



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 2-son

Volume 8, Issue 2, 2024



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 2-2024

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O‘zbekiston Respublikasi Oliy ta’lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro‘yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko‘chasi,
49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog‘lanish uchun telefonlar:

+998998818698

Tahririyat Kengashi raisi:

(Chairman of the Editorial Board)

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:

(Members of the Editorial Board)

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjiyevich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d, prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayevich, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:

(Community Council members)

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Keynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

G.K.Abduraxmanova S.P.Qurbonov	<i>Aholining umumli bandlik darajasini oshirishning gender xususiyatlari</i>	6-15
S.B.G'oyipnazarov S.M.Kurbanbayeva	<i>Yashil malakalar: mehnat bozorida rivojlanayotgan yangi yo'nalish</i>	16-26
F.X.Rustamov	<i>To'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalar va ta'lim xarajatlarining O'zbekistondagi bandlik darajasi bilan bog'liqligi</i>	27-36

INSON KAPITALI

D.Sh.Nishonov	<i>Ta'lim xizmatlari bozorining milliy iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishiga ta'siri</i>	37-46
A.B.Irmatova D.I.Iskandarova	<i>Oliy ta'limda xotin-qizlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishning o'ziga xos xususiyatlari</i>	47-58
B.A.Reyimberdiyev	<i>Internationalization strategy is the key for future success of higher education institutions</i>	59-67
M.O.Hamrokulov	<i>Prospective directions of transformation of human capital development in the digital economy</i>	68-78

KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH

A.B.Irmatova	<i>Aholi kambag'alligining konseptual yondashuvlari.....</i>	79-88
X.M.Madramimov	<i>Kambag'allikni qisqartirishda mehnat resurslaridan samarali foydalanish omillari</i>	89-102

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

F.A.Doniyorova	<i>Современные вызовы руководителя</i>	103-112
M.Sh.Axmedov	<i>Kiyim ishlab chiqarish korxonalarida ishchi personalni boshqarishning motivatsion omillari tahlili.....</i>	113-121

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

D.D.Alimova	<i>Xizmat ko'rsatish sohasida xo'jalik subyektlari faoliyatini boshqarish mexanizmlari</i>	122-135
H.O.Botirova	<i>O'zbekistonda ayollar tadbirkorligi: iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish muammolari va imkoniyatlari</i>	136-145

X.Sh.Kaxramonov	<i>Сущность и особенности эффективного управления многоквартирным жилищным фондом</i>	146-155
N.N.Nabiyeva	<i>Markaziy Osiyo davlatlarida inflyatsiyaning iqtisodiyotga ta'siri</i>	156-162
B.A.Sharipov N.U.Xalimjonov	<i>An econometric analysis of FDI and trade in Uzbekistan</i>	163-171
S.K.Mansurov	<i>To'qimachilik klasterlarda zamonaviy texnologiyalarni joriy etish</i>	172-180



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



ХИЗМАТ КЎРСАТИШ СОҲАСИДА ХЎЖАЛИК СУБЪЕКТЛАРИ ҲАОЛИЯТИНИ БОШҚАРИШ МЕХАНИЗМИ

Алимова Дилдора Дамировна

БухМТИ таянч докторанти

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a93

Аннотация. Ушбу мақолада хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш механизмини такомиллаштириш, бошқарув қарорлари ва раҳбар ҳамда унинг ходимлари фаолиятини ташкил этиш, соҳада бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнини амалга ошириш тамойиллари, бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга ошириш босқичлари, қабул қилинган қарорларни ижро этиш ва назорат қилиш, корхоналар фаолиятида бошқарув қарорларини қабул қилиш жараёнида раҳбарнинг роли ҳамда хизмат кўрсатиш корхоналарида бошқариш самарадорлигини оширишнинг ўзига хос хусусиятлари тадқиқ қилинган.

Калит сўзлар: хизмат кўрсатиш соҳаси, хизмат кўрсатиш жараёни, самарадорлик, бошқарув қарорлари, иқтисодий ўсиш, назорат қилиш, бошқариш стратегияси, ички омиллар, ташқи омиллар.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ СФЕРЫ УСЛУГ

Алимова Дилдора Дамировна

Докторант БухИТИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены совершенствование механизма управления предприятиями сферы услуг, организация принятия управленческих решений и деятельности руководителя и его сотрудников, принципы реализации процесса принятия управленческих решений на местах, этапы принятия управленческого решения. -принятие и реализация, исполнение и контроль принимаемых решений, в деятельности предприятий изучаются роль лидера в процессе принятия управленческих решений и особенности повышения эффективности управления на предприятиях сферы услуг.

Ключевые слова: сфера услуг, процесс обслуживания, эффективность, управленческие решения, экономический рост, контроль, стратегия управления, внутренние факторы, внешние факторы.

A MECHANISM FOR MANAGING THE ACTIVITIES OF ECONOMIC ENTITIES IN THE SERVICE SECTOR

Alimova Dildora Damirovna

foundation doctoral student of BukhMTI

Abstract. In this article, the improvement of the management mechanism of service enterprises, the organization of management decisions and the activities of the manager and his employees, the principles of the implementation of the management decision-making process in the field, the stages of management decision-making and

implementation, the execution and control of the decisions made, in the activities of enterprises the role of the leader in the process of making management decisions and the specific features of improving management efficiency in service enterprises are studied.

Key words: service industry, service process, efficiency, management decisions, economic growth, control, management strategy, internal factors, external factors.

Кириш

Хизмат кўрсатиш тармоқларининг кенгайиб бориши ривожланган мамлакатларнинг ялпи ички маҳсулот таркибини ҳам ўзгаришига ўз таъсирини кўрсатмоқда. Бугунги кунда муайян давлатни ривожланган давлатлар қаторига қўшиш учун унинг ялпи ички маҳсулот таркибида хизмат кўрсатиш соҳасининг улуши 65-70 фоиздан юқори бўлиши асосий мезон ҳисобланади. Республикамиз иқтисодиёти ривожланишининг бугунги кундаги босқичида сервис хизматлари сони ва сифатига қўйилаётган талаблар ошиб бормоқда.

Ҳозирги вақтда жаҳон мамлакатларининг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси унинг самарадорлигини баҳолашнинг муҳим мезони сифатида ҳам макроиқтисодий барқарорликни таъминлаш ва иқтисодий ўсишга эришишни, ҳам аҳоли турмуш даражасини ошишига олиб келмоқда.

Шундай экан, тадқиқот ишида бошқарув жараёнида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни реализация қилиш кетма-кетлигининг технологик элементлари ўзаро ҳаракатлари ифода этилган бўлиб, у ўзида мақсадга эришиш учун риоя қилиниши лозим бўлган босқичларни қамраб олади. Хизмат кўрсатиш корхоналарининг миллий ва халқаро бозорлардаги мавқие ва рақобатбардошлигини ошириш ҳамда хизматлар сифатини оширишга йўналтирилган бошқарув қарорларини қабул қилиш асосида халқаро бозорларда хизматлар экспортини ошириш соҳада иқтисодий ўсишга эришишнинг муҳим омил ҳисобланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Сервис иқтисодиёти ривожланиши, иқтисодий ўсиш, хизмат кўрсатиш соҳасининг барқарор ривожланиши, хизматлар сифатини ошириш ва рақобатбардошлигини таъминлаш, ишлаб чиқариш омилларидан хизмат кўрсатиш жараёнида самарали фойдаланиш, ижтимоий ва иқтисодий самарадорликни ошириш, хизмат кўрсатишнинг замонавий тармоқларини ривожлантириш, меҳнат унумдорлигини ошириш, хизмат кўрсатиш соҳасини инновацион ривожланиши билан боғлиқ муаммоларнинг фундаментал тадқиқоти Кейнс Ж.М. [7], Маршалл А. [10], Шумпетер Й.А., [17], Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р., Мердик Р. [9], Кательс М. [6], Окоуе А. [11] асрларида ёритиб берилган.

Хизмат кўрсатиш соҳаси ривожланишининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти, хизматлар тавсифи ва таснифи, хизмат кўрсатиш корхоналарида ижтимоий-иқтисодий самарадорликни ошириш

механизмлари, корхоналарда ишчи-ходимлар меҳнатидан самарали фойдаланиш, меҳнат самарадорлиги ва унумдорлигини ошириш, хизмат кўрсатиш интенсивлигини таъминлаш, сервис корхоналарида хизматлар сифатини ошириш орқали истеъмолчилар талабини тўлиқ қондириш, хизмат кўрсатиш тармоқларининг ривожланиш омиллари ва хусусиятлари, хизмат кўрсатиш жараёнларини бошқаришга оид тадқиқотлар Арабов Н.У., Артиков З.С. [1], Беляев К. К. [3], Теплицкий В., Костюковский Ю. [14], Рубцова Н.В. [12], Веснин В.Р. [4], Ткаченко А.А. [15], Ерофеева А.П. [5], Баринов Н.А. [2], Ураков Ж.Р. [16]ларнинг асарларида ўрганилган.

Хизматлар кўрсатиш корхоналарини бошқариш тизимини такомиллаштириш механизмларининг асосий мақсади – ушбу соҳада соҳа корхоналарини бошқаришнинг ҳаракатчан механизмининг шакллантириш ҳисобланади. Бунда мазкур механизмни юзага чиқариш жараёнида корхоналарни бошқаришнинг иқтисодий натижадорлигини ошириш; хизматлар кўрсатиш корхоналарининг рақобатбардошлигини ошириш; ижтимоий-иқтисодий самарадорликка эришиш; хизматлар бозорини, шунингдек тадбиркорликни ривожланиш шарт-шароитларини яратиш, кўрсатиладиган хизматлар қулайлиги ва оммабоплигини таъминлаш кабилар асосий вазифалар ҳисобланади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот жараёнида хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш механизмининг такомиллаштириш бўйича иқтисодий тизимлар ва нисбатларни ўрганишга диалектик ва тизимли ёндашув, комплекс баҳолаш, қиёсий, солиштирма ва омилли таҳлил, статистик ва динамик ёндашув ҳамда гуруҳлаш усулларида фойдаланилди.

Тадқиқот жараёнида хизмат кўрсатиш корхоналарида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни реализация қилиш босқичлари тадқиқ этилган.

Таҳлил ва натижалар

Ҳозирги вақтда хизмат кўрсатиш мамлакатимиз ЯИМнинг таркибида сезиларли улушга эга бўла бошлади ва мамлакат иқтисодиётига, аҳоли истеъмолининг табиати ва тузилишига тобора кўпроқ таъсир кўрсатмоқда. Иқтисодиётнинг ривожланиши тобора кўпроқ хизмат кўрсатиш соҳалари билан белгиланади, шунинг учун яқин келажакда иқтисодий ўсиш ва таркибий ўзгаришлар асосан уларнинг жадал ривожланиши билан таъминланиши мумкин. Шу сабабли Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60-сон Фармонида “Худудларнинг муҳандислик-коммуникация ва ижтимоий инфратузилма тизимини ҳамда хизмат кўрсатиш ва сервис соҳаларини ривожлантириш” йўналишига алоҳида эътибор қаратилган.

**Иқтисодий фаолият турлари бўйича кўрсатилган бозор
хизматлари 2017-2022 йй. (млрд.сум)**

Кўрсаткичлар	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Хизматлар – жами	118 811,0	150 889,8	193 697,8	219 978,5	284 388,1	357 554,5
алоқа ва ахборотлаштириш хизматлари	8 196,7	10 332,6	10 891,7	13 852,3	17 755,1	22 917,6
молиявий хизматлар	15 023,8	21 296,3	34 036,6	45 783,0	59 733,3	80 431,0
транспорт хизматлари	36 217,2	44 159,4	54 473,5	53 662,9	67 202,9	81 006,6
<i>шу жумладан:</i> <i>автотранспорт хизматлари</i>	20 232,9	21 786,8	25 527,5	28 474,1	36 253,3	41 318,3
яшаш ва овқатланиш хизматлари	3 649,6	4 673,3	5 933,6	5 431,7	8 375,4	11 322,8
савдо хизматлари	32 006,9	39 743,4	48 748,2	57 572,7	72 483,2	88 847,9
кўчмас мулк билан боғлиқ хизматлар	4 026,5	4 949,2	5 950,7	6 016,9	8 081,1	9 674,3
таълим соҳасидаги хизматлар	4 402,0	5 416,5	7 164,9	8 539,4	12 102,6	15 395,7
соғлиқни сақлаш соҳасидаги хизматлар	1 701,5	2 220,0	3 104,3	3 386,7	5 105,9	6 384,2
ижара хизматлари	2 589,2	3 297,4	3 733,5	4 149,0	5 351,0	6 444,3
компьютерлар ва маиший товарларни таъмирлаш бўйича хизматлар	2 329,2	2 630,7	3 200,1	3 347,8	4 680,5	5 842,3
шахсий хизматлар	3 134,4	3 700,6	4 575,6	5 032,2	6 799,8	8 713,9
меъморчилик, муҳандислик изланишлари, техник синовлар ва таҳлил соҳасидаги хизматлар	1 611,7	2 953,6	4 543,1	4 907,5	6 306,8	7 338,2
бошқа хизматлар	3 922,3	5 516,8	7 342,0	8 296,4	10 410,5	13 235,7

Манба: <https://stat.uz>. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари

Юқоридаги 1-жадвалда келтирилган статистик маълумотларга кўра 2022-йилда хизматлар соҳасининг жадал суръатларда ривожланганлигини кўрсатади. 2022 йилда соҳадаги ўсиш 2021-йилдагига нисбатан 15,9% ни ташкил этди. Бу кўрсаткич асосан алоқа ва ахборотлаштириш, таълим, яшаш ва овқатланиш, кўчмас мулк, ижара, транспорт ҳамда молиявий хизматлар каби йўналишлардаги сезиларли ўсиш (112%-129,5%) ҳисобига таъминланди.

Худудлар кесимида маълумотлар кўрсатишича Тошкент шаҳри, Наманган, Бухоро, Жиззах вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикасида ҳам хизматлар соҳасида юқори ўсишга эришилди. Бутун мамлакатдаги каби бу ҳудудларда ҳам асосан молиявий хизматлар ҳамда алоқа ва ахборотлаштириш хизматларига талаб юқори бўлди.

Ижтимоий-иқтисодий самарадорликка эришишнинг асосий тамойиллари, усуллари, воситалари ва индикаторлари сифатида асосий элементларни ўз ичига олувчи хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш механизмларини такомиллаштириш мантиқий режа асосида бошқарув жараёнини стандартлаштириш ва уйғунлаштириш имконини берувчи бошқарув қарорларини қабул қилиш ва реализация қилиш механизмига асосланади.

Хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш тизимини такомиллаштириш механизмнинг асоси бўлиб, бошқарув қарорлари ва раҳбар ҳамда унинг ходимлари фаолиятини ташкил этиш ҳисобланади. Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва реализация қилиш жараёни мураккаб, узлуксиз ва динамик жараён бўлиб, ўзида қўйилган мақсадга эришишни назарда тутувчи турли хил усуллар ва воситалардан фойдаланиш асосида бошқарув объектига бошқарилувчи тизим таъсирини намоён этади. Хизмат кўрсатиш корхоналарида бошқарув қарорлари нафақат бошқарувни барча жараёнларининг асосий бўғини, балки бутун кохона фаолиятини қамраб олган таянч пункти бўлиб ҳисобланди.

Бошқарув қарорлари белгиланган вазифаларни ҳал қилиш ва якуний мақсадга эришиш учун бутун бошқарув тизимининг аниқ дастурини тузишга йўналтирилади. Бошқарув қарорлари ёрдамида тузиладиган дастур бошқарув қарорларини қабул қилиш ва уларни амалга ошириш кетма-кетлигидаги технологик элементларнинг ўзаро ҳаракати бўлиб ҳисобланади. Натижада ижрочилар олдига турган вазифаларни бажариш учун қарорларни ижро этиш муддатлари, маъсул шахслар (ижрочилар) ва уларнинг жавобгарлик соҳаси, қўйилган вазифаларнинг бажарилганлиги ва мақсадга эришганлик даражасини баҳолаш мезонлари кўрсатилади.

Ҳар қандай бошқарув қарори бошқариш бўйича қўйилган мақсадга эришишга йўналтирилади. Бунда таъкидлаш керакки, ҳар қандай бошқарув қарори бошқарув жараёни билан узвий боғлиқ бўлади, яъни бошқарув қарорларининг мавжуд эмаслиги бошқарув жараёнининг мавжуд эмаслигини билдиради [5].

Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга ошириш кетма-кетлигининг технологик элементлари ўзаро ҳаракати хизмат кўрсатиш корхонасини бошқаришнинг бутун механизмини такомиллаш-тиришга йўналтирилган бешта босқичдан иборатдир: ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш; бошқарув қарорини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқиш; бошқарув қарорини ишлаб чиқишга тайёргарлик кўриш;

бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш; бошқарув қарорини амалга ошириш ва назорат қилиш. Келтирилган ҳар бир босқични кўриб чиқамиз.

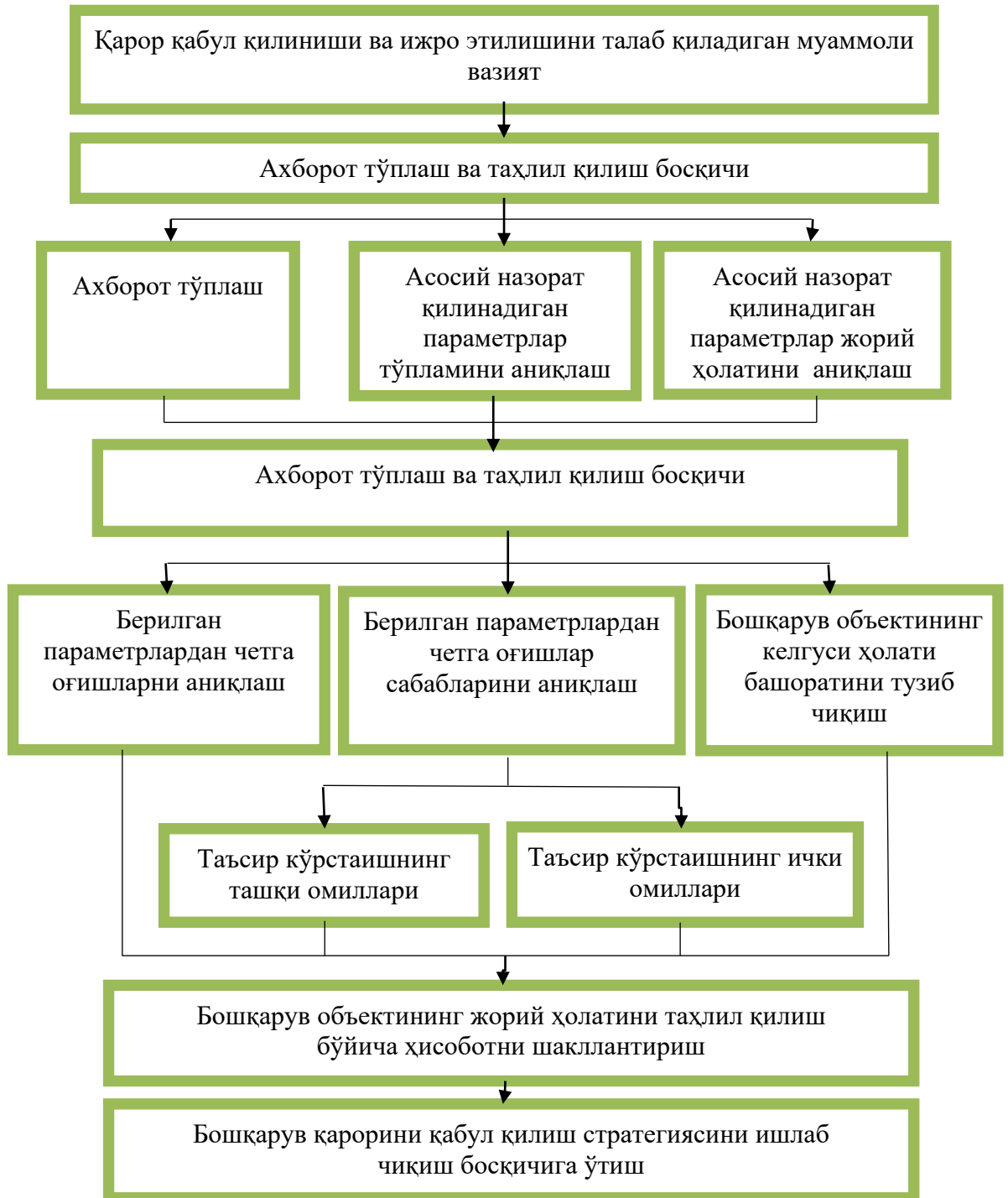
Ахборот тўплаш ва таҳлил қилиш босқичи ташкилотга ҳал қилиниши учун бошқарув қарорини қабул қилиш ва амалга ошириш талаб этиладиган муаммоли вазият мавжудлиги ҳақидаги маълумотлар келиб тушганда бошланади. Бунда амалга оширилиши лозим бўлган ҳаракатлар жамланмасини батавсил кўриб чиқамиз. Авваламбор, аниқ муаммоли вазиятни жорий ҳолати бир вақтда назорат қилинадиган ҳам миқдорий, ҳам сифат параметрларни аниқлашни зарурат этади. Кейин бошқариладиган объект ҳолатининг сифат кўрсаткичлари бўйича таҳлил ўтказилиб, у берилган параметрлардан четга оғишларни аниқлаш, мазкур четга оғишлар сабабларини ўрганиб чиқиш ва бошқарув объектининг бўлажак ҳолати юзасида истиқболлаштириш кабиларни ўз ичига олади. Четга оғиш сабаблари сифатида истеъмолчилар, таъминотчилар, рақобатчилар, давлат органлари, шунингдек, ижтимоий, сиёсий, иқтисодий ва технологик омиллар каби ташқи таъсир омиллари ҳам, ташкилотнинг ички тузилмасида, унинг корпоратив маданияти ва мавжуд ресурсларида ифодаланадиган ички омиллар ҳам ўртага чиқиши мумкин.

Шунга кўра, хизмат кўрсатиш соҳасида фаолият юритувчи корхоналарда бундай ҳолатни қўйидагича тасвирлаш мумкин: лойиҳаларни тугаллаш жадвалининг бузилиши якуний ҳисобда бу лойиҳани амалга ошираётган мутахассислар ўртасида мажбуриятларнинг нотекис тақсимланганлиги билан, хизматларни сотиш ҳажмининг камайиши эса сотув бўлимидаги низолар натижасида рўй бериши мумкин. У ёки бу турдаги четга оғишларнинг пайдо бўлиш сабабларини аниқлаш жараёнидаги муҳим жиҳат бўлиб, инсон омили сифатидаги ўзига хос омилни ҳисобга олиш ҳисобланади ва айнан мана шу сабабдан ҳам таҳлил жараёнида аниқланган муаммоларга табақалаштирилган ёндашувдан фойдаланиш жуда муҳим бўлиб, у ўз навбатида мазкур муаммо ҳақида билимлар етишмаслиги даражасини аниқлашга ёрдам беради.

Таъсир кўрсатишнинг **биринчи варианты** муаммони ечишга йўналтирилган бирон-бир ҳаракатнинг мавжуд эмаслиги ҳисобланиши мумкин. Бу вазият шунга боғлиқки, бунда айти пайтда корхона мазкур муаммони ҳал қилиш учун зарурий имкониятларга эга бўлмайти ёки унинг ҳал қилиниши ўзини оқламайдиган сарф-харажатларга олиб келади ёхуд бу муаммони лозим бўлган муддатларда ҳал қилишнинг имконияти мавжуд эмас ёки ушбу муаммони юзага келтирган омилларнинг таъсир кучи корхонанинг бу муаммони ҳал қилиш учун имкониятларидан сезиларли равишда юқори бўлади.

Юзага келган муаммога нисбатан таъсир кўрсатишнинг **иккинчи варианты** бўлиб, уни ҳал қилиш учун ҳаракатларнинг олдиндан ишлаб

чиқилган мажмуидан фойдаланишга ўтиш саналади. Мана шундай мажмуанинг қўлланилиши корхонадаги муайян даражада ўзига хос бўлган муаммоларни ҳал қилишга йўналтирилади. Ушбу вазиятда бошқарув қарорларини уларни ишлаб чиқиш ва ижро этиш учун қўшимча сарф-харажатларсиз тезда қабул қилинишига олиб келадиган муаммоларни ҳал қилишнинг катта тажрибаси тўплангандир.



1-расм. Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш босқичида ахборотларни тўплаш ва таҳлил қилиш босқичлари⁵⁰

⁵⁰ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

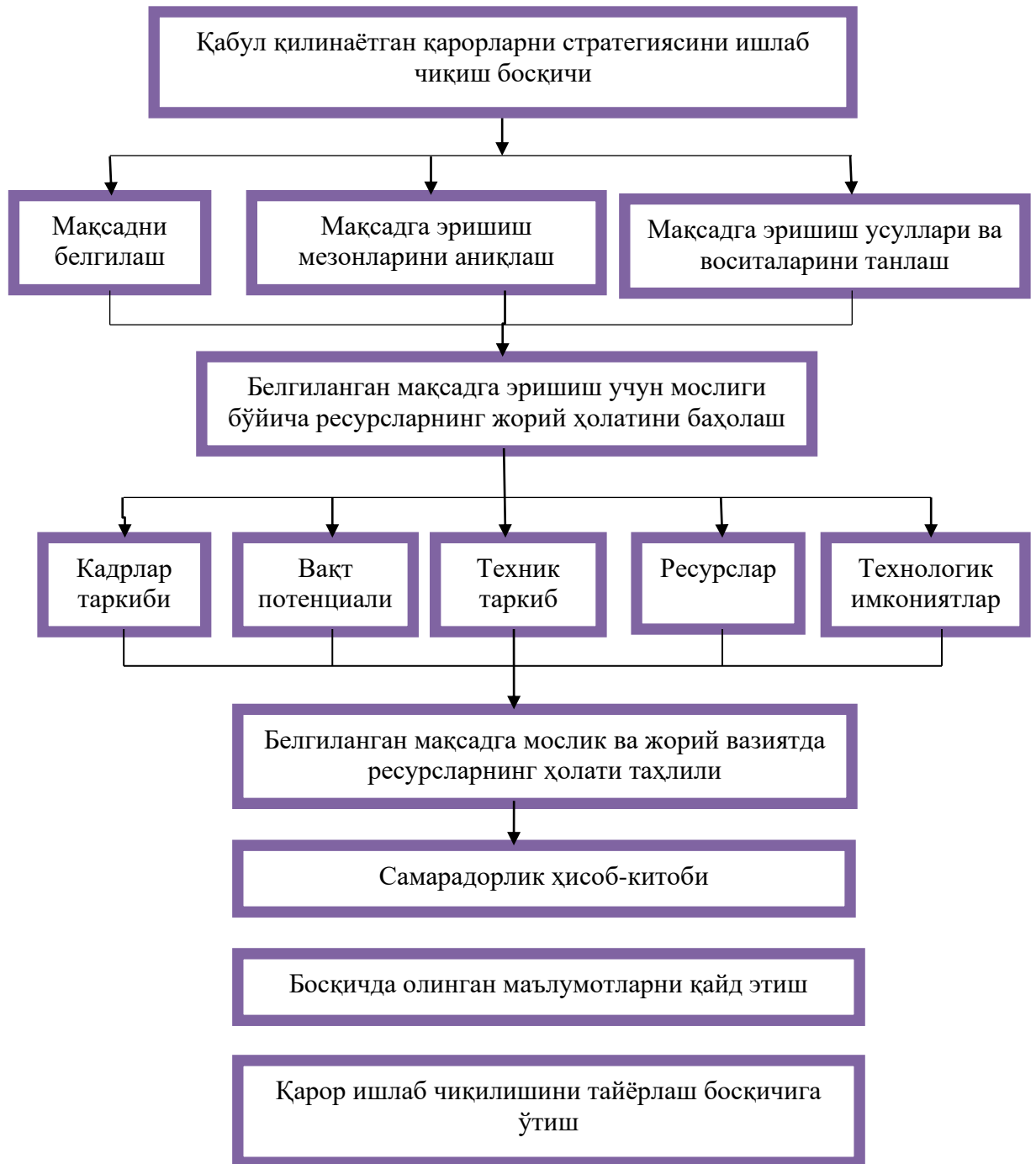
Таъсир этишнинг **учинчи варианты** ўзида ҳал қилишни талаб этадиган ўзига хос бўлмаган муаммонинг мавжудлиги далилининг қайд этилишини намоён қилади. Бу вазиятда корхона мазкур муаммони ҳал қилиш мақсадида бошқарув қарорини қабул қилиш ва ижро этиш кетма-кетлигининг технологик элементлари ўзаро ҳаракатларининг босичларидан тўлиқ ўтиб бориш зарурати билан тўқнаш келади. Бунда мазкур муаммолар билан ишлашда алоҳида диққат ушбу муаммоларнинг ўзига хос бўлмаганлик даражаси қандай эканлигига қаратилади. Шунга кўра, амалиётда корхоналар айрим муаммолар билан биринчи марта дуч келади, бироқ, бутун тармоқда бу муаммо одатдагидай бўлиши мумкин, мана шунга боғлиқ ҳолда вақтни тежаш мақсадида шунга ўхшаш муаммоларни ҳал қилиш амалиётида текшириб кўрилган ва мавжуд усуллар ҳақида қўшимча ахборотларни олиш зарурати пайдо бўлади.

Муаммо ўзига хос тури аниқланганидан ва бошқарув объектининг бўлажак ҳолатининг истиқболи ишлаб чиқилганидан кейин бошқариладиган объектнинг жорий ҳолати натижалари бўйича ҳисоботни шакллантириш ҳамда бошқарув қарорини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқишнинг кейинги босқичига ўтиш лозим [6].

Бошқарув қарорини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқиш босқичи ўзида етарлича мураккаб ва шу билан бир вақтда маъсулиятли жараёни намоён қилади, чунки бунда мақсаднинг белгиланиши, унга эришиш усуллари ва воситалари мезонларининг белгиланиши кабиларни ўз ичига олади (1-расм). Бу босқичда бир қатор сифат ва миқдорий кўрсаткичлар бўйича таҳлил қилинадиган мақсадлар гуруҳининг ишлаб чиқилиши рўй беради, бундан сўнг эса асосий мақсад белгиланиши амалга оширилади.

Асосий мақсадни танлаш жараёнида энг муҳим жиҳат – бу мақсаднинг реаллиги ва унга эришиш мумкинлиги нуқтаи-назаридан унинг асосланиши ҳисобланади, бундан сўнг мақсадга эришиш усуллари ва воситаларини танлаб олиш бошланади. Кейин белгиланган мақсадга эришиш учун мувофиқлик даражасига кўра, ресурслар жорий ҳолатининг баҳоланиши амалга оширилади.

Бунда асосий эътибор кадрлар таркиби, вақт потенциали, техник таркиб, ресурслар ва технологик имкониятлар кабиларга йўналтирилади. Ресурсларни жорий ҳолати баҳоланганидан сўнг уларнинг белгиланган мақсадларга эришиш учун мослиги таҳлил қилинади. Агарда ресурсларнинг жорий ҳолати белгиланган мақсадларга эришиш учун мос келмайдиган бўлса, бошқарув қарорини қабул қилишнинг танланган стратегиясини қайта кўриб чиқиш зарурати пайдо бўлади. Агарда ресурслар мувофиқ келса, мақсадга эришиш самарадорлиги ҳисоб-китоб қилинади, кейин олинган маълумотлар қайд этилиб, қарор ишлаб чиқилишини тайёрлаш босқичига ўтиш амалга оширилади.

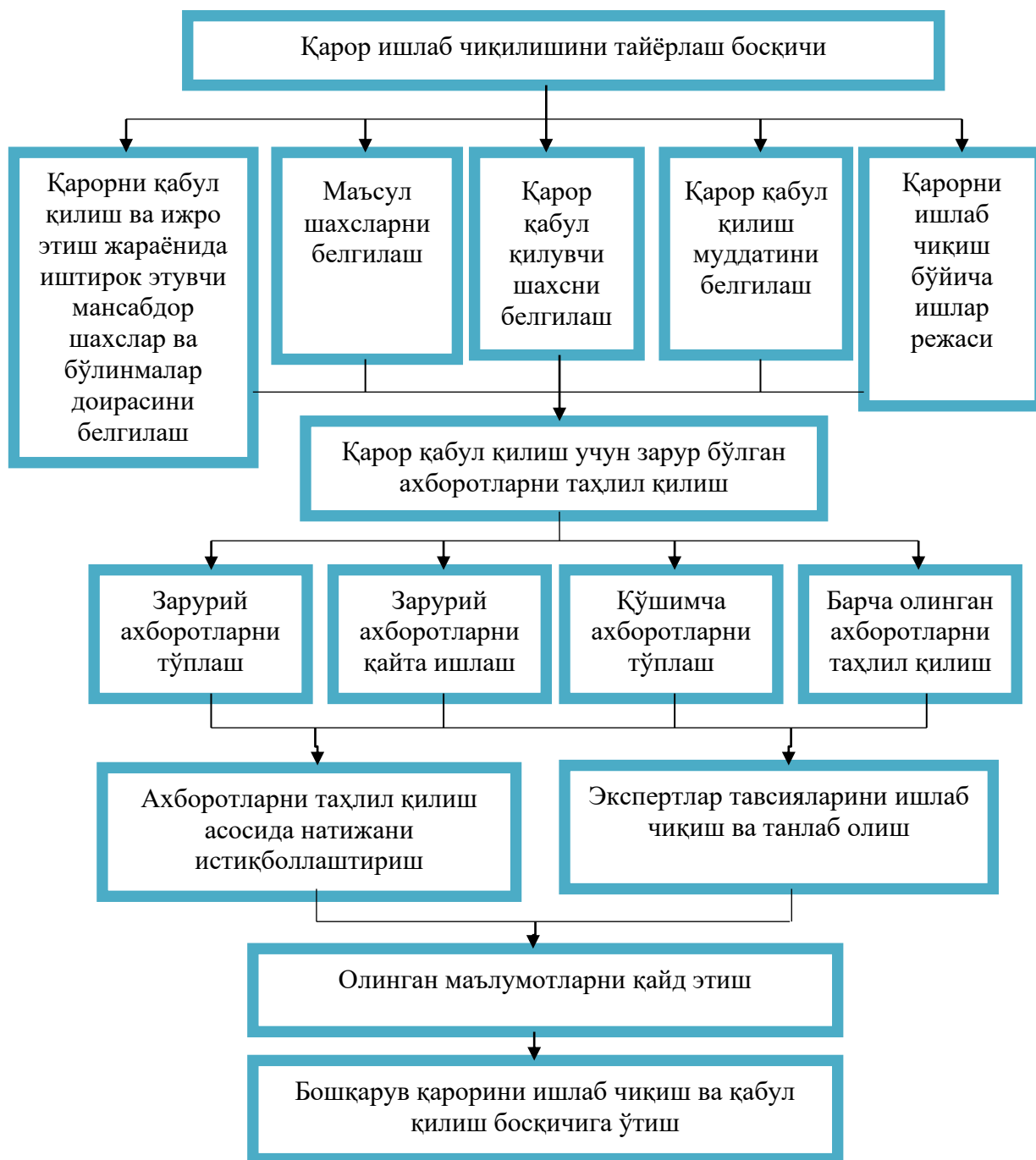


2-расм. Бошқарув қарорларини қабул қилиш стратегиясини ишлаб чиқиш босқичи⁵¹

Қарорни ишлаб чиқишни тайёрлаш босқичи (3-расм) ўзида ижро этиш мажбурий бўлган ҳаракатлар тўпламини намоён қилади, бунга бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида иштирок этиш талаб этиладиган мансабдор шахслар ва корхона бўлинмалари доирасини белгилаш; маъсул шахсларни белгилаш; якуний қарорни қабул қиладиган шахсни белгилаш; қарор қабул қилиш муддатларини белгилаш ва якунида қарор ишлаб чиқилиши бўйича ишлар режасини

⁵¹ Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

реализация қилиш кабилар киради. Ундан сўнг бошқарув қарорини қабул қилиш учун зарур бўладиган ахборотлар таҳлили ўтказилади.



3-расм. Бошқарув қарорини ишлаб чиқишни тайёрлаш босқичи⁵²

Шунингдек, қарор ишлаб чиқилишини тайёрлаш босқичига ўтиш жараёнида экспертлар тавсияларини ишлаб чиқиш ва улар ичидан энг мақбулини танлаб олиш мақсадида экспертларга мурожаат қилиш ҳам етарлича самарали ҳисобланади. Бошқарув қарорларини ишлаб чиқишни тайёрлаш босқичида олинadиган барча ахборотлар қайд этиб

⁵² Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

борилади ва йиғма ҳисоботда жамланади, кейин эса бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш босқичига ўтилади.

Бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва уни қабул қилиш босқичи энг муҳим босқич ҳисобланади. Ушбу босқичда қарор вариантларини ишлаб чиқиш ва уларнинг таққослама таҳлили ўтказилиб, бу қарорларнинг барча вариантлари оптималлик ва самардорлик мезонларига мос келиши бўйича кўриб чиқилиши назарда тутилади. Аниқки, қарорларнинг барча вариантлари илгари ўз вақтида олинган ва ишончли ахборотларнинг ҳисобга олиниши билан тузиб чиқилади. Мазкур жараёнда ҳар бир қарорнинг ишлаб чиқилиши ва кўриб чиқилишидаги маълум бир кетма-кетликка риоя қилиш муҳимдир. Шунга кўра, қарорларнинг оддийдан мураккабга, ташқи муҳит омилларини ҳисобга олган ҳода мураккаб назорат қилинадиган ва осон назорат қилинадиган ҳамда қисқа муддатларда ва узоқ муддатларда амалга оширишни талаб қиладиган хусусиятлари бўйича таҳлил қилиниши амалга оширилади.

Шунингдек, қарор вариантларининг таққослама таҳлили жараёнида уларнинг зарурий сарф-харажатлар, режалаштирилаётган натижалар, амалга ошириш муддатлари ва бошқарув қарори ижро этилишининг амалга ошишига ташқи омилларнинг таъсири нуқтаи-назаридан баҳоланади. Ҳал қилинаётган муаммо қандай шароитларда пайдо бўлганлигига боғлиқ ҳолда якуний қарорни танлаб олиш жараёнида фирманинг узоқ муддатли истиқболга мўлжалланган хулқ-атвори стратегияси шакллантирилади. Бу стратегия иккита вариантга эга бўлиши мумкин: биринчи вариантдан барқарор ташқи муҳит шароитларида фойдаланилади. Бу вазиятда бирон-бир ўзгаришлар ва тузатишларнинг киритилиши кўзда тутилмайдиган аниқ ривожланиш чизмаси ишлаб чиқилади. Иккинчи вариант беқарор ташқи муҳит шароитларидаги муаммоларни ҳал қилиш учун хосдир. Амалиётда мана шундай таҳлилни компания раҳбарлари, лойиҳани ишлаб чиқувчилар, юқори малакали мутахассислар ва ижрочилар иштирокидаги махсус йиғилишда ўтказиш энг самарали бўлади. Мана шундай йиғилишга боғлиқ ҳолда қарор лойиҳаларини турли хилдаги нуқтаи-назарлардан кўриб чиқиш, тузатиш ва қўшимчалар киритиш, шунингдек, таклиф этилган вариантга нисбатан барча иштирокчиларнинг фикрларини йиғиш имконияти пайдо бўлади. Бундан сўнг раҳбар томонидан бевосита бошқарув қарорининг қабул қилиниши амалга оширилади.

Бошқарув қарорини ижро этиш режаси ўз ичига қуйидагиларни олиши керак: вазифаларнинг белгиланиши – белгиланган мақсадга эришиш учун амалга оширилиши зарур бўлган барча керакли ҳаракатлар атрофлича баён қилинади; вазифаларни бажариш кетма-кетлиги – меҳнат, вақт ва бошқа сарф-харажатларни максимал даражада тежашга эришиш учун ҳаракатлар қандай навбат билан амалга оширилиши; бажариш муддатлари – белгиланган вазифалар

бажарилиши учун барча вақт оралиқлари кўрстаилади, яъни, барча белгиланган вазифаларни бажариш бўйича тақвимий режа тузилади; ижрочиларни танлаб олиш – барча белгиланган вазифалар ижрочилар ўртасида тақсимланади; вазифаларни бажариш усуллари ва методлари – ҳар бир вазифани бажариш учун кўрсатмалар ва тавсиялар ишлаб чиқилади. Қабул қилинган қарорни ижро этишнинг ишлаб чиқилган режаси ҳужжатли тарзда қайд этилиб, бундан сўнг кейинги босқичга ўтилади [4].

Қарорни ижро этиш ва назорат қилиш босқичи қарорни ижро этиш бўйича ишларни ташкил этиш жараёнидан бошланади ва ўз ичига ижрочиларга берилган вазифаларни тушунтириш, ижрочилар томонидан берилган вазифаларнинг бажарилиши, ижрочилар ҳаракатларини мувофиқлаштириш, ижрочиларнинг ҳаракатларини оператив тузатиб бориш кабиларни олади. Бу босқичда шунингдек, бошқарув қарорининг самарадорлигини ошириш мақсадида унинг ижросини истиқболлаштириш кўллаб-қувватланади. Амалиётда бошқарув қарорининг ижро этилиши кўпинча энг мураккаб жараёнлардан бири бўлиши мумкин.

Хизмат кўрсатиш корхонасида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этишда кўпинча сезиларли равишда кўп вақт мазкур жараёни режалаштириш, маъсул ижрочиларга вазифаларни берилиши ва тақсимланишининг ўзига ажратилиб, бунда аксарият вазиятларда жуда муҳим аҳамиятга эга бўлган ижрочиларнинг мотивацияси каби муҳим масала назардан четда қолади. Чунки мазкур масаланинг қанчалик ҳал қилинганлиги даражаси бошқарув қарорини ижро этишлишига юқорида айтиб ўтилган ўзига хос муҳим омил – инсон омилининг таъсири даражаси боғлиқ бўлади [1].

Бундан кейин бажарила бориши давомда белгиланган вазифаларнинг амалга оширилиш сифати ва муддатларини назорат қилиш амалга ошади. Белгиланган вазифаларнинг сифати ва ижро этиш муддатларининг назорат қилиниши натижасида олинган маълумотлар асосида бошқарув қарорини қабул қилиш ва ижро этиш якунлари таҳлил қилинади. Бу ҳисобот тузиб чиқилганидан сўнг ноодатий бўлган муаммо эндиликда корхона учун одатдагидек бўлиб қолади, мазкур ҳисобот эса ишчи дастагига айланиб, ундан келгусида юзага келадиган мана шундай тусдаги муаммоларни ҳал қилишда фойдаланиш мумкин.

Хулоса ва таклифлар

Бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида муҳим жиҳат қабул қилинган қарор ва унинг оқибатлари учун раҳбар зиммасига юкланадиган маъсулият ҳисобланади. Шубҳасизки, қарорни ишлаб чиқиш бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида вақт ва воситаларнинг етарлича катта қисмини эгаллайди, бироқ, айтиш керакки, амалиётда худди юқорида айтиб ўтилгани каби,

айнан қарорнинг ижро этилиши энг кўп меҳнат, сарф-харажат талаб қиладиган ва мураккаб босқич бўлиб ҳисобланади.

Бошқарув қарорини қабул қилишда энг муҳим масала бўлиб, раҳбар томонидан у қабул қилган қарорнинг натижалари учун маъсулияти қандай эканлиги бўлиб, агарда ушбу натижалар ҳам ташкилотнинг ўзига, ҳам унинг ташқи муҳити элементларига таъсир кўрсатадиган салбий оқибатларга олиб келадиган бўлса, ўта муҳим муаммога айланиб қолади. Ва айнаман мана шу сабабдан бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш жараёнида алоҳида омил сифатида қарорни ишлаб чиқиш жараёнида ҳисобга олиниши лозим – бу ҳам бўлса раҳбарнинг қабул қилинган қарор натижалари учун маъсулияти масаласидан иборатдир. Шунга кўра, қарорнинг вариантларини таққослама таҳлили жараёнида қарорни ишлаб чиқиш ва уни қабул қилиш босқичида менежер қарорнинг у ёки бу муқобил вариантини танлаш вазиятидаги маъсулиятининг эҳтимолий ўлчамини баҳолаб олиши зарурдир.

Раҳбарларнинг энг кўп тарқалган жавобгарлиги сифатида ташкилот ичидаги маъмурий жавобгарликни кўрсатиш мумкин бўлиб, уни амалга ошириш воситаси иерархик назорат ҳисобланади. Шунга кўра, бош директор ҳар доим ўзи томонидан қабул қилинган бошқарув қарорлари учун ташкилот таъсисчилари олдида жавобгар бўлади.

Шундай қилиб, хизмат кўрсатиш корхоналари томонидан бошқарув механизмидан фойдаланишнинг иқтисодий натижадорлигини юзага келтиришга ва белгилашга услубий ёндашувларни ишлаб чиқиш муаллиф томонидан ишлаб чиқилган бошқарув қарорларини қабул қилиш ва ижро этиш механизмига асосланадиган хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқаришни такомиллаштириш механизмидан таклиф этилган хизмат кўрсатиш корхоналарини бошқариш жараёнини стандартлаштириш ва барча турдаги ресурслардан самарали фойдаланиш имкон берадиган бошқарув қарорларини қабул қилиш мумкин. Бу бошқарув фаолият субъектларини корхона олдида қўйилган мақсадларга эришиш, шунингдек, хизмат кўрсатиш жараёни самарадорлигини ошириш ва хўжалик субъектининг рақобатдаги устунлиги таркибини кенгайтиришга йўналтирилган рационал қарорларни қабул қилишга йўналтириш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Арабов Н.У., Артиков З.С. Сервис корхоналарида хизмат кўрсатиш сифатини ошириш. Инсон капитали ва ижтимоий ривожланиш журнали//Самарқанд, СамДУ, № 1, 2021, 153-164 б.
2. Баринов Н. А. Указ. Соч. - С. 17.
3. Беляев К.К Проблемы измерение затрат и результатов на предприятии. Иркутск, ИГЭА, 1999. – С. 104.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика – М.: Проспект, 2011. 688 с.

5. Ерофеева А.П. Модернизация системы управления персоналом на предприятиях сферы услуг. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Великий Новгород: 2014. – С. 141.

6. Кастельс М. Информационная эпоха: Экономика, общество и культура: Пер. с англ. Под. ред. О.И. Шкаратана – М. : ГУВШЭ, 2000.

7. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – Москва: МИЭМП, 2010.

8. Котлер Ф. Основы маркетинга. - М.: Прогресс,1993. - С.63 8.

9. К.Хаксевер, Б.Рендер, Р.Рассел, Р.Мердик Управление и организация в сфере услуг, 2-е изд. / Пер. с англ. Под ред. В. В. Кулибановой. - СПб: Питер, 2002. – 752 с.: ил. - (Серия «Теория и практика менеджмента»).

10. Маршалл А. Принципы экономической науки / А.Маршалл: В 3 т. - Москва: Прогресс-Т.3. 1984. – 119 с.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz