

**МАВЗУ. МЕНЕЖМЕНТ ФАНИНИНГ
ПРЕДМЕТИ, МАЗМУНИ ВА
ВАЗИФАЛАРИ**

Маърузачи: Ғ.Дусмуратов

Режа:

1. Менежмент тушунчаси ва мазмуни.
2. Менежмент мақсад ва вазифалари.
3. Менежмент объекти ва субъекти, уларнинг ўзаро алоқадорлиги.
4. Бошқарув концепциялари ва уларнинг асосчилари.

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.Худойбергенов, 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. Менежмент тушунчаси ва мазмуни

Ҳар қандай давлат
ислоҳот олиб
боришнинг дастлабки
қунларида

ОНГЛИ,

ҳар томонлама асосланган
бошқарувга,

мамлакатда ишлаб чиқаришни

ва иқтисодий ўсишни йўлга
қўйиш заруратини сезади.

Бунинг учун эса
аввало

юқори малакали,

бошқарув қонун – қоидаларини
мукамал биладиган

профессional бошқарувчилар
тайёрлаш зарур бўлади.

***Менеж-
мент
фанининг
предмети***

хўжалик юритишнинг барча даражаларида бошқаришнинг қонунлари, тамайиллари ва муносабатларини ўрганишдан иборат.

Бошқарув муносабатлари ижтимоий – иқтисодий муносабатларнинг ажралмас қисми бўлиб, турли *иқтисодий, ташкилий, ижтимоий, психологик, меҳнат ва бошқа кўринишларда* намоён бўлади. Бошқарув муносабатлари раҳбар билан қўл остидаги ходимлар ўртасидаги алоқа ва ўзаро таъсирнинг мураккаб мажмуини ифодалайди.

1

- Менежментнинг моҳиятини очиш билан бирга уни икки томонини фарқлаш зарур. Яъни, техник ва ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш.

2

- Кўп усуллар амалий тажрибалар шундай натижа чиқаришга ундайдикки, ишлаб чиқаришнинг фаолият самарадорлиги фақат *техник, технологик, ташкилий режаслаштириш* ва бошқа омилларга боғлиқ бўлиб қолмасдан, балки, сезиларли даражада иш бажарувчилар ишларининг *сифатига* ҳам боғлиқдир.

3

- Фаолият сифати анча кенг тушунчага эга. Бу *ишлаб чиқаришни ташкил қилиш, меҳнат жараёнини аниқ маромига етказишни таъминлаш, технологияга риоя қилиш, моддий – материалларни тежаб ишлатиш, ўзаро талабчанлик ва ўзаро ёрдам бериш* ва бошқалар.

**Менеж-
мент
олдидаги
асосий
масала**

замонавий билимлар мажмуасини ижодий ишлатилишига имкон яратишдир.

Бу белгилар иқтисодий муносабатлар бирлашмаси ҳисобланади, Яъни улар раҳбар ва иш бажарувчилар орасидаги муносабатдир.

Бу ўз навбатида ишлаб чиқаришдаги муаммоларни ечиш жараёнида вужудга келади.

Менежмент моҳияти ишлаб чиқариш усули, ижтимоий-иқтисодий муносабатлар даражаси, ишлаб чиқариш кучлари ривожланишига боғлиқ ҳолда ўзгаради. Ишлаб чиқариш ривожланиши ва иқтисодий алоқалар мураккаблашуви билан бошқарув ҳам мураккаблашади ва мустақил фан сифатда ажралиб чиқади.

***Менежментнинг
асосини***

*объектив иқтисодий,
ижтимоий ва бошқа
қонунларга асосланувчи
ҳуқуқий илмийлик ташкил
этади.*

Бу қонунларни ўрганиш
ва уларнинг аниқ
вазиятларда намоён
бўлишини ҳисобга олган
ҳолда, хўжалик раҳбарлари
бошқаришнинг стратегия
ва тактикасини белгилайди.

2. Менежмент мақсад ва вазифалари

Менежментнинг асосий мақсади

корхонани энг юқори натижаларга эришишга қаратилган ҳаракатларни амалга оширишини таъминлашдир.

Менежментнинг амалий томонлари бир қатор аниқ вазифаларни ҳал этишга, жумладан иқтисодиётни бозор муносабатларига ўтишга, фойда олишга, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, аҳоли ижтимоий ҳимоясини кучайтиришга, кишиларнинг маънавий даражаларини ўстириш ва бошқаларга қаратилгандир.

**Корхона
ва таши-
килот-
ларда
менеж-
мент-
нинг
асосий
вазифаси**

жамият ривожланишининг
объектив қонунлари
талабларини ҳисобга олган
ҳолда ва менежмент
амалиётини умумлаштириши
асосида иқтисодиётни
самарали бошқариши учун
зарур бир мақсадга
йўналтирилган ҳаракатлар
тамойилларини ишлаб
чиқишдан иборат.

3. Менежмент объекти ва субъекти, уларнинг ўзаро алоқадорлиги

Менежмент объекти деганда, ишлаб чиқариш жараёнлари элементлари мажмуасини тушунилади. Бунга техник, иқтисодий ва ижтимоий элементлар киради.

Техник элементлар ўз ичига асосан техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини, иқтисодий элементлар-режалар, молия, моддий рағбатлантиришлар, ижтимоий элементлар ходимлар ва улар ўртасидаги муносабатлардир. Бу эса бир бутун тартибга солинган ўзаро боғлиқ элементлар бирлашмаси бўлиб, тизимни ташкил қилади.

Менежмент соҳасида одамларни мураккаб ва кўп қиррали меҳнат фаолиятини икки йирик турга ажратиш мумкин: ишлаб чиқариш жараёнини бевосита амалга оширувчи меҳнат ва ушбу жараёнларни бошқаришга йўналтирилган фаолият.

Менежмент субъекти бу

барча ишлаб чиқариш савиядаги мажбурият ва ҳуқуқларга эга мунтазам, вазифавий ёки штаб бошқарувчини турли идора, бўлим звеноларидир.

Менежмент тизимида субъект қўйилган мақсадга эришиш учун қарорлар ишлаб чиқиш ва уларни амалга ошириш маъсулиятини олади.

Бошқарувчи тизимнинг самарадорлиги менежмент субъектининг ишни ташкил қилиш савиясига, турли менежмент усулларини оқилона ишлатишга ва бошқа омилларга боғлиқдир.

Менежментнинг объект ва субъектидаги муносабатлар бири-бирига яқин, эгилувчан ва органик ўзаро алоқада ва ўзаро боғлиқликда бўлмоғи керак.

Бу эса уларни самарали тараққиётини белгилайди. Бу дегани энг аввало менежмент тизимдаги барча ўзгаришлар ўз вақтида менежмент объектида ҳам ўз аксини топиши керак.

Бу вақтда бошқарувчи тизим ўзидаги элементларда бўлиб турадиган ўзгаришларни зийраклик билан сеза билиши зарур.

Менежментнинг объект ва субъекти ўртасидаги ўзаро алоқа ва ўзаро боғлиқлик амалиётда баъзида шунда намоён бўладики, агар бошқарувчи тизимни кўлами кенгайтириладиган бўлса, бошқарув объектининг ўлчамини кўпайишига олиб келади.

4. Бошқарув концепциялари ва уларнинг асосчилари

Менежмент асосини ташкил этган қонунқоидалар хусусиятига боғлиқ равишда хорижий бошқарув мактаблари турлича гуруҳларга бўлинади.

Классик мактаб намоёндалари америкалик мухандис ва тадқиқотчи Ф. Тейлор, француз олими А.Файоль, инглиз олими Л.Урвин, немис иқтисодчилари М.Вебер, Г.Форд, Г.Эмерсонлардир. Бошқарувнинг классик мактаби тўрт муҳим унсур - меҳнат тақсимоти, бошқарувнинг табақаланиши ва кўп бўгинлилиги, ташкил этиш таркиби, бошқарувнинг мумкин бўлган чегараларини ўрганади.

Шундай қилиб, бошқарувнинг «классик» мактаби инсоннинг турли-туман фаолиятини бошқаришга қўллаш мумкин бўлган тамойилларини асослаб беришга ҳаракат қилган. У бошқарувни ташкил этишнинг қатор тамойилларини ўрганган. Бу мактаб ҳақиқий илмий бошқарув назарияси даражасига кўтарила олмаган.

«Классик» мактабга хос бўлган инсон омилини ҳисобга олмаслик, кишилар фаолияти сабабларини соддалаштирилган нуқтаи назаридан ёндошиш америка бошқарув назариясида янги йўналиш - «инсон муносабатлари» мактаби вужудга келишига сабаб бўлган. Бу йўналишнинг асосчилари - америкаликлар Э.Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Дж. Лизли ва бошқалардир.

«Эмперик» (прагматик) мактаб менежмент зарурлигини умуман инкор этиб, очик эмперзмни тарғибот қилган. У бошқарувнинг мақсади - раҳбарлик қилиш бўйича ижобий тажриба ва аниқ хатоларни ўрганишдан иборат, деб таъкидлайди.

Бу мактаб вакиллари камроқ назарий маслаҳатлар бериб, кўпроқ аниқ вазиятларни таҳлил этиш билан шуғулланиш керак дейдилар. Албатта, тажриба ўрганиш жуда муҳим.

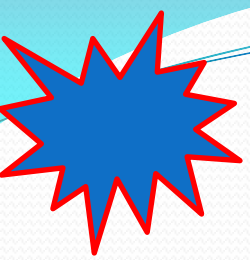
Лекин фақат амалиётга асосланиб менежментни шакллантириш мумкин эмас. «Эмперик» мактабнинг энг ёрқин намоёндалари - Т.Дракер, Р.Дэвис, Л.Ньюман, Д.Миллер ва бошқалардир.

Юқорида санаб ўтган хорижий бошқарув мактабларининг энг асосий камчилиги ҳар томонлама чуқур ўрганилмаганлигидир. Бу янги йўнилиш *«Ижтимоий тизимлар»* мактаби вужудга келишига туртки бўлган. Унинг энг таниқли намоёндалари *Д.Марч, Г.Саймон, А.Этциони ва бошқалардир.*

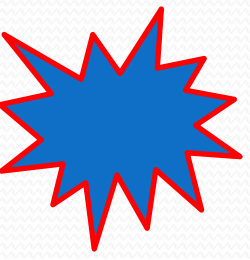
«Ижтимоий тизимлар» мактаби «инсон муносабатлари» мактаби хулосаларига асосланиб, корхонага ўзаро боғлиқ ва ўзаро таъсир кўрсатувчи омиллар мажмуидан иборат комплекс тизим сифатида қараб, инсон бу омилларни бири деб ҳисоблайди.

«Ижтимоий тизим» мактаби ўзидан аввалги мактабларга нисбатан кенг қўламдаги муаммоларни ҳал этишга, бошқарув назариясини яхлит ҳолга келтиришга интилган.

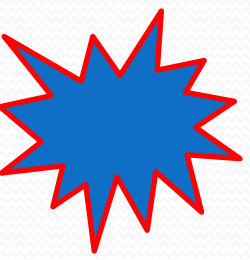
Агар «классик» мактаб намоёндалари ихтилофларни моддий рағбатлантириш йўли билан, «инсон муносабатлари» мактаби ишлаб чиқариш жараёнини адолатли қилиш йўли билан ҳал қилишни таклиф этган бўлсалар, «ижтимоий тизимлар» мактаби ташкилотда низоларнинг мавжуд бўлиши унинг табиатидан келиб чиқувчи ҳолат деб ҳисоблаб, асосий вазифа ихтилофлар ва уларнинг оқибатини юмшатишдан иборат деб таъкидлаганлар.



Бошқарув муносабатлари ижтимоий – иқтисодий муносабатларнинг ажралмас қисми бўлиб, турли иқтисодий, ташкилий, ижтимоий, психологик, меҳнат ва бошқа кўринишларда намоён бўлади.



Бошқарув муносабатлари билан қўл остидаги ходимлар ўртасидаги алоқа ва ўзаро таъсирнинг мураккаб мажмуини ифодалайди.



Менежмент фақатгина бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимлар орасидаги муносабатни ўз ичига олмасдан, балки, улар орасидаги ўзаро боғлиқ ишлаб чиқариш муносабатларига мақсадга йўналтирилган таъсир кўрсатиши ҳамдир.

**Этиборларингиз
учун раҳмат!!!**