

**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKACISI OLIY VA ЎRTA MAHSUS TABLIM
VAZIRLIGI
MINISTERTVO VYSHEGO I SREDNEGO SPECIALNOGO
OBRAZOVANIYA RESPUBLIKI UZBEKISTAN**

**TASHKENTSKIY GOSUDARSTVENNIY EKONOMICHSKIY
UNIVERSITET**

TOHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI



**ЎЗБЕКИСТОНДА РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТНИ ШАКЛЛАНТИРИШДА
МЕНЕЖМЕНТ ВА КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВНИНГ АҲАМИЯТИ**

халқаро илмий-амалий конференцияси маъруза тезислари тўплами

**Ўзбекистон, Тошкент ш.,
2020 йил 20 май**

RAQAMLI IQTISODIYOTNI SHAKLLANTIRISH SHARIOTIDA PERSONAL MOTIVATSIYASI XUSUSIYATLARI

Bugungi kunda texnologik jarayonlar, kompyuterlar internet orqali bir-biri bilan bog'lanib borayotgani sababli dunyo mamlakatlari iqtisodiyot tarmoqlari, insonlar hayoti va ularning turmush tarzlari bilan bog'liq o'zgarishlar davrini boshdan kechirmoqda. Ma'lumotlarga qaraganda, qariyb besh milliard qurilma butunjahon "o'rgimchak to'ri"ga ulangan va yaqin besh yil ichida ularning soni yigirma milliardga yetishi kutilyapti.

Kundalik hayotda axborot texnologiyalarining (IT) rivojlanishi va keng qo'llanilishi virtual dunyoda yashaydigan yangi avlod vakillarning paydo bo'lishiga olib keldi. Yangi avlod "Y avlodi" va "avlod Z" deb nom oladi. Ularning soni doimiy ravishda o'sib bormoqda va ishlab chiqarish jarayonlarida qatnashishda katta qiyinchiliklarga duch kelmoqda. Bunday insonlar turli xil qonunlar asosida yashaydilar, o'zlarining qadr-qimmat tizimlari mavjud hamda o'ziga xos ehtiyoj va talablarga ega. Ular an'anaviy tashkilotlarga sodiq emaslar, bu xodimlarni rag'batlantirishda, kompaniyalarning maqsadlari va strategiyalarini amalga oshirishda muammolar tug'iladi [4]. Xodimlar uchun foydalanishga qulay bo'lgan axborot tizimlari, resurslarni rejalashtirish va tashkilotlar tomonidan iste'dodlarni boshqarish uchun yangi avlod axborot texnologiyalaridan foydalanish xodimlarning jalb etilishi, mehnatdan qoniqishi va ular samaradorligini yangi darajaga ko'tarish imkonini beradi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning 2020-yil 24-yanvardagi Oliy Majlisga Murojaatnomasida ta'kidlanganidek: "Taraqqiyotga erishish uchun raqamli bilimlar va zamonaviy axborot texnologiyalarini egallashimiz zarur va shart. Bu bizga yuksalishning eng qisqa yo'lidan borish imkoniyatini beradi" [1]. Murojaatnomadan kelib chiqib, oldinga qo'yilgan startegik vazifalarni amalga oshirish maqsadida 2020-yil 2-mart kuni "Ilm, ma'rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili"da amalga oshirishga oid Davlat dasturi to'g'risida"gi O'zbekiston Prezidenti farmoni imzolandi.

Dastur doirasida respublikada raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish uchun Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirish vazirligi tomonidan: "Raqamli O'zbekiston - 2030" dasturi loyihasini ishlab chiqish; "Elektron hukumat" tizimini takomillashtirish; mahalliy IT-texnologiyalari bozori salohiyatini oshirish; davlat ma'lumotlarini boshqarish tizimini yaratish bo'yicha chora-tadbirlar belgilangan. Dasturda bayon qilingan yo'nalishlar shundan dalolat beradiki, raqamlashtirish, avvalambor, tashkilotni va birinchi navbatda, uning xodimlarini boshqarish paradigmasini o'zgartiradi. Ish beruvchilar, davlat va ijtimoiy sheriklar tomonidan birgalikda shakllantirilgan mutlaqo yangi milliy malaka menejmenti tizimi texnologik ziddiyatlar sharoitida inson resurslarini sifatli yangilash uchun asos bo'lishi kerak.

Xorijiy ilmiy adabiyotlarda ta'kidlanganidek, raqamli innovatsiyalar inson kapitalini har qachongidan ham muhimroq qiladi. Shu munosabat bilan yangi texnologiyalar va inson qobiliyatlarining uyg'unligini oshirishga e'tibor qaratish lozim. Xususan, qanday yangi ko'nikmalar talab etilishi va mavjud ish qanday o'zgarishini tushunish uchun ko'proq harakat qilish kerak, bu esa ta'lim va o'quv dasturlarini takomillashtirishni talab qiladi [2].

Tashkilotlarda eng yaxshi kadrlarni ushlab turish uchun zamonaviy mehnat bozoridagi haqiqiy holatni o'rganish, kelajakni qo'llab-quvvatlash uchun mehnat bozori institutlarini isloh qilish zarur. Qachonki mehnat bozori moslashuvchanligi oshib boradigan bo'lsa, ishlovchilarning katta qismi ish joylarini va ish beruvchilarni o'zgartirishga moyil bo'ladi. Shunday ekan, iqtisodiy o'zgarishlarni va iqtisodiyotni raqamlashtirishning tashkilotlar personaliga salbiy ta'sirini yumshatish uchun ijtimoiy nafaqalar tizimini isloh qilish va ijtimoiy himoya tizimini kuchaytirish zarur.

Korxonalarda rag'batlantirish tizimini takomillashtirishda e'tibor berish kerak bo'lgan yana bir muhim jihat mavjud. Adabiyotlarda mehnat bozoriga birinchi bor kirgan yoshlarning motivatsion xatti-harakatlaridagi o'zgarishlar haqida yoziladi. Ushbu toifadagilar uchun ustuvor yo'nalish ishdagi maqsadli xatti-harakatlar modeli, martaba qadriyatlarining mavjudligi, bajarilgan ish natijalarining tan olinishi hamda yuqori daromadlarga intilishdir [3]. Bundan tashqari ish beruvchilar uchun aql-zakovat, o'rganish qobiliyati va boshqa ko'nikmalar professional tajribaga qaraganda muhimroq bo'lmoqda. Forbes jurnali tahlilchilariga ko'ra, dunyodagi ish beruvchilarning uchdan ikki qismi tegishli ish tajribasiga ega nomzodlarni qidirmoqda, ya'ni har uchinchi bo'sh ish uchun ular ish tajribasiga ega bo'lmagan odamni olishga tayyor. Buni taniqli iste'dodlarni boshqarish bo'yicha tadqiqotchi Josh Bersin ham tasdiqlab, uning fikricha, bugungi kunda ko'nikmalar va universitet bilimlari eskirmoqda va eng muhimi, personalning tez o'rganish qobiliyati muhimroq bolmoqda [5].

Turli xil motivatsion nazariyalar orasida barcha ehtiyojlarni bir nechta guruhlariga ajratgan amerikalik psixolog Devid MakKellandning motivatsiya nazariyasiga tayanib shuni ta'kidlash mumkinki, muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyoj yutuqlarning motivi sifatida ko'p odamlar uchun xos bo'lib, bizning fikrimizcha, raqamli iqtisodiyotdagi xodim qobiliyatining motivatsiyasiga bevosita ta'sir qiladi.

Raqamli texnologiyalarni ishlab chiqishda ham, kundalik hayotda ham faol joriy etish sharoitida korxonada motivatsiya tizimini takomillashtirishning asosiy tamoyillarini ajratib chiqamiz: 1. Shaxsiylashtirish. Har bir xodimga individual yondashuv va mavjud ish joyining o'zgarishi bilan bog'liq ehtiyojlarini hisobga olish. 2. Ochiqlik. Motivatsiya tizimi tashkilotning har bir personali uchun aniq bo'lishi kerak. 3. Personalga nisbatan ishonch va halollik. 4. Doimiy qaytar aloqa. Xodimlar o'z fikrlarini bildirishi va savollariga konstruktiv javob olish huquqiga ega bo'lishlari kerak.

Iqtisodiyotni raqamlashtirish jarayoni shaxsiy fazilatlarni va insoniy qobiliyatlarni, tanqidiy fikrlash qobiliyatini, jamoada ishlash qobiliyatini, tashabbuskorlik, qat'iyatlilik va ochiqlikni rag'batlantirish tizimini talab qiladi. Natijada, moddiy rag'batlantirish va shaxsiy motivatsiya usullari, mehnatga

qiziqishning o'sishi va nafaqat moddiy, balki ma'naviy rag'batlantirish usullar o'rtasidagi muvozanatga erishish asosida kuchli motivatsiya tizimini shakllantirish zarurati paydo bo'ladi. Raqobatbardoshlikni ta'minlash uchun tashkilot personali doimiy ravishda o'z malakalarini oshirib borishi, tegishli kasblarni egallashi va bilim va malaka darajasini oshirishi kerak. Masalan, rag'batlantirish tizimiga adolatsizlik tuyg'usini kamaytirish uchun personalga yutuqlarini tushuntirishda ko'proq e'tibor berilishi zarur.

Raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida personalni motivatsiyalash vazifasi zamonaviy xodimlarning ehtiyojlari va manfaatlariga asoslangan xodimlar bilan moslashuvchan aloqa tizimini yaratishni talab qiladi. Qobiliyatlarning motivatsiyasi personalning shaxsiy fazilatlari va qobiliyatlarini, tanqidiy fikrlash qobiliyatini, jamoada ishlash qobiliyatini, tashabbuskorlik, qat'iyatlilik, ochiqchasiga, doimiy o'rganish qobiliyati va istagini ochishga qaratilgan bo'lishi kerak. Biroq, barcha tashkilotlar uchun universal usul va vositalar mavjud emas. Har bir alohida tashkilot uchun personalni rag'batlantirishda uni rivojlantirish sharoitida samarali bo'lgan usullarini qo'llash mumkin. Bundan kelib chiqadiki, turli xil yondashuvlar va usullarni birlashtirish, personal motivatsiyasi tizimini muvozanatlashga imkon beradigan raqamli texnologiyalardan faol foydalanish tashkilotning samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirishga hissa qo'shadi.

*И.Х. Давлетов, к.э.н., профессор,
ТАСИ*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ, СОХРАНЕНИЯ И МОДЕРНИЗАЦИИ МНОГОКВАРТИРНЫХ ДОМОВ

В целях кардинального улучшения охвата населения республики качественными жилищно-коммунальными услугами, дальнейшего совершенствования эксплуатации жилищного фонда в республике созданы органы управления: министерство жилищно-коммунального обслуживания – региональные управления жилищно-коммунального обслуживания - отделы жилищно-коммунального обслуживания районов (городов).

На сегодняшний день в республике имеются в эксплуатации более 6 млн. индивидуальных жилых домов и квартир, из них более 99 % приватизированы, и являются собственностью владельцев квартир. Указанное количество домов содержат более 4,5 тыс. товариществ частных собственников жилья (ТЧСЖ) и более 300 профессиональных управляющих компаний (ПУК) [4].

Большая часть многоквартирных жилых домов построены до 1990 годов, средний показатель их физического износа составляет около 32 % и по своему техническому состоянию требует проведения капитального и текущего ремонта с учетом повышения их энергоэффективности и энергосбережения¹⁷.

Данные органы осуществляют свою деятельность на основе принятых нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы управления, содержания,

¹⁷ Данные Министерства жилищно-коммунального обслуживания Республики Узбекистан.