



PERSONALNI KORPORATIV BOSHQARISHNING ILMIY-NAZARIY ASOSLARI

Xurramov K.M.

*Chirchiq davlat pedagogika universiteti
“Maktab menejmenti” kafedrasi katta o‘qituvchisi*

Tayanch so‘zlar: personal, xodim, boshqarish, personalni boshqarish, korporativ boshqarish, iqtisodiyotni boshqarish, bozor munosabatlari.

Ключевые слова: персонал, работник, менеджмент, управление персоналом, корпоративный менеджмент, экономический менеджмент, рыночные отношения.

Key words: personnel, employee, management, personnel management, corporate management, economic management, market relations.

Резюме:

Maqolada personalni korporativ boshqarishning ilmiy-nazariy asoslari bo‘yicha taklif va tavsiyalar berilgan.

Резюме:

В статье приводятся предложения и рекомендации по научно-теоретическим основам корпоративного управления персоналом.

Summary:

The article presents proposals and recommendations on the scientific and theoretical foundations of corporate personnel management.

Korxonalarda personalni boshqarish, shu jumladan korporativ boshqarish nazariyasi yaxlit ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatidagi xo‘jalik yurituvchi sub’ektda inson omili roli xususidagi bilimlar tizimini tashkil etadi. Bu bevosita menejment, ya’ni ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadi ko‘zlanadigan boshqarish strategiyasi va taktikasi, prinsiplari, usul va uslubiyoti, shakllari bilan bog‘liqdir.

O‘zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidenti I.A.Karimov “Boshqarish tizimini takomillashtirish, ...barcha darajadagi rahbarlar menejmentning zamonaviy usullariga ega bo‘lishi alohida e’tiborga loyiq” ekanligini ta’kitlab o‘tganlar.

Insoniyat boshqaruvni tashkil etish usullariga o‘tmishda ham katta e’tibor berilganligidan dalolat beradi. Xususan, Amir Temur markazlashgan ulkan



saltanatini idora etish tartibi o‘sha davr boshqaruvining namunasi hisoblangan. Buyuk Sohibqiron hokimi mutlaq bo‘lgan, markaziy ma’muriyat esa Devonbegi (Bosh vazir) boshchiligidagi etti vazirdan iborat edi.

Bu haqda Amir Temurning o‘zi: “Amr qildimki, to‘rt vazir har kuni devonxonada hozir bo‘lsinlar. Birinchisi mamlakat va raiyat vaziri...Ikkinchisi – sipoh vaziri... Uchinchisi - ... daromadni omonat tarzida saqlovchi vazirdir. To‘rtinchisi – saltanat ishlarini yurgizuvchi vazir... Yana amr qildimki, chegara erlar va menga tobe mamlakatlarga oid (ishlarga mas’ul) uch vazirdan iborat davlat hay’ati (xolisa) tuzilsin... Bu etti vazir Devonbegiga bo‘ysunishi lozim...”.

Ya’ni vazirlarning birinchisi – mamlakat va raiyat ishlari vazir viloyat va tumanlardan to‘planadigan hosil, soliq-o‘lponlar hamda obodonchilik ishlari bilan shug‘ullangan. Ikkinchisi – harbiy ishlar bo‘yicha, uchinchisi – tijorat, to‘rtinchisi – moliya vazirlari hisoblangan.

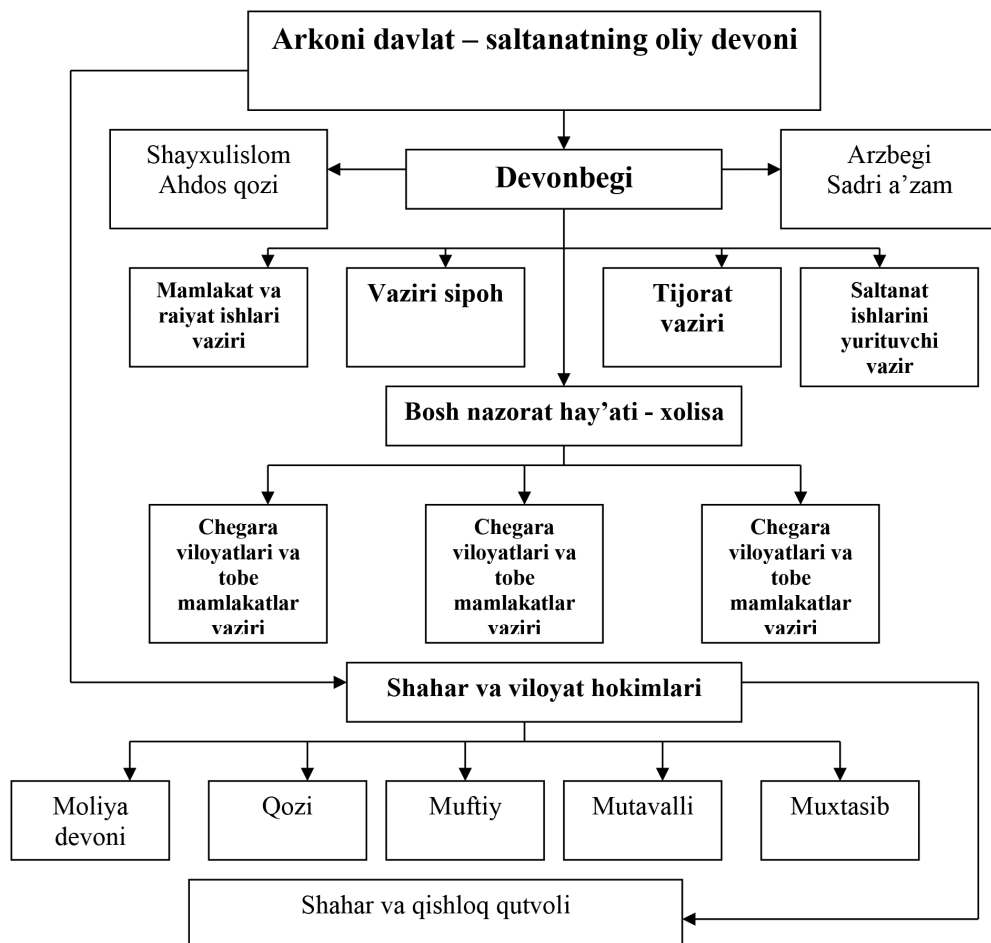
Yana uch vazir chegara viloyatlar va tobe mamlakatlar ishlarini nazorat qilib turish uchun tayinlangan. Ular mazkur viloyat va mamlakatlardan davlat xazinasiga kelib tushadigan daromadlarni nazorat qilish hamda shu vazifalar bilan bog‘liq moliyaviy ishlar bilan shug‘ullangan. Bu uch vazir saltanatning bosh nazorat hay’ati – “xolisa”ni tashkil etgan.

Shu bilan birga markaziy ma’muriyat huzurida arz-shikoyatlar, saltanatdagi ahvol to‘g‘risida ma’lumot to‘plab, oliy mahkamaga muntazam axborot etkazib turadigan Arzbegi, vaqflarni boshqaruvchi Sadri a’zam, shariat ahkamlari va din aqidalari bajarilishini nazorat qiluvchi Shayxulislom, adliya ishlari bo‘yicha belgilangan Ahdos (bosh) qozi lavozimlari joriy etilgan.

Amir Temur saltanati ma’muriy jihatdan ulus, viloyat va tumanlarga bo‘lingan, ularni tegishli ravishda hokim, noib va tumanboshilar boshqargan. Har bir shahar va viloyatda o‘z hokimi, moliya devoni, qozisi, muftiysi, mutavvallisi va muxtasibi (moliyaga xilof ishlarni tekshiruvchi) bo‘lgan. Har bir shahar va qishloqda qutvol (harbiy komendant) tayinlanib, unga mudofaa vazifalari yuklatilgan. Mahalliy ma’murlar Arkoni davlat – saltanatning oliy devoniga bo‘ysungan.

Iqtisodiyotda boshqarish deyilganda “xo‘jalik ob’ektlarining iqtisodiy tizimi holatini tartibga solish va yo‘naltirish jarayoni; sub’ektlar, idoralar, tashkilotlar, kishilar va iqtisodiy ob’ektlarga ongli maqsadga muvofiq ta’sir ko‘rsatish” anglanadi. Boshqarish “ularning faoliyatini yo‘naltirish va ko‘zlangan natijalarga erishish maqsadlarida amalga oshiriladi”.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta’minlash personalni boshqarish deyiladi. Personalni boshqarish



Rasm. Amir Temur saltanatida davlat boshqaruvi

(Personal management) tadrijiy rivojlanishi natijasida inson resurslarini boshqarish (Human resource management), keyinroq esa Insonni boshqarish (Human being management) nomlarini ham oldi.

Personalni boshqarishning ilmiy ta'riflari ko'p. Masalan, Yu.I.Muxin fikriga ko'ra: "Personalni boshqarish – bu o'zaro bog'liq iqtisodiy, tashkiliy va ijtimoiy-psixologik usullar majmuasi (tizimi) bo'lib, u mehnat faoliyati samaradorligi va korxonalar raqobatbardoshligini ta'minlashga qaratilgan", deb izoh beriladi.

Odegov Yu.G. esa "Personalni boshqarish - ish kuchi salohiyatini rivojlantirilishi hamda tashkilot darajasida undan samarali foydalanish uchun shart-sharoitlar yaratish bo'yicha o'zaro bog'liq tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy chora-tadbirlar tizimidir", degan xulosa chiqaradi.

Professor Q.X. Abdurahmonov ta'rifiga ko'ra: "Personalni boshqarish alohida har bir xodim va umuman korxonada manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir".

Iqtisodiyot fanida personal deyilganda korxonada qonuniy rasmiylashtirilgan, xo'jalik faoliyatini amalga oshirishda ishtirok etayotgan jismoniy shaxslar jamoasi, ya'ni yuridik shaxs bo'lgan korxonada bilan munosabatlarini mehnat shartnomasi orqali tartibga soladigan, korxonada maqsadiga erishishni ta'minlash imkonini beradigan muayyan sifat salohiyatlariga ega xodimlar jamoasi tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligida personal mehnatga oid munosabatlar sub'ekti sifatida "xodim", deb ataladi.

Iqtisodiyot fanida "korporativ boshqaruv" deyilganda boshqaruvning kollegialligi tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasida bozor munosabatlari shakllanishi bilan mamlakat iqtisodchi olimlarining korxonalarda personalni korporativ boshqarish muammolariga e'tibori kuchaydi. Xususan, Berkinov B.B. xulosasiga ko'ra: "Korporativ boshqaruv – boshqaruv tizimi bo'lib, u bir-biriga bog'liq ko'plab tashkil etuvchilar, jumladan qonunchilik, qonunosti hujjatlari hamda korporatsiyani mulkdorlar, boshqaruvchilar va kreditorlar tomonidan nazorat qilishning ichki mexanizmi hisoblanuvchi ichki me'yoriy hujjatlar majmunini o'z ichiga oladi".

Tadqiqotchi Xoshimov A.A. korporativ boshqaruvga tor va keng ma'noda ta'rif bergan: "Tor ma'noda korporativ boshqaruv menejerlarning korxonani mulkdorlar – aksiyadorlar manfaatlarini yo'lida boshqarish bo'yicha faoliyatini ta'minlashdan iborat", "Keng ma'noda korporativ boshqaruv – korporatsiya faoliyatiga ulush qo'shuvchi ham moliyaviy, ham nomoliyaviy sarmayadorlarning manfaatlarini hisobga olish va himoyalash tizimidir".

Korporativ boshqaruv xususida mamlakatimiz yana bir olimi Xamidulin M.B. fikri e'tiborga sazovor. U: "Korporatsiya – iqtisodiyot sub'ektlari (fuqarolar va yuridik shaxslar) kapitali investitsiyasiga asoslangan, xo'jalik faoliyati yuritish uchun zarur bo'lgan yuridik mustaqillik va kiritgan kapitali ko'payishidan manfaatdor bo'lgan mulk egalari va investorlarga hisob beradigan, tegishli vakolatlariga ega, boshqaruv organlari tomonidan boshqariladigan va tartibga solinadigan yagona ishlab chiqarish kompleksidir. Korporativ boshqarish ob'ekti umuman kompaniya (firma, korxonada) xo'jalik faoliyati va uning aniq bir sohasi (ishlab chiqarish, moliya va hokazolar)dir. Agar bu faoliyat foyda



olishga va daromadni ko'paytirishga yo'naltirilgan bo'lsa, u korporativ boshqarish orqali amalga oshiriladi".

Jahon banki esa "Korporativ boshqaruv xo'jalik jamiyatlariga qonun hujjatlari asosida investitsiyalarni jalb etish va samarali ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshirish imkonini beradigan faoliyat", deb hisoblaydi.

Xulosa. Korporativ boshqaruv bo'yicha yuqorida qayd etilgan ta'riflarni umumlashtirgan holda, fikrimizcha, quyidagi xulosa chiqarish mumkin:

1. Korporativ boshqaruv qonun hujjatlari asosida amalga oshiriladi.
2. Korporativ boshqarish - xo'jalik yurituvchi sub'ektni mulkdorlar (aksiyadorlar, paychilar, investorlar) manfaatlarini ko'zlagan holda boshqarish.
3. Korporativ boshqarish - mavjud inson, moliyaviy, moddiy resurslardan eng yuqori iqtisodiy samara olinishini ta'minlashga asoslangan boshqarish.
4. Mulkdorlar(aksiyadorlar, paychilar, investorlar)ga korxonaga moliya-xo'jalik faoliyati natijalari to'g'risida muntazam hisob berib borish.
5. Korxonaga ichki nazoratining samarali tizimini yaratish.

Bu xulosalar asosida biz korporativ boshqaruvga quyidagicha ta'rif beramiz: "Korporativ boshqaruv – qonun hujjatlari, kollegiallik prinsipi asosida, mulkdor(investor)lar manfaatlarini ko'zlagan, ularga hisob berib boradigan, resurslardan eng samarali foydalangan holda ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) samaradorligini oshirish, foyda olishni ko'paytirish maqsadi ko'zlangan boshqaruv faoliyatidir".

Adabiyotlar:

1. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish: –T.: "O'qituvchi" nashriyot-matbaa ijodiy uyi. 2008. -9, 304 b.
2. Davlat qurilishi va boshqaruv. –T.: G'ofur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi. 2007. -22 b.
3. Suyunov D.X. Korporativ boshqaruv mexanizmi: muammo va echimlar. –T.: Akademiya. 2007. -54 b.
4. Temur tuzuklari. –T.: Sharq. 2005. -103-104 b.
5. Xurramov K.M. Ta'limdagi zamonaviy innovatsion texnologiyalar. «Муғаллим хэм үзликсиз билимлендириў» Илмий-методикалық журнал. 2023 йил № 5/3 267-271 b.