

# МАВЗУ. МЕНЕЖМЕНТ ҚОНУНЛАРИ ВА ТАМОЙИЛЛАРИ, ЖАРАЁНИ, МАҚСАДИ ВА ФУНКЦИЯЛАРИ

*Маърузачи: Дусмуратов Ғ.*

# Режа:

1. Иқтисодий қонунларнинг бошқариш фаолиятида тутган ўрни.
2. Умумий фалсафий ва иқтисодий қонунлар.
3. Менежмент қонунлари.
4. Менежментнинг асосий тамойиллари.

## Асосий адабиётлар

1. А.С.Султонов, У.П.Умурзоқов. Ж.Рашидов «Сув хўжалиги иқтисоди ва менежмент». Ўқув қўлланма. Тошкент. 2009.
2. А.С.Султонов, З.Я.Худойбергандов, С.А.Қўчқорова «Сув хўжалиги иқтисодиёти». Ўқув қўлланма. Тошкент 2007.
3. У.П.Умурзоқов. И.Л.Абдурахимов. «Сув хўжалиги менежменти» Тошкент. 2008.
4. С.С.Исмайлова, У.Р.Сангирова «Практический менежмент» Ташкент. 2008.
5. С.С.Исмайлова, У.Р.Сангирова «Амалий менежмент» Тошкент. 2008.
6. Х.Тошматов, Т.Кушаев, С.Исмайлова «Сув хўжалигида инновация менежменти» Тошкент. 2011.

# 1. Иқтисодий қонунларнинг бошқариш фаолиятида тутган ўрни

Менежмент жамият қонунлари тизимига асосланади. Назарий жиҳатдан тушунмай ва асосланмаган ҳолда бирорта йирик амалий масала ҳал этилиши мумкин эмас.

Назария янгиланишнинг муҳим усулидир. Фан эса воқелик ҳақида объектив билимларни ўрганиш ва тартибга солишга қаратилгандир. Билимларни тартибга солиниши қонунларда ифодаланади.

**Қонун** - фалсафий категория бўлиб, борлиқ воқеаларнинг барқарор, такрорланувчан алоқаси ва муносабатини, ҳодисалар юз беришининг аниқ тартибда бўлишига олиб келувчи томонларини акс эттиради.

Қонунларни билиш ривожланишнинг объектив йўналишларини аниқлаш, амалий вазифаларни ҳал этиш имконини беради. Шу сабабли иқтисодиётни бошқариш қонунларни билиш, уларни амалда усталик билан қўллай олишга асосланиши керак.

## Умумий фалсафий қонунлар

материя

ҳаракат

мақон

замон

миқдор

оқибат, шакл

*мазмун каби категориялар  
воситасида ифодаланади.*

## Иқтисодий назария қонунлари

мулк, ишлаб чиқариш

талаб, тақлиф


тақсимот, айирбошлаш

қиймат, нарх


фойда, товар

пул, мувозанатланиш


*каби иқтисодий категориялар  
воситасида ифодаланади.*




Иқтисодиётни бошқаришда қонунлардан қанчалик тўлиқ ва изчил фойдаланилса, меҳнат сарфи шунчалик самарали бўлади.




Аксинча, бошқариш жараёнида иқтисодий қонунларни ҳисобга олмаслик, жамият учун кутилмаган, салбий оқибатларга олиб келади.




Шу сабабли менежмент қонунларини ўрганишда фақат уларга амал қилиш эмас, балки бошқарув жараёнида онгли равишда қўлланилишни ҳам кузда тутиш лозим.




Менежмент қонунларидан онгли равишда фойдаланишнинг кўп жиҳатдан уларни ўрганиш билан боғлиқ.



Қонунлар қанчалик чуқур ўрганилса, улардан амалда тўғри фойдаланиш имкониятлари шунчалик ортади.



Лекин менежмент қонунларини билиш уларни аниқ амалиётда муваффақиятли қўллаш учун кафолат бўла олмайди. Қонунларни билишда назария амалиётдан ажралиб қолиши фойдасиздир.



Лекин менежмент қонунларини билиш уларни аниқ амалиётда муваффақиятли қўллаш учун кафолат бўла олмайди. Қонунларни билишда назария амалиётдан ажралиб қолиши фойдасиздир.

# Иқтисодий қонунлар тизимидан фойдаланишнинг асосий элементлари ва босқичлари

## Иқтисодий қонунлар тизими

Иқтисодий қонунларни билиш

Мақсадларни белгилаш ва уларга эришиш  
йўлларини аниқлаш

Қарор қабул қилиш

Хўжалик фаолиятини ташкил этиш

## 2. Умумий фалсафий ва иқтисодий қонунлар

1

- Умумий фалсафий ва иқтисодий қонунлардан тўғри фойдаланилган ҳолдагина иқтисодиётни муваффақиятли бошқариш мумкин.

2

- Умумий фалсафий қонунлар таъсири ижтимоий амалиётда иқтисодий ривожланиш қонуниятлари ва йўналишларини аниқлаш шаклида намоён бўлади.

3

- Ишлаб чиқаришни бошқаришдаги турли-туман ижтимоий муносабатлар фани умумий фалсафий, ҳам иқтисодий назария умумий қонунларга бўйсунди.



**Умумий  
фалсафий  
қонунлар бу  
аввало қуйидаги  
материалистик  
диалектика  
қонунларидир:**

1. *Миқдор ўзгаришларининг сифат ўзгаришларига ўтиш қонуни* нарса ва ҳодисалар миқдор ва сифат жиҳатдан ўзаро боғлиқлиги ва таъсирини тавсифлайди.

2. *Қарама-қаршиликлар бирлиги ва кураши қонуни* ҳаракатлантирувчи куч, ўз-ўзидан ҳаракат қилиб амалга ошувчи ривожланиш манбаини кўрсатади.

3. *Инкорни инкор этиш қонуни* чексиз ривожланиш ва такомиллашиш йўналишини белгилайди. Эскирган нарсани инкор этмай, ривожланишга эришиб бўлмайди, чунки инкор натижасида янги нарса учун жой яратилади. Шунинг учун инкор янги билан эски боғланган вақтдир. Бозор муносабатлари шароитида менежмент эски буйруқбозлик шакл ва услубларни инкор этиб, улар илмий асосланган янгилари билан алмаштирилади.

Фалсафанинг юқорида санаб ўтилган ва бошқариш қонунлари менежмент методологияси асосини ташкил этади. Улар менежментда марказий категориялар бўлиб, унинг концепцияси бирлигини мустаҳкамлаш, барча категориялар ўртасидаги боғлиқликни аниқлашга имкон яратади.

Иқтисодиётни бошқариш тизимида иқтисодий қонунлар етакчилик қилади.

*Инсонлар меҳнатини эркин бирлаштирувчи ва тартибга солувчи бошқариш тизими мақсадларни аниқ белгилаш, уларни амалга ошириш йўлларини излаш, улар эришилган натижаларига баҳо бериш, иқтисодий самарадорлигида акс этувчи иқтисодий қонунлар талаблари аниқ ҳисобга олиш лозим.*

Жамият эҳтиёжларини мумкин қадар кам ресурслар сарфлаб иложи бориचा тўлиқ қондириш қонуни. Жамиятдаги барча иқтисодий ва ижимоий жараёнлар, уларни амалга ошириш қонунлари бу қонунга амал қилади, *чунки у қуйидагиларни ифодалайди:*

- ишлаб чиқаришнинг объектив йўналиши, унинг халқ фаровонлигини ошириш, шахсий ҳар томонлама ривожлантиришга қаратилганлиги;

- инсонлар хўжалик фаолиятининг асосий сабаблари, умумхалқ иқтисодий манфаатларининг етакчилиги;

- ишлаб чиқариш самарадорлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти.

## **Қиймат қонуни ёки нарх қонуни.**

*Товарларнинг пулда ифодаланган қиймати нарх деб аталади.* Нарх эса талаб ва таклифга боғлиқ равишда аниқланади. *Нарх бозор бараметридир:* агар талаб ва нарх юқори бўлса, ишлаб чиқариш кенгаяди. Талаб ва нарх пасайганда ишлаб чиқариш қисқаради. Талаб ҳажми ва таркиби таклиф ҳажми ва таркибига тенг бўлган ҳолдаги нарх мувозанат нархи дейилади.

Ишлаб чиқариладиган ҳар бир товар тури, ҳажми уларга бўлган ижтимоий эҳтиёжларга тенг бўлиши, яъни тўлов қобилиятига эга талабга тенг бўлиши керак.

**Талаб қонуни.** Унинг мазмуни шундан иборатки нарх қанча юқори бўлса, талаб шунчалик кам бўлади. *Талаб* ҳаридорнинг тўлов қобилиятини ифодалайди.

**Таклиф қонуни.** У нарх ортиши билан таклиф ортишини ифодалайди. *Таклиф* - бу бозордаги товар ва хизматларнинг ҳажмини ифодалайди.

Рақобат қонунининг моҳияти шундан иборатки, яъни рақобат шароитида зарар келтирмай энг яхши натижага эга бўлиб бўлмайди, чунки барча товар ишлаб чиқарувчиларнинг даромади ошиши тартибини ўрнатиб бўлмайди.

Истеъмолчи нуқтаи назаридан энг сўнгги нафлилик қонуни. *Нафлик* - товар ва хизматлар истеъмолидан қониқишни билдиради. Умумий нафлилик маълум товар ва хизмат бирлигидан қониқишни билдиради. *Сўнгги нафлик* - шу товар ва хизматнинг яна сотиб олишдан қониқишни билдиради.

### 3. Менежмент қонунлари

Менежмент қонун ва қонуниятлари ўз моҳиятига кўра объектив жараён ҳисобланади. «Қонун» ва «қонуниятни» умумий ва хусусий тушунчаларга киритиш мумкин.

*«Қонун» умумий тушунча бўлса, қонуният унинг бир қисми ҳисобланади. Иқтисодий қонун ва қонуниятлар инсон онги ва савиясидан ташқарида амал қилади. Менежерлар уни тўғри тушуниши ва ундан ўз фаолиятида оқилона фойдаланиши лозим. Бозор иқтисодиёти тизими қонунларни тўғри тушуниш ва ундан оқилона фойдаланишни талаб қилади.*

***Менежмент-  
нинг қуйидаги  
қонунлари  
мавжуд:***

- ихтисослаштириш қонуни;

- интеграция қонуни;

- марказлаштириш қонуни;

- демократизациялаш қонуни;

- вақт қонуни (вақтни иқтисод қилиш қонуни).

**Ихтисослаштириш қонунининг моҳияти** шундаки, корхонани бошқариш маълум миқдордаги бошқарувчилар, раҳбарлар томонидан амалга оширилади.

Улар ўз фаолиятлари жараёнини меҳнат тақсимооти асосида ўзига хос қуйидаги функциялар бўйича (режалаштириш, ташкил этиш, мувофиқлаштириш, фаоллаштириш, назорат) амалга оширади:

меҳнат воситалари бўйича (ахборотларни йиғиш, қайта ишлаш, таҳлил қилиш усуллари);

функцияларни бажариш ҳажми ва меҳнатга бўлган талаб бўйича (бўлим раҳбарлари ва унга буйсунувчилар);


менежмент ваколати бўйича (менежмент даражаси, ҳуқуқи, масъулияти ва бошқалар).




*Интеграция қонуни* – бу объектив қонун бўлиб, менежмент барча бошқарувчи ходимлар фаолиятини интеграцияси асосида амалга оширишни кўрсатади. Бундай эҳтиёж ишлаб чиқариш ва бошқаришга бўлган талабдан келиб чиқади ва амалга оширилади.

*Бошқаришнинг интеграцияси унинг қуйидаги таркибий қисмлари ёрдамида намоён бўлади:*

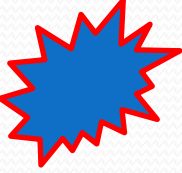
- мақсад – бошқаришнинг интеграцион омил сифати;*
- менежмент механизми – баланслашган усули ва менежмент жараёни сифатида;*
- структуравий бўлинмалар ва уларнинг функцияларини мувоффиқлаштириш сифатида;*
- ахборотлар билан таъминлаш - менежмент бўлинмалари ўртасида боғлаш сифатида.*



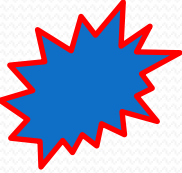
*Менежментнинг марказлаштириш қонуни.* Бу қонун марказдан ва қуйидан бошқаришнинг оптимал (энг қулай) вариантыни топишни талаб этади.



Бу қонун бир томондан марказдан, яъни юқоридан пастга, иккинчи томондан пастдан юқорига бошқариш жараёнини ўзида акс эттиради.



Менежментнинг объектив тизими марказлаштирилган шаклда бўлади. *Корхонани бошқаришда, муҳим қарорлар қабул қилишда вакилликнинг аксарият қисмини ўз зиммасига оладиган бошқарув тизими марказлашган бошқарув деб аталади.*



Корхонани менежмент кафолатлари асосан қуйи бошқарув органларига берилган бўлса, бунини *марказлашмаган бошқарув дейилади.*

**Марказ-  
лашган  
бошқарув-  
нинг  
афзаллик-  
лари  
қуйдагилар  
қуйдагилар:**

- ихтисослашган бошқарув хизмати фаолиятини мувофиқлаштириш ва назорат қилиш имкони туғилади;
- ҳаракатнинг ягона келишилган тартиби таъминланади;
- менежмент меҳнати билим ва тажрибадан унумлироқ фойдаланиш имконини беради.

Қуйидан бошқариш раҳбарлик лавозимидаги шахснинг масъулиятини оширади, ўзига нисбатан талабчанлик кучаяди ва ўз иш жойида мустаҳкам бўлиш имконини беради.

Қуйидан бошқариш менежмент жараёнини чуқур англаб етишнинг объектив омили сифатида бошқарувнинг барча бўғинларида кенг қўлланилиши лозим. Бу омиллар дастлаб хавф-хатар, қолаверса маъсулият, топқирлик, эркин ва мустақиллик, ўзининг қадрига етишдир.

*Демократизациялаш қонуни.* Бошқариш самарадорлиги одамлар манфаатига мос тушадиган бўлганда самарадорлиги таъминланиши мумкин.

Манфаатдор ҳар бир шахс, бошқарув ходими меҳнат жамоаси учун хос бўлган жараён ҳисобланади. Бу эса менежмент жараёнини нафақат малакали, қолаверса демократик бўлганда таъминланади.

*Бу қонун моҳиятига кўра жамоада одамларнинг бир-бирига бўлган ўзаро муносабатини акс эттиради, яъни раҳбар ва буйсунувчилар ўртасидаги ўзаро алоқани акс эттиради.*

*Вақт қонуни (бошқаришнинг вақтни иқтисод қилиш қонуни)*- бу бозор иқтисодиётининг муҳим қонунидир.

Вақт иқтисодий категория бўлиб, унинг қадр - қиммати корхона фаолиятининг барча томонларини ўз ичига камраб олади.

*Жумладан ишлаб чиқариш тезлиги, айланма капитал айланмаси, ўзгаришга муносабат, меҳнат унумдорлиги, меҳнат қуролларидан фойдаланиш харажатлари (амортизация, солиқ) ва бошқалар.*

## 4. Менежментнинг асосий тамойиллари

Тамойил - бу фаолият юритишнинг асосий қоидаси, етакчи ғоядир. Менежмент тамойиллари деганда, иқтисодиётга раҳбарлик қилишда асосланиладиган асосий қоида, йўл-йўриқ, хулқ меъёрлари тушунилади.

Менежмент тамойиллари иқтисодиёт қонунлари таъсири натижасида менежмент усулларига боғлиқ ҳодисалар моҳиятини акс эттиради. *Бошқарув механизми схемасини қуйидагича ифодалаш мумкин:*

Қонунлар



Тамойиллар



Усуллар



Услублар

Менежмент тамойиллари ўзаро боғлиқ ва биргаликда қўлланилиши лозим.

**Менежмент-  
нинг аосий  
тамойил-  
ларига  
қуйидагилар  
киради:**

- Бошқарувда яккабошчилик ва  
коллегиалик тамайили.

- Илмийлик тамайили.

- Режалилик тамайили

- Бошқарув шакл ва усулларини  
такомиллаштириб бориш тамайили.

- Кадрлар танлаш ва жойлаштириш  
тамайили.

- Шахсий ташаббус тамайили.


*Бошқарувда яккабошчилик ва коллегиялик тамойили. Яккабошчилик тамойили бевосита ишлаб чиқаришда корхона ходимлари аъзоларининг ягона раҳбар буйруқларига қатъий бўйсунушини талаб қилади. Юқори даражадаги раҳбар қуйи бўғин раҳбари ваколатига кирувчи масалаларни ҳал этмаслиги лозим.*

Бу тамойилни амалга оширишнинг асосий шарти ҳар бир ижрочининг ҳуқуқ, бурч, мажбуриятларини қатъий белгилаб қўйишдир. Ягона бошчилик коллегиялик, қабул қилинадиган қарорлар ошқаралиги билан қўшиб олиб борилиши керак. Коллегиялик интизом, раҳбар, ягона шахс иродасига сўзсиз бўйсунуш билан бирга амалга ошиши керак.


Демократия, ошқоралик ҳар бир кишига ўз фуқаролик қарашларини намоён қилиш, бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва қабул қилишда фаол қатнашиш учун имкон яратади.



***Илмийлик тамойили.** Менежмент тамойиллари орасида валютаризмни инкор қилувчи ҳар бир раҳбар иқтисодий қонунлар, жамият ривожланишининг объектив йўналишлари, бу соҳада миллий ва чет эл тажрибасини қўллашнинг тақозо қилувчи ўрин эгаллайди.*




**Режалилик тамойили.** Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришни режали бошқариш - бизнес ва стратегик режасини тузиш - иқтисодий сиёсат амалга оширишнинг муҳим шартидир.




Бу тамойил ишлаб чиқариш ривожланишининг узок муддатга мўлжалланган йўналишлари, суръатлари ва нисбатларини белгилашни ифодалайди.



Ишлаб чиқаришни режалаштириш бошқаришнинг асосий вазифаларидан биридир.



У иқтисодий қонун, ишлаб чиқаришнинг ҳозирги ҳолатини илмий таҳлил этиш, эҳтиёжларни истиқболини аниқлаш техникавий ва ташкилий қарорларни қабул қилиш асосида амалга оширилади.



Бозор иқтисодиёти шароитида стратегик режалаштириш - у ёки бу тармоқ ривожланишининг мақбул нисбатларини, энг муҳими ресурслардан самарали фойдаланиш йўллариини белгиловчи иқтисодий ривожланиш кўрсаткичларини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга бўлади.

**Бошқарув шакл ва усулларини такомиллаштириб бориш тамайили.** Бозор иқтисодиёти шароитида бошқарувнинг **уч шакли мавжуд:**

хусусий

жамоа

давлат бошқаруви

Бошқарувнинг хусусий шаклида мулкдор якка ўзи қарор қабул қилади ва бутун иш учун жавобгар бўлади.

Бошқарув хусусий шаклининг ижобий томони мулк эгаси ишлар боришини ўзи тўлиқ назорат қилиш имкониятига эгалиги.

Мулкдор бошқарувнинг барча вазифаларини, жумладан, режалаштириш, ташкил этиш, рағбатлантириш, йўқотиш, зарар ва бошқаларни амалга ошириб бориши лозим.

***Кадрлар танлаш ва жойлаштириш тамойили.*** Бозор иқтисодиёти шароитида кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш тамойили муҳим аҳамият касб этади.

Бозор муносабатлари бошқарув кадрларига қатъий талаблар қўяди, уларнинг ишбилармонлик сифатлари, ишлаб чиқариш олдида турган масалаларни белгилайди.

### ***Шахсий ташаббус тамойили.***

Бозорда ишбилармон, омилкор, шахсий фойда учун ҳаракат қилувчи, тадбиркор кишилар фаолият юритиши керак.

Жавобгарлик ва таваккалчилик тамойили. Тадбиркор ўз фаолияти учун жавобгар бўлиши, бунда маълум таваккалчилик ҳам ҳисобга олиниши, яъни тадбиркорнинг ўз ҳуқуқ ва мажбуриятлари бўлиши керак.

**Этиборларингиз  
учун раҳмат!!!**