

# **Mavzu: AQSHda menejer kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash**

# *Amerika boshqaruv tizimining asoslari*

- Amerika menejment tizimining asoslari klassik maktabning asosiy qoidalariga asoslanadi. Hozirda amerikaliklar odamlar psixologiyasi va ular o'rtasidagi munosabatlar haqidagi eng qiziqarli maktab nazariyalaridan faol foydalanmoqdalar. Shuningdek, Amerika boshqaruv tizimi strategiya va har bir vaziyatga individual yondoshish bilan ajralib turadi. Bundan tashqari, amerikaliklar menejmentda xalqarolashtirishdan samarali foydalanadilar (xalqaroizatsiya - bu mahsulotni har qanday vaziyatda va har qanday joyda foydalanishga moslashtirish). Amerikalik mutaxassislar boshqa sohalardagi boshqa mutaxassislar bilan qanday qilib birgalikda ishlashni bilishadi, bu esa ularning ishlarini yanada samarali qilishiga olib keladi. Sotsiologlarning fikricha, Amerikaning iqtisodiy muvaffaqiyatining yuragi uning kapitali va boshqaruvida.

# *Xarakterli ustuvorlik*

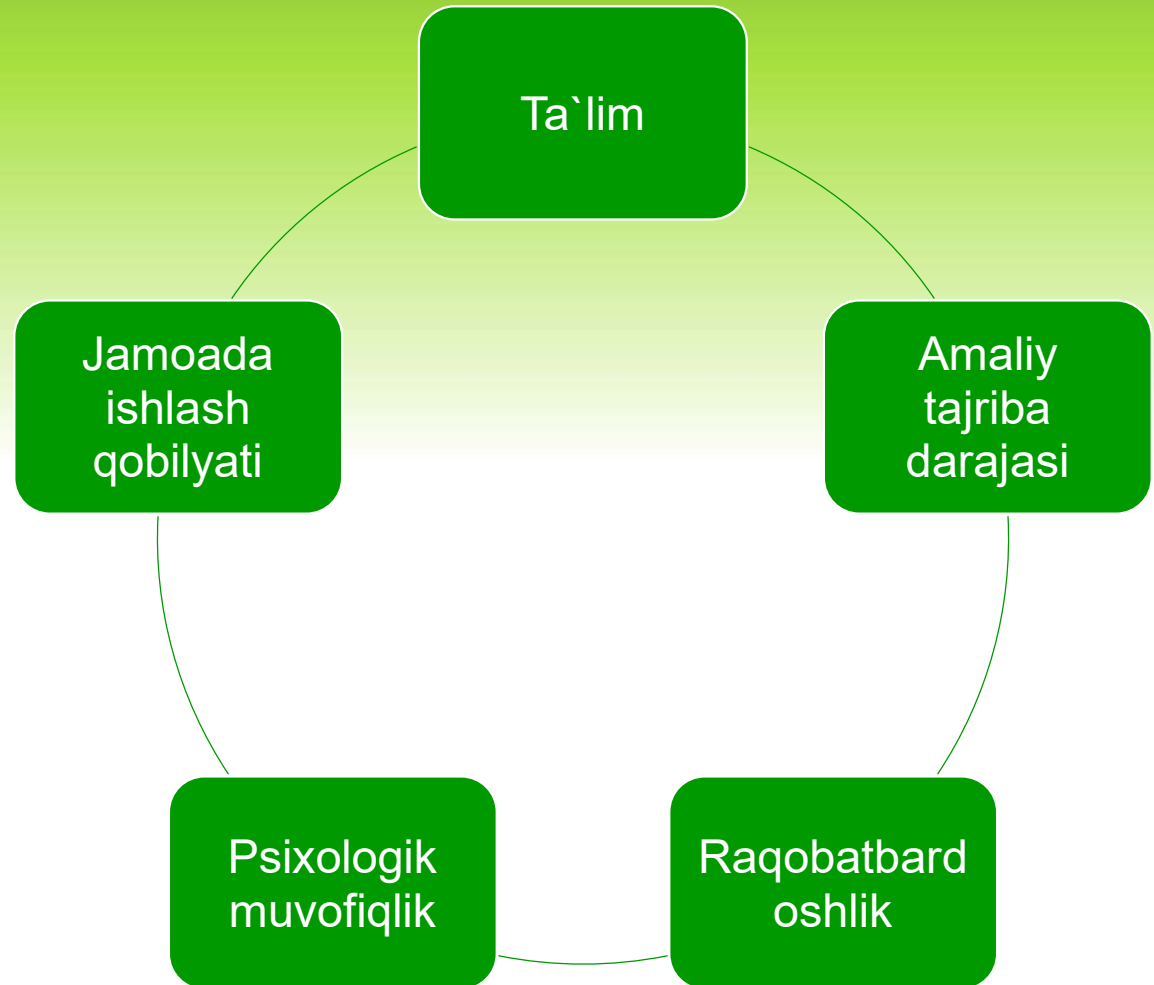
Amerika Qo'shma Shtatlari muvaffaqiyatga erishish va o'zini mustaqil ravishda o'rnatish istagi bilan ajralib turadi, shuning uchun har bir kishi u yoki bu ishni bajarib, faqat o'z manfaatlariga tayanishga harakat qiladi. Natijada, kompaniyada hamjihatlik va do'stona jamoaviy ish Amerika firmalarida kuzatilishi umuman mumkin emas.

Boshliq mustaqil ravishda jamoa ishini nazorat qiladi va tez qaror qabul qiladi. Yaxshi rahbar to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyati, tashabbuskorligi, nazoratning aniq tuzilishi kabi shaxsiy fazilatlari bilan ajralib turadi

Erkaklarning xulq-atvori nafaqat erkaklar, balki ayollar uchun ham xosdir. Jamiyat aksariyat vakillarining asosiy vazifasi moddiy taraqqiyot, muvaffaqiyat va o'zini namoyon qilishdir. Shu sababli, u yoki bu sohada muvaffaqiyat qozonishni istagan ayollar tom ma'noda "erkaklar xarakteriga" ega bo'lishlari kerak.

# AQSHda xodimlarni tanlash

**Xodimni tanlashda nomzodning malakasi va kasbiy mahoratiga alohida e'tibor beriladi va keyin**



- Har bir kompaniya ishga qabul qilish uchun o'z qoidalarini belgilaydi. Odatda potentsial xodimlar o'zlarining shaxsiy fazilatlari va ish qobiliyatini belgilaydigan maxsus sinovlardan o'tadilar, bu esa kompaniya uchun bir xil darajada muhimdir. Shuningdek, nomzodlar o'z malakalarini aniqlash uchun sinovdan o'tkaziladi. Ushbu lavozimga nomzodni tasdiqlash to'g'risida qaror qabul qilingandan so'ng, u ish joyi va jamoani tanishtiradi, lekin u faqat o'z vazifalarini biladi, lekin xodim kompaniyaning aniq nima bilan shug'ullanayotganini bilmaydi. U tor mutaxassis, shuning uchun uni hamma narsaga bag'ishlashning hojati yo'q.



# Kadrlarni qayta tayyorlash

- Top-menejerlarning malakasi va shaxsiy "firma bilan qiziqishi" korporatsiyaning umumiy faoliyatiga tubdan ta'sir qiladi. shuning uchun kadrlar bilan ishlash, shu jumladan mukofotlash tizimi, ijtimoiy sug'urta va kompaniyaning boshqaruv qismini mustahkamlashga qaratilgan turli xil imtiyozlar. Holbuki, oddiy ijrochilar bilan ishlashga e'tiborsizlik jismoniy yoki ma'naviy (kasbiy mahoratning eskirishi) eskirganligi, ish sifatining pastligi sababli ushbu kadrlar almashinuvining yuqori bo'lishiga yordam berdi.



- Amerika firmalarida xodimlarni ishdan bo'shatish odatda sifatsiz ish yoki jinoiy javobgarlikka asoslangan. Agar xodim o'g'irlik yoki boshqa jinoyat tufayli ishdan bo'shatilgan bo'lsa, u holda ishdan bo'shatish hech qanday uzoq axloqsiz amalga oshiriladi. Agar yomon ish ishdan bo'shatish sababi deb hisoblansa, avval xodimga ishida yaxshilanish bo'lmasa ishdan bo'shatish to'g'risida ogohlantiriladi. Subordinatning kamchiliklari va xatolari ro'yxatini o'z ichiga olgan hujjat o'zi tomonidan ham, rahbar tomonidan ham imzolanadi. Jamoaning har bir a'zosining ishini baholash yiliga 1-2 marta baholanib borilganligi sababli, eng beparvo xodim ham shu vaqt ichida yangi ish topish imkoniyatiga ega bo'ladi.