

МЕНЕДЖМЕНТ НАЗАРИЙАСИ

*Bayniyazov Nurjan**Ajiniyoz nomidagi NDPI Pedagogika fakulteti
maktab menejmenti 1-kurs talabasi**Muxammadova Mahliyo**Ajiniyoz nomidagi NDPI Pedagogika fakulteti
maktab menejmenti 1-kurs talabasi*

Annotatsiya: Menejment nazariyasi” fanining predmeti, maqsad va vazifalari, fanni o‘rganish usullari, nazariy va amaliy jihatlarini yoritilgan.

Kalit so'zlar: menedment, menejer, boshqaruv, vazifa, maxsad, Teylor

Insoniyatning har qanday faoliyat turi menejment asosida quriladi, chunki shu faoliyatni amalga oshirishdan ko‘zlangan maqsadga erishish, bajariladigan vazifalarni taqsimlash, ijrosini nazorat qilish, shuningdek, samaradorlikka erishish uchun ushbu faoliyatda ishtirok yetuvchilar manfaatlarini himoya qilish, rag‘batlantirish chora-tadbirlari menejment jarayonida tashkil etiladi va muvofiqlashtiriladi.

«Menejment nazariyasi» fani butun jamiyatga xizmat qiluvchi zamonaviy menejment ilmini o‘rganishda, iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida menejmentni amalga oshira oladigan malakali rahbarlarni tayyorlashda muhim o‘rin tutadi.

Menejment», «Menejer» so‘zlari hozirgi paytda nafaqat ish, balki kundalik hayotda ham keng qo‘llanilib, bozor iqtisodiyotiga o‘tishda davlatning iqtisodiy o‘rinishining zamonaviy tendensiyalarini aks ettiradi. «Management» ingliz tilidagi so‘z bo‘lib, rus tiliga boshqaruv, tashkil etish, rahbarlik qilish deb tarjima qilinadi. Shunday qilib menejment boshqarish, ya‘ni u yoki bu faoliyatni iqtisod, moliya va boshqarish tashkilot yoki rahbariyat tomonidan boshqarish ma‘nosini anglatadi. Ilmiy adabiyotda menejment tushunchasiga bir necha ta‘riflar mavjud. Ulardan 3 tasini keltirib o‘tamiz:

- tashkilotda ishlayotgan odamlar vositaligida tashkilot maqsadlariga erishish;
- faoliyatning maxsus turi bo‘lib, tashkil etilmagan to‘dani samarali, maqsadli ishlab chiqaruvchi guruhga (tashkilotga) aylantiradi;
- mehnat va material resurslar vositachiligi orqali tashkilot maqsadlariga erishish uchun rejalashtirish, tashkil etish, rahbariyat va nazorat jarayonlaridir. Bu ta‘riflar har xil bo‘lishiga qaramasdan, ular 3 ta umumiy xususiyatga ega:

- 1) boshqaruvda ma‘lum bir maqsad mavjudligini ko‘rsatadi;
- 2) bu faoliyat turi maxsus intellektual xarakteri bilan farqlanadi;
- 3) tashkilotda boshqaruv o‘rni mavjudligi to‘g‘risida dalolat beradi.

Menejment, boshqaruv tushunchasini anglatib, ma‘muriy buyruq iqtisodiyotiga xos boshqaruvidan ancha farq qiladi:

Birinchi farqi — menejment bozor iqtisodiyotiga xosdir.

Ikkinchi farqi — menejment — bu boshqaruvning iqtisodiy usuli. Uchinchi farqi — menejment — bu samarali boshqaruv ilmi va san'ati.

Ushbu tushunchalar bog'liqligini ko'rib chiqamiz:

Biznes — tadbirkorlik menejmenti. Menejment rahbar — mutaxassislarning maxsus faoliyati deb tushuniladi. Qoida bo'yicha menejer — bu xo'jayin tomonidan mehnatga haq to'lanadigan xodimdir. Menejer — bu har qanday darajadagi tashkilot xodimi, u odamlar kuchini tashkilot maqsadlariga erishishida ishlata oladi. Agar odamlar guruhi birgalikda «Menejment» (manage — boshqarish) — inglizcha so'z. Menejmentning ta'riflari juda ko'p. Umuman olganda, menejmentni boshqarish san'ati deb tushunish kerak, odamlarning intellektidan va hulqidan, mehnatidan foydalangan holda qo'yilgan maqsadga erishish. Tashkil etilmagan elementlarni samaradorli va ishlab chiqaruvchi kuchga aylantiradi. Boshqacha qilib aytganda, menejment — bu odam imkoniyatlari yordamida sardor tashkilotni strategik va taktik maqsadlariga erishadi.

«Menejment» atamasi tashkilot darajasida ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni xo'jalik faoliyatini shaxslar, xizmatchilar bilan boshqarishdir. Menejer kim? Menejer — kasbiy boshqaruv faoliyatiga tegishli konkret shaxsdir. Shuni ta'kidlab o'tish kerakki, shunday kasblar borki odamlar tabiatidan, psixofizik xarakteristikalaridan qat'i nazar ularni o'zlashtira oladilar. Lekin shunday kasblar borki, kasbiy mahoratdan tashqari psixofiziologik xususiyatlar ham kerak bo'ladi. Shunday kasblarga menejer kasbini ham kiritsak bo'lad, kasb ustasi bo'lishi uchun boshqaruv ishi ma'lum fazilatlar bo'lishini talab qiladi, fazilatlar yo'qligi kasbga noloyiqligiga olib keladi. XIX asrning 80—90-yillarida AQSHda vujudga kelgan. Menejmentni ilm tariqasida ilk bor amerikalik mutaxassis F. Teylor (1856—1915) ko'rib chiqdi, u ilmiy boshqaruvning harakatiga rahbarlik qildi. U inson samadorligi bilan emas, tashkilot faoliyatining samaradorligi bilan qiziqdi. Ilmiy boshqaruv konsepsiyasini yaratish bilan menejment mustaqil ilmiy tadqiqot sohasi deb tan olindi. Teylor tizimning mohiyati quydagi uchta muhim shartga bo'ysunib, ular keyinchalik boshqaruv nazariyasining rivojlanishiga asos bo'lib xizmat qiladi:

— ratsional tashkilot mehnati, «ish o'rganishi»ni asosida, ya'ni alohida operatsiya hisobga olish va o'lchash, ishchilarini o'qishiga va mashg'ulotiga qarab, to'g'ri qo'yib chiqish;

— tashkilotini rasmiy tuzilmasini ishlab chiqish, ya'ni mehnat ijro va taqsim mehnatlariga ajratish;

— ishchi va boshqaruvchi hamkorligi bo'yicha me'yorlarni belgilash. Bu antogonistik munosabatlar o'zaro yordamga asoslangan. darajalarida menejmentning qonunlari (qonuniyatlari), tamoyillari va munosabatlarini o'rganishdan iboratdir.

Menejment nazariyasi maqsadlari:

- boshquruvchilar va boshqariluvchilarning o'zaro ta'siri namoyon bo'ladigan boshqaruv munosabatlarining eng muhim, tipik shakllarini o'rganish;
- menejment jarayonlarini rivojlantirishning asosiy tendensiyalarini aniqlash;
- kelajakda menejment faoliyatini rivojlantirishning eng maqbul yo'nalishlarini yaratish va ular haqidagi real g'oyalarni ilgari surish;
- menejment tizimini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalarni shakllantirish.

Xulosa qilib chuni takidlash kerak, hozirgi zamonagoy davrning o'zida menejmlarning kasbi ahamiyatli orin tutmoqta. Menejml maxsadni qoyishda ilk bor bor qadamlarni tashlashda yordam beradi. Ya'ni boshqaruvni amalda qollay olmasa, heshbir ish oz natijasini topmaydi, haqiqattan ham heshbir ish o'z-o'zidan bolib qolmaydi. Zamonaviy ishchi o'zidan ilgarigilarga nisbatan ko'proq bilimga ega, u korxonada faoliyatida faol qatnashishga intiladi. Bunday ishchiga avtoritar rahbarlik qilish samara bermaydi. Mehnatga jalb etishning an'anaviy omillari (ish haqi, yuqoriroq lavozim egallash) hozir ham unumdorlikka katta ta'sir etadi.

Poydalanilgan adabiyotlar:

1. M. Maxkamova, S. Yuldasheva, Sh. Xolmatova, O. Shmigun "MENEJMENT" «SHARQ» NASHRIYOT-MATBAA AKSIYADORLIK KOMPANIYASI BOSH TAHRIRIYATI TOSHKENT — 2007
2. D.YUSUPOV, Z.K.KUSHAROV "MENEJMENT NAZARIYASI" Toshkent 2019