

Restoran biznesini rivojlantirish tendensiyasi – restoran va restoran xizmatlarini tashkil etishning istiqbolli yo‘nalishlari bo‘lib, jamiyatning ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish suratisiga uyg‘unlashgan holda samaraliroq bo‘lgan tamoyillarga asoslanadi.

Tadqiqot natijasida Samarqand shahridagi restoranlarning raqamli transformatsiyalashuvi tendensiyalari aniqlandi.

Restoran xizmatlari sohasi rivojlanishining raqamli-innovatsion tendensiyalari

Xorijiy mamlakatlarda uydan tashqarida ovqatlanish va xordiq chiqarish keng ommalashgan. Yevropa mamlakatlarida restoran xizmatlari bozori o‘zining kuchli raqobat muhiti va xizmatlarning yuqori darajada differentsiallashtirish bilan ajralib turadi. Shu boisdan ham ularda aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan restoranlar va restoran xizmatlari hajmi mamlakatimizga nisbatan ancha yuqori. Bugungi kunda O‘zbekistonda ham restoran xizmatlari sohasi turli yo‘nalish va trendlarda rivojlanib, raqobat muhiti shakllanmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasining “Innovatsion faoliyat to‘g‘risida” gi 630-sonli Qonuni , 2020 yil 24 iyul.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF-4947-son “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida” PF-3151-Farmoni
3. Sardor B., Ibragimovich T. K. Digital Transformation Directions in the Restaurant Business //INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY. – 2023. – T. 2. – №. 2. – C. 1-4.
4. Bo'ltakov S. et al. TURIZM SOHASIDA RAQAMLI IQTISODIYOTNI ANAMIYATI //Евразийский журнал академических исследований. – 2022. – Т. 2. – №. 12. – С. 60-62.
5. Ботировна, У. В. (2022). ХУДУДЛАР ТАРАҚҚИЁТИДА РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ РИВОЖЛАНИШИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ.
6. www.stat.uz – O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika

KOMPANIYALARDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH XIZMATLARI

i.f.n., Ko‘chimov Abdujamil Hamraqulovich

O‘zbekiston Milliy universitetining Jizzax filiali

Ermatov Murodjon Sunnatulla o‘g‘li

O‘zbekiston Milliy universitetining Jizzax filiali

ermatovmurodjon2@gmail.com

Annotatsiya: Xodimlarni boshqarish xizmati, qoida tariqasida, kompaniyaning mustaqil tarkibiy bo‘linmasi hisoblanadi. Xizmat faoliyati direktor tomonidan boshqariladi, u bir qator bo‘limlarga, sektorlarga, guruhlariga yoki funktsional printsiplarga

bo'yicha tuzilgan alohida xodimlarga (kadrlar bo'limi, kadrlar tayyorlash va rivojlantirish sektori, rag'batlantirish va boshqalar) bo'ysunishi mumkin. Shuning uchun, maqolada Inson resurslarini boshqarish bo'linmalarining o'ri, roli va vazifalarini o'rganish kabi masalalar yoritilgan.

Kalit so'zlar: xodimlarni diagnostika qilish, strategik maqsadlar, maqsadli boshqarish, psixologik mikroiklim, korporativ madaniyat.

Kadrlar xizmatining tuzilishi korxona miqyosiga, xodimlar bilan ishlash strategiyasi va taktikasiga qarab sezilarli darajada farq qilishi mumkin. Kichik xususiy korxonalarda kadrlar xizmati funktsiyalarini bitta xodim tomonidan amalga oshirish yoki kadrlar bo'limi xodimi lavozimini boshqa har qanday xodim bilan birlashtirish eng xarakterlidir, masalan, ko'pincha kadrlar ishini yuritish funktsiyalari xodim tomonidan amalga oshiriladi. Kadrlar bo'yicha menejerning funktsiyalari korxona direktorining o'zi tomonidan amalga oshiriladi - u xodimlarni o'zi tanlaydi, ularga ish haqi tayinlaydi, ularga qanday malaka oshirish kurslari kerakligini o'zi hal qiladi va hokazo. Bu uning qimmatli vaqtini oladi, shuningdek, turli xil tranzaksiyalarning oshishiga sabab bo'ladi.

Jahon tajribasi shuni ko'rsatadiki, tashkilotda 50-70 nafar xodimning mavjudligini inson resurslari sohasidagi professionallar yordamida mustaqil tuzilgan xodimlarni boshqarishni yaratishga haqiqiy ehtiyoj paydo bo'lgan tanqidiy massa deb hisoblash mumkin. Aynan shu holatda kadrlar menejeri lavozimini ochish iqtisodiy jihatdan asosli hisoblanadi.

Kadrlar menejerining vazifalari odatda tegishli bo'limning Nizomida belgilanadi va quyidagilarga bo'linadi:

- xodimlarni boshqarish,
- kadrlar bilan ta'minlash, ishga olish,
- xodimlarni rag'batlantirish,
- xodimlarni moslashtirish,
- xodimlarni rivojlantirish,
- treninglar,
- korporativ madaniyatni rivojlantirish,
- psixologik mikroiklimni saqlash va boshqalar.

Kadrlar bo'limining vazifalari unga yuklangan vazifalardan kelib chiqqan holda belgilanadi. Kadrlar menejerining asosiy funktsiyalari:

1. Inson resurslarini boshqarish sohasida tashkilotning maqsad va siyosatlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda ishtirok etish.

2. Kompaniyaning kadrlar tarkibini rivojlantirish bo'yicha reja va dasturlar majmuasini ishlab chiqish va amalga oshirish.

3. Kadrlarga bo'lgan ehtiyojni prognozlash va rejalashtirish, har bir xodimni ish sharoitlari, mazmuni va xarakteridan qoniqtirish bilan bog'liq muammolarni hal qilishda ishtirok etish.

4. Tashkilot xodimlarining sifat tarkibini yaxshilash, kasbiy kompetentsiyaning doimiy o'sishini rag'batlantiradigan shart-sharoitlarni yaratish.

5 Kadrlarga bo'lgan umumiy va qo'shimcha ehtiyojlarni tahlil qilish va martaba rejalashtirish siyosati asosida kadrlar zaxirasini shakllantirish (kadrlar zaxirasining ma'lumotlar bazasini yaratish va doimiy ravishda to'ldirish; nomzodlarni ishga olishni tashkil etish; tanlash usullari va usullarini ishlab chiqish. nomzodlar; ishga qabul qilish jarayonlarini ishlab chiqish va ishchilarni ishdan bo'shatish).

6. Xodimlar samaradorligini diagnostika qilish va baholash usullaridan foydalangan holda kadrlar tayyorlashni tashkil etish.

Kadrlar menejmentining maqsadi kompaniya jamoasida shunday mikroiklimni shakllantirishdir, bunda xodimlar va boshqaruv jamoasi o'rtasida yuqori samarali va uyg'un munosabatlarni saqlab turish mumkin, natijada jamoaviy ish muvaffaqiyatli bo'ladi va rivojlanadi. Xodimlarning kompaniya maqsadlari va vazifalariga sodiqligini oshirishga qaratilgan tegishli boshqaruv faoliyatini amalga oshirish, shuningdek xodimlarga ularning ahamiyati va qadriyatlarini namoyish etishga qaratilgan faol choralarni ko'rish kerak.

Inson resurslarini boshqarishning maqsadi, shuningdek, tashkilotda tegishli ishonch va hamkorlik muhitini yaratishga yordam berishdir. Kadrlar boshqaruvi kompaniyaga o'zaro manfaatlar muvozanatini saqlashga yordam beradi va kompaniyaga qiziqqan ba'zi guruhlarining ehtiyojlariga moslashishga yordam beradi. Bular egalar, menejerlar, xodimlar, yetkazib beruvchilar, mijozlar, davlat idoralari, jamoat guruhlari va boshqalar bo'lishi mumkin.

Kadrlar boshqarmasining yana bir maqsadi - ishchi kuchini boshqarish, lekin xodimlar ehtiyojlari, ish uslubi va intilishlari o'rtasidagi ikkala guruh va shaxsiy farqlarni unutmaslik va hisobga olish kerak. Inson resurslarini boshqarish hamma uchun axloqiy yondashuv uchun teng imkoniyatlarni kafolatlashi kerak, xususan: odamlarga g'amxo'rlik, munosabatlardagi shaffoflik va adolatlilik.

Inson resurslarini boshqarish strategiyasi kompaniyaning vazifalari va maqsadlarini amalga oshirishga qaratilgan tashkiliy va boshqaruv qarorlari tizimi bilan ifodalanadi. Strategiyani shakllantirish uchun ko'p odamlarning jamoaviy ishi talab qilinadi, shuning uchun yirik kompaniyalar bu maqsadda 10-15 kishidan iborat maxsus guruhlarni tashkil qilishadi. Ular tarkibiga asosiy bo'linmalar rahbarlari, yuqori malakali mutaxassislar, guruh vakillari va uchinchi tomon maslahatchilari kiradi. Ular strategiyaning alternativ modellarini, uning asosiy yo'nalishlarini, ehtimoliy voqealar stsenariylarini ishlab chiqadilar. Har qanday vaqtda, kompaniya ichida va uning tashqarisida strategik kontseptsiyaga to'g'ri kelmaydigan yangi holatlar yuzaga kelishi mumkin. Tartibni o'zgartirmaslik uchun rahbariyat strategik vazifalarni qo'yadi va hal qiladi, agar kerak bo'lsa, uni to'ldiradi va yaxshilaydi.

Har bir strategiya quyidagicha bo'lishi kerak:

- atrof-muhit bilan mos;
- yaxlit va haqiqiy;
- resurslar bilan muvozanatlangan;
- qisqa muddatli va uzoq muddatli maqsadlarni birlashtirish;
- o'rtacha xavfli.

Inson resurslarini boshqarishning bir nechta yondashuvlari mavjud, ammo eng samaralisi maqsadlar bo'yicha boshqarishdir.

Maqsadlar bo'yicha boshqarish - bu korxona boshqaruviga tizimli va tashkiliy yondashuv bo'lib, u yuqori rahbariyatga asosiy e'tiborni strategik maqsadlarga erishishga va mavjud resurslar yordamida maksimal natijalarga erishishga imkon beradi. Shubhasiz, bu boshqaruvning istiqbolli usuli, ammo uni amalga oshirish uchun menejment kompaniyaning strategik maqsadlarini aniq tushunishi kerak. Shu bilan birga, SMART tamoyiliga rioya qilish kerak: maqsadlar ma'lum bir korxona, bo'lim, xodimga xos bo'lishi kerak; o'lchanadigan, erishish mumkin va realistik, harakatga emas, balki natijalarga qaratilgan va ma'lum bir vaqt uchun belgilangan. Bundan tashqari, ular ekologik toza bo'lishi kerak, ya'ni atrof-muhitga zarar etkazmasligi kerak.

Maqsadlar bo'yicha boshqaruv tizimini amalga oshirish uchun kompaniyaning strategik maqsadlarini aniq belgilash va ishlab chiqilgan strategiya asosida muvozanatli ko'rsatkichlar tizimini yaratish kerak.

Inson resurslarini boshqarish sohasida strategik maqsadlarga erishish maqsadlar bo'yicha boshqaruv tizimini joriy qilmasdan mumkin emas. Bu, birinchi navbatda, kompaniyaning kadrlar salohiyati bankini ishlab chiqish, kompensatsiya va rag'batlantirish va xodimlarni baholash sohasidagi siyosatdir.

Shu bilan birga, rahbar doimo xabardor bo'lishi kerak. Barcha boshqaruv jarayonlari qurilishi kerak: rejalashtirish, tashkil etish va nazorat qilish, tahlil qilish va tartibga solish. Tashqi muhit o'zgarmoqda, shu sababli kompaniyaning strategik maqsadlari o'zgarishi va to'ldirilishi mumkin, shuning uchun boshqaruv ierarxiyasining barcha darajalaridagi maqsadlar o'zgartiriladi va to'ldiriladi. Belgilangan maqsadlarni amalga oshirishdagi og'ishlarni doimiy ravishda kuzatib borish va bu og'ishlarni tartibga solish bo'yicha boshqaruv qarorlarini qabul qilish kerak

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.B. "Personalni boshqarish" (Darslik) - T.: TDIU, 2011. 579 bet
2. Abdurahmonova G. X. "Inson resurslarini boshqarish" (Darslik) – "Fan" nashriyoti, T-2021. 696 bet
3. Muxtarov Botir Abdusattarovich, & G'oyibnazarov Abduvohid Fozil o'g'li. (2022). RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA IQTISODIY SAMARADORLIKNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research, 1(2), 117–119. Retrieved from <https://journal.jbnuu.uz/index.php/ijcstr/article/view/132>
4. Qosimova D., Ko'chimov A. Fundamentals of Investment Environment in the Process of Digital Transformation of the Economy //Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences. – 2022. – T. 1. – №. 5. – C. 55-59.
5. Hamraqulovich K. A. et al. RAQAMLASHGAN TA'LIM VA UNING OTM BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISHDAGI ROLI //International Journal of Contemporary Scientific and Technical Research. – 2022. – C. 352-356. Ermatov M. (2023) Inson resurslarini samarali boshqarish usullari. International Journal Of Management And Economics Fundamental (76-80). <https://doi.org/10.37547/ijmef/Volume03Issue05-10>

6. Ermatov M. (2023) Inson resurslarini samarali boshqarish usullari. International Journal Of Management And Economics Fundamental (76-80). <https://doi.org/10.37547/ijmef/Volume03Issue05-10>.

DIGITIZATION-AN IMPORTANT “DRIVER” OF THE DEVELOPMENT OF NEW UZBEKISTAN

Ubaydullaeva Vasila Sadullaevna

Jizzakh branch of National University of Uzbekistan

Abstract. This article describes the work carried out in Uzbekistan in this field, namely in the field of modern digital economy, as well as the work carried out in the context of global awareness. In particular, examples are given of how the conditions of the pandemic affected, what its impact on the world economy was. What works are being carried out in this direction are also described in Uzbekistan.

Keywords: digital transformation, ICT systems, UN Sustainable Development Goals, e-government.

Today the world is changing much faster. In particular, with the beginning of the global pandemic, the role of digital technologies has grown significantly, which has shown the importance of digital transformation, especially for developing countries, including Uzbekistan.

Indeed, digital transformation has the potential to further modernize society and increase the competitiveness of the national economy. In this regard, special attention is paid to the ongoing reforms, as well as the digitization of all key areas within the framework of the development strategy of the New Uzbekistan for the next five years, as well as the establishment of a real information society in the country.

Since the beginning of the 2000s, Uzbekistan began to prioritize the development and digitalization of information and communication technologies (ICT). In particular, “the comprehensive program for the development of the National Information and communication system of the Republic of Uzbekistan in 2013-2020”, “the strategy of action on the five priority areas of development of the Republic of Uzbekistan in 2017-2021” and “the development strategy of New Uzbekistan for 2022-2026” and “Digital Uzbekistan – 2030” envisage a number of measures aimed at implementing digital transformation in the national economy, industry and society as a whole.

In particular, the main system of the Electronic Government of our country is the single interactive public services portal (my.gov.uz) upon launch, significant progress was made in the field, as well as in the introduction and digitization of new technologies in public administration. As a result, as of January 2022, 56% of public services my.gov.uz provided through, the number of public services on this e-government platform has reached 307, and more than 1.3 million citizens have used e-government services. At the same time, the total number of internet users in Uzbekistan reached 27.2 million at the beginning of this year.