Emro Science and Education
International open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz
OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 1 No. 4 (2024) · “Milliy iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish va yuqori iqtisodiy o‘sish sur’atlarini t... DOI: 10.5281/zenodo.24320455

ta´minlashning ustivor yo`nalishlari´´ mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman

3. **Iste`molchilar**: QQS to‘langanda mahsulot va xizmatlar qiymati ortadi, ammo soliq stavkalarining adolatli va to‘g‘ri qo‘llanishi iste'molchilar uchun zararni kamaytiradi. Shuningdek, QQS qaytarilishi (masalan, eksportchilar uchun) mahsulot va xizmatlarning xalqaro raqobatbardoshligini ta'minlaydi.

Umumiy qilib aytganda, qo‘shilgan qiymat solgi to‘lanishi jarayonida davlat, ishlab chiqaruvchilar, xizmat ko‘rsatuvchilar va iste'molchilar o‘zaro manfaatlarga ega bo‘ladi. Lekin oxir-oqibatda to‘langan soliqdan asosiy manfaat – davlatning moliyaviy barqarorligini ta'minlash hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro`yxati:

1. https://gov.uz/oz/soliq/news/view/10323
2. https://gov.uz/oz/soliq/news/view/28091
3. https://gov.uz/oz/soliq/news/view/28719
4. https://inscience.uz/index.php/socinov/article/downlo%E2%80%A6/
5. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1061951804000151/

KORXONALARDA KARYERANI BOSHQARISHNI TASHKIL ETISH

Kurbanova Shaxnoza Yuldashboyevna
Oriental universiteti Moliya va menejment kafedrasi o‘qituvchisi,
Yusupov Akrom Abdumalikovich
Iqtisodiyot va AT yo‘nalishi 3 bosqich 201-guruh talabasi

ANNOTATSIYA:Ushbu maqolada korxonalarda karyera boshqaruvining ahamiyati va uni samarali tashkil etish usullari haqida so‘z yuritiladi. Karyera boshqaruvi tizimi xodimlarning professional rivojlanishi va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga hissa qo‘shadi. Maqolada karyera rejalashtirish, treninglar, mentorlik, motivatsiya tizimlari va karyera o‘tish jarayonlari haqida batafsil ma'lumotlar keltirilgan. Shuningdek, texnologik yordam va innovatsion yondashuvlarning karyera boshqaruviga qanday ta'sir ko‘rsatishi ko‘rib chiqilgan. Karyera boshqaruvining strategik roli va korxonalarda uning amalga oshirilishi bo‘yicha tavsiyalar taqdim etilgan.

KALIT SO‘ZLAR: Korxona, sanoat korxonasi,karyera boshqaruvi, xodimlarning rivojlanishi, motivatsiya, karyera rejalashtirish, karyera o‘tish, malaka oshirish, mentorlik, innovatsiyalar, karyera imkoniyatlari, tashkilot strategiyasi.

Har bir tashkilot o‘z xodimlarining professional o‘sishini qo‘llab-quvvatlash va ularning karyerasini muvaffaqiyatli boshqarish orqali umumiy muvaffaqiyatga erishadi. Karyera boshqaruvi tizimi, xodimlarning karyera yo‘llarini rejalashtirish, malakalarini oshirish, yangi imkoniyatlar yaratish va ularning motivatsiyasini oshirishga yo‘naltirilgan jarayonlar majmuasini tashkil etadi. Bu jarayonlar korxonaning muvaffaqiyatli va uzoq muddatli faoliyatini ta'minlash uchun muhimdir.

Karyera Boshqaruvining Asosiy Jarayonlari

1**. Karyera rejalashtirish** Karyera rejalashtirish – bu xodimlarning kelajakdagi professional maqsadlarini amalga oshirishga qaratilgan jarayon. Bu jarayon xodimlar uchun o‘z malakalarini oshirish va yangi ko‘nikmalarni egallash imkoniyatlarini yaratadi. Korxonalar, o‘z xodimlariga professional rivojlanish yo‘lini belgilashda yordam berish uchun treninglar, seminarlar va maslahat xizmatlarini taqdim etadilar.

2. **Motivatsiya va rag‘batlantirish tizimi** Xodimlarning motivatsiyasini oshirish va ularni rag‘batlantirish – karyera boshqaruvining eng muhim qismlaridan biridir. Korxonalar, xodimlarga mukofotlar, bonuslar va boshqa motivatsion imkoniyatlar taqdim

Published: 23.12.2024
Cite this article: Kurbanova Shaxnoza Yuldashboyevna, Yusupov Akrom Abdumalikovich (2024). Korxonalarda karyerani boshqarishni tashkil etish. Emro Science and Education, 1(4). https://doi.org/10.5281/zenodo.24320455
© 2024 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.

etib, ularning ishga bo‘lgan ishtiyoqini oshiradilar. Rag‘batlantirish tizimi orqali xodimlar o‘z maqsadlariga erishishda yanada faol bo‘ladilar.

3. **Karyera o‘tish jarayonlari** Xodimlarning turli pozitsiyalar o‘rtasida o‘tishi va yangi lavozimlarga tayyorlanish imkoniyatlarini yaratish — bu karyera boshqaruvi tizimining yana bir muhim jihati. Karyera o‘tish jarayonlari xodimlarga yangi ko‘nikmalarni rivojlantirish, yangi lavozimlarda o‘zlarini sinab ko‘rish va organizatsion tizimda o‘z o‘rnini topish imkoniyatini beradi.

4. **Mentorlik va coaching tizimlari** Mentorlik va coaching — bu xodimlarga shaxsiy va professional rivojlanishda yordam berish tizimidir. Mentorlar xodimlarga tajriba va bilimlarini ulashib, ularni yangi imkoniyatlarga tayyorlaydilar. Coaching esa xodimning o‘z qobiliyatlarini aniqlash va rivojlantirishga yordam beradi.

5. **Texnologiyalardan foydalanish** Bugungi kunda texnologiyalar karyera boshqaruvi jarayonini yanada samarali qilishga yordam bermoqda. Onlayn trening platformalari, virtual mentorlik, ma'lumotlar tahlili vositalari orqali karyera boshqaruvi tizimining samaradorligini oshirish mumkin. Karyera rivojlanishini kuzatish va baholash uchun raqamli tizimlardan foydalanish tizimni shaffof va tezkor qilish imkonini beradi.

Karyera Boshqaruvi va Tashkilot Strategiyasi

Korxonalar karyera boshqaruvini strategik ravishda tashkil etish orqali nafaqat xodimlarning professional o‘sishini ta'minlaydilar, balki butun tashkilotning maqsadlariga erishishda ham muhim rol o‘ynaydilar. Karyera boshqaruvi korxonaning ichki resurslaridan samarali foydalanish va raqobatbardoshlikni oshirishga yordam beradi. U xodimlarning kompaniyada uzoq muddatli faoliyatini ta'minlash orqali tashkilotning muvaffaqiyatini mustahkamlaydi.

Korxonalarda Karyerani Boshqarish

Korxonalarda karyera boshqaruvi tizimi tashkilotning asosiy resursi bo‘lgan xodimlarning malakasini oshirish va ularni korxonaning umumiy strategiyasi bilan uyg‘unlashtirishni ta'minlaydi. Karyera boshqaruvi, xodimlarning o‘zlarini rivojlantirishga imkon beruvchi tizim bo‘lib, tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhim rol o‘ynaydi. Bu jarayonni samarali tashkil etish uchun korxona rahbariyati bir nechta asosiy tamoyillarga asoslanishi kerak.

Karyera Boshqaruvining asosiy tamoyillari

1. **Shaxsiy va tashkilotning maqsadlari uyg‘unligini ta'minlash** Karyera boshqaruvi tizimi xodimlar va korxona maqsadlarini muvofiqlashtirishga qaratilgan. Har bir xodimning karyera yo‘li korxonaning umumiy strategiyasi va rivojlanish rejalariga mos ravishda qurilishi kerak. Xodimlar uchun rejalashtirilgan malaka oshirish va ko‘nikmalarni rivojlantirish imkoniyatlari tashkilotning umumiy ehtiyojlariga javob berishi lozim.

2. **Karyera yo‘llarini aniq belgilash** Korxona ichida karyera yo‘llari aniq belgilanishi zarur. Xodimlar o‘zlarining professional rivojlanishiga qaratilgan aniq yo‘lni ko‘rishlari kerak. Bu, ular uchun karyera rejalashtirishda asosiy vosita bo‘lib xizmat qiladi. Karyera yo‘llari turli lavozimlar, bo‘limlar va funksiyalarni o‘z ichiga olishi mumkin.

3. **Karyera rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash** Xodimlarning malakalarini oshirish, yangi bilimlar olish va o‘z qobiliyatlarini sinab ko‘rishlari uchun treninglar, seminarlar, kurslar va boshqa rivojlanish imkoniyatlari tashkil etilishi kerak. Korxona rahbariyati xodimlarga o‘z karyerasini rivojlantirishda yordam berish uchun malakali mentorlar yoki karyera maslahatchilarini jalb etishi mumkin.

4. **Karyera ko‘tarilish imkoniyatlari** Karyera boshqaruvining muhim jihatlaridan biri bu xodimlarga yuqori lavozimlarga

ko‘tarilish imkoniyatlarini yaratishdir. Karyera ko‘tarilishining shaffof tizimi xodimlarga o‘z yutuqlarini tan olish va mukofotlashga, shu bilan birga yangi pozitsiyalarda ishlashga tayyor bo‘lish imkonini beradi. Bunday tizimda xodimlar o‘z maqsadlariga erishishda bir-birlariga yordam berishadi.

5. **Karyera o‘tish jarayonlarini soddalashtirish**

Xodimlar korxonada turli pozitsiyalar o‘rtasida o‘tish imkoniyatiga ega bo‘lishlari kerak. Bunday jarayonlarni soddalashtirish, shaffof qilish va samarali boshqarish karyera boshqaruvining muhim qismidir. Boshqaruv tizimi xodimlarning yangi lavozimlarga o‘tish jarayonini muvofiqlashtirish, ularni tayyorlash va o‘zgartirishlarga moslashtirishga yo‘naltiriladi.

Karyera Boshqaruvi va Motivatsiya

Motivatsiya tizimi karyera boshqaruvining ajralmas qismidir. Xodimlarni rag‘batlantirish va ularning professional o‘sishiga rag‘bat berish tashkilotning uzoq muddatli muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Karyera boshqaruvi tizimida xodimlarni rag‘batlantirish turli shakllarda bo‘lishi mumkin: moliyaviy mukofotlar, bonuslar, imtiyozlar, turli professional imkoniyatlar va boshqalar.

Xodimlarning yuqori motivatsiyasini ta'minlash uchun ularning ehtiyojlari va maqsadlari hisobga olinadi. Agar xodimlar o‘z ishiga ishtiyoq bilan yondashsa, ular yanada samarali ishlaydi, kompaniya uchun yangi imkoniyatlar yaratadi va o‘z karyera yo‘llarida muvaffaqiyatga erishadilar. Karyera boshqaruvi tizimi xodimlarga o‘z maqsadlariga erishishda yordam berish orqali ularni rag‘batlantiradi va ularning ishga bo‘lgan sadoqatini oshiradi.

Karyera Boshqaruvining Samaradorligini O‘lchash

Korxonalarda karyera boshqaruvining samaradorligini o‘lchash uchun bir nechta mezonlar ishlab chiqilishi kerak. Bu mezonlar xodimlarning karyera yo‘llarida qanchalik muvaffaqiyatli o‘sishini, motivatsiya darajasini va ularning kompaniyaga qo‘shgan hissasini o‘z ichiga olishi mumkin. Bunday tahlil jarayoni yordamida korxona rahbariyati karyera boshqaruvini yanada samarali tashkil etish uchun zarur choralar ko‘rishi mumkin.

XULOSA.

Korxonalarda karyera boshqaruvini samarali tashkil etish xodimlarning professional rivojlanishiga, kompaniyaning o‘sishiga va uning raqobatbardoshligini oshirishga hissa qo‘shadi. Karyera boshqaruvi tizimi orqali xodimlar o‘z maqsadlariga erishish, yangi ko‘nikmalarni egallash va yuqori lavozimlarga ko‘tarilish imkoniyatlarini qo‘lga kiritadilar. Shuningdek, texnologiyalarni, innovatsiyalarni va motivatsiya tizimlarini karyera boshqaruvida qo‘llash jarayonni yanada samarali qilishga yordam beradi. Tashkilotlar uchun karyera boshqaruvi nafaqat xodimlar, balki butun kompaniyaning muvaffaqiyatini ta'minlovchi muhim vositadir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. **Karyera boshqaruvi: nazariyasi va amaliyoti**. Tashkent: O‘zbekiston davlat iqtisodiyot universiteti, 2020.

2. **Ismoilov, B.** (2019). Xodimlarning karyera rivojlanishi: metodlar va yondashuvlar. Toshkent: Iqtisodiyot va biznes.

3. **Abdullaeva, Z., & Mamedova, D.** (2018). Karyera boshqaruvi va korxonalarda innovatsiyalar. Tashkent: "Fan va texnologiya" nashriyoti.

4. **Ponomarev, I. A.** (2017). HR menedjment: karyera boshqaruvi va xodimlarni rivojlantirish. Moskva: Yurayt.

5. **Karyera boshqaruvi tizimi va tashkilotlar uchun muhim omillar**. (2022). Tashkilot va menejment jurnali, 5(1), 74-85.

6. **Sukhorukov, V. S.** (2021). Boshqaruv va karyera: yangi yondashuvlar. Sankt-Peterburg: Biznes kutubxonasi.