

ТЎҚИМАЧИЛИК КЛАСТЕРЛАРИ ФУНКЦИОНАЛ СТРАТЕГИЯНИ ТАДБИК ЭТИШ ХУСУСИЯТЛАРИ

Кадирходжаева Нилуфар

Тошкент давлат иқтисодиёт университети мустақил тадқиқотчиси

Аннотация. Тўқимачиликда корхона фаолиятини стратегик режалаштиришда функционал стратегиялардан бири - маркетинг стратегияси кўриб чиқилади. Тўқимачиликда корхонаси тузилмаси учун функционал стратегияни яратишнинг амалий мисоллари кўриб чиқилади.

Калит сўзлар: функционал стратегия; стратегик режалаштириш; тадбиркорлик фаолияти.

Ташкилотда ходимларни бошқаришнинг функционал стратегиясини амалга оширишнинг асосий муаммолари ходимларни ривожлантириш жараёнларини самарали бошқаришни ташкил этишдир. Ушбу ривожланиш зарурлигини тушунмасликнинг сабаблари ташкилот ёки унинг бўлинмаларини ривожлантириш бўйича расмий режаларнинг йўқлиги, шунингдек, ходимларни ривожлантиришни режалаштириш тизимининг ривожланмаганлиги бўлиши мумкин. Буларнинг барчаси, агар ходимларни ривожлантиришга қаратилган яхши шаклланган иш тизими мавжуд бўлса ҳам, ташкилотлар ходимларнинг инновацион ва ижодий салоҳиятидан фойдаланмасликлари, кадрлар ривожланишини режалаштирмасликлари ва кадр-қимматга эга эмаслигининг натижасидир. таъсир этувчи мотивацион омиллар.

Тўқимачилик саноатига интеграциянинг эволюцион ривожланиши енгил саноат кластер тизимини интеграциялашган бирлашмаларнинг истиқболли модели деб аташ, унинг шаклланиш самарадорлиги ва ривожланиш мақсадларини минтақавий даражада баҳолаш имконини беради. Кластер сиёсати интеграциянинг энг самарали шакллари ривожлантиришни ўз ичига олади.

Агросаноат кластер тизимини яратиш, бир неча босқичларни ўз ичига олади:

1. Лойиҳа тайёрлаш	•Иштирокчиларнинг ишлаб чиқариш йўналишини баҳолаш, манфаатларни мувофиқлаштириш, пилот лойиҳани ишлаб чиқиш, кластер лойиҳасини ишлаб чиқиш, унинг фаолият юритиш тамойиллари, кластер фаолиятининг меъёрий-ҳуқуқий базасини яратиш
2. Таҳлилий асос	•Кластер ҳудудда инновацион фаолиятни ривожлантириш муаммоларини аниқлаш, мақсад ва вазифаларни белгилаш, лойиҳани ресурслар ва вақт билан боғлаш, дастурни сошлаш мақсадида мониторинг ўтказиш
3. Стратегия ишлаб чиқиш	•Иштирокчилар кўшма фаолияти микёсини аниқлаш, кластер иштирокчиларини инновацион ривожлантириш концепциясини ишлаб чиқиш, инновацион ривожланиш дастурини яратиш, кластер кадрлар сиёсати асосларини ишлаб чиқиш
4. Лойиҳани амалга ошириш	•Кластерни бевосита жорий этиш босқичи
5. Узоқ муддатли ривожланишни режалаштириш	•Кластер алоҳалари самарадорлигини мониторинг қилиш, кластерни узоқ муддатли ривожлантириш сценарийсини ишлаб чиқиш

1-расм. Кластер яратишнинг асосий босқичлари

Амалиёт кўрсатадики, кластер тармоқларини жорий этиш ишлаб чиқариш муносабатларини оптималлаштириш, маҳсулот ва умуман саноатнинг рақобатбардошлигини ошириш, пировард натижада ҳудуд аҳолисининг турмуш даражасини ошириш учун мўлжалланган. Бошқарувнинг турли даражаларида намоён бўлувчи кластер тармоқларини ташкил этишнинг кўплаб – биринчи навбатда, ижтимоий, иқтисодий, экологик афзалликлари ажратиб кўрсатилади.

Шундай қилиб, агросаноат мажмуасида кластер тизимини жорий этишнинг афзалликлари миллий иқтисодиётнинг микро ва макродаражасида кўплаб жараёнларни такомиллаштириш имконини беради.

Кластерли бошқарув моделларининг бир нечта турлари мавжуд:

1-жадвал

Кластернинг бошқарув моделлари

Бошқарув модели	Ташаббускор бошқарув органи	Бошқарув усули
Директив модели	Давлат ва маҳаллий ҳокимият органлари	Агросаноат комплексида кластер ёндашувини ривожлантириш бўйича Қонунчилик ва меъёрий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва



		кўллаш, минтақавий ривожланиш стратегияси
Ҳамкорлик модели	Хусусий ва давлат кооператив ҳамкорлиги	Кластер субъектлари ташаббуси билан мувофиқлаштириш, ҳудудий даражада инновацион ва инвестиция кенгашлари, кўмиталар ва бошқарувнинг бошқа шакллари яратиш
Интеграция модели	Интеграциялашган агроформация	Кадрлар салоҳияти ва хомашёни шакллантиришдан кластернинг якуний маҳсулотини чиқаришгача горизонтал турдаги қишлоқ хўжалиги кластерларини яратиш ва фаолият юритиши
Хусусий модель	Қишлоқ хўжалиги холдинглар, йирик қишлоқ хўжалиги ва қайта ишлаш компаниялари	Йирик хусусий инвесторлар ташаббуси билан турли тармоқларни кластерлаштириш субъектларини мувофиқлаштирувчи агрокластерларни ташкил этиш

Кластер тизимларини жорий этишнинг афзалликлари иқтисодий салоҳиятни, шу жумладан, экспортни, ҳудудларни ва умуман давлатни юксалтириш имконини беради.

Шундай қилиб, агросаноат комплексининг экспорт салоҳиятини бошқариш самарадорлигини ошириш мақсадида экспорт салоҳиятини кенгайтириш лойиҳаларини (КПИ) амалга ошириш самарадорлиги кўрсаткичларини тизимлаштириш ва уларни баҳолашни норматив-ҳуқуқий тартибга солиш зарур. Самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари сифатида қуйидагиларни тавсия этамиз: бундай турдаги агросаноат комплекси маҳсулотларини мазкур импорт қилувчи мамлакатга экспорт қилиш ҳажми (пул бирлиги); экспорт қилинадиган маҳсулотлар ҳажми. Экспорт салоҳиятининг миқдорий кўрсаткичларини ақс эттирувчи юқорида келтирилган омилларга қўшимча равишда, ҳосилдорлик ошиши, даромадлар кўпайиши, аграр ишлаб чиқаришнинг рентабеллигини ошириш сингари сифатли омилларни мониторинг қилиш зарур.

Кадрларни ривожлантириш режаларининг йўқлиги натижасида келажакда маълум муаммолар пайдо бўлиши мумкин, улар қуйидагилардан иборат:

- кадрларни ривожлантириш режаларини ишлаб чиқишнинг ҳал этилмаган масалалари;
- касбий билим ва кўникмалар устидан тизимли назоратнинг йўқлиги;
- меҳнат ресурсларини ривожлантириш самарадорлигини баҳолаш методологиясининг йўқлиги;
- корпоратив маданиятнинг ривожланмаганлиги;
- инновацияларнинг йўқлиги [5, п. 76].

Ходимларнинг меҳнат шароити, иш ҳақи даражаси ва жамоадаги вазиятдан қониқиш ҳосил қилиши юқори самарадорликка эришиш, мотивацияни ошириш ва иш натижаларини яхшилаш имконини беради.

Минтақада ва рақобатчилар ўртасида иш ҳақи даражасини кузатиб бориш, унинг камайиши ёки бажарилган вазифаларга мос келмаслигига йўл қўймаслик керак. Ташкилот ходимлари шаффоф меҳнат шароитлари, барқарор иш ҳақи тўловлари, ижтимоий кафолатлар ва меҳнат қонунларига тўлиқ риоя қилиш билан ҳимояланган бўлиши керак.

Ташқи муҳит имкониятлари ташкилотнинг кадрлар тизимининг кучли томонларидан тўлиқ фойдаланишга имкон беради, чунки кўплаб таълим муассасалари ва янги ходимларни топиш учун этарлича кенг каналлар мавжуд, бундан ташқари, ҳар доим ёшларни жалб қилиш имконияти мавжуд. бўш лавозимларга фаол мутахассислар. Бироқ, фақат йирик ташкилотлар университетлар билан ўзаро ҳамкорлик қилади ва меҳнат ярмаркаларида қатнашади.

Ташкилотни илгари суриш кадрлар тизимининг муваффақиятли ишлаши учун яна бир имконият яратади - потенциал номзодлар олдида ташкилотнинг қулай имиджини яратиш [2, п. 92]. Бу ишонччилик ва бундай ташкилотда ишлаш истагига таъсир қилади.

Ходимларни бошқариш тизимининг фаолиятидаги мавжуд муаммолар ташкилотларга ташқи муҳит имкониятларидан тўлиқ фойдаланишга ва ўз имкониятларини амалга оширишга имкон бермайди. Раҳбарият кадрлар тизимининг кўплаб тадбирларини амалга ошириш, иш берувчи сифатида ўз брендини илгари суриш учун этарли маблағ ажратмаяпти.

Кўпгина ташкилотларда ходимларнинг мартаба кўтарилиши учун имконият йўқ, чунки аксарият лавозимлар мартаба ўсишини англамайди. Натижада малака оширишга йўналтирилган ходимлар маълум бир лавозимда ишлагандан сўнг янги иш қидиришга мажбур бўлади. Бунинг сабаби шундаки, ташкилотлар иш учун юқори малакали номзодларни қидирмоқда ва жалб қилмоқда, аммо бундай ходимлар кўпинча лавозимга кўтарилишни хошлашади, лекин амалда буни олмайдилар [4, п. 161].

Бундан ташқари, кўпгина ташкилотлар самарадорлик кўрсаткичлари тизимини ишлаб чиқишга этарлича эътибор бермайдилар, бу бўлимлар фаолиятини мониторинг қилишда қийинчиликларга олиб келади, ходимлар томонидан аниқ мақсадлар ва кутилган натижаларни этарли даражада тушунмайди. Шунингдек, у кўрсаткичларнинг этишмаслиги туфайли ходимларни бошқариш стратегиясининг самарадорлигини тўлиқ баҳолашга имкон бермайди.

Шунинг учун ходимларни бошқаришнинг функционал стратегиясининг қуйидаги муаммоли масалалари энг муҳим ҳисобланади:

1. Ходимларни тайёрлаш тизимини такомиллаштириш, шунингдек, ходимларни рағбатлантириш ва ривожлантириш, чунки бу жиҳат инсон ресурсларини бошқариш доирасида этарлича ривожланмаган.

2. Абитуриентлар ўртасида бўш иш ўринларига талабни ошириш мақсадида потенциал абитуриентлар олдида ташкилотнинг қулай имиджини шакллантириш масаласи.

3. Турли бўлимлар учун иш фаолиятини баҳолаш кўрсаткичлари тизимини жорий этиш (КП1 тизимлари).

4. Ходимларни бошқариш фаолиятини молиялаштириш тизимини ишлаб чиқиш - манба танлаш, харажатларнинг оптимал миқдорини аниқлаш ва уларни назорат қилишни амалга ошириш [1, п. 138].

Санаб ўтилган муаммоли масалалардан келиб чиқиб, уни ишлаб чиқиш ва ундан фойдаланишни ошириш учун ходимларни бошқаришнинг такомиллаштирилган стратегиясини шакллантириш зарур.

Шундай қилиб, ходимларни бошқаришнинг функционал стратегияси маълум шахсий хусусиятлар билан тузилиши керак: ташкилот мақсадлари ва муносабатларига содиқлик, таваккал қилиш қобилияти, ташқи ёки ички таъсирлар шароитлари ўзгарганда тезда мослашиш қобилияти. Бироқ, иш ҳақи тизими адолатли иш ҳақиға асосланиши керак.

Адабиётлар:

1. Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова. - Москва: Проспект, 2018. - 160 с.;
2. Баисова С.Р. Управления персоналом организации: его сущность, основные проблемы / С.Р.Баисова, С.Н.Блудова // Проблемы научной мысли. - 2019. - Т.2. - №1. - С.91-92.;
3. Близнюк А.С. стратегии управления персоналом / А.С. Близнюк, А.С. Галай, Н.В. Фирсанова // Вестник современных исследований. - 2019. - №1.5 (28). - С. 22-23.;
4. Гапоненко Т.В. Актуальные тенденции и проблемы в области управления персоналом / Т.В. Гапоненко, А.Е. Малхасян // Бизнес. Образование. Право. - 2019. - №4 (49). - С. 159-163.;
5. Саенко И.И. Стратегия управления персоналом / И.И. Саенко, О.С. Андреева // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2019. - №10-2 (56). - С. 74-76

Research Science and Innovation House