



КОРХОНА ФАОЛИЯТИДАН МАНФААТДОР ГУРУХЛАР ВА УЛАРНИНГ АСОСИЙ ВАЗИФАСИ

PhD Тангиров Абдухолик Эгамович

Самарқанд иқтисодиёт ва сервис институти

ORCID: 0009-0003-3972-9712

Аннотация. Мақолада менежер мартабаси ва уни эгаллашдаги фарқлар ҳамда ўзгаришлар, корхона фаолиятидан манфаатдор гуруҳлар яъни эгаси, раҳбарият ва ходимлар мақсад ва вазифалари таҳлил қилинган ҳамда уларнинг манфаатларини уйғунлаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

Калит сўзлар: менежер, эгаси, раҳбарият, ходимлар, мақсад, вазифа, ғоя, натижа, фойда.

ГРУППЫ, ПОЛУЧАЮЩИЕ ОТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, И ИХ ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

PhD Тангиров Абдухолик Эгамович

Самарқандский институт экономики и сервиса

Аннотация. В статье анализируются различия и изменения карьеры менеджера и его профессии, цели и задачи групп, заинтересованных в деятельности предприятия, т.е. владельца, руководства и сотрудников, а также разрабатываются предложения по гармонизации их интересов.

Ключевые слова: менеджер, собственник, руководства, сотрудники, цель, задача, идея, результат, прибыль.

GROUPS BENEFITS FROM BUSINESS AND THEIR MAIN RESPONSIBILITIES

PhD Tangirov Abduholik Egamovich

Samarkand Institute of Economics and Service

Annotation. The article analyzes the differences and changes in the career of a manager and his profession, the goals and objectives of groups interested in the company's activities, i.e. the owner, management and employees, and also develops proposals for harmonizing their interests.

Key words: manager, owner, management, employees, goal, task, idea, result, profit.

Кириш.

Иқтисодий шароитлар трансформацияси, капитал ҳаракатининг тезлиги ва йўналишини ўзгартирадиган молиявий бозорларнинг даврий тебранишлари, бизнеснинг халқаролашуви, миллий ва хорижий ишлаб чиқарувчилар ўртасидаги рақобатнинг кучайиши, ахборотлаштиришнинг ривожланиши, бизнесда хатар (рисклар)нинг янги турларининг пайдо бўлиши, бу нафақат иқтисодий, шу билан бирга ижтимоий ва сиёсий масалалар боғлиқлиги барқарор рақобат шароитларини шакллантириш ва ҳозирги рақобат муҳитига тез мослашиш зарурати корхона фаолиятига тубдан таъсир кўрсатди. Замонавий бизнес майдони корхона фаолиятининг турли жабҳаларида тез ўзгаришларнинг пайдо бўлиши билан тавсифланади.

Бугунги кунда аксарият корхоналар учун рақобатдош устунликни сақлаб қолиш тобора қийинлашиб бормоқда. Бутун дунёдаги корхоналар бозорда етакчи ўринни эгаллаш учун ишлатилиши мумкин бўлган янги дастак(рычаг)ларни қидирмоқда. Юқори сифат, оқилона тузилган бизнес-жараёнлар тизими ва рақобатбардошликни сақлашнинг бошқа омиллари жаҳон бозорида иштирок этиш учун ўзига хос “минимал баҳога”га айланади. Бундай шароитда хўжалик юритувчи субъектларнинг самарали фаолият юритишини таъминлаш алоҳида аҳамиятга эга бўлиб, бу корхонанинг бозор қийматининг ошиши билан тасдиқланади. Корхоналар фаолияти самарадорлигини ошириш масалаларини уларнинг самарали бизнес-моделини ва стратегияларини шакллантирмасдан туриб ҳал этиш мумкин эмас.

Адабиётлар шарҳи.

Қадимда иқтисодиётнинг туб маъносини инсонлар мантиқан (интуитив ҳолатда) англашган. Бироқ, унинг мазмун моҳияти хусусида илмий қарашлар кейинчалик пайдо бўлган. Жумладан, қадимги грек олимлари иқтисодий фаолиятни – уй хўжалиги ва уни юритиш, деб тушунтиришган.

Мэнкью (1999) “Мулк эгаси – бу моддий ва интеллектуал мулкга эга ва бу мулкни ўз хоҳишига кўра даромад олиш учун ишлатадиган шахс. “Бозор иқтисодиётида ... миллионлаб фирма ва уй хўжалиқларининг ... ўзлари кимни ишга олишни ва ва нимани ишлаб чиқаришни ҳал қиладилар” деган фикрни билдирган.

Шавқиев (2021) “Ишлаб чиқариш корхоналари – ишлаб чиқариш бўлинмалари, бошқарув органлари ва корхона ходимларига хизмат кўрсатувчи ташкилотлардан иборат бўлади. Корхона қанчалик йирик бўлса, унинг ишлаб чиқариш тузилмаси (таркиби, тузилиши) шунчалик мураккаб бўлади. Саноат корхоналарининг умумий ва ишлаб чиқариш тузилмалари мавжуд. Ишлаб чиқариш бўғинлари, корхона бошқаруви ҳамда ходимларга хизмат кўрсатувчи ташкилотлар, уларнинг миқдори, катталиги ва эгаллаб турган майдони, ходимларининг сони ва ишлаб чиқариш имкониятлари корхонанинг умумий тузилмасини ифодалайди” деган фикрни билдирган.

Йўлдошев., Муфтайдиновлар (1997) “Иқтисодиёт тушунчасига мамлакатдаги ишлаб чиқариш ҳолати, унинг жойланиши ва динамикаси (ҳаракати) ҳам киради. У мамлакатнинг ўзига хос хусусиятлари билан ҳам боғлиқдир. Масалан, Ўзбекистон иқтисодиётининг ҳозирги ҳолати ва даражаси унинг хом ашё ишлаб чиқаришга йўналтирилганлиги, аста-секин бевосита пировард (тайёр) маҳсулотлар ишлаб чиқаришга ва ўз аҳолиси ҳамда чет эл эҳтиёжларини қондиришга ўтила бораётгани билан тавсифланади” деган фикрларни билдиришган.

Юқори аниқликдаги ва ақлли технологияларнинг яратилиши ҳамда улардан кенг миқёсда фойдаланилиши дунёнинг ўзгаришига олиб келмоқда. Инсон меҳнати аста-секин роботлар меҳнати билан алмаштирилишига қарамасда, лидерлар ҳамон дунёни бошқаришда давом этмоқдалар. Ушбу ўзгаришлар корхона фаолияти натижаларидан манфаатдор томонлар манфаатларини ҳисобга олган ҳолда бизнеснинг асосий вазифасини ҳам бизнесни ташкил этиш ва бошқаришни мукамаллаштириш заруриятини келтириб чиқарди.

Тадқиқот методологияси.

Мазкур тадқиқот ишида билиш назариясининг мантиқий ёндашув, индукция ва дедукция, қиёсий ва омилли таҳлил, замон ва макон, таққослаш, монографик кўзатиш каби усуллардан фойдаланилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Иқтисодий ва барқарор ривожланишини таъминлашда бошқа одамларни бошқариш қобилияти айниқса бизнесда ўта қимматли ҳисоланади. Шу ўринда тақдир лозимки, одамларни бошқариш-мавжуд бўлган касблар ичида энг қийиндир.

Компанияни ёки унинг бўлинмаларини бошқариш учун унинг ишининг ички механизмини тушунишингиз керак. Илгари бу муаммо эмас эди, лекин ҳозир ҳамма нарса ўзгарди.

Замонавий раҳбарнинг карераси олдинги давр раҳбари карерасидан тубдан фарқ қилади. Илмий-техникавий инқилоб (илмий-техник инқилоб) даври раҳбарининг карерасини ўзгартирди. Олдин иқтисодий тизимнинг асоси ишлаб чиқариш эди, шунинг учун менежернинг мартаба чўққиларига чиқиши қуйидагича йўлга қўйилганиди:

- уста
- участка бошлиғи
- устахона бошлиғи
- РДБ бошлиғи (режалаштириш ва диспетчерлик бўлими)
- директор ўринбосари (ишлаб чиқариш)
- бош муҳандис
- завод директори

Ҳар бир лавозим учун бир неча йил сарфланилган(10-30 йил) ва раҳбар қирқ йилдан кейин директор бўлиши имкониятига эга бўлган. Худди шу корхонада 10 йилдан ортиқ ишлаган ва менежментнинг барча даражаларида фаолият юритган ва бошқариш бўйича этарли тажрибага эга бўлгандан кейин директорлик лавозимини эгаллаган.

Ҳозир нима бўляпти? Ҳамма нарса аксинча. Ҳаёт ва иш суръати тезлашди, ташкилотлар кўлами ўзгарди. Ёш ходим учун бир корхонада бир йилдан ортиқ ишлаш аллақачон ютуқ. Бир жойда бир неча йиллик тажриба камдан-кам учрайди.

Кичик ва ўрта компанияларда стандарт мартаба босқичлари аллақачон бутунлай бошқача:

- ◆ офис менежери - менежер ёрдамчиси - янги лойиҳа раҳбари;
- ◆ сотувчи - савдо бўлими бошлиғи - директор;
- ◆ маркетинг - савдо бўлими бошлиғи - директор ўринбосари - директор ва бошқалар

Ходим ушбу корхонада ишлаган қисқа вақт(1-3 йил) ичида ўз ишини ўзлаштиришга зўрға вақт топади. Кўшни бўлинмаларда нима қилинаётганини тушунишга вақт йўқ, куч ҳам этмайди.

Бизни фақат бизнес қонунлари универсал эканлигидан нажот топмоқдамиз, шунинг учун тижорат ташкилотларини бошқариш тамойиллари, умуман олганда, ҳамма учун бир хил. Албатта, ҳар бир компаниянинг ўзига хос хусусиятлари бор, лекин бу ўзига хосликнинг аҳамияти унчалик катта эмас.

Менежерга тижорат компанияси фаолиятининг умумий қоидаларини тушуниш кифоя, шунда у бирон бир компанияга келганида, унда ҳамма нарса қандай ишлашини дарҳол кўриши мумкин: у нима қилади ва нима учун, бунинг учун қандай бўлинмалар керак, ҳар бир бўлинманинг умумий муваффақиятга қўшган ҳиссаси қандай ва бошқалар. Ушбу билим унга бошқарув ҳаракатларини дарҳол мазмунли бажаришга имкон беради.

Бундан ташқари, ушбу компаниянинг моҳиятини ташкил этувчи ўзига хос хусусиятларни қаердан қидириш кераклиги тезда аниқ бўлади.

"Бизнеснинг асосий вазифаси нима?" деган саволга респондентларнинг аксарияти "фойда олиш" деб жавоб беришди. Даромад олиш мумкин бўлган жавоблардан биридир. Лекин асосийси эмас.

ИСО 9000 га мувофиқ манфаатдор томон - бу ташкилот фаолияти ёки муваффақиятидан манфаатдор бўлган шахс ёки одамлар гуруҳи. Стандарт бешта бундай гуруҳни белгилайди:

- ходимлар,
- истеъмолчилар,
- етказиб берувчилар,
- эгалари (инвесторлар)
- жамият.

Чуқурак ўрганилса корхона фаолиятида манфаатдор гуруҳлар миқдори бунданда кўп эканлиги маълум бўлади. Ушбу гуруҳларнинг ҳар бири учун корхонанинг асосий вазифаси бошқачадир. Лекин ҳозир бу гуруҳларнинг ҳар бирининг манфаатлари ва таъсирини кенг кўламли ўрганишни давом этирмасдан, уларнинг мавжудлигини билиш кифоя.

Манфаатдорлардан фақат учта гуруҳни ажратиш муҳимдир:

- ◆ эгалари;
- ◆ етакчилик(раҳбарлар);
- ◆ ходимлар

Ушбу гуруҳларнинг компаниядаги вазифалари ва уларнинг натижаларини қандай баҳолашларини 1-жадвалдан кўриш мумкин.

1-жадвал

Корхона фаолиятидан манфаатдор гуруҳлар нуқтаи назаридан бизнеснинг вазифаси ва натижаси²⁴²

Гуруҳ	Бизнеснинг вазифаси	Бизнес фаолиятидан кутилаётган натижа
Эгаллари	Фойда олиш Ғояларни амалга ошириш Муайян мавқе (позиция)га эришиш Ва бошқа кўплаб натижаларга эришиш	Инвестиция қилинган капиталдан фойда Ғояни амалга ошириш бўйича ҳаракатлар-амалга оширилган ғоя Талаб қилинган мавқега эришиш учун қилинган ҳаракатлар Ва бошқа ҳаракатлар
Компания раҳбарияти	Истеъмолчини яратиш ва унинг эҳтиёжларини қондириш	Операцион фаолиятдан олинган фойда Дунёни ўзгартириш учун ҳаракат Ғояни амалга ошириш учун ҳаракатлар ва бошқвлар
Ходимлар	Муайян ишни бажариш	Корхона даромади ходимларга иш ҳақини тўлаш ва уларнинг ишлаши учун шароит яратиш

Биринчи гуруҳ - бизнес эгалари. Уларнинг нуқтаи назари бўйича, кўпинча бизнеснинг асосий натижаси киритилган капиталдан даромад олишдир. Тижорат компаниялари даромад олиш учун ташкил этилади. Ҳатто тижорат ташкилотининг таъсис ҳужжатларида одатда "фойда олиш мақсадида яратилган" каби сўзлар ёзилади.

Бироқ, эгаси нуқтаи назаридан компаниянинг ягона вазифаси бу эмас, ҳатто энг муҳими ҳам эмас. Ҳа, албатта, компаниянинг кўплаб асосчилари дастлаб камбағал оилалардан бўлган ва бойиб кетишни хоҳлашган. Аммо асосий моддий эҳтиёжларни қондиргандан сўнг, одатда бизнесни яратувчиси пулдан ҳам муҳимроқ бўлган бошқа мақсадларга эга эканлиги аён бўлади.

²⁴² Муаллиф ишланмаси

Эгаси баъзи ғояларни амалга оширишни хоҳлаши мумкин. Мисол учун, *Microsoft* асосчиси Билл Гейц ҳар бир оила шахсий компьютерга эга бўлишини, *Apple* асосчиси Стив Жобс дунёни ўзгартиришни мақсад қилган, гўзаллик салонлари тармоғи асосчиси Владимир Тарасюк эса ҳамманинг сочини улар ихтиро қилган технологияларга кўра олдиришини хоҳлайди ва бошқалар.

Турли корхоналарда турли мулкдорлар бутунлай бошқача мақсадларга интилишлари мумкин. Шу билан бирга, фойда олиш асосий вазифа бўлишни тўхтатади, лекин компаниянинг мавжудлиги ва ривожланиши учун зарур шарт бўлиб қолади.

Кўпчилик раҳбарлар бизнес вазифаларига эгаларининг кўзи билан қарашлари қизиқ. Аммо уларнинг ўзлари бу бизнеснинг эгаларими? Йўқ, улар етакчилар. Менежерлар учун фойда олиш вазифа эмас, балки бизнес натижасидир. Бу ўйиннинг ўзи эмас, балки ўйиндаги ҳисоб.

Худди шу тарзда, компания раҳбарияти учун натижа операцион фойда, лекин унинг вазифаси бошқача - мижоз яратиш ва унинг эҳтиёжларини қондириш.

Агар компания бунинг тўғри қилса, у ҳолда унинг товар ва хизматлари сотиб олинади ва унинг фаолиятининг қўшимча маҳсулоти сифатида у харажатлардан ортиқча даромад олади, яъни фойда. Ушбу фойданинг бир қисми бизнес эгаларига дивидендлар ёки компания қийматининг ўсиши шаклида берилади. Бунинг эвазига эгалари менежерларга ушбу компанияни бошқаришни давом эттиришга имкон беради.

Худди шу тарзда, компания фаолиятининг қўшимча маҳсулоти унинг эгасининг бирон бир ғоясини ёки бошқа мақсадни амалга ошириши мумкин. Шунчаки, компания ўз бизнесининг моҳиятини қайта тикляпти ва шундай йўл билан ишлапти.

Шунинг учун истеъмолчилар ва эгасининг мақсадни амалга ошириш компания ҳаётига киритилган.

Демак компания раҳбарияти нуқтаи назаридан бизнеснинг асосий вазифаси истеъмолчини яратиш ва унинг эҳтиёжларини товар ва хизматлар ёрдамида қондиришдир.

Учинчи тоифа - ходимлар нуқтаи назаридан компаниянинг мавжудлиги нимадан иборат? Уларнинг вазифаси - улар хоҳлаган ва қила оладиган маълум ишни бажаришдир. Уларнинг фаолияти натижаси олинган иш ҳақи ва бошқа имтиёзлардир. Уларнинг нуқтаи назаридан компаниянинг асосий мақсади ходимлар учун иш ўринларини ташкил этиш ва ходимларга иш ҳақи тўлаш учун этарли миқдорда пул топиш, уларнинг меҳнат қилишлари ва ижтимоий ҳимояси учун шароит яратишдир.

Биз кўриб чиққан гуруҳларнинг ҳеч бири ўзини ўзи таъминлай олмайди. Улар фақат бир-бири билан ўзаро алоқада мавжуд: эгаси раҳбариятсиз, бошқарув эса ходимларсиз мавжуд бўлмайди. Аммо, кўриб турганингиздек, уларнинг компанияга нисбатан мақсадлари бутунлай бошқача.

Бу нуқтаи назарларнинг ҳеч бири, ҳатто эгаларининг нуқтаи назари ҳам устунлик қила олмайди! Чунки корхона раҳбарияти истеъмолчи ҳақида ўйлашни тўхтаса, компания ўз фаолиятини тўхтатади.

Бунинг натижасида эгалар ўзларини қизиқтирган фойдани олмайдилар. Агар компания раҳбарияти ходимларнинг аксарияти бутун компания манфаатларини ўз маошидан устун қўйишига ишонса, улар ҳам қаттиқ ҳафсаласи пир бўлади.

Бунинг йўли - ҳар бир манфаатдор гуруҳнинг нуқтаи назарини тушуниш ва ҳар бир вазиятда барча томонларнинг манфаатларини ҳисобга олиш.

Ходим ўз компаниясида маълум бир лавозимни эгалаши (мартаба қилиш) учун кимнинг нуқтаи назарини асос қилиб олиши керак? Албатта, менежментнинг нуқтаи назари, яъни у ўз ишининг натижаси истеъмолчиларнинг хоҳиш-истакларини қондириш ва компания фойдасини оширишга ёрдам берадиган ҳаракатлар эканлигига ишонч ҳосил қилиши керак. Фақат бу ҳолатда унинг ҳаракатлари компанияга энг катта фойда келтиради ва раҳбарият томонидан қадрланади.

Корхона ишидан кўпроқ фойда олишни истаган раҳбар нима қилиши керак? У истеъмолчига ғамхўрлик қилишни хоҳлайдиган ва севадиган шундай ходимларни танлаб олиши, уларнинг бу борадаги ҳаракатлари иш ҳақи ва бошқа имтиёзлар билан рағбатлантирилишига ишонч ҳосил қилиши керак.

Инвестиция қилинган капиталдан узоқ муддатли даромад олишни истаган эгаси нима қилиши керак? У мижозлар эҳтиёжларини яратиш ва қондиришни мақсад деб биладиган раҳбарларни ёллаши керак. Шу билан бирга, улар тижорат қобилиятига эга бўлиши лозим.

Хулоса ва таклифлар.

Компания эгаси асосий моддий эҳтиёжларни қондиргандан сўнг, одатда бизнесни яратувчиси пулдан ҳам муҳимроқ бўлган бошқа мақсадларга эга эканлиги аён бўлади.

Компания раҳбарияти учун натижа операцион фойда, лекин унинг вазифаси бошқача - мижоз яратиш ва унинг эҳтиёжларини қондириш.

Ходимларнинг вазифаси - улар хоҳлаган ва қила оладиган маълум ишни бажаришдир. Уларнинг фаолияти натижаси олинган иш ҳақи ва бошқа имтиёзлардир.

Корхона эгаси, раҳбарияти ва ходимларнинг компаниядаги махсадлари бир-бирига мос келмаслигини ҳар бир манфаатдор гуруҳнинг нуқтаи назарини тушуниш ва ҳар бир вазиятда барча томонларнинг манфаатларини ҳисобга олиш йўл билан бартараф қилишни тавсия қиламиз.

Менежер лавозим зинпоясидан кўтарилиши учун ўз ҳаракатларини бошқа гуруҳлар манфаатлари билан мувофиқлаштиришни таклиф қиламиз.

Адабиётлар/Литература/Reference:

Egatchev, T. A. (2022). *DISPARITATION OF PRICES AND ITS SOLUTION*. *International journal of trends in business administration*, 12(1).

Egatchev, T. A. (2022). *MODERNIZATION OF THE SUB-COMPLEX OF DESERT PASTURE LIVESTOCK AND OPTIMIZATION OF ITS ORGANIZATIONAL STRUCTURE*. *International journal of trends in business administration*, 12(1).

Egatchev, T. A. (2022). *SERVICE AND ITS IMPROVEMENT IN DESERT PASTURE LIVESTOCK*. *International journal of trends in business administration*, 12(1).

Tangirov, A. E., Abdalimov, S. A., & Jabbarov, I. A. (2023). *EVALUATION OF THE ACTIVITY OF MANAGEMENT BODIES OF JOINT-STOCK COMPANIES AND ITS IMPROVEMENT*. *British View*, 8(1).

Tangirov, A. E. (2017). *Karakol subdivision and its modernization*. Star-Media Press Publishing House, Tashkent.

Tangirov, A. E. (2022). *Assessment of Corporate Management Activities in Joint-Stock Companies and Improvement*. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(4), 7553-7567.

Tangirov, A. E., Abdalimov, S. A., & Jabbarov, I. A. (2023). *EVALUATION OF THE ACTIVITY OF MANAGEMENT BODIES OF JOINT-STOCK COMPANIES AND ITS IMPROVEMENT*. *British View*, 8(1).

Мэнкью Н.Г. (1999) *Принципы Экономикс*. – СПб: Питер Ком, стр.36.

Шавқиев Э. (2021) *“Корхона иқтисодиёти”*. - Маърузалар курси. Самарқанд, СамИСИ, - 270 бет.

Йўлдошев Қ., Муфтайдинов Қ. (1997) *Иқтисодий билим асослар: Ўқитувчилар учун қўлланма./ (Масъул муҳаррир: А.Сотволдиев)*. –Т.: Ўқитувчи, 14-15 бетлар.