

## TASHKILOTDA XODIMLARNI NAZORAT QILISH VA TEKSHIRISH STRATEGIYASI

*Tajibayev Sanjarbek Olimjon o'g'li - Toshkent davlat iqtisodiyot  
universiteti, Menejment fakulteti MNP-91 guruh talabasi*

*Email - [sanjartajibayev00@gmail.com](mailto:sanjartajibayev00@gmail.com)*

*Ibragimov G'anijon G'ayratovich - Ilmiy rahbar, Toshkent Davlat  
Iqtisodiyot Universiteti Menejment fakulteti Innovatsion menejment kafedrası,  
Phd dotsent*

**Annotatsiya:** Ushbu maqola tashkilotlarda xodimlarni nazorat qilish va tekshirish strategiyalarini o'rganadi. Maqolada oldindan, joriy, keyingi nazorat, ijtimoiy nazorat, texnologik nazorat va boshqaruv nazorati kabi asosiy strategiyalar ta'riflanadi, ularning har biri xodimlarning faoliyatini samarali boshqarish va tashkilotning maqsadlariga erishishda qanday yordam berishi mumkinligi yoritiladi. Maqola, shuningdek, har bir strategiyaning afzalliklari va kamchiliklarini ko'rib chiqadi, tashkilotlar uchun mos strategiyalarni tanlashda yordam beradi. Ushbu ish menejerlar, rahbarlar va tashkilotlarda boshqaruv tizimini takomillashtirishni xohlagan mutaxassislar uchun foydali manba bo'lishi mumkin.

**Kalit so'zlar:** *Nazorat, tekshirish, xodimlar, boshqaruv, samaradorlik, oldindan nazorat, joriy nazorat, keyingi nazorat, ijtimoiy nazorat, texnologik nazorat, strategiyalar, tashkilot.*

### **Kirish**

Tashkilotlarda xodimlarni nazorat qilish va tekshirish strategiyasi tashkilotning umumiy maqsadlariga erishish, uning resurslarini samarali boshqarish, va yuqori darajadagi ish unumdorligini ta'minlash uchun zarur. Boshqaruvning samaradorligi, asosan, xodimlarning faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi to'g'ri nazorat va tekshirish tizimiga bog'liqdir. Nazorat tizimining asosiy vazifasi – xodimlarning ish jarayonini doimiy ravishda kuzatib borish,

ularning ishlash samaradorligini baholash va kerakli o'zgarishlarni amalga oshirishdir.

Bundan tashqari, nazorat va tekshirish faqat xodimlarning faoliyatini baholash bilan cheklanmaydi. Bu jarayonlar tashkilotning yuksalishi uchun muhim bo'lgan ijtimoiy, iqtisodiy va huquqiy omillarning o'zaro aloqasini yanada kuchaytirishga xizmat qiladi. Masalan, korruptsiyaning oldini olish, qonuniylikni ta'minlash va ishchilarning huquqlarini himoya qilish kabi masalalar nazorat tizimi doirasida o'z aksini topadi.<sup>1</sup>

Xodimlarning samarali ish faoliyatini ta'minlash uchun doimiy tekshirish va tahlil qilish tizimi tashkilotning ichki muhitida muhim o'rin tutadi. Bu tizim xodimlarning harakatlarini kuzatish va baholashga qaratilgan turli usullarni o'z ichiga oladi, shu bilan birga xodimlarning rivojlanishiga ham ko'maklashadi. Xodimlar nazorati – bu nafaqat rahbarning ularni qattiq nazorat qilishi, balki ularning ishonchli va samarali ishlashiga yordam berishning, ularni rag'batlantirish va motivatsiya qilishning bir usulidir.

Shu bois, nazoratning samarali strategiyasi, faqat tashkilotning maqsadlariga erishish uchun emas, balki xodimlar va rahbariyat o'rtasida ishonchli va ijobiy munosabatlarni shakllantirishda ham o'ta muhimdir. Bu jarayon nafaqat mas'uliyatni aniqlash, balki o'z-o'zini baholash, xodimlarning ichki motivatsiyasini kuchaytirish va umumiy mehnat madaniyatini rivojlantirishga yordam beradi. Shuningdek, bunday strategiya xodimlarning sifatli va samarali ishlashini ta'minlab, tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga katta hissa qo'shadi.<sup>2</sup>

Bundan tashqari, nazoratning samarali strategiyasi boshqaruvning boshqa asosiy jarayonlari bilan birgalikda ishlashi lozim. Agar nazorat tizimi zaif bo'lsa, bu xodimlarning past darajadagi faoliyatiga olib kelishi mumkin, bu esa o'z navbatida tashkilotning barcha faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, bu

---

<sup>1</sup> Peter Drucker, "The Practice of Management". HarperBusiness, 2006;

<sup>2</sup> Robert Kreytner, "Management". Houghton Mifflin Company, 2001;

strategiya nafaqat tashkilot ichida, balki tashqi muhitda ham ijobiy o'zgarishlarga olib kelishi kerak.

### **Nazorat qilish va tekshirishning mohiyati**

Tashkilotda xodimlarni nazorat qilish va tekshirishning mohiyati uning samarali ishlashini ta'minlashda va tashkilotning maqsadlariga erishishda muhim o'rin tutadi. Ushbu jarayonlar tashkilotning ish faoliyatini, resurslarni va umumiy ishlashni optimallashtirishga yordam beradi. Xodimlarni nazorat qilish va tekshirish asosan ikki asosiy komponentdan iborat: birinchisi – xodimlarning faoliyatini kuzatish, ikkinchisi esa – bu faoliyatni baholash va kerakli o'zgarishlarni amalga oshirishdir.

Nazorat qilish – bu xodimlarning kundalik ishlarini doimiy ravishda kuzatish jarayonidir. Ushbu jarayonning maqsadi xodimlarning faoliyatini tekshirib, ularning ishdagi xatoliklari yoki kamchiliklarini aniqlash, vaqti-vaqti bilan tuzatish chora-tadbirlarini ko'rishdan iborat. Nazorat jarayoni orqali rahbariyat xodimlarning ish faoliyatini boshqarish va ularni kerakli yo'nalishda yo'naltirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Nazorat jarayoni samarali amalga oshirilganida, xodimlar o'z ishlariga yanada mas'uliyatli yondashadilar va umumiy ish samaradorligi oshadi.<sup>3</sup>

Tekshirish esa nazoratdan farq qiladi, chunki bu jarayon xodimlarning faoliyatini yakuniy baholashni o'z ichiga oladi. Xodimlarning amalga oshirgan ishlarini muhokama qilish va baholash, maqsadga erishishda to'g'ri yo'l tutganliklarini aniqlash, ularning ish sifatini o'lchashga imkon beradi. Tekshirish odatda xodimlarning ishlash usullarini yanada yaxshilashga yordam beradi, chunki bu jarayonning asosiy maqsadi – xodimlarni rivojlantirish, ularga yangi malakalar va ko'nikmalarni o'rgatishdir. Tekshirish jarayonini o'tkazish, shuningdek, tashkilotda mavjud bo'lgan zaifliklarni va resurslarni qayta taqsimlash zaruriyatini aniqlashga yordam beradi.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Peter Drucker, The Practice of Management. HarperBusiness, 2006;

<sup>4</sup> Robert Kreytner, Management. Houghton Mifflin Company, 2001;

Nazorat va tekshirish jarayonlari, shuningdek, tashkilotning ichki nizomlari va tashqi muhitda yuzaga keladigan o'zgarishlarga tezkor moslashish imkoniyatini beradi. Nazorat va tekshirishning samarali tashkil etilishi tashkilotda ijobiy mehnat madaniyatini shakllantirishga yordam beradi, chunki xodimlar o'z ishlarini yanada jiddiy va mas'uliyat bilan bajaradilar. Bu jarayonlarning maqsadi nafaqat xodimlarni baholash, balki ularning shaxsiy rivojlanishini ta'minlashdir.

Nazorat va tekshirish tizimi orqali rahbariyat xodimlarning ish faoliyatiga faol ta'sir ko'rsatishi mumkin, chunki bunday tizim xodimlarga o'z faoliyatlarini yaxshilashga va tashkilotga qimmatli hissa qo'shishga rag'bat beradi. Shu bilan birga, nazorat va tekshirish xodimlar orasida adolatni ta'minlashga yordam beradi, chunki har bir xodim o'z faoliyatini baholashda teng sharoitda bo'ladi.

Nazorat va tekshirishning ijobiy tomonlari quyidagilardan iborat:

- ✓ Xodimlarning mas'uliyatini oshirish.
- ✓ Mehnat unumdorligini ko'tarish.
- ✓ Xodimlarning o'z faoliyatini doimiy ravishda baholash orqali ularning kasbiy rivojlanishini ta'minlash.
- ✓ Tashkilotdagi ichki muhitni ijobiy ravishda o'zgartirish va ijtimoiy-psixologik muammolarni kamaytirish.
- ✓ Tashkilotning maqsadlariga tez va samarali erishish.<sup>5</sup>

Shu bilan birga, nazorat va tekshirishning samarali bo'lishi uchun, ularni amalga oshirishda xodimlarning huquqlarini hurmat qilish, adolatli va shaffof yondashuvni qo'llash, hamda har doim rivojlanish imkoniyatlarini yaratish zarur. Bunday tizimda ishlash xodimlarni rag'batlantiradi, ularning ishga bo'lgan motivatsiyasini oshiradi va ularga o'z potentsiallarini to'liq ochish imkonini beradi.

### **Nazorat va tekshirish strategiyalarining asosiy turlari**

Tashkilotlarda nazorat va tekshirish jarayonlarini samarali boshqarish, tashkilotning maqsadlariga erishishda va xodimlarning faoliyatini

<sup>5</sup> Fred Luthans, Organizational Behavior. McGraw-Hill Education, 2011;

optimallashtirishda muhim ahamiyatga ega. Bu jarayonlarni amalga oshirishda turli strategiyalarni qo'llash mumkin, ularning har biri o'zining samaradorlik darajasi va maxsus sharoitlariga mos keladi.

Oldindan nazorat strategiyasi tashkilotda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xatoliklarni oldini olishga qaratilgan. Ushbu strategiya xodimlarning ish faoliyatiga qadar amalga oshiriladigan tekshirishni o'z ichiga oladi. Oldindan nazoratning asosiy maqsadi – potentsial muammolarni aniqlash va ularni yuzaga kelishidan oldin bartaraf etishdir. Bunda rahbariyat xodimlarni aniq vazifalar va maqsadlar bilan ta'minlaydi, shuningdek, xodimlar uchun zarur bo'lgan resurslar va qo'llab-quvvatlashni ta'minlaydi. Bu strategiya ayniqsa yangi loyiha yoki faoliyat turlari boshlanishida muhim hisoblanadi, chunki uni oldindan rejalashtirish va nazorat qilish imkoniyatlarini oshiradi.

Oldindan nazoratning afzalliklari:

- ✓ Xatoliklar va muammolarni oldindan aniqlash imkoniyatini beradi.
- ✓ Xodimlarning o'z ishlarini to'g'ri va samarali bajarishga tayyor bo'lishiga yordam beradi.
- ✓ Tashkilotning umumiy samaradorligini oshiradi.<sup>6</sup>

Joriy nazorat jarayoni xodimlarning faoliyatini doimiy ravishda kuzatishni o'z ichiga oladi. Bu strategiya xodimlar ishlayotgan paytda o'z ishlarini tekshirish, ularning ish samaradorligini baholash va kerak bo'lganda o'zgartirishlar kiritishni ko'zda tutadi. Joriy nazorat, shuningdek, tashkilotning ichki jarayonlarini tekshirish, resurslarni taqsimlash va mavjud vazifalarni bajarishni ta'minlashda yordam beradi. Joriy nazoratni samarali amalga oshirish uchun rahbarlar va menejerlar muntazam ravishda xodimlarning faoliyatini baholashlari, ularning ishda yuzaga keladigan muammolarni hal etishda ko'maklashishlari kerak.

Joriy nazoratning afzalliklari:

---

<sup>6</sup> Bakhshiyev, X., Rahbarlik va boshqaruv asoslari. Toshkent, 2019;  
Выпуск журнала №-17

- ✓ Tashkilotdagi faoliyatning yuqori darajada nazorat qilinishini ta'minlaydi.
- ✓ Xodimlar tomonidan o'z ishlarini to'g'ri va o'z vaqtida bajarishlariga yordam beradi.
- ✓ Kutilmagan holatlar yoki muammolar yuzaga kelganda tezda javob berish imkonini beradi.

Keyingi nazorat strategiyasi xodimlarning faoliyatini yakuniy tekshirishni nazarda tutadi, ya'ni faoliyat o'z nihoyasiga yetgach amalga oshiriladi. Ushbu strategiya ko'pincha ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jarayonlari tugagach qo'llaniladi, va uning maqsadi – yakuniy natijalar asosida xodimlarning ishlashini baholashdir. Keyingi nazorat jarayonida xodimlarning faoliyatining tahlil qilinishi va ular tomonidan amalga oshirilgan ishlarning sifatini tekshirish mumkin. Bu usulda tashkilot rahbariyatiga xodimlarning ishlash samaradorligini yanada oshirish uchun takliflar ishlab chiqish imkoniyati taqdim etiladi.

Keyingi nazoratning afzalliklari:

- ✓ Ish faoliyatining yakuniy natijalari asosida tekshiruv va baholash amalga oshiriladi.
- ✓ Xodimlar tomonidan amalga oshirilgan ishlarning sifatini o'lchashda samarali.
- ✓ Noto'g'ri qarorlar yoki xatoliklarni aniqlash va ularga tuzatish kiritish imkonini beradi.<sup>7</sup>

Ijtimoiy nazorat strategiyasi xodimlar o'rtasidagi muloqot va munosabatlarga asoslanadi. Bu strategiya xodimlarning motivatsiyasini oshirish, ularning psixologik holatini yaxshilash va mehnat muhitini ijobiy qilishga yo'naltirilgan. Ijtimoiy nazoratni amalga oshirishda rahbariyat va menejerlar xodimlarning fikrini tinglash, ularni rag'batlantirish va ularning huquqlarini himoya qilish kabi masalalarda faol bo'lishadi. Ushbu strategiya yordamida

---

<sup>7</sup> Robert Kreytner, Management. Houghton Mifflin Company, 2001;  
**Выпуск журнала №-17**

xodimlar o‘rtasida ishonch va hamkorlikni mustahkamlash, hamda ularning ishga bo‘lgan munosabatini yaxshilash mumkin.

### **Xulosa**

Mazkur maqolada tashkilotda xodimlarni nazorat qilish va tekshirishning turli strategiyalari yoritildi. Nazorat va tekshirishning samarali amalga oshirilishi tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida muhim rol o‘ynaydi. Oldindan nazorat, joriy nazorat, keyingi nazorat, ijtimoiy nazorat, texnologik nazorat va boshqaruv nazorati kabi asosiy strategiyalar tashkilotda ish jarayonlarini optimallashtirish, xodimlarning samaradorligini oshirish va xatoliklarning oldini olish uchun qo‘llaniladi. Har bir strategiyaning o‘ziga xos afzalliklari va amalga oshirish metodlari mavjud bo‘lib, ularni tanlashda tashkilotning maqsadlari va ehtiyojlari inobatga olinishi lozim. Umuman olganda, nazorat va tekshirish strategiyalarining muvaffaqiyatli qo‘llanilishi tashkilotda barqarorlikni ta’minlash va uzoq muddatli o‘shishga erishish uchun muhim omil hisoblanadi.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

1. Drucker, P. (2012). The practice of management. Routledge;
2. Robert Kreytner, "Management". Houghton Mifflin Company, 2001;
3. Luthans, F. (2005). Organizational Behavior. McGraw-Hill. International Edition. Management Series. New York;
4. Bakhshiyev, X., Rahbarlik va boshqaruv asoslari. Toshkent, 2019;