

TEMIR YO‘L TIZIMIDA XODIMLAR BOSHQARUVINI SAMARALI TASHKIL ETISHNING USTUVOR YO‘NALISHLARI

Abulqosimov A'zamjon

Bank-moliya akademiyasi magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11206989>

Annotatsiya. Temir yo‘l transporti aholi ehtiyojlarini qondirishda, mamlakat iqtisodiyotida, uning faoliyat yuritishida va transport bozorini rivojlantirishda muhim o‘rin tutadi. Ushbu tezisda temir yo‘l sohasining rivojlanish istiqbollari, temir yo‘l transportida sifat nazariyasini rivojlantirish tendensiyalari o‘rganildi va ko‘rib chiqildi. Temir yo‘l sohasida xodimlar boshqaruvini samarali tashkil etish orqali bu tizimning rivojlanish tendensiyalari o‘rganildi.

Kalit so‘zlar: Temir yo‘l transporti, logistika, xodimlar, boshqaruv tamoyillari.

PRIORITY AREAS OF EFFECTIVE ORGANIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE RAILWAY SYSTEM

Abstract. Railway transport plays an important role in meeting the needs of the population, in the economy of the country, in its operation and in the development of the transport market. In this thesis, the prospects for the development of the railway sector, the trends in the development of the theory of quality in railway transport were studied and considered. The development trends of this system were studied through effective organization of personnel management in the railway sector.

Key words: Railway transport, logistics, personnel, principles of management.

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ

Аннотация. Железнодорожный транспорт играет важную роль в удовлетворении потребностей населения, в экономике страны, в ее работе и в развитии транспортного рынка. В данной дипломной работе были изучены и рассмотрены перспективы развития железнодорожной отрасли, тенденции развития теории качества на железнодорожном транспорте. Тенденции развития этой системы изучены через эффективную организацию управления персоналом в железнодорожной отрасли.

Ключевые слова: Железнодорожный транспорт, логистика, персонал, принципы управления.

Zamonaviy iqtisodiy infratuzilmaning eng muhim vazifasi jamiyatning barcha sohalarining bir maromda ishlashini ta'minlash, ishlab chiqarish va umuman iqtisodiyotni rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratishdan iborat. Shu bilan birga, transport, ayniqsa, temir yo‘l transporti O‘zbekiston sanoat va ijtimoiy infratuzilmasining asosiy tarkibiy qismi vazifasini o‘taydi. Temir yo‘l transport tashkilotlari yuklarni va yo‘lovchilarni tashish, ularni yo‘lda saqlash, turli yuklarni yuklash va tushirish, kerakli vagonlarni ta'minlash, ularni tozalash va poyezdga qo‘shish, umuman transport jarayonini ta'minlaydi. Ushbu jarayonni umumiy boshqarish va operativ boshqarish hozirgi kunda "O‘zbekiston temir yo‘llari" AJ tomonidan amalga oshirilmoqda. [3] Hozirgi kunda O‘zbekiston ulkan transport salohiyatiga ega bo‘lib, mavjud yo‘nalishlarda transportning barcha

turlarida yuklar va yo'lovchilarni tashishda mamlakatning ehtiyojlarini qondirish uchun imkoniyatlarga ega.

Temir yo'l transporti zamonaviy iqtisodiyotning asosidir. Shu ma'noda u bozor munosabatlarining obyekti bo'lib xizmat qiladi, iqtisodiyotning barcha tarmoqlari, korxonalari, ularning birlashmalari va majmualarining faoliyat ko'rsatishi va rivojlanishi ularning samarali faoliyatiga bog'liq. Mamlakat iqtisodiyotiga salmoqli hissa qo'shganiga qaramay, temir yo'l transporti muayyan qiyinchiliklarni boshdan kechirmoqda: bugungi kunga kelib, asosiy vositalarning ma'naviy va jismoniy eskirishi muammosi o'z ahamiyatini yo'qotmadi.

Temir yo'l transportining rivojlanishi quyidagi ko'rsatkichlar bilan belgilanadi:

ma'lum bir mintaqadagi temir yo'llarning umumiy uzunligi;

-temir yo'l tarmog'ining zichligi (zichligi) (temir yo'llarning uzunligi 100 yoki 1000 km² ga);

-yuk va yo'lovchi tashish.

Kadrlarning malakasi

Muassasada mavjud xodimlar faoliyatini samarali boshqarish.

Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada, tashkilot yoki muassasada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me'yoriy faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy tashkiliy, moliyaviy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Shuni alohida takidlash joizki korxonalar va muassasalar samaradorligini oshirishda aniq va qulay tarzda ishlab chiqilgan tizimning o'rni juda kattadir. Tizimlashtirilgan korxonalar va tashkilotlarda xodimlar bilan ishlashning qulayligi, ya'ni berilgan topshiriqlarning ustidan nazoratni amalga oshirish to'g'ri yo'lga qo'yilganligi va axborot almashinuv jarayoni oson kechishi bilan ajralib turadi.

Xodimlarni boshqarish ikki guruhdan iborat tamoyillarga asoslanadi. Har bir tamoyil xodimlarni boshqarishning u yoki bu jihatini takomillashtirishga xizmat qiladi. Masalan, ilg'orlik tamoyili muassasa yoki korxonalar doirasidagi boshqaruv tizimining chet el yoki mahalliy ilg'or korxonalar boshqaruv tizimiga mos keladimi, zamon talabiga javob beradimi yoki yo'qmi degan savolga javob bersa, muvoziylik tamoyili esa xodimlar boshqaruvidagi tezkorlikni oshiradi va hokazo.

Korxonalar, muassasalar yoki tashkilotlarda band bo'lgan barcha xodimlar ikki toifadan iborat:

ishlab chiqaruvchilar yoki xizmat ko'rsatuvchilar boshqaruvchilar (rahbarlar, mutaxassislar, menejerlar) Xodimlarni, ya'ni inson omilini boshqarish quyidagi jihatlarni boshqarishni o'z ichiga oladi.

Tashkilotdagi ishning samaradorligi mehnatni vertikal tarzda bo'linishining rivojlanishini anglatadi. Gap rahbar hodimning bo'linmalar va ish bajaruvchilar faoliyatini koordinatsiya qilish bo'yicha mehnatini tashkil etishda boryapti.

Xulosa qilib aytish joizki, ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatishning innovatsion tavsifi, uni yuqori darajadagi fan sig'imi, mahsulot sifati masalalarining muhimligi, xodimlarga bo'lgan talabni o'zgartirib, mehnatga ijodiy munosabatning va yuqori kasbiy mahorat ahamiyatini oshirib yubordi. Bu xodimlarni boshqarishni ijtimoiy-ruhiy masalalarida, uslub va tamoyillarida tubdan o'zgarishni taqozo qilib qoldi.

Mehnat resurslarini boshqarish tamoyillaridagi o'zgarishlar, zamonaviy sharoitda muhim ahamiyatga ega bo'lgan motivlashtirish siyosatini amalga oshirishga yo'naltirilgan. Bu jarayonda motivlashtirish siyosati mulkchilikning jamoa shakllarini rivojlantirish (aksionerlik va sheriklik kompaniyalari, kooperativlar) sharoitida xodimlarni boshqarishga jalb qilish umumiy maqsadlarga erishish uchun ma'muriyatni xodimlar bilan hamkorligini kengaytirishga qaratilgan.

Bu o'z navbatida xodimlar potensial qobiliyatlarini rivojlantirishga, intensiv va mahsuldor mehnat qilishga, mehnatga ijodiy munosabatda bo'lishiga undaydi. Xodimlarni boshqarish jarayoni shuni ko'rsatadiki: xodimlarni rejalashtirish va ularga faoliyat olib borish uchun qulay sharoit yaratish ishning bosh maqsadi hisoblanadi

REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017–2021-yillarda “O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini “Ilm, ma'rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili”da amalga oshirishga oid davlat dasturi to'g'risida” 02.03.2020dagi PF–5953-sonli farmoni.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi: Rasmiy nashr – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. -Toshkent: “Adolat”, 2020 y. – B. 272.
3. Bogdyuk V.M., Xodimlar bo'limi xodimining ish o'rnini avtomatlashtirish loyihasi: diplom loyihasi. – Ukraina, 2002. – B. 113.
4. Ramazonova N.K., Kadrlar bilan ishlashni tashkil qilish: O'quv qo'llanma.– - Toshkent: “Faylasuflar” nashriyoti, 2014. – B. 136.