

OILAVIY KORXONALARNI BOSHQARISHDA MENEJMENT TAMOYILLARINING O'ZIGA XOS O'RNI

Uzakova Muborak Azizbek qizi

Andijon davlat universiteti 1-kurs Magistranti (O'zbekiston)

Annotatsiya: *ushbu maqolada oilaviy korxonalar va ularning faoliyati, ularni boshqarishda menejment tamoyillarining o'ziga xos o'rni haqida so'z boradi.*

Аннотация: *в данной статье идёт речь о семейных предприятиях и их деятельности, об особой роли принципов менеджмента в их управлении.*

Abstract: *This article talks about family businesses and their activities, the special role of management principles in their management.*

Kalit so'zlar: *oilaviy korxonalar, faoliyat, tamoyil, iqtisodiy obyektlar, menejment tamoyillari, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, inson resurslari, kompaniya.*

Ключевые слова: *семейное предприятие, деятельность, принцип, экономические объекты, принципы управления, участники семейного предприятия, человеческие ресурсы, компания.*

Key words: *family enterprise, activity, principle, economic objects, management principles, participants in a family enterprise, human resources, company.*

Oilaviy korxonalar - Oilaviy korxonalar uning ishtirokchilari tomonidan tovarlar ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish) va realizatsiya qilishni amalga oshirish uchun ixtiyoriy asosda, oilaviy korxonalar ishtirokchilarining ulushli yoki birgalikdagi mulkida bo'lgan umumiy mol-mulk, shuningdek oilaviy korxonalar ishtirokchilaridan har birining mol-mulki negizida tashkil etiladigan kichik tadbirkorlik subyektidir. Oilaviy korxonalar faoliyati uning ishtirokchilarining shaxsiy mehnatiga asoslanadi. Oilaviy korxonalar tadbirkorlik subyektlarining tashkiliy-huquqiy shakllaridan biridir.[1]

Yuqorida qayd etilganidek oilaviy korxonalar faoliyati uning ishchilarining shaxsiy mehnatiga bog'liq. Ishchirokchilar qanchalik samarali va unumli mehnat qilishda korxonalar ham rivojlanadi. Ammo, korxonalar inson inson resurslarini to'g'ri boshqarish ularga ishga vazifaga oqilona yo'naltirish oson ish emas. Aynan shunday hollarda menejment tamoyillari eng yaxshi vosita hisoblanadi, chunki unda ishchilarni boshqarish san'ati namoyon etilgan.

Tamoyil – bu faoliyat yuritish hujjatining asosiy g'oyasi, yetakchi g'oyadir. Ilmiy adabiyotlarda odatda menejment tamoyillari deganda iqtisodiyotga

rahbarlik qilishga asoslaniladigan asosiy qoida, yo'l yo'riq, hulq me'yorlari tushuniladi.

Menejmentning asosiy tamoyillari esa quyidagilardir:

- Menejmentda yakkaboshchilik va kollegiyalik tamoyili;
- Ilmiylik tamoyili;
- Rejalilik tamoyili;
- Menejment shakl va usullarini takomillashtirib borish tamoyili;
- Kadrlar tanlash va joylashtirish tamoyili;
- Agentlarni mustaqilligi va erkinligi tamoyili;
- Shaxsiy tashabbus tamoyili;
- Javobgarlik va tavakkalchilik tamoyili.[2]

Ushbu tamoyillar har qanday iqtisodiy obyektlarni boshqarishda samarali hisoblanadi. Negaki, iqtisodiy obyektlar inson kuchi bilan boshqariladi va faoliyati amalga oshiriladi. Misol uchun, yakkaboshchilik va kollegiyalik tamoyilini qo'llashning sharti har bir boshqaruvchi o'z huquq va majburiyatlarini aniq bilib olib ularni amalga oshirishdan iborat. Keying tamoyil esa korxonada o'z faoliyatini ilmiy asosda amalga oshiri kerakligi aytiladi, bundan asosiy maqsad esa boshqaruvchilarning shaxsiy fikrlaridan ko'ra ilmiy o'rganilgan faoliyatlarni amaliyotga qo'llash hisoblanadi. Uchunchi tamoyil, rejalilik tamoyili ham muhim hisoblanadi. Negaki, korxonada amalga oshirayotgan ishlarini reja asosida, ya'ni qancha mahsulot ishlab chiqarmoqchi bo'lganini, uni qaysi bozorda sotmoqchiligini va qolaversa bu amaliyotlarni qancha ishchi bilan qaysi vaqt oralig'ida amalga oshirishi kerakligini hisoblab, rejalashtirib olishi kerak. Menejment shakl va usullarini takomillashtirish tamoyilida esa menejmentning asosiy shakllari bo'lgan: xususiy, jamoa va davlat boshqaruvi har uchalasida ham o'ziga yarasha ustunlik va kamchiliklari mavjud bo'lib, bir-biridan anashu jihatlari orqali farqlanadi. Keying kadrlar tanlash va joylashtirish tamoyili esa hozirgi zamonda juda ham aktual hisoblanadi, chunki ishchilarni ularning kasb va malaka mahoratlaridan kelib chiqqan holda vazifa berish ishni samarali yakunlanishiga turtki bo'la oladi. Navbatdagi, agentlarni mustaqilligi va erkinligi tamoyili ham yuqoridagi tamoyil singari juda muhim hisoblanadi. Keying shaxsiy tashabbus tamoyili esa bozordagi raqobatni yengishga yordam beradi, chunki raqobatdoshlarni yengish uchun korxonada yangiliklar va ko'plab tashabbuslar amalga oshirilishi kerak hisoblanadi. Javobgarlik va tavakkalchilik tamoyili, bunda har bir ishchi ayniqsa korxonada boshlig'I korxonada uchun javobgarligini his qilgan holda qarorlar qabul qilishi hamda vakolatlarni bo'lib berishi lozim. Ushbu jarayonda esa tavakkalchilik zarur bo'ladigan holatlar ham bo'ladi, albatta.

Oilaviy korxonalar ishtirokchilari - Er, xotin, ularning bolalari va nabiralari, otasi, mehnatga qobiliyatli yoshga to'lgan boshqa qarindoshlari (bolalari va nabiralarning erlari (xotinlari), tug'ishgan hamda o'gay aka-uka va opa-singillari, ularning erlari (xotinlari) hamda bolalari, to'g'a va amaki hamda amma va xolalari) oilaviy korxonalar ishtirokchilari bo'lishi mumkin. Faqat muomalaga layoqatli shaxslar oilaviy korxonalar ishtirokchilari bo'lishi mumkin.[3] shundan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, bir oila bir korxonalar bo'lishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasining 2024-yil 1-fevral holatiga ko'ra, 67916 ta oilaviy korxonalar mamlakatimizda faoliyat yuritmoqda. Quyidagi jadvalda esa oilaviy korxonalar yillar kemida o'sish suratini ko'rishimiz mumkin.

So'nggi besh yilning mos davrlarida ularning o'sish dinamikasi quyidagicha: [4]

Yillar	2020	2021	2022	2023	2024
Soni	29953	46956	56547	64449	64916

Yuqoridagi jadvalda, oilaviy korxonalar soni so'ngi besh yil ichida 2 barobarga ko'paygan. Bundan ko'rinib turibdiki o'z-o'zini band qilayotgan oilalar soni yildan yilga oshmoqda. Bu esa o'z navbatida mamlakatimizda yangi ishchi o'rinlarini ochilishiga hamda oilaviy daromadlarning ko'payishiga olib keladi.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev ham nutqlarining birida "Yangi ish o'rinlarini tashkil etish, aholi daromadlarini oshirish e'tiborimiz markazida bo'ladi". [5] deb bejizga aytmagan. Chunki davlatimiz tomonidan yaratilayotgan imkoniyatlar nafaqat oilaviy korxonalar uchun balki butun iqtisodiyotimiz uchun ham mustahkam asos bo'ladi. Hozirgi kunda yaratilayotgan imkoniyatlar keng ko'lamli bo'lib, tadbirkorlik qilmoqchi bo'lgan jismoniy yoki yuridik shaxslarga imtiyozli kreditlar berish, ularni vaqtincha soliq yuklamalaridan ozod etish, qolaversa tadbirkorlik qilish uchun obyektlar berish shular jumlasidandir. Ammo yaratilgan sharoitlar bilan ish bitib qolmaydi, eng asosiysi esa boshqaruvchi hisoblanadi. Har qanday korxonalar, firma yoki tashkilot bo'ladimi uni boshqarishni biladigan, ham bilimli ham malakali shaxs talab etiladi. Bunday shaxslarga qo'yiladigan talablar ham, albatta, yo'q emas. Chunki eng muhimi iqtisodiy obyektlarda vazifalarni aniq belgilab olib uni ishchi yoki hodimlarga aniq bo'lib berishdir. Menejment – bu san'atdir. Kompaniya menejeri xuddi derijyor orkestrni boshqarganidek, kompaniyaning mavjud resurslaridan samarali foydalangani holda, uni boshqaradi, kompaniyaning rivojlanish yo'nalishlarini belgilaydi.[6]

Yuqorida keltirilgan nazariy ma'lumotlar asosida quyidagi xulosalarga keldik va quyidagilarni taklif qilmoqchimiz:

1. Yurtimizda oilaviy korxonalar ko'p va iqtisodiy faol faoliyat yuritishi uchun ularga birinchi navbatda huquqiy asoslar yaratilishi kerak.
2. Oilaviy korxonalar egalari albatta tajribali qolaversa insonlarni boshqarish san'atidan ham xabardor bo'lishi kerak. Shunda qo'l ostidagi insonlarni boshqarish oson bo'ladi.
3. Korxonaning iqtisodiy holati unda amal qilayotgan qoidalarga va hamjihatlilikka bog'liq. Shuning uchun boshqaruvchi nafaqa o'z tafliflari balki ishchilarning fikrlarini ham inobatga olgan holda ish yuritishi darkor.
4. Oilaviy korxonalarda asosan bir oila faoliyat yuritishi inobatga olsak, u oilaning ijtimoiy holati ham korxonalar uchun muhim hisoblanadi. Shuning uchun oila a'zolari o'rtasida bo'ladigan muloqatlarda ham oila boshliqlarining o'rnini katta hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. <https://lex.uz/acts/-2004956> OILAVIY TADBIRKORLIK TO'G'RISIDA 4-MODDA
2. Dilorom Qosimova. "Menejment nazariyasi", "Tafakkur bo'stoni".:T 2011 64-b
3. <https://lex.uz/acts/-2004956> OILAVIY TADBIRKORLIK TO'G'RISIDA 5-MODDA
4. <https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/51664-so-nggi-yillarda-oilaviyze-korxonalar-soni-qanchaga-kopaygan-2>
5. <https://president.uz> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining nutqi
6. N.Q.Yo'ldoshev, D.T. Yusupova "Tizimli menejment nazariyasi" "Iqtisodiyot".:T 2019 12-bet