

**MEHNAT MUNOSABATLARINI BOSHQARISH BIZNESDAGI
MUVAFFAQIYAT OMILI SIFATIDA**

M.Siddiqov

JizPI "Iqtisodiyot va menejment" kafedrası dotsenti

Kuzmina Svetlana Nikolaevna

Sankt-Peterburg davlat elektrotexnika universiteti

Iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Annotatsiya: Inson tomonidan baham ko'rilgan qadriyatlarni ular hayotda amal qiladigan standartlar va mezonlar to'plami sifatida aniqlash. Ular sodir bo'layotgan hodisalarni, jarayonlarni, shuningdek uning atrofidagi odamlarni tegishli baholash orqali odam qaror qabul qilishi va o'z harakatlarini amalga oshirishi bilan namoyon bo'lishi.

Kalit so'zlar: intizom, yetakchilik birligi, boshqaruv birligi, mehnat taqsimoti, shaxsiy manfaatlarning umumiy manfaatlarga bo'ysunishi.

**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ КАК ФАКТОР
УСПЕХА В БИЗНЕСЕ**

М.Сиддиков Джизпи доцент кафедры экономики и менеджмента

Кузьмина Светлана Николаевна Санкт-Петербургский

государственный электротехнический университет Доктор

экономических наук, профессор

Аннотация: определение общих человеческих ценностей как набора стандартов и критериев, которым они следуют в жизни. Они проявляются в том, что человек принимает решения и совершает свои действия посредством соответствующей оценки происходящих явлений, процессов, а также окружающих его людей.

Ключевые слова: дисциплина, единство руководства, единство управления, разделение труда, подчинение личных интересов общим интересам.

LABOR RELATIONSHIP MANAGEMENT AS A SUCCESS FACTOR IN BUSINESS

M.Siddikov

JizPI “Economics and management” associate professor of the Department

Kuzmina Svetlana Nikolaevna

Saint Petersburg State Electrotechnical University

Doctor of economic sciences, professor

Annotation: Identifying the values shared by Insan as the standard large set of criteria that they follow in life. They are manifested by the fact that a person makes a decision and performs his actions, through an appropriate assessment of the phenomena taking place, processes, as well as the people around the tuning.

Key words: discipline, leadership unit, unity of management, division of labor, subordination of personal interests to common interests.

Har qanday mehnat faoliyati uning uchta tarkibiy qismining birlashuvidan iborat: tirik mehnat, boshqaruv tomonidan tashkil etilgan mehnat ob'ektlari va vositalari va ilmiy-texnik taraqqiyot ularning har biriga teng ta'sir ko'rsatadi. Anri Fayol (1841-1925) shunday degan: "boshqarish - bu oldindan ko'rish, tartibga solish, tasarruf etish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish demakdir". Fayol nazariyasi quyidagi printsiplarga asoslanadi: intizom, etakchilik birligi, boshqaruv birligi, mehnat taqsimoti, shaxsiy manfaatlarning umumiy manfaatlarga bo'ysunishi, mehnat uchun mukofot, ierarxiya, adolat, Mehribonlik va odob-axloq, xodimlarning barqarorligi, tashabbus. A. Fayol menejmentni rejalashtirish, tashkil etish, motivatsiya va boshqarish kabi bir-biriga bog'liq bo'lgan bir nechta funktsiyalardan tashkil topgan universal jarayon deb bildi.

Robert Ouen (1771-1858) firma mashinalar va mashinalarni parvarish qilish (ta'mirlash, moylash) uchun ko'p vaqt sarflashini va ularga xizmat ko'rsatadigan odamlarga unchalik ahamiyat bermasligini kuzatdi. Ouenning so'zlariga ko'ra, ishlab chiqarishni boshqarish tizimidagi odamlarning o'ziga e'tiborni qaratish

kerak. Elton mayo (1880-1949) ishchilarga insoniy va hurmatli munosabatda bo'lish mehnat unumdorligini oshirishini isbotladi. Mayo tadqiqotlari shuni ko'rsatdiki, insonning ijtimoiy va psixologik ehtiyojlarini qondirish pul kabi samaralidir; insonga ijtimoiy-psixologik ta'sirlar bajarilgan ishlarni tashkil qilishdan kam emas; inson omili har qanday boshqaruv va rejalashtirishda hisobga olinishi kerak.

F. Teylorning qoniqish nazariyasi shunday deydi: "odamlarga ko'proq pul ishlash, ko'proq mahsulot ishlab chiqarish imkoniyatini bering". F. Teylor bu muammoni shunday hal qildi: u vazifalar tizimiga ikkita yangilik-xronometr va premium ish haqini kiritdi. U pulni eng yaxshi motivator deb bildi.

Maslou inson ehtiyojlarining ierarxik nazariyasini ishlab chiqdi va menejment ishchining ehtiyojlarini aniqlash va tegishli motivatsiya usullaridan foydalanish asosida amalga oshirilishi kerakligini ko'rsatdi.

Duglas Mak-Gregor (1906-1964) ikki turdagi inson xatti-harakatlari kontsepsiyasini ishlab chiqdi X va Y. Ushbu nazariyaga ko'ra, ushbu ikki turdagi ishchilarni yoki aniqrog'i, ishchilarga nisbatan turli xil qarashlarni aks ettiruvchi boshqaruvning ikki turi mavjud.

* Xulq-atvor turi X quyidagi shartlar bilan tavsiflanadi:

- oddiy odam ish uchun meros qilib olingan yoqtirmaslikka ega va undan qochishga harakat qiladi;

- aksariyat odamlar faqat majburlash, buyruqlar, nazorat va jazo tahdidlari orqali ishlashni istamasliklari sababli, zarur harakatlarni amalga oshirishga va tashkilotning maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan harakatlarni amalga oshirishga undash mumkin;

- o'rtacha odam boshqarishni afzal ko'radi, javobgarlikdan qochishga harakat qiladi, nisbatan past ambitsiyalarga ega va xavfsiz vaziyatda bo'lishni xohlaydi.

Y nazariyasi quyidagi shartlarga ega:

- jismoniy va hissiy harakatlarni inson ishida ifodalash, o'yin paytida yoki ta'tilda bo'lgani kabi tabiiydir. Ish-bu ehtiyoj. Biror kishi uni ish sharoitlariga qarab qoniqish manbai yoki jazo sifatida qabul qiladi;

- tashkilotning maqsadlariga nisbatan javobgarlik va majburiyatlar mehnat natijalari uchun olingan haqga bog'liq. Nafaqat moddiy mukofot, balki o'z-o'zini hurmat qilish va o'zini namoyon qilish ehtiyojlarini qondirish ham muhimdir. Y nazariyasiga kelsak, Mak-Gregor ko'p odamlar tashkilot muammolarini hal qilishda o'z tajribalari, bilimlari va tasavvurlaridan foydalanishga tayyor ekanliklarini ta'kidladilar.

Makgregor menejerlarga ishchi tashkilot maqsadlariga erishish uchun kuch sarflab, bir vaqtning o'zida shaxsiy manfaatlarini eng yaxshi qondiradigan sharoitlarni yaratishni tavsiya qildi.

Tashkilotning inson resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish ijtimoiy o'zaro ta'sir, motivatsiya, hokimiyat va hokimiyat xarakterini tanlash, tashkiliy tuzilma, aloqa va tashkilot, etakchilik, ish mazmuni va sifatining o'zgarishi natijasida mumkin.ish hayoti(inson fani nuqtai nazaridan boshqarish konsepsiyasi).

Ushbu kontsepsiyaning asosiy maqsadi xodimga o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishda yordam berishdir, bunga amalda tashkilotlarni qurish va boshqarishda xulq-atvor fanlari xulosalaridan foydalanish orqali erishiladi.

Tashkilotda ish haqi tizimi(ish haqi) muhim rol o'ynaydi, bu ikki omilning umumiylikiga bog'liq:

- guruh a'zolarining harakatlarining o'zaro bog'liqligi;
- to'lovda farqlar.

Ushbu omillarning to'rtta kombinatsiyasi mumkin:

- kam o'zaro bog'liqlik-to'lovda past farq;
- kam o'zaro bog'liqlik-to'lovda yuqori farqlanish;

Har qanday tashkilotning asosi, uning asosiy boyligi odamlardir.

Insonning har bir a'zosi uchun tashkilotga muvaffaqiyatli kirishi uchun zaruriy shart qadriyatlar tizimini o'rganishdir. ushbu tashkilotga xos bo'lgan qoidalar, normalar va xulq-atvor stereotiplari.

Insonning xulq-atvori aksariyat hollarda joylashuv ta'sirida bo'ladi, shuning uchun boshqaruv vazifalaridan biri tashkilot a'zolarining joylashishini shakllantirish va o'zgartirishdir (agar kerak bo'lsa).

Tashkilotda yaxshi mikroiklimni samarali boshqarish va o'rnatish uchun quyidagi uchta tartib muhim ahamiyatga ega:

- Ishdan qoniqish;
- Ishga ishtiyoq;
- Tashkilotga sodiqlik.

Xodimlarning ushbu tartib-qoidalarni qanchalik rivojlantirganligi ularning ishlarining natijalari va sifatini, ularning mehnatga bo'lgan munosabatini, ishdan bo'shatish sonini, kadrlar almashinuvini va boshqalarni sezilarli darajada aniqlaydi.

Tashkilotlarda ushbu turdagi qadriyatlarni birlashtirish masalalariga jiddiy e'tibor berilishi kerak. Tashkilot amal qiladigan qiymat tizimlarini aniq shakllantirish kerak. Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, ilmiy va texnologik taraqqiyot ta'siri ostida uning barcha tarkibiy qismlarida ishlab chiqarish jarayonida inson munosabatlari omili namoyon bo'ladi. Har qanday ijtimoiy-iqtisodiy shakllanish bilan insonning mehnat faoliyati manfaatlar, moddiy va ma'naviy ehtiyojlarni doimiy ravishda qondirish zarurligiga asoslanadi.

Adabiyotlar:

1. Ганиев К.Б., Сиддиков М. Управление трудовыми процессами в подразделениях как фактор успеха в бизнесе. Бизнес и образование: вектор развития. Материалы Международной научно-практической конференции./ Под ред.к.э.н доцента Кузнецовой О.Н. - Алматы: ТОО «Алла прима», 2005 Том II,с 260-267.

2. Ганиев К.Б., Ганиева Г.И., Бердикулов А., Сиддиков М. Экономика и организация реконструкции при реструктуризации предприятия . // Учебное пособие. Издательство Фан АН РУЗ 2010 г.

3. M.Siddiqov Проблемы разработки процесса организации строительного производства. «Экономика и социум» электронное периодическое издание №2 (105) 2023