

**Раҳбар кадрларнинг бошқарув фаолияти самарадорлигига таъсир
этувчи омиллар
Фозилов У.З.**

Фарғона политехника институти

Ушбу объектив омиллар корхона ҳажми ва унинг ходимлари сони, шунингдек, ишлаб чиқариш фаолиятининг хусусиятларини ҳам қамраб олади. Корхоналар объектив равишда бир-биридан меҳнат муҳити, ишчи кучи сифати ва бошқарув механизмларининг ўзига хос хусусиятлари билан ажралиб туради. Бошқарув жараёнига асосан ишлаб чиқариш вазифаларининг ўзиг хос хусусиятлари, уларни амалга ошириш шартлари, фаолият услублари ва воситалари таъсир кўрсатади.

Бошқарув назариясида самарали натижаларга эришиш учун унга таъсир қилувчи омилларни ўрганишга етарлича эътибор берилмайди. Бунинг асоси деб менежмент субъектига нисбатан (ташқи ва ички омиллар), шунингдек, фаолият йўналишига нисбатан (тизимли ва фаоллаштирилган) боғлиқ бўлган омилларни айтиш мумкин. Ҳар бир корхона ва ҳар бир бошқарув субъекти вазиятни бошқариш самарадорлигига нисбатан таъсир қилувчи ўз ички ва ташқи омилларга эга. Улар жадвалда тахминан шундай келтириш мумкин:

1-жадвал

**Раҳбар кадрларнинг бошқарув фаолияти самарадорлигига таъсир
қилувчи омиллар**

Ташқи омиллар	Ички омиллар
<i>Рақобатчиларнинг фаол ҳаракати</i>	<i>Жамоада ижтимоий-руҳий муҳит</i>
<i>Иқтисодиётдаги қутилмаган ўзгаришлар</i>	<i>Ишда беқарорлик, тартибсизлик ва иш юқининг кўплиги</i>
<i>Корхонанинг самарадорлигига таъсир қиладиган иқтисодий, сиёсий инқирозлар</i>	<i>Ходимларнинг иш кунларини қолдириши, мойвлаштирилмаган иш жараёни, иш вақтининг йўқотилиши</i>
<i>Ижтимоий жамоатчилик аҳамиятига эга воқеликлар</i>	<i>Раҳбар кадрлар ва ходимлар саломатлигининг йўқотилиши</i>
<i>Жамиятдаги таркибий ўзгаришлар</i>	<i>Турли тадбирлар, касаба уюшмаларининг ҳаракати</i>
<i>Ноқулай об-ҳаво шароити</i>	<i>Ишлаб чиқаришдаги низолар</i>
<i>Меҳнат бозоридаги умумий вазият: мутахассисларнинг ортиқчалиги, ишсизлик, малакали кадрларнинг етишмаслиги</i>	<i>Таҷрибали мутахассисларнинг ишдан кетишлари ёки янги ходимларни ишга қабул қилиш</i>

<i>Ижтимоий жараёнларни иш берувчилар томонидан тартибга солиш бўйича ҳукумат тадбирлари</i>	<i>Корхона фаолиятининг кенгайиши ёки қисқариши</i>
<i>Қонунчиликдаги репрессив ва агрессив таъсир</i>	<i>Машина ва жиҳозлар, техника ва технология ҳамда алоқанинг яхши ишламаслиги</i>
<i>Аҳолининг сифатини пасайтириб юборадиган миграция даражаси</i>	<i>Ходимларнинг криминал ҳатти-ҳаракатлари: ўғирлик, алдов, талон-тароғ қилиш, техникадан фойдаланишда эҳтиётсизлик</i>
<i>Молия бозоридаги кескин ўзгаришлар</i>	<i>Ташиқлот фаолиятига кўмаклашиш ёки ҳалақит қилиш билан ўз таъсирини ўтказа оладиган шахсларнинг ҳатти-ҳаракати</i>
<i>Энергия ва хом-ашё бозоридаги кутилмаган ўзгаришлар</i>	<i>Мулкка бўлган муносабат ва меҳна хавфсизлиги омиллари</i>
<i>Давлатнинг саноат ишлаб чиқариши соҳасидаги сиёсати таъсир кўрсатадиган мувозанатдаги ўзгаришлар</i>	<i>Жамоадаги ижтимоий ташаббускорлик, ихтиро ва рационализаторлик ишлар</i>
<i>Ишлаб чиқаришнинг янги технологиялари</i>	<i>Бошқарув стратегияларини ишлаб чиқиш, ривожланиш режаларини жамоа билан келишиш</i>
<i>Меҳнат шароитлари ва техника хавфсизлигига нисбатан касба уюшмаларининг талаби</i>	<i>Маъмурий назорат, рағбатлантириш ва жазо</i>
<i>Ишлаб чиқариш соҳаси имиджини шакллантириш ва уни бошқаришда оммавий ахборот воситаларининг таъсири</i>	<i>Ходимларни ижодий ва самарали ишлаши учун ижобий мотивация</i>

Бу омиллар самарадорликка эришишда рационал ёндошувни, мантикийликни, объективликни ва тизимлаштиришни талаб қилади. Бу фаоллаштирувчи омилларга эга бўлиш, ижодий ёндашувни, инсон хатти-ҳаракатлари соҳасидаги билимларга эга бўлишни, юзага келган вазият ва муаммоларни ҳис эта олишни акс эттиради. Раҳбар кадрлар ушбу омилларнинг ҳар иккала турини ҳам бошқаришда малакали бўлган тақдирда ижобий натижаларга эришиши мумкин. Яхши натижа қисқа вақт ичида самарали фаолият билан таъминланади.