siyosatini o‘zgartirmoqda.

Uchinchi sanoat inqilobi 20-asrning 60-yillarida boshlandi, uning xususiyatlari shaxsiy kompyuterlar, Internet va uyali aloqa kabi texnologiyalarning tarqalishidir. Bu, shuningdek, mexanik va analog elektron texnologiyalardan raqamli elektronikaga o‘tishni o‘z ichiga olgan raqamli inqilobdir. Qishloq xo‘jaligi inqilobi va sanoat inqilobiga o‘xshab, raqamli

³⁸ Biznes va sanoat, ularning tarixi [Elektron resurs] // Dunyo bo‘ylab: onlayn ensiklopediya. – “Krugosvet” onlayn ensiklopediyasi, – 2001. – Kirish rejimi: <http://www.krugosvet.ru>, (27.10.2019).

inqilob axborot asrining boshlanishini belgiladi. Ushbu inqilobning markazida raqamli mantiq, MOSFET va integral mikrosxemalar (IC) chirlari, shuningdek, ularning hosilaviy texnologiyalari, jumladan, kompyuterlar, mikrorrotsessorlar, raqamli uyali telefonlar va Internetni ommaviy ishlab chiqarish va keng qo‘llash kiradi. Ushbu texnologik yangiliklar an’anaviy ishlab chiqarish va biznes amaliyotlarini, shuningdek, inson resurslarini boshqarishni o‘zgartirdi.

Xulosa qilib aytganda, Xodimlarni samarali boshqarish — kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning muvaffaqiyatli faoliyatida hal qiluvchi omillardan biridir. Bu jarayonni takomillashtirish orqali nafaqat ishlab chiqarish hajmini oshirish, balki raqobatbardoshlikni ta’minlash, mehnat unumdorligini oshirish va barqaror rivojlanishga erishish mumkin. Maqolada keltirilgan tavsiyalar kichik biznes rahbarlari uchun amaliy ahamiyatga ega.

REFERENCES

1. Suyunova D.D. Raqamli korporativ boshqaruvni joriy etishning ilg‘or xorij rivojlangan mamlakatlar tajribasi va ijobiy tomonlarini joriy qilish. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2552/2376>.2025, fevral.
2. Suyunova D.D. Raqamli iktisodiyot tizimi iktisodiyotni rivojlanishining elektron mexanizmi. European science international conference: analysis of modern science and innovation. <https://esiconf.org/index.php/AMSI/article/view/2559/2375>.2025, fevral.
3. Suyunova D.D. Factors affecting the digitalization of corporate management in joint joint stock companies and scientific approaches to risk assessment. "Ekonomika i sotsium" №11(126). https://www.iupr.ru/files/ugd/b06fdc_5772198_b03034_ea1_b82d7241321.acec8.pdf,index.true.2024, noyabr.
4. Suyunova D.D. Korporativ boshqaruvning samaradorligini oshirishda raqamli texnologiyalardan foydalanish masalasiga ilmiy qarashlar. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. 7-son, UO‘K: 35.073.6. <https://doi.org/10.60078/2992-877X-2024-vol2-iss.7-pp.393-402>.2024, iyul.
5. Suyunova D.D. Corporate in joint stock companies ways to use digital technologies to improve management. European journal of research development and sustainability (EJRDS). Vol. 4 no 09, issn: 2660-5570. <https://scholarzest.com/index.php/ejrds/article/view/3825/3055>.2023, sentyabr.
6. Suyunova D.D. Korporativ boshqaruvning samaradorligini oshirishda raqamli texnologiyalardan foydalanish masalasiga ilmiy qarashlar. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil ilmiy elektron jurnali. ORCID: 0000-0003-0309-244X.7-son-iyul, 2024.