Boshqaruv tizimini takomillashtirishda zamonaviy rahbarning ro’li

Azimjonov Shohruxbek Ulug’bek o’g’li

Andijon davlat unversiteti

Pedagogika va psixalogiya yo’nalishi

302-guruh talabasi

Tel:+998932419199

Anotatsiya: Boshqaruv tizimi samaradorligini oshirish — har bir davlat oldida turgan jiddiy masala. Bu, ayniqsa, insoniyatning bugungi kundagi rivojiga xos aqidadir. Yer yuzida to‘rtinchi sanoat inqilobi tobora avj olmoqda. Uning asosini raqamli texnologiyalar, Internet, nanotexnologiya ishlab chiqarish vositalari, sun’iy idrok, o‘zi o‘rganadigan va bir-biri bilan operatsion bog‘langan uskunalar tashkil etadi. Boshqaruvning asosini obyektiv iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa qonunlarga asoslanuvchi huquqiy ilmiylik tashkil etadi. Bu qonunlarni o‘rganish va ularning aniq vaziyatlarda namoyon bo‘lishini hisobga olgan holda xo‘jalik rahbarlari respublika iqtisodiyotini boshqarishning strategiya va taktikasini belgilaydilar desak adashmagan bo’lamiz.

Kalit so’zlar: Boshqaruv, nazorat, samara, korxona, maqsad, kelajak, g‘oya.

Boshqaruv tushunchasi tor ma’noda biror-bir tashkilot maqsadini aniqlash va unga erishish uchun zarur bolgan rejalashtirish, tashkil etish va nazorat jarayonlarining foyda keltirishi, samara berishi, faoliyat yo'nalishini to ‘g‘ri tanlay bilish, qarorlar qabul qila olishga hamda uning boshqarilishini nazorat qilishga va bu jarayonning borishiga bog‘liq bo‘ladi. Boshqaruv nafaqat korxona doirasida, qolaversa, butun bir jamiyat, davlatni o‘z tanlagan yo‘li maqsad va intilishlariga yetaklovchi, iqtisodiyotni kuchli, barqaror ishlovchi mexanizmga aylantirishda muhim ta’sir etuvchi kuch hisoblanadi. Boshqaruvni jamiyatning iqtisodiy negizi bilan bog‘lab, shu bilan birga boshqaruvning ikki tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy tomonlarini hisobga olgan holda o‘rganish lozim.

Prezidentimizning parlamentga yo‘llagan murojaatnomasi davlatimiz, jamiyatimiz hayotida nihoyatda katta ahamiyat kasb etuvchi voqea bo‘ldi.Yilning bosh hujjatida mamlakatimiz rivojining strategiyasi, davlatimizda sodir bo‘layotgan jarayonlarga oid chuqur tahlilga asoslangan mulohazalar ilgari surildi. Prezidentimiz nutqi bugungi kunimizni anglash, erishilgan natijalarni xolisona baholash va shu bilan birga, kelajakda qilinajak ishlarni aniqlash uchun o‘ta muhimdir.

Shak-shubha yo‘qki, bugungi kunda har birimiz murojaatnomada bayon etilgan fikr-mulohazalarni qunt bilan tahlil qilishimiz, unda ilgari surilgan g‘oyalardan kelib chiqqan holda ish-rejalarimiz, qolaversa, dunyoqarashimizni qayta ko‘rib, o‘z shaxsiy pozitsiyamizni aniq belgilab olishimiz lozim.

Ma’ruzaning asosiy g‘oyasi — “qanchalik qiyin va murakkab bo‘lmasin, demokratik islohotlar yo‘lidan hech qachon ortga qaytmaymiz”.

Bugungi kunda boshqarish ilgarigi davrlarga nisbatan ancha murakkablashmoqda. Nafaqat tashqi, balki jamiyatlar ichidagi raqobat keskinlashyapti. Axborotga egaligi tobora ortib borayotgan aholining hukumatga talablari kuchaymoqda. Jamiyat rivojining asosiy mezoni odamlar imkoniyatlarini kengaytirish, ularning ma’naviy va moddiy ehtiyojlarini to‘laroq qondirishdan iboratdir.Menejerning rivojlanishi tashkilotning har qanday direktori quyidagi bosqichlarni bajarish orqali yaxshiroq bo'lishi va o'zining ma'muriy faoliyatini rivojlantirishi mumkin:Ishga motivatsiya: Ba'zida odamlar o'zlariga ishonib topshirilgan ishlarni bajarmaslik,

ularga erisha olmaslik oqibatlarini oldini olish uchun bajaradilar va bu holat ish va ish doirasida mavjud bo'lib, u xodim qo'shimcha moliyaviy yordam olish yoki yaxshi obro' qozonish uchun vazifalarni yaxshiroq bajaradi, biroq ba'zi xodimlar dangasaliklari va oson va oson ish haqi olish istagi tufayli buning aksini qiladilar,oson yo'l mehnat jamoasi a'zolarini tanlash va ularni yaxshi yo'lga qo'yish:

Mehnat jamoasi a'zolarini tanlash va ularni yaxshi yo'lga qo'yish: Mehnat jamoasi a'zolari rejalashtirilgan maqsadlarga erishish uchun bir ruhda ishlamasdan turib, ishda muvaffaqiyatga erishish uchun motivatsiya yetarli emas.Agar maqsadlarga yakka tartibda erishish mumkin bo'lganda edi ularni tashkil qilish uchun menejer kerak emas bo'lardi. Yetakchilik: Menejer o'z jamoasini tuzgandan so'ng, ularni aniq va belgilangan maqsadga erishish uchun bor kuchini sarflashga undashi va bunga erishish uchun ularni jalb qilishi kerak. Muloqot san'atini o'zlashtirish: Menejer va uning xodimlari o'rtasidagi aloqa - bu amaliyot orqali o'zlashtirilishi va rivojlanishi kerak bo'lgan eng muhim ma'muriy ko'nikmalardan biri, chunki bu ularga u nimani xohlashini va nimaga intilayotganini tushunish imkonini beradi. Moliyaviy tomonda ishtiyoqmand bo'lish: to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita, har qanday menejerdan kutilgan narsa bu muassasa uchun yaxshi moliyaviy daromadlarni yig'ishdir.

Foydalangan adabyotlar ro'yhati:

1.Evtixov OV Xodimlarni boshqarish psixologiyasi: nazariya va amaliyot [elektron nashr]. Phd.Rech, 2010 yil.
2.Karpov A.V. Menejment psixologiyasi. O'quv qo'llanma [elektron nashr]. M.Gardariki, 2005 yil.
3.Levchenko E. A. Boshqaruv psixologiyasi. Ma'ruzalar matni [elektron nashr]. "Belarus iste'mol kooperativlari savdo-iqtisodiy universiteti" o'quv. Gomel, 2011 yil.
4.Naumenko E.A. Boshqaruv psixologiyasi. Masofaviy ta'lim bo'yicha o'quv-uslubiy majmua [elektron nashr].Tyumen: Tyumen davlati universiteti nashriyoti, 2002 yil.
5.Petrov V.V. Menejment maktabi.Universitetlar uchun darslik [elektron nashr] M.2005 y.
6.Urbanovich A. A. Menejment psixologiyasi:darslik [elektron nashr]. "Amaliy psixologiya kutubxonasi" turkumi. Minsk: Hosil, 2003 yil.
7.Cherednichenko I. P.Telnyx N. V. Menejment psixologiyasi "Oliy" ta'lim uchun darsliklar" seriyasi [elektron nashr]. Rostov-Donu: Feniks, 2004 yil.