

ISSN: 2545-0573

**TA'LIM MUASSASALARIDA ZAMONAVIY YONDOSHUVLAR ASOSIDA
MENEJMENT MADANIYATINI RIVOJLANTIRISH PEDAGOGIK
XUSUSIYATLARI**

Sultanov G'ayrat Sharifovich

Chirchiq davlat pedagogika instituti o'qituvchisi Mustaqil tadqiqotchi

ARTICLE INFO.

Kalit so'zlar:

menejment, kasbiy tayyorgarlik,
menejment madaniyati, menejer,
etakchi, o'zini boshqarish

Annotatsiya:

Ushbu maqolada bo'lajak menejrlarning oliy o'quv yurtlarida kasbiy tayyorgarligi jarayonida menejment madaniyatini shakllantirishning pedagogik jihatlari ko'rib chiqilgan. Maqolada ushbu sohada ilmiy izlanishlar olib borgan mutaxassislarining fikr-mulohazalari tahlil qilingan. Menejmentga berilgan ta'riflar tahliliy-tanqidiy ko'rib chiqilgan.

<http://www.gospodarkainnowacje.pl/> © 2022 LWAB.

Bugun mamlakatimizda iqtisodiy rivojlanish o'zining yangi sifat bosqichiga ko'tarildi. Rivojlanishning tez sur'ati yangi iqtisodiy mentalitetning asosi bo'lgan yuqori darajadagi boshqaruv madaniyatini talab qiladi. Jamiyat ijodiy, tashabbuskor, mustaqil, bozor iqtisodiyoti sharoitida o'z qobiliyatini muvaffaqiyatli amalga oshiradigan va uning natijalari uchun javobgar bo'lgan odamlarga har doimgidan ham ko'proq ehtiyoj sezadi.

Menejment sohasidagi mutaxassisning kasbiy darajasi zamonaviy jamiyatning ilmiy, amaliy, axborot, texnologik, axloqiy va madaniy ehtiyojlariga mos kelishi kerak, boshqacha qilib aytganda, u yuqori boshqaruv madaniyatiga ega bo'lgan mutaxassis bo'lishi kerak.

Boshqaruv madaniyatini shakllantirish vazifasi globallashuv davrida mamlakatning milliy manfaatlariga javob beradigan mahalliy ijtimoiy-iqtisodiy, madaniy, etno-demografik iqtisodiy amaliyot haqiqatlari bilan bog'liq holda mutaxassislarni kasbiy tayyorlash sohasida yangi ishlanmalarni barpo etishni talab qiladi.

Zamonaviy menejrlarni tarbiyalash ta'lim tizimi uchun yana bir mas'uliyatni yuklaydi. Chunki har qanday yetuk kadr samarali ta'lim tizimining mevasi hisoblanadi.

Ta'lim faoliyati hodisalarni o'rganishda asosiy e'tiborni tegishli tushunchalar tarkibini aniqlashtirishga qaratadi. Har bir fan o'z tadqiqot mavzusini tushunchalar va toifalarda aks ettiradi, ularsiz haqiqatni tushuntirib beradigan nazariyani qurish mumkin emas. Ta'lim bir-biridan farq qiluvchi tushunchalar to'plamiga emas, balki ularning terminologik apparatda aks etgan kontseptual ravishda o'zaro bog'liq tizimiga ega bo'lishi zarur. So'nggi paytlarda bu muammo juda dolzarb bo'lib qoldi, chunki ko'plab yangi kontseptsiyalar va atamalar paydo bo'lganligi sababli, ushbu jarayonning tartibga solinmaganligi, boshqaruvda o'zining nazariy va kontseptual apparati yo'qligi turli chigal vaziyatlarni yuzaga keltirdi.

Bilishning dialektikasi shuki, har qanday yangi bilim bizga yangi tushunchalarni tushuntirish uchun zarur bo'lgan eski tushunchalar qobig'ida paydo bo'ladi.

Menejmentda yuzaga keladigan zamonaviy jarayonlarni tushuntirishga hissa qo'shadigan tushunchalardan biri "menejning boshqaruv madaniyati"dir. Ushbu kontseptsiya hali tegishli ilmiy tushunchaga ega emas, shuning uchun biz, avvalambor, uni boshqarish nazariyasida foydalanish zaruriyati va imkoniyatini asoslashga harakat qilamiz, muhim xususiyatlarni ko'rib chiqamiz

va nihoyat bularning maxsuli sifatida menejning boshqarish madaniyatining tarkibiy qismlari aniqlashimiz mumkin.

"Menejning boshqaruv madaniyati" tushunchasini aniqlash uchun uning tarkibiy qismlarining semantik maydonini ko'rib chiqamiz.

"Menejning boshqaruv madaniyati" tushunchasi negizidagi tarkibiy qismlardan biri bu "menejer" atamasidir.

Menejerlar (inglizcha menejer - boshqaruvchi) - zamonaviy ishlab chiqarish sharoitida menejment bo'yicha mutaxassislar (korxonalar, firmalar, tashkilotlar rahbarlari, turli menejerlar).

"Menejment" so'zi ingliz tilida ko'p qo'llaniladigan tushuncha hisoblanadi. V. Kollinz lug'atida ushbu so'zning ikkita asosiy ma'nosi berilgan: boshqaruv jarayoni; boshqaruv jarayonini tashkil etuvchi bir guruh odamlar.

Asosiy Oksford Ingliz Lug'atida menejment odamlar, hokimiyat va boshqarish san'ati bilan ishlash usuli (uslub), mahorat va ma'muriy mahoratning o'ziga xos turi, boshqaruv organi, ma'muriy birlik deb ta'riflanadi.

Xorijiy adabiyotlarda menejment kadrlarni boshqarishning tashkiliy va psixologik usuli sifatida tushuniladi. Ayrim manbalarda "menejment" so'zi quyidagicha tarjima qilingan: "ishlab chiqarishni boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi va rentabelligini oshirish maqsadida ishlab chiqarishni boshqarish tamoyillari, usullari, vositalari va shakllari to'plami".

"Menejment" tushunchasi bilan taqqoslaganda "etakchilik", "jamoani boshqarish", "ishlab chiqarishni boshqarish" atamaları xususiydir. Ilmiy terminologiyada "menejment" atamasidan foydalanishning zamonaviy amaliyoti uning uchta asosiy ma'nosini qamrab oladi:

- tashkilotlarda odamlarni boshqarish jarayoni;
- boshqaruv fanlari;
- boshqaruv organi va uni tashkil etuvchi shaxslar.

E.A. Utkin menejment "bu boshqaruvning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmining xilma-xil tamoyillari, funktsiyalari va usullarini qo'llash asosida bozor sharoitida ishlaydigan korxonalar tomonidan optimal iqtisodiy natijalarga erishishga qaratilgan kasbiy faoliyatning maxsus turi", deb hisoblaydi

Averchenkoning fikricha: Psixologik nuqtai nazardan menejment - bu insonning fe'l-atvori va xulq-atvori haqidagi asosiy g'oyalarni hisobga olgan holda odamlar tomonidan etakchilikni amalga oshirish jarayoni.

Menejment soxasiga taaluqli adabiyotlarda ushbu atama yanada ko'p tomonlama ma'noda talqin etiladi. Ammo ushbu tushunchaning turli xil ta'riflari o'rtasida ziddiyatlar mavjud emas, ular bir-birini to'ldiradi vakonkretlashtiradi. Bu menejmentning mohiyati va mazmunini chuqurroq anglash, uning ijtimoiy ahamiyati va o'rganish zarurligi to'g'risida to'g'ri xulosa chiqarish imkonini beradi.

Menejmentning mohiyati va mazmunini belgilashda, avvalo, uning jarayon sifatidagi mohiyatiga urg'u beriladi. Menejment integratsiyalashuv jarayoni sifatida tavsiflanadi, bu orqali professional ravishda o'qitilgan mutaxassislar maqsadlarni belgilash va ularga erishish yo'llari va usullarini ishlab chiqish

orqali tashkilotlarni shakllantiradi va boshqaradi.

Ko'pincha menejmentni tavsiflashda uni menejment haqidagi fan, menejment jarayoni, menejment san'ati, menejment funktsiyasi, boshqaruv organlari yoki apparatlari, tashkilotni boshqaradigan odamlar sifatida talqin qiladigan yondashuvlardan foydalaniladi.

E.A. Utkin ta'kidlashicha, menejment ko'pincha menejerlar bilan, shuningdek organlar yoki ma'muriy apparatlar bilan aniqlanadi.

Deyarli barcha ijtimoiy fanlar (falsafa, sotsiologiya, siyosatshunoslik va boshqalar) "menejment" ni bir xil talqin qiladi. Ularning o'ziga xos tuzilishini saqlashni, faoliyat rejimini saqlashni, dasturni amalga oshirishni, faoliyat maqsadlarini ta'minlaydigan turli xil tabiatdagi (biologik, ijtimoiy, texnik) tizimlangan elementlar, funktsiyalarni nazarda tutishadi.

S.A. Jdanov bu boshqaruvni boshqarish organining boshqariladigan ob'ektga ta'sirini tsikl bilan takrorlanadigan jarayon deb belgilaydi.

B.A. Raisberg "menejment - bu kerakli natijalarga erishish uchun amalga oshiriladigan ob'ektlar va jarayonlarga va ularda ishtirok etayotgan odamlarga insonning ongli ta'siridir" deb ta'rif bergan.

Boshqarish muammosini falsafiy tahlil qilishda asosiy e'tibor sub'ekt va ob'ekt, maqsadlari va vositalari, ongli va ongsiz toifalariga qaratiladi.

Agar "menejment" ning ixtisoslashtirilgan ta'riflari haqida gapiradigan bo'lsak, unda boshqaruv nazariyasi uchun asos bo'lgan iqtisodiyotda uning izohlanishiga e'tibor qaratish lozim. Boshqaruv funktsiyalarini aniqlashda turli xil yondashuvlar mavjud, shuning uchun ushbu atamani turli xil talqin qilish mumkin.

M. Meskon, M. Albert va F. Xeduriylar "menejment" ni tashkilotning maqsadlarini boshqa odamlar orqali shakllantirish va ularga erishish uchun rejalashtirish, tashkil qilish, rag'batlantirish va boshqarish jarayoni" deb ta'riflaydilar. Ushbu ta'rif asosiy boshqaruv funktsiyalarini ko'rsatadi.

V.V. Gluxovning yozishicha, "menejment" atamasini tushunish nihoyatda qiyin. Bu funktsiyani belgilaydi, lekin uni bajaradigan odamlar ham ijtimoiy va rasmiy pozitsiyani bildiradi, shu bilan birga o'quv intizomi va ilmiy tadqiqotlarsohasini anglatadi. O.S. Vixanskiy va A.I. Naumov ta'kidlashicha, tashkilot ichida menejmentning menejment faoliyati boshqaruv funktsiyalariga mos ravishda quriladi, bu ularning umumiy hajmida boshqaruv ishining o'ziga xos xususiyatlarini, uning mazmuni, tartibligi va tizimli yaxlitligini aks ettiradi. Shu munosabat bilan mualliflar boshqaruv faoliyatining quyidagi turlarini ajratadilar: axborot-tahlil faoliyati; motivatsion-maqsadli; rejalashtirilgan prognostik; tashkiliy va ijro etuvchi; nazorat va diagnostika; tartibga soluvchi va tuzatuvchi.

Boshqaruv faoliyatining ushbu turlari tashkilotning shakllanishi va rivojlanishining har bir bosqichida amalga oshiriladi va menejmentning tashkilot jamoasini boshqarish bo'yicha sub'ekt-sub'ektlararo ta'sir doirasini aks ettiradi.

Bozor iqtisodiyotida turli mulkchilikka asoslangan minglab korxonalar faoliyat yuritishini tasavvurga sig'dirish qiyin emas. Korxonalar faoliyatini u yoki bu darajadagi boshqaruvini tashkil etish, shu korxonalar rahbarining boshqaruv qobiliyatiga bog'liq. Uning qobiliyati esa menejment sohasidagi bilimlarni qanchalik darajada egallanganligi bilan o'lchanadi. Shu nuqtai nazardan menejment so'zi bizning hayotimizda bozor iqtisodiyoti bilan bog'liq kirib kelgan so'zlar qatoridan joy oldi.

Menejment (inglizcha management) - u yoki bu faoliyat turini tashkil etish va rahbarlik qilish, iqtisodiy, moliya va boshqa inson hayotidagi ishbilarmonlik sohasini tashkil qilish va boshqarishni bildiradi. Bozor iqtisodi va ishlab chiqarish iqtisodining erkin bo'g'ini uchun zarur bo'lgan boshqaruv turidir

Inglizcha "menejment" so'zi, boshqaruv degan ma'noni anglatganda, dastlab asov otlarni tushovlash ma'nosini bildirgan. Keyinchalik bu atama ikki gildirakli aravaga nisbatan qo'llanila boshlangan.

Bugungi kunda esa gap odamlarni, jamoalarini boshqarish xususida boryapti. Bu o'rinda odamlar mehnati, xohish irodasidan foydalanib mo'ljaldagi maqsadlarga erishish tushuniladi.

Shunday qilib, "menejment" atamasi quyidagi ma'nolarni anglatadi:

1. Boshqaruv;
2. Inson organidagi bilimlar sohasi;
3. Boshqaruvni amalga oshirganlarning ijtimoiy qatlami.

Menejment so'zi juda keng darajadagi ma'nolarni anglatuvchi so'z hisoblanib, ma'nolari bir-biridan farq qiluvchi jihatlari anchagina. Va bularning hammasi umumiy tushunchaga birlashtiradigan bo'lsak, menejment – dunyoni boshqarish.

Menejment barcha turdagi resurslarni (ya'ni tabiiy, mehnat, moliyaviy va hokazo) samarali biriktirib, foyda olishni bilish, uni ko'paytirish bilan bog'liq sohabo'lganligi tufayli uchta jihat bo'yicha to'g'ri tanlovni va ishchan qaror qabul qilinishini talab etadi.

Xarajat – bu mahsulot ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, tovarni sotish va xodimlarga to'lash uchun sarflanadigan mablag'lardir. Uning tarkibiga:

- mahsulot (yoki xizmat) tannarxi,
- ma'muriy xarajatlar,
- ijara va foiz to'lovlari,
- ish haqi,
- soliqlar kiradi.

Naf – bu mahsulot yoki xizmatlarning iste'molchilarga qanchalik darajada ijobiy natija keltirishidir. Haridorni harid qilish aniqligi tovarning naflilik darajasining qanchalik yuqoriligidan kelib chiqadi.

Baho – bu tovar va xizmatlarning pulda ifodalangan qiymatidir. Baho ikkita asosiy vazifani bajaradi:

- resurslar iste'molini cheklash imkonini beradi;
- ishlab chiqarish uchun turtki bo'lib xizmat qiladi.

Kundalik hayotimizda menejment va menejer so'zlari juda ko'p qo'llaniladi. Dastlab menejment fan sifatida AQShda paydo buladi. Menejment — bu boshqaruv, ya'ni resurslarni, odamlarni boshqarish, samarali faoliyat olib borish va foyda olishni bilish, uni ko'paytirish jarayonidir

Bu o'ziga xos yuksak san'at va mahoratni talab qiluvchi tanlov, shu tanlov asosida qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilishdir.

Menejment fani bu — boshqaruvchiga tanlovni to'g'ri amalga oshirishni va oqil qarorni qabul qilishni o'rgatuvchi fandir. Uning asosiy maqsadi bozor munosabatlari sharoitida barcha bo'g'inlarda samarali ishlay oladigan yuqori malakali boshqaruvchilarni tayyorlashdan iborat. Shundan kelib chiqib, menejment quyidagilarni o'rganadi:

- Boshqarish nazariyasi va amaliyoti;
- Boshqarish prinsipi va usullari;
- Boshqarish madaniyati;
- Boshqarishda kirishuvchanlik va qaror qabul qilishi;
- Ishlab chiqarishni boshqarish;
- Samaradorlikni boshqarish;

- O'z-o'zini boshqarish;
- Hududiy boshqarish va hokazolar.

Fanning predmeti boshqaruv jarayonidagi kishilarning munosabatlarini, boshqaruv qonunlari, tashkiliy tarkibi, texnika texnologiyasini o'rganishdan iborat.

Har bir ishchining ijodiy faolligi, sodiqligi va malakasini oshirish tufayli kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish, ishlab chiqarishni boshqarish va texnikatexnologiya bazasini rivojlantirish orqali ishlab chiqarish jarayonini tashkil etish yo'li bilan firma faoliyatida daromad olish yoki foyda ko'rishni ta'minlash menejment fanining tub maqsadini bildiradi. Shuningdek, firmani muvaffaqiyatli boshqarish, biznesda ichki va tashqi muhit ta'siriga xos rahbarlikni olib borish, tashkilotdagi kelishmovchilik masalalarini hal etish ham menejment fanining ana shunday maqsadlaridandir.

Ishlab chiqarish jarayonini tashkil etish, tartibga solish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish va belgilangan maqsadlarning qanchalik darajada muvaffaqiyatga erishganligini bozor muhitining o'zi baholaydi. Ishlab chiqarish masshtabining kengayishi, ta'minotda resurslar hajmining ortib borishi bilan boshqaruv vazifalari ham murakkablashib boradi.

Shunday qilib, menejer faoliyati polisubektiv sifatida tavsiflanishi aniq bo'lib, menejer, birinchidan, o'zi tomonidan boshqariladigan shaxs bilan o'zaro aloqada ta'lim ta'sirining sub'ekti sifatida harakat qiladi, ikkinchidan, u o'zini shaxsiy va kasbiy rivojlanishining sub'ekti (o'zini rivojlantirish), uchinchidan, - u boshqaradigan jamoani shakllantirish va rivojlantirish mavzusi va to'rtinchidan, - tashkilot rahbariyati bilan o'zaro aloqalari.

S. D. Reznik va uning hamkasblari menejer muvaffaqiyati omillariga katta e'tibor berib, shaxsni o'zini o'zi boshqarish masalasini fan sifatida shaxsiy boshqaruv turlarini ko'rib chiqadilar. Ularning ta'kidlashicha, "rahbarning shaxsiy ishini tashkil qilish faqat uning ishi emas".

G.M. Andreeva fikricha, inson uchun o'zini o'zi boshqarish - bu nimani va qanday qilish kerakligi haqidagi savollarni hal qilish; u uzoq muddatli istiqbolga yo'naltirilgan bo'lishi mumkin: hayot yo'lini tanlash, o'z-o'zini rivojlantirish maqsadlarini belgilash, o'z-o'zini tarbiyalash g'oyalarini konkretlashtirish, zarur ish uslubini rivojlantirishdir. O'z-o'zini boshqarish - bu maqsad qilingan narsani amalga oshirish yaqin kelajakdagi muammolarni hal qilishga va o'zgaruvchan sharoitlarda o'z xatti-harakatlarini sozlash qobiliyati bilan chambarchas bog'liqdir.

Biz yuqorida aytib o'tgan boshqaruvning yana bir darajasi - jamoadagi boshqaruv faoliyati to'g'ridan-to'g'ri menejer bilan bog'liqdir.

Menejer o'zining kasbiy faoliyati davomida jamoani boshqaradi, xodimlarning faoliyatini boshqaradi. A.Ya. Kibanov xodimlarni boshqarish uchun rahbarlarga muhim ahamiyatga ega masalalarni ko'rib chiqadi: xodimlar bilan ishlashni rejalashtirish, tashkil etish xodimlarni boshqarish va uning rivojlanish, kadrlar xatti-harakatlarini boshqarish texnologiyalari, tashkilot xodimlarining faoliyatini baholash.

B. V. Gluxov jamoada boshqarish faoliyatini amalga oshirishda rahbar shaxsning shaxsiy fazilatlarini, amaliy ish tajribasi, o'qitish va o'z-o'zini tarbiyalash ta'siri ostida ishlab chiqiladigan kerakli etakchilik uslubini aloxida ahamiyat kasb etishini ta'kidlaydi.

Xulosa. O'zbekiston iqtisodiyotida menejment sohasining o'rni dolzarb. Shuningdek menejment fani, vazifalari va predmetlarini chuqur o'rganish kelajakda yuksak darajadagi muvoffaqiyatga erishishni kafolatlaydi. Shunday ekan, bu sohaning mazmun-mohiyatini anglab yetish va chuqur qiziqish va harakatlar asosida yetuk mutaxassis bo'lib yetishish bugun kun uchun asosiy rol sifatida ta'riflanadi.

REFERENCES:

1. Kushakova, M. N. (2020). Main directions of credit policy during the COVID-19 PANDEMY. European Journal of Molecular & Clinical Medicine, 7(2), 1836-1839.

2. Kushakova, M. N. (2020). Financial planning problems in enterprises. *EPRA International Journal of Economic Growth and Environmental Issues*, 8(5), 20-21.
3. Dzhumanova, A. B., Kushakova, M. N., Khodzhaeva, N. A. (2019). Formation of accounting management information in the control system of enterprises of JSC «Uzbekistan Railways. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(14), 32-36.
4. Akhmedov, B. (2022). Methodology of Teaching Informatics in Cluster Systems. *International Journal of Innovative Research in Science Engineering and Technology*, 11(4), 3485-3491.
5. Сайдахметова, Х. Д. (2021). Качества обучения в системе вузовского образования. *Academic research in educational sciences*, 2(1), 1148-1152.
6. Khasanovna, S. D. (2021). Education of feelings with artistic words. *International Engineering Journal for Research & Development*, 6(4), 234-238.
7. Saidakhmetova, D. K. (2022). The Concept of the Development of Modern Translation the Place and Role of Translation in Modern Life. *International Journal Of Multidisciplinary Research In Science Engineering and Technology*, 5(3), 455-456.
8. Ayupova, F. M., Saidjalilova, D. D., Muminova, Z. A., Hodjaeva, D. N. (2020). The nature of distribution of fetal extracellular dna during physiological pregnancy. *Central Asian Journal of Medicine*, 2(1), 20-28.
9. Ayupova, F., Mirzaeva, D., Saidjalilova, D. (2019). EP1062 Hyperplastic processes in hormone-dependent organs in women after IVF. *International Journal of Gynecologic Cancer*, 29(Suppl 4), 559-560.
10. Ayupova, F., Mirzaeva, D., Saidjalilova, D. (2019). EP664 The effectiveness of the procedure of IVF in patients with uterine myoma. *International Journal of Gynecologic Cancer*, 29(Suppl 4), 385-386.