

TASHKILOTDA KELISHMOVCHILIKLARNI BOSHQARISH

Sherqulova Orzigul Ibrohim qizi

Samarqand davlat universiteti Kattaqo'rg'on filiali

+99893 680 12 52

Ibrohimjonovnaorzigul@gmail.com

Annotatsiya: Mazkur maqolada tashkilotda kelishmovchiliklarni boshqarish, O'zbekistonda Menejmentning nazariy asoslari va uning asosiy tamoyillari, kelishmovchilik ma'lum bir vazifani bajarish va korxonada faoliyati samaradorligini oshirish uchun xizmat qilishi yoki biror vazifani bajarishga to'sqinlik qilishi haqida ma'lumotlar berilgan.

Kalit so'zlar: Menejment, texnika, texnologiya, ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy-huquqiy, [kibernetika](#), tijorat, moliya, mol-mulk, shaxslarni qo'riqlash.

Аннотация: В данной статье представлена информация по управлению конфликтами в организации, теоретическим основам управления в Узбекистане и его основным принципам, может ли конфликт служить выполнению определенной задачи и повышению эффективности деятельности предприятия или препятствовать выполнению определенной задачи.

Ключевые слова: Управление, техника, технологии, социально-экономические, социально-правовые, кибернетика, коммерция, финансы, собственность, личная защита.

Abstract: This article provides information on conflict management in the organization, the theoretical foundations of management in Uzbekistan and its main principles, whether conflict can serve to fulfill a certain task and improve the efficiency of the enterprise's activity or hinder the fulfillment of a certain task.

Key words: Management, technique, technology, socio-economic, socio-legal, cybernetics, commerce, finance, property, personal protection.

KIRISH.

Menejment ([inglizcha](#): management) — boshqarish, tashkil etish) — maxsus boshqarish faoliyati; boshqarish to'g'risidagi fan. Menejmentning holati ishlab chiqarish samaradorligiga, texnika va texnologiya darajasi hamda ishchi kuchining sifatiga ta'sir ko'rsatadi. Menejment fanining mazmuni boshqaruv tizimi va boshqaruv ob'yekti orasidagi o'zaro munosabat bo'lib, uning asosiy vazifasi boshqaruvning zamonaviy usullarini, rahbarlik san'ati sirlarini o'rganishdan iborat. Boshqaruv — tanlov, qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat etish jarayonidir. Uning asosiy maqsadi bozor munosabatlari sharoitida barcha bo'g'inlarda ishlay oladigan yuqori malakali boshqaruvchilarni tayyorlashdan iborat. Menejment ijtimoiy-iqtisodiy,

ijtimoiy-huquqiy, [kibernetika](#) va boshqa fanlar bilan aloqadordir. Menejment dastavval iqtisodiy nazariya fani bilan yaqindan bogʻliq.

U iqtisodiy qonunlarni bilib olishga va ularga mos ravishda boshqarish jarayonida iqtisodiy usullarni qoʻllashga, har bir xodimga va jamoaga taʼsir koʻrsatishga asoslanadi. Bir qancha iqtisodiy fanlar: makroiqtisodiyot, mikroiqtisodiyot, statistika, mehnat iqtisodiyoti kabilar ham Menejment fani bilan chambarchas bogʻliqdir.

ADABIYOTLAR VA METADOLOGIYA.

Oʻzbekistonda Menejmentning nazariy asoslari va uning asosiy tamoyillari XIV-XV asrlarda Amir Temur davrida shakllana boshlagan. Buyuk sarkarda "Temur tuzuklari" asarida davlat, qoʻshin va boshqalarni boshqarish sanʼati toʻgʻrisida oʻz qarashlarini bayon etib, izohlab bergan. Menejment fanining nazariy asosini bir necha yuz yillar davomida toʻplangan amaliy tajriba natijalari tashkil etadi, ularni nazariy jihatdan asoslab turli xil konsepsiyalar, nazariy gʻoyalar, ish prinsiplari va uslublari ishlab chiqilgan. Ammo alohida fan sohasi sifatida menejment XIX asrga kelib shakllana boshladi. Boshqarish fanining asoschisi — amerikalik muhandis va tadqiqotchi F. Teylor hisoblanadi. Boshqarish tamoyillarini Teylorning zamondoshi fransuz olimi Anri Fayol ishlab chiqdi.

NATIJA VA MUHOKAMA.

Korxonada amalga oshirilayotgan barcha operatsiyalarni u olti guruh (texnika, tijorat, moliya, mol-mulk va shaxslarni qoʻriqlash, hisobkitob, maʼmuriy)ga boʻlib, boshqarishni 6-guruhga kiritadi. Menejment yoki boshqarishning obʼyektini korxonada faoliyati, uning subʼyektini esa boshqarish ishini bajaruvchi idoralar va ularning xodimlaridir. Menejment bilan maxsus tayyorgarlik koʻrgan, boshqarishning qonun-qoidalarini chuqur biladigan malakali mutaxassislar — yollanma boshqaruvchilar — menejerlar shugʻullanadilar. Ular aholining alohida ijtimoiy qatlamini tashkil qiladi. Menejmentning yuqori (firma strategiyasini ishlab chiqish), oʻrta (ishlab chiqarish, sotish, narx belgilash, mehnatni tashkil qilish), quyi (sex, boʻlim doirasida ishni tashkil qilish, kunlik, haftalik, oylik ish topshiriqlari bajarilishini boshqarish) boʻgʻinlari bor. Shunga muvofiq holda menejerlar oliy martabali, oʻrta toifadagi va quyi toifadagi menejerlarga boʻlinadi.

Kelishmovchilik - bu aniq shaxs yoki guruhlardan iborat boʻlgan ikki yoki undan ortiq tomon oʻrtasida murosa mavjud boʻlmasligidir. Har bir tomon oʻz nuqtai nazari qabul qilinishiga intilib, boshqa tomonning shunday harakat qilishi uchun toʻsqinlik qiladi (masalan, ikki muhandis dastgoh yaratib, har biri oʻz loyihasini qabul qilinishini talab qiladi).

Kelishmovchilik koʻpincha tajovuz, tahdid, munozara, dushmanlik, urush va h.k.lar bilan tenglashtirilib, doimo nomaqbul hodisa sifatida qabul qilinadi, unga imkoni boricha yoʻl qoʻymaslik yoki tezlik bilan vu- judga kelgan paytda hamla etish

zarur. Kelishmovchilikga nisbatan bunday munosabat «ilmiy boshqaruv» va «ma'muriy maktabga» mansub mualliflar asarlarida aks ettirilgan.

Hozirgi zamon nuqtai nazaridan samarali boshqariluvchi korxonalarda ba'zi kelishmovchiliklar mavjud bo'libgina qolmay, ular mavjud bo'lishi zarur hamdir. Albatta, kelishmovchilik doimo ijobiy xususiyatga ega bo'lmaydi. Ba'zi hollarda u alohida shaxs yoki butun korxonaga ehtiyojlarini qondirishga to'sqinlik qiladi. Lekin ko'pchilik hollarda kelishmovchiliklar turli nuqtai nazarni bayon qilishga yordam beradi, qo'shimcha axborot, muqobil qarorlarga ega bo'lish uchun imkon yaratadi. Bu qaror qabul qilish jarayonini samaraliroq qilib, kishilarga o'z fikrini bildirish uchun imkon yaratadi.

Shunday qilib, kelishmovchilik ma'lum bir vazifani bajarish va korxonaga faoliyati samaradorligini oshirish uchun xizmat qilishi yoki biror vazifani bajarishga to'sqinlik qilib, shaxsiy qoniqish va korxonaga faoliyati samaradorligi pasayishiga olib kelishi mumkin. Kelishmovchiliklarning menejment uchun nizoli vaziyat vujudga keltirish sabablarini bilish lozim.

Guruhlar o'rtasida nizo guruhlar o'rtasida kelishmovchiliklar vujudga kelganda, masalan, kasaba uyushmasi qo'mitasi va ma'muriyat o'rtasida, korxonaga chiziqli boshqaruvi bilan shtabli boshqaruvchilar o'rtasida ro'y berish mumkin. Chiziqli rahbarlar ko'pincha shtab mutaxassislari tavsiyalarini tan olmaydilar, har bir masala bo'yicha ularga tobe ekanliklarini ro'kach qiladilar. Shtab xodimlari o'z navbatida o'z qarorlarini mustaqil hal etish imkoniyatiga ega emasliklaridan norozi bo'ladilar. Bu vaziyat vazifani bajarishga qarshilik qiluvchi nizoga misol bo'ladi.

Nizoli vaziyatni boshqarishda menejment ierarxiyasi, vazifalarni bog'lovchi xizmatlar, maqsadli guruhlar kabi integratsiya vositalarini qo'llash zarur. Masalan, savdo bo'limi bilan ishlab chiqarish bo'limi o'rtasida kelishmovchilik vujudga kelgan korxonada buyurtma va sotuv obyektlarini koordinatsiya qiluvchi bo'linmalar xizmatlarini tashkil etish yo'li bilan muammoni hal etish mumkin.

Umumiy tashkiliy maqsadlar majmuini belgilash nizoli vaziyatni boshqarishning yana bir tarkibiy usulidir. Masalan, ishlab chiqarish bo'limining uch smenasi bir-biri bilan nizo qilgan bo'lsa, har bir smena uchun emas, balki butun korxonaga bo'lim uchun vazifa belgilashi lozim. Xuddi shunday tarzda butun korxonaga uchun maqsad belgilash bo'limlar boshliqlarining faqat bo'lim uchun emas, balki butun korxonaga uchun muhim qarorlar qabul qilishiga olib keladi.

Kelishuv boshqa tomon nuqtai nazarini ma'lum darajada qabul qilishni ifodalaydi. Kelishuv qobiliyati yuqori baholanadi, chunki u ziddiyatlarni bartaraf qilish, tomonlarning rozi bo'lishiga olib keladi.

XULOSA.

Muammoni hal etishda turli nuqtai nazarlar mavjud ekanligini tan olish va nizolar kelib chiqishi sabablarini tushunish uchun ular bilan tanishish hamda barcha tomon

uchun maqbul ish ko'rish lozim. Nizolarni chuqur tahlil qilish va hal etish mumkin, lekin buning uchun tajriba, sabr-qanoat va kishilar bilan ishlay olish qobiliyatiga ega bo'lish lozim.

Shunday qilib nizoli qarashlar vujudga kelgan murakkab vaziyat- da muammoni hal etishning o'ziga xos uslubini qo'llab, uni boshqara olish zarurdir. Barcha nizo qiluvchi tomonlar uchun to'g'ri keladi- gan muammoning yechimini topish katta ahamiyatga ega.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. G'ulomov S. S, Abdullayev Yo., Menejment, T., 2002[1].
2. Sadir Salimoye, Dilfuza Rahimova. O'zME. Birinchi jild. Toshkent, 2000-yil
3. Menejment nazariyasi: Darslik / Qosimova D. S. - Toshkent, «Tafakkur-bo'stoni». 2011. 336 b.
4. Juravlev P.V. i dr. Texnologiya upravleniya personalom: Uchebnik. - M.: 2008. - 576 s.
5. Zaynutdinov Sh. N. va boshqalar. Menejment asoslari. - T.: TDIU, 2006