

## **XODIMLARNI JAMOAGA MOSLASHTIRISHNING AHAMIYATI**

Axmedova Yulduz Sunatullayevna

Jizzax politexnika instituti

Iqtisodiyot va menejment kafedrası assistenti

Shaldarbekova Ayshe Baktashevna

Janubiy Qozoqiston Respublikasi, M.Auvezov nomidagi

universitet o'qituvchisi

Annotatsiya: ushbu maqolada korxonada xodimlar bilan ishlash hamda xodimlarni jamoaga moslashtirishning ahamiyati haqida ma'lumotlar berilgan.

Kalit so'zlar: korxonа, lavozim, xodim, jamoa, shaxs, ijtimoiy-iqtisodiy.

## **ВАЖНОСТЬ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ К КОМАНДЕ**

Ахмедова Юлдуз Сунатуллаевна

Джизакский политехнический институт ассистент кафедры экономики и менеджмента

Шалдарбекова Айше Бакташевна

Республика Южный Казахстан, М.Имени ауезова преподаватель

университета

Аннотация: В этой статье представлена информация о важности работы с персоналом на предприятии, а также адаптации сотрудников к команде.

Ключевые слова: предприятие, должность, работник, коллектив, личность, социально-экономический.

## **THE IMPORTANCE OF ADAPTING EMPLOYEES TO THE TEAM**

Akhmedova Yulduz Sunatullayevna

Jizzakh Polytechnic Institute Assistant of the Department of Economics and management

Shaldarbekova Ayshe Baktashevna  
Republic Of South Kazakhstan, M.Auvezov university lecturer

Annotation: this article provides information on the importance of working with employees at the enterprise and adapting employees to the team.

Keywords: enterprise, position, employee, Team, person, socio-economic.

Korxonada xodimlarni moslashtirish xodimlarni boshqarishning zarur elementi hisoblanadi. Ma'lumki, bir korxonaning xodimi bo'lganida, yangi kelgan shaxs tashkiliy talablarni qabul qilish zarurati bilan duch keladi: ish va dam olish jadvallari, qoidalar, lavozim yo'riqnomalari, buyruqlar, ma'muriyatning ko'rsatmalari va boshqalar. Shu bilan birga, u korxonadan tomonidan unga taqdim etilgan ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarning umumiylikini ham qabul qiladi. U o'z qarashlari va odatlarini qayta ko'rib chiqishga, ularni jamoada qabul qilingan, an'analarda mustahkamlangan xulq-atvor normalari va qoidalari bilan bog'lashga va tegishli xatti-harakatlar chizig'ini ishlab chiqishga majbur bo'ladi. Xodimlarni moslashtirish bo'yicha chora-tadbirlarning ahamiyati uzoq vaqt davomida kadrlar bo'limi tomonidan yetarlicha jiddiy qabul qilinmaganligi bizga ma'lum. Hozirda ko'pgina davlat korxonalarida va tijorat tashkilotlarida hatto oddiy moslashuv dasturlari ham mavjud emas.

Korxonada moslashishni boshqarish tizimini joriy etish juda murakkab vazifadir, ammo korxonada uchun boshlang'ich xarajatlarni kamaytirish kabi muhim vazifalarni hal qilish unga bog'liq; kadrlar almashinuvini kamaytirish; ish beruvchi tashkilot uchun maqbul bo'lgan samaradorlik ko'rsatkichlariga tezroq erishish mumkin; xodimning mehnat jamoasiga kirishi, uning norasmiy tuzilishi va o'zini jamoa a'zosi sifatida his qilish. Xodimlarni moslashtirishning eng muhim tarkibiy qismlari, bir tomondan, xodimning o'zini o'zi qadrlashi va intilishlarini uning imkoniyatlari bilan muvofiqlashtirish, ikkinchidan, u moslashadigan ishlab chiqarish muhitining haqiqati. Bu yangi kelganni ish mazmuni va shartlariga,

bevosita ijtimoiy muhitga moslashtirish, xodimning ishbilarmonlik va shaxsiy fazilatlarini yaxshilashning ko'p qirrali jarayon hisoblanadi.

Ishga yangi qabul qilingan xodim bir vaqtning o'zida bir nechta lavozimlarni egallagan tashkilot ichidagi munosabatlar tizimiga kiradi. Har bir lavozim xodim, hamkasb, bo'ysunuvchi, menejer, jamoaviy boshqaruv organi, jamoat tashkiloti a'zosi sifatida jamoadagi ijtimoiy rolini belgilaydigan talablar, me'yorlar, xatti-harakatlar qoidalari to'plamiga mos keladi. Ushbu lavozimlarning har birini egallagan kishi o'zini shunga muvofiq tutishi lozim. Muayyan tashkilotga ishga kirishda inson muayyan maqsadlarga, ehtiyojlarga, xatti-harakatlar normalariga ega va tashkilotga ma'lum talablarni qo'yadi: mehnat sharoitlari va motivatsiya. Amaliyotlar shuni ko'rsatadiki, yangi xodimlarning o'zini "o'z o'rnida" his qilishiga to'sqinlik qiluvchi asosiy salbiy jihatlar - bu tashkiliy bilimning yetishmasligi, yangi muhitda harakat qila olmaslik, rahbariyat va hamkasblar oldida cheklov va amaliy tajribaning yetishmasligi hisoblanadi. Moslashuv insonda "o'rnatilgan" biologik va psixologik mexanizm bo'lganligi sababli, ko'p hollarda u o'z-o'zidan paydo bo'ladi. Nima uchun bu holda moslashuv muammosiga e'tibor qaratish, uning dasturlarini ishlab chiqish va samaradorligini oshirishga intilish kerak?

Bilamizki, inson ko'pincha ertami-kechmi, u yoki bu tarzda, har qanday sharoitga moslashadi yoki ularni o'ziga moslashtiradi. Buning uchun unga bir nechta omillar kerak: yetarli vaqt, motivatsiya, o'zgarish istagi va ularning tabiiy imkoniyatlari. Ammo kasbiy faoliyat jarayonida bu omillarning barchasi ish beruvchiga juda qimmatga tushishi mumkin, shuning uchun u bu murakkab jarayonni imkon qadar kamaytirish va soddalashtirishga intiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

- 1.Yo'ldoshev N., Zaxidov G. Menejment. Darslik. – T.: “O‘zbekiston faylasuflari milliy jamiyati” nashriyoti, 2018 y.
- 2.Bozorov Sh. Va boshqalar.Menejment va marketing. Darslik.-2017
- 3.Axmedova, Y. S. (2024). Investitsiya loyihalari samaradorligini baholashning mazmuni va mohiyati. Educational Research in Universal Sciences, 3(2), 521-524.

4. Axmedova, Y. S., & qizi Mamadiyeva, F. S. (2024). Xodimlarni motivatsiyalashning psixologik asoslari. *Educational Research in Universal Sciences*, 3(1), 611-614.
5. Ахмедова, Ю. С. (2023). Инвестициялар-Иқтисодийни Модернизациялашнинг Бош Омили. *Barqarorlik Va Yetakchi Tadqiqotlar Onlayn Ilmiy Jurnali*, 3(1), 226-229.
6. Umirova Gulmira. (2023). The need to attract foreign investments to the national economy on a large scale. *Academia Science Repository*, 4(5), 314–319. Retrieved from <https://academiascience.com/index.php/repo/article/view/696>
7. Gulmira, U. (2023). Theoretical basis of management of the financial stability of the banking system. *International Journal of Advance Scientific Research*, 3(05), 126-130.