

AQSH YAPONIYA FIRMALARIDA XODIMLARNI BOSHQARISH XUSUSIYATLARI

Usmonova S.S

Jizzax Politehnika instituti

Iqtisodiyot va menejment

Kafedraasi assistenti

Абстрактный. В американских компаниях кадровая политика более или менее основывается на следующих принципах: Отбор персонала, общие критерии отбора персонала: образование, практический опыт работы: умственная подготовка, умение работать в команде.

Ключевые слова: Кадровая политика, Классификация экономических ресурсов, Кластер менеджера и работника, Этапы системы управления персоналом, Методы управления персоналом, Характеристика предпринимателей.

Annotation. In American companies, personnel policy is more or less based on the following principles: Personnel selection, general personnel selection criteria: education, practical work experience: mental preparation, ability to work in a team.

Keywords: Personnel policy, Classification of economic resources, Manager and employee cluster, Stages of the personnel management system, Personnel management methods, Characteristics of entrepreneurs.

Amerika firmalarida kadrlar siyosati ozmi ko'pmi bir xil tamoyildagi quyidagi yo'nalishlarda tuziladi:

Kadrlarni tanlash

Kadrlar tanlashda umumiy mezon: ma'lumot, amaliy ish tajribasi: ruhiy tayyorgarlik, jamoada ishlash qobiliyati.

Firmalarda yig'uvchi, asbobsoz, ta'mirlovchi ishchilari kabi kasblar bo'yicha yetishmovchilik seziladi. Kichik xodimlarni boshqaruvchilari bo'yicha ham yetishmovchilik sezilib turadi. Bunday bo'lishi ularga yuqori talab va

mas'uliyat mavjudligi hamda yetarli darajada moddiy-ma'naviy rag'batning yetishmasligidandir.

Har qanday firmada mehnat resurslarini boshqarish va ularni shakllantirish boshqaruvchi yoki kadrlar bo'yicha mutaxassisning vazifasidir.

Jalb qilish firmaga zarur bo'lgan kishilarni qidirishning (verbovka) birinchi bosqichi bo'lib, belgilangan ishni bajarishi mumkin bo'lgan nomzodlarni jalb qilish jarayonidir.

Jalb qilish mansab resurslaridan va malaka talablaridan boshlanadi. Lavoziy yo'riqnomasi jozibali va shuning bilan birgalikda real bo'lishi darkor. Agar odamlarning malakasi zaruriy darajadan past yoki yuqori bo'lsa, ular ishdan qoniqish hosil qilmaydilar. Ko'pchilik firmalar uchun nomzodlarni tashqaridan yoki o'zlaridan olish muammosi strategik qaror sifatida qaraladi. Nomzodlarni tanlab olishni bir necha yo'llari bo'lib, ulardan eng maqbuli, boshliqlar tavsiyasi bo'yichadir

— u eng ko'p foydalaniladigan usuldir. Ba'zi bir firmalar nomzodlar tanlashda kompyuterlashgan axborot tizimidan foydalanadilar. Shaxsiy murojaat ham ishga jalb qilishning asosiy qoidalaridan biri hisoblanadi. Ishga jalb qilishning qo'l mehnati va juda yuqori malakali ish uchun yana bir uslubi e'lon berishdir. Ma'lumotli xodimlarni yollash uchun universitet va institutlarda amalga oshiriladi. Shuningdek, bozor vositachilaridan ham foydalaniladi.

Shunday qilib, tanlash jarayoni olti bosqichdan iborat bo'ladi.

Shaklni to'ldirish.

Intervyu — ko'pincha test bilan yakunlanadi.

Tavsiya xati.

Chuqurlashgan suhbat.

Imtihon.

Ish taklif qilish.

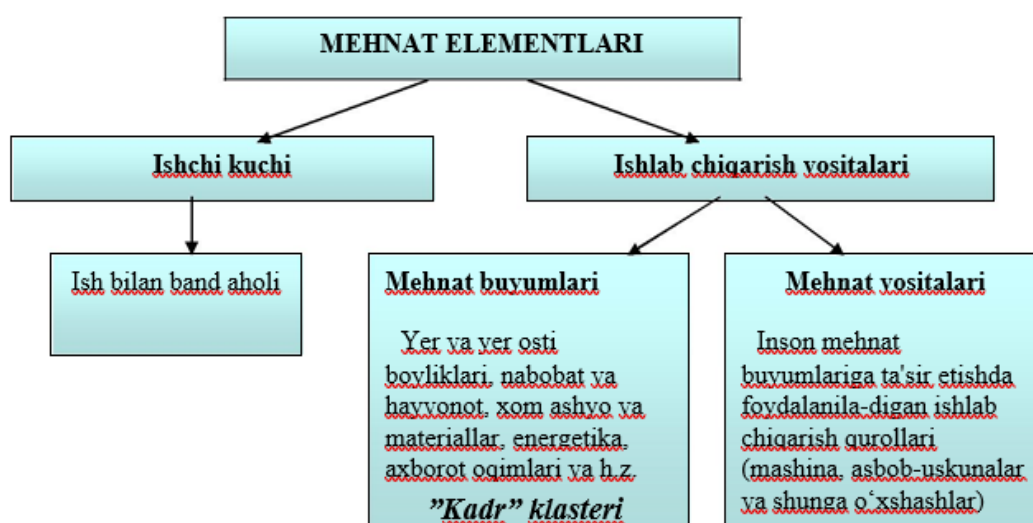
Agar nomzod tanlov jarayonida barcha sinovlardan o'tsa, agar ish haqi yoki maosh yetarli va kontrakt tuzish qiziqarli va real bo'lib, ikki tomonni qoniqtirsa, yangi xodim bu firmada ishlashdan mamnun bo'lishi mumkin. Ish

haqi maosh yoki to'lov — bu firmani ishga qabul qilingan xodimga to'lashi zarur bo'lgan bahodir.

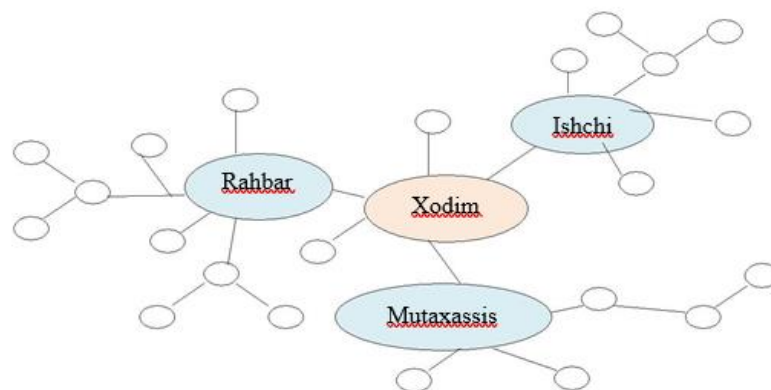
Yaponiyada quyidagi xususiyatlarga asoslangan xodimlarni boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari mavjud: ishchini umrbod yoki uzoq muddatlarga yollash; yillik xizmatlari uchun ish haqini oshirish; ishchilarning firma doirasida tashkil qilingan kasaba uyushmalarida ishtiroki.

Boshqarishni yapon tipining quyidagi asosiy tamoyili mavjud:

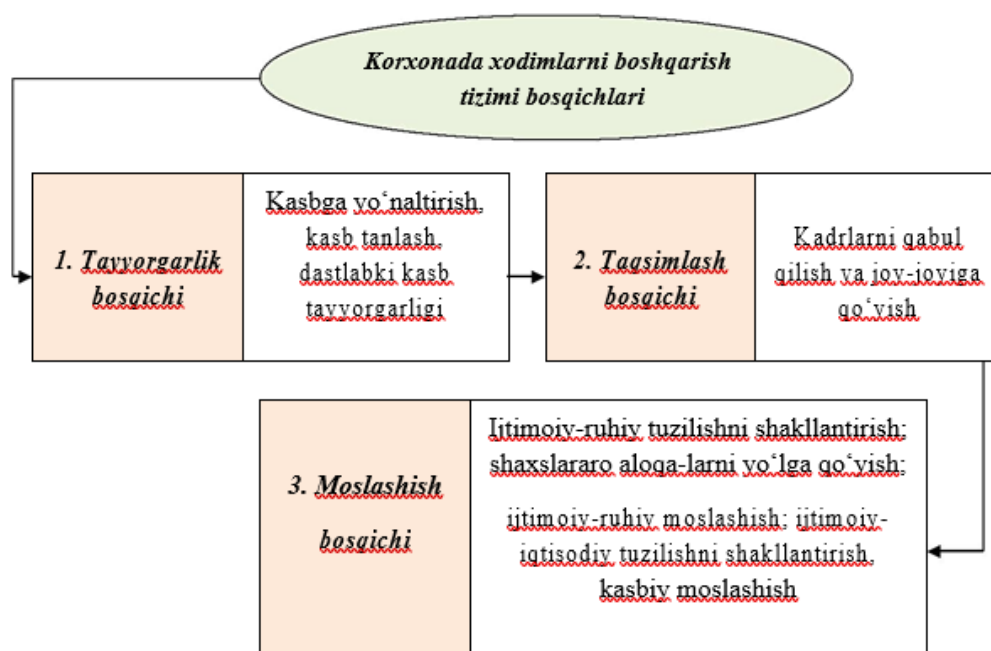
- xodimlar va firmalar hayot faoliyati doirasi va manfaatlarining chatishib, qo'shilib ketishi: xodimni o'z firmasiga yuqori darajada bog'liqligi: firmaga sadoqati va uning manfaatlarini himoya qilishga tayyor turishi, unga almashuv tarzida muruvvat va maxsus kafolatlar taqdim qilinishi;
- jamoatchilik ruhini individuallikdan muhimligi, turli turdagi kichik guruhlar doirasida kishilarning kichik firma kooperatsiyasini rag'batlantirilishi; egallagan lavozimiga qaramay xodimlar orasidagi tenglik muhiti;
- firma yashashini ta'minlaydigan uch asosiy kuch boshqaruvchilar, qolgan xodimlar va investorlar manfaatlari hamda ta'siri muvozanatini saqlash;
- firmalar ish bo'yicha sherikchilik, jumladan mahsulotni yetkazib beruvchilar va sotib oluvchilar orasida aloqalarni shakllantirish uslubi.



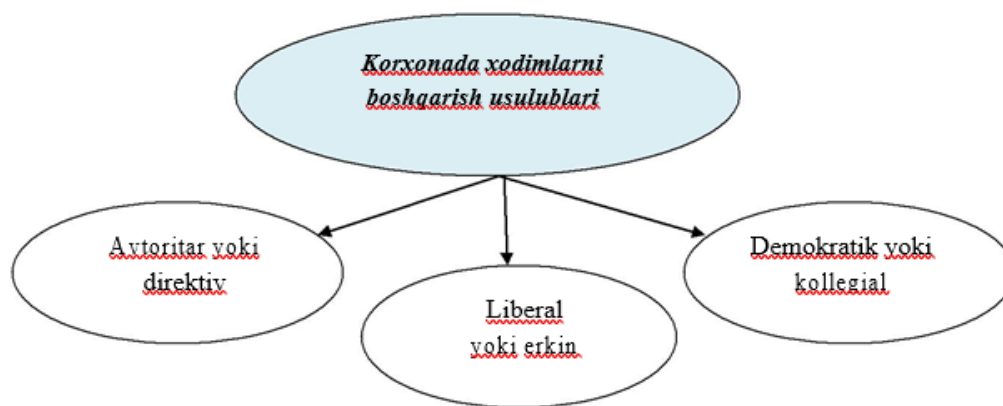
1-rasm Iqtisodiy resurslarning toifalanishi.



2-rasm Rahbar va xodim klasteri



3-rasm. Xodimlarni boshqarish tizimi bosqichlari.



4-rasm. Xodimlarni boshqarish usulublari



5-rasm. Tadbirkorlarga xos xususiyatlar

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Ashurova N.B., Atamuradov Sh.A. Korxonalar iqtisodiyoti va menejmenti: O'quv qo'llanma.
2. Тухтаев.З.Э .ШАГИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ "Экономика и социум" №5(96)-1 2022 www.iupr.ru 691-695 с.
3. TUKHTAEV ZAYNIDDIN EGAMNAZAR UGLI TIJORAT BANKLARI FAOLIYATIDA RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNI JORIY ETISHNING, AHAMIYATI. <https://journals.indexcopernicus.com/article/search>.35-38 bet.