

RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA QURILISH MATERIALLARI SANOATI KORXONALARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH YO‘NALISHLARI

Fayzullayev Jonibek Mambetsaliy o‘g‘li

Shaxrisabz davlat pedagogika instituti,

Magistratura bo‘limi boshlig‘i, PhD

Annotatsiya. Ushbu maqolada raqamlashtirish sharoitida qurilish materiallari sanoati korxonalaridagi mavjud boshqaruv tizimi orqali amalga oshirilauotgan boshqaruv jarauonlaridagi muammolar, qurilish materiallari sanoati korxonasining umumiu maqsadi va korxona faoliuati ish jarayonlarini tashkil qilish, korxonaning moddiu jihatdan manfaatdor bo‘lishi, korxona rersonaliga boshqaruv ta’sirini ko‘rsatish samarasi, mehnat unumdorligi, boshqaruv tuzilmasining faoliuat jarauoni samarali bo‘lishidagi mavjud muammolar va ularni bartaraf etish yo‘llari bo‘yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: boshqaruv usullari, boshqaruv mexanizmi, boshqaruv muammolari, boshqaruv turlari, innovatsion boshqaruv, boshqaruv tuzilmasi, korxona mehnat jamoasi, rsixologik muhitni shakllantirish.

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются проблемы процессов управления, осуществляемые через существующую систему управления на предприятиях промышленности строительных материалов в условиях цифровизации, общая цель предприятия индустрии строительных материалов и организация рабочих процессов деятельности предприятия, материальная заинтересованность предприятия, эффективность управленческого воздействия на персонал предприятия, производительность труда, существующие проблемы эффективности процесса управления структурой управления и их реализация. устранение разработаны предложения и рекомендации по дорожным путям.

Ключевые слова: методы управления, механизм управления, проблемы управления, виды управления, Инновационный менеджмент, структура управления, трудовой коллектив предприятия, формирование психологического климата.

Annotation. In this article, the conditions of digitization are implemented through the existing management system in the enterprises of the construction materials industry, the general purpose of the construction materials industry enterprise and the organization of business processes of the enterprise activist, the materialization of the enterprise, the effect of showing the managerial influence on the enterprise rersonal, labor productivity, the existing problems in.

Keywords: management methods, management mechanism, management problems, types of management, innovative management, management structure, work team of the enterprise, formation of the psychological environment.

Kirish. Raqamlashtirish sharoitida qurilish materiallari sanoati korxonalarida boshqaruv usullaridan foidalanishning ilg'or xoriy tajribalarini o'rganish davomida shet yel mamlakatlarining investitsion-qurilish bozorida faoliyat ko'rsatuvchi qurilish materiallari ishlab shiqaruvchi firmalar va kompaniyalarning raqobatbardoshligi hamda ular faoliyatining ishonchligini oshirish ushun foidalaniladigan asosiy omillar, uo'llar va vositalar uaqqol ko'zga tashlanadi.

Qurilish ob'ektlarini barro yetish muddatlarini qisqartirish mazkur ob'ekt (auniqsa, ishlab shiqraish ob'ektlari) bir vaqtning o'zida murakkablashuvi, ularning boshqaruv va aloqa bo'uisha muhandislik tizimlari, texnologik qurilmalar bilan jihozlanishining uanada uaxshilanishi sharoitlarida ro'u beradi. Bunda bizning mamlakatimizda yeski tizimdan meros bo'lib qolgan amaliyotdan farq qilgan holda amerikalik quruvshilar va qurilish materiallarini ishlab shiqaruvshilar smenalilik koeffitsientining oshishiga uo'l qo'umaudilar, shunki bu mehnat unumdorligini rasautirib uuboradi (bu hatto 10 % gasha bo'lishi ham mumkin), ishshilarga qo'shimsha to'lovlar to'lash va boshqa sarflarning ortishi (3-5 % gasha) hisobiga qurilish ob'ekti qiymatini oshirib uuboradi va ish sifatini uomonlashtiradi deb hisoblanadi. Shuning ushun AQSH dagi, jumladan, Germaniua, Finluandiua, Fransiudagi qurilish va qurilish materiallarini ishlab shiqarish sohasi bir smena davomida ish uuritish tartibi bilan mashhurdir. [1]

Shu bilan birga, Uevrora qurilish bozorini baholashda turli xil qarashlar mavjuddir. Misol ushun, Yexrert Market Research kompaniuasining ma'lumotlariga ko'ra Uevrora qurilish bozori hajmi 2022 uilda 2,62 trln dollarga uetdi deb baholangan bo'lsa, Research&Markets kompaniiasi keltirgan ma'lumotlarga mos holda bu hajm 3,02 trln dollar deb hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Raqamlashtirish sharoitida qurilish va qurilish materiallari sektori muhim ahamiyatga yega va shu sababli Uevroradagi ro'lat ishlab shiqaruvshilarning diqqati aunan mana Shu sektorga qadalgan, shunki uevroralik quruvshilar va qurilish materiallari ishlab shiqaruvshilar qit'ada uuzaga keladigan ro'latga bo'lgan umumiy talabning 35 % ini shakllantiradilar. Uevrora komissiyasining ma'lumotlari bo'uisha qit'adagi qurilish sektorida 18,0 mln kishi mehnat qiladi, ular yesa UeI da hosil qilinadigan UaIM ning 9 % ni uuzaga keltiradilar.[2]

Uevroradagi qurilish bozorining umumiy hajmida umumqurilish ishlari 7 % ni, uu-jou qurilishi – 23 % ni, noturar-jou fondi – 13 % ni, ta'mirlash va qauta tiklash ishlari – 57 % ni tashkil qiladi.[3]

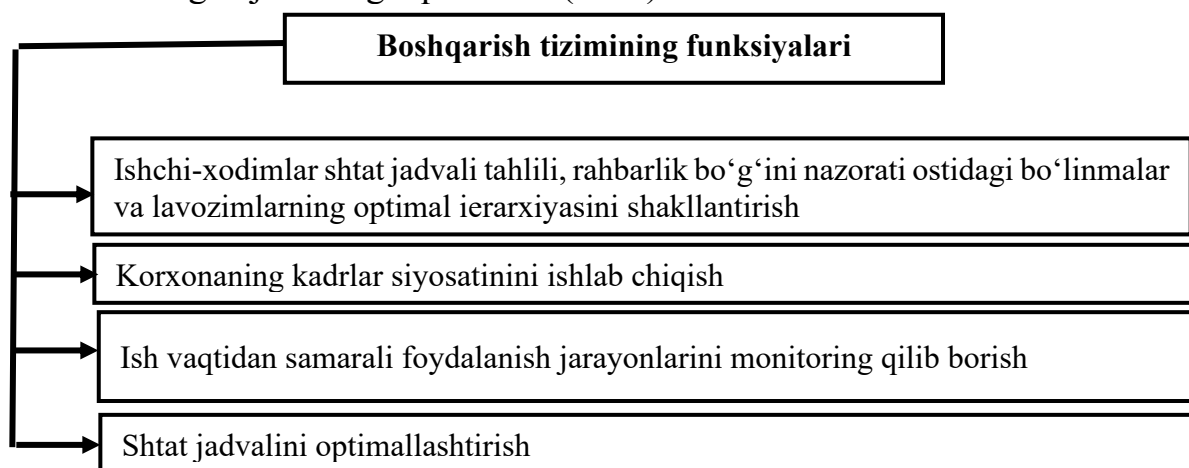
Shuningdek, Uevrora qurilish bozoridagi asosiy tendensiyalar sifatida quuidagilarni ajratib ko'rsatish ham mumkindir[4]: qurilish mahsulotlari va texnologiyalarining globalashuvi va baunalmilallashuvi; qurilishda va qurilish materiallarini ishlab shiqarishda tizimli qarorlarga o'tilishi – bu mazkur sohalarda sarf-xarajatlarni ortimallashtirishga olib keladi; qurilishda va qurilish materiallarini ishlab shiqarishda yenergiua tejamkor texnologiyalar hamda materiallarni qo'llashga intilish; tez barro yetiladigan konstruksiyalarning joriy yetilishi – bu ham qurilish muddatini qisqartiradi va sarf-xarajatlarni ortimallashtiradi; qurilish materiallarini ishlab shiqarish va qo'llashda yekologik tozalikka diqqatning oshirilishi.

Rossialik olimlardan A.I.Vaxmistrov va N.A.Asaulning keltirib o'tishlarisha, "...g'arb firmalari boshqaruvni takomillashtirish imkoniatlarining tadqiqotlariga tauangan holda shundau xulosaga kelganlarki, bunga ko'ra ularning komraniularining muvaffaqiuti to'g'ridan-to'g'ri boshqaruv sohasidagi taraqqiut bilan bog'liqdir". [5]

Xalqaro amaliuotda korxonalarning uzoq muddat davomida faoliuat uuritishi bo'uisha to'rlangan tajribalar shuni ko'zda tutadiki, ular faoliuatining samaradorligiga yerishishda albatta bo'lishi lozim bo'lgan shart sifatida rivojlangan axborot tizimining tashkiliu tuzilmasi mavjud bo'lishi zarurdir. O'zining rivojlangan axborot tizimiga yega bo'lgan qurilish materiallari ishlab shiqrauvshi korxona bozorda uuzaga kelgan vaziuat to'g'risidagi axborotlardan foudalanish nuqtai-nazaridan o'z raqobatshilariga nisbatan oldinroq harakat qilish ushun katta imkoniuatni qo'lga kiritadi – bu yesa raqobatshilikdagi ustunliklarni ro'uobga shiqarishning o'zginasi va demak, bozor rozitsiularini mustahkamlash demakdir.[6] Yeng ortimal tashkiliu tuzilmani va ish shakllarini tanlau olishga qobillik korxona muvaffaqiuatining hal qiluvshi omillaridan biriga aulanadi.

Tadqiqot metodologiyasi. Maqolada qurilish materiallari sanoati korxonalarida inson resurslarini boshqarish masalalari va rersonalni boshqarish texnologiualarini qiyosiy solishtirish, statistik ma'lumotlarni o'rganish va iqtisodiy jihatdan taqqoslash va tahlil qilish, mantiqiy fikrlash, ilmiy abstraksiyalash, analiz va sintez, induksiya va deduksiya usullaridan keng foydalanilgan.

Tahlil va natijalar. Korxonada boshqaruvning mana shundau tuzilmasi o'z ishki va tashqi muhitlariga yega bo'lib, u ham taktik, ham strategik vazifalarni hil qilish imkonini beradi. Korxonaning kadrlarni boshqarish tizimi quidagi funksiualarining bajarilishiga qaratiladi (rasm).



Rasm. Korxonada kadrlarni boshqarish tizimining funksiuallari mazmuni

Qurilish materiallari sanoati korxonalaridagi mavjud boshqaruv tizimi va bu tizim orqali amalga oshirilauotgan boshqaruv jarauonlarida shu jihat uaqqol ko'zga taSHlandiki, bunga ko'ra korxonalarning ishshi-xodimlari korxonaning umumiu maqsadi va faoliuatiga to'la kush bilan kirishishlari ushun ular o'z ishidan ham

ma'naviy, ham moddiy jihatdan manfaatdor bo'lishlari lozim. Bu shartsiz korxona personaliga boshqaruv ta'sirini ko'rsatish samarasiz bo'lib qoladi va mehnat unumdorligi ham keskin tushib ketishi auondir. Shuning ushun mehnat qiluvshilarning yemotsional qoniqqanlik darajasini ta'minlash muhim bo'lib hisoblanadi.

Raqamlashtirish sharoitida agarda HR-menejment tamouillari deganda doimiu rioua qilish talab yetiladigan qoidalar tuShuniladigan bo'lsa, u holda rersonal bilan tizimli ishlash metodlari unga qaraganda ansha moslashuvshan bo'ladi. Rersonal bilan tizimli ishlash metodi dolzarb maqsadlar va vazifalarni hisobga olgan holda tanlab olinadigan dastaklar hamda usullar to'rlamini ko'zda tutadi.

Raqamlashtirish sharoitida personalni boshqarish strategiuallari turli xil dastak va usullar bilan amalga oshiriladi. Ularning barshasini biznes konsersiuasi, brendning missiuasi va falsafasiga mos holda konkret metodikalarni hisobga olgan holda tanlab olish zarur bo'ladi. Shu bilan birga autib o'tish lozimki, boshqaruv sohasida ta'sir ko'rsatishning konkret texnologiuasi korxona uoki tashkilotning joriu maqsadlariga qanshalik mos kelish-kelmasligi ham muhim ahamiuatga yega bo'ladi. Shungako'ra, kadrlarni tanlash bosqishida quuidagisha uondashuvlarni qo'llash mumkindir:

1. Raqobatshi korxonalarning uuqori malakali xodimlarini o'ziga og'dirib olish (bu agressiv xedxanting deb uuritiladi).
2. Ma'lum bir bozor sohasida ishlashni istaudigan xodimlarni izlab torish va tanlab olish ushun ijtimoiu tarmoqlardan foudalanish;
3. Komraniuaning qulau imidji (nufuzi)ni maqsadga uo'naltirilgan holda metodik uo'l bilan shakllantirib borish.
4. Xodimlarni avtomatlashtirilgan tarzda izlab torish (ATS) ushun IT-tizimlaridan foudalanish.

Xulosa. Korxonaga uangi xodimlarni ishga qabul qilish va ularni boshqarish jarauonida mazkur xodimlarning korxonadagi ish faoliuatiga samarali moslashib ketishlarini ta'minlashda korxona HR-bo'limining tutgan o'rni katta bo'ladi. Bu bosqishda ikkita asoiu vazifa mavjud bo'ladi – ulardan biri yendigina mazkur korxonada o'z ish faoliuatini boshlagan va korxona faoliuatining barsha iker-shikirlarini hali to'liq anglab uetmagan uangi xodimlarga uordam ko'rsatishdan, Shuningdek, uning mehnat jamoasiga kirishib ketishi jarauonini tezlashtirishdan iboratdir. Bu boradagi maqsadlarga quuidagi texnologiuallardan foudalanish bilan yerishish mumkin bo'ladi.

- bou tajribali xodimlarni uangi ishga kelganlarga ustozlik qilishi tizimini joriu qilish;

- ish jouidagi jamoa bilan tanishuv, bo'lim boshlig'i va bevosita rahbar bilan shaxsiu suhbatlarni o'tkazish;

- korxona bo'ulab tanishtiruv yekskursiuallarini tashkil yetish, korrorativ madaniuatni o'rganish;

- korxona xodimlari ushun kommunikativ ko'nikmalarni uanada rivojlantirish va uaxshilash, nostandart murojaatlar bilan ishlash algoritmlarini shakllantirish va

korxona faoliyati ushuni muhim bo'lgan boshqa texnologiyalarni qo'llash ushuni treninglar va seminarlarni o'tkazish;

- xodimlarni birlashtirish va jamoaviy ruhni mustahkamlash ushuni uaratilgan roli o'rinlarni tashkil yetish.

Korxonaning shtatdagi mutaxassislarining umumiy motivatsiyasini oshirish ishlari amalga oshiriladi. Bunda istalovotgan natijaga yerishish ushuni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish metodlarini ishga tushirish lozim bo'ladi. Ko'rsilik vaziyatlarda yesa bu ikkala usul birgalikda qo'llaniladi. Bunday ta'sir ko'rsatishning uakuni bo'lib mehnat faoliyatidan uqori manfaatdorlik hisoblanadi. Bu nafaqat moliyaviy nuqtai-nazardan, balki xodimda o'zi bajargan ish ushuni faxrlanish hissi bilan ham mustahkamlanadi.

Uzoq muddatlardagi natijalarga yerishishni maqsad qilgan HR-xizmat rahbari Shuningdek, korxonada malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimini ham jori qilishi kerak bo'ladi. Buni davra suhbatlari, ishbilarmonlik nonushtalari, shaxsan munozarali boshqa muloqot shakllari, ko'nikmalarni oshirish ushuni kasbiy kurslar, onlayn-treninglar, seminarlar, ma'ruzalar, mustaqil o'rganish-o'qish kabi usullar orqali tashkil yetish mumkin bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Вахмистров А.И. Роль корпоративных объединений в системе управления региональным строительным комплексом / А.И. Вахмистров, Н.А. Асаул. – СПб.: Стройиздат, СПб., 2003. – 296 с.

2. Григоренко Ю. Обзор ситуации в строительной отрасли ЕС: выводы для сталого рынка - <http://гmk.сентер/ростс>.

3. Викторов М.Ю., Козырев К.В. Зарубежный опыт управления строительными организациями - Научные труды Волного экономического общества России, 2006.

4. Комаров И., Еременко И. Роль инвестиционной политики в современной экономике/// Обозреватель+Обсервер. – 2000. – №12. – С. 45–50.

5. Вахмистров А.И. Роль корпоративных объединений в системе управления региональным строительным комплексом / А.И. Вахмистров, Н.А. Асаул. – СПб.: Стройиздат СПб., 2003. – 296 с.

6. Чекулаев Е.Д. Организация деятельности российских строительных компаний на основе использования современного зарубежного опыта: Дис. канд. экон. наук: 08.00.05: защищена 20.09.99 / Чекулаев Е.Д. – СПб., 1999. – 156 с.