

# ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗА СЧЕТ ВОВЛЕЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Эрматов А.А.<sup>1</sup>, Эралиев А.А.<sup>2</sup>  
Email: Eraliev6115@scientifictext.ru

<sup>1</sup>Эрматов Акмал Адхамжонович - кандидат экономических наук, доцент;  
<sup>2</sup>Эралиев Алишер Абдухалилович – старший преподаватель,  
кафедра организации промышленного производства, факультет машиностроительной технологии,  
Андижанский машиностроительный институт,  
г. Андижан, Республика Узбекистан

**Аннотация:** в этой статье рассказывается об участии рабочих и других служащих в управлении для повышения эффективности разработки и реализации оптимальных команд и решений, что, в свою очередь, положительно влияет на эффективность управления и помогает снизить затраты на управление за счет повышения эффективности управления.

**Ключевые слова:** социальные функции, управления человеческими отношениями, рост благосостояния населения, методы управления, экономические реформы.

## INCREASING MANAGEMENT EFFICIENCY BY INVOLVING EMPLOYEES IN ENTERPRISE MANAGEMENT

Ermатов А.А.<sup>1</sup>, Eraliev А.А.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ermатов Akmal Adkhamzhonovich - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor;  
<sup>2</sup>Eraliev Alisher Abdukhalilovich - Senior Lecturer,  
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION ORGANIZATION, FACULTY OF MECHANICAL ENGINEERING  
TECHNOLOGY,  
ANDIJAN MACHINE-BUILDING INSTITUTE,  
ANDIJAN, REPUBLIC OF UZBEKISTAN

**Abstract:** this article tells that the participation of workers and other employees in management to improve the efficiency of the development and implementation of optimal teams and decisions, which, in turn, has a positive effect on management efficiency and helps to reduce management costs by increasing management efficiency.

**Keywords:** social functions, management of human relations, growth in the well-being of the population, management methods, economic reforms.

УДК 330.311.07

Рыночная экономика расширяет использование социальных функций, поскольку производительность труда в настоящий период зависит не только от уровня технической оснащенности производства, но и от социальной структуры производственного коллектива, уровня управления человеческими отношениями в коллективе, уровень активности работника. Поэтому особое внимание следует уделять социальному развитию общества, созданию благоприятных условий для высокопроизводительного труда.

На протяжении последних 30 лет наша страна уделяет большое внимание человеческому фактору, постоянному, устойчивому росту уровня жизни, и с этой целью наше правительство разработало и реализовало специальные программы. Последовательная реализация этой целевой комплексной программы, повышение заработной платы, рост занятости обеспечат поступательный рост благосостояния населения. То, что зарплаты, пенсии, стипендии и надбавки из года в год растут, подтверждает наше мнение. Тот факт, что 2021 год по инициативе Президента Шавката Мирзиёева объявлен “Годом поддержки и укрепления здоровья молодежи”, является продолжением той эффективной работы, которая ведется в этом направлении.

Уровень жизни людей определяется, прежде всего, размером доходов населения. За последние годы, в том числе по сравнению с 2000 годом, отношение реальных доходов населения к 2020 году увеличилось в 12,5 раза. По оценкам, средняя заработная плата более чем в 6 раз превышает стоимость потребительской корзины.

Закон о предприятиях гласит, что предприятие должно заботиться об улучшении условий труда и жизни своих сотрудников и их семей, а также соответствовать их интересам и потребностям. Вероятность удовлетворения социальных потребностей сообщества определяется результатами деятельности предприятия, доходом сообщества. Вопросы социального развития на предприятии решаются при непосредственном участии всех сотрудников. В Послании Олий Мажлису Республики Узбекистан 29 декабря 2020 года Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев также коснулся этого вопроса, сказав: «Наша важнейшая задача - укреплять мир и процветание в нашей стране, чтобы

делать людей счастливыми. Для этого наши люди должны в первую очередь быть довольны работой нас - лидеров. Для этого каждый руководитель должен тянуть свою тележку, нести личную ответственность за состояние дел в своей сфере. После этого в нашем обществе произойдут изменения и развитие» [1, 5 с.].

Для успешного выполнения этих задач, поставленных Президентом перед руководителями всех уровней управления экономикой, необходимо не только привлекать новые техники и технологии, но и создавать нормальную рабочую среду, сотрудничество и взаимопомощь, укреплять дисциплину и развивать чувство ответственности. Повышение внимания к человеческой личности к ее возможностям и требованиям также является залогом повышения эффективности управления. Весь аппарат управления и руководитель должны быть особенно активны в социальном управлении предприятием.

Один из специалистов в области менеджмента Узбекистана в своей статье «Применение современных эффективных методов управления в повышении экономической эффективности промышленных предприятий» говорит о важности менеджмента: «Менеджмент является продуктом общественного развития и объективно необходимым элементом общественного трудового процесса. Следовательно, любая относительно большая прямая социальная или командная работа должна быть так или иначе скоординирована» [3. 36 с.].

Социально-психологические методы управления широко используются в социальном управлении предприятием и их применение требует глубокого изучения социальных явлений, происходящих на предприятии, знания психологических факторов, влияющих на настроение и нервную систему сотрудников. Социально-психологические проблемы менеджмента становятся все более актуальными с повышением его культурно-образовательного уровня в жизни, всесторонним изменением образа жизни человека.

Текущие экономические реформы в нашей стране и, как следствие, уровень жизни нашего населения повышаются, что, в свою очередь, снижает влияние потребностей более низкого уровня («пирамида потребностей» А. Маслоу) на воздействие на рабочих. Теперь он рекомендовал использовать потребности высокого уровня в пирамиде потребностей для воздействия на рабочих на промышленных предприятиях. В то же время руководителям промышленных предприятий необходим следующий базовый и экономически эффективный инструмент: дать возможность людям удовлетворить потребности «самовыражения» (ступень 5 в пирамиде потребностей А. Маслоу).

Одним из простейших способов удовлетворить потребность в «самовыражении» было вовлечение рабочих и профессионалов в их управление. Есть несколько способов сделать это:

1. «Ярмарка идей» («Мозговая атака»);
2. «Метод 6\*3\*5»;
3. «Кружки качества»;

Чтобы решить и решить проблему, вызванную «мозговой атакой» и «методом 6\*3\*5», эксперты в различных отраслях промышленности, опытные рабочие и бывшие сотрудники с большим опытом работы и жизни на пенсии объединяются и знают проблему обсуждается.

Метод «Мозговая атака» был впервые предложен в 1930-х годах американским ученым А. Осборном. Чтобы гарантировать эффективность этого метода, следует соблюдать следующие правила:

1. Мнения должны быть краткими, даже фантастические и необоснованные;
2. Мысли и предложения нельзя критиковать, что придает участникам дух свободы;
3. Мысли, которые приходят в голову фантастическим и случайным образом, ценятся больше, чем мысли, сформированные в результате логического мышления и долгих размышлений;
4. Также записывается мнение или краткий комментарий;
5. Высказанное мнение или идея не относятся к категории того или иного участника, т.е. мнение должно быть без автора. Это не позволяет участникам легко уступать место идеям старших сотрудников. Такая ситуация мешает участникам отдавать предпочтение идее высокопоставленных чиновников. Предоставляет равные возможности для мыслей и идей.

6. Выбор мнения или идей осуществляется отдельными «критиками» или неформальными лидерами групп.

«Метод 6\*3\*5» также является формой приверженности, которая очень помогает удовлетворить потребность людей в «самовыражении». Этот метод выполняется следующим образом:

Шесть человек собираются в группу, чтобы решить проблему. Один из них также дает 3 идеи. В результате прослушивания данных идей у участников появятся дополнительные идеи, и они предложат еще 3 идеи. Эта ситуация повторяется 5 раз. Преимущество этого метода в том, что они подходят к одной и той же проблеме с разных сторон. Потому что у каждого участника есть возможность 5 раз прокомментировать.

В заключение следует отметить, что участие рабочих и других служащих в управлении повышает эффективность разработки и реализации оптимальных приказов и решений, что, в свою очередь,

положительно влияет на эффективность управления и помогает повысить эффективность управления за счет снижения затрат на управление.

*Список литературы / References*

1. *Мирзиёев Ш.* «Обращение в Олий Мажлис Республики Узбекистан». 28.12.2020 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.turkiston.uz/](http://www.turkiston.uz/) (дата обращения: 06.07.2021).
2. *Мескон М., Альберт М., Хейдоури Ф.* «Основы менеджмента». М., 2012.
3. *Эралиев А.* «Применение современных эффективных методов управления в повышении экономической эффективности промышленных предприятий». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/8538/> (дата обращения: 06.07.2021).