

ZAMONAVIY MENEJER FAOLIYATI

Alimova Qunduz Oybek qizi

Maktab menejmenti kafedrası o'qituvchisi

imonaalijon@gmail.com

Ungarov Behzodbek Turg'un o'g'li

Maktab menejmenti yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada hozirgi kunda ko'plab korxonada va tashkilotlarda hatto ta'lim muassasalarida faoliyat yuritayotgan menejerlar faoliyati hamda u yerda olib boradigan ish uslublari haqida batafsil ma'umotlar keltirilgan. Bundan tashqari zamonaviy menejning ko'rinishi tashqi va ichki muhitdagi faoliyati va sifatleri keltirib o'tilgan.

Kalit so'zlar: menejer, zamonaviy menejer, modellashtirish, tashiq muhit, tashqi aloqa, ma'muriy qog'ozbozlik, avtoritar, liberal, demokratik uslub, innavatsion faoliyat

Hozirda ko'plab korxonada va tashkilotlarda hatto ta'lim muassasalarida ham menejerlar faoliyat yuritmoqda. Menejer o'zi kim? Va korxonada va tashkilotlarda uning ahamiyati va ro'li qanday? Korxonada va tashkilotlar nega menejerga ehtiyoj sezadilar? Menejer – bu boshqaruv faoliyati bilan shug'ullanuvchi, maxsus bilimlarga ega, bozor sharoitida faoliyat yurituvchi, faoliyatning ba'zi turlari bo'yicha qaror qabul qilish vakolatiga ega xodimlardir.

Menejning obrazi doimiy ravishda boyib boradi, insoniyroq bo'ladi. Hozirgi vaqtga qadar menejmentning vatani bo'lgan AQShda ratsional turdagi menejerlar ustuvorlik qilgan, ular ko'proq muxandislik - iqtisodiy ko'nikmalarga va boshqaruvga yondashuvlarga ega bo'lganlar. Ammo hozirgi vaqtda endi yangi turdagi menejerlar paydo bo'ldilar, ular asta-sekin ishlab chiqarishdagi insoniy omillarni hisobga olish tomoniga yuz o'girmoqdalar. Buning ustiga, bu turli tumanliklar ishga doir xulqqa xos alomatlarni kasb etmoqdalar.

Buning ustiga, avvallari tashkilotni boshqarish uchun ushbu sohada mutaxassis bo'lish shart emas, boshqaruv texnologiyasi va texnikasini bilan, odamlar bilan ishlay olishlikning o'zi yetarli deb hisoblangan.

Hozirgi vaqtda ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlanishi natijasida bunday yondashuv tanqidga uchramoqda, chunki yollanma menejerlar o'zlarini ishlab chiqarish bilan tenglashtirmaydilar, firmaning maqsadlari ularning shaxsiy maqsadlariga aylanmaydi. Buning ustiga ularning biznes maktablardagi tayyorgarligi ko'pincha ishlab chiqarishning ehtiyojlariga mos kelmaydi, maktablarning bitiruvchilari uning sharoitlariga yomon moslashadilar. Shuning uchun Yevropa va Yaponiya kompaniyalarida, qoidaga ko'ra, boshqaruvchilarni chetdan taklif qilmaslik, ularni firmaning ichida "o'stirish" ishlatiladi. Shunga qaramasdan, bir qator davlatlar, ayniqsa AQSh kompaniyalarida hali ham kasbiy boshqaruvchini yollash amaliyoti keng tarqalgan.

Tadqiqotchilarning ma'lumotlariga ko'ra, zamonaviy rahbar faqat 15-20 % o'z sohasidagi mutaxassis bo'lishi kerak, u hammadan avval tashkilotchi, ruhshunos, sotsiolog bo'lishi kerakligi ta'kidlab o'tildi. Har qanday darajadagi zamonaviy menejerni oldiga butun bir qator talablar qo'yiladi. U quyidagi asosiy sifatlarga ega bo'lishi kerak:

- zamonaviy tashkilotni boshqarish sohasidagi bilimlar va tajribaning mavjudligi;
- faoliyatning turi va xarakteri bo'yicha tashkilot tegishli bo'lgan sohaning holati va rivojlanishi masalalarida (tadqiqotlarning holati, texnika, texnologiya, raqobot, mahsulotga talabning dinamikasida) omilkorlik;
- nafaqat ma' muriy boshqarish, balki tadbirkorlik ko'nikmalariga ega bo'lish, bozordagi vaziyatni boshqarishni bilish, tashabbus ko'rsatish va firma resurslarini qo'llashning foydaliroq sohalarida faol qayta taqsimlash;
- yuqori dinamiklik va noaniqlik sharoitida quyida turuvchi rahbarlar va xodimlar bilan kelishish asosida omilkor qarorlarni asoslash va qabul qilish, ularning qabul qilingan qarorlarni amalga oshirishdagi ishtirokini taqsimlashni bilish;
- asosiy bozorlar yoki ularning hozir ishlanayotgan yoki ishlamoqchi bo'lgan segmentlaridagi iqtisodiy vaziyatni tahlil qilish sohasidagi amaliy bilimlar va tajribaning mavjudligi;
- yuqori madaniyat, soflik, hamma narsada namuna bo'lish qobiliyati;

- raqib firmalar faoliyati va harakatlarini tahlil qilishni bilish;
- tashkilot resurslarini boshqarish qobiliyati va bilishi;
- tashkilot ishini bashorat qilish va rejalashtirishni bilish; tashkilotni boshqarish va faoliyat yuritishning samaradorligini oshirish usullariga egalik qilish;
- zamonaviy axborot texnologiyalari, kommunikatsiya va aloqa vositalariga egalik qilish;
- odamlar bilan ishlash, ularga ta'sir ko'rsatish qobiliyati va bilimi, buning uchun zarur bo'lgan dilkashlik, adolatlikka ega bo'lish, "insoniy munosabatlar"ni bilish;
- o'zini o'zi va o'z vaqtini boshqarishni bilish;
- masalalarni hal qilishda qat'iylik, g'ayratlilik, dinamiklik;
- rasmiy va norasmiy tuzilmalarning o'zaro aloqasini hisobga olish bilan odamlar bilan munosabatlarni o'rnatishni bilish;
- bilimlar va farosatlilik (tashkilotdagi aniq sharoitlarni bilish, ularda o'z yo'lini topa bilish, farosatli va topqir bo'lish);
- o'ziga o'zi yordam ko'rsatishni bilish, tashkilotdagi ma'lum sharoitlarda boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish hisobiga o'zini qo'llab quvvatlash;
- o'z mamlakati va boshqa mamlakatlardagi, firma o'zining o'rinini kuchaytirish yoki ishlab qolishga intilayotgan bozorlardagi xo'jalik holatini rivojlanishi, talabning xususiyatlari, iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solish choralari tendensiyalarini oldinda ko'ra olishni bilish kabi sifatlarga ega bo'lishi muhim ahamiyat kasb etadi.

Hozirki kunda o'zimizda menejerlar yuqoridagi sifatlar bilan birgalikda tashkilotlarda turli o'rinlarni egallay boshlashdi. Misol uchun, direktor, ish boshqaruvchi, mudir kabi o'rinlarni egallaydilar. Zamonaviy menejer quyidagi bilimlarga va xususiyatlarga ega bo'lishi kerak, avvalambor, har bir menejer tashabbuskor, innovatsion fikrlarga ega, tavakkalchilik qonunlarini bilishi lozim. Menejer turli bilimlar egasi bo'lishi lozim. Menejer matematika, sotsiologiya, matematik modellashtirish, iqtisodiyot, ingliz tili, rus tili, psixologiya kabi bilimlarni egallashi kerak. Menejer uchun masalaga aniq, konkret, to'g'ri yechim topishida matematik modellashtirish katta yordam beradi.

Matematik modellashtirish XX asr o`rtalarida paydo bo`lgan. **Modellashtirish** – bu masalani aniqlashtiruvchi, ortiqcha yoki ikkinchi darajali halaqit beruvchi mayda detallarni bartaraf etadi va boshqaruvchiga masalani aniq yechishda ko`maklashadi. Menejersiz tashkilotni tasavvur qilib bo`lmaydi. Menejerlar tashkilot yoki korxonada katta o`rin tutadilar.

Menejerlar tashkilotda quyidagi vazifalarni bajaradilar: tashkilotdagi alohida operatsiyalar o`rtasida aloqani o`rnatadilar, tashkilot yoki bo`limlarga rahbarlik qiladi, tashkilotni strategiyasini ishlab chiqadilar, tashkilotning tashqi aloqalarini o`rnatishda asosiy ishtirokchi hisoblanadilar. Menejerlarning bajaradigan vazifalari turli tuman bo`lishiga qaramay, ular asosan uch vazifani bajaradilar. Bular quyidagilardir: tashkilotning asosiy vazifalarini belgilaydi, tashqi va ichki muhit haqida ishonchli va aniq ma`lumotlar to`playdilar, tashqi va ichki aloqa va munosabatlarni shakllantiradilar. Tashkilotning asosiy vazifalari – resurslarni taqsimlash, ulardan to`g`ri foydalanish, xatoliklarni tuzatish, kamchiliklarni bartaraf etish, xodimlar o`rtasidagi mehnat taqsimotini to`g`ri belgilash, xodimlar o`rtasidagi munosabatlarni to`g`ri shakllantirish, ish surati oshib borishi uchun mehnat taqsimotini muvofiqlashtirish kabi asosiy vazifalarni bajaradilar.

Tashqi muhit – ya`ni raqobatchilar haqida aniq statistik ma`lumotlar to`playdilar va bu ma`lumotlardan foydalanib boshqa tashkilotlar foydalanayotgan usullardan optimalroq usulini ishlab chiqadilar, taklif qiladilar,

Ichki muhit haqida aniq ma`lumot – xodimlarnig samaradorligini tekshirish, ish jarayonidan og`ishlarni nazorat qilish, huquqbuzarliklar yoki ichki korrupsion holatlarni bartaraf etish kabi vazifalarni bajaradilar, rejalashtirilgan, tasdiqlangan usullardan qay darajada foydalanilganliklari haqida ma`lumot to`playdilar.

Tashqi aloqa – boshqa tashkilotlar bilan manfaatli aloqalar o`rnatishda, ular bilan shartnomalar tuzishda asosiy ishtirokchilardan biridir. Hozirda ta`lim muassasasini ham menejerlar boshqarishi lozimligi ta`kidlab o`tildi. Ta`lim sohasini shu vaqtlar mobaynida katta o`qituvchilar, matematika o`qituvchilari, huquq, tarix yoki informatika o`qituvchilari boshqarib kelishgan, ta`lim muassasasini ham maxsus boshqaruv bilimlari uning sir-asrorlarini chuqur

o'rgangan menejerlar boshqarishi, ish vaqtining to'g'ri va samarali tashkil etilishiga, ortiqcha ma'muriy qog'ozbozlikka vaqt sarflamaslik va o'qituvchilarning ko'p vaqtini o'z ustida ishlashlari uchun sarflashlari kabi ko'plab imkoniyatlar yaratadilar.

Har bir kasb egasi o'z ustida ishlashi o'zini rivojlantirishi lozim. Agar kadr, xodim yoki rahbar o'z ustida ishlamas ekan, tashkilot yoki muassasada rivojlanish, ish suratlarining oshishi kabi ijobiy holatlar kuzatilmaydi. Boshliq yoki boshqaruvchi ham o'z ustida doim ishlashi va o'zini - o'zi rivojlantirishi lozim. Rahbar o'z ustida ishlamas ekan, u o'z ortidan xodimlarni olib borolmaydi, rahbar bilimlarga ega bo'lib ammo madaniyat va ma'rifatdan yiroq bo'lar ekan bu holatning natijasi ham ijobiy bo'lmaydi.

Rahbar avvalo, har bir xodim uchun o'rnak bo'la olishi lozim. U o'z tashkiloti yoki muassasasidagi xodimlar jamoasining ishonchini qozona olishi kerak. Rahbar nafaqat turli bilimlar balki nutq ravonligi, madaniyat, imidj jihatidan, ishga o'z vaqtida kelish kabi xususiyatlarini namoyon qilishi lozim.

Ko'pincha rahbarlar xodimlar bilan hurmatni haddan tashqari saqlashga harakat qiladilar. Masalan, xodimlar bilan suhbatda jiddiy qovog'i solingan holatda suhbatga kirishadilar, xodimlarni ruhlantirishda ham qattiqqo'llik bilan yondashadilar. Ammo doim ham bunday choralar ijobiy natijaga olib kelmaydi. Xodimga topshiriq berdingiz, ammo uning imkoniyatlarini cheklab qo'ydingiz, bunda xodim o'zida mavjud kuchli ta'sirga yoki yaxshiroq natija ko'rsatuvchi imkoniyatlardan ham foydalanishga qo'rqib qoladi va siz topshirgan vazifani talab darajasidasidan ancha past natija bilan sizga taqdim etadi. Aksincha, haddan tashqari liberallashtirish ham shu kabi salbiy natijalarga olib keladi.

Yuqorida aytib o'tilganidek, psixologiya fani bunday holatlarda katta yordam beradi. Rahbar topshiriq berganda biroz liberal, uning natijasini olayotganda avtoritar (qattiq qo'l), tashkilot uchun muhim bo'lgan qarorlarni qabul qilishda demokratik bo'lishi lozim. Bu bizning yuqoridagi fikrimizning yaqqol isboti deb aytsak noto'g'ri bo'lmaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. R.X. Djurayev, S.T.Turg'unov "Ta'lim menejmenti"
2. N.K.Yo'ldoshev, G.E. Zoxidov "Ta'lim menejmenti"
3. Alimova, Q. (2020). Farzand tarbiyalashda ota-onalarning asosiy xatolari. Журнал Педагогики и психологии в современном образовании, 1(1).
извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/436>
4. Alimova Kunduz Oybek qizi, & Toshboyeva Hulkar Mirzaboy qizi. (2021). ISSUES OF ETHICS AND ETHICS IN THE CHILDHOOD OF HAZRAT SHAIKH MUHAMMAD SADIQ MUHAMMAD YUSUF. JournalNX - A Multidisciplinary Peer Reviewed Journal, 93–95. Retrieved from <https://repo.journalnx.com/index.php/nx/article/view/1227>
5. Alimova, Q. (2021). TA'LIM TIZIMIDA INNOVATSIYA JARAYONLARINI BOSHQARISH. Jizzax innovatsion ta'limi , 1 (1).
<https://ruslit.jspi.uz/index.php/education/article/view/564>
6. Alimova, Q. (2021). УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМИ ПРОЦЕССАМИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ. Джизакское инновационное образование, 1(1).
извлечено от <https://education.jspi.uz/index.php/education/article/view/564>
7. Botirov Bakhtiyor Fayzullaevich, & Usmanov Azamat Juraboevich. (2020). MELON IN UZBEKISTAN - ECONOMIC EFFECTIVENESS OF INTRODUCTION OF "MELON, WATERMELON SYRUP", "WATERMELON HONEY", "MANGO" BEVERAGE FROM WATERMELONS. INTERNATIONAL JOURNAL OF DISCOURSE ON INNOVATION, INTEGRATION AND EDUCATION, 1(4), 136-138. Retrieved from <http://summusjournals.uz/index.php/ijdiie/article/view/325>
8. B. F. Botirov, J. Usmonov, & R. I. Ablyakimova. (2021). Organization Of Tourism Services In Uzbekistan Based On The Combination Of National Styles And Modern Innovations . INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND CURRENT RESEARCH CONFERENCES, 53–57. Retrieved from <https://usajournalshub.com/conferences/index.php/iscrc/article/view/66>

9. Usmonov, AJ (2021). Iqtisodiy ta'limning tarbiyaviy ahamiyati. *American Journal of Social Science and Education Innovations*, 3 (01), 105-109. <https://doi.org/10.37547/tajssei/Volume03Issue01-20>
10. Ботиров, Б. Ф. Эффективность получения биотоплива и биокорма для животноводства из вновь восстанавливающегося сырья в Узбекистане / Б. Ф. Ботиров, А. Ж. Усмонов, С. О. Алимкулов. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики и управления. — 2015. — № 2 (2). — С. 19-21. — URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/16/271/>
11. Majidov, J. (2020). ПРОФЕССИОНАЛ ФУТБОЛ ЖАМОАЛАРИДА “ТРЕНЕР–СПОРТЧИ” ТИЗИМИДАГИ МУНОСАБАТЛАРНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ. *Архив Научных Публикаций JSPI*.
12. Majidov, J., & Majidova, G. (2020). SHAXS IJTIMOIIY TARAQQIYOTIDA OILA MUHITINING O'RNI. *Архив Научных Публикаций JSPI*.
13. Majidov, J. (2020). PSYCHOLOGICAL CRITERIA OF THE LEADER PERSONALITY. *Архив Научных Публикаций JSPI*.
14. Majidov, J. (2020). Социальный интеллект как совокупность способностей, обеспечивающих адаптацию личности в обществе. *Архив Научных Публикаций JSPI*.
15. Majidov, J. (2021). СПОРТДАГИ МУЛОҚОТ ИЖТИМОИЙ ПСИХОЛОГИК ҲОДИСА СИФАТИДА. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании*, 1(1). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/723>
16. Majidov, J. (2021). ФУТБОЛ ЖАМОАЛАРИДА ЎЗARO МУНОСАБАТЛАР КЕЧИШНИНГ АЙРИМ ХУСУСИЯТЛАРИ. *Журнал Педагогика и психологии в современном образовании*, 1(1). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/724>