

KORXONALARNI BOSHQARISH SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING IQTISODIY TASHKILIY MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Musayeva Jamila Karomatovna ¹

¹ Buxoro muhandislik - texnologiya instituti katta o'qituvchisi,
jmk_1973@mail.ru, +998906132244

MAQOLA MALUMOTI

ANNOTATSIYA:

MAQOLA TARIXI:

Received: 23.01.2025

Revised: 24.01.2025

Accepted: 25.01.2025

KALIT SO'ZLAR:

iqtisodiyot, korxona,
samaradorlik,
boshqaruv, tashkiliy,
iqtisodiy, ijtimoiy,
ko'rsatkich, samara,
omil, menejment,
loyihalashtirish,
takomillashtirish, taklif,
natija, mexanizm.

Maqolada mamlakatimiz iqtisodiyotini
yuksaltirishda korxonalarni boshqarish
samaradorligini oshirishning iqtisodiy, tashkiliy va
ijtimoiy mexanizmlarini takomillashtirish masalalari
keng muhokama qilinadi, shuningdek boshqaruv
samaradorligini belgilaydigan ko'rsatkichlar tizimi
tavsifi, korxonalarda boshqarish va ishlab chiqarish
samaradorligini oshirish borasida xodimlarni
boshqaruvga jalb qilishini takomillashtirish bo'yicha
takliflar berilgan. Boshqaruv samaradorligi
iqtisodiy-tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi
sifatida, korxona samaradorligini oshirishning
iqtisodiy tashkiliy mexanizmlarini takomillashtirish
tadbirlari taklif etilgan va baholangan.

KIRISH. Mamlakatimiz iqtisodiyotini yuksaltirishda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarni hayotga tadbqiq etishda, aholinig ijtimoiy turmush tarzini yanada ko'tarishda, qolaversa xalqning farovon hayoti uchun bevosita o'z ta'sirini ma'lum bir ma'noda o'tkazishda, siyosiy-ijtimoiy nuqtai nazardan ishlab chiqaruvchi va xizmat ko'rsatuvchi omil sifatida hayotiy siklda bevosita ishtirok etuvchi korxona-tashkilotlarning o'rni bozor munosabatlari davrida muhim ahamiyatni kasb etadi. Bu omillarning rivojlantirishda va hamda ularning iqtisodiy salohiyatini oshirib, sog'lom raqobat muhitida o'z mavqega ega

bo'lishda, davr talabiga monand ilmiy texnik va ma'naviy yangiliklarning o'z vaqtida amaliyotda tadbqiq qila oladigan boshqaruvchi kadrlar muhim. [1]

O'zbekiston Respublikasining iqtisodiy islohatlarni amalga oshirishda mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda, boshqaruv samaradorligini oshirishda bilimdon va ishbilarmon xodimlarni shakllantirishga erishish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga egadir. Sanoat korxonalari va tashkilotlardagi samarali boshqarish tizimining tuzilishida shaxsiy omilni hisobga olish muhim ahamiyat kasb etadi. [2]

O'rganish ob'ekti

Ko'pgina mahalliy korxonalar ko'pincha o'z faoliyatida past samaradorlik darajasiga duch kelib, mavjud vaziyatni eng yaxshilash usullarini qidiradilar. Tizimni rivojlantirish uchun yaxlit iqtisodiy-tashkiliy boshqaruv samaradorligini oshirish, o'zaro bog'langan va yagona mexanizmlar, qo'yilgan vazifani tizimli hal etish etishi mumkin. [3]

Ushbu mavzusining dolzarbligi sanoat korxonalari faoliyatining samaradorligini oshirish uchun tashkiliy-iqtisodiy interfeysni shakllantirish zarurati bilan bog'liq bo'lib, korxonalarning amaliyotga muvaffaqiyatli faoliyatni ta'minlaydi. [4]

Tanlangan mavzu tashkiliy-iqtisodiy mexanizmni shakllantirish muammosini korxonalar faoliyati samaradorligini oshirish muammosi bilan birlashtiradi Va ular bilan bog'liq bir qator nazariy, uslubiy va amaliy masalalarni chuqur o'rganish, yanada rivojlantirishni talab qilmoqda.

Metodologiya.

Mavzuni o'rganish va yoritishda ilmiy abstraksiya, tahlil va sintez, iqtisodiy adabiyotlarni tahlil qilish usullaridan samarali foydalanildi.

Mavzuni o'rganish darajasi.

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida korxonalar faoliyati samaradorligini oshirish muhim masaladir. Bugungi kunda mahalliy va xorijiy mualliflar tomonidan yaratilgan sanoat korxonalari boshqarish samaradorligini oshirish muammolariga bag'ishlangan fundamental va amaliy xarakterdagi yangi nashrlar shundan dalolat beradi. Bu muammoning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi sanoatning yuksalishiga, iqtisodiy o'sishga xizmat qiladi. [5]

Maqolada ilmiy yondashuv maqsadi hozirgi iqtisodiyotni barqarorlashtirish sharoitida sanoat korxonalari faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari va nazariy asoslarini yoritish hamda korxonalarda samaradorlikni oshirishning tashkiliy mexanizmlarini o'rganib, ularni takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari va istiqbollari belgilash bo'yicha takliflar va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iboratdir. [6]

Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilab olindi:

- Zamonaviy sharoitlarda korxona faoliyati samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmini shakllantirish va amalga oshirish bo'yicha nazariy asoslarni tadqiq etish va ishlab chiqish, ilmiy-uslubiy tavsiyalar va amaliy takliflarni ishlab chiqish; [7]
- Korxonalarni boshqarish samaradorligini nazariy asoslari va iqtisodiy ko'rsatkichlarini nazariy jihatdan yoritib berish;
- Boshqaruv samaradorligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va iqtisodiy-tashkiliy mexanizmlarini aniqlash usullarini o'rganish; [8]
- Korxonalarda boshqaruv samaradorligi va unga ta'sir etuvchi omillarni tahlil qilish;
- Iqtisodiyotni barqarorlashtirish sharoitida boshqaruv samaradorligini iqtisodiy tashkiliy jihatdan oshirishning asosiy yo'nalishlari va istiqbollarini belgilash; [9]
- Boshqaruv samaradorligini oshirish iqtisodiy-tashkiliy mexanizmlari, shart-sharoitlari va zahiralarini aniqlash kabilar. [10]

Tahlil va natijalar

Boshqaruv jarayoni ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyatining ajralmas qismidir, uning samaradorligini korxonaning oxirgi natijalari bo'yicha xulosada aniqlash mumkin. Samaradorlik keng mazmunga ega bo'lib, bunda qo'yilgan maqsadlarga erishish natijalari bilan ishlab chiqarish xarajatlarini solishtirishdan iboratdir. [11]

O'z navbatida boshqaruv samaradorligini aniqlashda quyidagilar hisobga olinadi va mazkur doirada namoyon bo'ladi: ishlab chiqarish doirasida va iste'mol doirasida. Birinchi holatda xo'jalik hisobida boshqaruv samaradorligi (korxona, firma), ikkinchidan esa, milliy xo'jalikdagi boshqaruv samaradorligi ilg'or boshqaruv tizimini solishtirma baholash va tanlash, rejalashtirish, takomillashtirish va boshqaruvni rivojlantirish uchun xizmat qilish mumkin. [12]. Ob'yektni baholashga bog'liq holda samaradorlikning to'liq (umumiy) va lokal (xususiy) turlarga bo'lish mumkin. (1-jadval). Birinchi holda boshqaruv tizimini samaradorligi aniqlanadi. Ikkinchidan – boshqaruv resurslarini alohida turlaridan foydalanish samaradorligi (mehnat axborot moddiy) aniqlanadi. [13]

1-jadval

Menejment samaradorligining turkumlanishi

Ko'rsatkichlar	Samaradorlik turlari
<i>Samaradorlik mazmuni</i>	Iqtisodiy, ijtimoiy
<i>Namoyon bo'lish doirasi</i>	Milliy xo'jaligimizda, xo'jalik hisobida
<i>Baholash ob'ekti</i>	To'liq (umumiy), lokal (xususiy)

<i>Maqsadli mazmuni</i>	Rejali, haqiqiy, me'yoriy (potensial) loyihali
<i>Hisob – kitob usuli</i>	Absolyut (mutloq), solishtirma

Boshqaruv samaradorligi iqtisodiy ko'rsatkichlari

Ko'rsatkich tushunchasi baholanayotgan predmetning, ob'yektning qandaydir xususiyatlarini, jihatlarini, tomonlarini tavsiflaydi. Boshqaruv samaradorligini belgilaydigan ko'rsatkichlarni uch guruhga bo'lish mumkin: [14]

1. *Texnikaviy ko'rsatkichlar*. Bu tur ko'rsatkichlar boshqaruvning texnik vositalarini (dastgohlar, hisoblash texnikalari va boshqalar) foydalanishning sifatlarini, belgilarini va ulardan foydalanish darajasini aniqlaydi. [15]

2. *Tashkiliy ko'rsatkichlar*. Bu tur ko'rsatkichlar boshqaruv jarayonining tuzilishi, tashqiliy tuzilma, axborot va hujjatlar bilan ishlashni aniqlovchi tavsifga egadir.

3. *Ijtimoiy ko'rsatkichlar*. Bu tur ko'rsatkichlar boshqaruv apparatining mehnat shartlarini, sanitariya gigiena, ruhiy, fiziologik, estetik tomonlarini va mehnatining ijtimoiy omillarini aniqlaydi. [16]

4. Boshqaruv samaradorligining asosiy *iqtisodiy ko'rsatkichlari* quyidagilardir:

- yillik iqtisodiy samara (keltirilgan harajatlar tejamkorligi);
- boshqaruvni takomillashtirishda birvaqtli harajatlarini qoplash muddati;
- boshqaruv apparati mehnat unumdorligining o'sishi.

Yillik iqtisodiy samara quyidagi tenglama orqali aniqlanadi:

$$S_y = T_{shyt} - X_b * E_n$$

Bunda: S_y - yillik iqtisodiy samara, so'm;

T_{shyt} – yillik shartli tejam, so'm;

X_b – bir vaqtli xarajatlar, so'm;

E_n – solishtirma iqtisodiy samaradorlikning me'yoriy koeffisienti (o'lcham, qoplashning qayta me'yoriy muddatiga bog'liq).

Boshqaruv samaradorligi ikki xil usulda hisoblanishi mumkin:

$$S_6 = F_k / X_b$$

va

$$S_6 = F_b / X_b$$

Bunda, S_6 – boshqaruv samaradorligi;

F_k – oxirgi natija (samaradorlik korxonadan olinadi).

F_b – faqat boshqaruv apparati faoliyati natijasi;

X_b – boshqaruv xarajatlari;

Bir vaqtli xarajatlar boshqaruvda quyidagicha aniqlanadi:

$$X_b = K + N.$$

Bunda, K – kapital xarajatlar, so'm;

N – kapital bo'lmagan xarajatlar.

Ishlab chiqarishni boshqarishni takomillashtirishni loyihalashtirishning barcha bosqichlarida iqtisodiy samaradorlik asosiy mezon hisoblanadi. Ishlab chiqarish boshqaruvini takomillashtirishning loyihalashtirish oldi bosqichida, takomillashtirish nimadan iborat bo'ladi boshqaruvning yangi tizimi yuqori darajada samaradormi degan savollar tug'iladi. [17]. Loyihalashtirish bosqichida investitsiya hajmidan, xarajatlar guruhidan kelib chiqib yuqori iqtisodiy samaradorlikni iniq usullarini hisoblab chiqiladi. Boshqaruvni takomillashtirishda aniq tadbirlar ishlab chiqilgandan so'ng qo'llanilgandan keyin haqiqiy erishilgan tejamkorlik o'lchovi aniqlanishi zarur. [18]

Boshqaruvni ijtimoiy samaradorligini miqdoriy bahosida mulkiy taqqoslash tavsifi va alohida xususiy yo'nalishlarga e'tiborlik xususiyati o'z ifodasini topadi. [19]. Boshqaruv apparatining mehnat unumdorligida muhim holat sifatida ishchilarning umumta'lim darajasini va malakasini oshirish, moddiy – maishiy sharoitlarini yaxshilash va boshqalar nazarda tutiladi. [20]. Iqtisodiy samaradorlik boshqaruvni takomillashtirishda boshqaruv apparatining mehnat va moddiy xarajatlarini kamaytirish, ijtimoiy – iqtisodiy omillarni qo'llash, ya'ni boshqaruv xodimlarining mehnat faolligini oshirish yoki mehnat qobiliyatlari susayishining oldini oluvchi, xodimlar qo'nimsizligini kamaytiruvchi va ishlovchilarning mehnat sharoitlarini yaxshilovchi tadbirlarni joriy qilish muhim ahamiyat kasb etadi. [21]

Zamonaviy sharoitda boshqaruvni ijtimoiy yo'nalishi kuchaytiriladi: boshqaruvni rivojlantirish moddiy – texnika bazasidan ijtimoiy – madaniy yo'nalishda foydalanish, korxonaning mulkchilik vositalari ahamiyatini, ishchilarning moddiy – maishiy sharoitlarini oshirish, ta'lim olish, madaniy vama'naviy vazifalarni chuqurlashtirish. [22]

Menejer bozor munosabatlarida xo'jalik mehanizmini ijtimoiy, iqtisodiy va rag'batlantiruvchi omillarni, mehnat jamoasi tavsifini, kuch va malaka vositalarini qo'llash va takomillashtirishning sir – asrorlarini to'la o'zlashtirib olsagina boshqaruv faoliyatining samaradorligi va natijalarini ta'minlash muhiti yaratilar ekan. [23]

Iqtisodiy samaradorlik ishlab chiqarishning iqtisodiy natijasini ko'rsatadi. Masalan, mahsulot ishlab chiqarish, boshqaruv, yangi texnika va texnologiyani joriy etish, mehnat sifatini oshirish va hokazolarning natijasi. [24]. Iqtisodiy samara material, mehnat, pul va boshqa resurslarni tejash tufayli erishilgan miqdor, vaqtni tejash, qurilish muddatlarini qisqartirish, mehnat sarfini tejash, ish vaqtining zoye ketishini kamaytirish, mablag'lar

oborotini tezlashtirish, mahsulot yetishtirish hajmini o'stirish, ishlar sifatini yaxshilash va boshqa natijalar bilan tavsiflanadi. [25]

Ijtimoiy samaradorlik shaxsning har tomonlama kamol topishiga yordam beradigan tadbirlarni amalga oshirishning samaradorligini ifodalaydi. [26] U mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilashida, xodimlar malakasini oshirishda aks etadi va asosiy oziq-ovqat, sanoat tovarlarining aholi jon boshiga iste'mol qilinishi, ijtimoiy iste'mol fondlaridan beriladigan nafaqa va imtiyozlar, kadrlar tayyorlash bo'yicha xarajatlarning o'sishi bilan tavsiflanadi. [27]

Boshqaruv tizimi samaradorligini oshirishda bir qancha omillar ta'sir qiladi, albatta. [28].

Korxona va tashkilotlar aniq strategiya ishlab chiqishi kerak. [29]. Faoliyatdagi innovatsiya jarayonlarni o'rganish va bozorda sezilarli o'rinni egallash, joriy qilingan innovatsiyalarning iqtisodiy samarasini nazorat qilish natijasida xarajatlar tejaladi. [30]

Boshqaruv xarajatlarini minimallashtirish. Xarajatlar operatsiyalarning ijobiy natijalaridan ohsa, boshqaruvning ba'zi elementlari yoki butun tizimni qayta qurish kerak bo'ladi. [31]

Korxona va tashkilotlarning ichki tuzilmasini yaxshilashda funktsional-strukturadan jarayon-rolli modeliga o'tish lozim. [32]. Agar transformatsiya muvaffaqiyatli bo'lsa, boshqaruv ierarxiyasining darajalari soni kamayadi. Buning o'rniga gorizontal, ya'ni tarmoqli boshqaruv joriy etilib, bu menejer va bo'ysunuvchi o'rtasidagi tafovutni qisqartiradi va butun tuzilmaning harakatchanligini oshirishga erishiladi. [33]

Resurslarni boshqarish samaraliroq bo'lishi asosida boshqaruv faoliyati ham yaxshilanadi, natijada korxona va tashkilotlarning strategik maqsadlariga erishishlarini osonlashtirgani mantiqan to'g'ri bo'ladi. [34]

Xulosa va takliflar

Korxonalarda boshqarish va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini hayotga tadbqiq etish uchun xo'jalik mexanizmini, iqtisodning boshqarilishini, tarbiya ishlarini, mehnat intizomini mustahkamlash borasida xodimlarni boshqaruvga jalb qilishini takomillashtirish zarur. [35]. Bu esa inson omilini yanada yuksalishini ta'minlaydi. [36] Korxonada xodimlarni boshqarish tizimi korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me'yoriy faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy-tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi bo'lib, uni takomillashtirish bo'yicha quyidagi takliflarni berish maqsadga muvofiq. [37]

2-Jadval

Korxonada boshqarish samaradorligini oshirishning iqtisodiy tashkiliy mexanizmlari takomillashtirish takliflari

No	Takliflar	Natija
1.	<i>Boshqarishning tashkiliy tarkibini ishlab chiqish tizimi:</i> - boshqarishning shakllangan tashkiliy tarkibini tahlil qilish va loyihalashtirish; - shtatlar ro'yxatini ishlab chiqish; - boshqarishning yangi tashkiliy tarkibini tuzish; - aktsiyadorlarining huquqlari va manfaatlari himoya qilish;	<i>Boshqarishning tashkiliy strukturasi optimallashtiriladi, boshqaruv xarajatlari qisqaradi [38]</i>
2.	<i>Samarali Boshqaruv tizimi:</i> - biznes strategiyasini ishlab chiqish - malakali boshqaruvni taskillashtirish; - jarayonlarning shaffofligini ta'minlash; - Korxona haqida moliyaviy va boshqa ma'lumotlarni saytlarda joylashtirish - Korxonada professional menejerlarni jalb qilish	<i>Investitsion risklarni minimallashtiradi</i>
3.	<i>Ish sharoiti:</i> - mehnatning ruhiy-fiziologik talablariga rioya qilish; - mehnat ergonomikasi talablariga rioya qilish; - mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligini ta'minlash; - tabiatni muhofaza qilish	<i>Mehnatdan zavqlanish va qoniqish ta'minlanadi</i>
4.	<i>Mehnat munosabatlari:</i> - shaxsiy va guruhlar munosabatlarini tahlil qilish va muvofiqlashtirish; - rahbarlar munosabatlarini tahlili qilish va muvofiqlashtirish; - ishlab chiqarishdagi ixtiloflar, nizolar, asabbuzarliklarni boshqarish; - kasaba uyushmalari bilan o'zaro munosabatlarni boshqarish	<i>Jamoadi yaxshi psixologik-ruhiy muhit shakllanadi</i>
5.	<i>Kadrlarni hisobga olish va rasmiylashtirish:</i> - ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, bir joydan ikkinchi joyga o'tishlarini rasmiylashtirish; - kadrlar boshqaruv tizimini axborotlar bilan ta'minlash;	<i>Korxonada qat'iy tartib intizom o'rnatiladi</i>

	- kasbiy yo`nalishlarni aniqlash;</li> <li>- bandlikni ta`minlash	
6.	<i>Xodimlarni rejalashtirish va xodimlar marketingi:</i> - xodimlarni boshqarish strategiyasini ishlab chiqish; - kadrlar salohiyatini tahlil qilish; - mehnat bozorini o`rganish, xodimlarga bo`lgan ehtiyojni rejalashtirish, reklamani uyushtirish; - korxonani kadrlar bilan ta`minlovchi tashqi manbaalar bilan aloqasini o`rnatish; - vakant joylarga nomzodlarni aniqlash va baholash; - kadrlarni joriy baholab borish	<i>Yuqori malakali kadrlarni tanlash imkoniyati yaratiladi</i>
7.	<i>Kadrlarni rivojlantirish:</i> - kadrlarga iqtisodiy va texnikaviy bilimlar berish; - qayta tayyorlash va malaka oshirish; - zahiradagi kadrlar bilan ishlash; - amal va martabani nazorat qilish va rejalashtirish; - yangi xodimlarning kasbiy va ijtimoiy-psixologik ko`nikmalarini ta`minlash	<i>Kadrlar malakasi oshadi va zarur ko`nikmalari shakllanadi</i>
8.	<p><i>Mehnatni rag`batlantirish vositalarini takomillashtirish:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehnat jarayonlarini me`yorlashtirish va tarifkatsiyalash; - ish haqi tizimini ishlab chiqish; - ma`naviy rag`batlantirish vositalaridan foydalanish; - foyda va kapitalga qatnashish hissasini ishlab chiqish; - motivatsiya va uni boshqarish	<i>Xodimlarning iqtisodiy moliyaviy manfaadorligi oshadi</i>
9.	<i>Huquqiy xizmat:</i> - mehnat munosabatlaridagi huquqiy masalalarni yechish; - xodimlarni boshqarishga taalluqli, farmoyishli hujjatlarni kelishtirish; - xo`jalik faoliyatidagi huquqiy masalalarni yechish	<i>Korxonada kadrlarning huquqiy savodxonligi ta`minlanadi</i>
10.	<i>Ijtimoiy tuzilmani rivojlantirish:</i> - umum ovqatlanish muassasalarini boshqarish; - kommunal xo`jalik sohasini boshqarish;</li> <li>- jismoniy tarbiya va madaniyatni rivojlantirish;</li> <li>- sog`liqni muhofaza qilish va hordiq chiqarishni	<i>Xodimlarning o`z vaqtida dam olishi, davanishi uchun qulayliklar mehnat unumdorligini</i>

	ta'minlash; - bolalar muassasalari bilan ta'minlash; - ijtimoiy nizolarni boshqarish; - xalq iste'mol mollari va oziq-ovqat mahsulotlarining sotilishini ta'minlash	<i>oshiradi</i>
11.	<i>Bonus tizimini joriy etish:</i> - yuqori ko'rsatkichlarga erishgani - xodimga shaxsiy hissasi uchun tayinlanish; - bonus to'lovlar iqtisodiy asoslash	<i>ko'proq ishlashda undab, mehnat samaradorligi oshadi</i>
12.	<i>Bonuslar usbu tamoyillarga asoslanishi lozim:</i> - Bonus haqida Korxonada e'lon qilish va shaffof tizim asosida joriy etish; - Rag'batlantirish bonusini ish haqiga kiritilmaslik; - Tashkilot xodimi ushbu to'lovlarni qanday ajratishni o'rgatish vabilishi ta'minlash; - Rag'batlantirish miqdorini aniqlash usulini o'rgatish; - Muayyan shartlarni bajarish va aniq ko'rsatkichlarga erishganligi uchun to'lashi	<i>Kuchli motivatsion zaryad deradi</i>

Korxonada boshqarish samaradorligini oshirishning iqtisodiy tashkiliy mexanizmlari takomillashtirish maqsadida xodimlar uchun nomoddiy imtiyoz- ma'naviy rag'batlantirishlarni qo'llashda xodimning obro'sini oshirish yoki pasaytirish maqsadida jamoatchilik ning ma'qullashi yoki tanqid qilinishi shartlari: [39]

- Xodimlarni ma'naviy rag'batlantirish qoidalari va holatlari haqida xabardor qilish;
- jamoada ijodiy tashabbusni rivojlantirish;
- Ma'naviy rag'batlantirish moddiy rag'batlantirish bilan uyg'unlashtirish;
- yangi vazifalar, kontent, tashkilot yoki ish sharoitidagi o'zgarishlarni hisobga olish;
- Ma'naviy rag'batlantiruvchi jamoa ichida ma'lumotlarni bildirish;
- Mukofotlash va minnatdorchiliklar muhitini yaratish;
- Ma'naviy rag'batlantirishning o'z vaqtida ta'minlash.
- Rag'batlantirishning takomillashtirilgan turlarini ishlab chiqish;
- har bir xodimning o'zi shug'ullanayotgan ishi uchun qat'iy ma'naviy javobgarligini o'rnatishni ta'minlash;
- Mukofotlar samaradorligini tahlil qilish.
- Mehnat uchun ma'naviy rag'batlantirish tizimli qo'llash

Nomoddiy rag'batlantirishning turlari xodimlarning "jangovar ruhini" sezilarli darajada oshiradi va ularga kuchli motivatsion zaryad beradi: [40]

Korxonalarda korporativ trening tizimini joriy etish ham ijtimoiy -iqtisodiy samara beradi. [41]. Bu shuhratparast yangi boshlanuvchilar uchun to'g'ri keladi, rahbar uning oldiga qo'ygan yangi, murakkabroq vazifalar yangi tajriba orttirish va shaxsiy yutuqlar ro'yxatini to'ldirish nuqtai nazaridan taqdim etiladi. [42]

Ommaga xizmat ko'rsatish: maqtoqlar, sertifikatlar, faxriy yorliqlar, ommaviy axborot vositalarida xodimlar haqidagi maqolalar, stol bayrog'ini o'rnatish; [43]

Shaxsiy joyni kengaytirish sifatida mukofot sifatida ofis, katta stol ajratish. uchrashuvlar, seminarlar, konferentsiyalar va muzokaralarga taklif qilish; [44]

Qo'shimcha qulaylik, ya'ni qimmatroq kompyuter, kantselyariya buyumlari bilan ta'minlash, bo'limda konditsioner o'rnatish; [45]

Imtiyozlar ro'yxatini kengaytirish. [46]. Ko'pgina ish beruvchilar hamkorlar bilan xizmatlar va tovarlar almashinuvini ta'minlaydigan shartnomalar tuzadilar. Bunday holda ular barcha ishtirokchilarga ancha arzonga tushadi. [47]

3-jadval

Korxona samaradorligini oshirishning iqtisodiy tashkiliy mexanizmlarini takomillashtirish tadbirlari:

	Boshqaruv samaradorligini oshirish usullari	Asosi	Ko'rinishi	Asosiy o'zagi	Natjaja
1.	Faoliyatni baholash - Skott	taylorizm g'oyalari asosida ishlab chiqilgan	"odamdan odamga" <i>shkalasi</i>	xodimning faoliyatida muhim fazilatlari, boshqalarga ishonchni uyg'otish qobiliyati hisoblab chiqish	<i>xodimning harakatlariga asoslanadi</i>
2.	Piter Druker	xodimning salohiyatini maksimal oshiradigan	xodimlar uchun umumiy rivojlanish	tashkilotni boshqarish samaradorligini oshirish	<i>shaxsiy va tashkiliy maqsadlar o'rtasida</i>

		boshqaruv tamoyillariga	<i>vektori</i>		<i>muvozanatga erishiladi</i>
3.	Kritik hodisa usuli Flanangan.	shaxsiy fazilatlar asosida tanqidiy vaziyatlarda xodimlarning hatti-harakatlarini o'rganishga yo'naltirilgan	ish faoliyatini baholashda hodisalarni qayd etish	korxona boshqaruvi samaradorligini oshirishga hissa qo'shish	<i>kompetents iya modeli ishlab chiqiladi</i>
4.	Xulq-atvorni baholash shkalasi	Mezonlarni ishlab chiqishga qaratilgan	Xodimlarning samarali ishlashini aniqlash va hatti-harakatlar variantlarini tavsiflash	xodimning shaxsiyati to'g'risidagi sub'ektiv baholashdan voz kechish	hatti-harakatlarini konkret baholashga o'tib, boshqaruv jsamaradorligi o'shadi

Korxona va tashkilotlarda samaradorlikni boshqarishning zamonaviy g'oyalarga asoslanish natijalari: [48]

1. Ish faoliyati to'g'ri baholanadi va xodimlar malakasi oshadi;
2. Har bir xodimning rivojlanish darajasini hisobga olib, kuchli tomonlariga urg'u beriladi.
3. Faoliyat natijalari ularga erishish vositalari bilan birlashtiriladi.
4. Korxona va tashkilotlar o'z xodimlariga o'zining eng muhim ustuvorliklari haqidagi tasavvurni etkazish uchun har qanday vositalardan foydalanadi. [49]
5. Xodimlarga rivojlanishini baholash uchun strategik maqsadlar beriladi.
6. Ustuvor yo'nalishlar va vazifalar muntazam ko'rib chiqilib, kadrlar tayyorlash va malakasini oshirish natijalari aniqlanadi.
7. Xodimlarning faoliyati va o'rganish maqsadlari o'lchanadigan natijalar shaklida keltiriladi.
8. Baholash rasmiy amalga oshirilib, xodimlarga aniq talablari muntazam ma'lumot berib boriladi.

9. Xodimlarning hatti harakati to'lov darajasiga to'g'ri proporsional bo'ladi.
 10. Korxona va tashkilotlarda xodimlarni boshqarishda strategik rejalar biznes strategiyasi bilan birga olib boriladi.
 11. Resurslar eng qimmatli intellektual aktiv sifatida qabul qilingan yuqori bilimli va malakali mutaxassislariga investitsiya qilinadi.
 12. Korxona va tashkilotlarda korporativ figura shakllanib, rivojlanadi, bu boshqaruv faoliyatida ijobiy samara beradi. [50]
- Bugungi iqtisodiyotni raqamlashtirish sharoitida boshqaruv faoliyati samaradorligini oshirish muhim jarayondir. [51]. Chunki u uzoq muddatda tezroq yaxshi natijalarga erishishga yordam berib, Kapital va foydaning oshishini, malakali boshqaruvni ta'minlaydi, shuningdek, investitsion risklarni minimallashtiradi. [52] Yaxshi boshqariladigan korxonada professional menejrlarning mavjudligi kamroq xarajat bilan sarmoya kiritish uchun sabab bo'ladi, korxona hamda aktsiyadorlar, xodimlar va butun mamlakat iqtisodiyoti uchun resurslarni oshirish imkoniyati yaratiladi. [53]. Natijada bu jamiyat taraqqiyotiga va iqtisodiy o'sishga xizmat qiladi. [54]

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Musaeva J. KORXONALARDA ASOSIY AKTIVLARNI BOSHQARISH //QO'QON UNIVERSITETI XABARNOMASI. – 2024. – T. 11. – C. 120-124.
2. Karomatovna M. J., Akram o'g'li A. A. ZAMONAVIY SHAROITLARDA BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA TAYM MENEJMENTNING O'RNI //XALQARO KONFERENSIYA VA JURNALLARNI SIFATLI INDEXLASH XIZMATI. – 2024. – T. 1. – №. 1. – C. 240-245.
3. Низамов А. Б., Мусаева Ж. К., Мадримов М. О. НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ОСНОВНОЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ //XALQARO KONFERENSIYA VA JURNALLARNI SIFATLI INDEXLASH XIZMATI. – 2024. – T. 1. – №. 1. – C. 336-340.
4. Karomatovna M. J. YASHIL IQTISODIYOT SHAROITIDA KORXONA AKTIVLARINI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY TENDENSIYALARI //XALQARO KONFERENSIYA VA JURNALLARNI SIFATLI INDEXLASH XIZMATI. – 2024. – T. 1. – №. 1. – C. 466-469.
5. Karomatovna M. J. Improving Mechanisms for Managing Fixed Assets at Enterprises //Excellencia: International Multi-disciplinary Journal of Education (2994-9521). – 2024. – T. 2. – №. 4. – C. 206-217.

6. Ж. К. Мусаева. РОЛЬ ИНФРАСТРУКТУРЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РЕАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА. // ББК 65.0501 С -2025. С. 366

7. Мусаева Ж. К. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В УЗБЕКИСТАНА //ББК 65.0501 С 56. – 2023. – С. 393.

8. Karomatovna M. J. WAYS TO INCREASE THE INVESTMENT POTENTIAL OF THE REGION IN MODERN CONDITIONS //Journal of Advanced Scientific Research (ISSN: 0976-9595). – 2023. – Т. 3. – №. 2. [View of WAYS TO INCREASE THE INVESTMENT POTENTIAL OF THE REGION IN MODERN CONDITIONS \(sciencesage.info\)](#)

9. Musayeva J. K. O 'ZBEKISTON IQTISODIYOTINI RIVOJLANTIRISHDA AKTIVLARNI BOSHQARISHNING O 'RNI VA ROLI //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2023. – Т. 3. – №. 4. – С. 554-564.

10. Karomatovna M. J. IMPACT OF ENTERPRISE ASSET MANAGEMENT ON THE PROCESSES OF GLOBALIZATION IN THE ECONOMY OF UZBEKISTAN //British View. – 2023. – Т. 8. – №. 5. [View of IMPACT OF ENTERPRISE ASSET MANAGEMENT ON THE PROCESSES OF GLOBALIZATION IN THE ECONOMY OF UZBEKISTAN | British View](#)

11. Musaeva J. K., Khalilova M. A. FEATURES OF INVESTMENT PROCESSES OF THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF UZBEKISTAN IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION //Academia Science Repository. – 2023. – Т. 4. – №. 04. – С. 618-628. <https://wos.academiascience.org/index.php/wos/article/view/3763/3615>

DOI: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/BGTE7>

12. Musayeva J.K. O'zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishda korxona aktivlarini boshqarish, globallashtirish va integratsiya jarayonlarining ta'siri. СОЛИҚ ВА ҲАЁТ ЭЛЕКТРОН ИЛМІЙ ОММАБОП ЖУРНАЛ, II СОН. 2023, 13-19-bet

13. Mukhsinov B., Yuldasheva S. Jamila Musaeva International journal of advanced science and technology vol. 29, no. 5, (2020) //issn. – 2005. – Т. 4238. – С. 1922-1926.

14. Musaeva J.K. Evaluation of the fixed capital of enterprises and the main ways of their effective use. "ЛОГИСТИКА ВА ИҚТИСОДИЁТ" илмий электрон журналы. 2022 ЙИЛ 2 СОН. 70-77 bet

15. Мусаева Ж. К., Халилова М. А. Қ. КОРХОНАЛАРНИНГ АСОСИЙ КАПИТАЛИНИ БАҲОЛАШ ВА УЛАРДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ //Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. – 2022. – Т. 2. – №. 4. – С. 200-217.

16. Мусаева Ж. К. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ УЗБЕКИСТАНА //Перспективы развития высшего образования. – 2022. – №. 12. – С. 78-89.

17. Мусаева Ж. К. ОЦЕНКА ОСНОВНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ И ОСНОВНЫЕ ПУТИ ИХ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ //Журнал Инновации в Экономике. – 2022. – Т. 5. – №. 3.

18. Karomatovna M. J. Efficiency of introducing innovative approaches in higher education in uzbekistan //Web of Scientist: International Scientific Research Journal. – 2022. – Т. 3. – №. 4. – С. 1266-1275.

19. Мусаева Ж. К., Халилова М. А. РОЛЬ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА //ББК 65.0501 А 43. – 2022. – С. 283.

20. Мусаева Ж. К. РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ВА ТАЪЛИМДА РИВОЖЛАНИШ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ //Архив научных исследований. – 2022. – Т. 2. – №. 1.

21. Мусаева Ж. К. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА //ББК 65.0501 А 43. – 2022. – С. 288.

22. Мусаева Ж. К. САНОАТ КОРХОНАЛАРИДА АСОСИЙ КАПИТАЛДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ ЙЎЛЛАРИ //Журнал Инновации в Экономике. – 2021. – Т. 4. – №. 6.

23. Karomatovna M. J. MAIN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF LIGHT INDUSTRY ENTERPRISES IN UZBEKISTAN IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC GLOBALIZATION //Galaxy International Interdisciplinary Research Journal. – 2021. – Т. 9. – №. 12. – С. 1434-1441.

24. Karomatovna M. J. Economic thoughts in the works of alisher navoi and their role in the development of society //ACADEMICIA: AN INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY RESEARCH JOURNAL. – 2021. – Т. 11. – №. 1. – С. 1524-1531.

25. Мусаева Ж. К. Роль цифровой трансформации в развитии экономики Узбекистана. – 2021.

26. Мусаева Ж. К., Шарипова М. М. Информационная безопасность—важное условие цифровой экономики. – 2021.

27. Мусаева Ж. К. ГЛАВА 9. ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ //Наука, инновации, общество в условиях цифровой экономики. – 2021. – С. 101-111.

28. Мусаева Ж. К. Тенденции развития цифровой экономики и образования в Узбекистане //Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации. – 2021. – С. 246-250.

29. Мусаева Ж. К., Шарипова М. М. INFORMATION SECURITY IS AN IMPORTANT CONDITION FOR THE DIGITAL ECONOMY //Тенденции экономического развития в XXI веке. – 2021. – С. 323-326.

30. Мусаева, Ж. К. "Факторы развития наукоемкой цифровой экономики. «Проблемы и перспективы занятости в условиях развития цифровой экономики». Международная научно-практическая конференция. Самарканд, октябрь, 2021." 505-509.

31. Мусаева Ж. К., Алимова Д. Д. ОСОБЕННОСТИ И РОЛЬ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ЭКОНОМИКЕ УЗБЕКИСТАНА //ЖУРНАЛ АГРО ПРОЦЕССИНГ. – 2020. – Т. 2. – №. 1.

32. Мусаева Ж. К. Цифровая экономика как залог будущего развития-" Цифровая экономика: новый Узбекистан через новые технологии, платформы и бизнес-модели Цифровая экономика: новый этап в развитии нового Узбекистана новыми технологиями"-Материалы междуна-роднойнаучно практической конференции //Ташкент: Тадикот. – 2020.

33. Karomatovna M. J., Rustambek R. BILIMLARGA ASOSLANGAN RAQAMLI IQTSODIYOTNI RIVOJLANTIRISH OMILLARI //САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ. – 2021. – С. 505.

34. Мусаева Ж. К. Значение финансово-валютных операций в развитии экономики Узбекистана //Научно-практические исследования. – 2020. – №. 3-2. – С. 40-44.

35. Mukhsinov B., Yuldasheva S. Jamila Musaeva International journal of advanced science and technology vol. 29, no. 5,(2020) //issn. – 2005. – Т. 4238. – С. 1922-1926.

36. Мусаева Ж. К., Жумаева Д. Х. Особенности анализа основных фондов и инвестиций на предприятиях //Бенефициар. – 2019. – №. 52. – С. 7-10.

37. Мусаева Ж. К. РОЛЬ ФИНАНСОВО-ВАЛЮТНЫХ ОПЕРАЦИИ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА //СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ. – 2019. – С. 152-156.

38. Musaeva J. K., Elmurodov S. S., Yuldasheva S. N. ROLE OF CURRENCY RELATIONS IN THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF UZBEKISTAN //Бенефициар. – 2019. – №. 44. – С. 22-25.

39. Мусаева Ж. К., Халилова М. ОСОБЕННОСТИ И РОЛЬ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ЭТИКИ ПРОТИВ ГМО В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ УЗБЕКИСТАНА //ББК 65.0501 А 43. – 2019. – С. 64.

40. Мусаева Ж. К. РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ УЗБЕКИСТАНА //Интернаука. – 2019. – №. 9-1. – С. 76-78.

41. Мусаева Ж. К. ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УЗБЕКИСТАНА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ //СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ. – 2019. – С. 279-284.

42. Мусаева Ж. К. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ //Интернаука. – 2018. – №. 22-1. – С. 63-65.

43. Мусаева Ж. К. ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ РАЗВИТИЯ УЗБЕКИСТАНА В МИРОВОМ ХОЗЯЙСТВЕ //ББК 65.0501 С 56. – 2018. – С. 233.

44. Мусаева Ж. К. РОЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В РАЗВИТИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ //Инновационное развитие. – 2017. – №. 4. – С. 70-71.

45. Мусаева Ж. К. СТРАТЕГИЯ И ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА //Ученый XXI века. – 2017. – С. 80.

46. Мусаева Ж. РОЛЬ ФИНАНСОВОГО УЧЕТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСАМИ //Відповідальний за випуск. – 2017. – С. 30.

47. Мусаева Ж. К. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ УЗБЕКИСТАНА. – 2017.

48. Мусаева Ж. К. Роль корпоративных стратегий диверсификации в повышении эффективности производства //Молодой ученый. – 2016. – №. 13. – С. 469-472.

49. Мусаева Ж. К., Халилова М. А., Мусаева А. К. СОВРЕМЕННЫЙ МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ //Вопросы экономических наук. – 2015. – №. 1. – С. 17-18.

50. Халилова М., Мусаева Ж., Бухара Р. У. ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ И ИХ ОСОБЕННОСТИ.

51. Мусаева, Ж. К. "Роль и значение экономических знаний в произведениях Алишера Навои." *FORMAT*: 98.

52. Мусаева Ж. К., Халилова М. А. ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТАМИ //Актуальные проблемы современной науки. – 2014. – №. 3. – С. 27-29.

53. Мусаева, Ж. К. "РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ НАУКИ И ТЕХНИКИ." *ИННОВАЦИОН РИВОЖЛАНИШ УЧУН ИЛМИЙ АХБОРОТ РЕСУРСЛАР*: 51.

54. Артикова Д. М., Юлдашева С. Н., Мусаева Ж. К. Роль предпринимательства, управления в совершенствовании экономического механизма хозяйствования //Економіка і управління національним господарством. – 2013. – №. 9. – С. 65.