Emro Science and Education
Open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz

OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 1 No. 1 (2023) · “Axborot oqimlari va intellektual tizimlarning ijtimoiy, iqtisodiy va texnik-texnologik tarmoqlardagi o‘rni” mavzus...

materiallar to‘plami

ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШДА ИННОВАЦИОН ЁНДАШУВЛАР

Абдуллаев Мирзоҳид катта ўқитувчи, Андижон давлат университети

Аннотация: мақолада корхоналарда персонални бошқаришга инновацион ёндашувларнинг мазмун-моҳияти, унинг корхоналар фаолиятининг ривожланиши ва самарадорлигига таъсири ёритилган.

Калит сўзлар: инновация, инновацион фаолият, бошқарув инновациялари, инновацион стратегия, узлуксиз инновацион хулқ, инновацион сиёсат.

Аннотация: в статье раскрыта сущность инновационных подходов к управлению персоналом на предприятиях, их влияние на развитие и эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, инновационное управление, инновационная стратегия, непрерывное инновационное поведение, инновационная политика.

Abstract: the article reveals the essence of innovative approaches to personnel management at enterprises, their impact on the development and efficiency of the enterprise.

Keywords: innovation, innovation activity, innovation management, innovation strategy, continuous innovation behavior, innovation policy.

Юқори малакали ходимларни аниқлаш ва ишга қабул қилиш ҳозирги замон иқтисодиётидаги аксарият замонавий корхоналар учун долзарб муаммо ҳисобланади. Малакали ва сифатли персонални ёллаш корхона фаолияти самарадорлигини сезиларли даражада ошириши мумкин, шу билан бирга персонални танлаш тизими кадрлар билан ишлаш услубларини доимий такомиллаштиришга, хорижий ва маҳаллий илм-фаннинг инновацион ютуқларидан фойдаланишга асосланиши энг яхши ишлаб чиқариш тажрибасига асосланиши керак [1].

Персонални танлов жараёнига батафсил ёндашиш корхона ходимларининг сифатини кафолатлайди, бу эса кўп жиҳатдан самарадорликни ва ундан кейинги меҳнат жараёнларида фойдаланиш имкониятини кафолатлайди. Якин-яқингача ташкилотнинг инновацион ривожланишининг асосий кўрсаткичларидан бири техник янгиликлар, ихтиролар ва улардан фойдаланиш даражаси эди, аммо бошқарув фаолиятидаги инновациялар ҳисобга олинмас эди. Лекин аслида илмий-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш ва уларни оммалаштиришга имкон берадиган нарса бошқарув инновациялари ҳисобланади [2].

Инновациялар ва инновацион фаолиятнинг шакллантирилган хусусиятлари персонални танлаш ва бошқариш тизимида инновацияларни бошқариш ишчи элементи сифатида кўриб чиқилиши мумкин. Бутун корхонанинг самарадорлиги бевосита персонални бошқариш хизмати инновацион фаолиятининг мақсадга мувофиқ иш олиб боришига боғлиқ [3].

Корхонанинг кадрлар бўлимининг янгиликка, фан-техника тараққиёти ютуқларига мойиллик даражаси кўп ҳолларда ташкилотдаги ижтимоий-руҳий иқлимга боғлиқ бўлиб, бу кўп ҳолларда ходимлар томонидан ишлаб чиқариш

Published: 10.11.2023

Cite this article: Абдуллаев Мирзоҳид (2023). Ходимларни бошқаришда инновацион ёндашувлар. Emro Science and Education, 1(1). https://journal.emro.uz/public/maqola/569

© 2023 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.

вазифаларининг кенг доирасини тайёрлаш ва уларга эришиш учун стратегияларни танлашда инновацион ечимларни қўллашига ва фаол ташаббускорлик кўрсатишларига ёрдам бериши керак. Инновацион корхоналарнинг характеристикалари 1-расмда кўрсатилган.



1-расм. Ин фаолиятининг таркибий қисмлари.

Кадрлар инг устувор вазифалари қуйидагилардан иборат: штат ж гириш, персонални тайёрлаш ва уларнинг малакасини ҳар шнинг барча имкониятларини қамраб олиш, ходимларни танлаш ва уларни меҳнатга мослаштириш, меҳнатга ҳақ тўлаш тизими ва тамойилларини ташкил этиш, бўлинмалар (бўлимлар) раҳбарларига ходимларни бошқариш масалалари бўйича маслаҳат бериш [2].

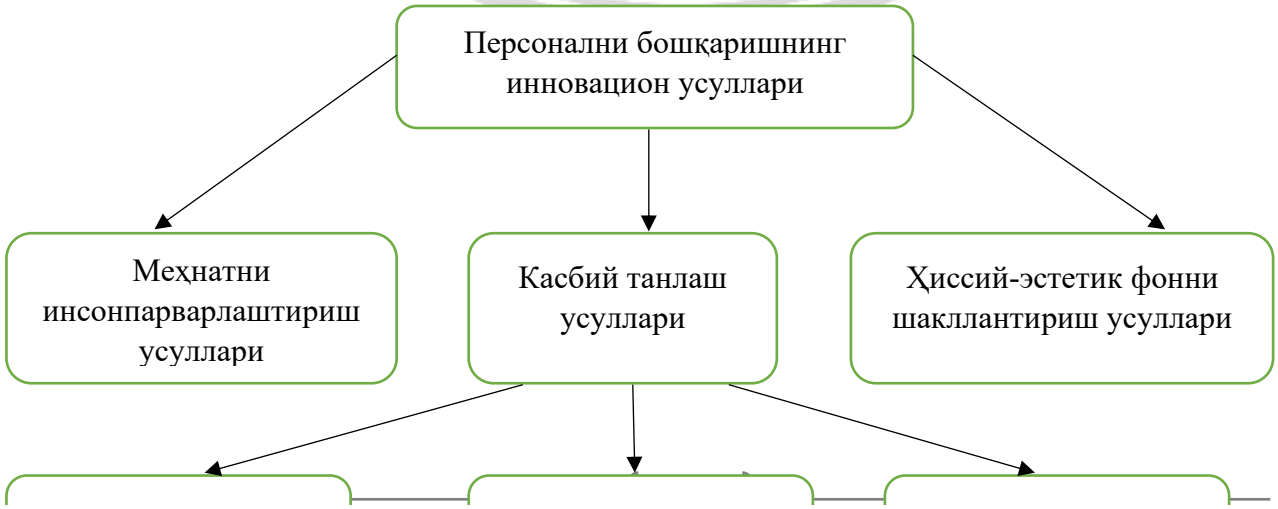
Персонални инновацион бошқариш қуйидаги дастлабки ҳолатларга асосланади:

• корхонанинг ривожланиш стратегияси персонални режалаштириш билан узвий алоқадорликда бўлишининг зарурияти;

• корхонанинг иқтисодий кўрсаткичларига ходимлар билан ишлаш харажатларининг таъсири даражасини баҳолаш;

• меҳнат бозорида самарали ишлаш учун зарурий миқдордаги компетенцияларни, касбий малакаларни шакллантириш.

Персонални ишга қабул қилиш соҳаси ҳам инновацияларга, яъни бошқарувнинг янги усулларининг пайдо бўлиши билан боғлиқ. Улар ўз ичига қуйидаги янги гуруҳларни олади: ҳиссий ва эстетик фондаги инсонпарварлаштириш усуллари, шунингдек, касбий танловнинг классик усуллари (суҳбат, конкурс, интервю). 2-расмда биз ушбу усуллар тизимини кўргазмали тарзда кўриб чиқамиз.



2-расм. Персонални бошқаришнинг инновацион усуллари.

Юқорида қайд этилган соҳанинг устувор йўналиши - бу раҳбарнинг ҳар бир ходимнинг потенциал имкониятларини рўёбга чиқариш учун шароит ярата олиши, ўз ишига фаол қизиқиш кўрсатиши, ўз олдига қўйилган вазифаларни энг яхши тарзда ҳал қилишга интилишидир. Ташкилотнинг муваффақияти кўп жиҳатдан менежернинг ҳамкасблар билан мулоқот қилиш қобилиятига, унинг касбий ва шахсий фазилатларига, шунингдек, ходимларни самарали бошқариш қобилиятига боғлиқ.

Мамлакатимизда персонални бошқариш бўйича инновацион инфратузилмани шакллантиришнинг устувор йўналишларидан бири кадрларни бошқариш билан шуғулланадиган мутахассисларни тайёрлаш учун “интеллектуал ядро” асосини ташкил қилувчи инновацион марказларни, бюджетдан ташқари ва бюджет ташкилотларини шакллантириш бўлиши керак.

Персонални бошқаришнинг инновацион трансформацияси биринчи навбатда, умумий мақсадларга эришиш учун персоналнинг маъмурият билан самарали ўзаро ҳамкорлигини кенгайтиришга қаратилган мотивация сиёсатини амалга оширишга қаратилган бўлиши керак. Бу ходимларни ўз салоҳиятини ривожлантиришга, фаол, самарали ва ижодий меҳнат қилишга ундайди.

Амалга ошаётган ўзгаришлар ходимларни бошқариш муаммолари билан биргаликда юзага келиши мумкин бўлган инновацион муаммоли вазиятларни ўз вақтида аниқлашни талаб қилади. Шу муносабат билан юзага келадиган муаммолар орасида қуйидаги қарама-қаршиликларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

• янги ишлаб чиқаришнинг илмий-техник даражаси ва кадрлар малакасининг ҳозирги даражаси ўртасида;

• таълим муассасаларининг кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш салоҳияти ва персоналнинг талаб қилинадиган малакаси ўртасида;

• ходимларни ривожлантириш бўйича сифат жиҳатидан янги вазифалар ва бу иш учун ходимларни бошқариш хизматининг етарли даражада тайёрланмаганлиги ўртасида;

• ходимларни рағбатлантириш даражаси ва малакаси ўртасида;

• элита ходимлари ва корхона персоналининг асосий қисми ўртасида;

• мавжуд ташкилий тузилма ва амалга оширилаётган кадрлар стратегияси ўртасида ва ҳоказо.

Юқоридаги номувофиқликларни бартараф этиш ташқи рақобат муҳитининг мураккаблигини ҳисобга оладиган, инновацион салоҳиятдан самарали фойдаланиш учун юзага келадиган имкониятларни олдиндан кўра оладиган ва амалга ошира оладиган персонални бошқариш тизимларини доимий ва самарали янгилаш учун қулай шарт-шароитларни яратади. Шунингдек, корхона ҳаётий циклининг ҳар бир босқичида персонал билан ишлашни такомиллаштиришга имкон яратади.

Адабиётлар:

materiallar to‘plami

1. Меҳнат иқтисодиёти: /Дарслик. Қ. Абдураҳмоновнинг умумий таҳрири остида, - Тошкент. „Ўқитувчи", 2019.
2. Абдуллаев М.Г. Основные элементы эффективности системы управления персонала. ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Материалы Международной научно-практической конференции (Часть 1) (7 апрель 2020 г., Россия, Махачкала). 222-227 стр.
3. Абдуллаев М. Personal malakasini oshirish asoslari. Хоразм Маъмун Академияси Ахборотномаси. № 2.
4. Теоретические аспекты влияния социально-экологических факторов на эффективное использование трудовых ресурсов. Нурматов Дильшадбек Набижанович, Абдуллаев Мирзохид Гайибердиевич. Номер: 2 (92) Год: 2014 Страницы: 30-31. 14.02.2014. Издательство: Редакция Журнала научных публикаций аспирантов и докторантов (Курск).

materiallar to‘plami

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПАРАМЕТРОВ КРИВЫХ РОСТА С ПОМОЩЬЮ MS EXCEL

Аширбаева Айжаркын Жоробековна, д.ф.-м.н., профессор,
Ахматова Ферузахон Махкамжановна, магистрант
Ошский технологический университет имени М.М. Адышева
Ош, Кыргызстан

Аннотация: Проведено прогнозирование на основе одномерных временных рядов с помощью Excel на конкретном примере и рассмотрен способ выбора кривой роста.

Ключевые слова: Временный ряд, метод скользящей средней, кривая роста, простая экспонента.

Прикладные математические модели, такие как модели тренда, широко используются в экономике. В таких моделях используются динамические ряды. Ряд динамики получается путем наблюдения одного показателя (признака), упорядоченных в зависимости от последовательно возрастающих или убывающих значений другого показателя (признака), называют динамическим рядом. Если в качестве признака принимается время, то полученный динамический ряд называется временным рядом.

В работах [1-3] рассмотрено прогнозирование на основе трендовых моделей.

Необходимо правильно выбрать кривую роста для прогнозирования. Как нужно выбрать кривую роста? Ответ на этот вопрос широко представлено в работе [1].

Рассмотрим следующую задачу: В таблице №1 показано число родившихся в городе Ош за последние 12 лет. Информация получена по данным Национального статистического комитета КР (www.stat.kg).

№1-таблица

t	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
y_t	5597	6630	6650	7442	7343	7427	7703	12002	13608	11914	13845	12309	?

В настоящее время насчитывается большое количество типов кривых роста для экономических процессов. Чтобы правильно подобрать наилучшую кривую роста для моделирования и прогнозирования экономического явления, необходимо знать особенности каждого вида кривых [1].

В работе мы используем метод характеристик прироста. Сначала ряд в таблице №1 предварительно сглаживается методом простой скользящей средней: