



KORXONADA HODIMLAR PROFESSIONAL SALOHIYATI OSHIRISH YO'NALISHLARI

Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti Iqtisodiyot fakulteti
“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası MRB-01 guruh magistranti
Jahongir Mansurov

Annotatsiya: Ushbu maqolada korxonada hodimlar professional salohiyati oshirish yo'nalishlari haqida so'z yuritilgan bo'lib, ushbu tizimning kompaniyalar rivoji uchun muhimligi yoritilgan.

Kalit so'zlar: xodimlar, iqtisodiy islohotlar, moliyaviy, tijorat foydalari, ichki imkoniyatlar, protseduralar, tadbirlar, menejment, innovatsion g'oyalar, kognitiv, motivatsion.

Bozor munosabatlari sharoitida xususiy mulkchilik, erkin raqobat va tadbirkorlik elementlari ustuvor darajada turadi va ular bozorda ishtirok etuvchi subektlarni bozorning asosiy qonunlaridan biri bo'lgan talab va taklif qonuniga bo'ysunishga majbur qiladi. Chunki bozor sharoitida faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlar ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot resurslari chegaralangan sharoitlarda optimal qaror qabul qilishi lozim.

Shu munosabat bilan respublikada olib borilayotgan tub iqtisodiy islohotlar bozor qonunlariga javob beruvchi, samarali faoliyat yurituvchi korxonalar va tashkilotlarni tashkil etish, qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishga qaratilgan.

Xodimlar tashkilotda yetakchi o'rinni egallaydi, tashkilot uchun inson resurslarining qiymati printsiplini hisobga olgan holda ular aniqlanadi. Hozirgi davrda kompaniya uchun xodimlarning biznesiga qo'shgan hissasi, uning salohiyati darajasi, o'ziga xosligi va boshqalar bo'lishi mumkin. Odatda, korxonaning daromadiga qo'shadigan hissasi o'rtacha darajadan oshib ketganlar ayniqsa qimmatbaho xodimlar hisoblanadi. Shuningdek, ular yuqori darajadagi





professional ko'rsatkichlarga ega, bu lavozim uchun qo'yiladigan talablardan innovatsiyalarni korxonalarda joriy etishga harakat qiladilar.

Korxonaning top-menejerlarini ushbu yondashuv tarafdorlari ko'pincha asosiy xodimlar deb bilishadi. Top menejmentning rolining ahamiyati har qanday korxonada shubhasiz kattadir, lekin shu bilan birga shuni ta'kidlash kerakki, top-menejmentning har bir vakili asosiy xodim sifatida ishlay olmaydi, chunki amaliyotga ko'ra top menejerlarning faoliyati rivojlanish o'rniga, butun korxonaning qulashiga olib kelishi ham mumkin.

Xodim nafaqat qimmatbaho va noyob bilim va ko'nikmalarga ega, u ushbu bilimlarni asosiy tashkiliy vakolatlarga aylantira oladi. Bizning fikrimizcha, asosiy xodimlar ta'sir qilishi mumkin bo'lgan tashkiliy vakolatlarning uchta guruhini aniqlaydilar: texnik qobiliyat, boshqaruv qobiliyati va mijozlarning diqqat markazlaridir. Shu sababli, tashkilotning asosiy xodimlarining yuqori innovatsion faolligininamoyon bo'lishiga yordam beradigan omillarni aniqlash va tekshirish juda muhimdir. Korxonaning innovatsion faoliyatining mohiyati bozor iqtisodiyoti sharoitida uning xatti-harakatlarining xilma-xilligi, moslashuvchanligi va dinamikasi, shuningdek o'zi uchun raqobatdosh ustunliklarni qo'lga kiritish istagi bilan belgilanadi. I.V. Matuzov fikriga ko'ra, innovatsion faol korxonaning bir qator belgilarini qayd etdi:

-tashkil etish har xil asbob-uskunalar, mehnat ob'ektlari, intellektual mulk ob'ektlari, texnologiya, mehnatni tashkil qilish va ishlab chiqarishni boshqarishning ilg'or shakllarini joriy etishga qodir;

- ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini yaxshilash va bozorda talab yuqori bo'lgan raqobatdosh mahsulotlarni yaratishga qaratilgan ijodiy faoliyatni tashkil etish;

- mavjud ichki imkoniyatlar bilan belgilanadigan innovatsion jarayonni amalga oshirishga qaratilgan tashabbuskorlik tadbirlarini tashkil etish;

- tijorat foydalari va tijorat afzalliklariga ega bo'lishga qaratilgan intensiv tadbirlarni tashkil etish.

Innovatsion korxonalarining ko'rsatilgan xususiyatlari tashkilotning asosiy





xodimlarining innovatsion salohiyati va ularning innovatsion faoliyati yetarlicha yuqori bo'lgan taqdirdagina namoyon bo'lishi mumkin. Ko'pgina olimlar ta'kidlashicha, korxonaning asosiy xodimlarining innovatsion potentsialini boshqarish maqsadli, uzluksiz, dinamik, doimiy va ongli ravishda barcha asosiy ishtirokchilarning innovatsiyalar darajasini o'zgartirishga qaratilgan turli xil protseduralar, tadbirlar va operatsiyalarni o'tkazish tizimining barcha ishtirokchilari tomonidan amalga oshiriladi.

Iqtisodchi olim K.A.Lega shunday degandi: “Innovatsiyalar darajasini xodimlarning innovatsion ishtiyoqliligi, tayyorgarligi va qobiliyati, ilmiy va texnologik yutuqlarni tezda o'zlashtirishi va amalga oshirish qobiliyati, fan va texnika taraqqiyotining yangi yo'nalishlarini bashorat qilishi va tashqi muhitdagi o'zgarishlarga moslashuvchan javob berishi, xodimlarning ilmiy ishlanmalarni samarali o'zlashtirishga tayyorligi bilan tavsiflaydi. Shunga ko'ra, biz bu erda ma'lum bir innovatsion harakatlarni sezish, tayyor bo'lish va qodir bo'lishga imkon beradigan faoliyat haqida gapiramiz. Amalda innovatsion faoliyatni yangi g'oyalar avlodiga etkazish, kasbiy vakolatlarining o'zini o'zi rivojlantirish, innovatsion faoliyatga kiritish va innovatsiyalarni amalga oshirish, innovatsion g'oyalar amalga oshiriladigan ichki kommunikatsiyalarni qurish, mavjud yashirin bilimlarni uzatish va hokazolarni kamaytirish mumkin, bu xususiyatlarni amalga oshirish uchun yaratish kerak. asosiy xodimlarning ichki potentsialini faollashtiradigan va faol ish jarayonida potentsialni jalb qilishni ta'minlaydigan tashkiliy muhit.”

Ichki motivlar va individual salohiyatni amalga oshirishga tayyorlik innovatsion faoliyat uchun asosdir. I. V. Paxnoning so'zlariga ko'ra, shaxsning boshlang'ich darajadagi innovatsion potentsialiga tayyorligini muvaffaqiyatli harakatlarni amalga oshirish uchun shaxsning qobiliyatlarini moslashtiradigan, moslashtiradigan, aktuallashtiradigan ruhiy holat deb hisoblash mumkin. Tayyor davlat tuzilishi bir qator tarkibiy qismlardan iborat:

a) kognitiv (kasbiy vazifalarni tushunish, ularning ahamiyatini baholash, ish muhitidagi mumkin bo'lgan o'zgarishlarni tasavvur qilish kerak);





b) hissiy (professional sharaf va mas'uliyat hissiga ega, muvaffaqiyat va ilhomga ishonch hosil qila olishi);

v) motivatsion (birinchi ish vazifalarini muvaffaqiyatli bajarish zarurati, ularni hal qilish jarayoniga qiziqish, muvaffaqiyatga erishish va o'zini eng yaxshi tomondan ko'rsatish istagi);

d) irodali (kuchni jalb qilish, shubhalarni engish uchun).

Xulosa o'rnida shuni takidlash mumkinki, xodimlarning innovatsion faoliyati korxonaning innovatsion faoliyatining ajralmas qismi sifatida taqdim etilishi mumkin. Bu korxonaning o'zi innovatsion sohada o'zini namoyon qilishga tayyor ekanligidan dalolat beradi, ammo xodimlarning yuqori innovatsion faolligini ta'minlash uchun yuqorida ko'rsatilgan barcha tashkiliy shart-sharoitlar zarur. Shunday qilib, asosiy xodimlarning innovatsion faolligini oshirish uchun ularda innovatsiyalarni qabul qilish qobiliyati va tayyorligi, innovatsiyalarni o'zgartirish va amalga oshirishga tayyorlik, o'z resurslarini safarbar etishga, ularni yangilashga va o'zlarini amalga oshirishga tayyor bo'lish kabi fazilatlarni rivojlantirish kerak. Shu bilan birga, asosiy xodimlarning innovatsion faoliyati kompaniyaning o'zi har bir asosiy xodimning innovatsion potentsialini shakllantirish va undan samarali foydalanish qobiliyati va tayyorligini belgilaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Abrameshin A.E., Voronina T.P., Molchanova O. P. va boshq. Innovatsiyalarni boshqarish: universitetlar uchun darslik / tahrirlangan O.P. Molchanova. - M.: Vita-Press, 2011. --- 272 p.

2. Babanova Yu. V. Tashkilotning innovatsion faoliyatini baholash usuli / Yu. V. Babanova, V. P. Gorshenin // SSU xabarnomasi. Investitsiyalar va innovatsiyalarni boshqarish. - 2012. - № 22. - 42-45-betlar.

3. Gorshenin V.P. Korporatsiya xodimlarining innovatsion salohiyatini boshqarish: tezis avtoreferati. ... Doktor. Fanlar / V.P. Gorshenin. - Chelyabinsk,





2006 .-- 42 p.

4. Zavlin P. N., Ipatov A. A., Kulagin A. S. Bozor sharoitidagi innovatsion faoliyat. -SPb .: Pyotr, 2012 .-- 192 b.

5. Lega K.V. Kadrlarning innovatsion potentsialini boshqarish mexanizmini shakllantirish: muallif. dis ... qand. ekon. Fanlar / K.V. Lega. - Chelyabinsk, 2008

