

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-2>

## FOREIGN EXPERIENCE OF PERSONNEL MANAGEMENT AT ENTERPRISES

### КОРХОНАЛАРДА ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШНИНГ ХОРИЖИЙ ТАЖРИБАСИ

**Abdullaeva Sh. E.**

*Teacher at the Department of World  
and Regional Economics  
Fergana State University  
Fergana, Uzbekistan*

**Абдуллаева Ш. Э.**

*Жаҳон ва минтақа иқтисодиёти  
кафедраси ўқитувчиси  
Фаргона давлат университети  
Фаргона, Ўзбекистон*

Ходимларни бошқариш масалалари ҳар бир даврнинг долзарб масалаларидан бири бўлиб ҳисобланади. Сабаби, корхоналарнинг самарали фаолияти меҳнат ресурсларининг ҳатти-ҳаракатларига бевосита боғлиқдир. Ходимларни бошқариш тизими ташкилот учун керакли кадрларни танлаш ва сақлаш, уларни касбий ўқитиш, ҳар бир ходимнинг фаолиятини, ҳатти-ҳаракатларини тўғри баҳолаш ва самарадорлигини оширишдан иборат бўлади. Демак-ки, меҳнат ресурсларининг ҳатти-ҳаракатларига таъсир ўткази олиш, уларни самарали бошқара олиш раҳбардан алоҳида билим-кўникма ва тажрибани талаб этади. Бу борада эса, хорижий мамалакатлар тажрибасини ўрганиш, албатта, мақсадга мувофиқдир.

Жаҳон амалиётида ходимларни бошқариш тизимини шакллантиришда асосан, Иккита, Америка ва Япония ёндашувлари мавжуд. Энг қизиғи шунда-ки, иккала ёндашув моҳияти жиҳатидан бир-биридан фарқ қилса-да, лекин амалий жиҳатдан бирдек ижобий натижага олиб келган.

Япон ёндашуви ходимларни бошқариш учун жуда мослашувчан бўлиб, бу биргаликда, яқдиллик асосида қарор қабул қилишда намоён бўлади. Бошқарув маълум бир шахсга эмас, балки гуруҳга йўналтирилган бўлади ва бу жамоавий жавобгарлик ҳиссини оширади. Компания фаолиятида асосий эътибор фойдага эмас, балки сифат кўрсаткичларига қаратилади. Ходимлар ўртасида лавозимдан қатъий назар тенг ҳуқуқли муносабатлар ўрнатилади. Японияда "гири" тушунчаси мавжуд бўлиб, "шараф бурчи" деган маънони ифодалайди, бу шахсни гуруҳдаги роли билан белгиланадиган тегишли хулқ-атвор қоидаларини бажаришни буюради. Ҳар бир ходим ўзини,

компаниянинг тенгсиз аъзоси сифатида кўради, ҳатто дам олиш кунлари ва таътил кунларидан фойдаланмаган ҳолда ўз билим ва тажрибасини компания ривожига сафарбар этади.

Япония менежментининг яна бир аҳамиятли жиҳати умрбод ишга ёлланиш тизимининг жорий этилганлигидир. Японияда лавозимда кўтарилиш биринчи навбатда ёш ва иш стажига боғлиқ, кейин эса бошқа барча фазилатлар ҳисобга олинади. Бошқа компанияга кўчиб ўтган ходим иш тажрибасини йўқотади ва ҳаммасини қайтадан бошлайди. Иш жойини ўзгартирган ишчилар иш ҳақи, нафақа, пенсия жиҳатидан камситилади, уларга иккинчи даражали одамлар сифатида қарашади. Албатта, бу психологик нуқтаи-назардан катта босим, лекин ходимнинг меҳнатга бўлган муносабатини тамомила ўзгартиради.

Ходимларни бошқаришнинг Америка ёндашуви қатъийликка асосланган бошқарув тизими бўлиб, Япония ёндашувига нисбатан қарама-қарши белгилар билан ажралиб туради. Америка моделида ҳар бир ходимнинг индивидуал қобилиятлари ўсиш учун асос сифатида қаралади. Шунинг учун ходимларга қарор қабул қилишда маълум миқдорда эркинлик берилади, лекин шу билан бирга, улар эришилган натижалар учун шахсан тўлиқ жавобгарликни ўз зиммаларига оладилар. Бу эса ходимнинг компаниядаги индивидуал жавобгарлик ҳиссини орттиради.

Ходимларни бошқаришнинг Америка тажрибаси фақат мўлжалланган лавозимга мос келадиган ходимларни ёллашни ўз ичига олади, яъни танлов номзоднинг малакаси ва унинг касбий фазилатлари каби муҳим мезон бўйича амалга оширилади. Ушбу тизимнинг асосий хусусияти шундаки, мутахассис ўз вазифаларини бажариб, компанияни юқори натижаларга олиб бориши, яъни унинг самарадорлигини ошириши керак бўлади.

Америка таълими тизими битирувчиларнинг тор ихтисослиги билан ажралиб туради, бу эса уларнинг меҳнат фаолиятига таъсир кўрсатади. Ҳар бир ходим фақат ўз ихтисослиги бўйича ишлайди ва шу йўналишдагина лавозимда кўтарилиши мумкин. Қайсидир маънода бу ходимнинг ўз касбининг устаси бўлиб етишишини таъминлайди. Аммо, тегишли ихтисосликлар бўйича юқори лавозимлар мавжуд бўлмаслиги сабабли, ходимнинг хизмат зинапояларидан кўтарилишини чегаралайди. Натижада, ўсишга тайёр бўлган мутахассислар кўпинча ўз компанияларини тарк этишга мажбур бўлишади. Шунинг учун, ходимларни бошқаришнинг Америка модели кадрларнинг юқори айланмаси билан ажралиб туради, кўпчилик мутахассислар компанияни бир йилда бир неча марта ўзгартирадилар.

Кўриб чиққан миздек, хорижий корхоналарда ходимларни бошқариш, меҳнатни ташкил этиш тизими турли ёндашувларга асосланади. Агар Америкада асосий эътибор самарадорликка қаратилган бўлса, Японияда ходимларнинг кўпроқ кадрланиши ва уларнинг манфаатлари ҳисобга олинishi кузатилади. Қайсидир модел тўғри ёки нотўғри деб айтиш мумкин эмас, чунки ҳар бири ўзининг ижобий жиҳатлари билан характерланади. Шунинг учун, хорижий тажрибани ўзлаштиришда кўп мамлакатларда аралаш тизим афзал кўрилади ва бу нафақат компания фаолиятининг юқори натижаларига олиб келишини, балки уларнинг ишчи кучи учун қулай шарт-шароитларни яратилишини ҳам таъминлайди.

#### **Адабиётлар:**

1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем [Текст] / Н. А. Волгин. М. : Экономика; 2006. 255 с.

2. Khalmatjanova, G. D., & Mannopova, M. S. (2021). Priority areas in agricultural development in the Republic of Uzbekistan. In *The Challenge of Sustainability in Agricultural Systems* (pp. 49–54). Springer, Cham. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-73097-0\\_7](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-73097-0_7)

3. Маннопова, М. С., & Хасанов, И. М. (2020). РАЗВИТИЕ ИНВЕСТИЦИЙ–ГАРАНТИЯ ПЕРСПЕКТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ. In *МИНТАҚА ИҚТИСОДИЁТИНИ ИНВЕСТИЦИЯЛАШНИНГ МОЛИАВИЙ–ҲУҚУҚИЙ ВА ИННОВАЦИОН ЖИҲАТЛАРИ* (pp. 301–306). <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43163167&pf=1>

4. Abdurahimovna, C. D., & Sultanbekovna, M. M. (2022). Cost and Accounting Concepts in Accounting and Their Accounting. *Global Scientific Review*, 4, 21–26. <http://scientificreview.com/index.php/gsr/article/view/29>

5. Маннопова, М. С., & Абдуллаева, Ш. Э. (2021). Ўзбекистонда қишлоқ хўжалигини диверсификациялаш жараёнида мева-сабзавот кластерларини ривожлантиришнинг ўзига хос хусусиятларини. *Экономика и социум*, 10, 89. [https://scholar.google.com/co/scholar?hl=ru&as\\_sdt=0,5&cluster=16754236915587836173](https://scholar.google.com/co/scholar?hl=ru&as_sdt=0,5&cluster=16754236915587836173)

6. Mannopova, M., & Abdullayeva, S. (2022). THE WORK DONE AND THE DESIGNATED TASKS FOR THE DEVELOPMENT OF FRUIT AND VEGETABLE CLUSTERS IN UZBEKISTAN. *Gospodarka i Innowacje*, 24, 1126–1129. <http://gospodarkainnowacje.pl/index.php/poland/article/view/763>

7. Абдуллаева, Ш. Э., & Жакбарова, З. С. (2020). РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ. МИНТАҚА ИҚТИСОДИЁТИНИ ИНВЕСТИЦИЯЛАШНИНГ МОЛИЯВИЙ-ҲУҚУҚИЙ ВА ИННОВАЦИОН ЖИҲАТЛАРИ (pp. 345–350). <https://scholar.google.com.ua/scholar?oi=bibs&cluster=14731353589010898673&btnI=1&hl=en>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-3>

## INTERACTIVE TEACHING METHODS IN THE PREPARATION OF MEDICAL

**Abdumanonov A. A.**

*Docent*

*Central Asian Medical University*

*Ferghana, Uzbekistan*

### **Introduction**

The quality of medical care for patients directly depends on the level of training of medical specialists who possess modern methods of diagnosis and treatment of diseases, who are able to apply the latest achievements of medical science. A large amount of information obtained in the learning process requires the introduction of new learning technologies that allow not only to assimilate, but also to systematize the knowledge gained.

### **The aim**

Improving the knowledge and skills of students in order to improve the quality of medical care is one of the most important tasks of vocational education. At the same time, an important role in teaching is assigned to electronic educational resources, which currently should be an integral part of the implementation of educational programs [1–9].

More recently, the lecture was, perhaps, the only and main source of information. They appeared in medieval universities when there were few books and they were very expensive.

Now there are many sources of information and it is very irrational to waste time on dictation and writing. The advantages of electronic educational resources are obvious:

- Available to sick students;
- There is a possibility of repeated viewing.