

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СРЕДСТВ УПРАВЛЕНИЯ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

ТАСУ, Научный исследователь
АШУРОВА ЗАРИНА ОЛИМЖОНОВНА

Аннотация: В статье описаны механизмы, методы и инструменты организации и повышения эффективности промышленного производства и управления в условиях модернизации экономики.

Annotatsiya: Maqolada iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida sanoat ishlab chiqarishi va boshqaruvini tashkil etish va samaradorligini oshirish mexanizmlari, usullari va vositalari yoritilgan.

Annotation: The article describes the mechanisms, methods and tools for organizing and increasing the efficiency of industrial production and management in the context of economic modernization.

Ключевые слова: модернизация экономики, производство, стимулы, инфляция, маркетинг, регулирование.

Kalit so'zlar: iqtisodiy modernizatsiya, ishlab chiqarish, rag'batlantirish, inflyatsiya, marketing, tartibga solish.

Key words: modernization of the economy, production, incentives, inflation, marketing, regulation.

Введение. Для повышения роли и места промышленных предприятий в развитии нашей экономики особое внимание следует уделять повышению эффективности их производства. Неэффективное промышленное предприятие теряет свое значение, и его шансы на выживание снижаются. На сегодняшний день ряд экономистов и исследователей в стране и за рубежом проделали большую работу и исследования для повышения эффективности производства, и они включают практические предложения, которые приведут к определенной степени экономической эффективности. Ускорение работы промышленных предприятий и повышение их эффективности было одним из важных направлений в разные периоды экономического развития.

Методы исследования. Мы также можем внести значительный вклад в повышение эффективности, эффективно планируя работы, которые предстоит выполнить в строительных компаниях, и обеспечивая выполнение этих планов. Планируя и организуя работу в строительной компании, руководители определяют, какой работой будет заниматься их организация и каковы будут их цели. Если эти задачи будут успешно решены, руководители будут координировать и реализовывать деятельность своих подчиненных. Лидер должен использовать труд и усилия своих подчиненных для достижения поставленной цели. В этой работе они используют стимулы. Одним из важных условий повышения эффективности производства на предприятиях и в организациях является создание реальной системы материального стимулирования. Организация работы в любой организации, выполнение мероприятий зависит от уровня стимулирования количества и качества работы в них. Развитие любого производства происходит благодаря личным интересам людей, занятых в нем.

На производственных предприятиях созданы формы и методы стимулирования. В них посредством материальных и моральных поощрений и поощрений сотрудники награждаются за хорошее и своевременное выполнение порученной работы, трудового распорядка и, наоборот, наказываются за ненадлежащее выполнение этой задачи.

Рекомендуется сочетать нынешнюю систему поощрений с поощрениями со стороны сообщества и индивидуумами. Больше внимания следует уделять поощрению командной работы. При этом экономистам и предпринимателям на предприятии стоит обратить внимание на правильный выбор объекта стимулирования. В настоящее время объект стимулирования больше ориентирован на качественные показатели. Говорят, что объектом поощрения являются показатели, являющиеся основой для стимулирования.

В условиях рыночной экономики основное внимание уделяется количественным и качественным показателям эффективности производства как объекту стимулирования. В качестве важных показателей целесообразно принять количественные результаты деятельности объекта и качественные показатели эффективности.

Система стимулирования производства направлена на повышение эффективности производства. Стимулы, как и другие функции управления, реализуются для более быстрого и эффективного достижения целей организации. Следовательно, в системе стимулирования необходимо соблюдать принципы стимулирования.

Улучшая систему стимулирования, производственные предприятия могут получить огромные возможности для развития. В настоящее время этому направлению уделяется недостаточно внимания. В развитых странах системе поощрений уделяется большое внимание. Стимулы используются для повышения производительности труда на производственных предприятиях. В нынешних условиях углубления экономических реформ из-за нехватки экономических ресурсов рост производства должен происходить в основном за счет производительности труда. Мы считаем, что повышение производительности труда - это комплексная мера, и для ее реализации необходимо реализовать ряд научно обоснованных мер. Любое повышение производительности труда приводит к увеличению экономической эффективности на предприятии.

Результаты. Преодоление жесткой конкуренции строительных компаний, повышение уровня конкурентоспособности их продукции, увеличение продаж продукции и увеличение своей доли на рынке можно назвать эффективными. Этот эффективный тариф полностью отражает эффективность, потому что позитивные действия любого производственного предприятия, то есть рост производства, улучшение качества продукции, эффективное использование ресурсов, повышение производительности труда и другие результаты, - все это происходит через рыночную деятельность. Если предприятию удастся увеличить свою долю рынка и увеличить продажи, оно обязательно получит экономические выгоды. Деятельность производственного предприятия определяется рынком.

Компания должна попытаться повысить рентабельность, используя методы управления. Для этого в первую очередь необходимо изучить факторы, влияющие на методы управления, и определить их влияние на эффективность, устраняя или мотивируя их и улучшая их результативность. К внутренним факторам, влияющим на методы управления, относятся изменения целей и задач предприятия, изменения в структуре управления, изменения и улучшения в карьере и задачах, изменения уровня технической оснащенности труда, изменения условий труда, изменения в организации производства и т. Д. система планирования. Мы считаем, что использование методов управления необходимо внедрить в Нарынском открытом акционерном обществе с учетом этих изменений.

В современных условиях модернизации экономики, технического и технологического обновления производства совершенствуются и методы управления. Некоторые аспекты У-теории менеджмента на предприятии также включают некоторые элементы теории «Х». Предлагаем добавить эти методы на предприятии. Использование одного метода управления не приводит к повышению эффективности. В управленческой деятельности очень эффективным может быть выбор метода управления, который соответствует ситуации в данный момент.

Экономическая эффективность предприятий и организаций складывается из эффективности экономики. Поэтому при анализе валового регионального продукта в регионе анализируется деятельность всех производственных предприятий региона. Какие предприятия внесли наибольший вклад, какие из них способствовали снижению валового регионального продукта региона из-за неэффективной деятельности. В результате в провинции появилась дотация. Чтобы выйти из этой ситуации, предприятиям и организациям всех форм собственности в регионе следует стремиться к повышению эффективности.

Правильный выбор методов управления также важен для успешного развития экономики. Компания, которую мы анализируем, также работает над выбором методов управления и их адаптацией к современным требованиям. Некоторые решения сегодня принимаются автократическим путем. В условиях финансово-экономического кризиса использование чрезмерных демократических методов не очень эффективно, поэтому в некоторых решениях используются автократические методы. Например, учитывая, что быстрые темпы реконструкции на предприятии - требование современности, руководство компании пошло по этому пути и, несомненно, добивается результатов в этом направлении. В то же время некоторые методы принятия решений, которые еще не адаптированы к этим условиям, все

еще используются в процессе принятия решений. Это ограничивает сферу эффективной деятельности на предприятии. Эту ситуацию следует учитывать при воровстве методов управления.

В настоящее время в управлении предприятиями используются экономические, организационные, психологические и правовые методы управления. Все эти методы управления неразрывно связаны. Таким образом, чрезмерное внимание к одному из них и забвение других подрывает бесперебойную работу всего производственного процесса. Мы знаем, что экономические методы управления сегодня играют важную роль в методах управления предприятиями. В условиях модернизации экономики было бы целесообразно больше использовать этот метод. Организационно-командные методы управления состоят из системы воздействия, обеспечивающей эффективное функционирование управляющей и управляемой систем. Этот метод основан на учете и применении законов и правовых актов рыночной экономики, дополняющих экономические методы.

Обсуждение и заключение. В системе управления предприятием эти методы используются в распорядительных документах для регулирования совместных действий участников производства для достижения общей цели предприятия. Применение этого метода обеспечивает соблюдение всех принципов управления. Организационно-командный метод основан на влиянии на разных уровнях и организационных формах на верхнем, среднем и нижнем уровнях управления. Этот метод обеспечивает организационную ясность, определяет задачи организационной системы, каждого звена управления, обеспечивает дисциплину и эффективность аппарата управления, наводит порядок в работе. Кроме того, для повышения эффективности социально-психологических методов управления мы предлагаем следующее:

1. Разработка и внедрение Устава Организации.
2. Заключение договоров с сотрудниками.
3. Принятие и соблюдение взаимных обязательств.
4. Подбор, распределение работников и удовлетворение их социальных потребностей.

Использование инструментов для повышения активности человеческого фактора.

С помощью этого метода регулируются отношения между сотрудниками, работающими в команде. В рабочем процессе также используются методы сохранения здоровья сотрудников и активного воздействия на них. При этом уделяется внимание созданию эстетических факторов условий труда, т.е. обеспечению рабочих рабочей одеждой и обувью, устранению монотонной работы, созданию комнат отдыха для рабочих и так далее. Им нужно уметь мотивировать подчиненных, хорошо знать факторы, которые мотивируют людей работать, уметь пробуждать у всех интерес к выполнению того или иного задания. Это особенно важно при работе с молодыми людьми, которым необходимо устроиться на работу в ту или иную компанию и знать, чего ожидать в будущем. Психологические особенности людей, работающих на предприятии, несоблюдение требований выполняемой им работы, приводит к недовольству своей профессией, попыткам ее изменить, повышая вероятность ошибок и, как следствие, снижая производительность труда. Если сотрудник занят на работе, которая полностью демонстрирует его способности на протяжении всей карьеры, он будет доволен своей работой, быстро займет профессию, а производительность труда будет высокой. Функция стимулирования играет важную роль в повышении эффективности производственных предприятий. в результате применения данной функции осуществляется эффективная работа сотрудников на предприятии. Еще одна важная вещь, о которой нужно помнить на предприятии. То есть нет представления о том, что для работающих здесь сотрудников важны только материальные стимулы. В этом предприятии, помимо материального стимулирования, учитываются и духовные аспекты. Каждому сотруднику говорят, что он или она играет определенную роль в большой работе компании, что сотрудники могут проявить себя упорным трудом, гордиться своими навыками и заслужить уважение своих коллег и коллег. И за этим следят. Эта вещь может иметь огромный положительный эффект. В результате реализации этих направлений эффективность хлопкоочистительных заводов повысится.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Абдурахмонов К.Х. и другие. Экономика труда и социология. Ташкент, «Учитель», 2010.
2. Абдурахмонов К.Х., Муртазаев Б.Ч. Рынок труда. Ташкент, ТДИУ, 2009 г.
3. Богатин Ю.В. Экономическая оценка качества и эффективность работы предприятий. Москва, Экономика, 2016.
4. Гуломов С.С. Основы менеджмента. Тошкент, 1999 16. Мескон М. и др. Основы менеджмента. Москва, Дело, 2015.
5. Основы менеджмента и бизнес-учебник. (Под ред. С.С. Гулямова) Ташкент, «Труд», 2017.
6. Назаров А.Ш. Организация и нормализация труда. Ташкент, ТДИУ, 2017.
7. Назаров А.Ш. Организация и нормализация труда. Ташкент, ТДИУ, 2004.