

JAMOAGA MOSLASHTIRISH PERSONALNI BOSHQARISHDA BIR OMIL SIFATIDA

Axmedova Yulduz Sunatullayevna

Jizzax politexnika instituti Iqtisodiyot va menejment kafedrası assistenti

Shaldarbekova Ayshe Baktashevna

M. Auvezov nomidagi Janubiy Qozog‘iston davlat universiteti o‘qituvchisi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada xodimlarning moslashuviga e‘tiborning kuchayishi tashkilotning qadriyatları va korporativ etikasi bilan birlashtirilgan hamfikrlar jamoalarini yaratish orqali korxonaning raqobatbardoshligini oshirishi xususida bayon etilgan.

***Kalit so‘zlar:** Personal, menejer, xodim, moslashuvchanlik, qoidalar, lavozim yo‘riqnomalari, ko‘rsatmalar.*

ABSTRACT

This article argues that increased attention to the consistency of employee actions can increase the competitiveness of an enterprise by creating communities of like-minded people united by the organization’s values and corporate ethics.

***Key words:** Personnel, manager, employee, flexibility, rules, job descriptions, instructions.*

Tashkilotda xodimlarni moslashtirish xodimlarni boshqarishning zarur elementidir. Darhaqiqat, ma‘lum bir korxonaning xodimi bo‘lganida, yangi kelgan shaxs tashkiliy talablarni qabul qilish zarurati bilan duch keladi: ish va dam olish jadvallari, qoidalar, lavozim yo‘riqnomalari, buyruqlar, ma‘muriyatning ko‘rsatmalari va boshqalar. Shuningdek, u korxonadan unga taqdim etilgan ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarning umumiyiligini ham qabul qiladi. U o‘z qarashlari va odatlarini qayta ko‘rib chiqishga, ularni jamoada qabul qilingan, an‘analarda mustahkamlangan xulq-atvor normalari va qoidalari bilan bog‘lashga va tegishli xatti-harakatlar chizig‘ini ishlab chiqishga majbur bo‘ladi. Afsuski, xodimlarni moslashtirish bo‘yicha chora-tadbirlarning ahamiyati uzoq vaqt davomida kadrlar bo‘limi tomonidan etarlicha jiddiy qabul qilinmagan. Hozirgacha ko‘pgina davlat korxonalari va tijorat tashkilotlarida hatto oddiy moslashuv dasturlari ham mavjud emas.

Korxonada moslashishni boshqarish tizimini joriy etish juda murakkab vazifadir, ammo korxonada uchun boshlang'ich xarajatlarni kamaytirish kabi muhim vazifalarni hal qilish unga bog'liq; kadrlar almashinuvini kamaytirish; ish beruvchi tashkilot uchun maqbul bo'lgan samaradorlik ko'rsatkichlariga tezroq erishish mumkin; xodimning mehnat jamoasiga kirishi, uning norasmiy tuzilishi va o'zini jamoa a'zosi sifatida his qilish. Xodimlarni moslashtirishning eng muhim tarkibiy qismlari, bir tomondan, xodimning o'zini o'zi qadrlashi va intilishlarini uning imkoniyatlari bilan muvofiqlashtirish, ikkinchidan, u moslashadigan ishlab chiqarish muhitining haqiqati. Bu yangi kelgani ish mazmuni va shartlariga, bevosita ijtimoiy muhitga moslashtirish, xodimning ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlarini yaxshilashning ko'p qirrali jarayonidir.

Yangi ishga qabul qilingan xodim bir vaqtning o'zida bir nechta lavozimlarni egallagan tashkilot ichidagi munosabatlar tizimiga kiradi. Har bir lavozim xodim, hamkasb, bo'ysunuvchi, menejer, jamoaviy boshqaruv organi, jamoat tashkiloti a'zosi sifatida jamoadagi ijtimoiy rolini belgilaydigan talablar, me'yorlar, xatti-harakatlar qoidalari to'plamiga mos keladi. Ushbu lavozimlarning har birini egallagan kishi o'zini shunga muvofiq tutishi kutiladi. Muayyan tashkilotga ishga kirishda inson muayyan maqsadlarga, ehtiyojlarga, xatti-harakatlar normalariga ega va tashkilotga ma'lum talablarni qo'yadi: mehnat sharoitlari va motivatsiya. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yangi xodimlarning o'zini "o'z o'rnida" his qilishiga to'sqinlik qiluvchi asosiy salbiy jihatlari - bu tashkiliy bilimning etishmasligi, yangi muhitda harakat qila olmaslik, rahbariyat va hamkasblar oldida cheklov va amaliy tajribaning etishmasligi. Moslashuv insonda "o'rnatilgan" biologik va psixologik mexanizm bo'lganligi sababli, ko'p hollarda u o'z-o'zidan paydo bo'ladi. Savol tug'ilishi mumkin: nima uchun bu holda moslashuv muammosiga e'tibor qaratish, uning dasturlarini ishlab chiqish va samaradorligini oshirishga intilish kerak?

Darhaqiqat, inson ko'pincha ertami-kechmi, u yoki bu tarzda, har qanday sharoitga moslashadi yoki ularni o'ziga moslashtiradi. Buning uchun unga bir nechta omillar kerak: etarli vaqt, motivatsiya, o'zgarish istagi va ularning tabiiy imkoniyatlari. Ammo kasbiy faoliyat jarayonida bu omillarning barchasi ish beruvchiga juda qimmatga tushishi mumkin, shuning uchun u bu murakkab jarayonni imkon qadar kamaytirish va soddalashtirishga intiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Yo‘ldoshev N., Zaxidov G. Menejment. Darslik. – T.: “O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti, 2018 y.
2. Bozorov Sh. Va boshqalar. Menejment va marketing. Darslik.-2017
3. Axmedova, Y. S. (2024). Investitsiya loyihalari samaradorligini baholashning mazmuni va mohiyati. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(2), 521-524.
4. Axmedova, Y. S., & qizi Mamadiyorova, F. S. (2024). Xodimlarni motivatsiyalashning psixologik asoslari. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 611-614.
5. Ахмедова, Ю. С. (2023). Инвестициялар - Иқтисодиётни Модернизациялашнинг Бош Омили. *Barqarorlik Va Yetakchi Tadqiqotlar Onlayn Ilmiy Jurnali*, 3(1), 226-229.
6. Umirova, G. Iqtisodiyotimizni rivojlantirishda innovatsiyalarning tutgan o‘rni va ro‘li //Qo‘qon universiteti xabarnomasi. – 2022. – T. 5. – С. 64-66.
7. Umirova, G. (2022). Mamlakatimizdagi monopoliyaga qarshi kurashishning raqobat muhitini shakllantirish. *Современные тенденции инновационного развития науки и образования в глобальном мире*, 1(1), 288-290.
8. Gulmira, U. (2023). Theoretical basis of management of the financial stability of the banking system. *International Journal of Advance Scientific Research*, 3(05), 126-130.
9. Umirova, G. (2023). Tadbirkorlikni rivojlantirishda motivatsiya omillaridan foydalanishning zaruriyati. *Qo‘qon universiteti xabarnomasi*, 8, 74-77.