

ZAMONAVIY MENEJMENT TAMOYILLARI VA USLUBLARIDAN FOYDALANISHDA RAHBAR MEHNATNING AHAMIYATI.

Ikromov Elyor Ibodulloevich

Osiyo xalqaro universiteti "Iqtisodiyot" kafedrası o'qituvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10620867>

Annotatsiya. Ushbu maqolada Inson faoliyati turlicha bo'lib, turli xil yo'nalishga qaratilgan. Rahbarlar shuni yaxshi bilishi zarurki, agar ishlab chiqarishning kelajak muammolariga o'z vaqtida ahamiyat berilmasa, unda hozirgi vaqtda sexlarda, uchastkalarda yaxshi iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishish mumkin bo'lmaydi. Shuning uchun ishlab chiqarishda usta, sex boshlig'i va boshqa rahbarlar istiqboldagi muammolarni, ilg'or mehnat usullarini qidirib topishi, ixtirochilik ishlarini ishlab chiqishi va ularni joriy qilishi, ishchilar malakasini, bilim saviyasini ko'tarishni yaxshi bilishi va uni amalga oshirishi kerak.

Kalit so'zlar: Zamonaviy menejment tamoyillari, rahbar mehnati, rahbar, kichik biznes, boshqaruv xodimlari, byudjet, kichik va o'rta tadbirkorlikda boshqaruv xodimlari.

THE IMPORTANCE OF MANAGERIAL WORK IN THE USE OF MODERN MANAGEMENT PRINCIPLES AND METHODS.

Abstract. In this article, human activity is different and focused on different directions. Leaders should know that if the future problems of production are not given importance in time, then it will not be possible to achieve good economic indicators in workshops and sections. Therefore, in production, the foreman, the head of the workshop and other managers should look for future problems, advanced work methods, develop inventive works and introduce them, know well how to improve the skills and knowledge of workers and implement it.

Key words: Modern management principles, managerial work, manager, small business, management staff, budget, management staff in small and medium-sized enterprises.

ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ИСПОЛЬЗОВАНИИ СОВРЕМЕННЫХ ПРИНЦИПОВ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ.

Аннотация. В данной статье деятельность человека различна и ориентирована на разные направления. Руководители должны знать, что если вовремя не придать значение будущим проблемам производства, то добиться хороших экономических показателей в цехах и участках не удастся. Поэтому на производстве мастер, начальник цеха и другие руководители должны искать будущие задачи, передовые методы работы, разрабатывать изобретательские работы и внедрять их, хорошо знать способы повышения квалификации и знаний рабочих и реализовывать их.

Ключевые слова: Современные принципы управления, управленческая работа, менеджер, малый бизнес, управленческий персонал, бюджет, управленческий персонал на малых и средних предприятиях.

Erkin bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatni to'g'ri tashkil qilish har bir mulkdorning, korxonah rahbarining zimmasidadir. Zero, mehnatni tashkil etish majburiy, zo'rlash evaziga emas, balki qonunlarda belgilangan me'yorlar asosida rag'batlantirish evaziga amalga oshirilishi lozim.

Shu jihatdan mehnatni tashkil qilish va u bilan bog'liq munosabatlarni tartibga solish muhim ijtimoiy iqtisodiy ahamiyatga ega.

Ma'lumki, bozor iqtisodiyotidagi barcha korxonalar, kompaniyalar yoki umuman bozor sub'ektlari o'z boshqaruvini tashkil etishda muayyan menejment tamoyillari va usullarini qo'llaydilar. Menejment tamoyillari – bu boshqaruv samaradorligiga va mehnat unumdorligiga erishish tartib qoidalaridir.

Menejment tamoyillari korxonalarda xodimlarni yoki umuman mehnatni tashkil etish jarayonini maqsad sari yo'naltiradigan tavsiyalar va yondashuvlardir. Menejment nazariyasida qator tamoyillar ishlab chiqilganki, ularning har biri rahbar tomonidan qo'llanilsa, turlicha boshqaruvni o'zida mujassamlaydi. Umuman, menejment tamoyillari deganda, boshqaruvda qo'llaniladigan qonun-qoidani tushunamiz. Unga rioya qilish mehnat jarayonidagi tartib intizomni belgilaydi.

Menejment usullari – bu rahbarning ishlashga va xodimlarni ishlatishga bo'lgan yondashuvi bo'lib, boshqariladigan ob'ektga nisbatan ta'sir ko'rsatish shakli yoki uslublaridir.

Boshqaruvchi rahbarlar menejment usullaridan doim foydalanib, ularni o'z boshqaruv apparati faoliyatida qo'llaydilar. Menejment usullari – bu rahbarning shahsiy sifatleri qo'l ostidagilar bilan o'zaro munosabati, o'z faoliyatida ishlatadigan uslubi va yo'llari xodimlarni amalda bilishidir.

Menejment usullari – bu ijtimoiy kategoriya chunki bu murakkab ijtimoiy – iqtisodiy sharoitda ijtimoiy – texnologik munosabatlarni boshqaruvda namoyon bo'lishidir. Bu jihatdan uslub natijasi ham ijtimoiy – texnologik ahamiyatga ega, chunki rahbar qo'llagan uslubni boshqaruv apparatining samarali ishiga bog'liqdir. Menejment usullarining tavsifi va mazmuni haqida gapirar ekanmiz, uni rahbar faoliyati deb tarflasa bo'ladi. Menejment usullari boshqaruv uslubidan kelib chiqadi. Boshqaruv uslubi – bu boshqaruv faoliyati usullarining to'plamidir.

Fikrimizcha, har bir rahbar menejment usullaridan birini qo'llay oladigan qobiliyatga ega bo'lishi kerak. Rahbar menejment sub'ekti sifatida boshqaruv apparati ishini tashkil qiladi.

Korxonalar yoki kompaniyaning boshqaruvi uning apparati tomonidan boshqarilgani uchun u orqali ishlab chiqarish jamoasiga ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan bir qatorda har bir rahbar o'z ishini to'g'ri tashkil qila olishi kerak.

Amaliyotda ishlab chiqarish rahbarlarining ishchanlik, tashkilotchilik xususiyatlariga korxonalar, kompaniyalar, tashkilot va firmalarning faoliyati bog'liqdir. Korxonalar yoki kompaniyalar jamoasining ishlab chiqarish faoliyatidagi muvaffaqiyatlari ko'p hollarda rahbarning shaxsiy sifatiga bog'liq. Ushbu munosabatlar quyidagicha bo'lmog'i kerak:

Birinchidan, o'zaro do'stlik munosabatlari zarur bo'lganda bir-biriga yordamga kelish.

Ikkinchidan, agar rahbarning malakasi haqida gapiradigan bo'lsak, unda u yuqori malakali mutaxassis bo'lishi va o'z kasbini yaxshi bilishi zarur.

Uchinchidan, u tashkilotchilik qobiliyatiga ega bo'lmog'i, ishda jamoani birlashtira olishi lozim.

Agar rahbar bir vaqtda bir necha masala ehadigan bo'lsa, unda u ular ichida eng asosiyini ajratishi, o'z ish vaqtini to'g'ri taqsimlashi, agar zarur bo'lsa o'z xizmatchilarining ish vaqtini ham to'g'ri taqsimlay olishi lozim. Menejment uslubi bo'linmaning va unga bo'ysunuvchilarni o'zaro muhokama jarayonida namoyon bo'ladi. Bunda rahbarning ishi bitta muhim xususiyatga ega bo'ladi. Bir tomondan yuqori idora rahbarlari ta'siri ostida, ikkinchisi uning qo'l ostidagilarga bo'lgan ta'siri, uchinchisi – o'ziga teng bo'lganlar bilan munosabati.

Ushbu uchta o‘zaro ta’sir boshqaruv uslubini, belgilaydi u samarali yoki unchalik samarali bo‘lmisligi mumkin. SHuning uchun bizda tez- tez: «Menejment uslubini takomillashtirish kerak», degan gap ishlatiladi. Bu rahbarning uch xil o‘zaro munosabatini jamoada yaxshilash zarur deganidir.

Ushbu masala nihoyasida rahbar mehnatning samaradorligini qanday o‘lchash haqida bir necha fikr bildiramiz, gap shundaki, rahbarning aqliy ba’zida esa ijodiy mehnatdan iborat. Bu kabi mehnat mahsuli mazkur boshqaruv masalalarini echishga qaratilgandir. Ish shundayki, boshqaruv echimiga ketgan vaqtni aks ettirmaydi, shuning uchun rahbar mehnati ikki xil natijaga ega joriy natijalar va uning faoliyat oxirining natijalari.

Rahbar mehnatining joriy natijalari ishga doir joriy jarayonlarni tartibga solishdagi oqibatlarga borib taqaladi. Agar rahbar ishga doir joriy jarayonlarning to‘g‘ri echimini topishga yo‘naltirgan bo‘lsa, joriy natijalarning ijobiylik darajasi yuqori bo‘lib, bu o‘z navbatida samaradorlik ko‘rsatkichlariga ta’sir ko‘rsatadi. Aksincha holatlarda ijobiylik darajasi past bo‘lib, jamoani boshqarish qiyinlashadi. Bularning barchasi rahbarning mehnat faoliyatiga bog‘liq.

Rahbar mehnatining samaradorligi uning o‘z mehnatini to‘g‘ri tashkil qilishidir. Rahbar mehnatini maqsadga muvofiq tashkil qilish uning o‘z vazifalarini va mehnati tarkibini mukammal bilishiga bog‘liqdir. Ana shunda unga o‘z mehnatini takomillashtirish imkoniyati tug‘iladi. Bunday sharoitlarda rahbar menejment usullarini turlicha muqobillikda qo‘llay oladi va bunga qobiliyati etarli hisoblanadi. Bundan tashqari agar rahbar qobiliyatidagi ustuvorlik jihatlari ko‘pqirrali hisoblansa, u holda boshqaruvchilik sohasida yangiliklar va innovatsion jarayonlarni ham keng qo‘llash imkoniyatiga ega bo‘ladi.

Ko‘rinib turibdiki, menejment tizimida rahbarning faoliyati muhim o‘rin egallaydi. Bu esa o‘z xarakteri bo‘yicha-siyosiy va klassik faoliyatdir. Rahbar davlat ko‘rsatmalarini ro‘yobga chiqaradi, u xo‘jalik tizimida davlatning vakili hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, haqiqiy rahbar – ushbu jamoaning ilg‘or kishisi bo‘lib, u o‘z korxonasi va tashkilotining foydasini ko‘zlovchi va korxonasi sha’nini himoya qiluvchi shaxsdir. Demak, rahbar shaxsni tavsiflashda ikki xil yondashuvni hisobga olish kerak, bu ham bo‘lsa, makro va mikroko‘lamga xos boshqaruvchilik xususiyatlaridir.

Kompaniya rahbari o‘zining boshqaruv apparatiga, kasaba tashkilotiga suyangan holda va ularning yordami asosida faoliyatini davlat tomonidan belgilangan reja topshiriqlarni bajarishga yo‘naltiriladi. Rahbarning boshqa xodimlardan farqi uning boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish, joriy qilish va ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

Rahbarning mehnat faoliyati asosan uchta yo‘nalishdan tashkil topadi:

- texnik-iqtisodiy,
- ijtimoiy-tarbiyaviy,
- tashkiliy boshqaruvdir.

Rahbartexnik-iqtisodiy va ijtimoiy-tarbiyaviy muammolarni ma’muriy-boshqaruv faoliyati davrida hal qiladi. Ana shu faoliyat rahbar mehnatining asosiy mezonini hisoblanadi.

Menejment usullarini qo‘llash nafaqat xodimlarga nisbatan balki, texnologik jarayonlarni tashkillashtirishga nisbatan ham amalga oshirilishi talab etiladi. Rahbar mehnatining muvaffaqiyatlari uning faoliyatining boshqaruv jarayonida to‘g‘ri yo‘nalishlarni tanlashiga bog‘liq. Agar rahbar asosiy yo‘nalishlardan chetlansa, unda u muhim ishlab chiqarishga oid

masalalarni unutilishi mumkin. Bu esa o'z navbatida turli muammolarni keltirib chiqarishi tabiiy holdir.

Hozirgi globallashuv davriga kelib, menejmentning murakkablashuvi tufayli rahbar xodimning roli va mas'uliyati tobora oshmoqda. Bu esa ularning kasb qobiliyati tayyorgarligi, qolaversa amaliyotda orttirgan tajribasiga juda bog'liq. Masalan, bozor munosabatlarini shakllantirish tegishli muhitni talab qiladi. Jumladan, tovar, pul bozorlarida va mehnat resurslari bozorida xo'jalik yurituvchi sub'ektlar o'rtasida o'zaro aloqani ta'minlaydigan bozor infratuzilmasi doim ishlashi kerak. Kompaniyalarning boshqaruvini tashkil etishda bozor infratuzilmalaridan unumli foydalanish chora-tadbirlari uzluksiz qo'llanib borilishi kerak.

Alohida qayd etish kerak, bizning iqtisodiy taraqqiyotimizning birdan- bir yo'li – bu bozor munosabatidir. Tabiiyki, bu bozor munosabatlarida yangi boshqaruv uslublari qo'llaniladi.

Madaniy taraqqiyot darajasi yuqori bo'lgan davlatlarning va bu yo'nalishda birinchi qadamlar qo'yayotgan mustaqil davlatlarning bozor iqtisodiyoti davrini tahlil qila turib, bizdagi boshqaruv uslublarni aniqlab beruvchi ba'zi bir xususiyatlar va belgilarni, shuningdek, guruh belgilarini ajratib ko'rsatish mumkin.

Xususiyatlarning birinchi guruhi – bu iqtisodiy fikr yuritishning yangi turi bo'lib, u yoki bu tavsiflarni faoliyat tomonini qayta baholanishini o'z ichiga oladi. Yangicha iqtisodiy fikrlashni taqazo etadi.

Fikrimizcha, bozor iqtisodiyoti yangi turdagi iqtisodiy munosabatlarga, erkin tadbirkorlikka asoslanadi. Shuning uchun bozor muhiti sharoitlarida rahbar idoralarning bozor sub'ektlariga aralashishi chegaraviy holatda bo'lishi talab etiladi. Chunki bozor munosabatlarini shakllanishida ishbilarmonlarni (rahbar, tashkilotchi, mutaxassislarni) tayyorlash zarurki, ular iqtisodiy munosabatlarda ishtirok etib samara keltirishga harakat qilishi kerak. Bunday muhitdagi boshqaruvda o'z-o'zini boshqarish tendensiyalari kuchayib boradi. Tadbirkorlik, ishda faollik, erkinlik, yaxshi ishga va maoshga intilish kabi sifatlar birinchi darajali rol o'ynaydi.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi (MDH)ga kirgan davlatlarda turli xildagi mulkchilik, ya'ni jamoa, shirkat, aksiyadorlik, xususiy, ijara korxonalar faoliyati mavjud bo'lib, bozor munosabatlariga xos fikrlash tarzi ommalashib boryapti.

Xususiyatlarning ikkinchi guruhi — yangi uslubdagi boshqaruvni belgilab beradi. Bunga boshqarish mehnati bilan band bo'lgan, ishbilarmonlikda bilimdon odamlarning xususiyatlarini kiritish mumkin. Bu eng avval o'ta bilimdon, madaniyatli bo'lishni talab qiladi. Shuningdek, bozor iqtisodiyotining barcha zamonaviy sohalarini – ya'ni tadbirkorlik, menejment, marketing, bank ishi, soliq sohalarini bo'yicha mutaxassis bo'lmog'i kerak. Gap asosan ishbilarmon-mutaxassislar, yuqori darajadagi kasb egalari haqida bormoqda. Bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqaruvchi uchun o'z kasbini yaxshi o'zlashtirish etarli hisoblanmaydi. Bundan tashqari uning tadbirkorligi ham qo'l kelishi kerak.

Xususiyatlarning uchinchi guruhi – bu sheriklariga nisbatan xurmat, to'g'rilik, o'z obro'si haqida g'amxo'rlik, madaniyatlilik, ziyolilik. Xususiyatlarning bu guruhga oid mazmun-mohiyati shundan iboratki, zamonaviy, rivojlangan biznesda, iqtisodiy operatsiyalarda insoflilikni o'ta zarur va o'z-o'zidan kerakli bo'lgan sifat, deb qaraladi. Qoidaga binoan haqiqiy ishbilarmon yoki tadbirkor o'z so'ziga xiyonat qilmaslikka harakat qiladi. Bitimning tuzilishi uchun uning og'zaki roziligi etarli hisoblanadi. Bu nooshkor qonunni buzganlarni katta nohushliklar kutadi.

O'tish davrining ilk yillarida ko'plab korxonalar insof tushunchasidan ancha yiroq bo'lgan shaxslar tomonidan, turli nayrangbozliklar va aldashlar hisobiga katta daromad olish niyatida ham bunyod etilgan edi. Ammo hozirgi davrga kelib ishbilarmonlar orasida sinovdan o'tganlari, ya'ni huquqiy asoslarga rioya qilib faoliyat ko'rsatayotganlari saralanib boryapti. Shu bilan bir vaqtda jamiyatning ijobiy yo'nalishiga xissa qo'shayotgan odamlar faoliyati birinchi qatorga chiqmoqda.

Xususiyatlarning to'rtinchi guruhi – bu bozor iqtisodi taraqqiyotida muhim ijtimoiy rol o'ynaydigan tavsiflardir. Ular yuqorida ko'rib chiqilgan tavsiflarga yaqinlashtiradi. Ma'lumki, bozor iqtisodiyotiga o'tish xalqni, inson farovonligini tiklash va yaxshilash uchun zarur. Shunga binoan inson omili bevosita barcha amaliy harakatlarda ustuvor bo'lmog'i kerak. Bozor iqtisodiyoti taraqqiy topgan davlatlar tajribasi shuni ko'rsatdiki, ijtimoiy tenglik hukmron bo'lgan jamiyatning iqtisodiyoti tez rivojlanib boradi. Haqiqiy rahbar faqat o'ta yuqori daromad haqida doimo o'ylamasdan balki, ishni yaxshi sifati va korxonalar mehnatkashlarning farovonligi haqida ham o'ylashi zarur. Aynan shu fikrlar asosida foydaning uzluksizligini ta'minlaydigan muhitni yaratadi.

Umuman olganda, menejment tamoyillari va usullarining shakllanishi uzoq davrni talab qilish bilan birga, rahbar shaxslarning tajribalariga ham ko'p jihatdan bog'liq. Ularni takomillashuvi davrga xos amalga oshadi. Shuningdek, maxsus yangi rahbar kadrlarning fikrlashi muhim ahamiyatga ega.

REFERENCES

- 1 Raxmonqulova, N. (2024). THE ROLE OF CYBER SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 111–115.
- 2 Abdulloev, A. J., & Rakhmankulova, N. O. THEORETICAL ASPECTS OF THE INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP CONCEPT.
- 3 Mukhammedrizaevna, T. M., Bakhriddinova, A. N., & Olimovna, R. N. TOURIST LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT: STRATEGIES FOR REDUCING COST AND IMPROVING SERVICE. *Zbiór artykułów naukowych recenzowanych.*, 90.
- 4 Raxmonqulova, N. (2023). THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE DIGITAL ECONOMY. *Modern Science and Research*, 2(10), 192-194.
- 5 Khudoynazarovich, S. A. (2021). An Opportunity of Internet Marketing in Tourism Sphere. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 3(3), 356-361.
- 6 Шадиев, А. Х. (2020). Факторы, влияющие на развитие экотуризма. *Достижения науки и образования*, (5 (59)), 31-32.
- 7 Bazarova, M. . (2024). DISTINCTIVE FEATURES OF PERSONAL MANAGEMENT IN THE ACTIVITIES OF COMMERCIAL BANKS. *Modern Science and Research*, 3(1), 563–567.
- 8 Supiyevna, B. M. (2022). Innovatsion iqtisodiyotda inson kapitalini boshqarish tizimini takomillashtirish.
- 9 Bahodirovich, K. B. (2023). EVOLUTION OF THE AUDITING PROFESSION IN THE SMART MACHINE AGE. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 450-454.

- 10 Khalilov Bahromjon Bahodirovich. (2023). The International Financial Reporting Standards (IFRS) Mean to Businesses and Investors in Uzbekistan. *Miasto Przyszłości*, 42, 746–750.
- 11 Jumayeva, Z. (2024). ROLE OF THE STATE IN REGULATING THE ECONOMY. *Modern Science and Research*, 3(1), 511-516.
- 12 Bustonovna, J. Z. (2023). INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AND PECULIARITIES OF THIS PROCESS IN UZBEKISTAN. *International Journal of Education, Social Science & Humanities*. Finland Academic Research Science Publishers, 11(8), 36-44.
- 13 Abidovna, A. S. (2023). MODERN TRENDS IN MANAGEMENT STRATEGIES AND THEIR APPLICATION IN COMMERCIAL BANKS. *Gospodarka i Innowacje.*, 41, 326-332.
- 14 Shamsiya, A. (2023). HR MANAGEMENT AND COACHING IN THE INNOVATIVE ECONOMY AS A METHOD OF BUSINESS MANAGEMENT. *Modern Science and Research*, 2(10), 712–717.
- 15 Sodikova, N. (2024). OTMda “Iqtisodoyotda axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va tizimlari” fanini o ‘qitishda raqamli texnologiyalarning o ‘rni. *Modern Science and Research*, 3(1), 1-4.
- 16 To'rayevna, S. N. (2024). TADBIRKORLIK SOHASINI MALAKALI KADRLAR BILAN TA'MINLASHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.
- 17 Hakimovich, T. M. (2023). BOSHQARUVCHILARNING SAMARADORLIKKA ERISHISHDAGI PROFESSIONALLIGI. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 421-425.
- 18 Hakimovich, T. M. (2023). TA'LIM TIZIMI BOSHQARUVIDA PEDAGOGIK TAHLIL. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 415-420.
- 19 Jumayeva, Z. (2024). THE NEED FOR AN INNOVATIVE APPROACH IN MANAGING ORGANIZATIONS. *Modern Science and Research*, 3(1), 557–562.
- 20 Jumaeva, Z. (2021). Modern trends in the economic development of the regions of Uzbekistan. *InterConf*.
- 21 Akbarovna, N. N., & Bahodirovich, X. B. (2023). AKSIYADORLIK JAMIYATLARIDA MOLIYAVIY HISOBOTNING XALQARO STANDARTLARI ASOSIDA MOLIYAVIY HISOBOTLARINI TUZISH TARTIBI.
- 22 Nargiza, N. (2023). THE ROLE OF PROPERTY RELATIONS IN SOCIETY. *Modern Science and Research*, 2(12), 889-893.
- 23 Ikromov, E. (2024). THEORETICAL FOUNDATIONS FOR THE ORGANIZATION AND CAPACITY BUILDING OF EXECUTIVE EMPLOYEE LABOR IN PUBLIC ADMINISTRATION BODIES. *Modern Science and Research*, 3(1), 939-946.
- 24 Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLALARDA KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH VA TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISH. *Gospodarka i Innowacje.*, 42, 504-507.
- 25 Ibodulloyevich, I. E. (2023). MAHALLIY BUDJET DAROMADLARINI PROGNOZLASHTIRISHNI TAKOMILLASHTIRISHDAGI MUAMMOLAR.