



**IQTISODIYOT
KAFEDRASI**



O.A.Aripov

**« IJTIMOIIY MENEJMENT »
fanidan ma'ruza mashg'ulotlarini
olib borish bo'yicha tayyorlangan**

O'QUV – USLUBIY MAJMUUA



UDK: 338.24. (07).

O.A.Aripov **“Ijtimoiy menejment”** fani bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. - Namangan, 2022 yil, 157 bet.

O'quv-uslubiy majmuani tayyorlashda TDIUning professor-o'qituvchilaridan I.Yaxyaevaning O'UMsidagi manbalardan foydalanilgan.

G'oya muallifi: iqtisod fanlari doktori, professor B.Yu. Xodiev

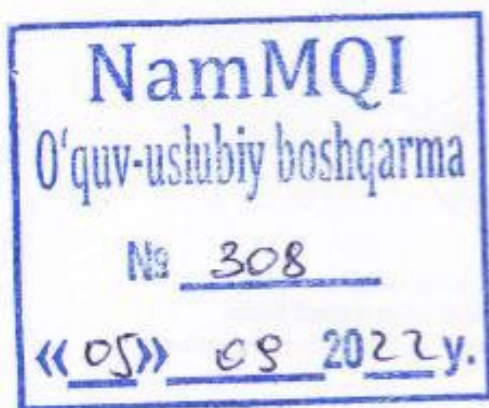
Taqrizchilar:

R.Ismatov – NamMQI Menejment kafedrası dotsenti,

Q.Umarqulov – NamDU Menejment kafedrası dotsenti.

“Iqtisodiyot” kafedrasining 2022 yil 22.08 dagi 1 -sonli majlisida muhokama qilingan.

O'quv-uslubiy majmua Namangan muhandislik-qurilish instituti o'quv uslubiy Kengashining 2022 yil “05” 09 dagi 3 -sonli qaroriga muvofiq o'quv jarayoniga tatbiq etish uchun tavsiya etilgan.



© 2022 yil

O'QUV-USLUBIY MAJMUANING TARKIBIY TUZILISHI

№	Majmuaning tarkibiy qismlari	betlar
	Majmuaning qisqacha annotatsiyasi.....	4
I.	O'quv materiallari	6
1.	Mavzular bo'yicha matn va oxirgi yangiliklar (<i>Mavzuga oid adabiyotlar, jurnallar va internet tarmog'idan olingan tarqatma materiallar, maqolalar</i>).....	7
II.	Amaliy mashg'ulotlar	52
1.	Mavzular bo'yicha taqdimot slaydlari	53
III	Muostaqil ta'lim mashg'ulotlari	81
1.	Qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar sharhi	82
2.	Mustaqil ta'limga oid topshiriqlar	93
IV	Glossariy	94
1	Glossariylar	95
V	Ilovalar	105
1.	O'quv dasturi	106
	Ishchi fan dasturi	117
2.	Sillabus	145
3.	Tavsiya etiladigan elektron jurnallar va internet saytlar	155

MAJMUANING QISQACHA ANNOTATSIYASI

O'quv-uslubiy majmua –bakalavriat ta'lim bosqichilarining O'quv rejalarida aks etgan fanlar bo'yicha professor-o'qituvchining dars jarayoniga o'quv-uslubiy tayyorligini tasdiqlovchi eng muhim mezon, me'yoriy-uslubiy hujjatdir.

Majmuaning asosiy maqsadi – avvalombor fanning o'qituvchisi, xuddi shuningdek talaba uchun, fanni har tomonlama sermazmun, chuqur nazariy, uslubiy va amaliy tarzda yetkazish (talaba uchun – o'zlashtirish) uchun yagona o'quv-uslubiy va axborot-resurs manbaini yaratish hisoblanadi.

O'quv-uslubiy majmua bakalavriat ta'lim yo'nalishlari uchun mo'ljallangan bo'lib, u jumladan quyidagi tarkibiy tuzilishga ega:

- *fanning me'yoriy-uslubiy ta'minoti,*
- *fanning mazmuni va axborot-resurs ta'minoti,*
- *fanni o'qitishning interaktiv texnologiyalari,*
- *talabalarning bilimni baholash uslubiyoti,*
- *qo'shimcha elektron ta'lim resurslarini o'z ichiga olgan.*

Ilg'or xorijiy tajriba bilan uzviylik.

Mazkur majmua ilg'or xorijiy tajribani keng o'rganish, umumlashtirish va undan ta'lim va tadqiqotlar jarayonida samarali foydalanish mahsulidir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 26 may qarorida oliy o'quv yurtlari “jahonning rivojlangan mamlakatlaridagi yetakchi universitetlar va oliy o'quv yurtlari bilan qalin hamkorlik doirasida keng ko'lamda ishtirok etgan holda 2016/2017 o'quv yili boshlangunga qadar barcha o'quv rejalarini va dasturlari tubdan qayta ishlab chiqilishini nihoyasiga yetkazishni ta'minlasin, fanlarni o'qitishning eskirgan, umrini o'tab bo'lgan yondashuv va uslublaridan batamom voz kechishni, bakalavriat va magistraturada jahon fani va ilg'or pedagogik texnologiyalarning zamonaviy yutuqlariga asoslangan yangi o'quv rejalarini va dasturlarini joriy etishni, shuningdek, ta'lim jarayonida ularni amalga oshirish hamda oliy ma'lumotli mutaxassislar tayyorlash sifatini oshirish uchun ... yetakchi xorijiy olimlar va o'qituvchilarni jalb etishni nazarda tutsin”¹ deb alohida ta'kidlangan.

Ushbu qarorda belgilangan vazifalarni amalga oshirish maqsadida ta'lim va tadqiqotlarning mazkur axborot-resurs manbaini ishlab chiqishda Dankin Universiteti, Massachusetts Texnologiya instituti va Nyu-York Davlat Universiteti (AQSH), Oksford Universiteti, Bat Universiteti va London Metropolitan Universiteti (Buyuk Britaniya), Bremerxafen Universiteti (Germaniya), Vaseda Universiteti (Yaponiya), Kemyong Universiteti (Koreya Respublikasi), SHanxay Universiteti (XXR) va boshqa yetakchi xorijiy universitetlar boy ijobiy tajribasidan samarali foydalanildi.

Majmuani takomillashtirish masalalari.

Elektron o'quv-uslubiy majmua o'quv yili mobaynida xalqaro va milliy iqtisodiyot tizimidagi o'zgarishlar va tendentsiyalar, yangi qabul qilingan qonunlar, farmonlar va qarorlarni, xorijda va respublikada chop etilgan yangi o'quv va ilmiy adabiyotlarni, fan-texnika va texnologiya borasida erishilgan yangi yutuqlarni hisobga olgan holda muntazam takomillashtirilib boriladi.

“Ijtimoiy menejment” fani o'z ichiga quyidagi vazifalarni oladi:

¹O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016 yil 26 maydagi “2016/2017 o'quv yilida O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim muassasalarida o'qishga qabul qilish to'g'risida”gi qarori. “Xalq so'zi” gazetasi, 2016 yil 27 may, №103 (6538). B. 1

- ***birinchidan***, ijtimoiy sohada muammoli holatni baholash, ijtimoiy harakat strategiyalarini tuzishni bilish;

- ***ikkinchidan***, ijtimoiy muammolarni hal qilishning innovatsion usullarini o'rganish;

- ***uchinchidan***, ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlarini aniqlash;

- ***to'rtinchidan***, ijtimoiy menejment uslublari; ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni;

- ***beshinchidan***, ijtimoiy resurslardan oqilona foydalanishni yo'llarini aniqlashni o'rganadi.

SHuningdek, "Ijtimoiy menejment" fani fundamental fanlardan biri bo'lib, boshqa iqtisodiy fanlarni chuqur o'rganishda asos bo'lib xizmat qiladi.

O'QUV MATERIALLARI

MAVZULAR BO'YICHA MATN VA OXIRGI YANGILIKLAR

1-MODUL. “IJTIMOIY MENEJMENT” FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

- 1.1. Fanning maqsadi va vazifasi.
- 1.2. 2022–2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasini “Inson qadrini ulug'lash va faol mahalla yili”da amalga oshirishga oid Davlat dasturidan o'rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.
- 1.3. Ilg'or o'zgarishlar davri.
- 1.4. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qaramak-qarshiliklar
- 1.5. Ijtimoiy texnologiyalar-ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi

Tayanch iboralar: dinamik o'zgarishlar, ijtimoiy loyiha, ijtimoiy farqlanish, ijtimoiy boshqaruv, ijtimoiy kenglik, innovatsion resurs, boshqaruv g'oyasi, menejerlik inqilobi.

1.1. Fanning maqsadi va vazifasi.

O'zbekistonda mustaqillikning birinchi kunlaridan boshlab jamiyatning ijtimoiy tabaqalashuv darajasini kamaytirishga alohida e'tibor berilgan, ya'ni o'ta boylar ham, o'ta kambag'allar ham bo'lmasin, degan tamoyilga amal qilib kelinayapdi.

Fanning asosiy maqsadi talabalarida ijtimoiy boshqarish to'g'risida bilim konikmalarini hosil qilish va ularni dunyoqarashini kengaytirish.

Yurtimizdagi 10 foiz ta'minlangan va 10 foiz yetarlicha ta'minlanmagan aholi daromadlari o'rtasidagi farq, ya'ni «detsil koeffitsenti» deb nom olgan ko'rsatkich barqaror pasayish tendentsiyasiga ega bo'lib, bu raqam 2010 yildagi 8,5 foiz o'rniga 2015 yilda 7,7 foizni tashkil etdi.

Daromadlar o'rtasidagi farqni ifoda etadigan yana bir xalqaro ko'rsatkich – Jini indeksi mamlakatimizda 2010 yildagi 0,390 o'rniga 2015 yilda 0,280 ni tashkil etdi va bu natija dunyoning ko'plab iqtisodiy rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlariga qaraganda ancha pastdir.

Aytish kerak – boshqalar havas qiladigan bunday natijalarga erishish albatta oson emas. Bu yo'lda bir yillik yoki besh yillik davr ham kamlik qiladi. Bunday maqsadlarga erishish uchun so'zda emas, amaliy harakatlarimiz bilan kundalik hayotimizni o'zgartirishimiz kerak.

Aholi daromadlarining ortishi natijasida ichki iste'mol talabi kengaymoqda. CHakana savdo aylanmasi bir yilda 15 foizdan ziyod, pullik xizmatlar hajmi esa 10,8 foizga o'sdi.

Aholining uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar bilan ta'minlanish darajasida ham sifat o'zgarishlari ro'y berdi. Bugungi kunda ushbu tovarlarning aksariyati mamlakatimizda ishlab chiqarilmoqda. Xususan, har 100 oilaning 42 tasi yengil avtomobillarga ega bo'lib, bu besh yil avvalgi ko'rsatkichdan 1,5 barobar ko'p, 47 ta oila shaxsiy kompyuterlar bilan ta'minlangan va bu davrda o'sish 3,9 barobarni tashkil etdi. SHuningdek, har 100 ta oiladan 31 tasi konditsionerga ega yoki bu boradagi o'sish 1,7 barobarga teng, har 100 ta oilaga 234 ta mobil telefon to'g'ri kelmoqda yoki bu sohadagi o'sish 1,6 barobarni tashkil etmoqda.

Birlashgan Millatlar Tashkiloti homiyligida mustaqil tashkilotlar guruhi va xalqaro ekspertlar ishtirokida 2015 yilda 158 ta davlatda “Dunyoning eng baxtli

mamlakatlari” degan mavzuda tadqiqot o’tkazildi. Har qaysi mamlakatning o’z fuqarolarini baxtli hayot bilan ta’minlash qobiliyatini ifoda etadigan ushbu indeks bo’yicha O’zbekiston 44-o’rinni egalladi. Aytish joizki, yurtimiz 2013 yilda bu reytingda 60-o’rinda edi.

1.2. 2022–2026 yillarga mo’ljallangan Yangi O’zbekistonning taraqqiyot strategiyasini “Inson qadrini ulug’lash va faol mahalla yili”da amalga oshirishga oid Davlat dasturidan o’rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.

“O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi “2022–2026 yillarga mo’ljallangan Yangi O’zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to’g’risida”gi PF-60-sonli Farmoni ijrosini tahminlash maqsadida, mamlakatda “2022–2026 yillarga mo’ljallangan Yangi O’zbekistonning taraqqiyot strategiyasi, Davlat dasturi asosida “Inson qadrini ulug’lash va faol mahalla yili” Davlat dasturi qabul qilinib, unda mamlakatni har tomonlama rivojlantirishni amalga oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar joriy etildi. Shu maqsadda hokimlik, sektor rahbarlari, xalq deputatlari Kengashi doimiy komissiyalari, deputatlari, idora va tashkilotlar, ishlab chiqarish korxonalari, tijorat banklari, tadbirkorlik subhektlari, sog’liqni saqlash, maktabgacha ta’lim, umumta’lim maktablari, madaniyat, sport, mahalla fuqarolar yig’inlari tomonidan ko’p fikrlar bildirildi. Ushbu taklif va murojaatlarni inobatga olib, o’rganib chiqib, umumlashtirib, hududlarni rivojlantirishni strategik yo’nalishlari, sohalar kesimida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish, iqtisodiyotga to’g’ridan-to’g’ri investitsiyalarni jalb etish, mahallalar hududini obodonlashtirish, ko’kalamzorlashtirish, aholi bandligi va farovon turmushini ta’minlash bo’yicha aniq vazifalar belgilandi.

Davlat dasturida mamlakatimiz qishloq joylarida namunaviy loyihalar asosida 13 mingta uy-joy barpo etish, uzunligi 296,3 kilometrlik elektr va 307,5 kilometr gaz ta’minoti tarmoqlarini qurish ko’zda tutilgan. SHuningdek, qishloq joylarda 1,3 ming kilometrdan ortiq, jumladan, zamonaviy qishloq massivlarida 300,5 kilometrlik ichimlik suvi tarmog’ini barpo etish hisobidan aholi punktlarini sifatli ichimlik suvi bilan ta’minlash ishlari davom ettiriladi.

Joriy yilda tibbiyot muassasalari, xususan, perinatal va skrining markazlarining moddiy-texnik bazasi va kadrlar salohiyatini yanada mustahkamlash, oilaviy poliklinikalar va qishloq vrachlik punktlarining xizmat ko’rsatish samaradorligini oshirish, patronaj tibbiyot hamshiralarini ko’paytirish, akusher-ginekologlar va pediatriklar malakasini oshirishga ham alohida e’tibor qaratiladi.

Ta’kidlash joizki, joriy yilda bolalar va homilador ayollarga tibbiy yordam ko’rsatish muassasalari, jumladan, Respublika perinatal markazi, viloyat perinatal markazlari, Respublika ixtisoslashtirilgan akusherlik va ginekologiya ilmiy-amaliy tibbiyot markazi filiallari, 13 viloyat bolalar ko’p tarmoqli markazlari, shahar va tuman davolash-profilaktika muassasalari, shuningdek, ularning bolalar va homilador ayollarga tibbiy yordam ko’rsatish bo’limlari moddiy-texnik bazasi yaxshilanadi. Respublika bolalar ijtimoiy moslashuvi markazi faoliyatini yanada kengaytirish chora-tadbirlari amalga oshiriladi. Ushbu jarayonda 2016–2018 yillarda markazning qo’shimcha 11 hududiy filiali, Alohida ehtiyojli bolalarning ijtimoiy moslashuvini qo’llab-quvvatlash jamoat fondi tashkil etiladi.

1.3. Ilg'or o'zgarishlar davri.

Biz yashayotgan davr bu dinamik o'zgarishlar davri.

Juda xavfli tendentsiyalar ichida quyidagilar asosiy bo'lib hisoblanadi:

a) sayyoramiz tabiiy muxitida sodir bo'layotgan o'zgarishlar (biologik xilma-xilliklarning tez yo'qolib ketishi, «bug'xona samarasi»ning oshishi va uning natijasidagi iqlimning o'zgarishlari, ozon qatlamning yemirilishi, o'rmon maydonlarining qisqarishi, yer, suv va atmosferaning inson faoliyati chiqindilaridan zaharlanishi).

b) har xil mamlakatlar o'rtasida va alohida mamlakatlar ichida ijtimoiy farqlanishning tez o'sishi. Bu resurslar uchun kurash bilan uyg'unlashib joriy mahalliy mojarolar va global xavfni keltirib chiqarmoqda.

v) sayyoraning resurs imkoniyatlari qisqarib borayotgan paytda yer aholisining tez ko'payishi.

g) qayta tiklanmaydigan tabiiy resurslardan foydalanish rejimining buzilishi, kelajak avlod manfaatlarini zamondoshlar tomonidan hisobga olmaslik.

Boshqaruvning bosh ob'ekti - davlatga yangi talablar qo'yilmokda. Bu o'z navbatida mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlarining moddiy-moliyaviy va huquqiy bazasini mustahkamlaydi, qachonki faqat tabiat resurslaridan emas, balki hududiy resurslaridan (ijtimoiy, madaniy - ma'naviy, boshqaruv) to'g'ri foydalanganda.

Ijtimoiy taraqqiyotning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi, ijtimoiy muvozanatni buzishning asosiy sababi bo'lib, ijtimoiy boshqaruv tizimining rivojlanmagani, ijtimoiy menejmentning samarasizligi, uning nazariya va amaliyotini o'zlashtirishdagi yetishmovchiliklar hisoblanadi.

1.4. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshiliklar

Ijtimoiy boshqaruv nazariyasining bugungi kundagi imkoniyatlari va uning moddiylashgan natijalari o'rtasidagi qarama-qarshiliklar qisqarmayapti, balki ortmoqda.

Zamonaviy dunyoning global qarama-qarshiliklaridan biri bo'lib, ijtimoiy taraqqiyot sur'atlarining ilmiy texnikadan ortda qolib ketishi hisoblanadi. Fan va texnika sohasidagi yutuqlar muvozanatlashtirilgan ijtimoiy kenglikni qurish uchun qulay imkoniyatlar yaratmoqda. Zamonaviy texnik vositalar, gen injeneriyasi usullari, meditsina yutuqlari insoniyatni kasalliklardan saqlashga, ochlarni to'ydirishga qodir. Bu bir tomondan insonning tabiat ustidan cheksiz hukmronligi istiqbolini ochsa, ikkinchi tomondan insoniyatning yer yuzidagi hayot uchun ortib borayotgan ma'suliyatidan dalolat beradi.

TSivilizatsiya bugungi kunda shunday yetuklik, aqliy tajriba boyligi darajasiga yetdiki, u xavf solayotgan ijtimoiy falokatlarni oldindan ko'rish, portlashlarni oldini olish, o'tkir mojarolarni yumshatish, ularni o'z vaqtida hal qilish uchun sharoit yaratish va albatta ijtimoiy taraqqiyot yo'lidan borishga qodir. Ijtimoiy kenglikni muvozanatdan chiqaruvchi asosiy sabablar kanday?

Ular bir nechta:

- 1.insonni o'rab turuvchi iqtisodiy tuzilmalarni rivojlanmaganligi;
- 2.ijtimoiy ustivorlikning buzilishi;

3.jamiat muammolarini yechishni demokratik usullarini ta'minlab bera olmaydigan siyosiy tuzumini shunday siyosiy tashkil qilish xarakteri;

4.past ma'naviyat, faoliyat yuritayotgan sub'ektlarning boshqaruv madaniyati pastligi.

1.5.Ijtimoiy texnologiyalar-ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi

Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi asosida mexanizmlari hayot talablaridan orqada qolgan ijtimoiy boshqaruvning nazariya va uslubi yotadi. Bugungi kunda, hozircha yo'q bo'lgan boshqaruvning zamonaviy nazariyasi zarur. Bu sohadagi ilmiy munozaralar, ijtimoiy resurslardan, ayniqsa, ularni loyihalash va texnologiyalash bosqichida boshqaruv darajasining pastligi bundan dalolat beradi.

Ijtimoiy modellar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish gumanitar fanlarning vazifasi, lekin ijtimoiy kenglikni axborotlashtirish va texnologiyalashda ularning roli kamaytirilgan. Ilmiy bilimning bu shakli o'z tahliliy, informatsion, texnologik, eksport funktsiyalarini bajarayapti.

Inqiroz holatlarida, jamiyatning zamonaviylashuvi va uning o'tish holatlarida bu inqirozdan chiqish strategik sayin-harakatlar roli ortib boradi. Bu funktsiyani strategik va taktik masalalar maqbul munosabatini, ularning bosqichlilikini aniqlashga qodir ijtimoiy dasturlar, loyihalar bajaradi.

Ijtimoiy loyiha o'zida dasturnig shunday xilma-xilligini ko'rsatadiki, unda nafaqat dolzarb yo'nalishlar, umumiy masalalar, balki maqsadga erishish muddatlari, ob'ektning rivojlanishini chuqur o'rganish asosida bajaruvchilar harakatlari va ijtimoiy normativlardan foydalanish aks ettirilishi kerak. Bir so'z bilan aytganda, loyiha ijtimoiy masalalarni chuqur ishlab chiqish bilan xarakterlanadi va nafaqat ijtimoiy tashhis, balki tashkiliy - boshqaruv (texnologik) ta'minotni ham o'z ichiga oladi.

Deformatsiyalangan ijtimoiy boshqaruv vositalari va maqsadlardan boshlash kerak. SHunisi qiziqki, rivojlangan mamlakatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariya va amaliyotiga - hayot ne'matlari ishlab chiqarish maqsadlaridan yuqori - degan marksistik g'oya keng kirib keldi. Amerika va yapon adabiyotlarida boshqaruv g'oyasi natijalar bo'yicha muhokama qilinadi va boshqaruvning amerikancha tizimi maqsadlar (foyda, daromad, kapital) bo'yicha qoniqarsizligi aytiladi.

Ijtimoiy menejmentning mohiyati shundan iborat bo'lib, uning zamonaviy nazariya va amaliyoti shakllanmoqda.

SHunday qilib, zamonaviy usullar yordamida ijtimoiy resurslar va ijtimoiy qobiq, ijtimoiy jarayonlarni samarali boshqarish zaruriyati hakida fikr yuritilmoqda.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. Menejerlik inqilobining sabablari nima?
2. Menejerlik inqilobining o'zi nima?
3. Menejerlik madaniyati, uning mazmuni va mohiyati.
4. Ijtimoiy menejment nima?
5. Ijtimoiy loyihaning mazmuni?
6. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshiliklar nimalardan iborat?

2-MODUL. IJTIMOIIY MENEJMENTNING RIVOJLANISHI VA UNING ILMIY MAKTABLARI

- 2.1. Boshqaruv inqilobi mohiyati
- 2.2. Boshqaruvning klassik maktablari.
- 2.3. «Inson munosabatlari» maktabi.
- 2.4. Boshqaruvning «empirik» maktabi.
- 2.5. «Ijtimoiy tizimlar» maktabi.
- 2.6. Inson resurslari menejmenti.

Tayanch iboralar: boshqaruv inqilob, an'anaviy boshqaruv, boshqaruv yangilanishlari, kapitalizm rivojlanishi, burjua inqilobi, industrial taraqqiyot, ijtimoiy-psixologik xususiyatlar.

2.1. Boshqaruv inqilobi mohiyati

Menejmentdagi ikkinchi inqilobning mohiyati shundan iboratki, u oliy boshqaruv hulqini vujudga keltirdi, inson munosabatlarini tashkil etish va nazorat qilish rasmiy tizimlari paydo bo'ldi.

Ko'p sonli boshqaruv yangilanishlarini Qadimgi Rimda, ayniqsa Diokletian (243-316y) hududiy boshqaruv tizimida, shuningdek, O'rta asrlarda Rim katolik cherkovini tuzilishida ko'rish mumkin. Uni hozirda ham g'arb dunyosining eng mutlaq shakllangan tashkiloti deb hisoblashadi. Uning hissasi, menejmentning personalni boshqarish, hokimiyat va avtoritet tizimi, funktsiyalarning maxsuslashuvi kabi sohalarida juda kattadir.

To'rtinchi boshqaruv inqilobi, XVII-XVIII asrlardagi sanoat inqilobi davriga deyarli mos keladi. U Yevropa kapitalizmi rivojlanishini rag'batlantiradi va ijtimoiy boshqaruvning nazariya va amaliyotiga menejmentdagi avvalgi inqiloblardan ko'ra kuchliroq ta'sir eta oladi.

Menejmentning haqiqiy xronologik tarixi XIX asr oxiri XX asr boshida g'arb injenerlari guruhi boshchiligidagi xarakatdan boshlanadi. Ular F.Teylor, A.Fayol, G.Emerson va boshqalar. Ularning diqqat markazida mehnat unumdorligini oshirish va korxonada ijtimoiy munosabatlarni yangilash masalalari turgan. Vaqt o'tishi bilan menejment siyosatning yuqori soxasiga aylanmoqda. Zamonaviy menejment nazariy fundamenti A.Maslou, E.Meyo, P.Droker mehnatlari bilan «mehnat gumanizatsiya» xududida boshqaruv funktsiyalarining maxsus asosi bo'lib xizmat qilmoqda.

SHunday qilib, jahon menejmenti tarixi boshqaruv nazariyasi va amaliyotidagi tub berilishlarni ifodalovchi bir necha boshqaruv inqiloblaridan iborat.

Birinchi boshqaruv inqilobi ishdagi aloqalar va kal'kulyatsiya natijasida ruhoniylar hokimiyati va yozuvning paydo bo'lishiga olib keldi.

Menejmentdagi *ikkinchi inqilob* Vavilon hukmdori Xammurapi nomi bilan bog'lik bo'lib, boshqaruvning oliy zodagonlik shaklini yaratdi.

Navuxodonosor II hukmdorligi davriga to'g'ri kelgan *uchinchi* boshqaruvning inqilobi davlat rejali nazorat usulining ishlab chiqarish faoliyati bilan birikishga olib keldi.

To'rtinchi inqilob kapitalizmning paydo bo'lishi va Yevropa tsivilizatsiyasi industrial taraqqiyotining boshlanishiga to'g'ri keldi. Sanoat inqilobi shuni isbotladiki, boshqaruv funktsiyasi ham moliyaviy yoki texnikaviy kabi muhim ekan.

Beshinchi boshqaruv inqilobi yangi ijtimoiy kuch-mutaxassis menejerlar, boshqaruvchilar sinfining kelishini ifodaladi. U davlatni, moddiy va ma'naviy ishlab chiqarishni boshqarishda hukmron bo'ldi.

Turli zamonaviy nuqtai nazarlardan assosiy holatlarni ajratib ko'rsatish mumkin. Ular ijtimoiy menejmentning u yoki bu ilmiy maktablari asosida yotadi. Turli xil ilmlarni tizimga solish maqsadida ilg'or xorijiy boshqaruv maktablarini ko'rib chiqamiz.

2.2.Boshqaruvning klassik maktablari.

Boshqaruvning zamonaviy ilmi paydo bo'lishi. F.Teylor nomi bilan bog'liq. O'z nazariyasining asosiy holatlarini u «Fabrikani boshqarish» (1903), «Ilmiy boshqaruv tamoyillari» (1911), «Kongressning maxsus komissiyasi oldida ko'rsatma» (1912) ishlarida ko'rsatdi. Ular quyidagilarga yo'naltirilgan:

- eski, an'anaviy ish usullarini almashtiruvchi ilmiy asosning yaratilishi, uning har bir elementini ilmiy tadqiq qilish;
- ishchilarni ilmiy mezonlar asosida tanlash, ularni o'qitish;
- mehnatni tashkil etish tizimini joriy qilishda ma'muriyat va ishchilar o'rtasida hamkorlik;
- ma'muriyat va ishchilar o'rtasida mas'uliyat va mehnatni teng taqsimlash.

Fayolë ma'muriy faoliyat tamoyillarini ishlab chiqdi. Ular: mehnatning taqsimlanishi, xokimiyat, intizom, boshchilik yakdilligi, individual manfaatlarning umumiy manfaatlariga bo'ysunishi, rag'batlantirish, markazlashish, tenglik, tashabbus, korporativ ruh.

Klassik boshqaruv maktabining keyingi rivojlanishi ikki asosiy yo'nalishda bordi: ishlab chiqarishni maqbullashtirish va boshqaruvning umumiy muammolarini tadqiq etish. Bu borada G.Emerson, L.Urvik, M.Veber, G.Ford ishlarini ta'kidlash lozim.

G.Emerson o'zining «Unumdorlikning o'n ikki tamoyili» (1911) ishida korxonani boshqarish tamoyillarini ko'rib chiqdi va shakllantirdi. Emerson fikricha, bunday tamoyillar quyidagilar:

- aniq shakllantirilgan boshqaruv maqsadlari;
- har bir yangi jarayonga istiqboldagi maqsadlarni hisobga olgan holda sog'lom fikr nuqtai nazaridan yondashuv;
- muvofiqlashtiruvchi maslahat;
- intizom;
- personalga haqqoniy munosabat;
- dispatcherlik;
- me'yor va jadvallar sharoitlarini normallashtirish;
- mukofotlash.

Emerson boshqaruv va ishlab chiqarishni tashkil etish masalalarini hal etishda kompleksli yondashuv zarurligini birinchi bo'lib ko'rsatdi.

L.Urvik, A.Fayolëning asosiy holatlarini rivojlantirdi va chuqurlashtirdi. U asosiy e'tiborni rasmiy tashkil etish tamoyillarini ishlab chiqishga qaratdi:

- Odamlarning tuzilmaga mosligi.
- Maxsus va bosh shtabni tuzish.

- Huquq va mas'uliyatni ko'yilishi.
- Nazorat kengligi.
- Maxsuslashtirish.
- Aniqlik.

Sanoat korxonalarida ishlab chiqarishni tashkil etishni mukammallashtirish bilan G.Ford shug'ullangan. U F.Teylor tizimidan foydalanishda olg'a qadam bosdi va uni keng ishlab chiqarishda qo'lladi. SHu maqsadda Ford ko'yidagi boshqaruvni tashkil etish tamoyillarini qo'lladi:

- Butun ishlab chiqarish jarayoni, uning pog'onalari va aloqalarini aniq rejalashtirish va hisob-kitob;
- Ish sharoitlarini rejalashtirish va hisobga olish;
- Hom ashyo, materiallar, mexanizmlar, ishchi kuchi tayyorlash;
- Ishlab chiqarishni standart texnologiya bo'yicha amalga oshirish;
- Ishlab chiqarishni mukammallashtirish yo'llarini doimo izlash;

2.3.«Inson munosabatlari» maktabi.

Boshqaruv nazariyasida yangi yo'nalish asoschisi bo'lib E.Meyo hisoblanadi. Kotorn shahridagi «Uestern elektrik» firmasi zavodlarida ishchilar guruhlarini 13 yil (1927-1939) davomida tajribada sinadi. Meyo shunday xulosaga keldi, ishchilarning mehnat unumdorligi vaqtincha mehnat sharoiti va ma'muriyat xatti-harakatlaridan emas, balki ularning muhitidagi ijtimoiy-psixologik omillarga ham bog'liq ekan.

«Inson munosabatlari» maktabining ko'zga ko'ringan vakillari K.Ardjeris, F.Xertsberg, D.Makgregor, R.Bleyk va boshqalar.

Bu yo'nalishning asosiy holatlari kichik norasmiy guruhlarda munosabatlarning rolga qaratiladi. Boshqaruv amaliyotida guruhning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini aniqlash va foydalanish muhimdir. Mazkur maktab vakillari boshqaruv tizimi ishchilari mehnatini mukammallashtirish usullarini qidirishga alohida o'rin ajratadilar.

2.4.Boshqaruvning «empirik» maktabi.

Yirik menejerlar va maslahatchilarni birlashtirgan, boshqaruv nazariyasidagi uchinchi oqim vakillari shuni ma'lum qilishdiki, boshqaruv sohasidagi olimlarning asosiy vazifasi - amaliyot materiallarini yig'ish va e'lon qilish, shu asosda boshqaruvchilarga maslahatlar berishni ishlab chiqish hisoblanadi. «Empirik» maktab ikki asosiy yo'nalishda rivojlanmoqda. Korxonani boshqarishning u yoki bu muommolari bo'yicha aniq tashkiliy-texnikaviy va iqtisodiy tadqiqotlar olib borilmoqda va zamonaviy menejmentning yangi kontseptsiyalarini ishlab chiqish amalga oshirilmoqda. Bu birinchi navbatda «foydada ishtirok etish», «boshqaruvda ishtirok etish» kontseptsiyalaridir. «Empirik» maktabning ko'zga ko'ringan vakillari P.Duruker, R.Devis, L.Nbyumen, D.Miller.

Egallagan lavozimidan qat'iy nazar, har bir boshqaruvchi quyidagi asosiy funktsiyalarni amalga oshiradi:

- Korxonaning maqsadlari, unga erishish yo'llarini aniqlash va shu asosda korxona ishchilari oldiga aniq vazifalarni qo'yish;
- Korxona faoliyatini, ishlarni guruhlash, taqsimlash, muvofiq tuzilmani yaratish, kadrlarni tanlash va joylashtirish yo'li bilan tashkil etish;
- Ishchilarni rag'batlantirishni ta'minlash; va boshqaruvchi bilan boshqariluvchi o'rtasidagi aloqani nazorat qilish.

- Tashkilot va unda band bo'lgan shaxslar faoliyatini me'yorlashtirish, tahlil qilish va baholash;

- Ishchilar istaklarini ularning faoliyati natijasiga bog'liq holda rag'batlantirish.

Umuman olganda, «empirik» maktab qator dolzarb boshqaruv muammolarini qo'yish va hal qilish tarafdori bo'lgan. Bular zamonaviy yirik sanoat ishlab chiqarishi, shuningdek boshqaruv funktsiyalari klassifikatsiyasi va tahlili, rahbar mehnatini tashkil etish, kadrlarni tanlash va baholash, boshqaruv tizilmasini aniqlash va boshqa muammolardir.

2.5.«Ijtimoiy tizimlar» maktabi.

Mazkur maktab «Inson munosabatlari» maktabining xulosalaridan foydalanadi. U insonni tashkilotdagi muhitga ta'sir eta oladigan turli xil ehtiyojlariga ega bo'lgan, ijtimoiy yo'naltirilgan mavjudot sifatida qaraydi. Bu vaqtda muhit ehtiyojlar shakllanishiga ta'sir qiladi. «Ijtimoiy tizimlarning» eng ko'zga ko'ringan vakillari D.March, Gida Ron, A.Ettsioni va boshqalar.

«Yangi» maktab. Boshqaruv nazariyasidagi bu yo'nalish boshqaruv ilmiga aniq fanlar usullari va apparatini joriy etish bilan xarakterlanadi. Bu maktabning eng ko'zga ko'ringan vakillari R.Akoff, L.Bertalanfi, S.Vir, R.Kalman, L.Kleyn, R.Lyus, D.Forrester. «Yangi» maktabning shakllanishi kibernetika va operatsiyalarni tekshirishning paydo bo'lishi bilan bog'liq. Operatsiyalarni tekshirish mustaqil fan sifatida shakllanib, ikki asosiy yo'nalishda rivojlanmoqda.

Birinchisi, ishlab chiqarish menejmentida tez uchrab turadigan va zaxiralarni boshqarish, resurslarni taqsimlash, ommaviy xizmat ko'rsatish masalalari, eskirgan uskunalarni yangilash, noaniqlik sharoitlarida hulq-atvor strategiyasining tanlanishi, vaqt bo'yicha ishni tartibga solish bilan bog'liq hodisalarning matematik modellarini qurish bilan bog'liq.

Ikkinchisi, o'z e'tiborini tizimlarni o'rganishga qaratdi va «tizimtexnika»ning yaratilishiga olib keldi. Keyinchalik «yangi» maktabda noilmiy fan-boshqaruv qarorlari nazariyasi shakllandi. Bu sohadagi tadqiqotlar quyidagilarni ishlab chiqishga qaratilgan:

- Jamoalarda qarorlarni ishlab chiqishga qaratilgan;
- O'yinlar nazariyasi va statistik yechimlar nazariyasini qo'llash orqali eng maqbul yechimlarni ishlab chiqish algoritmlari;
- Iqtisodiy hodisalarning matematik modellari.

2.6.Inson resurslari menejmenti.

«Inson resurslari menejmenti» atamasi 60-yillarda amerikalik sotsiolog R.E.Maylzning «Inson munosabatlari» modeli «inson resurslari» modeliga qarshi qo'yilgan maqolalarning birida paydo bo'ldi. «Inson munosabatlari» modelida asosiy e'tibor ishlovchilar uchun eng yaxshi mehnat sharoitlarini yaratishga qaratiladi. «Inson resurslari» modelida xodimlar ishlatilmagan zaxiralar manbai va korxona umumiy tuzilmasida oqilona rejalashtirish va qarorlar qabul qilishning muhim imkoniyati sifatida ko'riladi.

Bu turdagi menejmentning maqsadi tashkilot maqsadlarini samarali amalga oshiruvchi, qiziquvchan xodimlarni ishga olish, rag'batlantirish, mukammallashtirish va kasbiy tayyorlashdan iborat.

Inson resurslari menejmenti falsafasida xodimlar - bu korxona aktivlari, inson kapitali. U xodimlar ustidan ham nazorat, lekin mehnatga ko'p rag'batlantirish siyosatini amalga oshirishni ko'zda tutadi.

«Inson resurslari menejmenti» modelining «inson munosabatlari menejmenti» modelidan asosiy farqi shundan iboratki, inson resurslari menejmentida qadimdan faol pozitsiya talab qilinadi. Bu korxonada mehnatni tashkil etish va ma'lum mehnat sharoitlarini yaratish sohasidagi siyosat va tashkil etish tuzilmasiga alohida talablar qo'yadi. Ikkalasi ham shaxsiy tashabbus uchun joy qoldirish lozim. Bu shuni bildiradiki, ba'zi hodimlar o'z mehnati uchun boshqalarga nisbatan ko'p haq oladi va xizmat bo'yicha ko'tariladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1 Boshqaruv inqiloblari mazmuni nimadan iborat?
- 2 Ularning biri boshqasidan nimasi bilan farqlanadi?
- 3 Zamonaviy menejerlik inqilobining mohiyati nimadan iborat?
- 4 Ijtimoiy menejmentning turli maktablarida boshqaruv kontseptsiyalarining xususiyatlari qanday?
- 5 Inson resurslari menejmentining mohiyati nimadan iborat?
- 6 Boshqaruvning empirik maktabi nechta yo'nalishdan iborat?

3-MODUL. IJTIMOIIY MENEJMENT – XX ASR OXIRI XXI ASR BOSHI BOSHQARUV MADANIYATI

- 3.1.Zamonaviy boshqaruv madaniyati
- 3.2. Yaponiyada boshqaruv tizimini shakllanishi
- 3.3. Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi

Tayanch iboralar: boshqaruv madaniyati, boshqaruv bilimlar, boshqaruv kontseptsiyalari, tolerantlik, tashkilotchi - rahbarlar, boshqaruv maslahatlari, yapon menejmenti.

3.1.Zamonaviy boshqaruv madaniyati

Jamiyatni boshqarish zamonaviy muammolari yechimida madaniy omilning roli ortmoqda va kelajakda ortib boradi. Bu qator holatlar bilan izohlanadi.

Birinchidan, jamiyat hayotining ijtimoiy nazoratchilari axborot inqilobi talablari (iqtisodiy, huquqiy, siyosiy) bilan birga tobora katta ahamiyat kasb etmoqda.

Ikkinchidan, ular jamiyatdagi o'zaro bog'liq kuchlarning yig'indisi sifatida kengayib tizim ko'rinishiga kelmoqda va o'z ta'sir maydonini kengaytirib, jamiyatning har bir elementi faoliyatiga kirib kelmoqda.

Uchinchidan, yalpi jamiyat mahsulotidagi aqliy mulk hissasi ortib bormoqda va rivojlangan davlatlarda 50%gacha yetdi. Bu jamiyatni uning asosiy resurslari - inson va aqldan oqilona foydalanishdagi ma'suliyat va mohiyatni oshiradi.

Boshqarishni madaniyatining belgilangan bir qancha mada-niyat qismlari mavjud. Madaniyatning asosiy elementlari odam bilimi, xissiyotlari, kayfiyati, boshqaruv, falsafiy va iqtisodiy kontsepsiyalari, fikrlash jarayonlari bo'lib hisoblanadi. Biroq, belgilangan madaniyatning manbalari bo'lgan boshqaruv mahorati, turmush sharoiti, urf-odatlar, tantanalar, jamiyat munosabatlari va boshqalarsiz, umumiy ishlab chiqarish, takror ishlab chiqarish va moddiy - ma'naviy ne'mati iste'moli bo'lmaydi.

Xususan, boshqaruv madaniyatini boshqaruv faoliyatining ma'lum bosqichidagi boshqaruv bilimlari, hissiyotlari, ne'matlari, boshqaruv va tashkiliy munosabatlar yig'indisi sifatida tushinish mumkin. Uning shakllanish mexanizmi quyidagicha bo'lish mumkin:

- bilimlar, boshqaruv kontsepsiyalari, loyihalari, dasturlarining shakllanishi;
- boshqaruv munosabatlarining rivojlanishi;
- boshqaruv sohasida ijodiy faoliyatni rag'batlantirish;
- jamiyatda jamoat institutlari, davlat, qonunlarga hurmatning tasdiqlanishi;
- boshqaruv texnologiyalarini ishlab chiqish va joriy etish.

Boshqaruv madaniyatida oqilona boshlanish, bilim, zamonaviy kontsepsiyalar, ilmtalab texnologiyalar muhim ahamiyatga ega. Boshqaruv asosining zamonaviy bilimlarsiz jamiyatni shakllantirib bo'lmaydi. Menejment inglizcha so'z bo'lib, lotincha suz «manus»-qo'l o'zagidan olingan. Dastavval u hayvonlarni boshqarish sohasiga tegishli bo'lgan va otlarni boshqarish san'atini anglatgan. Keyinchalik bu so'zni inson faoliyati sohasiga olib o'tildi va odam va tashkilotlarni boshqarish amaliyoti va ilmini ifodalay boshlashdi. Boshqaruv - bu yakuniy natijani olishga qaratilgan xatti-harakatlar, usullar yordamida tashkilot, jamiyat maqsadlariga erishish.

3.2. Yaponiyada boshqaruv tizimini shakllanishi.

Bugungi kunda XXI asr talabiga javob bera oladigan boshqaruv modeli xaqida gapirish mumkinmi? Bu savolga qat'iy javob berish mumkin, ko'pgina madaniyatlarning birgalikdagi tajribasi bunga imkon beradi.

Yaponiyadagi boshqaruv madaniyati - bu Yevropa menejerligining klassik kontsepsiyasi va yapon an'anaviyligining qorishmasi. Yaponlar hamma ma'lum kontsepsiyalarni o'rganib chiqishdi va o'zlarinikini yaratishdi.

Yaponiyada zamonaviy boshqaruv tizimi yaratilgan va shunga mos boshqaruv madaniyati shakllanmoqda. Unda jahon madaniya-ting kelajak tendentsiyalari ko'riladi. Bu tizimning g'aro-yibligi shundaki, boshqaruv uzoq maqsadlarga yo'naltirilgan. Har bir firma vaqtinchalik muvofaqqiyatlar bilan qoniqmasdan, istiqbolni ko'zlaydi, bozorlarda yaxshi o'mashib oladi. «Bugungi kunni unut, ertangisini o'yla» bu strategiya g'arb mentaliteti «kun bor - ovqat bor»ga qarama qarshi. Bunday strategiyada egiluvchanlik, tez moslashish, harakatchanlik va najot bozoridagi o'rin uchun kurashishda qayta qurishlarga keng yo'l ochiladi.

Yapon boshqaruv modeli va boshqaruv madaniyatining asosiy jihatlari quyidagilar:

- Uzoq muddatli strategiya;
- Innovatsion boshqaruv madaniyatining shakllanishida doimiylik;
- Jahon texnika madaniyatining eng so'nggi namunalarini tez o'zlashtirish;
- Inson omili rivojlanishi va zamonaviylashuvi va boshqaruv personalisi bilan ishlashni istiqbolli resurslar sifatida qarash;
- Madaniyat me'yorlarini saqlash, qo'llab quvvatlash va ko'paytirish.

Ijtimoiy menejment madaniyatining shakllanishi uchun iqtisodiy va ozgina huquqiy bilimlar yetarli deb hisoblanadi. 1930-yillarda g'arb dunyosini egallab olgan «buyuk depressiya» yoki tizimli inqiroz davrida menejmentning bunday tushunilishi batamom o'tab bo'lingan. O'shanda AQSH prezidenti Ruzvel't Oq Uyda shtatlar gubernatorlariga murojatida shunday degan: «Bizning milliy boyliklarimizning saqlab qolinishi milliy mehnat unumdorligi masalasiga nisbatan bir qismini tashkil etadi xolos. Milliy mehnat unumdorligi» tushunchasi nimani anglatgan? Avvalambor «inson resursi»ni, inson faoliyati sifatida boshqaruvga bo'lgan e'tiborni shakllantirishni anglatadi».

3. 3. Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi

Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi 1980 - yillarning boshida AQSHda uchta ilmiy oqim ta'sirida ishlab chiqilgan: strategik boshqaruv sohasidagi tadqiqotlar, tashkil etish, tashkilot hujjatlarining individual tadqiqotlari. 70-yillar oxirida bu nazariyalar boshi berk ko'chaga kirib qolgan edi, lekin o'z mazmunida tashkil etish madaniyati asoslarini to'pladi.

Bugungi kunda ijtimoiy tashkilotlardagi innovatsiyalar, ularning o'zgarish mexanizmlariga qiziqish ortmoqda.

Inqiroz tashkilot foydasiga ishlashi mumkin, agarda boshqaruv tizimini qayta qurish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish vaqti kelib, ular ma'lum sabablar bilan orqaga surilib kelayotgan bo'lsa.

Tez-tez paydo bo'ladigan inqiroz holatlariga o'z vaqtida to'g'ri ta'sir etish uchun ularni bilish muhim. Ular quyidagilar bo'lishi mumkin:

- bozor talablariga javob bermaydigan texnologiyaning qo'llanishi;
- ishlab chiqarish va inson resurslarining yetarli bo'lmagan konsentratsiyasi;
- ishlab chiqarish sur'atining tez o'sishi va boshqaruv tizimining ortda qolishi;
- strategik;
- kadrlar bilan bog'liq;
- o'z vakolatlarini amalga oshirish tamoyili bilan bog'liq;
- ma'muriy;

Boshqaruvning aqliy tizimlarida aqlni tashuvchi shaxslar tashkil etiladi va o'zaro faoliyat yuritadi. Undan tashqari, ular o'z aqliy imkoniyatlarini doimo mukammallashtirib boradilar. SHuni esda tutish kerakki, nafaqat mablag'lar, qobiliyat, tajriba, tashkilotchilik tuzilmalari, balki shaxslar tashkilotchiligi ham amalga oshiriladi.

Boshqaruv mutaxassisining aqliy madaniyati degan tushunchaga ham e'tibor berish lozim. U boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyatlarga eltuvchi qator kasbiy bilimlar, uslubiy fikrlashga ega bo'lishi kerak. Mutaxassisning aqliy madaniyati masalalari ilmiy adabiyotlari endigina muhokama qilinmokda, bu munosabatda birinchi qadam tashlanmoqda. Lekin hayot hozirdan uning shakllanishining aniq mexanizimini talab qilmoqda.

Hozirgi vaqtda aqliy mulk rivojlanishini himoyalashda boshqaruvning ilmiy salohiyatidan foydalanish va shakllantirish muhim ahamiyat kasb etmokda. Texnik va axborot bilan bir qatorda, ular jamiyat aqliy salohiyatining muhim tarkibini tashkil etadi.

Boshqaruv maslahatlari berish - rivojlanish strategiyasini o'zgartirishga, qo'shimcha o'sish manbalarini topishda murakkab muammolarni yechish uchun

rahbarlarga mutaxassis yordamidir. Bu bilan u o'z-o'zini tashkil etish va rivojlantirish mexanizmini yuritadi. Maslahatchi - ijtimoiy menejer, umumijtimoiy va umuminsoniy ne'matlar tashuvchisi, u jamiyat hayotini turli jabhalariga yaxshi moslashadi.

Tashkilotdagi holatni majmuaviy baholashdagi maslahatlarda u butun hayoti davomida to'plagan bilimlarini ishga soladi. Juda ham murakkab masalalarni yechish uchun u eng yuqori toifali ekspert va mutaxassislarni jalb qiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. Boshqaruv madaniyatining mohiyati nimadan iborat?
2. Bugungi kunda uning tuzilmaviy elementlaridan qaysi biri muhim ahamiyatga ega?
3. Zamonaviy boshqaruv madaniyatining shakllanishi?
4. Zamonaviy sharoitda ijtimoiy menejment shakllanishining asosiy tamoyillarini aytib bering?

4-MODUL. IJTIMOIIY SIYOSAT - MENEJMENTNI AMALGA OSHIRISHNING UNIVERSAL TEXNOLOGIYASI

4.1. Ijtimoiy siyosatning mohiyati

4.2. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish bosqichlari

4.3. Ijtimoiy siyosat samaradorligini baholash mezonlari

Tayanch iboralar: Ijtimoiy siyosat, ijtimoiy doktorina, hokimiyat suvereni, hokimiyat organlari, loyiha, munitsipal hamjamiyatlar, birinchi bosqich, ikkinchi bosqich, uchinchi bosqich, «texnopolis».

4.1. Ijtimoiy siyosatning mohiyati

Ijtimoiy siyosat ijtimoiy ta'limot asosida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. U ijtimoiy muammolarni hal etish, resurslar va ijtimoiy maqsadlarga erishishning samarali yo'llarini qidirish kabi chora-tadbirlar yig'indisi ko'rinishida bo'lishi mumkin.

Ijtimoiy siyosatning maqsadi - barcha fuqarolar hayot sifatini oshirish va aholining hayotiy ehtiyojlarini qondirishni ta'minlaydigan mexanizmlar yordamida, turli ijtimoiy manfaatlar muvozanati asosida ijtimoiy muhit va ijtimoiy kelishuvni yaratish.

Ijtimoiy siyosat - ijtimoiy masalalarni yechish maqsadida butun aholini, barcha ho'jalik va boshqaruv tuzilmalari sub'ektlari kuchini birlashtirishga qaratilgan davlatning ijtimoiy sohadagi faoliyati.

U fuqarolarning yaxshi yashash sharoitlari, jamiyat hayotida erkin ishtirok etishda huquqlarini davlat nazorati orqali amalga oshiradi (qonunchilik, dasturiy - maqsadli, moddiy - moliyaviy va h.k.). SHuning uchun ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirish mexanizmi integral hisoblanadi. U davlat mafkurasi, huquq, ijtimoiy standartlar, iqtisodiy vositalar, madaniyat, psixologiya, demografiyani o'z ichiga oladi.

Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish qator tamoyillariga tayanadi. Ulardan eng muhimi - aholining ko'pchiligi uchun ijtimoiy ne'matlar va ijtimoiy standartlar tuzimining shakllanishidir.

Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish tamoyillariga quyidagilar kiradi:

- jamiyat ijtimoiy doktrinasini qabul qilish;
- ijtimoiy maqsadlarni aniqlash (uzoq muddatli, qisqa muddatli, va bugungi);
- shu asosda minimal ijtimoiy xavfsizlik kafolatlarini aniqlash.

Bu chora-tadbirlar ijtimoiy siyosatni ishlab chiqishning **birinchi bosqichiga** tegishli.

Ikkinchi bosqich. Ko'rsatilgan har bir yo'nalish doirasida ustuvorlari ajratib olinadi. SHu asosda xududiy darajada majmuaviy maqsadli dasturlar ishlab chiqiladi, muammolarni xal qilish muddatlari o'rnatiladi, zarur resurslar qidiriladi.

Uchinchi bosqich. Davlat va jamoat institutlari tomonidan yo'nalishlar bo'yicha tuzilgan barcha maqsadli dasturlarning tizimli tahlili amalga oshiriladi, haqiqatda mavjud moddiy-moliyaviy imkoniyatlarni hisobga olgan holda ustuvorlari qaytadan aniqlanadi. Yuridik me'yorlar, byudjet jarayoni, soliq va kredit mexanizmlari orqali davlat siyosatining barcha yo'nalishlariga ijtimoiy mo'ljallar beriladi, muddatlar aniqlanadi, resurslar ajratiladi, mas'uliyat va dasturni amalga oshirish yo'llari aniqlanadi.

4.2. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish bosqichlari

Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirishda nafaqat hokimiyatning uchta tarmog'i: qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi, sud, balki, butun jamiyat (siyosiy institutlar, fuqarolarning ijtimoiy birlashuvi) ishtirok etadi.

Ijtimoiy siyosat chora-tadbirlarini amalga oshirish ustidan nazoratni butun jamiyat va uning jamoatchilik institutlari bevosita, hamda qonunchilik va sud hokimiyati funktsiyalari orqali amalga oshiradi.

Bugun shu narsa oydinlashmoqdaki, samarali ijtimoiy siyosatni butun aholi turli regionlar va mahalliy jamoat-chilikning faol ishtirokisiz ilojisi yo'q. Bu shuni anglatadiki, ijtimoiy menejmentning funktsiyalari uchta daraja bo'yicha farqlanadi:

Birinchi bosqich. Davlat ijtimoiy standartlar va norma-tivlarni ishlab chiqadi. Ular aholiga quyidagilarni kafolat-laydi: minimal yashash darajasi, ta'lim, tibbiy xizmat, oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash. Bular ma'lum huquqiy normalarda mustahkamlanadi.

Ikkinchi bosqich. Regionlarga aholining ijtimoiy manfaat-larini kafolatlash uchun resurslar va hokimlik vakolatlari beriladi. Ular mavjud ijtimoiy-iqtisodiy imkoniyatlardan foydalanib, ijtimoiy ehtiyojlarga mablag'larni doimo oshirib boradi, o'z a'zolari yashash sifatini yaxshilaydi, ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga mablag' ishlab topish uchun imkoniyat beradi.

Uchinchi bosqich- munitsipal hamjamiyatlar, mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlari. Markaz ularning kafolati ostida mahalliy muammolarni yechish uchun resurslar va hokimiyat vakolatlarini beradi. Mahalliy hamjamiyatlarni rivojlanti-rishda innovatsion strategiya zarur. Bu mahalliy resurslardan to'g'ri foydalanish imkonini beradi. CHet el va davlat kreditini olish, munitsipal mulk va mahalliy xo'jalikni rivojlantirishda turli usullar mavjud.

4.3. Ijtimoiy siyosat samaradorligini baholash mezonlari

Markazlashgan holda, ijtimoiy rivojlanish fondlari tuzilgan, aholini ijtimoiy himoyalash alohida dasturlari qo'llab-quvvatlangan, ilmiy ishlar qilingan. Lekin, bu ishning natijalari yetarli bo'lmagan: ijtimoiy ehtiyojlarga mablag'lar va resurslarni taqsimlashning tenglashtirilgan tamoyili amal qilardi, qator regionlarda amaldagi ijtimoiy me'yorlardan ortda qolish kuzatilardi. Dastur va loyihalar ko'pincha moddiy-moliyaviy ta'minot va aniq amalga oshirish mexanizmiga ega bo'lmagan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo'naltirilgan qator tamoyil va mezonlarni sanab o'tamiz:

1 Bozor xo'jaligini yaratish - maqsad emas, balki har bir fuqaroga loyiq hayotni ta'minlash vositasi. SHuning uchun, bozor mexanizmlarini kiritib, davlat birinchi navbatda ijtimoiy ustuvor yo'nalishlarini aniqlab, aholini ijtimoiy himoyalash chora-tadbirlarini ta'minlashi zarur.

2 Jamiyatni ijtimoiy sog'lomlashtirishga aholini ijtimoiy himoyalash tizim va tamoyillarini o'zgartirish orqali erishish mumkin. Uning amalga oshirilishi jamiyatning, shuningdek, barcha ijtimoiy - siyosiy institutlarning nazoratida bo'lishi kerak.

3 Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish uchun mavjud resurslarni ekspert baholash mexanizm va mezonlarini ishlab chiqish zarur.

4 Iqtisodiyot nafaqat bevosita ishlab chiqarish zaxiralarga, balki aholining ko'pga kechiktirilgan ijtimoiy ehtiyojlariga «qaratilishi» zarur.

5 Ijtimoiy ustuvor yo'nalishlar byudjet, soliq, investitsion siyosat asosida bo'lishi zarur.

6 Eng kam yashash darajasi, «iste'mol savatini ta'minlash» - davlat siyosatining eng asosiy yo'nalishlaridan biri.

7 Davlat darajasida xususiylashtirish siyosatiga ijtimoiy-iqtisodiy baho berish, uni davlat mulkining ustuvor manfaatlari nuqtai-nazaridan o'tkazilishini ta'minlash muhim.

8 Regional siyosatning yo'nalishlaridan biri-aholining bandlik tizimini yaratish, ishlovchilarning malakasini oshirish va yangi ish joylarini yaratish lozimligidir.

9 Ijtimoiy sohaning ahvoli ko'pgina omillarga bog'liq. Ulardan biriga rioya qilmaslik shakllanayotgan jamiyat farovonligi tizimini buzadi.

Ijtimoiy soxaning xolati bir qancha omillardan tashkil topib, jamiyatning g'amxo'rligini shakllangan tizimi asosida rivojlanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. Ijtimoiy siyosatning mohiyati nimada namoyon bo'ladi?
2. Uning asosiy maqsadi qanday?
3. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirish tamoyillari qanday?
4. Nima uchun ko'pgina rivojlangan Farb mamlakatlarida ijtimoiy siyosat zaruriyati tug'ildi?

5-MODUL. «IJTIMOIY MENEJMENT» FANINING SHAKLLANISHI

- 5.1. Ijtimoiy menejmentning shakllanishi
- 5.2. Tadbirkorlik madaniyatini shakllanishi
- 5.3. Ijtimoiy menejmentning zamonaviy nazariyasi

Tayanch iboralar: ilmtalab texnologiyalar, fundamental bilimlar, menejment tamoyillari, tendentsiya, korporativ hayot, «ijtimoiy boshqaruv», «ijtimoiy menejment», korporativlik, ijtimoiy siyosat, ijtimoiy soha.

5.1. Ijtimoiy menejmentning shakllanishi

Ijtimoiy menejmentning paydo bo'lishi jamiyat hayotida «ijtimoiy» va barcha fanlar, ayniqsa sotsiologiya va ijtimoiy boshqaruvning rivojlanishi bilan uzviy bog'liq. Ijtimoiy menejment ularning asosiy qismi sifatida ijtimoiy muno-sabatlar tizimini, ijtimoiy jarayonlar, ijtimoiy soha, ijtimoiy resurslar va ularning zimmasiga tushadigan boshqaruv va tashkiliy munosabatlar, ularning qonuniyatlari va tamoyil-larini o'rganadi. Ijtimoiy menejment ijtimoiy boshqaruvning fundamental bilimlariga tayanib, eng kam boshqaruv harajatlari bilan eng ko'p ijtimoiy samara olishga intiladi. Oxirgi natija qanchalik yuqori, boshqaruv yo'qotishlari qanchalik kam bo'lsa, ijtimoiy menejmentning samaradorligi shunchalik yuqori bo'ladi.

Ijtimoiy boshqaruv sohasi ham ta'sir etish ob'ekti, ham sub'ekti nuqtai-nazaridan mustaqil, ko'p tuzilmali va ommaviy bo'lib bormoqda, bu sohada o'zgacha boshqaruvchi-mutaxassis paydo bo'lmokda. SHartnoma bo'yicha yollangan, natijalar bo'yicha bosh-qaruv faoliyatiga mas'ul bo'lgan har bir menejer boshqaruv sohasida tadbirkorga aylanmoqda. Boshqaruv va boshqaruvchilar-ning alohida instituti-bozor shakllanmoqda. U davlat boshkaruvi bilan munosib raqobatlashmoqda. Jahon tajribasi shuni ko'rsatdiki, bu nafaqat menejerlar, balki davlat boshqaruv organlarining ham mas'uliyatli va professional jamoasini shakllantirishda asosiy mexanizm ekan.

Ijtimoiy sohada ko'rsatkichlar va statistika to'rt darajaga bo'linadi: xalqaro, milliy, regional, mahalliy. Ular yagona kontseptual asosda qurilgan, yagona ahborot tizimi doirasida birlashgan va xalqaro me'yorlarga mos.

XX asr oxiri ijtimoiy menejmenti innovatsion madaniyat - ijtimoiy sharoitda shakllanmoqda. Bu umumiy boshqaruv mada-niyatining eng muhim elementiga aylanmoqda. Uni amalga oshirishning muhim mexanizmi bo'lib ijtimoiy menejment aqliy va ishlab chiqarshi sohasida, xizmatlar, turistik biznes, pullik meditsinada tadbirkorlikning turli ko'rinishi sifatida namoyon bo'ladi.

5.2. Tadbirkorlik madaniyatini shakllanishi

SHuni ta'kidlash lozimki, tadbirkorlikda muvaffaqiyat ko'p jihatdan bugun o'zini biznesga bag'ishlagan insondagi odob sifatleri yig'indisiga bog'liq. Tadbirkor shaxsining bunday xislatleri ichida asosiy e'tibor tadbirkorlik madaniyatining shakllanishi bilan bog'liq bo'lganlarga qaratiladi. Boshqaruv madaniyatida asosiy rol ni oqilona boshlash - bilim, zamonaviy kontseptsiyalar, ilmtalab texnologiyalar o'ynaydi. Boshqaruv asosi bilimlarisiz jamiyatni isloh qilish, tadbirkorlik faoliyatini oqilona

amalg oshirish mumkin emas. Moliya va tijorat institutlari egalari soni ortmoqda. SHartnoma bo'yicha yollangan va boshqaruv faoliyati natijalariga mas'ul bo'lgan har bir mahalliy menejer boshqaruv sohasida kichik bir tadbirkorga aylanmoqda. SHunday qilib, yangi turdagi tadbirkorlik madaniyati - menenjerlik shakllanmoqda.

Bu jarayon ommaviy miqyosda sodir bo'lib, joylardagi butun boshqaruv tizimini tubdan o'zgartirmoqda va uni maqsadli qilmoqda: aholi-aktsiyadorlar-kengash-menejment. Natijada, menejerlar nafaqat keng vakolatlar oladilar, balki aholi oldida ham mas'ul bo'ladilar. Jahon tajribasi ko'rsatishicha, bu menejerlar va mahalliy ma'muriyat mas'uliyatli va profes-sional jamoasini shakllantirishning yagona samarali mexanizmi. Aholi mahalliy hamjamiyat rivojlanishi maqsadlarini aniq-laydi, ma'murlar va menenjerlar korporativlik va menejerlik tamoyillariga rioya qilgan holda joylardagi hokimiyat vakillik organlariga hisobot beradilar. Bu nafaqat korporativ boshqaruvni tashkil etishning muhim tamoyili, balki zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish mexanizmi sifatida ham namoyon bo'ladi. SHunday qilib, korporativ boshqarish va madaniy kichik tadbirkorlik yordamida butun jamiyat hayotini sog'lom-lashtirish uchun sharoit yaratiladi.

Muammoni tushunish, ilg'or rivojlanish tendentsiyalarining namoyon bo'lishi ularni hal qilishning yangi usullarini ham yaratadi. Ular boshqaruv sohasida vujudga kelib, strategik va taktik xarakterga ega. Boshqaruv, shuningdek bozor organlari aholini ijtimoiy himoyalash chora-tadbirlarini ishlab chiqi-shadi. Bu bozorni ijtimoiy tomondan chegaralash imkonini beradi. Boshqaruvning bosh sub'ekti - davlatning rivojlanishiga yangi talablar qo'yiladi. U xo'jalik faoliyatini nazorat funk-tsiyalarini o'zining fuqarolari, hududlari, ishlab chiqarish uyushmalari va assotsiatsiyalari kichik va o'rta korxonalarga berishi kerak. Bu o'z navbatida mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlarining moddiy - moliyaviy va huquqiy bazasini mustahkamlaydi. Ular nafaqat tabiiy, balki ijtimoiy, bosh-qaruv va boshqa resurslardan samarali foydalanishga tobora faol ta'sir etadilar.

Ijtimoiy menejment yordamida moliyaviy mablag'larni ijtimoiy ehtiyojlarga sarflash maqsadida byudjetni to'ldirish mexanizmlari ishlab chiqiladi, ish o'rinlari soni ortadi.

SHuni aytish kerakki, ijtimoiy menejment o'zining zamonaviy ko'rinishini korporativlik nazariyasi va amaliyoti ta'siri ostida namoyon qilmoqda. U menejment taraqqiyotida mavjud mexanizma amalga oshirish bilan to'ldirib bormoqda.

SHunday qilib, jamiyat hayotining bu ikki ko'rinishi jamiyat rivojlanishi maqsadlari bo'yicha ko'p jihatdan bir biriga mos keladi. Lekin ularning eng katta mosligi maqsadlarda emas, balki ularga erishish mexanizmlari va texnologiyalaridadir. Korporativlik va ijtimoiy menejment jamiyat rivojlanishi-ning zamonaviy sharoitlarida xo'jalik hayotining, ijtimoiy-siyosiy munosabatlarning sog'lomlashini ta'minlaydi.

5.3.Ijtimoiy menejmentning zamonaviy nazariyasi

Menejment nazariyasi va amaliyotida ijtimoiy tashkilot, moliyaviy tuzilma, firma, butun jamiyatning rivojlanish maqsadlarini aniqlash hal qiluvchi yo'nalish hisoblanadi.

Ijtimoiy soha - davlat ijtimoiy siyosatini amalga oshiruvchi kishilik jamiyati hayot faoliyatining sohasi. Bu siyosat jamiyat hayotining hamma tomonlari taraqqiyotini ta'minlovchi moddiy va ma'naviy ne'matlarni taqsimlash, har bir insonning hayot tarzini yaxshilashga yo'naltirilgan. «Ijtimoiy» ning mazmuni - bu

ijtimoiy guruhlar, individlar o'rtasida ularning holati, jamiyatdagi o'rni va roli, hayot tarzi yuzasidan munosabatlaridir.

TSivilizatsiyalashgan rivojlanishning asosiy maqsadi - iqtisodiyot, bozor, texnik tuzilmalar, ularni isloh qilish emas, balki o'z fuqarolari daromadlarini oshirish, ularning turmush darajasini ko'tarish.

Ijtimoiy menejmentning tizimi ko'p funktsiyali bo'lib, ijtimoiy soha tuzilmasiga mos keladi. U quyidagi omillar bilan xarakterlanadi:

1) aholi jon boshiga to'g'ri keluvchi daromad; 2) oilaviy daromad; 3) eng kam hayot darajasi; 4) iste'mol savati; 5) bandlik; 6) ta'lim; 7) meditsina xizmati, ovqatlanish sifati; 8) ekologik holat (havo, atrof muhit holati). 9) demografik holat (tug'ilish, o'lim, umr ko'rish). 10) shaxsiy xavfsizlik holati; 11) jinoyatchilik darajasi; 12) ijtimoiy aloqalar, ijtimoiy kommunikatsiyalar ahvoli; 13) jinoyatchilikka qarshi kurash; 14) himoyasiz guruhlarni ijtimoiy qo'llab - quvvatlash (nafaqa-xo'rlar, bolalar, nogironlar); 15) onalik va bolalikni saqlash; 16) mehnat muhofazasi, ish haqi; 17) bo'ysinmas xulq; 18) jismoniy tarbiya va sportning ahvoli; 19) madaniy muhit, uning moddiy-texnik bazasi ahvoli; 20) tovar va xizmatlar sohasi.

Ijtimoiy sohaning har bir tuzilmaviy elementi tizim doirasida qolganlari bilan bog'lik; ijtimoiy sohaning boshqarish organlari tizimi ilmiy usullarga tayanib, o'z a'zolari turmush darajasini oshirish maqsadida barcha ijtimoiy jarayonlarga kompleks ta'sir qilishni amalga oshiradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. "Ijtimoiy boshqaruv" va "ijtimoiy menejment" tushunchalarining farqi nimada?
2. "Ijtimoiy kenglik", "ijtimoiy soha", "ijtimoiy jarayonlar" tushunchalarini izohlang.
3. Ijtimoiy menejment bosh masalasining mohiyati nimada?
4. Ijtimoiy menejmentning asosiy nazariyalarni aytib bering.

6-MODUL. IJTIMOIIY MENEJMENTNING QONUNLARI VA TAMOIYILLARI

6.1. Ijtimoiy tizimlarning turlari

6.2. Ijtimoiy menejment muammolari

6.3. Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlari

Tayanch iboralar: ijtimoiy tizimlar, genezis, usuknalar yig'indisi, texnologik tizim, axborot texnologiyalar, uslubiy tadqiqot, ijtimoiy menejment tamoyillari, ijtimoiy menejment qonunlari, ijtimoiy menejment qonuniyatlari.

6.1. Ijtimoiy tizimlarning turlari

Dastlabki qarashda ijtimoiy tizimlarni shartli ravishda quyidagi turlarga ajratish mumkin: ijtimoiy-siyosiy (siyosiy partiyalar, jamoat harakatlari va h.k.), ijtimoiy-madaniy (ijodiy, ilmiy xamjamiyatlar va h.k.), ijtimoiy va iqtisodiy.

Ijtimoiy tizim iqtisodiy tizim bilan bir qatorda inson resurslaridan foydalanish, jamiyat a'zolariga qanday yashash darajasi taqdim etilgani, jamiyatning ijodiy kuchlari qay yo'sinda amalga oshirishi bilan xarakterlanadi.

Jamiyat hayotining turli tashkilotlari orasidagi farq-larni namoyon qilishning eng yaxshi usuli - ular individlarga ishlab chiqarish omillarini egallash va amalga oshirishlari uchun beradigan erkinlik darajasini solishtirish.

Har qanday tizim elementlar yig'indisidir. Element - har doim tizimning tuzilmaviy qismi (masalan, korxona - birlashgan ishlab chiqarish tizimi elementi, shu bilan birga korxonaning o'zi elementlarning - tsexlar va xizmatlarning murakkab yig'indisini tashkil etadi).

Boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimchalar. Har bir ijtimoiy tizim o'zaro bog'liq mustaqil ikki tizimchadan iborat: boshqaruvchi va boshqariluvchi. Moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish yoki xizmatlar ko'rsatish jarayonini bevosita ta'minlovchi barcha elementlar boshqariluvchi tizimchaga kiradi. Bosh-qaruvchi tizimchaga boshqaruv tizimida band bo'lgan odamlar jamoasiga maqsadli ta'sir etish, ya'ni boshqarish jarayonini ta'minlovchi barcha elementlar kiradi. Boshqaruvning tashkiliy tuzulmasi boshqaruvchi tizimning asosiy elementi hisoblanadi.

Aytib o'tilgan tizimchalardan har biri o'z xususiyatlarga ega. Ijtimoiy tizimda va uning yirik qismlarida (boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimchalarda) o'ziga xos kichik darajadagi tizim-larni tashkil etuvchi elementlar guruhlar ko'rinadi: texnik, texnologik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy.

Texnik tizim turli alohida uskunalar yig'indisidan iborat bo'lgan alohida texnik vositalarning birikmasidan iborat. Masalan, ijtimoiy iqtisodiy tizimlarda u korxona, tashkilot, sohaning ishlab chiqarish quvvatini ifodalaydi. Uning yordamida odamlar moddiy ishlab chiqarish jarayonida belgilangan sifatda va ma'lum miqdorda mahsulot ishlab chiqarishlari mumkin.

Texnologik tizim moddiy yoki ma'naviy ishlab chiqarish-ning bosqichlar va jarayonlar bo'linishiga asoslanadi. Mazkur tizim moddiy yoki ma'naviy ishlab chiqarish jarayoni va ularni boshqarishda operatsiyalar ketma-ketligini aniqlovchi qoida va me'yorlar yig'indisidan iborat.

Tashkiliy tizim boshqaruv tuzulmasi, mos keluvchi holatlar va instruktsiyalarni ishlab chiqish yordamida texnik vositalar, mehnat qurollari, axborot, maydonlar va mehnat resurslaridan oqilona foydalanish imkonini beradi.

Iqtisodiy tizim ho'jalik va moliyaviy jarayonlar va aloqalar birligini bildiradi.

Ijtimoiy tizim odamlar va ijtimoiy guruhlarining birgalikdagi faoliyati natijasida hosil bo'ladigan ijtimoiy munosabatlar yig'indisidan iborat. Aynan ijtimoiy tizim iqtisodiy tizim bilan birgalikda moddiy va ma'naviy ishlab chiqarish, jamiyat siyosati maqsadlarini aniqlaydi, ularni tashkil etish tamoyillari va usullarini shakllantiradi.

Barcha tizimlar - texnik, texnologik, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy - o'zaro bog'liq. O'zining birgaligi bilan ular yagona organizmni tashkil qiladi. Bunda texnik, texnologik va tashkiliy tizimlar birgalikda boshqaruvning tashkiliy - texnik tomonini, iqtisodiy va ijtimoiy tizim esa ijtimoiy - iqtisodiy tomonini ta'minlaydi va xarakterlaydi.

6.2.Ijtimoiy menejment muammolari

Ijtimoiy menejment muammolarini o'rganishda quyidagi yondashuvlar farqlanadi:

- aniq - tarixiy. Bu ijtimoiy boshqaruv munosabatlarini ularga ta'sir qiluvchi omillar ta'sirida o'zgarish va rivoj-lanish xolatida bo'lgan jarayonlar sifatida o'rganishga imkon beradi;

- majmuaviy. Bu boshqaruv munosabatlarini o'rganishda iqtisodiy, huquqiy, ijtimoiy - psixologik va boshqaruv muno-sabatlari taxliliga boshqa yondashuvlar o'zaro aloqadorligini nazarda tutadi;

- jihatli. Bu biror bir mahsus fan (falsafa, siyosiy iqtisod, sotsiologiya, psixologiya va h.k.) tomonidan mahsus tadqiqot qilinadigan munosabatlar ostida namoyon bo'ladigan boshqaruv munosabatlarining bir tomoni, bir xususiyatini o'rganishga imkon beradi;

- tizimli. Bu ham boshqaruvchi, ham boshqariluvchi tizim-chalarni umumiy maqsadli elementlar bilan birlashgan yagona majmua sifatida qarashga, tizimnmng xususiyatlari, uning ichki va tashqi aloqalarini aniqlashga imkon beradi.

Ijtimoiy menejmentning samarali usullariga modellash-tirish (turli ko'rinishdagi modellar qo'llaniladi: fizik, grafik, matematik va boshqalar), tajriba-sotsiologik va psixologik (so'rovlar, testlar, kuzatuvlar va boshqalar), shuningdek, ikti-sodiy-ijtimoiy usullar (dasturlash, o'yinlar nazariyasi, axborot nazariyasi va boshqalar) kiradi.

6.3.Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlari

Ijtimoiy boshqaruv qonunlari tizimida insonlar hoxishiga bog'liq bo'lmagan ijtimoiy va iqtisodiy qonunlar yetakchi rol o'ynaydi. Ularning harakati faqat odamlar faoliyatida namoyon bo'ladi. Boshqaruvchi tizim odamlar mehnatini birlash-tirib, maqsadni aniqlash, uni amalga oshirish yo'llarini qidirish, erishilgan natijalarni baholashda namoyon bo'ladigan ijtimoiy va iqtisodiy qonunlar talablariga qat'iy rioya qilishi kerak. Masalan, asosiy ijtimoiy qonunlarga ijtimoiy rivojlanish qonunlari, ijtimoiy stratifikatsiya qonunlari va boshqalar kiradi.

«Qonun» tushunchasi ham, «qonuniyat» tushunchasi tegishli bo'lgan guruhga kiradi. Ham qonun, ham qonuniyatlar o'rganilayotgan hodisalar o'rtasidagi umumiy va kerakli aloqalarni o'rnatadi. Menejment nazariyasida «qonuniyat» tushunchasi qonunning nazariy tadqiqot boshidagi dastlabki shakli sifatida qaraladi.

Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlariga quyidagilar kiradi:

- jamiyat rivojlanishining madaniy, siyosiy va iqtisodiy omillar bilan shartlashtirilgan ijtimoiy boshqaruv tizimining birligi. Bu uzluksiz boshqaruv munosabatlari zanjirida menejmentning asosiy funktsiya va uslublari qorishmasida namoyon bo'ladi;

- ijtimoiy tizimning boshqaruvchi va boshqariluvchi tizim-chalari nisbati. Bu shu tizimchalarning samarali amalga oshishini ta'minlash maqsadida ular orasidagi oqilona nisbatni nazarda tutadi;

- ijtimoiy boshqaruv funktsiyalari markazlashuvida optimal munosabat. Boshqaruvning markazlashish darajasi jamiyat rivojlanishi jarayonida o'zgaradi va bu o'zgarish ijtimoiy boshqaruv qonuni hisoblanadi. Jamiyat rivojlani-shining har bir bosqichi uchun markazlashishning o'z maqbul darajasi bo'lishi kerak;

- aholi turli qatlamlarining ijtimoiy boshqaruv, uning samaradorligi va ma'suliyatini oshirishda ishtirok etishi. CHunki moddiy va ma'naviy ne'matlarning jamiyat ishlab chiqa-rishi aholi ehtiyojlarini qondirish maqsadiga bo'ysundirilgan.

Ijtimoiy menejment tamoyillari deganda jamiyatda o'rnatilgan ijtimoiy sharoitlarda boshqaruv organlari rahbarlik qiladigan qonunlar, asosiy holatlar va xulq me'yorlari tushuniladi. Ular ijtimoiy boshqaruv tizimi, tuzilmasi, jarayoni va mexanizmiga talablarni qo'yadi. Xususan, ijtimoiy boshqaruv tamoyillari - bu boshqaruv munosabatlari rivoj-lanishi qonunlarini aks ettiruvchi rahbarlik g'oyalari.

Tamo-yillar, qonunlar va qonuniyatlar o'zaro aloqasini quyidagi ketma-ketlikda ko'rish mumkin: ijtimoiy rivojlanish qonunlari - ijtimoiy rivojlanishning mos davrdagi ijtimoiy qonunlar - ijtimoiy boshqaruv qonun va qonuniyatlari - ijtimoiy boshqaruv tamoyillari. Ijtimoiy boshqaruv tamoyillari va usullari o'rtasidagi farq shundaki, boshqaruv tamoyillari tanlanmaydi, ularga amal qilinadi. Tamoyil usullar tizimini shakllantirish va har bir usulni alohida tanlab olish imkonini beradi.

SHunday qilib, ijtimoiy menejment tamoyillari quyidagicha bo'lishi kerak:

- Jamiyat rivojlanish qonunlari, uning ijtimoiy qonunlari va menejment qonunlarida asoslangan bo'lishi;
- Ijtimoiy menejment maqsadlariga mos kelishi, menej-mentning asosiy xususiyatlari, aloqa va munosabatlarini aks ettirishi;
- Ijtimoiy boshqaruv jarayonlarining vaqtinchalik va hududiy jixatlarini hisobga olishi;
- Huquqiy rasmiylikka ega bo'lishi, ya'ni turli me'yoriy xujjatlarda mustahkamlangan bo'lishi.

Ijtimoiy menejmentning asosiy tamoyillari quyidagilar:

- qaror qabul qilishda birlik va uni muhokama qilishda jamoaviylik tamoyili;
- davlat - ma'muriy, ho'jalik va ijtimoiy - madaniy menejmentning birdamlik tamoyili;
- soha va hududiy ijtimoiy boshqaruvning aralashma tamoyili;
- ijtimoiy boshqaruvni ilmiyligi tamoyili;
- ijtimoiy boshqaruvni bashorat qilish tamoyili;
- mehnatni rag'batlantirish tamoyili;
- ijtimoiy boshqaruv natijalari uchun ma'suliyat tamoyili;
- kadrlarni oqilona tanlash, ularni tayyorlash, joylashti-rish va ishlatish tamoyili;
- boshqaruvning tejamkorlik va samaradoodiy timoyili;
- tizimlilik tamoyili;
- ierarxlik tamoyili;
- zaruriy turli-tumanlik tamoyili;
- qaytma aloqaning majburiyligi tamoyili.

Boshqaruvning bu tamoyillari ijtimoiy boshqaruv va jamiyat jarayonlarining rivojlanishi natijasida o'zgarib boradi. Ijtimoiy boshqaruvning tamoyillari butunlay yo'qolib ketmaydi, chunki bu tamoyillar menejment tamoyillari bilan ifodalanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1.Boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimchaning birligi va farqi nimada?
- 2.Ijtimoiy menejment qonunlariga aniqlik kiriting.
- 3.Ijtimoiy menejment tamoyillarini xarakterlang.
- 4.Zamonaviy menejmentda axborot texnologiyalarining roli qanday?

7-MODUL. IJTIMOY MENEJMENT USLUBLARI

- 7.1. Boshqaruv uslubi
- 7.2.Menejmentning ijtimoiy uslublari
- 7.3.O'z-o'zini boshqarish

Tayanch iboralar: uslub, boshqaruv uslubi, psixologik uslub, iqtisodiy uslub, iqtisodiy rag'batlantirish, tashkiliy - ma'muriy uslub, o'z-o'zini boshqarish, tashkiliy muvozanatlovchi uslub, ko'rsatmali ta'sir uslubi, intizomiy ta'sir uslubi.

7.1. Boshqaruv uslubi

Boshqaruv uslubi - bu tashkilot qo'ygan maqsadlarga erishish uchun boshqarilayotgan ob'ektlarga ta'sir qilish usullari yig'indisi.

«Uslub» so'zi grekcha «methodos» so'zidan kelib chiqqan. Tarjimasi biror - bir maqsadga erishish usuli. Boshqaruv uslublari orqali boshqaruv faoliyatining asosiy mazmuni amalga oshiriladi.

Boshqaruv uslublari xarakterlab, ularni yo'nalishi mazmuni va tashkiliy shaklini ochish kerak.

Boshqaruv uslublari yo'nalishi boshqaruv tizimiga qaratilgan.

Mazmuni - bu ta'sir qilish usullari o'ziga hosligi.

Tashkiliy shakli - aniq hosil bo'lgan vaziyatga ta'sir qilish. Bu to'ridan-to'g'ri (bevosita) yoki bilvosita ta'sir bo'lishi mumkin.

Boshqaruv amaliyotida turli uslublar va ularning qorish-masi (kombinatsiyasi)dan bir vaqtning o'zida foydalaniladi. Barcha boshqaruv uslublari tashkiliy tomondan bir-birini to'ldiradi, doimiy dinamik muvozanatda bo'lishadi.

Boshqaruv uslublari yo'nalishi doim bir xil - ular turli mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi odamlarga yo'naltirilgan.

SHundan kelib chiqish kerakki, boshqaruvning ma'lum uslubida ham mazmun, ham yo'nalish, ham tashkiliy shakl ma'lum tarzda qorishtirilgan. SHuning uchun boshqaruvning quyidagi uslublari ajratish mumkin:

- to'g'ridan-to'g'ri direktiv ko'rsatmalarga asoslangan tashkiliy-ma'muriy;
- iqtisodiy;
- odamlarning ijtimoiy faolligini oshirish maqsadida qo'llanuvchi ijtimoiy va ijtimoiy - psixologik;
- ijtimoiy tizimni o'zini-o'zi nazorat qilishi sifatida o'z-o'zini boshqarish.

Umumiy holda boshqaruv ta'siri uslublari ikki guruhga ajratish mumkin: asosiy va majmuaviy. Asosiylariga boshqaruv uslublari talablarini u yoki bu ob'ektiv qonunlarga mosligi belgilari bo'yicha mazmun jixatlari yaqqol ko'rinadiganlar kiradi (masalan, ijtimoiy, iqtisodiy, tashkiliy-texnik). Asosiy uslublarning qorishmasi ijtimoiy boshqaruvning majmuaviy yoki murakkab uslublari kiradi.

Mazmuni buyicha ijtimoiy boshqaruv uslublari ijtimoiy rivojlanishning turli ob'ektiv qonunlari talablarini aks ettiradi: iqtisodiy, tashkiliy-texnik, demografik, sotsiologik, psixologik va h.k. SHuning uchun iqtisodiy, tashkiliy-ma'muriy, ijtimoiy va ijtimoiy-psixologik boshqaruv uslublari ajrati-ladi.

Boshqaruvning ijtimoiy uslublari jamiyatning ijtimoiy maqsadlariga erishishning nafaqat inson hulqining iqtisodiy, tashkiliy-ma'muriy uslublari bilan bog'liq, balki bevosita: ijtimoiy maqsadlarni qo'yish, turmush sifatini oshirish, ijtimoiy tashkilotlarni mustaxkamlash, jamiyatning ijtimoiy yetukligini oshirish bilan ham bog'liq. Ijtimoiy uslublar asosiy hisoblanib, majmuaviy bo'lib ham namoyon bo'ladi.

7.2.Menejmentning ijtimoiy uslublari

Boshqaruvning ijtimoiy uslublari jamoani shakllanishi va rivojlanishi jarayonlariga, uning ichida sodir bo'ladigan jarayonlarga ta'sir etishning ijtimoiy-psixologik uslublaridan iborat. Mazkur uslublarning tarkibida rasmiy va norasmiy guruhlar, shahs roli va maqomi o'zaro munosabatlari tizimi, ijtimoiy ehtiyojlar va boshqa ijtimoiy-psixologik jixatlari bo'lgan jamoalarda amal qiluvchi ijtimoiy-psixologik mexanizmlarning qo'llanishiga asoslanadi. Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik uslublari birinchi navbatda ta'sir yo'nalishini aniqlovchi tavsifi bilan farqlanadi. Rag'batlantirish usullari orasida quyidagilar ajratiladi: tushuntirish, ko'ndirish, taqlid qilish, qiziqitirish, majburlash va boshqalar. Insonning o'sib borayotgan ijtimoiy ehtiyojlarini ta'minlash ijtimoiy-psixologik uslublarni qullashning maqsadi hisoblanadi.

Boshqaruvning psixologik uslublari personalni oqilona tanlash va joylashtirish yo'li bilan odamlar orasidagi munosabatlarni tartibga solishga yo'naltirilgan. Ularga kichik guruhlarini to'ldirish, mehnatni yaxshilash, kasbiy tanlash va o'qitish uslublari kiradi. Kichik guruhlarini to'ldirish uslublari ishlovchilar o'rtasidagi maqbul miqdori va sifat munosabatlari aniqlashga imkon beradi. Mehnatni yaxshilash uslublari yorug'lik, musiqa psixologik ta'sirini qo'llash, ijodiy jarayonlarni kengaytirish va boshqalar kiradi.

Boshqaruvning iqtisodiy uslublari iqtisodiy qonunlar talablarini amalga oshirish asosida boshqaruvning iqtisodiy maqsadlariga erishish usullaridan iborat. Boshqacha qilib aytganda, zamonaviy menejmentning iqtisodiy uslublari deganda barcha iqtisodiy qonunlar va bozor iqtisodiyoti kategoriyalari tizimidan foydalanishga asoslangan iqtisodiy hisob-kitob tushuniladi.

Boshqaruvning ko'pgina iqtisodiy uslublari ichida, masalan, iqtisodiy rag'batlantirish uslublari ajratish mumkin. Iqtisodiy rag'batlantirish ishlovchilarning iqtisodiy manfaatlariga asoslangan boshqaruv uslubidan iborat. Uning asosini korxona va tashkilotlarning, shuningdek har bir ishlovchi daromadlarining shakllanishi tashkil etadi. Iqtisodiy rag'batlantirish tizimi personal va har bir ishlovchining iloji boricha yuqori foyda olishga qiziqishining ortishiga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish yig'indisidir. Iqtisodiy rag'batlantirish quyidagi asosiy tamoyillarga asoslangan:

- iqtisodiy rag'batlantirish maqsadlarining tashkilot rivojlanishi maqsadlariga mos kelishi va o'zaro aloqasi;
- ishlab chiqarish tuzilmasida zarur o'zgarishlarni amalga oshirishga yo'naltirilgan iqtisodiy rag'batlantirish farqlanishi;
- iqtisodiy rag'batlantirishning boshqa rag'batlantirish uslublari bilan qorishmasi;
- tashkilot va alohida ishlovchilar moddiy mas'uliyatini ko'zda tutuvchi iqtisodiy sanksiyalar bilan iqtisodiy rag'batlantirishning qorishmasi.

Tashkiliy ma'muriy uslublarning hokimiyat, intizom va mas'uliyatga asoslanadi. Tashkiliy-ma'muriy ta'sir quyidagi asosiy ko'rinishlarda amalga oshiriladi:

- majburiy xarakterga ega bo'lgan to'g'ridan-to'g'ri ma'muriy ko'rsatma. Ular aniq boshqariluvchi ob'ektlarga yoki shaxslarga mo'ljallangan, aniq hosil bo'lgan holatga ta'sir etadi;
- qo'l ostidagilar faoliyatini tartibga soluvchi qoidalarni o'rnatish;

- tashkiliy - ma'muriy ta'sirga layoqatli u yoki bu jarayonlarni tashkil etish va mukammallashtirish bo'yicha maslahatlarni ishlab chiqish va joriy etish;

- tashkilot va alohida ishlovchilar faoliyati ustidan kuzatuv va nazorat.

Tashkiliy - ma'muriy uslublarni uchta asosiy guruhga ajratiladi:

- **tashkiliy-muvozanatlovchi.** Mazkur uslublarga reglament-lash, me'yorlashtirish va instruktsiyalash kiradi;

- **ko'rsatmali ta'sir.** Ular o'rnatilgan tashkiliy aloqa-lardan joriy foydalanishni va ish sharoitlari o'zgarganda ularni qisman tug'irlashni aks ettiradi. Ko'rsatmali ta'sir asosida vakolat va majburiyatlar yotadi; Mazkur uslublarga qarorlar, buyruqlar, ko'rsatmalar rezolyutsiyalar kiradi;

- **intizomiy ta'sir.** Ular tashkiliy aloqalar muvozanatini intizomiy talablar va mas'uliyatlar tizimi vositasida ushlab turishga mo'ljallangan.

Menejmentning tashkiliy-ma'muriy uslublarning barcha uchta guruhini ham alohida, ham birgalikda bir-birini to'ldirib ishlatiladi.

Umuman olganda, boshqaruvning tashkiliy-ma'muriy uslub-laridan foydalanishning ob'ektiv asosi bo'lib boshqaruv mexanizmining bir qismini tashkil etuvchi tashkiliy muno-sabatlar hisoblanadi. Ular orqali boshqaruvning muhim funktsiyalaridan biri-tashkil etish funktsiyasi amalga oshirilgani uchun tashkiliy-ma'muriy faoliyatning vazifasi qo'l ostida-gilarga hatti-xarakatlarini tartibga solishdan iborat. Ma'muriy boshqaruv o'zining yetishmovchiliklari uchun tez-tez va ba'zan xaqli ravishda tanqid qilinadi. Lekin shuni esda tutish kerakki, jamoat ishining aniqligi, intizomli va tartibini ta'minlovchi tashkiliy-ma'muriy ta'sirsiz hech qanday iqtisodiy uslublar amal qila olmaydi. Tashkiliy-ma'muriy uslublar asosan rahbar xokimiyatiga asoslanadi. Bu yerda rahbar unga berilgan huquqqa tayanuvchi hokimiyat sub'ekti, ma'mur sifatida namoyon bo'ladi.

Tashkiliy-ma'muriy uslublar boshqarilayotgan ob'ektga yozma yoki og'zaki beriladigan operativ ko'rsatmalar, buyruqlar orqali to'g'ridan-to'g'ri ta'sir ko'rsatadi. Ular mehnat intizomi va tashkiliy aniqlikni ta'minlashi zarur. Bu uslublar mehnat va ho'jalik qonunchiligi, ijtimoiy nazorat huquqiy aktlari bilan reglamentlanadi.

7.3.O'z-o'zini boshqarish

O'z-o'zini boshqarish muammosini o'rganishda qator savollar paydo bo'ladi: o'z-o'zini boshqarishni qanday tushunish kerak va uni namoyon bo'lishining ichki va tashqi shakllari qanday? Zamonaviy sharoitlarda o'z-o'zini boshqarishning rivojlanish darajasi qanday? Rejalashtirish tizimi, tashkiliy tuzilma, ho'jalik hisobi munosabatlari o'z-o'zini boshqarishning rivoj-langanlik darajasiga qanday bog'liq?

O'z-o'zini boshqarish insonning, mehnat jamoasining boshqaruv faoliyatining ob'ektidan uning sub'ektiga aylanish jarayoni sifatida namoyon bo'ladi. Bu boshqaruvni tashkil qilishning alohida varianti bo'lib, bunda uning har bir ishtirokchisi unga berilgan vakolatlar doirasida masalalarini o'zi hal qiladi.

O'z-o'zini boshqarish nafaqat boshqaruv sub'ekti tomonidan u yoki bu qarorlarni mustaqil qabul qilishni, balki ularning bajarilishini ham nazarda tutadi. Undan tashqari, jamoaning har bir a'zosi qarorlarning bajarilishi yuzasidan shaxsiy mas'uliyat his qiladi.

O'z-o'zini boshqarish faqat har bir ishchi yoki mehnat jamoasi o'zini mulk sub'ekti sifatida iqtisodiy sharoit-lardagina amalga oshirish mumkin. O'z-o'zini boshqarish sharoitlarida mehnat bilan boshqaruv mulkiy munosabatlar orqali birlashadi. Chunki ularning amalga oshirishining iqtisodiy shakli bo'lib korporatizm hisoblanadi.

Umuman, odamlarni majmuaviy rag'batlantirish texnikasi uchta asosiy guruh usullaridan iborat:

1.Ishlovchilarga yo'naltirilgan usullar. Ularga quyidagilar kiradi: a) ishlovchi oldiga anik maqsadlarni qo'yish (masalan, ishlab chiqarish me'yorini oshirgan ishchilarga mukofotlar to'lanadi); b) xulq-atvor modifikatsiyasi (inson xulq-atvorini yaxshilash maqsadida mukofot va jazo qo'llash); v) qayta tayyorlash (istiqbolli mutaxassislarni tashkilot hisobidan o'qitish);

2.Ishga yo'naltirilgan usullar. Bular: a) ish joylarini mukammallashtirish va ishlovchilar faoliyati sohasini kengaytirish; b) egiluvchan ish grafigi (bunday ish rejimida ishlovchi, ish boshlash va tugatish vaqtini mustaqil rejalashtiradi; v) uy ofislari va telekommunikatsiyani tashkil etish (ofisga ulangan telefon, kompyuter yoki faksda uyda ishlash); g) ishdan bo'shatishlar sonini kamaytirish uslublari sifatida ish vaqtini qisqartirish va funktsional og'irlikni bo'lish;

3.Tashkilotga yo'naltirilgan usullar. Ularga quyidagilar kiradi: a) xizmatchilar vakolatlarini kengaytirish (ishlovchi-larga tashkilotning kundalik ishlarida qatnashish uchun keng imkoniyatlar berish); b) maqsadlarga erishishda ishtirok etish (jamoada ishining muvoffaqiyatli natijalari uchun muntazam pul mukofotlari olish).

Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1.«Ijtimoiy menejment uslubi» tushunchasi mazmunini ochib bering.
- 2.Umumiy boshqaruv tizimida ijtimoiy va ijtimoiy-psixologik uslublarning ahamiyati qanday?
- 3.Nima uchun turli boshqaruv uslublari yig'indisidan foydalanish muhim?
- 4.Qanday boshqaruv uslublarini qo'llash orqali bugungi kunda odamlarni mehnatga rag'batlantirish amalga oshiriladi?

8-MODUL. IJTIMOIIY MENEJMENTNING ILMIY USLUBLARI - UNING SAMARADORLIGINI OSHIRISH ASOSI

- 8.1.Boshqaruvning ilmiy uslublari
- 8.2.Kibernetik modellashtirish
- 8.3.Ijtimoiy tizimlarni bashorat qilish
- 8.4.Axborotlashtirilgan boshqaruv tizimlari

Tayanch iboralar: ilmiy uslub, ijtimoiy soha, kibernetik modellashtirish, an'anaviy uslub, jamiyat dinamikasi, ilmiy - texnika inqilobi, hokimiyat berilmagan figura, ekspert baholash, axborotlar yig'ish, ularni qayta ishlash, qarorlarni qabul qilish.

8.1.Boshqaruvning ilmiy uslublari

Ilmiy uslublarning kuchi shundan iboratki, ular tahlil xajmi to'g'risida ishonchli ma'lumot olishga imkon beradi, bilimlarni ishonchli tekshirishni ta'minlaydi, ob'ektning kelajakdagi holatini bashorat qilishga imkon beradi, ta'sir qilish vositalarini ko'rsatadi. Ular ijtimoiy sohada qarorlar qabul qilish jarayonini maqbullashtirishi mumkin.

Modellashtirish, bashorat qilish, ekspert baholash kabi ilmiy uslublar ko'p asrlik tarixga ega. Lekin har holda, boshqaruvning zamonaviy instrumentariysini ilmiy texnik inqilob, uning davrlik natijalari bilan bog'lashga yetarlicha asos bor.

Uning kuchi faqatgina asrlar davomida ishlatilayotgan an'anaviy uslublar va vositalar samaradorligini oshirish va yangilashida emas, balki ilmiy-texnik inqilob boshqaruv uslublari va vositalari inqilobining asosi sifatida ko'rib chiqiladi. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ijtimoiy jarayonlarni modellashtirish tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Ba'zida modelni turli aniq xodisalar va jarayonlarga mexanik qo'yiladigan shablon yoki prototip sifatida tushiniladi. Bunday tushunish noto'g'ri. Amaliy muammolarni hal qilishda yaxshi natijalarga erishish uchun doimo «buyurtma bo'yicha ishlash» zarur, ya'ni, model ma'lum jarayonning o'ziga xos belgilarini aks ettirishi kerak. Turli modellar umumiy belgilarga ega bo'lishi mumkin. Modellashtirish va boshqaruv ana shu belgilar bilan aniqlanadi.

8.2.Kibernetik modellashtirish

Kibernetik modellashtirish boshqaruvni maqbullashtirish keng imkoniyatlarini ochib beradi. Yirik olimlar hisobicha, kibernetik yondashuvning xarakterli jixati bo'lib murakkab ob'ektlar asosiy parametrlarini o'rganish maqsadida ularni soddalashtirish va shu asosida ularning chuqur mohiyatini ochish hisoblanadi.

Modellarni mukammallashtirish jarayonini ularni mun-tazam to'ldirish yoki ishlab chiqilishi jarayoni sifatida ko'rib chiqish foydali. Odatda yeng oddiy modellardan boshlashadi.

Hozirgi vaqtda fan va amaliyot xarakteri va mo'ljallanishi bo'yicha turli modellashtirish uslublari va shakllariga ega. Bu holda bizni faqat bevosita boshqaruvga xizmat qiluvchi modellar qiziqtiradi. Murakkab tizimlarni boshqarish uchun yangi modellarni ishlab chiqish zarur.

Bu sohaga matematikani kiritish katta ahamiyatga egaligiga hech shubha yo'q. Matematik modellashtirish modellar aniqligini oshirishda texnik vositalar va zamonaviy uslublardan foydalanishga imkon beradi. Bu bilan bir qatorda, ijtimoiy hodisalarning sifat tomonlarini ham modellashtirish kerak. Ularning xususiyatlarini falsafa, sotsiologiya va umumiy fanlar majmuasi ochib beradi.

Modellashtirish uslubi an'anaviy uslublar va vositalar bilan o'rganish mumkin bo'lmagan murakkab ob'ektlarda qo'llaniladi. Model faqatgina yangi bilim manbai sifatida o'zining yaratilishini oqlaydi.

Istiqbolli model bir martalik emas, ko'p martalik xarakatga ega bo'ladi. Har qanday holatda boshqaruv sub'ekti istiqbolli model chegaralarida harakat qilishi mumkin. Bu unga istalgan natijalarni ta'minlaydi. Masalan, iqtisodiy va ijtimoiy

mexanizm bo'yicha me'yoriy xujjatlar bunday istiqbolli model sifatida xizmat qilishi mumkin.

Hozirgi vaqtda ijtimoiy tizimlarni boshqarishda bashorat qilish muhim o'rin egallaydi. Har qanday, xattoki yeng elementar qaror ham ma'lum bir oldindan ko'rishni nazarda tutadi. CHunki bu qarorda kelajakdagi harakat loyihalashtiriladi. Global va strategik xarakterdagi qarorlarni tanlash jamiyatning mazkur sohadagi asosiy rivojlanish yo'nalishlarini to'g'ri ko'ra bilish va ularning qonuniyatlariga mos harakat qilishini talab qiladi.

8.3. Ijtimoiy tizimlarni bashorat qilish

Bashorat ijtimoiy ko'ra bilish shakli sifatida u yoki bu maqsadlarga erishishning imkon darajasini ifodalaydi. Bunda bashorat ham boshqariluvchi, ham boshqarilmaydigan jarayonlarni qamrab olishi mumkin va shart.

Boshqaruv jarayonida bashoratlar qator funktsiyalarni bajaradi: mo'ljallash, me'yoriy, ogohlantiruvchi va boshqalar. Ular boshqaruv organlarini istiqbolli muammolarini yechishga yo'naltiradi, bashorat modelini amalga oshirish mumkin bo'lgan sharoitlarni aniqlaydi, ulardan mumkin bo'lgan chetlashtirishlar xaqida ogohlantiradi. SHunday qilib, bashoratlar butun boshqaruv jarayonining zarur elementi sifatida namoyon bo'ladi, uning maqbullashishiga ko'maklashadi.

Ijtimoiy organizmdagi aloqalarni qiyinlashtiruvchi va jamiyat dinamikasini oshiruvchi ilmiy-texniuninqilobi sharoilarida bashorat qilishning roli va ahamiyati ortadi. Ilmiy-texnika inqilobi boshqaruv sub'ekti faoliyat natijalarini mumkin bo'lgan rivojlanishini aniqlashni talab qiladi.

«Bashorat qilish, modellashtirish sifatida ham bu murakkab ilmiy-tadqiqot va mantiqiy-konstruktiv faoliyatdir. U shunday tashkil etilishi kerakki, boshqaruv qarorlarini tayyorlashda zarur axborot berishi kerak. Ijtimoiy jarayonlarni boshqarishda bashoratlarining ahamiyati shundan iboratki, ular rejadan oldingi xujjatlar sifatida namoyon bo'ladi. SHubhasiz, bashorat qilish va modellashtirish uslublari XXI asrda boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ma'lum o'rin egallaydi»¹.

Ijtimoiy tizimlarni modellashtirish va bashorat qilish-o'zaro uzviy bog'lik faoliyat turlari: ma'lum ma'noda bashoratni kelajak modeli sifatida qarash mumkin. Modellashtirish uslubi bashorat qilish faoliyatida keng qo'llaniladi.

Nazariya va amaliyotda turli ekspert baholash uslublari ham ma'lum. Ular bashorat qilish va boshqaruv qarorlarini ishlab chiqishda keng qo'llaniladi.

Zamonaviy sharoitlarda boshqaruv jarayoni qiyinchiliklarining o'sishida boshqaruvga xizmat qiluvchi mahsus mehnat turi - konsultativ mehnat shakllanmoqda. Rivojlangan kapitalistik mamlakatlarda ekspert baholarini ishlab chiquvchi va rahbarlarga maslahatlar beruvchi ko'pgina jamiyatlar idoralar, tashkilotlar faoliyat yuritadi. Ko'pchilik olimlar boshqaruv bo'yicha mutahassislar va tashkilot rahbariyati o'rtasida kommunikatsiyalar tizimini yaratish kerak degan fikrda.

Kompaniyalarni boshqarish tuzilmasiga tez-tez biror-batlar orqalariga mas'ul bo'lmagan va hokimiyat tomonidan berilmagan figura (informal man) kiritilmoqda. U prezident yoki bosh

boshqaruvchining maslahatchisi, mustaqil ekspert bo'ladi. U kompaniyalardagi narsalar holatini biror-bir bo'linma yoki xizmat pozitsiyasidan emas, balki, keng strategik masshtabda baholaydi. SHartnoma asosida boshqaruv bo'yicha konsultativ firmalardan jalb qilinadigan mutahassislardan farqli ravishda bu ekspert bosh

rahbariyatning ishongan odami hisoblanadi. Undan ish holatiga sezilarli ta'sir qiluvchi keng masshtabli jasur maslaxatlar, ob'ektiv baholar talab qilinadi.

Mustaqil ekspertizaning xilma-hilligi sifatida kompaniya direktorlar kengashiga iqtisodiyot, bozor munosabatlari, moliya, kapital, ijtimoiy boshqaruv masalalari bo'yicha ixtisoslashgan olimlar kiritiladi. Institut yoki ilmiy tadqiqot markazida doim ishlovchi olim bir vaqtning o'zida kompaniya direktor-laridan biri hisoblanadi. Ma'lum ish qismiga javob bermay va kelajakda biror-bir alohida ishlab chiqarish funktsiyasi bilan bog'liq bo'lmay, u oliy rahbariyat qarorlari xarakteriga ta'sir qilishi mumkin.

Aniq ijtimoiy tadqiqotlarda anketalash uslubi tez-tez qo'llaniladi. Bu uslub o'rganilayotgan jarayonlar va xodisalarning ijtimoiy-psixologik jihatlarini to'g'risida axborot beradi. Bunday axborot juda zarur, lekin jarayon va xodisalarning chuqur mohiyatini ochish uchun yetarli emas. Zamonaviy bosqichda xaqiqatni aniq o'rganishning barcha uslublari va vositalaridan foydalanishga intilish juda muhim.

8.4.Axborotlashtirilgan boshqaruv tizimlari

Axborotni yig'ish va qayta ishlash jarayoni elektron hisoblash texnikasini qo'llash natijasida sifat jihatdan o'zgaradi. Elektron hisoblash texnikasining muhim ahamiyati shundan iboratki, u tarixiy paradoksni yechish uchun texnik baza bo'lib xizmat qiladi. Zamonaviy ishlab chiqarish, texnika va ilm fan insondan shunday tezlik talab qiladiki, bu uning jismoniy va psixologik imkoniyatlari chegarasidan yuqori. Elektron hisoblash texnikasi katta hajmdagi axborotlarni tezlik bilan qayta ishlashni ta'minlaydi va rahbarlarga boshqaruv qarorlarini tayyorlash va qabul qilishda yordam beradi.

Elektron hisoblash texnikasining keng imkoniyatlari avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlarida yanada to'liq amalga oshiriladi. Ular boshqaruvning ilmiy asoslanganligini chuqur-lashtiradi, chunki: qarorlar qabul qilish rahbarning sub'ektiv fikri va xislatiga bog'liq emas, balki foydalanilgan amaldagi va kutilayotgan xolatlarining miqdor xarakteristikalarida asoslanadi. Avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari rahbariyatni katta joriy ishlarni mexanik bajarilishidan ozod qilishga va muhim istiqbolli boshqaruv masalalarini ijodiy hal qilishga e'tibor qaratishga yordam beradi. Avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari boshqaruv tezkorligini oshirib, boshqaruv jarayonida insonning faol ishtirokini nazarda tutadi. Aynan inson qo'shimcha axborotni hisobga olib, turli variantlar bahosi asosida ohirgi hal qiluvchi qarorni qabul qiladi.

Zamonaviy ilm-fan va texnika insonni rad etmay va uni almashtirmay, ijtimoiy jarayonlarni boshqarishda katta rol o'ynaydi. Davriy fan-texnika yutuqlari boshqaruvni maqbul-lashtirish, boshqaruv muammolarini yechish jarayonlarini muvofiqlashtirishda yangi imkoniyatlarni ochadi. Tabiiyki, bu imkoniyatlar ijtimoiy munosabatlar xarakteriga bog'liq holda turlicha amalga oshiriladi.

Hozir yechilishi kerak bo'lgan asosiy nazariy va amaliy muammo shundan iboratki, boshqaruv bo'yicha muhim faoliyat - strategik qarorlar qabul qilishga zamonaviy boshqaruv texnikasini qanday kiritishi kerak. Bu boshqaruvda tub o'zgarishning samaradorligini sifatli oshirish manbai bo'ladi.

Elektron hisoblash texnikasining axborotni qayta ishlash va qarorlar qabul qilish jarayonida rolining o'rni taxlil va qarorning insoniy uslublari chetlatiladi degani emas. Bunday uslublar sirasiga axborotni filtrlash va baholash, muqobil-larini

tanlash model va raqamli shakllardan foydalanish kabilar kiradi. Baholash va qaror qabul qilish inson uslublari keyin ham o'z ahamiyatini saqlab qoladi, lekin elektron hisoblash texnikasi ochib beradigan imkoniyatlar hisobiga boyitiladi va kuchaytiriladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. Boshqaruvning ilmiy uslublari yanada to'laroq foydalanish zarurati nima uchun paydo bo'ladi?
2. Ijtimoiy menejment ilmiy uslublari mohiyatini ochib bering.
3. O'z-o'zini boshqarish, o'z-o'zini tartibga solish va ijtimoiy menejmentning ilmiy uslublari o'rtasidagi munosabatlar qanday?
4. Boshqaruvning o'zbek amaliyotida boshqaruvning ilmiy uslublari qo'llash darajasi qanday?

9-MODUL. IJTIMOY MENEJMENT TIZIMI

- 9.1. Ijtimoiy menejment mexanizmlari
- 9.2. Boshqaruv funktsiyalari
- 9.3. Boshqaruv tuzilmasi
- 9.4. Boshqaruv kadrlarini guruhlariga bo'linishi

Tayanch iboralar: boshqaruv sub'ekti, boshqaruv uslubi, boshqaruv funktsiyasi, tuzilma kategoriya, boshqaruv bo'g'ini, nazorat sohasi, boshqaruv vositasi, boshqaruv me'yori, ikki pog'onali, ko'p pog'onali, chiziqli bo'g'in, funktsional bo'g'in.

9.1. Ijtimoiy menejment mexanizmlari

Ijtimoiy menejment mohiyati uning tizimi tuzilmasini aniqlaydi. U quyidagilardan iborat: boshqaruv sub'ektlari, boshqaruv ob'ektlari, boshqaruv jarayoni va boshqaruv tizimi mexanizmlari.

Boshqaruv sub'ektlariga aholi, hokimiyat organlari, mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlari, jamiyatning fuqarolik institutlari, menejment instituti kiradi.

Boshqaruv ob'ektlariga esa ijtimoiy jarayonlar, ijtimoiy soha, ijtimoiy resurslar kiradi.

Ijtimoiy menejment mexanizmlari ijtimoiy maqsadlilik, boshqaruv uslublari (iqtisodiy, ma'muriy-tashkiliy, yuridik, ilmiy va boshqalar)ga yo'naltirilgan. Ular orasida butun boshqaruv ta'sirlari tizimida birlashtiruvchi bo'lgan ijtimoiyliklar alohida ajratiladi. Ularga mehnatga munosabat, inson hujjatkorligi bo'yicha choratadbirlar yig'indisi kiradi.

Boshqaruv jarayoni va ijtimoiy menejment tizimi mexanizmi ijtimoiy tashhis, axborotni yig'ish, taxlil qilish va saqlash, ularni boshqaruv sub'ektlariga uzatish va boshqaruvning turli darajalarida ijtimoiy me'yorlar bo'yicha boshqaruv sub'ektlari faoliyatini nazorat qilishni amalga oshirish uslublari iborat.

Ijtimoiy maqsadlarni yanada samaraliroq amalga oshirish va ijtimoiy menejment tamoyillarini amalga oshirish uchun quyidagi ilmiy uslublarni qo'llash muhim:

- Ijtimoiy loyihalashtirish va dasturlash;
- Zamonaviy hisoblash vositalari, birinchi navbatda, kompyuter texnikasi asosida ijtimoiy axborotni yig'ish va tahlil qilish, ularni qayta ishlash va saqlashda matematik uslublardan foydalanish;
- Odamlarni mehnatga, hayotga, maqsadga muvofiq hulq-atvorga jamiyatga rag'batlantirishni yaratish;
- SHaxsning, shuningdek, menejerlarning hayot kuchini faollashtirishga mo'ljallangan psixologik ta'sir (maxsus treninglar va o'yin uslublari);
- Ijtimoiy boshqaruvning kundalik va istiqboldagi muammolariga yaroqli fundamental fanlar, kibernetika, sinergetika va boshqa sohalarda, tadqiqotlarda olingan bilimlardan foydalanish.

Ijtimoiy menejment tizimi doirasida yechiladigan muammolar majmuiga faqatgina tizimli yondashuv, uning nazariyasi va amaliyotini bugungi kunda ijtimoiy boshqaruv oldida turgan vazifalar darajasiga ko'tara oladi. Aynan shuning uchun ham ijtimoiy menejment sohasidagi bo'lajak mutaxassislar har bir o'rganilayotgan fanda muammoni hal qilish va uni yechish uslublarini qidirishning ijtimoiy jihatlarini qidirishlari kerak.

9.2. Boshqaruv funktsiyalari

Boshqaruv funktsiyalari - faoliyatining alohida turlari bo'lib, jamiyatni boshqarish jarayonida odamlar munosabati va aloqalarini maqsadga muvofiq ta'sirini amalga oshirish bosqichlari va yo'nalishlarini ko'rsatadi. Boshqaruv funktsiyalari tarkibi boshqaruv tizimining uning holatidagi har qanday o'zgarishga samarali munosabatini ta'minlash zarur. Boshqaruv funktsiyalarini quyidagi belgilarni hisobga olgan xolda ko'rib chiqish zarur:

1) boshqaruv jarayonining xususiyatlari, ya'ni menejmentga tegishli belgilarning ajralishi;

2) ijtimoiy rivojlanish jarayoni. Boshqaruvning bu jarayoni aniq elementlarga, ya'ni jamiyatning hayot faoliyatiga yo'naltirilgan.

Boshqaruvning asosiy funktsiyalariga quyidagilar kiradi: rejalashtirish; tashkil etish; tartibga solish; rag'batlantirish.

Barcha sanab o'tilgan asosiy funktsiyalar birgalikda amal qiladi va o'zaro bir-biriga bog'liq. Lekin ijtimoiy boshqaruvning bir pog'onasidan boshqasiga o'tishda ularning roli va munosabatlari o'zgaradi.

Boshqaruv tizimini mukammallashtirishning zarur sharti bo'lib uning funktsiyalari tahlili hisoblanadi. U quyidagilarni nazarda tutadi:

- ishlab chiqilgan mezonlar asosida boshqaruv ob'ektlari tuzilmasini aniqlash;
- ish va operatsiyalar turlari, boshqaruv funktsiyalarining ajralishi;
- boshqaruv tizimining funktsional va chiziqli bo'g'inlari o'rtasida aniq mehnat taqsimoti;
- lavozim instruktsiyalari va tuzilma bo'g'inlari haqida holatlarning mavjudligi;
- menejmentning barcha asosiy funktsiyalari asosida boshqaruv faoliyati bilan solishtirish yo'llarining asoslanishi.

Ijtimoiy menejment funktsiyalari taxlili to'rt bosqichdan iborat:

- -ob'ektlar va aniq boshqaruv funktsiyalarini ajratish;
- boshqaruv jarayoni modeli qurilishi;
- -menejment funktsiyalarini amalga oshirish bo'yicha haqiqatda bajarilayotgan

ishlar va operatsiyalar tarkibini namoyon etish;

1. -boshqaruv ishlari tarkibini qurilgan model bilan solishtirish.

Tuzilma kategoriyasi qurish va tizimning ichki shaklini aks ettiradi. Elementlari hamkorligini ta'minlovchi o'zaro aloqalar o'rnatilgan, ma'lum maqsadlarga erishishga yo'naltirilgan tizim tashkiliy hisoblanadi. Ma'lum maqsadga erishish uchun amal qiluvchi turli elementlar, bo'g'inlar va boshqaruv pog'onalari tarkibini aks ettiruvchi tuzilma tashkiliy deyiladi.

Boshqaruv funktsiyalari va tuzilmasi - boshqaruv tizimini tashkil etishning ikki o'zaro bog'liq tomonlaridir. Ular boshqaruv jarayoni mazmuni va shakli sifatida namoyon bo'ladi. Boshqaruvning tashkiliy tuzilmasi va uning rivojlanishi mavjudligi butun tashkil etishning asosi hisoblanadi. Tashkiliy tuzilmaning shakllanish jarayoni birinchi navbatda boshqaruv apparatining u yoki bu bo'linmalari tashkiliy mustahkamligini nazarda tutadi. Bunda boshqaruv funktsiyalari boshqaruv organlari vazifalarini aniqlaydi.

Boshqaruv bo'g'ini qat'iy boshqaruv funktsiyalari bo'lgan alohidalashgan yacheykadan iborat. Boshqaruv pog'onasi - boshqaruvning ma'lum ierarxik darajasidagi boshqaruv bo'g'inlari yig'indisidir. Boshqaruv tuzilmasida boshqaruvchi tizim oydinlashadi, har bir bo'g'in, har bir pog'ona roli aniqlanadi, boshqaruv jarayonidagi aloqalar ochiladi.

9.3.Boshqaruv tuzilmasi

Boshqaruv tuzilmasi ikki pog'onali va ko'p pog'onali bo'lishi mumkin. Agar bo'g'inlar bir boshqaruv pog'onasida joylashgan bo'lsa, ularning aloqasi gorizontal xarakterga ega bo'ladi, agar boshqa-boshqa pog'onada bo'lsa, vertikal bo'ladi. Boshqaruvning tashkiliy tuzilmasida boshqaruv bo'g'inlari (organlari) chiziqli va funktsionalga bo'linadi. **CHiziqli bo'g'inlar** - bu ob'ektni bevosita majmuaviy boshqarishni amalga oshiruvchi, ijtimoiy tuzimning ma'muriy alohidalashgan bir qismi (tarmoq vazirliklari, korporatsiyalar, trestlar, uyushmalar, korxonalar, tsexlar va h.k.). **Funktsional bo'g'inlar** - boshqaruvning bir yoki bir necha funktsiyalarini amalga oshiruvchi, boshqaruv apparatining ma'muriy alohidalashgan qismlaridan iborat (ko'mitalar, boshqarmalar, bo'limlar, agentliklar, idoralar va h.k.).

Boshqaruv tashkiliy tuzilmalarining uch asosiy turi farqlanadi: chiziqli, funktsional va aralash: chiziqli - funktsional.

Boshqaruvning murakkab tizimlari egiluvchanligini ta'minlash uchun chiziqli-funktsional tuzilmalarga matritsali tuzilma ko'rinishidagi boshqaruvning dasturiy-maqsadli shakllari kiritiladi: loyiha bo'yicha boshqarish, maxsulot bo'yicha boshqarish, tekshiruv komissiyalari va h.k.

Oqilona boshqaruv tizimlarining shartlari yoki mezonlari sifatida quyidagilar namoyon bo'ladi: **a)** boshqaruv bo'g'inlarining uning funktsiyalariga mosligi; **b)** boshqaruv ierarxiyasida iloji boricha pog'onalar sonining kamligi; **v)** har bir pog'onada barcha zarur boshqaruv funktsiyalariga diqqatni qaratish; **g)** funktsional bo'g'inlarning funktsional tarmoqlarga moslashishi; **d)** har bir funktsional bo'g'inning yagona boshqaruv jarayonida ishtirok etish xarakterining aniq namoyon bo'lishi; **ye)** boshqaruvning har bir bo'g'inida jamoalar «kirish» va «chiqish» manbalari sonining eng kam bo'lishi.

Menejmentning tashkiliy tuzilmasi boshqaruv tuzilmasi sxemasida, ish jadvallarida, tuzilmaviy bo'linmalar to'g'risidagi holatlarda, shuningdek, bajaruvchilar uchun lavozim instruk-tsiyalarida hujjatlashtiriladi.

9.4.Boshqaruv kadrlarini guruhlarga bo'linishi

Boshqaruv kadrlariga boshqaruv funktsiyalarini amalga oshiruvchi yoki ularni amalga oshishiga ko'maklashuvchi ishlovchilar, ya'ni boshqaruv jarayonida ishtirok etuvchi va boshqaruv apparatiga kiruvchi xodimlar kiradi.

Boshqaruv kadrlarining turli tafsirlari mavjud: lavozim buyrug'i bo'yicha, boshqaruv ierarxiyasidagi darajalar (pog'onalar) bo'yicha, maxsus malakasi bo'yicha, ishlab chiqarish sohalari bo'yicha va h.k. Lekin bazaviy tasnif bo'lib ishlovchilarning qarorlar qabul qilish va ularni amalga oshirish jarayonidagi tasnifi hisoblanadi. Bu belgi bo'yicha boshqaruv kadrlari uch katta guruhga bo'linadi: rahbarlar, mutahassislar va yordamchi personal.

Rahbarlar - jamoaga boshchilik qiluvchi, butun boshqaruv apparati va uning alohida bo'g'inlari ishini yo'naltiruvchi ko'yilgan vazifalar va maqsadlarga erishish bo'yicha jamoa faoliyatini tartibga soluvchi va nazorat qiluvchi hodimlar. Rahbarlar chiziqli va funktsional turlarga bo'linadi. **CHiziqli rahbarlar** - tashkilotning yoki uning alohida tashkiliy rasmiy-lashtirilgan qismi holati va rivojlanishi uchun mas'ul, hamjixatlik asosida xarakat qiluvchi shaxslar. **Funktsional rahbarlarga** boshqaruv tizimida ma'lum funktsional ish qismi uchun mas'ul va boshqaruvning aniq funktsiyalarini amalga oshiruvchi bo'linmalarga boshchilik qiluvchi shaxslar kiradi. Rahbarlar shuningdek boshqaruv darajalari bo'yicha ham tasniflanadi. Masalan, chiziqli rahbarlar bo'lib quyi (tsexlar, uchastkalar boshliqlari, masterlar), o'rta (korpuslar boshliqlari, korxonalar direktorlari, uyushmalarning bosh mutaxassislari) va yuqori (vazirlar, qo'mitalar raislari) bo'g'inlar rahbarlari hisoblanadi.

Mutaxassislar - bu maxsuslashtirilgan xodimlar bo'lib, ular mavjud bo'lgan axborotlar asosida ishlab chiqarish va boshqaruv xarakteridagi masalalarini hal qilish variantlarini ishlab chiqadilar. Boshqaruv mutaxassislari boshqaruv funktsiya-larini va ularning kasbiy tayyorgarligi bilan xarakterlanadi. Bosh mutaxassislar, yetakchi mutaxassislar, turli kategoriya darajadagi mutaxassislar farqlanadi. Mutaxassislar guruhiga injenerlar, iqtisodchilar, buxgalterlar, huquqshunoslar, psixo-loglar va boshqalar kiradi.

Yordamchi-texnik personal - rahbarlar va mutaxassislar faoliyatiga xizmat ko'rsatuvchi hodimlar. Ularni qoida bo'yicha, alohida boshqaruv operatsiyalariga qarab tasniflanadi. Bunday hodimlarga kotiblar, mashinistlar, texniklar va boshqalar kiradi. Texnik hodimlar tor va aniq kasbiy tayyorgarlikka ega, rahbarlar va boshqaruv mutaxassislari texnik yordamni ta'minlash, xususan, boshqaruv qarorlarini qayta ishlash va amalga oshirish yordamida ta'minlashga chaqirilgan.

Boshqaruv tuzilmasi shunday bo'g'inlarni o'z ichiga oladi: umumiy boshqaruv tuzilmasi, aniq boshqaruv organlari tizimi, boshqaruv kadrlari va boshqaruvning texnik vositalari. Bazaviy boshqaruv tuzilmasi - chiziqli funktsional boshqaruv kombi-natsiyasi asosida shakllanadi. Boshqaruv organlari boshqaruvning eng asosiy elementi hisoblangan boshqaruv kadrlaridan shakllanadi.

Boshqaruv tuzilmasining keyingi tarkibiy qismi - boshqaruv mehnati samaradorligini oshirishni ta'minlovchi texnik boshqaruv vositalaridir.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. Ijtimoiy menejmentning tizimining asosiy elementlarini sanab bering. Ular orasidagi mavjud aloqa qanday?
2. Ijtimoiy menejment funktsiyalarini sanab bering.
3. Ularni taxlil qilib bering.
4. Ijtimoiy menejmentning tashkiliy tuzilmasini xarakterlab bering.

10-MODUL. IJTIMOIIY MENEJMENTDA TASHKILIIY MUNOSABATLAR

10.1. Tashkiliy munosabatlarning asosi

10.2. Tashkiliy munosabatlarga ta'sir etuvchi omil

Tayanch iboralar: ijtimoiy menejment, tashkiliy muno-sabatlar, rasmiy tashkiliy munosabatlar, norasmiy tashkiliy munosabatlar, ijtimoiy tizim, tashqi nazorat, resurs, tashqi muxit, fan - texnika taraqqiyoti.

10.1. Tashkiliy munosabatlarning asosi

Jamiyatda mavjud barcha tashkiliy munosabatlar ikki xil ma'no kasb ettishi mumkin. **Birinchisi** - bu boshqarish jarayonida yuzaga keladigan munosabatlar. Bular aniq maqsad qo'yilgach, unga erishish usullari belgilangandan keyin, ishchilarni o'z joyiga qo'yish vazifalarni belgilash huquq va majburiyatlarini aniqlab berish kabi munosabatlardir. Boshqaruv munosabatlarining bu qismi, tashkiliy munosabatlarning asosi bo'lib, boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

Tashkiliy munosabatlarning ikkinchi ma'nosi - jamiyat ijtimoiy tizimchalarga birligi sifatida namoyon bo'lib, har biri o'z ichki tuzilmasiga ega.

Tashkilotning ikki formasi mavjud: rasmiy va norasmiy; o'z navbatida tashkilotning 2 turi ham farqlanadi.

Birinchi turi ma'muriy tamoyillarga, mavjud ish joylariga, funktsional majburiyatlarga, huquq va vakolatlarga asoslangan bo'ladi. Bunday tashkilot odatda skalyar tashkilotlar deb atalib, me'yorlashtirish va tashqi nazorat, institutsional maqsadlarga erishish uchun ishchilar va ish joylari integratsiyasi vazifalarini bajaradi.

Bunday tashkilotning umumiy printsiplari quyidagilar:

- 1-faoliyatning umumiy institutsional maqsadi;
- 2-tashkilot a'zolarini me'yorlashtirilgan aloqalari;
- 3-tashqi muhit bilan o'zaro aloqalari;
- 4-maqsadga erishish uchun barcha resurslardan foydalanish.

Tashkiliy struktura mehnat bo'limlari, majburiyatlar ierarxiyasi va resurslardan foydalanish tartibli bilan xarakterlanadi.

Mehnat, uskunalar, pul vositalari, yer, kapital va inson resurslari rasmiy tashkilot resurslari bo'lib hisoblanadi.

10.2. Tashkiliy munosabatlarga ta'sir etuvchi omil

Zamonaviy menejmentda tashkilotlar va tashkiliy munosabatlarning ahamiyati ortib borishiga ikki omil ta'sir ko'rsatmoqda:

1 - XX asr ohirida vujudga kelgan fan va texnika taraqqiyoti ulkan imkoniyatlarga ega bo'lgan «EVM», «Glavkosmos», «Djeneral motors» kabi gigant korxonalarining tashkil etilishiga sabab bo'ldi. Inson tashkilotlar bilan butun umri davomida bog'liq bo'lganligi sababli, ular odamlarning turmush darajasini belgilaydi.

2 - tashkiliy munosabatlar tizimida ijtimoiy resurs ahamiyatining oshishi. XIX asr ohiri XX asr boshlaridan boshlab ijtimoiy resurs tashkiliy munosabatlarni boshqarishning asosi sifatida yuzaga chiqdi.

Hozirgi zamonda tashkilot nafaqat ma'lum bir vazifani bajaruvchi xo'jalik sub'ekti, balki, odamlar va guruhlarini o'zaro ta'sir etish muhitiga aylandi. Turli ijtimoiy guruhlarini yaxlit faoliyat ko'rsatishini ta'minlash XX asrning eng katta muammolaridan biri hisoblanadi. Bu muammoni hal etishning rasmiy va norasmiy usullari mavjud.

Norasmiy usul ko'p hollarda rasmiy usuldan ustunligini namoyon qilmoqda. Norasmiy usul birinchi bo'lib AQSH korxonalaridan birida Meyo boshchiligida o'tkazilgan tajribadan boshlangan. Bu tadqiqot natijasida Teylorning klassik nazariyasiga zid bo'lgan ko'pgina omillar muvoffaqiyatga erishishning asosi qilib belgilandi.

Insonni tushunish, uning imkoniyatlariga to'g'ri baho berish umuman inson omiliga katta e'tibor berish menejment inqilobining asosi hisoblanadi. SHuning uchun fanda kuchli ijtimoiy tashkilot (rasmiy va norasmiy tuzilma bilan) qurish texnologiyasi ishlab chiqilmoqda.

Olimlar fikricha, eng maqbul tashkiliy tuzulma tarkibiga quyidagi omillar kiritilishi kerak:

- tashkilot ijtimoiy maqsadlarini tadbiq qilish texnologiyasi doimiy ravishda yangilanib turishi;

- menejnlarni tashkilotdagi inson hnlqi nazariyasi va amaliyoti, odamlarning ijod potentsialini yuzaga chiqarish yo'llari, o'z-o'zini boshqarish va muomala madaniyatiga o'rgatish.

Nafaqat menejnlarni o'qitish texnologiyalarini ishlab chiqish, balki iqtidorli odamlarni yoshligidan menejerlikka tayyorlash uchun bilimlarning mahsus ijtimoiy sohasi vujudga keladi. Menejnlarni tayyorlash turli davlatlarda turlicha amalga oshiriladi. Hozirgi paytda boshqaruv mustaqil va eng og'ir soha hisoblanadi. Zamonaviy menejerda ijodkorlik, strategik fikr yuritish, ko'pchilikni birlashtirish va yangiliklarga intilish kabi xususiyatlar qadrlanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1.Tashkiliy munosabatlarning mohiyati nima?
- 2.Rasmiy va norasmiy tashkillashtirishning farqi nimadan iborat?
- 3.Nima uchun tashkiliy munosabatlar ahamiyati kundan kunga oshib bormoqda?
- 4.Ijtimoiy tashkilotlarni loyihalashtirish printsiplari nimalardan iborat?
- 5.Zamonaviy tashkiliy munosabatlarda qaysi omillar ko'proq ahamiyat kasb etmoqda?

11-MODUL. IJTIMOIIY RESURLAR, ULARNI AMALGA OSHIRISH YO'LLARI

- 11.1. Ijtimoiy resurs tushunchasi
- 11.2. Ijtimoiy resurslarning xususiyatlari
- 11.3. Motivatsion resurslarni aktivlashtirish
- 11.1. Ijtimoiy resurs tushunchasi

Tayanch iboralar: ijtimoiy resurs, potentsial, motiv, informatsiya, tabiiy resurs, komplekslilik, me'yorlilik.

«Resurs» tushunchasi 2 xil ma'noga ega:

- kerak paytda ishlatiladigan zahiralari va vositalari;
- ma'lum bir vositaning chegaralangan imkoniyatlari (masalan, 1 sutkada 24 soat zahira mavjud).

«Resurs» so'zi «zahira» so'zi bilan yaqin ma'noga ega bo'lib, ko'pchilik hollarda sinonim sifatida ishlatiladi. «Zahira» so'zi lotincha «reserve» dan olingan bo'lib, «saqlash» degan ma'noni bildiradi. Bu tushunchalarga yaqin bo'lgan tushunchalardan yana biri «potentsial», ya'ni lotincha «potentia» - kuch degan ma'noni bildiruvchi so'zdir. Bu tushuncha qo'llanilishi mumkin bo'lgan barcha imkoniyatlar yig'indisini bildiradi.

Ijtimoiy resurs shaxslar, ijtimoiy tashkilotlar va umuman jamiyatning ijodiy kuch zahirasi bilan aniqlanadi. Insonlardagi bu energiya zahirasi ba'zi olimlar yadro energiyasi bilan tenglashtiriladi. Hozirgi zamonning eng dolzarb muammolaridan biri, mana shu zahiralarni yuzaga chiqarishdir.

Ijtimoiy menejerlar ijtimoiy resurslarni boshqarish va ularning sifat va miqdorini o'lchash mexanizmlarini ishlab chiqishlari kerak. SHu maqsadda ijtimoiy resurslar quyidagi-larga bo'lingan:

1) Motivatsion; 2) Intellektual; 3) Informatsion; 4) Kommu-nikativ; 5) Ijtimoiy-psixologik; 6) Bellashuvli; 7) Demografik; 8) Ijtimoiy-ekologik; 9) Faoliyatli; 10) Innovatsion; 11) Strate-gik; 12) Hodimlararo; 13) Tashkiliy; 14) Boshqaruv; 15) Ilmiy.

11.2. Ijtimoiy resurslarning xususiyatlari

Ijtimoiy resurslar barcha resurslarning yadrosi hisob-lanadi, undan foydalanmay turib boshqa resurslardan unumli foydalanib bo'lmaydi.

Ijtimoiy resurslar bir qator o'ziga xos tomonlarga ega. Bu tabiiy resurslar bilan taqqoslanganda yaqqol ko'rinadi.

Birinchidan, tabiiy resurslar yemiriladi, ijtimoiy resurslar esa sezilarli darajada o'zgarmaydi.

Ikkinchidan, bu resurslar ishlatilgan sari kamayish emas, balki ko'payish xususiyatga ega.

Uchinchidan, tabiiy resurslarni uzoq saqlash imkoniyati bo'lsa, ijtimoiy resurslar uzoq vaqt foydalanilmagandan so'ng qadrsizlanadi.

To'rtinchidan, ijtimoiy resurslarning «etarlilik- yetar-sizlik» mezonni ancha murakkab hisoblanadi va xozircha yetarlicha ishlab chiqilmagan.

Beshinchidan, ular nafaqat xilma-xillik, balki o'zaro o'rinbosarlik hususiyatiga ham ega.

Ijtimoiy resurslarning o'ziga xos hususiyatlaridan biri - bu ulardan to'g'ri foydalanish va optimallashtirish imkonini beradi. Bugungi kunda boshqarishning barcha tabaqalarida ijtimoiy resurslardan foydalanish darajasi juda past. Ayniqsa, mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlari tomonidan motivatsion resurslardan foydalanish juda sust amalga oshirilmoqda.

Tadqiqotlarga ko'ra, mahalliy aholining o'z atrofida sodir bo'layotgan voqealardan xabardorlik darajasi juda past. Boshqa resurslar ahvoli bundan yaxshi emas.

Yukoridagilardan ko'rinib turibdiki, ijtimoiy resurslardan foydalanishni optimallashtirish eng dolzarb muammo-lardan biri bo'lib qolmoqda.

Bu muammolarni xal etishda quyidagi printsiplarga asoslanish maqsadga muvofiq:

- a) komplekslilik printsipti;
- b) maqsadni amalga oshirish printsipti;
- v) manfaatlarni moslashtirish printsipti;
- g) ko'p darajali tahlil printsipti;
- d) me'yoriylilik printsipti;

Ko'p darajali tahlil printsipti korxona ko'lamini aniqlash orqali unga qaysi ijtimoiy resursdan foydalanish ko'proq naf keltirishini aniqlaydi.

Maqsadni amalga oshirish printsipti, maqsadni aniq belgi-lash, muqobil variantlarni belgilash va ijtimoiy resurslardan optimal foydalanishni o'z ichiga oladi.

Komplekslilik printsipti - barcha ijtimoiy resurslardan ko'p tomonlama foydalanishni ta'minlaydi. Manfaatlarni moslashtirish printsiptining asosiy sharti bir birini rad etuvchi tendentsiyalarni neytrallashtirish.

Me'yoriylilik printsiptining asosiy maqsadi ijtimoiy resurslardan foydalanishni boshqa maqsad, vazifalar va qadriyatlar bilan uyg'unlikda amalga oshirishni ta'minlash.

Ijtimoiy resurslarning har birini qo'llash uchun aniq ijtimoiy texnologiya ishlab chiqish kerak. Masalan, motivatsion resurslardan foydalanish 3 bosqichda amalga oshiriladi: qadriyatlar, qoidalar va motivlar.

11.3.Motivatsion resurslarni aktivlashtirish

Motivatsion resurslarni aktivlashtirish uchun innovatsion texnologiyalardan foydalanish zarur:

- a) odamlarning mulkka bo'lgan munosabatini o'zgartirish;
- b) xalqning mahalliy boshqaruv organlariga bo'lgan ishon-chini oshirish;
- v) aholining mahalliy muammolardan xabardorlik daraja-sini oshirish.

SHuning uchun, birinchi navbatda bu muammolarni yechish uchun yangi ijtimoiy texnologiyalarni ishlab chiqish va amalga oshirish zarur. Lekin, muammolarni hal qilish texnologiyalari turli joylarda turlicha bo'lishi mumkin. Masalan, tadqiqotlarga ko'ra ma'lum bir hudud aholisining qadriyatlari quyidagi yo'nalishda bo'lishi mumkin:

- 1 bolalarni kelajagini ta'minlash, fuqarolik burchi «shahar muammolari -

mening muammolarim» ko'rinishida.

2.motivlarning bunday tarkibiy tuzilishi mahalliy xalq hayotini farovonlashtirishda katta ahamiyatga ega;

- aholi va mahalliy hokimiyat o'rtasidagi kommunikativ, faoliyatli va tashkiliy motivlarning ta'sir doirasini kengaytirish orqali ular o'rtasida o'zaro ishonch o'yg'otish mumkin.

Bu asosida tug'ilish darajasini ko'paytirish, ishsizlik darajasini pasaytirish kabi demografik resurslardan foydalanish mumkin.

Hulosa qilib shuni aytish mumkinki, resurslar strategik, boshqaruv va tahliliy jihatdan jamiyat farovonligining asosi hisoblanadi. Undan foydalanishda mahalliy xamjamiyatning maqsadlarini to'g'ri aniqlash, aholini qiziqishi, ular resurs-larni aniq yo'nalishga yo'naltirish imkonini beradi. Xuddi shu tamoyillar asosida axoli qiziqishlarini ijtimoiy - iqtisodiy qo'lab-quvvatlash (SEPIN) dasturi tashkil topgan. U zamonaviy sharoitda mahalliy xamjamiyatni rivojlantirishda universal texnologiya bo'lib hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1.«Ijtimoiy resurs» nima?
- 2.«Ijtimoiy resurs»larning boshqa resurslardan farqi nima?
- 3.Nima uchun jamiyatda ijtimoiy resurslar ahamiyati ortib bormoqda?
- 4.Nima uchun ijtimoiy resurslar eng kam talab qilinadigan resurslar qatoriga kiradi?
- 5.Ijtimoiy resurslardan optimal foydalanish yo'llari nimadan iborat?

12-MODUL. IJTIMOIIY MENEJMENTNING MOTIVATSION RESURSI

12.1. Motivatsion faoliyat tushunchasi

12.2. Motivatsiya muhitini yaratish texnologiyalari

12.3. Motivatsion resurslardan foydalanishning O'zbekistondagi ahvoli

Tayanch iboralar: motivatsiya, mehnatga bo'lgan munosabat, davlat organlarini isloh qilish mexanizmlari, resurslardan foydalanish darajasi, islohiyatlarni hayotga tadbiiq etish tizimi, motivatsion muhit.

12.1.Motivatsion faoliyat tushunchasi

Ishlab chiqarish va jamiyatning butun intellektual imkoniyatlari o'rtasidagi bog'liqlikning yo'qligi o'tish davrining eng katta muammolaridan biridir. Bu holat esa, jamiyatning zamonaviy bozordan uzoqlashtirmoqda. Ishlab chiqarish vosita-larini kollektiv va aralash mulkchilik tasarrufiga o'tkazish iqtisodiyotni jadal rivojlantirish imkoniyatini beradi. Bu o'z navbatida «yashirin» iqtisod uchun katta to'siq bo'ladi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida korxonalarning samarali faoliyatiga soliq tizimining mukammal emasligi ham sabab bo'lmoqda. Juda ko'p holatlarda qarorlar jamiyatga foyda keltirish nuqtai nazaridan qabul qilinmaydi. Ko'pgina tadbirkor

rahbarlar qonunda belgilangan hususiy, kollektiv, aralash mulkka asoslangan imtiyozlardan o'z maqomini har 2-3 yilda almashtirish orqali uzoq muddat foydalanmoqda.

Ishlab chiqarish rivoji uchun huquqiy asoslar bo'lishi kerak. Qonunchilikdagi ma'lum bir kamchiliklar sababli davlat mulkiga asoslangan korxonalar boshqalarga nisbatan murakkab ahvolga tushib qoldi. Odamlarning ko'pchiligi rivojlanish uchun boshqarishning ma'muriy buyruqbozlik usulidan foydalanishni taklif etishadi. Lekin, ma'muriy buyruqbozlik usuli tartib intizomni kuchaytirgani bilan unda iqtisodiy manfaatdorlik yo'q.

Mamlakatning sanoat ishlab chiqarish sohasi boshqaruv sub'ektlari tomonidan iqtisodiy nochor ahvolga keltirilgan. Iqtisodiy rivojlanish uchun ijtimoiy boshqaruvning nazariy va amaliy asoslarini tiklash zarur.

Bu masalani yechishning yagona yo'li, g'arbda keng qo'llani-ladigan innovatsion ijtimoiy texnologiyalarni qo'llash. Masalan: «Natija bo'yicha» universal texnologiya odamlarning turmush darajasini yaxshilash va ijtimoiy tizimlarni tashkillashtirish darajasini yuksaltirish orqali halqni intellektual va jismoniy rivojlantirishni o'z oldiga maqsad qilib qo'ygan»¹.

Bu nazariyaning asosiy maqsadlari uning asosiy resurslaridan kelib chiqqan holda belgilanadi:

1. ishchilarning ijodiy potentsiali;
2. rahbarga bo'lgan talablar;
3. har bir a'zoning natija uchun kurashishi;
4. erkin tanlash jarayonida ijodiy imkoniyatlarni qo'llash.

Ishga bo'lgan ijodiy stimul yaratish bu jamiyatga qilingan hayriya yoki «modda» emas, balki ijtimoiy faktorning mehnatga ta'sir darajasini ortib borishi bilan bog'liq qadamdir. Bu sohadagi qoloqlik davlatning dunyo bozoridagi o'rnida juda tez o'z aksini topadi. Bu holat mamlakatning jahon bozorida o'z mavqeini yo'qotish, informatsion va texnik tobeinligini oshirishga olib kelishi mumkin.

Bugungi kunda, jamiyat tez rivojlanishi uchun, mulkga odamlarni birgalikda egalik qilishni ta'minlash orqali ularning mehnatga bo'lgan munosabatini o'zgartirish va tovarlar sifatini oshirish kerak. Bu esa o'z navbatida yangiliklarni tezroq joriy etilish imkonini beradi.

Mamlakatni rivojlantirishning yangi texnologiyasi jahon va mahalliy tajribaga asoslangan holda yaratilgan. Bu texnologiya asosiy printsipi mehnat kollektivlarining mustaqil-ligini ta'minlash orqali ularni ishlab chiqarish vositalarining haqiqiy egalarga aylantirish. Mehnat kollektivlarining mustaqilligi huquqiy ta'minlangan bo'lishi kerak.

Ishlab chiqarishni hususiy lashtirish tabiiy ravishda mahalliy o'z-o'zini boshqarish tizimiga ham ta'sir ko'rsatadi. Hududiy korporativ mulkchilikni shakllantirish mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlarining moddiy-texnik bazasini yaratadi, ya'ni xalqning o'zi turli yig'in referendumlarda qaysi boshqaruv organi, qanday masalalarni hal etishini belgilaydi. Aynan shu omil asosida, mahalliy moliyaviy struktura tashkil topadi, ya'ni moliyaviy zahiralar chet-eldagi banklarga emas, balki raqobat-bardosh tovarlarni ishlab chiqarishni moliyalashtirishga jalb etiladi.

Yuqorida keltirilgan barcha iqtisodiy choralar jamiyatda ishchi, mulkdor, tadbirkor kabi mehnatga layoqatli o'rta qatlamni yaratishga qaratilgandir. Bu esa o'z navbatida ichki bozorni rivojlantirishning asosiy mezonidir.

Mehnat va tabiat resurslaridan samarali foydalanish jamiyatdagi ahvolni tubdan o'zgartirish imkonini beradi, ya'ni aholi turmush darajasini oshirish va xavsizligini ta'minlashga turtki bo'ladi. Mehnat jamoalari, mahalliy birlashmalarning daromad manbaining bo'lishi va moliyaviy resurslarning to'planishi turli hududlarning intellektual potentsialidan to'laroq foydalanish imkonini beradi. SHuning uchun ham, jamoalardagi o'z-o'zini boshqarish to'laligicha ma'muriyat zimmasiga yuklatilgandir.

Bu muammo dunyo tajribasidan kelib chiqqan holda davlat mulkining bir qismini bosqichma-bosqich korporativ mulkka aylantirish orqali o'z yechimini topishi mumkin. Davlat mulkini korporativ mulkka aylantirish oldingi iqtisodiy islohotlar davrida ham, keyingi xususiylashtirish jarayonida ham talab darajasida amalga oshirilmadi.

Boshqaruv quyidan yuqoriga bo'lganda, uning har bir bo'g'inining faoliyati ma'lum organlar tomonidan nazorat qilinadi. Bu esa ularning aholi oldidagi mas'uliyatini oshiradi. Farb munitsipal menejmenti tajribasiga ko'ra mahalliy mehnat birlashmalarining boshqaruv apparati mahsus shartnoma asosida boshqaruvchi mutaxassislar tarkibidan tashkil topadi. Boshqaruv apparatining o'zgarishi boshqaruvchilarga o'z mutaxassisliklari bo'yicha boshqa bo'g'inda o'z faoliyatlarini davom ettirish imkonini beradi. Bu esa boshqaruv apparati a'zosi bo'lishga bo'lgan intilishni ma'lum darajada pasaytiradi.

Yuqorida boshqaruv munosabatlarining byurokratiya, pora-xo'rlik, korruptsiya, mas'uliyatsizlik kabi unsurlariga barham berishga qaratilgan zamonaviy mexanizmi ko'rib chiqildi.

12.2.Motivatsiya muhitini yaratish texnologiyalari

Innovatsiya muhitini yaratish texnologiyalari ikki bosqichni o'z ichiga oladi. *Birinchi bosqich*-ob'ektiv o'zgarishlarni o'z ichiga oladi, ya'ni iqtisodiy o'zgarishlarni.

Ikkinchi bosqich - odamlarni fikrlash doirasini o'zgartirish, boshqarishning innovatsion maqsadlarini belgilash kabi sub'ektiv o'zgarishlarni o'z ichiga oladi.

Bu ikki bosqich o'zaro uzviy bog'liq va shu bilan birga nisbatan mustaqildir. Innovatsion texnologiyalar juda tez sur'atlarda ishlab chiqilishi mumkin, lekin bu ikki bosqichning amalga oshish muddatlari o'rtasidagi farqning ortib ketishi yangi g'oyalarning talab qilinmay qolib ketishiga sabab bo'ladi. Bu muammoni baholash shuni ko'rsatadiki, yangi g'oyalarning talab qilinmasdan qolib ketish darajasi juda yuqori. Industrial davlatlarda rejalashtirish iqtisodiy va ijtimoiy hayotning barcha yo'llanmalari bo'ycha mikro va makro darajada amalga oshiriladi. Masalan, faqatgina Yevropa Ittifoqi davlatlarida energiyani tejashga qaratilgan 600 dan ortiq dastur amal qilmoqda. Bu va boshqa iqtisodiy rivojlangan davlatlarda resurslarni tejash siyosati amalga oshirilmoqda. Mavjud vaziyatdan kelib chiqqan holda, hukumat resurs tejashning hukukiy yoki ma'muriy usullaridan foydalanadi.

Mamlakatda resurslardan oqilona foydalanmaslikning sababi, davlat dasturi emas, balki uni amalga oshirish mexanizmlarining byurokratlashganligi va markazlashganligidir, ba'zi hollarda xo'jalik mexanizmining o'rniga ma'muriy tartibga solish usullari qo'llanilgan. Markaziy boshqaruv organlarining noto'g'ri rejalashtirishi natijasida yuzlab milliard so'm miqdoridagi moddiy-texnik, valyuta va tabiiy resurslar noto'g'ri sarflangan.

12.3. Motivatsion resurslardan foydalanishning O'zbekistondagi ahvoli

Bugungi kunda bu masala ikki nuqtai nazardan baholanmoqda:

1. SHu sohadagi omillarning bahosi; 2. Yuqori mansabdor shaxslarning bahosi. Bu ikki baho bir biriga zid fikrlarni ilgari surmoqda, mana shu holat boshqaruvdagi inqirozning asosiy sababidir. Jamiyat uchun bu muammoni yechish yo'llaridan biri xorijda keng qo'llanilayotgan «ijtimoiy qatnashish» printsipiga rioya qilishdir. Bu printsipning asosiy mazmuni davlat o'z vazifalarining bir qismini mahalliy boshqaruv organlariga berish orqali turli mulkchilik shakllarini yaratishi. Bunday siyosat Rossiyada 1919 yilda «komunal xo'jalik» yaratish davrida amalga oshirilgan. O'sha yillarda mahalliy xo'jalik sohalarida odamlar mustaqil faoliyat yuritgan. Aynan shu davrda yangiliklarni amaliyotda qo'llash sur'atlari tezlashgan. Bunday urinishlar keyinchalik ham amalga oshirilgan. Bu urinishlarning asosiy maqsadi ijtimoiy iqtisodiy jarayonlarni tezlashtirish va mahalliy xo'jaliklarning o'z-o'zini rivojlantirish asoslarini yaratishdir.

Biroq eski ma'muriy-buyruqbozlik tizimi barham topgani yo'q, balki yangi ko'rinishda davom etmoqda. Fundamental fanlar asosan yirik texnopolislarda rivojlantirilgan, bu esa rivojlanishning eng qoloq usullaridan biridir.

Faqatgina boshqaruvning markazdan joylarga berish orqaligina turli hududlarning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishiga erishish mumkin. O'zgarishlar hududlarni va mehnat jamoalarni iqtisodiyotning aktiv sub'ektlariga aylantiradi. O'z navbatida bu sub'ektlar hududlardagi intellektual resurslardan foydalanish darajasini oshiradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

1. Zamonaviy sharoitda insonni faoliyat ko'rsatishi uchun yangicha motivatsiya qilish zaruriyatining asosiy sababi nima?
2. Aholining boshqaruv organlariga bo'lgan ishonchini qanday oshirish mumkin?
3. Mehnatga undashning yangi innovatsion usulini keltiring.

13-MODUL. IJTIMOIIY O'Z-O'ZINI BOSHQARISH

13.1. "SHaxs" tushunchasi va uning ahamiyati

13.2. Ijtimoiy menejer xususiyatlari

13.3. Inson resurslarni boshqarishning yangi shakli

Tayanch iboralar: «shaxs» tushunchasi, temperament, ijodiy qobiliyat, ijodiy potentsial, «kichik odam» falsafasi, «ijtimoiy texnik», menejering ijobiy xususiyatlari, liderlik, tashabbuskorlik.

13.1. "SHaxs" tushunchasi va uning ahamiyati

«SHaxs» - bu o'z qobiliyatidan kelib chiqan xolda ma'lum bir ijtimoiy vazifani bajaruvchi inson. SHaxs vazifalarining turli xilligi, uning tuzilishini ifodalaydi.

Jamiyatda shaxs boshqa individlar, ijtimoiy holat, shaxs va jamiyat o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi, davlat turi bilan uzviy bog'liq.

SHaxs bu nafaqat me'yor va qadriyatlarni o'ziga singdiruvchi ijtimoiy mahsulot, balki kerak paytda o'zining ijodiy va intellektual potentsialidan foydalanib jamiyatdagi qadriyat-larni shakllantiradigan ijtimoiy sub'ektdir. Insonning bir tomonlama ob'ektiv omillarga tayanib ish yuritishi bugungi kunda ham uning imkoniyatlarini to'la namoyon etish imkonini bermaydi.

Odatda «shaxs» tushunchasi, «xarakter», «temperament», «indivduallik» kabi jamiyatdagi salbiy muhitga chidamliligini shakllantiruvchi kategoriyalarni o'z ichiga olmaydi. Bugungi kundagi eng katta muammo bu shaxsning ijodiy potentsialini to'g'ri baholash va uni jamiyat rivoji uchun yoshligidan rivojlantirishdir. Bu XXI asrda vujudga kelayotgan global muammolarni yechishning kafolatidir. Bu muammolar ijtimoiy menejment doirasida boshlanadi.

Ijodiy qobiliyatga ega talantli insonlarning katta potentsiali butun jamiyat manfaati uchun xizmat qilishi kerak. Buning uchun insonlarda yangi falsafa va zamonaviy madaniyat shakllanishi kerak. Bu falsafaning asosi qobiliyat va talant har qanday sohada shubhasiz kadrlanishi kerakligidadir. SHuning uchun, bunday insonlarni qo'llab-quvvatlash umumjamiyat ishidir. Insonlarga mustaqil hayot boshlayotganda o'zini namoish etish uchun bir xil imkoniyat yaratib berish, turli kasb tanlash imkoniyatini yaratish kabilar zamonaviy jamiyatning asosiy mezonidir. SHunday holatda jamiyatdagi har bir inson o'z qobiliyatidan kelib chiqib o'z o'rnini egallaydi, ya'ni iqtidorliroq, talantli insonlarning jamiyatda lider bo'lish imkoni bo'ladi.

Har bir shaxs jamiyatda o'z o'rnini va o'z faoliyat doirasini tanlashi kerak. Inson o'z faoliyatini o'zi tanlaydi, jamiyat unga faqat imkoniyat yaratib beradi. Jamiyatda insonlarga tanlash imkoniyatining pastligi yoki umuman yo'qligi, nafaqat kelajakka ega emas, balki har bir daqiqada jamiyatni izdan chiqarib yuborishi mumkin.

Bugungi kunda odamlarning «tabiiy huquqi», ya'ni o'zini rivojlantirish va o'z imkoniyatlarini namoish etish huquqi dolzarb hisoblanadi. Har bir inson tabiiy imkoniyatlardan kelib chiqqan holda faoliyat ko'rsatadi. Biroq, jamiyatda, bu kuchlardan yetarlicha foydalanilmayapti, aksincha, ular bostiril-moqda. Bu esa jamiyatni o'z ichidan yemirilib, izdan chiqib ketishiga olib kelishi mumkin. Bu muammo shubhasiz XXI asrning eng dolzarb muammolardan biriga aylanadi. Ishchi yoki mene-jerning ijodiy potentsialini yuzaga chiqarish bu nafaqat jamiyat muammosi, balki ko'p jihatdan menejerning shaxsiy muammosidir.

Har qanday shaxs yoki jamiyatning rivojlanishining birinchi sharti bu o'z-o'zini anglashdir. O'z-o'zini anglash ijtimoiy menejerning muvoffaqiyatli faoliyat ko'rsatishining garovidir. SHuning uchun ham, ijtimoiy menejmentda mene-jerning faoliyati, uning taqdirida katta ahamiyatga ega.

Odamlarni o'z intellektual va boshqa imkoniyatlarni to'g'ri baholash, ularni rivojlantirish texnologiyalari taklif qilin-moqda. Bu sohadagi adabiyotlarning ko'pchiligi talab darajasida emas, lekin jamiyatda bunday asarlar kerak. CHunki din barcha muammolarni xal qilmaydi, ayniqsa intellektual muammolarni. «Qobiliyatli insonga o'z imkoniyatlarini rivojlantirish texno-logiyalari emas, balki iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy barqarorlik zarur»¹. Bunday sharoitda har bir menejer mavjud usullardan foydalangan holda o'zida mavjud imkoniyatlarini rivojlantirib boradi.

13.2. Ijtimoiy menejer xususiyatlari

Ijtimoiy menejment - faoliyatning maxsus turi bo'lib, ma'lum sharoitni taqozo etadi. Birinchidan, faoliyat yo'nalishi va usullarini mustaqil tanlash. Ikkinchidan, qabul qilingan qarorlarning mas'uliyatini o'z bo'yniga olish. Uchinchidan, tijorat faoliyatini olib borish va foydani mustaqil taqsimlash imkoniyatini yaratish.

Ijtimoiy sohadagi menejerlarning asosiy vazifasi ijtimoiy resurslardan foydalangan holda iqtisodiy tizimni takomillashtirish. Menejerlar iqtisodiyotni boshqaradigan kuchdir. Ular millatning «oltin fondi» hisoblanadi. Har bir davlatda bunday odamlar 6-8 % ni tashkil etadi.

Yaxshi menejer bo'lish uchun, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa sharoitlardan tashqari insonda tug'ma qobiliyat bo'lishi kerak.

Boshqa tomondan esa, superliderning beshta umumiy xususiyatlari aniqlangan:

1. Ishchilarni mehnatga bo'lgan munosabatini yaxshilash;

Kommunikativlik - korxona holatini mijoz va haridorlarga mos keladigan holda ko'rsatish;

• Qat'iylilik - qiyinchiliklarga qaramasdan o'z maqsadi tomon borish;

2. Rag'batlantirish - ishchilar energiyasidan foydalangan holda maqsadga erishish tartibini yaratish;

3. Tashkilotchilik qobiliyatini - guruhlar faoliyatini ma'lum bir yo'nalishga solish.

13.3. Inson resurslarni boshqarishning yangi shakli

Raqobatda ustunlikka erishish bu yangilanishga qo'yilgan birinchi qadam. Boshqaruvning yangi yo'nalishiga ko'ra menejer quyidagi maxsus xususiyatlarga ega bo'lishi kerak.

Qo'l ostidagilarga e'tibor. Ishchilarga g'amho'rlik qilish, ularni samarali mehnat qilishga undash, ishlab chiqarishni yo'lga qo'yish kabi boshqaruvning asosiy vazifalaridan biridir. Boshqaruvchini ishchilarga nisbatan «ochiq eshiklar» siyosatini olib borishi korxona yuksalishining garovidir.

Iste'molchilar talabini o'z vaqtida o'rganish va ularni qondirishga intilish. Talabni doimiy o'rganish bu menejerning asosiy vazifalaridan biri bo'lib, yangiliklarni qo'llash orqali iste'molchilar talabini o'z vaqtida qondirish imkonini beradi.

Faoliyat jarayonida tashkiliy madaniyatni shakllantirish.

Samarali tashkiliy madaniyat tarkibiga quyidagilar kiradi:

a) o'zaro fikr almashish;

b) shaxsga bo'lgan e'tibor;

v) buyuk insonlarni tan olish;

g) turli urf-odatlarini hurmat qilish va ishonish;

d) yozilgan qonun-qoidalarga rioya qilish;

e) ishchilar qilayotgan har bir ish boshqalar uchun muhim-ligini ko'rsatish.

Rejalashtirishga strategik yondashish. Barcha imkoniyatlar va kamchiliklarni o'rgangan holda tuzilgan uzoq muddatli reja korxonalarining doimiy hamroxi bo'lishi kerak. Boshqaruvchilar korxona faoliyatining texnik, ijtimoiy, siyosiy va madaniy aspektlarini bir butun holatda ko'rib chiqishi kerak. Bu aspektlarning har biri o'zaro

to'ldiruvchi bo'lishi kerak. SHu bilan bir qatorda zamonaviy menejer muammolarni yechishda o'z qo'l ostidagilarni fikrlarini ham inobatga olishi kerak.

Yuqorida keltirilgan faktlar inson resurslarini boshqa-rishning yangi shakllarini ishlab chiqarishni taqozo etadi. Bunday jarayon faqatgina yuqori madaniyatli tashkilotlarda samarali tadbiq qilinishi mumkin.

Yapon tajribasi ta'siri ostida AQSH menejerlari qaror qabul qilishni individual variantidan kollektiv usuliga o'tishmoqda.

Tashkilotda motivatsion iqlimning mavjudligi menejerni o'z faoliyatiga bog'liq xususiyatlarni rivojlantirishga undaydi. Bu nuqtai nazarda kelib chiqqan holda kuchli menejer o'z-o'zini ob'ektiv baholashga intiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1.Nima uchun ijtimoiy menejer o'z-o'zini ob'ektiv baholash kerak?
- 2.Nima uchun o'z-o'zini boshqarish zamonaviy boshqarish sharoitda muhim ahamiyatga ega?
- 3.Ijtimoiy menejer o'z ustida ishlashi uchun qanday sharoitlar mavjud?
- 4.Ijtimoiy menejerga hozirgi davrda qanday xususiyatlar zarur?

14-MODUL. IJTIMOIIY INJENERIYA - IJTIMOIIY MENEJMENTNI AMALGA OSHIRISHNING VOSITASI SIFATIDA

- 14.1.Ijtimoiy injeneriya mohiyati
- 14.2.Ijtimoiy ob'ektni modellashtirish
- 14.3.Ijtimoiy rejalashtirish

Tayanch iboralar: so'z va iboralar: ijtimoiy injeneriya, ijtimoiy rejalashtirish, ijtimoiy diagnostika, ob'ektiv diagnostika, ekstrapolyatsiya modeli, faktorli model, evristik modellar.

14.1.Ijtimoiy injeneriya mohiyati

Sotsiologiyada ilmiy asosalangan savollar va umumiy qayta ta'lim tashkilotlarining mashg'ulotlari ijtimoiy injeneriyaga yondashish orqali rivojlanish va ishlatish bilan bog'liqdir. Bunday ijtimoiy faoliyat yo'nalish doirasida alohida usul va metodlar ishlab chiqiladi va ular nafaqat tadqiqot olib borishga, balki jamiyat hayotidagi aktual muammolarini yechishda faol qatnashish imkoniyatini beradi.

Sotsiologiya tuzilmasida ijtimoiy injeneriya to'rtinchi tashkiliy blokni tashkil qiladi. Agar biz to'rtta blokni meditsina nuqtai-nazardan qaraydigan bo'lsak,

I- blok (fundamental teoriya) - u odam umumiy anatomiyasi

II-blok, (tarmoq sotsiologik teoriyalar) - odamning alohida organlarini o'rganuvchi.

III-blok, (sotsiologik tadqiqot metodlari) - diagnostik metodlari

IV-blok (ijtimoiy injeneriya) - kasallikni davolash usullari.

«Ijtimoiy injeneriya» termini birinchi bo'lib R.Paumning «falsafa huquqiga kirish» ishida uchraydi (1922). Uning bu terminiga yanada aniqlikni Karl Popper kiritdi. U ilmiy hayotga «ijtimoiy texnologiya» tushunchasini ham kiritdi. O'zining

fikrlarini 30-40 yillarda «Tarix kambag'alligi» va «Ochiq jamiyat va uning dushmanlari» kabi ishlarida namoyon etdi. K.Popper «utopiylashgan ijtimoiy injeneriya» va «bosqichma-bosqich ijtimoiy injeneriya» o'rtasidagi aniq chegarani ko'rsatdi. U jamiyatni qayta tashkillashtirish uchun «bosqichma-bosqich», «yumshoq» metodlariga asoslangan xolda ta'sir etish kerak, degan fikr bilan chiqqan. Uning kontseptsiyasi marktsistik metodologiyaga, ya'ni radikal, katta xajmdagi, zo'rlash metodikalariga qarshi qo'yilgan edi va ushbu metodlarni «utopiylashgan ijtimoiy injeneriya» deb atagan. SHuning uchun ushbu fikrlari, uning dunyo qarashi bizning mamlakatimizda mashhur emas edi.

Utopiylashgan injeneriya butun jamiyatni rejalashtirishga (ratsional ravishda) da'vat etadi, lekin xozirda ushbu turdagi rejalashtirishni amalga oshirish uchun bizning imperik bilimlarimiz, tajribamiz yo'q. Hozirgi paytda katta xajmdagi injeneriya uchun kerak bo'ladigan sotsiologik bilimlarimiz mavjud emas. Ammo tajriba yetishmasligi natijasida ko'plab xatoliklar qilinishi mumkin va bu holatni uzoq va mashaqatli jarayon bilan boshqacha aytganda, sekin-astalik injeneriya yo'li bilan yo'q qilishimiz mumkin. Bosqichma-bosqich injeneriyasi Poppoerning inson faoliyatining alohida tarmog'iga, alohida tashkilotlarga, institutlarga tegishli bo'lgan oddiy ijtimoiy proektlarni amalga oshirishni ko'zda tutadi. Mabodo ushbu proektlaridan biri «sinsa» undan ko'riladiga zarar katta ijtimoiy muammolarni keltirib chiqarmaydi.

Sotsiologiyaning ijeneriylashtirish funktsiyasi - asosiy funktsiya. Uni amalga kiritilishi faoliyat sub'ektlariga ilmiy asoslangan boshqaruv qarorlarini berish va tashkil qilishda namoyon etadi. Ijtimoiy injeneriyaga yondashuv chuqur taxlil asosida ijtimoiy reallikni tashkil etish, jahon tajribasi darajasida ijtimoiy projekt-larini ko'rish imkonini beradi.

Ijtimoiy injeneriya faoliyati ketma-ket mantiqiy bog'langan jarayonlardan iborat bo'ladi:

- real mavjud bo'lgan ob'ektiv diagnostika;
- ijtimoiy bashoratlash;
- ijtimoiy konstruksiyalarni modellashtirish va eksperi-mentlar o'tkazish yangi holatdagi ijtimoiy proektlarni ishlab chiqish;
- projektga monand ijtimoiy rejalashtirish;
- innovatsiyalashga ijtimoiy texnologiyalar yordamida projektни amalga oshirish;
- boshqaruv sotsiologiyasi.

Ijtimoiy diagnostika vositalari ijtimoiy ob'ektlarning holatini baholashga yo'naltiriladi. Sotsiologik diagnostikani odatiy sotsilogik tadqiqotdan asosiy farqi shuki, tadqiqot ob'ekt haqida yangilik yaratish, diagnostika esa ob'ekt holatini tavsiflash va uning hatti-harakatini bashoratlash. Ob'ektni tavsiflash umumiy xolatda olib boriladi. SHunday diagnostikani asosiy maqsadi, o'rganilayotgan ob'ektni samaradorligini oshirish hisoblanadi. Bu boshqaruv muhitini ijtimoiy diagnostikasini qo'llash orqali tushuniladi.

Ijtimoiy injeneriyaning asosiy metodlaridan bo'lib, ijtimoiy proektlashtirish metodi hamda bashoratlash metodi hisoblanadi.

Ijtimoiy bashoratlash quyidagi vzifalarni amalga oshiradi:

- Orientirlik vazifasi, ijtimoiy ob'ektning real rivojlantirish tendentsiyasini aniqlaydi.
- Normativ funktsiya projektning ehtiyojini aniqlash va uni qo'llash imkoniyatini baholash.
- Ogohlantiruvchi vazifa, o'rganilayotgan tizimning kamchiliklarini tavsiflab

berish.

Ijtimoiy prognozlashtirishni vaqt bo'yicha tavsiflarga bo'lish mumkin:

- 1 yilgacha - operativ bashoratlash;
- 1 yildan 5 yilgacha - qisqa muddatli bashoratlash;
- 5 yildan 15 yilgacha - o'rta muddatli bashoratlash;
- 30 yildan yuqori - uzoq muddatli bashoratlash

14.2.Ijtimoiy ob'ektni modellash

Ijtimoiy ob'ektni modellash turli xil modellarni tanlash bilan bog'liq: ekstropolyatsiya modeli, faktorli (analitik) model va evristik o'yinli model.

Ekstropolyatsiya modelini qurish biror bir bashoratla-nayotgan ko'rsatkichni o'zgarish tendentsiyasi namoyon etishi bilan asoslanadi. Bunday modellar asosan biror bir tovarga talab o'zgarganda qo'llaniladi.

Faktorli modellar turli xil faktorlar ta'siri natijasida ko'rinadi. Bunday modellar ehtiyojlarni bashoratlash uchun ishlatilishi mumkin.

Evristik metodlar insonning intuzitiv qobiliyatiga asoslanadigan aqliy faoliyat tashkillashtirish vositalarida namoyon bo'ladi. Intuitsiya insonlarga omadli ravishda muammoni yechish imkonini beradi. Bulardan biri bo'lib, ya'ni samarali usullaridan biri bu innovatsiyalashgan o'yinlar metodidir.

Ijtimoiy proektlashtirish - bu shunday bir proekt faoliyatiki, u ijtimoiy reallik bilan bog'liq ravishda turli xil idealliklarga monand tashkil etiladigan, ijtimoiy proekt deb ataladigan proektli faoliyatdir. Hohlagan boshqaruv qarori, reallikni o'zgartirishga qaratilgan, har doim o'zgarishning idealini hisobga olish talab qiladi.

Ijtimoiy proektlashtirish doimo ko'pgina mutaxassislarni ishtirokini talab etadi.

Ijtimoiy rejalashtirish o'zining metodi va metodolo-giyasiga ega bo'lgan ijtimoiy injeneriya faoliyatining mustaqil qismi hisoblanadi. Ularni ishlab chiqilishi proektlashtirish jarayonini sistemalashtirishga, jarayonning o'z boshqaruvini oshirishga, EVMni qo'llash proekt ishlari sifatini oshirishga imkon beradi.

Ijtimoiy rejalashtirish - boshqaruv ta'sirining alohida bir shaklidir. U ilmiy asoslangan proekt realizatsiyasi bilan bog'liq va ob'ektning yangi parametrlariga erishishning aniq vositalaridan foydalanishni talab etadi.

Birinci darajada - ishchi kollektivni ijtimoiy rivoj-lantirishni rejalashtirish. Ikkinchi daraja - regionda ijtimoiy rejalashtirish. Uchinchi daraja- professional mehnat taqsimoti bilan bog'liq bo'lgan alohida jamiyat hayoti jarayonlarini ijtimoiy rejalashtirish darajasi.

14.3.Ijtimoiy rejalashtirish

Ijtimoiy rejalashtirishning ikki shakli mavjud: adresli rejalashtirish va egri vositalar yordamida rejalashtirish.

Adresli rejalashtirishda ijtimoiy jarayonlarni rivoj-lantirishni tashkil qilish uchun munosabatlarni normalashtirish, tashkilotlarga (aniq bir) masalalar yetkaziladi. *Egri vositalar* orqali rejalashtirish tizimga ta'sir etuvchi ehtiyojlar, imkoniyatlar va shartlarni atroflicha o'rganishni ko'zda tutadi.

Ijtimoiy rejalashtirishning turli xil metodlari aniqlangan balansli metod, normativli, analitik, variantli, kompleksli, ijtimoiy eksperimental, iqtisodiy matematik metodlar.

Inson faoliyatiga ta'sir etishning turli xil usullari mavjud. Ijtimoiy injeneriya bu maqsad uchun ijtimoiy texnologiyalarni qo'llaydi.

«Texnologiya» so'zining o'zi grekcha so'zdan kelib chiqqan va «san'at», «mohirlik»ni anglatadi. Aniq bir faoliyatni doimiy ravishda qaytarishlik natijasida inson har bir xarakatni maksimal optimizatsiyaga yetkazadi. Ana shuning o'zi xarakat algoritmgiga aylanadi, ya'ni biror bir natijaga erishish uchun ijtimoiy texnologiyalarga aylantiradi.

Ijtimoiy olamni o'zgarib turuvchi hayot dinamikasi bizning oldimizga aynan bugungi masalalarni hal qilishda yangi va zamonaviy texnologiyalarni ishlab chiqishni talab qilib qo'yadi.

Bu texnologiyalar innovatsiya nomini oldilar. SHtatsiz xolat har doim innovatsion munosabatni talab qiladi.

Ijtimoiy injeneriyaning barcha pog'onalari faqatgina yaxshi tashkilotda samarali va yo'lga qo'yilgan bo'lishi mumkin. Bir pog'onadan keyingi pog'onaga o'tish uchun bir pog'onaning material va usullaridan foydalaniladi. Boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va tashkilotda ularni bajarilishi ko'p tomonlama ijtimoiy boshqaruvning metod va formalaridan foydalangan holda tashkilotning boshqaruv munosabatlarini aniqlab beradi².

Bu savollarni, ya'ni boshqaruv tizimi bilan faoliyatning zaruriy soha va darajasi hisobi; sub'ektlarning o'zaro ta'siridagi boshqaruvning formalari, vositalari va metodlari; boshqaruvchi-boshqariluvchi; boshqaruv jarayonida ijtimoiy munosabatlarning vujudga kelishi sifatida ijrochilik, tarbiya masalalarini boshqaruv tizimi bilan o'zaro aloqador va o'zaro ta'sirda bo'lgan - boshqaruv sotsiologiyasi ko'rib chiqadi. Bulardan kelib chiqqan xolda, boshqaruv sotsiologiyasi ob'ekti boshqaruvning o'zaro ta'sir tizimi, predmeti esa ularda boshqaruv munosabatlarini shakllantirish hisoblanadi³.

SHunday qilib, ijtimoiy injeneriya ijtimoiy menej-mentning vositasi hisoblanadi va u jarayonlarning mantiqiy bog'langan zanjiridan tashkil topadi va mabodo ushbu zanjir ketma-ketligida bironta bosqichi buzilsa yoki yaxshi saqlanmasa to'g'irlab bo'lmaydigan natijalarga olib kelishi mumkin.

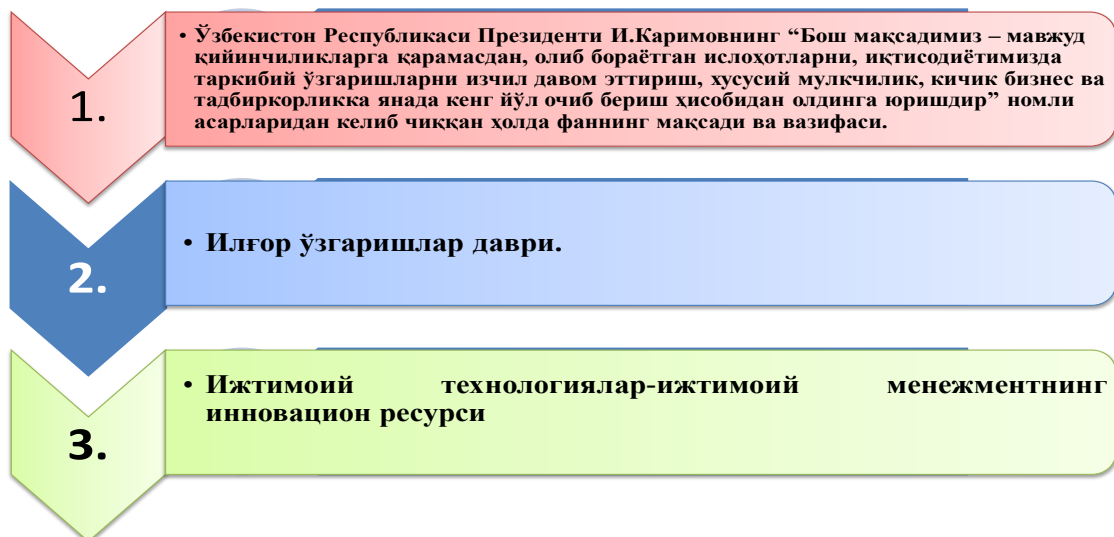
Nazorat va muhokama uchun savollar:

- 1.«Ijtimoiy injeneriya» tushunchasi nima?
- 2.Nima uchun «ijtimoiy injeneriya» tushunchasi turli olimlar tomonidan turlicha qabul qilinadi?
- 3.«Ijtimoiy injeneriya»ning ustunlik va kamchiliklari nimadan iborat?

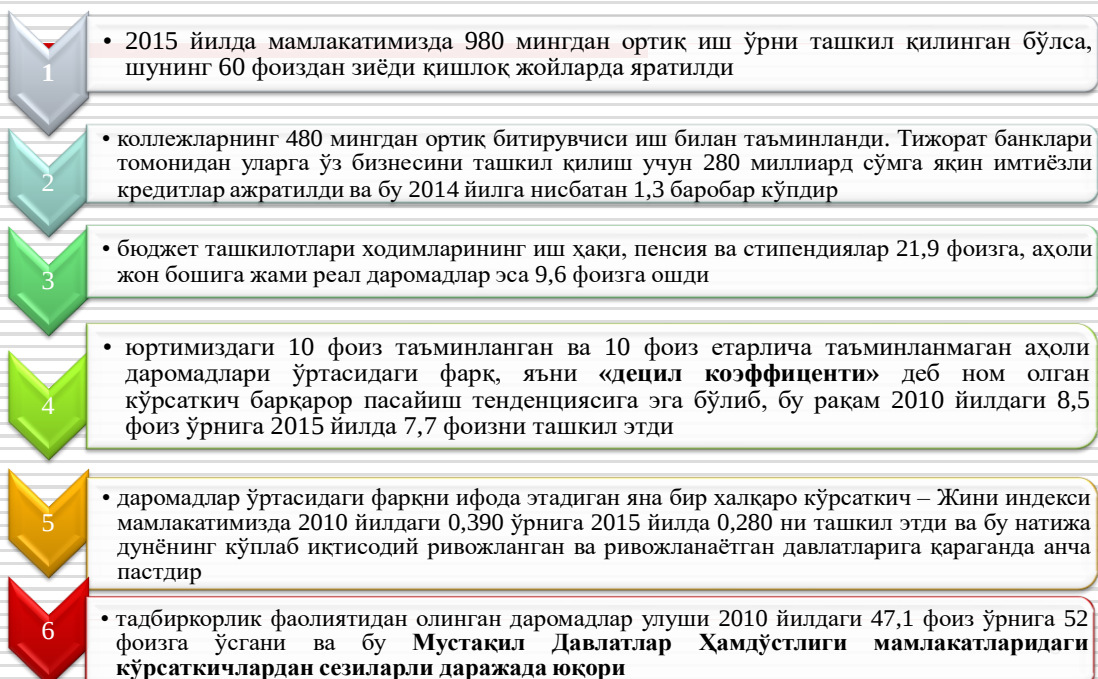
AMALIY MASHG'ULOTLAR

MAVZULAR BO'YICHA TAQDIMOT VA SLAYDLAR

1-модул. “Ижтимоий менежмент” фанининг предмети ва мазмуни



2015 ЙИЛДА БАНДЛИК, АҲОЛИ ДАРОМАДЛАРИ ВА ИЖТИМОЙ ТАРАҚҚИЁТ



2015 ЙИЛДА ТАЪЛИМ ВА СОҒЛИҚНИ САҚЛАШ СОҶАЛАРИДА АМАЛГА ОШИРИЛГАН ИШЛАР

- 1 • мамлакатимизда таълим-тарбия соҳасига ҳар йили сарфланаётган харажатлар ялпи ички маҳсулотга нисбатан 10-12 фоизни ташкил этади. Бу ЮНЕСКОнинг мамлакатни барқарор ривожлантиришни таъминлаш учун таълимга йўналтирилиши зарур бўлган инвестициялар миқдори бўйича тегишли тавсияларидан, яъни **6-7 фоиздан қарийб 2 баробар қўндир**
- 2 • 2015 йилда бу соҳада 384 та объектнинг моддий-техник базасини янада ривожлантириш ва мустаҳкамлаш бўйича қиймати 423 миллиард сўмлик ишлар амалга оширилди, намунавий лойиҳалар асосида 29 та янги умумтаълим мактаби барпо этилди, 219 та мактаб реконструкция қилиниб, 136 таси капитал таъмирланди
- 3 • Олий таълим соҳасида олий ўқув юртларининг профессор-ўқитувчиларини мунтазам қайта тайёрлаш бўйича мутлақо янги, такомиллаштирилган тизим жорий қилинди. 15 та таянч олий ўқув юртида олий таълим муассасалари раҳбарлари ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ҳамда малакасини ошириш курслари ташкил этилди. Мазкур курсларда олий ўқув юртларининг 2 минг 700 га яқин ўқитувчиси малака оширди.
- 4 • кейинги беш йилда мамлакатимизда ҳар 100 мингга чақалоққа нисбатан оналар ўлими 23,1 дан 19 тага, 5 ёшгача бўлган болалар ўлими 14,8 тадан 13,9 тага, чақалоқлар ўлими 11 тадан 10,7 тага камайди. Ушбу кўрсаткичлар бўйича Ўзбекистон Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Мингйиллик ривожланиш мақсадларига тўлиқ эришган
- 5 • 2015 йилда 141 та тиббиёт муассасасини қуриш, реконструкция қилиш, капитал таъмирлаш ва жиҳозлаш учун қарийб 500 миллиард сўм маблағ сарфланди. Республика болалар суяк-сил касалликлари санаторийси, Тошкент тиббиёт академиясининг Урганч филиали, Андижон ва Бухоро шаҳарларидаги вилоят кўп тармоқли тиббиёт марказлари, Қарши ва Самарқанд шаҳарларида вилоят болалар кўп тармоқли тиббиёт марказлари, шунингдек, мамлакатимизнинг кўплаб туманларида тиббиёт бирлашмалари реконструкция қилиниб, фойдаланишга топширилди

2016 ЙИЛНИНГ АСОСИЙ МАКРОИҚТИСОДИЙ КЎРСАТКИЧЛАРИ (прогноزلари % да)

Value	Change
3,006.62	38.97 ▲
2,649.71	33.35 ▲
807.90	2.93 ▲
10,744.54	96.03 ▲
1,367.40	13.76 ▲
626.10	13.76 ▲



5,5 - 6,5 % даража сақлаш

• инфляция

9,5 % га ошириш

• аҳолининг реал даромадлари

15 % га ошириш

• ўртача иш ҳақи, пенсия, стипендия, нафақа ва солиқларни инобатга олган ҳолда

Жорий йилнинг асосий вазифа ва устувор йўналишлари

1. Мамлакатимизни демократлаштириш ва модернизация қилиш борасида бошланган тизимли ислохотларни, иқтисодиётимизда, авваламбор, саноат ва қишлоқ хўжалигида туб таркибий ўзгаришларни сўзсиз давом эттириш, хусусий мулк, тадбиркорлик ва кичик бизнесни жадал ривожлантириш ва бу соҳа вакиллари манфаатларини ҳимоя қилиш, макроиқтисодий мутаносибликни таъминлаш 2016 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналиши
2. 2015-2019 йилларда муҳандислик-коммуникация ва йўл-транспорт инфратузилмасини модернизация қилиш ва ривожлантириш дастурининг асосий қоида ва йўналишларини сўзсиз бажариш бўйича бошланган ишларни 2016 йилда ҳам давом эттириш энг муҳим вазифа
3. Қишлоқ хўжалиги соҳасида амалга оширилаётган ислохотлар ва таркибий ўзгаришларни янада чуқурлаштириш, ер ва сув ресурсларидан самарали фойдаланиш 2016 йил ва яқин истикболга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг принципаал муҳим йўналиши
4. Ижтимоий соҳани ривожлантириш, аҳолининг ҳаёт даражаси ва сифатини янада ошириш билан боғлиқ масалалар
5. иқтисодиётимизнинг рақобатдошлигини тубдан ошириш, экспортга маҳсулот чиқарадиган корхоналарни қўллаб-қувватлашни кучайтириш, фермер хўжаликлари, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг экспорт фаолиятидаги иштирокини ҳар томонлама рағбатлантириш устувор аҳамият касб этади.
6. иқтисодиёт тармоқларида замонавий ахборот-коммуникация технологияларини кенг жорий этиш, «Электрон ҳукумат» тизими фаолиятини янада ривожлантириш

2. Илғор ўзгаришлар даври.

Биз яшаётган давр бу динамик ўзгаришлар даври. Барча жараёнлар жуда тез ва қарама-қарши ривожланмоқда. Бундай вазиятни америкаликлар «чақириқ» сўзи билан атайдилар, у ўзида маълум имкониятлар ва таҳдидларни мужассамлаштиради.

Шахс ва жамият ўртасидаги қарама-қаршилик дунёнинг мувозанатдан чиқишининг асосий сабаби ҳисобланади. У бугунги кундаги ижтимоий портлашлар ва ҳалокатлар ўсишига имконият яратиб бермоқда. Бу дунё олдида турган долзарб муаммолардан бири бўлиб унинг ечимига ижтимоий ривожланиш суръатлари ва маънавий тамойиллар кўп жиҳатдан боғлиқ.

1.5. Ижтимоий технологиялар-ижтимоий менежментнинг инновацион ресурси



Ижтимоий кенгликнинг технологиялашуви асосида механизмлари ҳаёт талабларидан орқада қолган ижтимоий бошқарувнинг назария ва услуби ётади. Бугунги кунда, ҳозирча йўқ бўлган бошқарувнинг замонавий назарияси зарур.



Бу соҳадаги илмий мунозаралар, ижтимоий ресурслардан, айниқса, уларни лойиҳалаш ва технологиялаш босқичида бошқарув даражасининг пастлиги бундан далолат беради.



Ижтимоий моделлар, дастурлар ва технологияларни ишлаб чиқиш гуманитар фанларнинг вазифаси, лекин ижтимоий кенгликни ахборотлаштириш ва технологиялашда уларнинг роли камайтирилган. Илмий билимнинг бу шакли ўз таҳлилий, информацион, технологик, экспорт функцияларини бажараяпти.

Ғарбда жорий қилинаётган ижтимоий бошқарув тизимлари, шунингдек, натижалар буйича (фан тажрибаси) ҳам нафақат ижтимоий натижага эришишга, балки, унинг натижасини бошқарув-ташкилий томондан таъминлашга йўналтирилган.



Ижтимоий менежментнинг моҳияти шундан иборат бўлиб, унинг замонавий назария ва амалиёти шаклланмоқда.



Шундай қилиб, замонавий усуллар ёрдамида ижтимоий ресурслар ва ижтимоий қобик, ижтимоий жараёнларни самарали бошқариш зарурияти ҳақида фикр юритилмоқда.

2-модул. Ижтимоий менежментнинг ривожланиши ва унинг илмий мактаблари



2.1. Бошқарув инқилоби моҳияти



2.2. Бошқарувнинг классик мактаблари.

Бошқарувнинг замонавий илми пайдо бўлиши. Ф.Тейлор номи билан боғлиқ. Ўз назариясининг асосий ҳолатларини у «Фабрикани бошқариш» (1903), «Илмий бошқарув томойлари» (1911), «Конгресснинг махсус комиссияси олдида кўрсатма» (1912) ишларида кўрсатди. Улар қуйидагиларга йўналтирилган:

эски, анъанавий иш усулларини алмаштирувчи илмий асоснинг яратилиши, унинг ҳар бир элементини илмий тадқиқ қилиш;

ишчиларни илмий мезонлар асосида танлаш, уларни ўқитиш;

меҳнатни ташкил этиш тизимини жорий қилишда маъмурият ва ишчилар ўртасида ҳамкорлик;

маъмурият ва ишчилар ўртасида масъулият ва меҳнатни тенг тақсимлаш.

2.3. «Инсон муносабатлари» мактаби.

Бошқарув назариясида янги йўналиш асосчиси бўлиб Э.Мэйо ҳисобланади. Которн шахридаги «Уэстерн электрик» фирмаси заводларида ишчилар гуруҳларини 13 йил (1927-1939) давомида тажрибада синади. Мэйо шундай хулосага келди, ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги вақтинча меҳнат шароити ва маъмурият хатти-ҳаракатларидан эмас, балки уларнинг муҳитидаги ижтимоий-психологик омилларга ҳам боғлиқ экан.

«Инсон муносабатлари» мактабининг кўзга кўринган вакиллари К.Арджерис, Ф.Херцберг, Д.Макгрегор, Р.Блейк ва бошқалар.

Бу йўналишнинг асосий ҳолатлари кичик норасмий гуруҳларда муносабатларнинг ролига қаратилади. Бошқарув амалиётида гуруҳнинг ижтимоий-психологик хусусиятларини аниқлаш ва фойдаланиш муҳимдир. Мазкур мактаб вакиллари бошқарув тизими ишчилари меҳнاتини мукамаллаштириш усулларини қидиришга алоҳида ўрин ажратадилар.

2.4. Бошқарувнинг «эмпирик» мактаби.

Эгаллаган лавозимидан қатъий назар, ҳар бир бошқарувчи қуйидаги асосий функцияларни амалга оширади:

Корхонанинг мақсадлари, унга эришиш йўлларини аниқлаш ва шу асосда корхона ишчилари олдида аниқ вазифаларни қўйиш;	Корхона фаолиятини, ишларни гуруҳлаш, тақсимлаш, мувофиқ тузилмани яратиш, кадрларни танлаш ва жойлаштириш йўли билан ташкил этиш;	Ишчиларни рағбатлантиришни таъминлаш; ва бошқарувчи билан бошқарилувчи ўртасидаги алоқани назорат қилиш.	Ташкилот ва унда банд бўлган шахслар фаолиятини меъёрлаштириш, таҳлил қилиш ва баҳолаш;	Ишчилар истакларини уларнинг фаолияти натижасига боғлиқ ҳолда рағбатлантириш.
--	--	--	---	---

2.5. «Ижтимоий тизимлар» мактаби.

«Янги» мактаб. Бошқарув назариясидаги бу йўналиш бошқарув илмига аниқ фанлар усуллари ва аппаратурини жорий этиш билан характерланади. Бу мактабнинг энг кўзга кўринган вакиллари Р.Акофф, Л.Берталанфи, С.Вир, Р.Калман, Л.Клейн, Р.Люс, Д.Форрестер. «Янги» мактабнинг шаклланиши кибернетика ва операцияларни текширишнинг пайдо бўлиши билан боғлиқ. Операцияларни текшириш мустақил фан сифатида шаклланиб, икки асосий йўналишда ривожланмоқда.

Биринчиси, ишлаб чиқариш менежментида тез учраб турадиган ва захираларни бошқариш, ресурсларни тақсимлаш, оммавий хизмат кўрсатиш масалалари, эскирган ускуналарни янгилаш, ноаниқлик шароитларида ҳулқ-атвор стратегиясининг танланиши, вақт бўйича ишни тартибга солиш билан боғлиқ ҳодисаларнинг математик моделларини қуриш билан боғлиқ.

Иккинчиси, ўз эътиборини тизимларни ўрганишга қаратди ва «тизимтехника»нинг яратилишига олиб келди. Кейинчалик «янги» мактабда ноилмий фан-бошқарув қарорлари назарияси шаклланди. Бу соҳадаги тадқиқотлар қуйидагиларни ишлаб чиқишга қаратилган:

3-модул. Ижтимоий менежмент – XX аср охири XXI аср боши бошқарув маданияти



3.1.Замонавий бошқарув маданияти

Жамиятни бошқариш замонавий муаммолари ечимида маданий омилнинг роли ортмоқда ва келажакда ортиб боради. Бу қатор ҳолатлар билан изоҳланади.

Биринчидан, жамият ҳаётининг ижтимоий назоратчилари ахборот инқилоби талаблари (иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий) билан бирга тобора катта аҳамият касб этмоқда.

Иккинчидан, улар жамиятдаги ўзаро боғлиқ кучларнинг йиғиндиси сифатида кенгайиб тизим кўринишига келмоқда ва ўз таъсир майдонини кенгайтириб, жамиятнинг ҳар бир элементи фаолиятига кириб келмоқда.

Учинчидан, ялпи жамият маҳсулотидаги ақлий мулк ҳиссаси ортиб бормоқда ва ривожланган давлатларда 50%гача етди. Бу жамиятни унинг асосий ресурслари - инсон ва ақлдан оқилона фойдаланишдаги маъсулият ва моҳиятни оширади.

4-модул. Ижтимоий сиёсат – менежментни амалга оширишнинг универсал технологияси



4.1.Ижтимоий сиёсатнинг моҳияти

Ижтимоий сиёсат ижтимоий таълимот асосида ишлаб чиқилади ва амалга оширилади. У ижтимоий муаммоларни ҳал этиш, ресурслар ва ижтимоий мақсадларга эришишнинг самарали йўллари қидириш каби чора-тадбирлар йиғиндиси кўринишида бўлиши мумкин.

Ижтимоий сиёсатнинг мақсади - барча фуқаролар ҳаёт сифатини ошириш ва аҳолининг ҳаётий эҳтиёжларини қондиришни таъминладиган механизмлар ёрдамида, турли ижтимоий манфаатлар мувозанати асосида ижтимоий муҳит ва ижтимоий келишувни яратиш.

Ижтимоий сиёсат - ижтимоий масалаларни ечиш мақсадида бутун аҳолини, барча ҳўжалик ва бошқарув тузилмалари субъектлари кучини бирлаштиришга қаратилган давлатнинг ижтимоий соҳадаги фаолияти.

4.2. Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш босқичлари



Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда нафақат ҳокимиятнинг учта тармоғи: қонун чиқарувчи, ижро этувчи, суд, балки, бутун жамият (сиёсий институтлар, фуқароларнинг ижтимоий бирлашуви) иштирок этади.



Ижтимоий сиёсат чора-тадбирларини амалга ошириш устидан назоратни бутун жамият ва унинг жамоатчилик институтлари бевосита, ҳамда қонунчилик ва суд ҳокимияти функциялари орқали амалга оширади.



Бугун шу нарса ойдинлашмоқдаки, самарали ижтимоий сиёсатни бутун аҳоли турли регионлар ва маҳаллий жамоат-чиликнинг фаол иштирокисиз иложиси йўқ.

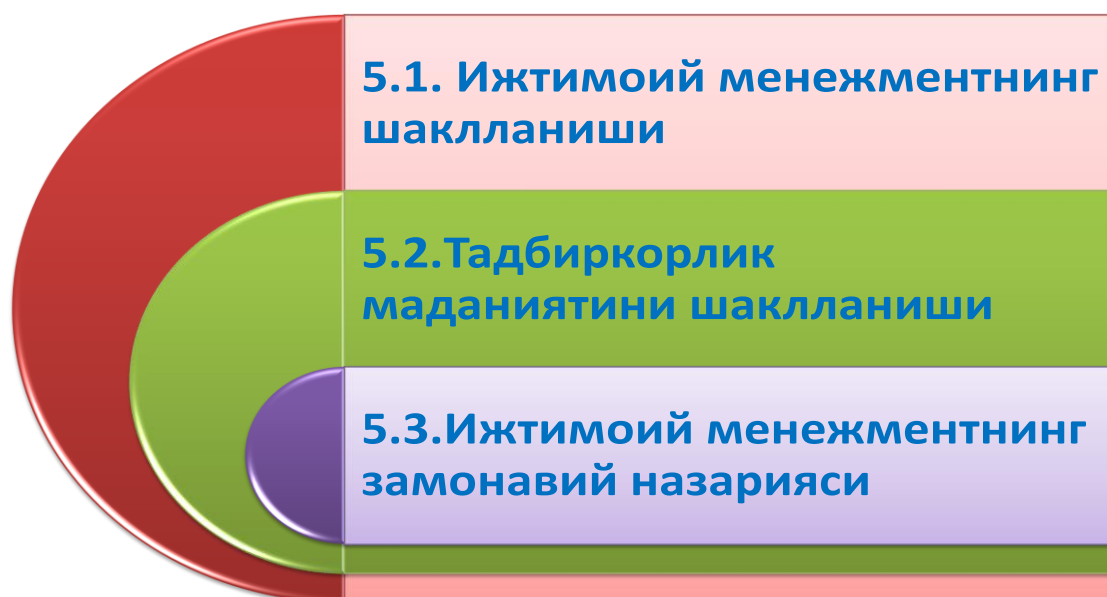
4.3. Ижтимоий сиёсат самарадорлигини баҳолаш мезонлари

Марказлашган ҳолда, ижтимоий ривожланиш фондлари тузилган, аҳолини ижтимоий ҳимоялаш алоҳида дастурлари қўллаб-қувватланган, илмий ишлар қилинган.

Лекин, бу ишнинг натижалари етарли бўлмаган: ижтимоий эҳтиёжларга маблағлар ва ресурсларни тақсимлашнинг тенглаштирилган тамойили амал қиларди, қатор регионларда амалдаги ижтимоий меъёрлардан ортда қолиш кузатиларди.

Дастур ва лойиҳалар кўпинча моддий-молиявий таъминот ва аниқ амалга ошириш механизмига эга бўлмаган.

5-модул. «Ижтимоий менежмент» фанининг шаклланиши



5.1. Ижтимоий менежментнинг шаклланиши

Ижтимоий менежментнинг пайдо бўлиши жамият ҳаётида «ижтимоий» ва барча фанлар, айниқса социология ва ижтимоий бошқарувнинг ривожланиши билан ўзвий боғлиқ.

Ижтимоий менежмент уларнинг асосий қисми сифатида ижтимоий муносабатлар тизимини, ижтимоий жараёнлар, ижтимоий соҳа, ижтимоий ресурслар ва уларнинг зиммасига тушадиган бошқарув ва ташкилий муносабатлар, уларнинг қонуниятлари ва тамойилларини ўрганади.

Ижтимоий менежмент пайдо бўлиши XX - аср 80-90 йилларда Ғарбдаги бошқарувчанлик революцияси натижасида юзага келган. У ижтимоий соҳадаги самарали бошқариш таъсири ва унинг бозор структураси, молия, иқтисод, бошқарув тузулма-ларининг тескари боғлиқликлари билан алоқадор

Ижтимоий бошқарув соҳаси ҳам таъсир этиш объекти, ҳам субъекти нуқтаи-назаридан мустақил, кўп тузилмали ва оммавий бўлиб бормоқда, бу соҳада ўзгача бошқарувчи-мутахассис пайдо бўлмоқда.

5.2.Тадбиркорлик маданиятини шаклланиши

Шуни таъкидлаш лозимки, тадбиркорликда муваффақият кўп жиҳатдан бугун ўзини бизнесга бағишлаган инсондаги одоб сифатлари йиғиндисига боғлиқ.

Тадбиркор шахсининг бундай хислатлари ичида асосий эътибор тадбиркорлик маданиятининг шаклланиши билан боғлиқ бўлганларга қаратилади.

Бошқарув маданиятида асосий ролни оқилона бошлаш - билим, замонавий концепциялар, илмталаб технологиялар ўйнайди. Бошқарув асоси билимларисиз жамиятни ислоҳ қилиш, тадбиркорлик фаолиятини оқилона амалга ошириш мумкин эмас.

Айнан фуқаролик жамияти шaroитларида марказий ҳоки-мият фаолияти, капиталдан фойдаланиш устидан ҳаракатчан жамоатчилик назорати механизмлари пайдо бўлади.

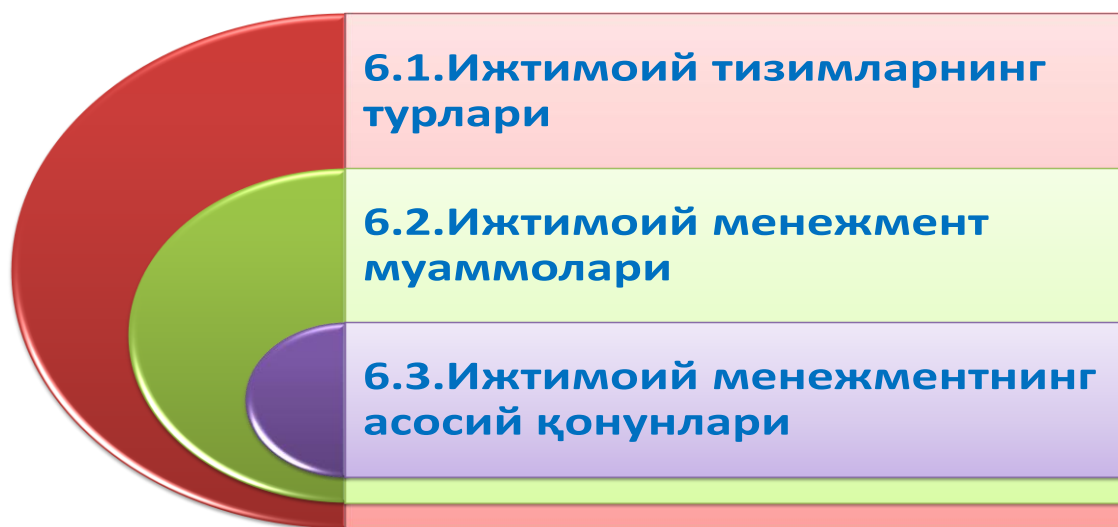
Ижтимоий менежмент ёрдамида молиявий маблағларни ижтимоий эҳтиёжларга сарфлаш мақсадида бюджетни тўлдириш механизмлари ишлаб чиқилади, иш ўринлари сони ортади.

5.3.Ижтимоий менежментнинг замонавий назарияси

Ижтимоий соҳа - давлат ижтимоий сиёсатини амалга оширувчи кишилиқ жамияти ҳаёт фаолиятининг соҳаси. Бу сиёсат жамият ҳаётининг ҳамма томонлари тараққиётини таъминловчи моддий ва маънавий неъматларни тақсимлаш, ҳар бир инсоннинг ҳаёт тарзини яхшилашга йўналтирилган. «Ижтимоий» нинг мазмуни - бу ижтимоий гуруҳлар, индивидлар ўртасида уларнинг ҳолати, жамиятдаги ўрни ва роли, ҳаёт тарзи юзасидан муносабатларидир.

Цивилизациялашган ривожланишнинг асосий мақсади - иқтисодиёт, бозор, техник тузилмалар, уларни ислоҳ қилиш эмас, балки ўз фуқаролари даромадларини ошириш, уларнинг турмуш даражасини кўтариш.

6-модул. Ижтимоий менежмент қонунлари ва таъомиллари



6.2.Ижтимоий менежмент муаммолари

Ижтимоий менежмент муаммоларини ўрганишда қуйидаги ёндашувлар фарқланади:

- **аниқ - тарихий.** Бу ижтимоий бошқарув муносабатларини ўларга таъсир қилувчи омиллар таъсирида ўзгариш ва ривож-ланиш ҳолатида бўлган жараёнлар сифатида ўрганишга имкон беради;

- **мажмуавий.** Бу бошқарув муносабатларини ўрганишда иқтисодий, ҳуқуқий, ижтимоий - психологик ва бошқарув муносабатлари таҳлиliga бошқа ёндашувлар ўзаро алоқадорлигини назарда тутди;

- **жиҳатли.** Бу бирор бир маҳсус фан (фалсафа, сиёсий иқтисод, социология, психология ва ҳ.к.) томонидан маҳсус тадқиқот қилинадиган муносабатлар остида намоён бўладиган бошқарув муносабатларининг бир томони, бир хусусиятини ўрганишга имкон беради;

- **тизимли.** Бу ҳам бошқарувчи, ҳам бошқарилувчи тизим-чаларни умумий мақсадли элементлар билан бирлашган ягона мажмуа сифатида қарашга, тизимнинг хусусиятлари, унинг ички ва ташқи алоқаларини аниқлашга имкон беради.

6.3. Ижтимоий менежментнинг асосий қонунлари



Ижтимоий бошқарув қонунлари тизимида инсонлар ҳохи-шига боғлиқ бўлмаган ижтимоий ва иқтисодий қонунлар етакчи роль ўйнайди. Уларнинг ҳаракати фақат одамлар фаолиятида намоён бўлади.



Бошқарувчи тизим одамлар меҳнатини бирлаш-тириб, мақсадни аниқлаш, уни амалга ошириш йўллари қидириш, эришилган натижаларни баҳолашда намоён бўладиган ижтимоий ва иқтисодий қонунлар талабларига қатъий риоя қилиши керак.



«Қонун» тушунчаси ҳам, «қонуният» тушунчаси тегишли бўлган гуруҳга киради. Ҳам қонун, ҳам қонуниятлар ўрганилаётган ҳодисалар ўртасидаги умумий ва керакли алоқаларни ўрнатади. Менежмент назариясида «қонуният» тушунчаси қонуннинг назарий тадқиқот бошидаги дастлабки шакли сифатида қаралади.

Ижтимоий менежментнинг асосий тамойиллари қуйидагилар:

- қарор қабул қилишда бирлик ва уни муҳофама қилишда жамоавийлик тамойили;

- давлат - маъмурий, хўжалик ва ижтимоий - маданий менежментнинг бирдамлик тамойили;

- соҳа ва ҳудудий ижтимоий бошқарувнинг аралашма тамойили;

- ижтимоий бошқарувни илмийлиги тамойили;

- ижтимоий бошқарувни башорат қилиш тамойили;

- меҳнатни рағбатлантириш тамойили;

- ижтимоий бошқарув натижалари учун маъсулият тамойили;

- кадрларни оқилана танлаш, уларни тайёрлаш, жойлаштириш ва ишлатиш тамойили;

- бошқарувнинг тежамкорлик ва самарадорлик тамойили;

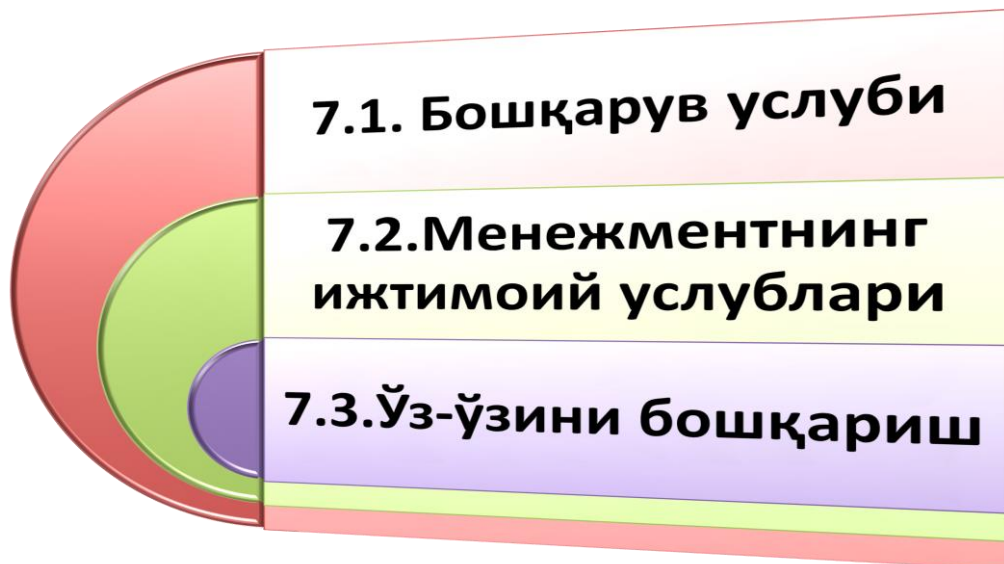
- тизимлилик тамойили;

- иерархлик тамойили;

- зарурий турли-туманлик тамойили;

- қайтма алоқанинг мажбурийлиги тамойили.

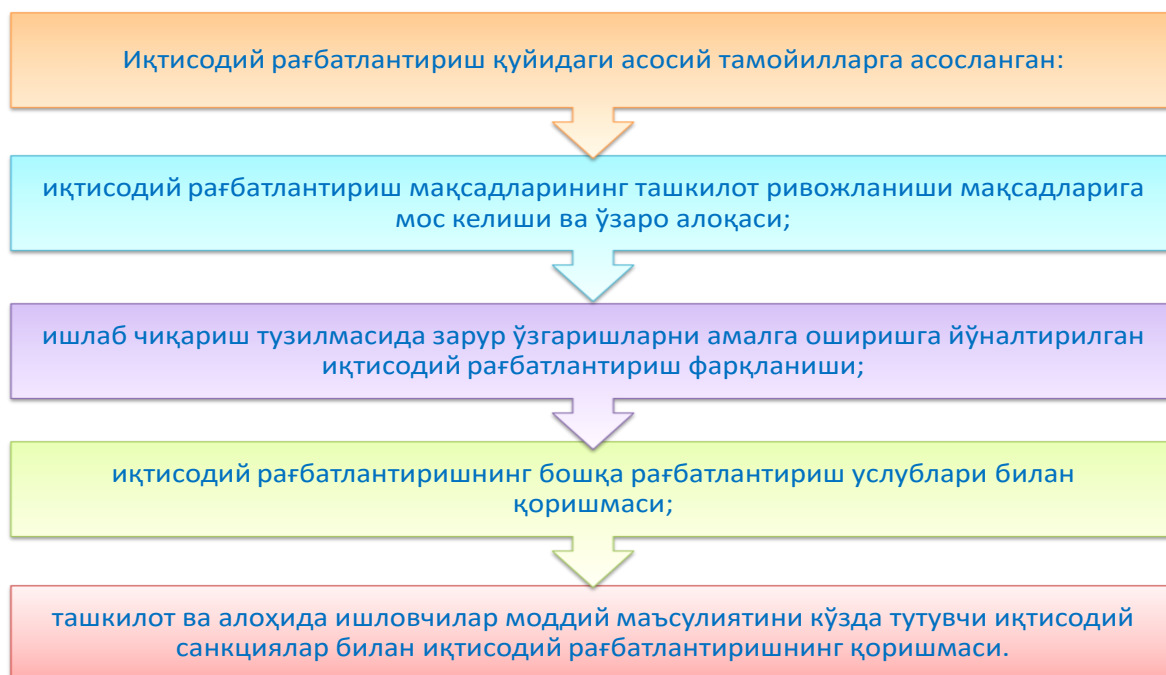
7-модул. Ижтимоий менежмент услублари



7.1. Бошқарув услуби

Аввал кўриб чиқилган менежмент тамойиллари турли услубларни қўллаш йўли билан амалга оширилади.	Шундан келиб чиқиш керакки, бошқарувнинг маълум услубида ҳам мазмун, ҳам йўналиш, ҳам ташкилий шакл маълум тарзда қориштирилган. Шунинг учун бошқарувнинг қуйидаги услубларини ажратиш мумкин:	тўғридан-тўғри директив кўрсатмаларга асосланган ташкилий-маъмурий;	иқтисодий;	одамларнинг ижтимоий фаоллигини ошириш мақсадида қўлланувчи ижтимоий ва ижтимоий - психологик;	ижтимоий тизимни ўзини-ўзи назорат қилиши сифатида ўз-ўзини бошқариш.
---	--	---	------------	--	---

7.2. Менежментнинг ижтимоий услублари



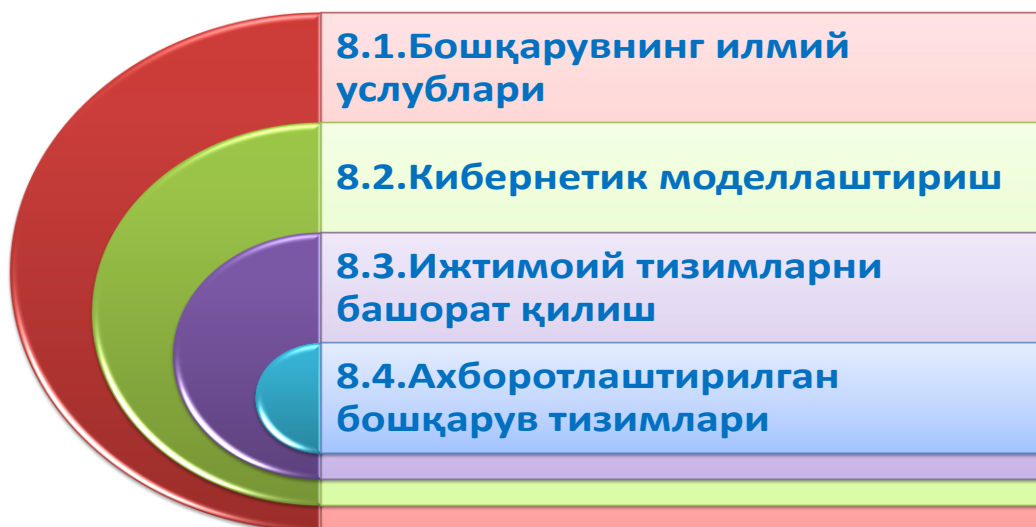
7.3. Ўз-ўзини бошқариш

ишловчиларга йўналтирилган усуллар. Уларга қўидагилар киради: а) ишловчи олдида аник мақсадларни қўйиш (масалан, ишлаб чиқариш меъёрини оширган ишчиларга мукофотлар тўланади); б) хулқ-атвор модификацияси (инсон хулқ-атворини яхшилаш мақсадида мукофот ва жазо қўллаш); в) қайта тайёрлаш (истикболли мутахассисларни ташкилот ҳисобидан ўқитиш);

ишга йўналтирилган усуллар. Булар: а) иш жойларини мукаммаллаштириш ва ишловчилар фаолияти соҳасини кенгай-тириш; б) эгилувчан иш графиги (бундай иш режимида ишловчи, иш бошлаш ва тугатиш вақтини мустақил режаштиради; в) уй офислари ва телекоммуникацияни ташкил этиш (офисга уланган телефон, компьютер ёки факсда уйда ишлаш); г) ишдан бўшатишлар сонини камайтириш услублари сифатида иш вақтини қисқартириш ва функционал оғирликни бўлиш;

ташкилотга йўналтирилган усуллар. Уларга қўидагилар киради: а) хизматчилар ваколатларини кенгайтириш (ишловчи-ларга ташкилотнинг кундалик ишларида қатнашиш учун кенг имкониятлар бериш); б) мақсадларга эришишда иштирок этиш (жамоа ишининг мувоффақиятли натижалари учун мунтазам пул мукофотлари олиш).

8-модул. Ижтимоий менежмент илмий услубларининг самарадорлигини ошириш асоси



8.1. Бошқарувнинг илмий услублари

Бошқарувчи тизимнинг ўз-ўзини ривожлантириш мақсадида бошқарувнинг мураккаб техникасидан фойдаланиш: а) услублар йиғиндиси ёрдамида (иқтисодий, маъмурий-ташкилий, ижтимоий, сиёсий, маънавий-маданий); б) уларни илмий мазмун билан, биринчи навбатда ижтимоий лойиҳалаштириш билан тўлдириш мумкин.

Илмий услубларнинг кучи шундан иборатки, улар таҳлил хажми тўғрисида ишончли маълумот олишга имкон беради, билимларни ишончли текширишни таъминлайди, объектнинг келажакдаги ҳолатини башорат қилишга имкон беради, таъсир қилиш воситаларини кўрсатади.

Моделлаштириш, башорат қилиш, эксперт баҳолаш каби илмий услублар кўп асрлик тарихга эга. Лекин ҳар ҳолда, бошқарувнинг замонавий инструментарийсини илмий техник инқилоб, унинг даврлик натижалари билан боғлашга етарлича асос бор.

8.2.Кибернетик моделлаштириш

Кибернетик моделлаштириш бошқарувни мақбуллаштириш кенг имкониятларини очиб беради. Йирик олимлар ҳисобича, кибернетик ёндашувнинг характерли жихати бўлиб мураккаб объектлар асосий параметларини ўрганиш мақсадида уларни соддалаштириш ва шу асосида уларнинг чуқур моҳиятини очиш ҳисобланади.

Моделларни мукаммаллаштириш жараёнини уларни мун-тазам тўлдириш ёки ишлаб чиқилиши жараёни сифатида кўриб чиқиш фойдали. Одатда энг оддий моделлардан бошлашади.

Ҳозирги вақтда фан ва амалиёт характери ва мўлжалланиши бўйича турли моделлаштириш услублари ва шаклларига эга. Бу ҳолда бизни фақат бевосита бошқарувга хизмат қилувчи моделлар қизиқтиради. Мураккаб тизимларни бошқариш учун янги моделларни ишлаб чиқиш зарур.

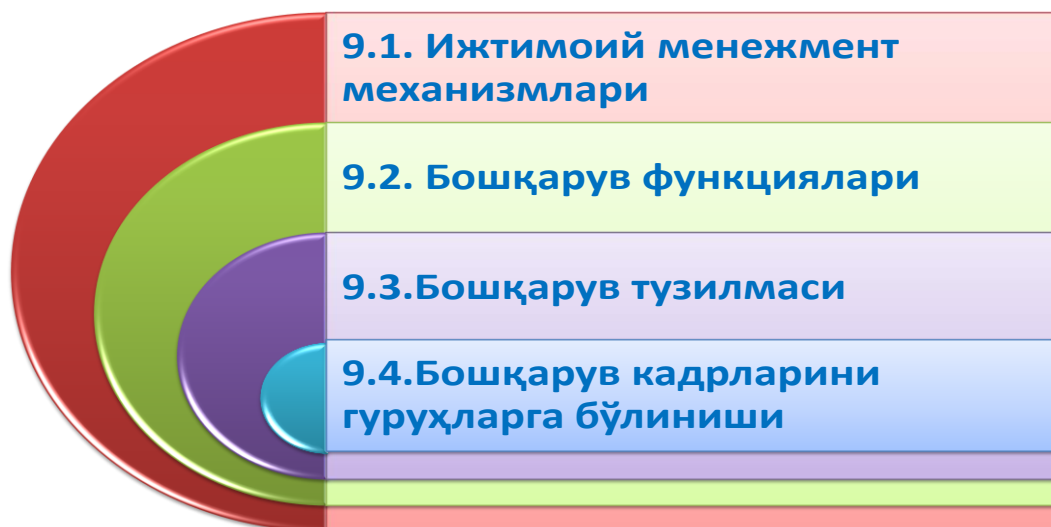
8.4.Ахборотлаштирилган бошқарув тизимлари

Ахборотни йиғиш ва қайта ишлаш жараёни электрон ҳисоблаш техникасини қўллаш натижасида сифат жиҳатдан ўзгаради. Электрон ҳисоблаш техникасининг муҳим аҳамияти шундан иборатки, у тарихий парадоксни ечиш учун техник база бўлиб хизмат қилади.

Электрон ҳисоблаш техникасининг кенг имкониятлари автоматлаштирилган бошқарув тизимларида янада тўлиқ амалга оширилади. Улар бошқарувнинг илмий асосланганлигини чуқур-лаштиради, чунки: қарорлар қабул қилиш раҳбарнинг субъектив фикри ва ҳиссиётига боғлиқ эмас, балки фойдаланилган амалдаги ва қўйлаётган ҳолатларнинг миқдор характеристикаларида асосланади.

Замонавий илм-фан ва техника инсонни рад этмай ва уни алмаштирмай, ижтимоий жараёнларни бошқаришда катта роль ўйнайди. Даврий фан-техника ютуқлари бошқарувни мақбуллаштириш, бошқарув муаммоларини ечиш жараёнларини муво-фиқлаштиришда янги имкониятларни очади.

9-модул. Ижтимоий менежмент тизими



9.1. Ижтимоий менежмент механизмлари



9.2. Бошқарув функциялари

Бошқарув функцияларини қуйидаги белгиларни ҳисобга олган ҳолда кўриб чиқиш зарур:



1) бошқарув жараёнининг хусусиятлари, яъни менежментга тегишли белгиларнинг ажралиши;

2) ижтимоий ривожланиш жараёни. Бошқарувнинг бу жараёни аниқ элементларга, яъни жамиятнинг ҳаёт фаолиятига йўналтирилган.

9.3. Бошқарув тузилмаси

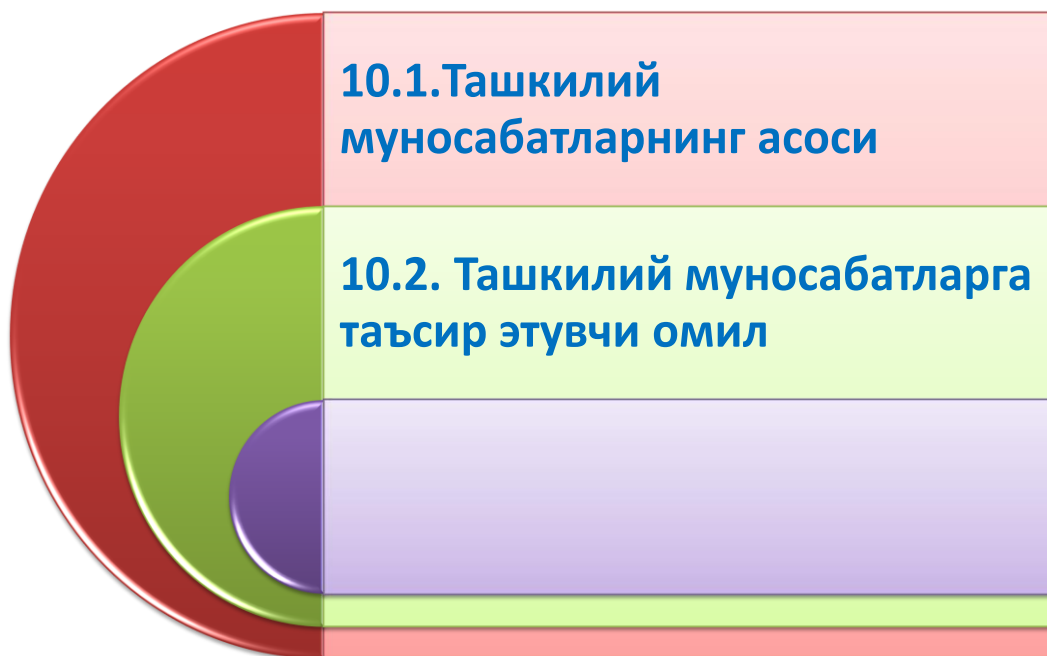
Бошқарув тузилмаси икки поғонали ва кўп поғонали бўлиши мумкин. Агар бўғинлар бир бошқарув поғонасида жойлашган бўлса, уларнинг алоқаси горизонтал характерга эга бўлади, агар бошқа-бошқа поғонада бўлса, вертикал бўлади. Бошқарувнинг ташкилий тузилмасида бошқарув бўғинлари (органлари) чизиқли ва функционалга бўлинади.

Чизиқли бўғинлар - бу объектни бевосита мажмуавий бошқаришни амалга оширувчи, ижтимоий тузимнинг маъмурий алоҳидалашган бир қисми (тармоқ вазирликлари, корпорациялар, трестлар, уюшмалар, корхоналар, цехлар ва ҳ.к.)

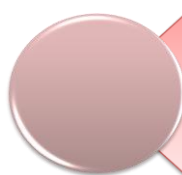
Функционал бўғинлар - бошқарувнинг бир ёки бир неча функцияларини амалга оширувчи, бошқарув аппарата-тининг маъмурий алоҳидалашган қисмларидан иборат (кўмиталар, бошқармалар, бўлимлар, агентликлар, идоралар ва ҳ.к.).

Бошқарув ташкилий тузилмаларининг уч асосий тури фарқ-ланади: чизиқли, функционал ва аралаш: чизиқли - функционал.

10-модул. Ижтимоий менежментда ташкилий муносабатлар



10.2. Ташкилий муносабатларга таъсир этувчи омил



Замонавий менежментда ташкилотлар ва ташкилий муносабатларнинг аҳамияти ортиб боришига икки омил таъсир кўрсатмоқда:

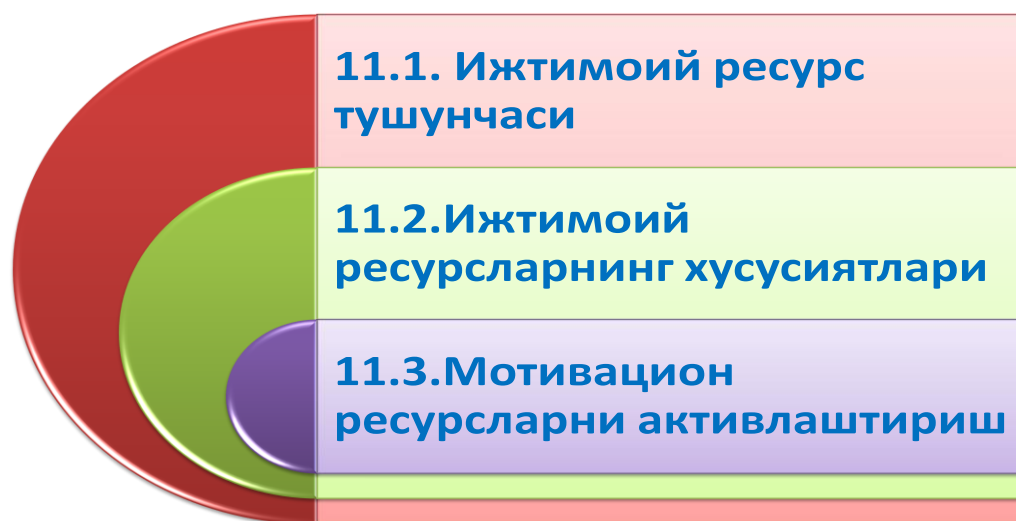


1 - ташкилий муносабатлар XX аср охирида вужудга келган фан ва техника тараққиёти улкан имкониятларга эга бўлган «ЭВМ», «Главкосмос», «Дженерал моторс» каби гигант корхоналарнинг ташкил этилишга сабаб бўлди. Инсон ташкилотлар билан бутун умри давомида боғлиқ бўлганлиги сабабли, улар одамларнинг турмуш даражасини белгилайди.



2 - ташкилий муносабатлар тизимида ижтимоий ресурс аҳамиятининг ошиши. XIX аср охири XX аср бошларидан бошлаб ижтимоий ресурс ташкилий муносабатларни бошқаришнинг асоси сифатида юзага чиқди.

11-модул. Ижтимоий ресурслар, уларни амалга ошириш йўллари



11.1. Ижтимоий ресурс тушунчаси

«Ресурс» тушунчаси 2 хил маънога эга: керак пайтда ишлатиладиган заҳиралар ва воситалар; маълум бир воситанинг чегараланган имкониятлари (масалан, 1 суткада 24 соат заҳира мавжуд).

«Ресурс» сўзи «заҳира» сўзи билан яқин маънога эга бўлиб, кўпчилик ҳолларда синоним сифатида ишлатилади. «Заҳира» сўзи латинча «reserve» дан олинган бўлиб, «сақлаш» деган маънони билдиради. Бу тушунчаларга яқин бўлган тушунчалардан яна бири «потенциал», яъни латинча «potentia» - куч деган маънони билдирувчи сўздир. Бу тушунча қўлланилиши мумкин бўлган барча имкониятлар йиғиндисини билдиради.

Ижтимоий ресурс шахслар, ижтимоий ташкилотлар ва умуман жамиятнинг ижодий куч заҳираси билан аниқланади. Инсонлардаги бу энергия заҳирасини баъзи олимлар ядро энергияси билан тенглаштиришади.

11.2. Ижтимоий ресурсларнинг хусусиятлари

Ижтимоий ресурслар барча ресурсларнинг ядроси ҳисобланади, ундан фойдаланмай туриб бошқа ресурслардан унумли фойдаланиб бўлмайди.

Ижтимоий ресурслар бир қатор ўзига хос томонларга эга. Бу табиий ресурслар билан таққосланганда яққол кўринади.

Биринчидан, табиий ресурслар емирилади, ижтимоий ресурслар эса сезиларли даражада ўзгармайди.

Иккинчидан, бу ресурслар ишлатилган сари камайиш эмас, балки кўпайиш хусусиятга эга.

Учинчидан, табиий ресурсларни узоқ сақлаш имконияти бўлса, ижтимоий ресурслар узоқ вақт фойдаланилмагандан сўнг қадрсизланади.

Тўртинчидан, ижтимоий ресурсларнинг «етарлилик-етар-сизлик» мезонни анча мураккаб ҳисобланади ва ҳозирча етарлича ишлаб чиқилмаган.

Бешинчидан, улар нафақат хилма-хиллик, балки ўзаро ўринбосарлик хусусиятига ҳам эга

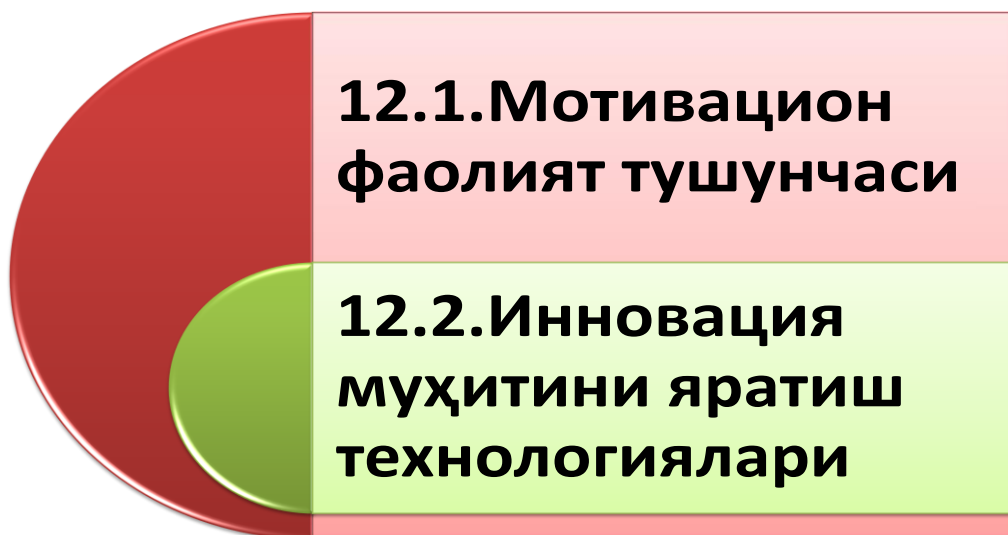
11.3. Мотивацион ресурсларни активлаштириш

Мотивацион ресурсларни активлаштириш учун инновацион технологиялардан фойдаланиш зарур:

 а) одамларнинг мулкка бўлган муносабатини ўзгартириш;

 б) халқнинг маҳаллий бошқарув органларига бўлган ишон-чини ошириш;

 в) аҳолининг маҳаллий муаммолардан хабардорлик даража-сини ошириш.



12.1.Мотивацион фаолият тушунчаси

Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришни табиий ривожлантириш имконияти бўлмаганлиги сабабли ижтимоий чора-тадбирлардан кенг фойдаланиш талаб этилади.

Ишлаб чиқариш ва жамиятнинг бутун интеллектуал имкониятлари ўртасидаги боғлиқликнинг йўқлиги ўтиш даврининг энг катта муаммоларидан биридир.

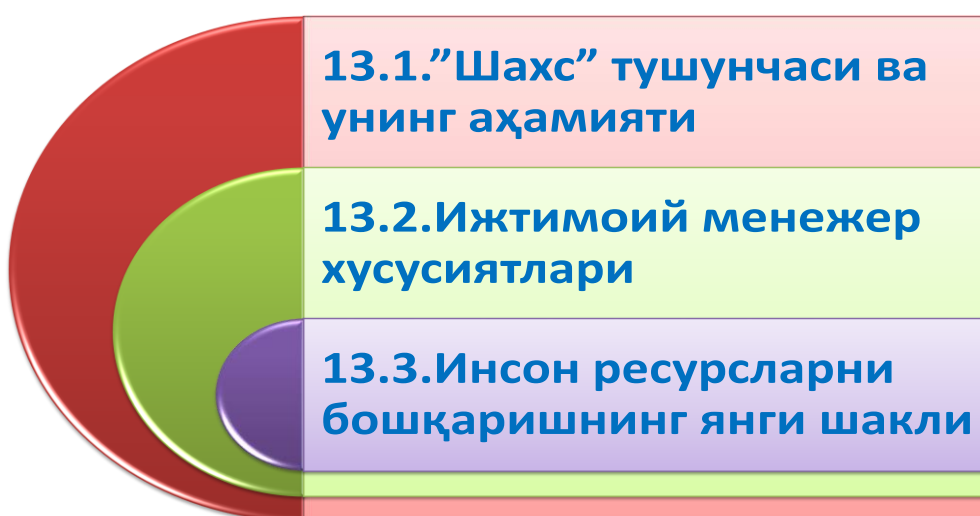
Ишлаб чиқариш воситаларини коллектив ва аралаш мўлкчилик тасарруфига ўтказиш иқтисодиётни жадал ривожлантириш имкониятини беради. Бу ўз навбатида «яшин» иқтисод учун катта тўсиқ бўлади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида корхоналарнинг самарали фаолиятига солиқ тизимининг мукамал эмаслиги ҳам сабаб бўлмоқда.

12.2.Инновация муҳитини яратиш технологиялари



13-модул. Ижтимоий ўз-ўзини бошқариш



13.1. "Шахс" тушунчаси ва унинг аҳамияти

«Шахс» - бу ўз қобилиятидан келиб чиқан ҳолда маълум бир ижтимоий вазифани бажарувчи инсон. Шахс вазифаларининг турли хиллиги, унинг тузилишини ифодалайди. Жамиятда шахс бошқа индивидлар, ижтимоий ҳолат, шахс ва жамият ўртасидаги муносабатларни тартибга солувчи, давлат тури билан узвий боғл

Шахс бу нафақат меъёр ва қадриятларни ўзига сингдирувчи ижтимоий маҳсулот, балки керак пайтда ўзининг ижодий ва интеллектуал потенциалидан фойдаланиб жамиятдаги қадриятларни шакллантирадиган ижтимоий субъектдир.

Инсоннинг бир томонлама объектив омилларга таяниб иш юритиши бугунги кунда ҳам унинг имкониятларини тўла намоён этиш имконини бермайди.

Одатда «шахс» тушунчаси, «характер», «темперамент», «индивидуаллик» каби жамиятдаги салбий муҳитга чидамлилигини шакллантирувчи категорияларни ўз ичига олмайди. Бугунги кундаги энг катта муаммо бу шахснинг ижодий потенциалини тўғри баҳолаш ва уни жамият ривожини учун ёшлигидан ривожлантиришдир.

13.2. Ижтимоий менежер хусусиятлари

Ижтимоий менежмент - фаолиятнинг махсус тури бўлиб, маълум шароитни тақозо этади. *Биринчидан*, фаолият йўналиши ва усуллари мустақил танлаш. *Иккинчидан*, қабул қилинган қарорларнинг масъулиятини ўз бўйнига олиш. *Учинчидан*, тижорат фаолиятини олиб бориш ва фойдани мустақил тақсимлаш имкониятини яратиш.



Ижтимоий соҳадаги менежерларнинг асосий вазифаси ижтимоий ресурслардан фойдаланган ҳолда иқтисодий тизимни такомиллаштириш. Менежерлар иқтисодиётни бошқарадиган кучдир. Улар миллатнинг «олтин фонди» ҳисобланади. Ҳар бир давлатда бундай одамлар 6-8 % ни ташкил этади.

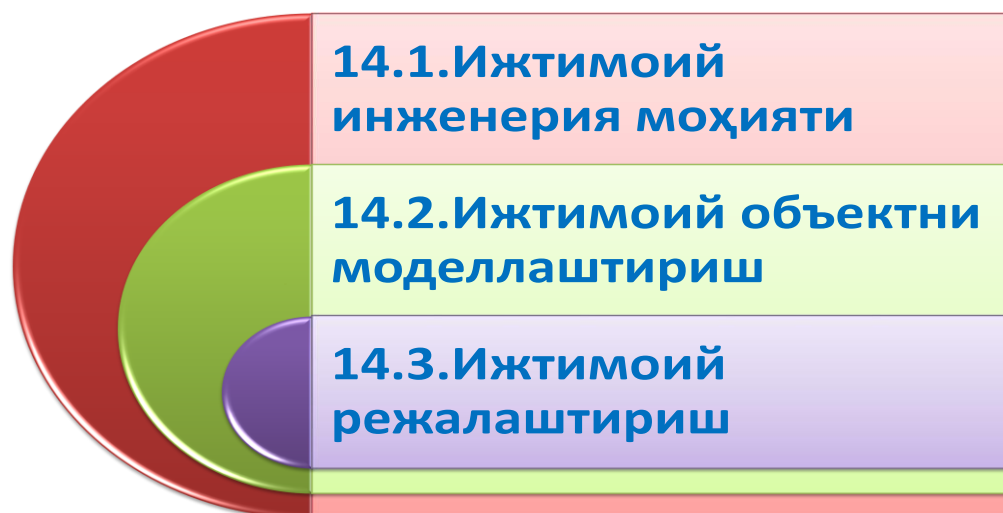


Юқоридаги муаммоларни ечиш учун менежерда қандай хусусиятлар бўлиши керак?



Яхши менежер бўлиш учун, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа шароитлардан ташқари инсонда туғма қобилият бўлиши керак.

14-модул. Ижтимоий инженерия – ижтимоий менежмент воситаси сифатида



Ижтимоий инженерия фаолияти, усулларини ривожлантириш борасида йўналишлар:

ижтимоий режалаштиришнинг назарияси ва аҳамияти;

регионлар, жамият ҳаёти, тармоқлар бўйича комплекс дастурлар ишлаб чиқиши (70-йиллар);

ижтимоий проектлаштириш (ЭВМ - 70-80 йиллар);

бошқарув ва бошқа турдаги маслаҳатлар (80-йиллар);

инновацияларга асосланган ўйин техник фаолиятлар, қийин ижтимоий муаммоларни ечиш учун ақлий фаолият жараёнларини ташкиллаштириш (80-йиллар).

Fanga doir video ma'ruzalar, video roliklar

www.mevriz.ru/articles/2002/4/1043.htm
ecsocman.hse.ru/socis/msg/19137791.htm
ellib.library.isu.ru/docs/social/p195_c9_1758.
<https://www.elsevier.com/social.../business-and-management>
www.forbes.com/.../why-community-management-is-different-from-social-media-marketing/
https://en.wikipedia.org.../Social_project_management
www.toprankblog.com/.../social-media-management-tips/
<https://www3.mruni.eu/ojs/social-work/article/.../2070>
www.sswlhc.org/docs/swbest-practices.
caritas-edu.ru/.../777-sotsialnyj-menedzhment-bazove-osnovy-upravleniya
www.grandars.ru/college/.../socialnyy-menedzhment.html
www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=6881

III. MUSTAQIL TA'LIM MASHG"ULOTLARI

3.1.QO'LLANILADIGAN PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALARI SHARHI

Ma'ruza mashg'ulotlarning tashkil etishning asosiy shakllari

Ma'ruza mashg'uloti – OO'Yuda o'qitishni tashkil etishning yetakchi shakli hisoblanadi, bilimlarni birlamchi egallashga yo'naltirilgan.

Ma'ruzani asosiy belgilanishi – o'qitishni nazariy asosini ta'minlab berish, o'quv faoliyatga va aniq o'quv fanga qiziqishni rivojlantirish, kursantlarga o'quv kursi ustidan mustaqil ishlash uchun orientirlarni shakllantirish.

Ma'ruza materiallarining mazmuni va hajmiga talablar

Ma'ruza materiallarining *mazmuni* quyidagi mezonlarga javob berishi lozim:

- yangilik, ilmiylik, asoslilik va axborot uchun belgilanganlik;
- aniq, ishonchli misol, fakt, asosnoma va ilmiy dalillarning mavjudligi;
- faktga asoslangan (statistik va v.h.) materiallarni ko'p emasligi.

Ma'ruza materiallarining *hajmi* rejalashtirilgan mavzuni yoritish uchun yetarli bo'lishi kerak.

Ma'ruzalar turlari vaularga xos xususiyatlar

O'quv mashg'ulotning maqsadi	Ma'ruza turi, uning o'ziga xos xususiyatlari
Kirish ma'ruzasi	
Fan doirasida o'quv axborotini o'zlashtirish bo'yicha talabalar harakatining yo'naltiruvchi asosini ta'minlash.	Ta'lim berish tuzilishida motivatsion bosqich hisoblanadi. Uning vazifasi – o'quv fani mazmuni, uning o'quv jarayonidagi o'rni va kelgusidagi tezkor-xizmat faoliyatdagi ahamiyati to'g'risida dastlabki tasavvurlarni berish, talabalarni ishlash tizimida yo'naltirish, oldinda turgan mustaqil ishning uslubiyoti va tashkillashtirishi bilan tanishtirish, hisobot berish vaqti va baholashni aniqlashtirish.
Axborotli ma'ruza	
O'quv mavzu bo'yicha tasavvurni shakllantirish	Bu an'anaviy ma'ruza turi: ma'ruza rejasiga muvofiq o'quv materialini monologik tarzda izchillikda bayon etish.
Muammoli ma'ruza	
Muammoni belgilash va uni yechimini topishni tashkillashtirish/an'anaviy va zamonaviy nuqtai nazarlarni jamlash va tahlil qilish va v.h. orqali o'quv mavzusi bo'yicha tasavvurni/ bilimlarni shakllantirish.	Yangi bilimlar savol/vazifa/vaziyatlarning muammoligi orqali kiritiladi. Bu jarayonda talabalarining bilishi o'qituvchi bilan hamkorligiga va dialogiga asoslanadi, hamda izlanuvchilik faoliyatiga yaqinlashadi.

O'quv mashg'ulotning maqsadi	Ma'ruza turi, uning o'ziga xos xususiyatlari
<i>Ko'rgazma ma'ruza</i>	
O'TVdan keng foydalanish orqali o'quv mavzusi bo'yicha tasavvurni/ bilimlarni shakllantirish.	Bunday ma'ruzani o'qish, ko'rib chiqilayotgan ko'rgazmali materiallarni ochib berishga va qisqacha sharhlashga olib keladi.
<i>Binar ma'ruza</i>	
Talabalarga munozara madaniyatini, muammoni hamkorlikda yechishni namoyish etish orqali o'quv mavzusi bo'yicha tasavvurni/ bilimlarni shakllantirish.	Bunday ma'ruzani o'qish ikki o'qituvchi/2-maktabning ilmiy vakillari/olim va amaliyotchi/o'qituvchi va talabalarning dialogini o'zida namoyon etadi.
<i>Anjuman-ma'ruza</i>	
O'quv axborotni izlash, tanlash va bayon etish jarayonida talabalarning faol ishtiroklarida yoritib berish orqali o'quv mavzusi bo'yicha tasavvurni/ bilimlarni shakllantirish.	Oldindan belgilangan muammo va uni har tomonlama yoritib berish nazarda tutilgan ma'ruzalar tizimi (5-10 daq. davomiyligida) bilan, ilmiy-amaliy mashg'ulot ko'rinishida o'tkaziladi. Mashg'ulot yakunida o'qituvchi mustaqil ish va so'zga chiqishlarga yakun yasaydi, axborotni to'ldiradi/aniqlik kiritadi, asosiy xulosalarni ifodalaydi.
<i>Umumlashtiruvchi ma'ruza</i>	
Bilimlarni batafsil yoritish va aniqlashtirishlarsiz tizimlashtirish.	Ma'ruzada bayon etilayotgan nazariy holatlarning negizini kursning yoki katta bo'limlarning ilmiy-tushunchali va kontseptual asosi tashkil etadi.
<i>Maslahatli-ma'ruza</i>	
Bilimlarni chuqurlashtirish, tizimlashtirish.	Turlicha stsenariy bo'yicha o'tishi mumkin. 1. "Savol-javoblar"- o'qituvchi bo'lim yoki to'liq kurs bo'yicha talabalar savollariga javob beradi. 2. "Savol-javoblar-munozaralar": o'qituvchi nafaqat savollarga javob beradi, balki javoblarni izlashni ham tashkillashtiradi.
<i>Yakuniy ma'ruza</i>	
Bilimlarni batafsil yoritish va aniqlashtirishlarsiz tizimlashtirish.	Kursni o'rganishni yakunlaydi, butun davr mobaynida o'tilganlarni umumlashtiradi. Yakuniy ma'ruzada o'qituvchi kursning asosiy g'oyalarini ajratadi, kelgusidagi tezkor-xizmat faoliyatda va boshqa fanlarni o'rganishda olgan bilimlarni qanday qo'llash yo'llarini ko'rsatadi, fan bo'yicha yakuniy nazorat xususiyatini tushuntiradi, yakuniy nazorat variantlarining murakab savollarini tushuntiradi.

2. Amaliy mashg'ulotlarni tashkil etishning asosiy shakllari

Amaliy mashg'ulot:

- o'quvchilarni o'qituvchi bilan va o'zaro faol suhbatga kirishishiga yo'naltirilgan,

- nazariy bilimlarni amaliy faoliyatda amalga oshirish uchun sharoitni ta'minlovchi,
- olingan bilimlarni amaliy foydalanish imkoniyatlarini muhokama qilishga mo'ljallangan mashg'ulotning o'qitish shakli.

Amaliy mashg'ulotning mazmuniga quyiladigan talablar

- muhokamaga munozarali savollar olib chiqiladi;
- muhokama qiluvchi savollar ilm-fanning erishgan zamonaviy yutuqlari tomoni bilan ko'rib chiqiladi;
- nazariya va amaliyotni uzviy birligi ochib beriladi;
- muhokama qiluvchi materialning talabalarning bo'lg'usi kasbiy faoliyati bilan aloqasi ta'minlanadi;
- ko'rib chiqilayotgan material adabiyotda mavjud emas yoki material, qisman bayon etilgan.

Amaliy mashg'ulotlar turlari va ularga xos xususiyatlari

Amaliy mashg'ulot turi	Amaliy mashg'ulot shakli, uning o'ziga xos xususiyatlari
<i>Talabalarining nazariy bilimlarini tizimlashtirish/ tuzilmaga keltirish/ mustahkamlash/ kengaytirish:</i> - metodologik nuqtai nazaridan eng muhim va o'ziga xos fan mavzularining yaxshi o'rganish. - tushunish va o'zlashtirish uchun murakkab bo'lgan mavzu savollarini batafsil o'rganish. - kasbiy tayyorgarlik sifatini aniqlovchi, alohida asosiy bo'lgan mavzularni batafsil o'rganish.	<i>Keng ko'lamli suhbat.</i> Hamma uchun umumiy bo'lgan tavsiya etilayotgan majburiy va qo'shimcha adabiyotlar bilan mashg'ulotning har bir reja savollariga talabalarni tayyorgarligini nazarda tutadi. Faollashtirishni barcha vositalarini qo'llash bilan: so'zga chiquvchiga va barcha guruhga yaxshi o'ylab tuzilgan aniq ifodalangan savollar, so'zga chiquvchi talabalarni kuchli va kuchsiz tomonlariga talbalar diqqatlarini qarata olish, talabalar diqatti va qiziqishini, ish jarayonida ochib berilayotgan, yangi tomonlarga o'sha vaqtni o'zida ajratib ko'rsatish va boshqalar asosida ko'pchilik talabalarni savollarni muhokama qilishga jalb qilish imkonini beradi. Keng ko'lamli suhbat ba'zi savollar bo'yicha alohida talabalarni avvaldan rejalashtirilgan qo'shimcha ravishda so'zga chiqishlarini istisno qilmaydi, balki, taxmin qiladi. Biroq bunday ma'lumotlar muhokama uchun asos bo'lmaydi, balki muhokama qilingan savollar uchun to'ldiruvchi bo'ladi. <i>Ma'ruza va referatlar muhokamasi.</i> Muhokamaga 12—15 daqiqa davomiyligidagi 2-3 ma'ruzadan ko'p bo'lmagan ma'ruzalar olib chiqiladi. Ba'zida qo'shimcha ma'ruzachi va opponentlar (muxoliflar) belgilanadi. Oxirgi chiquvchilar mazmunni qaytarmaslik uchun, ma'ruza matni bilan tanishadilar. Biroq ko'p holllarda, ma'ruzachi va opponentlar, qo'shimcha ma'ruzachilardan tashqari, hech kim seminarga jiddiy tayyorlanmaydi. So'zga chiquvchilarni o'zlari ham faqat bir savolni o'rganadilar. SHu bilan birga, odatiy seminar ishiga “quruq nazariyalik” elementini

kiritib, bunday mashg'ulotlar talabalarda ba'zi qiziqishlarni uyg'otadi. Talabalarni har birini qo'shimcha ma'ruzachi yoki opponent sifatida tayyorlanib kelishga o'rgatish juda muhim hisoblanadi. Referatli ma'ruzalarni yakuniy seminarda, uning asosiy savollari avvaldan muhokama qilib bo'lingan, katta bir mavzu bo'yicha ko'rib chiqish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Press-konferentsiya.

Qisqa so'zga chiqishdan so'ng birinchi savol bo'yicha ma'ruzachiga (agarda ma'ruzalar bir qator talabalarga berilgan bo'lsa, o'qituvchining o'zi ulardan biriga so'z beradi) so'z beriladi. SHundan so'ng har bir talaba ma'ruza mavzusi bo'yicha unga savol berishi lozim. Savol va javoblar seminarining markaziy qismini tashkil etadi. Qancha ko'p jiddiy tayyorgarlik ko'rilsa, savollar shunchalik chuqur va mahoratli beriladi. Savollarga avval ma'ruzachi javob beradi, so'ngra u yoki boshqalar bo'yicha istagan bir talaba o'z fikrini bildirishi mumkin. Bunday holatlarda qo'shimcha ma'ruzachilar, agarda shundaylar belgilangan bo'lsa, faol bo'ladilar. O'qituvchi har bir muhokama qilinayotgan savol bo'yicha, yoki seminar yakunida o'z xulosasini qiladi.

O'zaro o'qish.

Tushunish va o'zlashtirish uchun eng ko'p murakkablikdagi savollarni o'rganish asosiy maqsadga ega bo'lgan, seminar. Seminar mobaynida talabalarni o'zaro o'qishga yo'naltirish muhim hisoblanadi: har kichik-guruhga mavzuning bir savoli beriladi, bu bo'yicha ular ishlaydilar va bunga asos (ekspert varaqlar – savolni yoritish rejasi, tayyorlangan ma'lumotlarni vizual taqdim etish bo'yicha tavsiyalar) beriladi. Ekspert guruhlarining ish natijalari taqdimotidan so'ng o'qituvchi xulosalar qiladi.

Yumoloq (yozma /og'zaki) stol.

O'tgan mavzu bo'yicha bilimlarni chiqurlashtirish va aniqlashtirish, bor bilimlarni safarbar qilish va har xil vaziyatlarda ularni qo'llash, o'z fikrlarini qisqa va asoslangan xolda bayon qilish ko'nikmalarini rivojlantirish asosiy maqsadga ega bo'lgan, seminar.

Har xil stsenariylar bo'yicha o'tkazilishi mumkin.

1. «Yozma yumoloq stol» - talabaning savoli / yechimi topilishi kerak bo'lgan g'oya yozilgan varaq, doira bo'yicha uzatiladi va har bir ishtirokchi o'z mulohazalarini qo'shadi.
2. «Og'zaki yumoloq stol» - har bir talaba qo'yilgan savolning javobiga o'z qo'shimchalarini kiritadi / oldingi ishtirokchi tomonidan taklif qilingan g'oyani qo'llab-quvvatlaydi va rivojlantiradi.

<i>Ilm-fanning alohida xususiy muammolarini chuqurroq ishlab chiqish.</i>	Spetsseminar. Bakalavriatning 4 kursida, magistraturada o'tkaziladi. Ilmiy mavzu bo'yicha yosh tadqiqotchilarni muloqat maktabini ifodalaydi. Spetsseminar vaqtida talabalarning guruhlarda ishlashga va uni baholashga, ilmiy tadqiqotlar usullaridan foydalanishga intilishlari katta rol o'ynaydi. Spetsseminarning yakuniy mashg'ulotida o'qituvchi, qoidaga ko'ra, seminarlarni va talabalarning ilmiy ishlarini muhokama qilingan muammolarni kelgusida tadqiqotlar qilish istiqbollarini va talabalarni ularda ishtiroq etish imkoniyatini ochib umumlashtiradi.
Maxsus (kasbiy) va umumio'quv ko'nikma va amaliy malakalarni shakllantirish: - amaliy muammoli vaziyatni tahlil qilish va yechish jarayonida xarakteristik algoritmini aniqlash bilan bog'liq egallagan nazariy bilimlarni amaliy qo'llash.	Ta'limiy o'yin. O'qitish samaradorligini uning ishtiroqchilarini nafaqat bilimlarni olish jarayoniga faol jalb qilish, balki ularni (hozir va shu yerda) foydalanish orqali oshirishga imkon beradi; o'zgaruvchan vaziyatlarda o'zini tutish taktika ko'nikmalarini shakllantiradi; yaratilgan dinamik rolevogo povedeniya; amaliyot imitatsiyasini ifodalaydi; aniq ko'nikma va malakalarni shakllantirishga va ishlab berishga qaratilgan. Seminar natijaviyligini uning tashkiliy-uslubiy ta'minoti belgilaydi: o'yinning texnologik xaritasini ishlab chiqish; o'yin atributlarini va materiallar paketini: vaziyat bayoni, ishtiroksilar uchun yo'riqnomalar, personajlar ta'rifi (agar o'yin roli yoki ishbilarmon bo'lsa) yoki vaziyatli ko'rsatmalar (agar o'yin modellashtiruvchi bo'lsa) tayyorlash. Amaliy topshiriqlarni bajarish. Amaliy topshiriqlarning ko'pchiligi kichik guruhlar tarkibida bajariladi va quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi: yo'riqnoma berish → o'quv topshiriqni bajarish bo'yicha yo'riqnoma bilan tanishish → topshiriqni bajarish → natijalarning ommaviy taqdimoti → natijalarni umumlashtirish va baholash. Masalalar yechish bo'yicha mashq. Yakka tartibda amalga oshiriladi va quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi: yo'riqnoma berish – masalani yechish – natijalarni tanlama taqdimoti - umumlashtirish. Muammoli masalalar va vaziyatlarni yechish. Muammoli masalalar va vaziyatlarni ishlab chiqish juda katta mehnat talab qiladi. Lekin talabalar tomonidan amaliy kasbiy faoliyatdan olingan muammoli masalalarni yechish va muammoli vaziyatlarni ko'rib tahlil qilish nazariyani haqiqiy amaliyot bilan bog'lashga imkon beradi. Bu o'qitishni faollashtirishga imkon beradi, talabalarga o'rganilayotgan materialni amaliy foydasini tushunishga yordam beradi. Ta'lim beruvchi amaliy muammoli vaziyatlarni

	(keyslarni) yechish. Keys (muammoli vaziyatdan farqli ravishda) talabalarni muammoni ifodalash, muammoli vaziyatni tahlil qilish va baholash, uni maqsadga muvofiq yechim variantlarini qidirishga yo'naltiruvchi tashkilotlar, insonlar guruhi yoki alohida individlarni hayotining muayyan sharoitlarini yozma ravishda taqdim etilgan bayonini o'z ichiga oladi. Keysni yechish jarayoni quyidagi bosqichlarini o'z ichiga olish muhim: → muammoni yakka tartibda tahlil qilish va yechish, → yakka tartibda topilgan yechimni birgalikda (kichik guruhlarda) tahlil qilish, o'zaro maqbul yechim variantini rasmiylashtirish, → guruh ishini taqdimoti, → muammoni yechish usul va vositalarining eng maqbul variantini jamoaviy tarzda tanlash. Fiklash jarayoni, muammoli vaziyatni yechish jarayonida paydo bo'lingan, mustaqil topilgan dalillar orientirlarni, kasbiy boyliklarni topishga va mustaqamlashtirishga, kelgusi kasbiy faoliyati bilan aloqani anglashga ko'maklashadi. O'quv loyihalarning taqdimoti va baholanishi Ushbu o'quv mashg'ulotini tayyorlashda o'qituvchining roli quyidagilardan iborat: loyiha topshirig'ini ishlab chiqish; talabalarga ma'lumotlarni izlashda yordam berish; o'zi axborot manbai bo'lishi; butun jarayonni muvofiqlashtiri; ishtirokchilarni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish; uzluksiz qayta aloqani amalga oshirish; maslahat berish. Ushbu o'quv mashg'ulotida guruhlar o'z faoliyatining natijalari to'g'risida ma'ruza qilishadi va uni belgilangan shaklda taqdim etishadi (loyihaviy faoliyatning natijalarini, hamda loyiha maxsulotini tasviriy va og'zaki taqdimot ko'rinishida). O'qituvchi guruhlarining o'zaro baholanishini tashkillashtiradi va loyiha ishtirokchining faoliyatini baholaydi.
Talabalarni nazariy va amaliy tayyorgarlik darajasini nazorat qilish va baholash	Kollokvium. O'qituvchining talabalar bilan kollokviumlari (suhbatlashuvi) odatda kursning u yoki bu mavzusi bo'yicha bilimlarini aniqlash, uni chuqurlashtirish maqsadida olib boradi. U ko'pincha 1) dasturda ko'zda tutilmagan, lekin talabalarda qiziqish uyg'otgan qo'shimcha mavzular bo'yicha; 2) fanning alohida murakkab, lekin talabalar tomonidan yetarli darajada o'zlashtirilmagan mavzulari bo'yicha qo'shimcha darslar mobaynida; 3) ohirgi seminar mashg'ulotlarida javob bermagan talabalarni birish darajasini aniqlash uchun. Seminar-kollokvium mobaynida ma'ruza, referat va

	boshq. Yozma ishlar tekshirilishi mumkin. Yozma (nazorat) ish. Talabalar nazorat savollariga javob beradilar/ testlarni yechadilar/ nazorat topshiriqlarini bajaradilar. Ularning to'plamini to'g'ri tuzish muhim hisoblanadi: ular rejalashtirilayotgan o'quv materialni o'zlashtirish darajasiga mos kelishligi kerak va ularni tekshirishni ta'minlashi kerak.
--	---

3. Ma'ruza va amaliy mashg'ulotlarda qo'llaniladigan pedagogik texnologiyalar

AQLIY HUJUM METODI

Aqliy hujum (breynstroming-aqllar to'zoni) – amaliy yoki ilmiy muammolar yechish g'oyasini jamoaviy yuzaga keltirishda qo'llaniladigan metod.

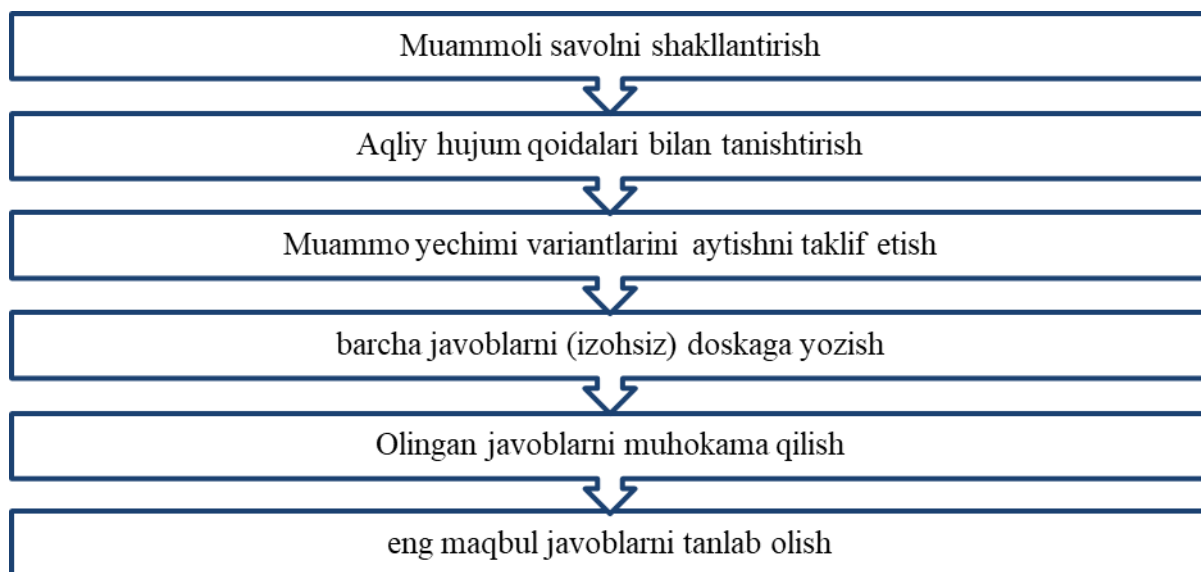
☞Metod chegaralangan vaqt oralig'i ichida aniq muammo (savol, masala)ni yechishning noan'anaviy yo'llarini izlash bo'yicha o'quvchilarni aqliy faoliyatini yo'naltirishga asoslangan.

☞O'quv mashg'ulotidagi aqliy hujum uchun muammoni tanlash quyidagi tamoyillar bo'yicha amalga oshiriladi:

- tanlangan muammo nazariy va amaliy ahamiyatga ega bo'lishi hamda o'quvchilarda faol qiziqish uyg'otishi kerak;
- ko'p har xil ma'nodagi yechim variantlariga ega bo'lishi kerak.

O'qitish texnologiyasini ishlab chiqishda aqliy hujum metodi o'quv mashg'ulotining bir lavhasi yoki butun mashg'ulotni o'tkazish asosi sifatida rejalashtirilgan bo'lishi mumkin.

Aqliy hujum metodining texnologik chizmasi 1-rasmda keltirilgan.



Aqliy hujum metodining texnologik chizmasi

INSERT TEXNIKASI

INSERT (inglizcha soʻzdan olingan boʻlib - **INSERT** – Interaktiv- interfaol Noting – belgilash System - tizim for-uchun effective – samarali Reading – oʻqish and– va Thinking – fikrlash degan maʼnoni anglatadi).

1) Samarali oʻqish va fikrlash uchun matnda belgilar qoʻyishning interfaol tizimi hisoblanadi.

Matnni belgilash tizimi:

(√) - mening bilganimni tasdiqlovchi axborot;

(+) –men uchun yangi axborot;

(-) - menning bilganlarimga, zid axborot;

(?) - meni oʻylantirib qoʻydi. Bu boʻyicha menga qoʻshimcha axborot kerak.

PINBORD TEXNIKASI

Pinbord–(inglizchadan: *pin-* mahkamlash, *board* – yozuv taxtasi) – oʻquvchilarni tizimli va mantiqiy fikr bildirishga oʻrgatadigan metod.

Pinbord texnikasi:

1) muammoli masalalar va vaziyatlar, aqliy hujum va amaliy oʻqitish metodlari bilan birga jamoaviy tarzda (guruhlarda) muammoni yechish variantlarini baholash hamda ular ichidan eng yaxshisini tanlash imkonini beradi;

2) aqliy hujum va amaliy oʻqitish metodlari bilan birga jamoaviy tarzda (guruhlarda) toifali sharh oʻtkazish imkonini beradi.

Pinbord texnikasining texnologik chizmasi

KEYS–STADI METODI

KEYS – (ingl. sase – toʻplam, aniq vaziyat) – nazariy bilimlarni amaliy vazifalarni yechish jarayonida qoʻllash imkonini beruvchi *oʻqitish vositasi*.

Keysda bayon qilingan vaziyatni oʻrganib va tahlil qilib, oʻquvchilar oʻzining kelgusidagi kasbiy faoliyatida oʻxshash vaziyatlarda qoʻllashi mumkin boʻlgan tayyor yechimni oladi.

Keysda bayon qilingan vaziyatlar (kasbiy), amaliy mashgʻulotlarda yechiladigan vaziyatli masalalardan tubdan farq qilinadi. Agar vaziyatli masalalarda har doim shart (nima berilgan) va talab (nimani topish kerak) berilgan boʻlsa, keysda, qoidaga koʻra, bunday parametrlar mavjud emas.

Oʻquvchiga taqdim etilgan ixtiyoriy keysda:

- keysning belgilanishi va topshiriq/savollar aniq ifodalangan boʻlishi kerak;
- bayon qilingan muammoli vaziyatni yechish uchun kerakli va yetarli xajmda maʼlumotlarni oʻz ichiga olishi kerak

- keysni yechish uchun *uslubiy koʻrsatmalar* boʻlishi kerak.

Keys–stadi (ingl.sase– toʻplam, aniq vaziyat, stadi-oʻqitish)–amaliy oʻqitish vaziyatlarimethodi.

Keys-stadi - oʻqitish, axborotlar, kommunikatsiya va boshqaruvning qoʻyilgan taʼlim maqsadini amalga oshirish va keys-stadida bayon qilingan amaliy muammoli vaziyatni hal qilish jarayonida prognoz qilinadigan oʻquv natijalariga kafolatli yetishishni vositali tarzda taʼminlaydigan bir tartibga keltirilgan optimal usullari va vositalari majmuidan iborat boʻlgan oʻqitish texnologiyasidir.

Ushbu metod oʻquvchilarni quyidagilarga undaydi:

- muammoni shakllantirishga;
- amaliy vaziyatni tahlil qilish va baholashga;
- muammo yechimini eng maqbul variantini tanlashga.

O'quv mashg'ulotning o'qitish texnologiyasini tanlashni ikki asosiy dalil belgilaydi:

1. Keysning hajmi (qisqa, o'rtacha miqdordagi, katta)
2. O'quv topshirig'ini taqdim etish usuli:
 - savolli (savollar keysdan keyin keltiriladi)
 - topshiriqli (topshiriq keys kirish qismining oxirida keltiriladi)

O'QUV LOYIHA METODI

Ushbu metodning mohiyati shundan iboratki, ma'lum muddat ichida (bitta o'quv mashg'ulot doirasidan 2-3 oy muddat ichida) ta'lim oluvchi guruhli yoki yakka tartibda berilgan mavzu yuzasidan loyiha topshirig'ini bajaradi. Uning vazifasi – muayyan foydalanuvchiga yo'naltirilgan yangi ma'lumot olish, belgilangan muddat ichida berilgan u yoki bu muammoni ilmiy, texnikaviy yechimidan iborat.

O'quv loyihasi tushunchasi:

- muayyan iste'molchiga mo'ljallangan, muammolarni izlash, tadqiq qilish va yechish, natijani noyob (moddiy yoki intellektual) mahsulot ko'rinishida rasmiylashtirishga qaratilgan. Talablarning mustaqil o'quv faoliyatini tashkil qilish usuli;

- nazariy bilimlar orqali amaliy vazifalarni yechishga qaratilgan o'quv vosita va qurollari;

- rivojlantiruvchi, ta'lim-tarbiya hamda bilimlarni kengaytirish, chuqurlashtirish va malakalarni shakllantirishga qaratilgan *didaktik vosita*.

GRAFIK TASHKIL ETUVCHILAR

KLASTER (klaster-tutam, bog'lam)-axborot xaritasini tuzish yo'li- barcha tuzilmaning mohiyatini umumlashtirish va aniqlash uchun qandaydir biror asosiy omil atrofida g'oyalarni yig'ish asosida aniq biror mazmunni keltirib chiqaradi.

Bilimlarni faollashtirishni tezlashtiradi, fikrlash jarayoniga mavzu bo'yicha yangi o'zaro bog'lanishli tasavvurlarni erkin va keng jalb qilishda yordam beradi.

Klasterni tuzish bo'yicha o'quv topshirig'iga yo'riqnoma

1. Katta qog'oz varag'i markazida kalit so'z yoki 1-2 so'zdan iborat mavzu nomini aylana ichiga yozing.

2. Kalit so'z bilan birlashdigan yon tomoniga kichkina hajmdagi aylana- "yo'ldoshcha" ichiga mavzu bilan aloqador so'z yoki so'z birikmasini yozing. Ularni chiziq bilan "bosh" so'zga bog'lang.

3. Ushbu "yo'ldoshcha"larda "kichik yo'ldoshlar" ham bo'lishi mumkin, ular ichiga yana so'z yoki iboralar yozib ajratilgan vaqt tugagunga qadar yoki g'oyalar tugamagunga qadar davom ettiriladi.

«**NIMA UCHUN?**» **SXEMASI** –muammoning dastlabki sababini aniqlash bo'yicha fikrlar zanjiri bo'lib,tizimli, ijodiy, tahliliy mushohada qilish ko'nikmalarini rivojlantiradi.

«Nima uchun?» sxemasini tuzish bo'yicha o'quv topshirig'iga yo'riqnoma

O'quv topshiriqda ko'rsatilgan muammosababini aniqlash uchun:

1) Muammoni yozing va strelka chizig'ini chiqarib «Nima uchun?» so'rog'ini yozing.

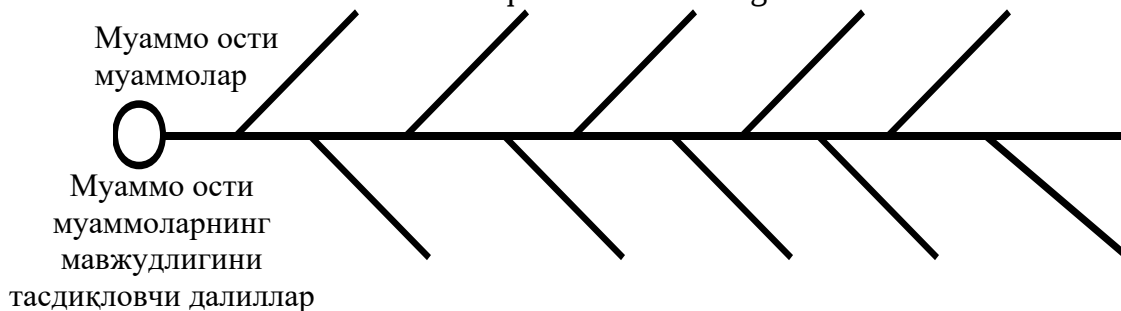
2) Savolga javob yozib nima uchun so'rog'ini takror yozib boravering. Bu jarayonni muammoning dastlabki sababi aniqlanmagunicha davom ettiring

«BALIQ SKELETI» CHIZMASI – bir qator muammolarni tasvirlash va uni yechish imkonini beradi. Tizimli fikrlash, tuzilmaga keltirish, tahlil qilish ko'nikmalarini rivojlantiradi.

«Baliq skeleti» sxemasini tuzish bo'yicha o'quv topshirig'iga yo'riqnoma

O'quv topshiriqda ko'rsatilgan muammo maydonini tavsiflash uchun:

1.«Baliq skeletini» chizing:



2. «Suyak»ning chap qismida (yoki yuqori suyakda) muammo osti muammoni yozing, o'ng qismida (pastki suyakda) – muammo osti muammoni amalda mavjud ekanligini tasdiqlovchi dalillarni yozing.

«QANDAY?» IERARXIK DIAGRAMMASI - muammo to'g'risida umumiy tasavvurlarni olishga, uning yechimini topish usul va vositalarini topishga imkon beruvchi mantiqiy savollar zanjiridan iborat.

Tizimli, ijodiy, tahliliy fikrlash ko'nikmalarini rivojlantiradi.

«Qanday?» diagrammasini tuzish bo'yicha o'quv topshirig'iga yo'riqnoma

«Qanday?» diagrammasini tuzishdan avval, siz quyidagilarni bilishingiz kerak: ko'p hollarda Sizga muammolar hal etishda «Nima qilish kerak?» haqida o'ylashga hojat bo'lmaydi. Muammo yechimini topish uchun asosan «Buni qanday qilish kerak?» qabilida bo'ladi. «Qanday?» - muammoni hal etishda asosiy savol hisoblanadi.

1. Doira chizing va uning ichiga yechilishi lozim bo'lgan muammoni yozing.
2. Ketma-ket ravishda «Qanday?» savolini qo'ying va shu savolga javob bering. SHu tartibda savollarni ketma-ket berib boravering va javoblarni o'ylab o'tirmasdan, solishtirmasdan, baholamasdan, tez-tez yozishda davom eting.

Maslahat va tavsiyalar:

Yangi g'oyalarni grafik ko'rinishda qayd etishni o'zingiz hal eting: daraxt yoki kaskad ko'rinishida, yuqoridan pastga yoki chapdan o'ngga. Eng muhimi esda tuting: nisbatan ko'p miqdordagi foydali g'oyalar va muammo yechimlarini topishga imkon beradigan usul eng maqbul usul hisoblanadi.

Agarda siz muammoni yechimini topish uchun to'g'ri savollar bersangiz va uning rivojlanish yo'nalishini namoyon bo'lishida ishonchni saqlasangiz, diagramma, siz har qanday muammoni amaliy jihatdan yechimini topishingizni kafolatlaydi.

«NILUFAR GULI» CHIZMASI - muammoni hal etish vositasi. O'zida nilufar guli qiyofasini mujassam etgan. Uning asosini 9 ta katta kvadratlar tashkil etib, ularning har biri o'z navbatida to'qqizta kichik kvadratdan iborat.

Tizimli, ijodiy, tahliliy fikrlash qo'nikmalarini shakllantiradi.

«Nilufar guli» sxemasini tuzish bo'yicha o'quv topshirig'iga yo'riqnoma

O'quv topshiriqda ko'rsatilgan muammoni hal etish vositalarini topish uchun:

- 1) O'zida nilufar guli qiyofasini mujassam etgan sxemani chizing. Uning asosini 9 ta katta kvadratlar tashkil etib, ularning har biri o'z navbatida to'qqizta kichik kvadratdan iborat;

	B			Z			C	
			B	Z	C			
	D		D	A	F		F	
			G	H	Y			
	G			H			Y	

- 2) asosiy muammoni markaziy kvadratning markaziga yozing. Uni hal etish g'oyalarini markaziy kvadrat atrofida joylashgan qolgan sakkizta kvadratlarga yozing;

- 3) har bir ushbu sakkizta g'oyani markaziy kvadrat atrofida joylashgan sakkizta katta kvadrat markaziga o'tkazing, boshqacha aytganda, nilufar gulidan uning gul bargiga o'tkazing. SHunday qilib, ular har biri, o'z navbatida, yana bir muammo sifatida qaraladi.

MUSTAQIL TA'LIMGA OID TOPSHIRIQLAR

1. “Inson qadrini ulug’lash va faol mahalla yili” Davlat dasturidan o’rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.
2. Ijtimoiy menejment fanining maqsadi va vazifalari.
3. Ijtimoiy texnologiyalar .
4. Ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi.
5. Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi.
6. Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari.
7. Rivojlangan davlatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti.
8. Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlari.
9. Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo’naltirilgan tamoyillar va mezonlar.
10. Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish.
11. Tovar va xizmatlarni jamiyat a’zolari o’rtasida taqsimlash.
12. Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati.
13. Bozor iqtisodiyotiga o’tishda O’zbekistonning boshlang’ich imkoniyatlari.
14. Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari.
15. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.

IV. GLOSSARIYLAR

GLOSSARIYLAR

Atamaning o'zbek tilida nomlanishi	Atamaning ingliz tilida nomlanishi	Atamaning rus tilida nomlanishi	Atamaning ma'nosi
Aloqa	Communication	Связь	boshqaruv tizimi elementlarining o'zaro hamkorligi uchun muhim elementlardan biri bo'lib, uning vositasida ushbu tuzilma uchun ma'lum munosabatlar shakllanadilar.
Attestatsiya	Attestation	Аттестация	mutaxassislarning lavozimiga layoqatini, malakasini, bilim darajasi va xulk-atvorini aniklashga va shu asosda ishga tayinlash yoki unvon berishga, shuningdek ishdan chetlatishga xizmat kiladi.
Axborot	Information	Информация	ma'lumot va xabarlar to'plami bo'lib, mazmunan, yangilik unsurlariga ega bo'ladi va boshqaruv vazifalarini xal etish uchun o'ta zarurdir.
Assotsiatsiya	Association	Ассоциация	korxonalarining paychilik asosida kungilli birlashmasidir.
Adolat	Justice	Справедливость	barcha fazilatlar ichidagi eng oliy fazilatdir. Adolatparvar rahbarning axloqiy xislatlari bemalol qonun o'rnini bosa oladi.
Boshqaruv	Management	Управление	ikkita ob'ektlar o'zaro hamkorligining ma'lum turi- bunda ulardan biri boshqaruv sub'ekti holatida, boshqasi esa- boshqaruv ob'ekti holatida bo'ladi.
Boshqaruv vazifalari	Management functions	Функции управления	boshqaruv faoliyatining nisbatan mustaqil, ixtisoslashtirilgan va ajratilgan turlari.
Boshqaruv jarayoni	Management process	Процесс управления	tashkilot resurslarini u tomonidan o'zining maqsadlariga yetishish uchun shakllantirish va ulardan foydalanish bo'yicha uzluksiz o'zaro bog'liq harakatlarning majmuasi.
Boshqaruv ierarxiyasi	The management hierarchy	Иерархия управления	murakkab turli-tuman va o'zaro bog'langan jarayonlarni boshqarishning asosiy tamoyillaridan biri. U boshqaruvning darajalari bilan ta'riflanadi, ularning soni qanchalik ko'p bo'lsa, tizim shunchalik yirikdir.

Boshqaruv mehnatining vertikal taqsimlanishi	Labor vertical distribution	Вертикальное распределение труда	tashkilotda boshqaruv darajalarini ajratishga asoslangan taqsimlash. Uning asosida xodimlar yoki bo'linmalar faoliyatini muvofiqlashtirish yotadi.
Boshqaruv mehnatining gorizontal taqsimlanishi	The distribution of labor in the horizontal	Распределение труда по горизонтали	meqnatni ishlarning turlari, vazifalar bo'yicha taqsimlanishi. U mutaxassislarni ajratilishi, tashkilotda vazifaviy xizmatlar va bo'linmalarni tashkil qilinishida namoyon bo'ladi
Boshqaruv mehnatini ilmiy tashkil qilish	The organization of scientific work	Организация научной работы	boshqaruv xodimlar mehnatini shunday tashkil qilishki, u fan yutuklari va ilg'or tajriba, xo'jalik yuritishning ilg'or shakllaridan foydalanish, texnik vositalarini qo'llashga asoslanadi va xizmatchilarni bir birlari va ishchilar bilan o'zaro hamkorlikni yaxshiroq tarzda o'rnatishga imkon beradi, hamda boshqaruv vazifalarini amalga oshirish, va ishlab chiqarish (tijorat)ni muxandislik- texnik va iqtisodiy ta'minlash jarayonida texnik vositalaridan foydalanishga asoslanadi.
Boshqaruv ob'ekti	Facilities management	Управление объектами	boshqaruv sub'ekti tomonidan boshqaruvchi ta'sirlarni qabul qiluvchi idora.
Boshqaruv sub'ekti	The subject of management	Субъект управления	boshqaruv tizimining boshqaruv ob'ektiga ta'sir ko'rsatish manbai bo'lgan bo'g'ini yoki qismi.
Boshqaruv tamoyillari	Governance principles	Принципы управления	boshqaruv sub'ektlari aniq ob'ektlarni boshqarish jarayonida amal qilishlari kerak bo'lgan ob'ektiv qonunlardan kelib chiquvchi asosiy qoidalar.
Boshqaruv tizimi	Management system	Система управления	boshqaruvni amalga oshiruvchi bo'g'inlar va ular o'rtasidagi aloqalarning yig'indisi.
Boshqaruv usullari	Management methods	Методы управления	boshqaruvchi tizimcha– boshqaruv sub'ektini boshqariluvchi tizimcha– boshqaruv ob'ektiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun ta'sir ko'rsatish usullaridir.
Boshqaruv qarori	Management decisions	Управленческие решения	harakatlarning ma'lum variantini topish, faoliyat jarayonining o'zi, uning yakuniy natijasi.
Boshqaruv maqsadi	The aim of the management	Цель управления	ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy tuzim sifatidagi erishilishi kerak bo'lgan istalgan, ehtimol

			bo'lgan va zarur holati. Boshqaruv maqsadini belgilash – boshqaruv jarayonining boshlang'ich bosqichidir.
Boshqaruvchanlik ko'lam	The scale of controllability	Масштаб управляемости	boshqaruv idorasining boshqarish qobiliyati va boshqaruv ob'ektining murakkabligi o'rtasidagi nisbat.
Baho	Appreciation	Оценка	ovar va xizmatlarning pulda ifodalangan kiymatidir.
Vakolat	Of office	Полномочия	vakillik xukuki bulsa, ma'suliyat biror ish, hatti-harakat oqibati, natijasi uchun bo'lgan javobgarlikdir
Vazifa	Duty	Обязанность	amalg oshirilishi, xal kilinishi lozim bulgan masala, ishilishi lozim bulgan, kuzda tutilgan maksad, yoki biror bir topshirik, xizmat, yumush, xizmat lavozimi, mansab amal.
Vazirlik	Ministry	Министерство	o'ziga tegishli tarmoqning xo'jalik tizimida boshqarishning eng oliy bug'inidir.
Biznes-reja	Business plan	Бизнес-план	korxonaning ish jarayonini tasvirlab, korxona rahbarlarining o'z maksadlariga kanday erishishlarini, birinchi navbatda ishning daromad keltirishni qay tariqa oshirish mumkinligini ko'rsatib beradi.
Intizomiy javobgarlik	Disciplinary liability	Дисциплинарная ответственность	xizmat burchlarini buzish, su'istemol qilish natijasida kelib chiqadi.
Kengash	Council	Совет	muayyan masalani muxokama etish va oqilona qaror qabul qilish maqsadida uyushtiriladigan majlisdir
Kontsern	Concern	Концерн	ishlab chikarishning diversifikatsiyasi asosida tarkib topadigan yirik, kup tarmokli korporatsiyadir.
Korporatsiya	The Corporation	Корпорация	rivojlangan yirik aksionerlar jamiyati va trestlar birlashmasidir.
Konsensus	Consensus	Консенсус	karorlarni ishlab chikish jarayonida barcha baxsli masalalar vav turli-tuman fikrlar yuzasidan bir bitimga kelish yoki kelishishdir.
Lavozim	Position	Положение	korxona, muassasa, idora va tashkilotlarda biror rasmiy xizmatni bajarish bilan bog'liq bo'lgan vazifa.
Mehnatni ilmiy tashkil etish	Scientific organization of labor	Научная организация труда	ishlab chiqarishga tizimli joriy qilinadigan ilm-fan yutuqlari va ilg'or tajribalarga asoslangan

			mehnatni tashkil etish, u eng yaxshi texnika va odamlarni bitta ishlab chiqarish jarayoniga yig'ishga imkon beradi, material va mehnat resurslaridan eng samarali foydalanish hamda ishlab chiqarish faoliyatining uzluksiz borishini ta'minlaydi, inson sog'lig'ini saqlashga yordam beradi.
Mehnatni vazifaviy taqsimlash	Division of labor	Распределение труда	alohida ishchilar guruhi, ularning jamoat faoliyatidagi vazifalariga qarab taqsimlash.
Monitoring	Monitoring	Мониторинг	tizim yoki ob'ekt holatini kuzatish, baholash, bashorat qilish, uning faoliyatini nazorat qilish. Monitoring korxonaga mol holda korxona faoliyatining turli sohalarga oqib keluvchi jarayonlar haqidagi ishonchli va vaqtidagi axborotlar boshqaruv apparatini to'liq ta'minlash uchun chiqarilgan.
Motivatsiya	Motivation	Мотивация	insonni aniq maqsadlarga erishish va o'z ehtiyojlarini qondirish uchun harakatga undovchi amaldagi ichki va tashqi kuchlar majmui.
Mezon	Criteria	Критерии	taqqoslash yoki baholash uchun o'lchov, andoza. Masalan, mehnat – kishi qadr-qimmatining mezonidir.
Nizo	The dispute	Стресс	raxbar, ishchi va boshqa xodimlar orasida muayyan masalalarni xal qilishda tomonlarning bir-biri bilan bir yechimga kela olmaganligi tufayli vujudga keladigan vaziyatdir.
Nazorat paketi	Control packet	Контрольный пакет	egasini (aktsiyadori) aktsiyadorlik jamiyatida amaldagi hokimiyat (ovozlarning ko'pligi) bilan ta'minlovchi aktsiya ulushi.
Nizom	Regulations	Устав	tashkilotlar korxona (AJ) ning yuridik maqomini belgilovchi ta'sis hujjatlaridan biri. Nizom mazkur tashkilotning ta'sischilari tomonidan ishlab chiqiladi va tasdiqlanadi.
“Nou-xau”	“Know-how”	“Ной-хау”	ilmiy, texnik, ishlab chiqarish, ma'muriy, moliyaviy, tijorat va boshqa xalq boyligiga aylanmagan xarakterdagi turli xil bilim va tajribalar yig'indisi (majmui).

Tashkiliy texnika	Office equipment	Оргтехника	chizma ishlari, hisob-kitob operatsiyalari, hujjatlarni tayyorlash, ularni ko'paytirish, qayta ishlash, saqlash va avtomatik qidirish va boshqalar uchun texnik vositalar majmui. Uning tarkibiga yozuv mashinkalari, fakslar, kartotekalar, nusxa olish apparatlari, chizma priborlari, elektron hisoblagichlar va boshqalar kiradi.
Ofis	Office	Офис	idora, kantselyariya (yozuv chizuvlar) xizmat binosi.
Rag'batlantirish	Promotion	Продвижение по службе	tashkilot oldida turgan masalani yechishda kishining urinishi, harakati, matonati va halolligiga maqsadli yondashish.
Reyting	Rating	Рейтинг	biror narsani biron bir sinfga, razryadga yoki toifaga kirishini aniqlash, baholash.
Xavf-xatar	Risks	Риски	korxona (AJ) rejalari va byudjetini amalga oshirish nohushliklar (muvaqqiyatsizliklar) ning yuzaga kelish ehtimoli.
Tadbirkor	Entrepreneur	Предприниматель	tashkilotga foyda keltiradigan ish beruvchi.
Tashabbuskorlik	Initiative	Инициатива	tadbirkorlik, yaratuvchanlik, tajribachilik.
Obro'	Prestige	Престиж	xamma tomonidan tan olingan xamda mexnat evaziga ortirilgan, rahbar uchun zarur ishonch va kalkondir.
Psixologiya	Psychology	Психология	insonning ruxiyatini, urganuvchi fandır. Inson ruxiyatiga esa sezish, idrok etish, tasavvur, tafakkur, taassuf jarayonlari, xotira, diqqat, e'tibor, iroda, shuningdek inson shaxsining ruxiy xususiyatlari, chunonchi, kizikish, kobiliyat, fe'l-atvor va mijoz kiradi.
Struktura	Structure	Структура	lotincha suz bulib, narsalar tarkibiy kismalarining uzaro boglik ravishda joylashishi, tuzilishini bildiradi.
Strategiya	Strategy	Стратегия	grekcha «strategos» iborasidan olingan bulib, «general san'ati» ma'nosini bildiradi.
Stress	Stress	Стресс	inglizcha suzdan olingan bulib, asabiylik, keskinlik degan ma'noni anglatadi.
Uslub	Style	Стиль	ishlash, boshqarishdagi o'ziga xos yul, usul ma'nosini anglatadi.

Fazilat	Feature	Особенность	ijobiy xislat, yaxshi sifat yoki xususiyatdir.
Yuridik shaxs	Legal entity	Юридическое лицо	xo'jalik qaramog'idagi alohida mulkka ega bo'lgan va uni boshqarish huquqiga ega bo'lgan tashkilot, u bu mulkka javob beradi, mulkiy va xususiy nomulkiy huquqga ega bo'lishi, majburiyat olishi, sudda davogar javobgar bo'lishi mumkin. Yuridik shaxs mustaqil balansi va smetasiga ega bo'lishi shart.
Xolding kompaniyasi	Holding company	Холдинговая компания	boshqa firma va kompaniyalarning aksiya paketiga ular faoliyatini boshqarish va nazorat qilish maqsadida egalik qiluvchi kompaniya. Xolding kompaniyasining ikki turi farqlanadi: belgilangan funktsiyalarni bajarish uchun tashkil etilgan haqiqiy xolding va aniq tadbirkorlik faoliyati (sanoat, savdo, transport, moliya-kredit va boshqalar) bilan ham shug'ullanuvchi aralash xolding.
Xulq	Behavior	Поведение	qandaydir maqsadga erishishga qaratilgan faoliyat.
Xo'jalik mexanizmi	Economic mechanism	Хозяйственный механизм	iqtisodiyotni boshqarishga yordam beradigan iqtisodiy dastak va rag'batlar hamda tashkiliy shakllar majmui va birligi. Xo'jalik mexanizmi rejalashtirish, boshqaruv usullari, baholar, moliyaviy va kredit dastaklari, mehnatga haq to'lash shakllari va boshqa iqtisodiy rag'batlarni o'z ichiga oladi.
Xedjir	Hedge	Хеджир	baho bo'yicha tavakkalchilik sug'urtasi, f'yuchers shartnomasi.
Qaror	Decision	Решение	bajarilishi mumkin bo'lgan ishning aniq yo'lini tanlab olishdir.
Etakchilik	Leadership	Руководство	boshqaruvi o'zaro hamkorlikning, hukmronlikning har xil manbaalarini samaraliroq birlashishiga asoslangan va odamlarni umumiy maqsadlarga erishishga undashga qaratilgan o'ziga xos odob.
Etakchining kasbga egaligi	Leader's professional background	Профессиональн ый опыт лидера	menejer tomonidan ishlab chiqarish (ti- jorat)ni tashkil qilish va boshqaruv sohasidagi maxsus bilimlar va ko'nikmalarni egallashi,

			har xil sohalardagi odamlar bilan ishlash mahorati.
Iqtisodiy boshqaruv usullari	Methods of economic management	Экономический метод	boshqaruv sub'ekti va ob'ekti o'rtasidagi munosabatlarni mamlakat va xududning soliq tizimi, moliya – kredit mexanizmi, bojxona tizim, firmani faoliyat yuritishning iqtisodiy norativlari, sifatli mehnat uchun motivatsiya tizimi, menejment mavsadlarini muvofiqlashtirish usullarini qo'llash yordamida iqtisodiy tartibga solish usullaridir.
Ma'muriy boshqaruv usullari	Administrative management methods	Методы административного управления	anik maqsadlarga erishish uchun tashkiliy munosabatlarga ta'sir ko'rsatish usulidir. Bittagina ishni har xil tashkiliy sharoitlar, uni tashkil qilishning har xil turlari: qat'iy tartibga solish, hozirjavoblik bilan javob qaytarish, umumiy vazifa- larni qo'yish, faoliyatning yo'l qo'yiladigan chegaralarini belgilash va h. K. Bajarish mumkin. Jamoaga tashkiliy ta'sir ko'rsatishning ishlari samarali va sifatli bajarilishini ta'minlovchi ma'lum sharoitlari uchun eng haqiqiy turlarini aniqlashda tashkiliy usullar o'zlarini namoyon qiladilar.
Ma'naviy - ruhiy holat	Spiritual and mental state	Духовное и психическое состояние	ijtimoiy guruhning qadriyatli mo'ljallinishi va shaxslararo munosabatlarning xarakterini aks ettiruvchi barqaror ruhiy holat.
Menejer	Manager	Менеджер	doimiy ravishda boshqaruv lavozimini egallab turuvchi va bozor sharoitlarida faoliyat yurituvchi tashkilot faoliyatining ayrim turlari bo'yicha qaror qabul qilish vakolati berilgan shaxs.
Menejerni o'zini o'zi nazorat qilishi	Manager self-control	Самоконтроль менеджера	menejerni o'z faoliyati natijalari ustidan nazorat qilishi, shu tufayli mehnat jarayoni yaxshilanadi, qo'yilan maqsadga erishildimi yoki yo'qligi tekshiriladi, hamda kerakli tuzatishlar kiritiladi.
Menejment	Management	Менеджмент	ishlab chiqarish yoki tijoratni boshqarish; ishlab chiqarishning samaradorligini oshirish va foydani ko'paytirish maqsadida ishlab chiqilgan va qo'llaniladigan boshqaruv tomoyillari, usullari,

			vositlari va shakllarining majmuasidir.
Menejmentning samaradorligi	Effectiveness of management	Эффективность управления	ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya, boshqaruv faoliyatining natijaviyligi, moddiy, moliyaviy, mehnat va odam resurslaridan foydalanishning muvofiqlik darajasi. Boshqaruv natijalari va ularga erishishga sarflangan resurslarni solishtirish vositasida aniqlanadi. Menejment samaradorligining vazifaviy roli-uning rivojlanishi darajasi va dinamikasini, ushbu jarayonning sifatiy va miqdoriy tomonlarini aks ettirishdir.
Mehnat jamoasi	Working team	Рабочая группа	xodimlarni birgalikda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi birlashmasi.
Motivatsiya	Motivation	Мотивация	menejmentning, inson xulqining motivatsiyasidan uni faoliyatini boshqarish amaliyotida foydalanishni ko'zda tutuvchi vazifasi. Har bir kishining hulqi motivatsiya, ya'ni odamning ma'lum harakatlarni amalga oshirishga undovchi ichki kuchlar bilan belgilanadi.
Muvofiqlash-tirish	The coordination	Координация	boshqaruv vazifalardan biri bo'lib, uni amalga oshirish firmaning ichki holatini tashqi muhit sharoitlari bilan muvofiqlashtirish, tizimning barcha bo'g'inlari ishdagi muvofiqlikni ular o'rtasida ratsional aloqalar (kommunikatsiyalar), tizimchalar o'rtasidagi o'zaro hamkorliklarni o'rnatish yo'li bilan ta'minlash, boshqaruvning barcha vazifalarining yagonaligi va muvofiqligini ta'minlashdan iborat bo'ladi.
Nazorat	Control	Контроль	menejmentning dasturlar, rejalar, vazifalar, boshqaruv qarorlarini bajarilishini ta'minlash bo'yicha vazifasi.
Nizo (janjal)	Conflicts (debate)	Конфликты (дебаты)	ikkita yoki ko'proq tomonlar, ya'ni aniq shaxslar yoki guruhlar o'rtasidagi ziddiyat bo'lib, bundan har bir tomon o'zining nuqtai nazari yoki maqsadi qabul qilinishiga harakat qiladi va boshqa

			tomonni shunday qilishiga halaqit qiladi.
Noverbal axborotlar	The spoken information	Разговорная информация	jo'natuvchi tomonidan so'zlardan foydalanmasdan yuborilgan axborotlar.
Norasmiy jamoa	Informal group	Неофициальная группа	odamlarning sirtqi ta'sir natijasida emas, balki ichki sabab natijasida vujudga kelgan guruhi, u ma'lum maqsadlarga erishish uchun vaqtinchalik o'zaro hamkorlikka kirishadi.
Rahbarni o'zini o'zi boshqarishi	Leader of self-managed	Лидер самоуправляемые	rahbar tomonidan kunlik amaliyotda ishning sinalgan usullaridan izchil va maqsadga qaratilgan holda foydalanilishi, uning o'zini o'zi rivojlantirishi.
Rejalashtirish	Planning	Планирование	boshqaruvning tashqi muhitning vaziyatlari va omillarini tahlil qilish, maqsadlarga erishishning muqobil variantlarini bashoratlash, muvofiqlashtirish, baholash, tizimning bo'lg'uvsi holati, unga yetishish yo'llari, usullari va vositalarini belgilab beruvchi rejalarni ishlab chiqishdan iborat bo'lgan vazifalaridan biridir.
Sinergetik samara	Synergistic effect	Синергетический эффект	tashkilotning yagona bir butun sifatidagi salohiyati va imkoniyatlari uning alohida elementlarining salohiyatlari va imkoniyatlaridan oshib ketadi, bu narsa ularni o'zaro qo'llab-quvvatlanishlari va to'ldirilishlari bilan asoslangan.
Ijtimoiy-psixologik boshqaruv usullari	Social and psychological methods	Социально-психологические методы	xodimlarning salomatligi va jamoadagi yaxshi ma'naviy -ruhiy holatni saqlash, qonunlar va me'yoriy hujjatlar talablariga rioya qilish sharoitida qo'yilgan maqsadga erishish bo'yicha jamoa (xodim)dagi ijtimoiy-psixologik jarayonlarni boshqarishga qaratilgan usuldir.
Tashkiliy madaniyat	Organizational culture	Организационная культура	tashkilotning ichida va uning chegarasidan tashqaridagi munosabatlar asosidagi tashkilotning kattaroq qismi tomonidan qo'llaniladigan falsafa, qadriyatli mo'ljallar, hulqning me'yorlari, qoidalar va muhitdir.
Tashkilot	Organization	Организация	odamlarning ma'lum maqsadlari: boshqaruv vazi- falariga erishishni

			ko'zda tutuvchi tizimlashtirilgan, ongli birlashmasi.
Tashkilotning missiyasi	The mission of the organization	Миссия организации	tashkilotni mavjud bo'lishining ma'nosini ochib beruvchi shakllantirilgan tasdiq, unda ushbu tashkilotning boshqalardan farqi namoyon bo'ladi.
Tashkilotchilik qobiliyati	The ability of the organization	Способность организации	odamga tashkiliy faoliyat usullarini egallash va ularni muvaffaqiyatli amalga oshiishga imkon beruvchi shaxsning shaxsiy-psixologik xususiyatlari.
Xarizma	Charisma	Харизма	yakka shaxsning xususiyatlariga asoslangan, unga payg'ambar, dohiy yoki islohotchi vazifasini amalga oshirishga imkon beruvchi, uning oldida ta'zim qilish va uning imkoniyatlariga so'zsiz ishonishni keltirib chiqaruvchi mutloq iste'dod, alohida sifatlar berilganligi. Xarizma – hukmronlikni tashkil qilishning alohida turi.
Xodimlar	Personnel	Персонал	ishlab chiqarish yoki boshqaruv operatsiyalarini bajaruvchi va mehnat vositalaridan foydalanish bilan mehnat predmetini qayta ishlash bilan band bo'lgan barcha xodimlar.
Xodimlarni boshqarish	Staff management	Управление персоналом	insoniy tashkil qiluvchilarga xodimlar imkoniyatlari va tashkilot maqsadlari, strategiyasi, rivojlanishi sharoitlarini muvofiqlikka keltirishga yo'naltirilgan maksadga qaratilgan ta'sir.
Xodimlarni tanlab olish	The selection of staff	Отбор персонала	bo'sh lavozimlarga nomzodlarni baholash. O'z ichiga quyidagi bosqichlarni oladi: dastlabki suhbatlashish, anketa ma'lumotlarini tahlil qilish; nomzod haqida ma'lumotlarni to'plash; tekshiruvchi sinovlar, test o'tkazish, tibbiy ko'rikdan o'tkazish; asosiy suhbat; ekspertlar xulosasini tayyorlash.

V. ILOVALAR

O'QUV DASTURI

Kirish

O'zbekistonda bozor iqtisodiga o'tishning mamlakatimiz Prezident Islom Karimov ilgari surgan besh tamoyilning biri – aholini kuchli ijtimoiy himoyalashdir. Ana shu tamoyilni hayotga tatbiq etishda “Ijtimoiy menejment” fani o'ta dolzarbdir. Ushbu fan ijtimoiy muammolarni oqilona hal qilish yo'llarini ko'rsatib beruvchi bilimlarni talabalarga yetkazib berishi bilan alohida ahamiyat kasb etadi.

Bugungi boshqaruv amaliyotida nafaqat ijtimoiy ustuvor yo'nalishlar aniqlanmoqda, balki ijtimoiy texnologiyalar ham ishlab chiqilmoqda (axborot, tashkiliy, ma'muriy, me'yoriy-huquqiy). Boshqaruvning ijtimoiy sohasi ham ta'sir ob'ekti, ham sub'ekti nuqtai nazaridan mustaqil, ko'p tuzilmaviy va ommaviy bo'lib bormoqda. Bu sohada alohida boshqaruvchi - menejer mutaxassisligi paydo bo'lmoqda. SHuning uchun bunday sharoitlarda ilmiy bilim sohalari ichida ijtimoiy menejment tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Fanning maqsadi va vazifalari

Fanni o'qitishdan maqsad – boshqarish tamoyillari, tizimlari, usullarini yaratishni, ijtimoiy sohada muammoli xolatni baholash, ijtimoiy xarakat strategiyalarini tuzish va ijtimoiy muammolarni hal qilishning innovatsion usullarini topishni nazarda tutadi.

Fanning vazifalari - talabalarni ijtimoiy menejment asoslari bilan tanishtirish, ijtimoiy menejmentning turli sohasidagi ijtimoiy muammolarni yechishning innovatsion usullarini ishlab chiqish, ijtimoiy sohadagi menejerlik munosabatlari murakkab dunyosi bilan tanishtirish, ijtimoiy natijaga erishishda ularning mohiyatini ko'rsatishdan iborat.

Fan bo'yicha talabalarning bilim, ko'nikma va malakalariga qo'yiladigan talablar

“Ijtimoiy menejment” o'quv fanini o'zlashtirish jarayonida amalga oshiriladigan masalalar doirasida bakalavr:

- ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixi;
- ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari;
- ijtimoiy menejmentda boshqaruv madaniyati;
- ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyati;
- ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmuni;
- ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari;
- ijtimoiy menejment uslublari;
- ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asoslarini belgilash;

- ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlarini aniqlash. Ijtimoiy injeneriya mohiyatini, metodlarini hamda kontseptual – strategik boshqaruv mohiyati va ahamiyatini asoslab berish **haqida tasavvurga ega bo'lish;**
- talaba ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmunini yorituvchi nazariyalarini tasniflashni;
- ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini qo'llay bilishni;
- ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni va tatbiq etishni;
- ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlarini aniqlash hamda samarali foydalanish usullarini belgilab olishni;
- ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlarini hamda kontseptual – strategik boshqaruv mohiyatini va ahamiyatini asoslab berishni **bilishi va ulardan foydalana olishi;**
- talaba korxonada ijtimoiy muhitni va ijtimoiy madaniyatni o'rnatish;
- optimal boshqaruv strukturasi tatbiq etish;
- ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini tatbiq etish;
- ijtimoiy menejment uslublarini qo'llash;
- ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini qo'llashni;
- ijtimoiy resurslardan oqilona foydalanish yo'llarini aniqlash;
- korxonada kontseptual – strategik boshqaruvni tashkil etish **ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak.**

Fanning o'quv rejasidagi boshqa fanlar bilan o'zaro bog'liqligi va uslubiy jihatdan uzviyligi

“Ijtimoiy menejment” fani ixtisoslik fan hisoblanib, VI-semestrda o'qitiladi.

Bu dasturni amalda bajarish uchun talabalar “Menejment nazariyasi”, “Strategik menejment” fanlaridan yetarlicha ma'lumotga ega bo'lishlari lozim.

“Ijtimoiy menejment” fani “Inson resurslarini boshqarish”, “Innovatsion menejment”, “Sifat menejmenti” va boshqa fanlarni o'rganishda asos bo'lib xizmat qiladi.

Fanning ishlab chiqarishdagi o'rni

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarda, turli mulkchilik shaklidagi xususiy korxonalarda ijtimoiy jarayonlarga samarali ta'sir etishga, boshqarishning o'sishi, mutaxassislarni kelajakda nazariy va amaliy bilimlarini kafolatlashga inson uchun qulay ijtimoiy sohaning shakllanishiga ta'sir etishga, ijtimoiy tashkilotlarni loyihalashtirishga imkon beruvchi nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirish sohasi bo'lib, ushbu fanda qo'yilgan mavzularning amaliyotda qo'llash uchun dolzarbligini belgilaydi.

Fanni o'qitishdagi zamonaviy axborot va pedagogik texnologiyalar hamda o'quv mashg'ulotlarini loyihalash

Talabalarning “Ijtimoiy menejment” fanini o'zlashtirishlari uchun o'qitishning ilg'or va zamonaviy usullaridan foydalanish, yangi informatsion-pedagogik texnologiyalarni tatbiq etish muhim ahamiyatga ega. Fanni o'zlashtirishda darslik, o'quv va uslubiy qo'llanmalar, ma'ruza matnlari, tarqatma materiallar, elektron materiallar, virtual stendlar va maketlardan foydalaniladi. Ma'ruza, amaliy va laboratoriya darslarida mos ravishdagi ilg'or pedagogik va axborot texnologiyalaridan hamda o'quv-uslubiy majmualardan foydalaniladi.

“Ijtimoiy menejment” fani o'quv mashg'ulotlari fan o'qituvchisi tomonidan pedagogik va modulli texnologiya tamoyillari asosida loyihalari ishlab chiqiladi.

ASOSIY QISM

O'quv fanining nazariy mashg'ulotlari mazmuni

1-modul. “Ijtimoiy menejment” fanining predmeti va mazmuni

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimovning “Bosh maqsadimiz – iqtisodiyotimizda olib borayotgan islohotlarni va tarkibiy o'zgarishlarni keskin chuqurlashtirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka keng yo'l ochib berishdir” ma'ruzalaridan kelib chiqqan holda fanning maqsadi va vazifasi.

“Sog'lom ona va bola yili” Davlat dasturidan o'rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.

Ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixi. Ilg'or o'zgarishlar davri. Menejerlik niqobi davri. Rivojlanishdagi qarama-qarshiliklar. Sayyoramiz tabiiy muhitida sodir bo'layotgan o'zgarishlar. Mamlakatlar ichida ijtimoiy farqlanishning o'sishi. Sayyoraning resurs imkoniyatlari qisqarayotgan bir paytda aholining ko'payishi. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshiliklar. Tadbirkorlik va boshqaruv madaniyatining shakllanishi.

Ijtimoiy taraqqiyotning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy muvozanat buzilishiga olib keluvchi asosiy sabablar.

Ijtimoiy boshqarishning innovatsion nazariyasi. Ijtimoiy boshqaruv nazariyalari va qarama-qarshiliklar. XXI asr ijtimoiy jarayonlar, o'zgarishlar davri.

Ijtimoiy texnologiyalar – ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi. Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi. Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari. Rivojlangan davlatlarda zamonaviy

ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. Joriy qilinayotgan ijtimoiy boshqaruv tizimlari.

Oilani jamiyatni rivojlantirishdagi o'рни.

2-modul. Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari

Menejment nazariyasi va amaliyotining rivojlanishi. Rivojlanishning turli tarixiy bosqichlari va evolyutsiyasi. Inson tarixidagi beshta boshqaruv inqilobi mohiyati.

Menejmentning ilmiy maktablari. Klassik boshqaruv maktabi. Klassik boshqaruv maktabi namoyandalari F.Teylor, A.Fayolb, G.Emerson, L.Urvik, M.Veber, G.Ford tamoyillari.

“Inson munosabatlari maktabi” namoyondalari E.Meyo, K.Ardjeris, F.Xertsberg, D.Mak-Gregor, R.Bleyk va boshqalarning mehnatni mukammallashtirish usullari.

Boshqaruvning empirik maktabi vakillari P.Druker, R.Devis, L.Nbyumen, D.Millerning boshqaruv nazariyalari.

Ijtimoiy tizimlar maktabi vakillari D.Marg, G.Saymon, A.Ettsioni nazariyalari. “Yangi maktab” namoyandalari R.Ansoff, S.Vir, L.Bertalanfi, R.Kalman, L.Kleyn, R.Lyus, D.Forrester boshqaruv nazariyasidagi yo'nalishlarning rivojlanishi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ijtimoiy menejment manbalari, inson munosabatlari, ijtimoiy tizim va inson resurslari menejmenti.

3-modul. Ijtimoiy menejment – XX asr oxiri XXI asr boshi boshqaruv madaniyati

Zamonaviy boshqaruv madaniyati. Boshqaruv madaniyati elementlari. XXI asrda dunyodagi global xarakterdagi muammolar. Dunyodagi yangi milliy madaniyatlar.

XXI asr talabiga javob beradigan boshqaruv modeli. Yaponiyada boshqaruv tizimi va boshqaruv madaniyatining shakllanishi. Yapon boshqaruv modeli va boshqaruv madaniyatining asosiy jixatlari.

Ijtimoiy menejment madaniyatining shakllanishi. Inson resursining ochilishi. Boshqaruv madaniyatining bosh mazmuni. Boshqaruv tizimini qurish, ichki va tashqi muhit ta'sirlari.

Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi. Inqiroz holatlari va ularga to'g'ri ta'sir etish. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ijtimoiy boshqarishni shakllantirishning umumiy tamoyillari. Boshqaruvning aqliy tizimlari va madaniyati.

4-modul. Ijtimoiy siyosat – menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi

Ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyati. Ijtimoiy siyosatning maqsadi. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish tamoyillari. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish bosqichlari va amalga oshirish mexanizmi.

Regional ijtimoiy siyosat va hududiy ijtimoiy menejment. Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlari. Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo'naltirilgan tamoyillar va mezonlar. Bozor iqtisodiyotini yaratish. Jamiyatni ijtimoiy sog'lomlashtirish. Aholini ijtimoiy himoyalash. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish. Iste'mol savatini ta'minlash. Aholining bandlilik tizimini yaratish. Jamiyatning turli qatlamlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlovchi omillar.

5-modul. "Ijtimoiy menejment" fanining shakllanishi

Ijtimoiy menejment shakllanishi va rivojlanishining asosiy shartlari. Ijtimoiy soha boshqaruvchilik ta'siri ob'ekti sifatida.

Ijtimoiy menejmentning mohiyati ijtimoiy boshqaruvning turli-tumanligi sifatida. Tadbirkorlik madaniyatining shakllanishi. Boshqaruv madaniyati. Zamonaviy kontseptsiyalar. Ilm talab texnologiyalar. Zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish mexanizmi. Korporativlik tamoyillari. Korporativ mulk va boshqaruv madaniyatining rivojlanish jihatlari. Ijtimoiy menejmentning zaomnaviy nazariyasi va amaliyoti. TSivilizatsiyalashgan rivojlanishning asosiy maqsadi. Ijtimoiy menejment ilmi va san'ati. Ijtimoiy menejmentning uslubiy asoslari. Ijtimoiy menejment tizimi.

6-modul. Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari

Ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-madaniy, ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar. Ishlab chiqarish va boshqarish jarayonini amalga oshiruvchi asosiy element. Jamiyat a'zolari tomonidan iste'mol qilinadigan moddiy ne'matlar, yalpi jamiyat mahsulotini yaratish.

Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish. Tovar va xizmatlarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlash. Jamiyat hayotining turli tashkilotlari orasidagi farqlarni namoyon qilish usuli.

Boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlar o'rtasidagi aloqa. Ijtimoiy tizimning faoliyati va rivojlanishi. Ijtimoiy qonunlar, boshqarish qonuniyatlari va ulardan foydalanish. Ijtimoiy menejment qonunlarining mohiyati va xususiyatlari.

Ijtimoiy tizimning o'z-o'zini tashkil etish jarayonlari. Ijtimoiy menejment muammolarini o'rganishdagi yondashuvlar. Ijtimoiy menejment usullari. Boshqaruv munosabatlari. Ijtimoiy boshqaruv qonunlari. Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlari. Ijtimoiy boshqaruv funktsiyalari. Ijtimoiy menejment tamoyillari. Ijtimoiy boshqaruv tamoyillari va usullari o'rtasidagi farqi.

7-modul. Ijtimoiy menejment uslublari

Boshqaruv uslubi. Boshqaruv uslublari yo'nalishi mazmuni va tashkiliy shakllari. Boshqaruv uslublari va ularning kombinatsiyasi. Ijtimoiy menejment uslublari tizimi va ularning turkumlanishi. Ijtimoiy uslublari. Ijtimoiy me'yorlash uslublari. Ijtimoiy psixologik uslublari. Boshqaruvning iqtisodiy uslublari. Iqtisodiy rag'batlantirish tamoyillari. Tashkiliy-ma'muriy uslublari. Tashkiliy-ma'muriy ta'sir ko'rinishlari. Tashkiliy-ma'muriy uslublarning asosiy guruhlari.

Ijtimoiy menejmentda foydalaniladigan boshqaruv uslublari mohiyati va xususiyatlari. Zamonaviy boshqaruv tizimining asosiy vazifalari. O'z-o'zini boshqarish. Korporativ o'z-o'zini boshqarish. Turli usullarni birlashtirish zarurati – ijtimoiy menejment tamoyillari. Insonlarni majmuaviy rag'batlantirish texnikasi usullari. Xodimlarga yo'naltirilgan usullar. Ishga yo'naltirilgan usullar. Tashkilotga yo'naltirilgan usullar.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda Lagranj uslubi va Gauss uslubi.

8-modul. Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asosi

Boshqaruvning ilmiy uslublarni yanada tadqiq qilish zaruriyati. Boshqaruvchi tizimning o'z-o'zini rivojlantirish maqsadida boshqaruvning murakkab texnikasidan foydalanish. Ilmiy uslublarning asosiy kuchi. Ilmiy-texnik inqilob boshqaruv uslublari va vositalari inqilobining asosi sifatida. Ijtimoiy jarayonlarni modellashtirish.

Kibernetik modellashtirish – boshqaruvni muqobillashtirish imkoniyatlari. Modellarni mukammallashtirish jarayoni. Matematik modellashtirish modellari aniqligini oshirish.

Ijtimoiy loyihalashtirish va bashorat qilish uslublari. Boshqaruv jarayonida bashoratlar bajaradigan funktsiyalar. Ilmiy-texnika inqilobi sharoitlarida bashorat qilishning roli va ahamiyati.

Bashorat qilish modellashtirish sifatida. Ijtimoiy tizimlarni bashorat qilish va modellashtirish.

Ijtimoiy menejmentda miqdoriy uslublardan foydalanish. Boshqaruv qarorlarini tayyorlashda, faoliyatni muvofiqlashtirish yo'llari va vositalari. Avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari.

9-modul. Ijtimoiy menejment tizimi

Ijtimoiy menejment mohiyati va uning tizimi. Ijtimoiy menejment tizimi elementlari va ularning o'zaro bog'liqligi.

Ijtimoiy menejment mexanizmlari. Boshqaruv jarayoni va ijtimoiy menejment tizimi mexanizmi. Ijtimoiy maqsadlarni amalga oshirish, ijtimoiy menejment tamoyillarini amalga oshirishning ilmiy uslublari.

Ijtimoiy menejment funktsiyalari va ularning tahlili. Boshqaruv funktsiyalari. Boshqaruv funktsiyalarining tasnif belgilari. Boshqaruvning asosiy

funktsiyalari. Boshqaruv tizimini mukammallashtirishning zaruriy sharti. Ijtimoiy menejment funktsiyalarining tahlil bosqichlari.

Boshqaruv funktsiyalari va tuzilmasi. Tashkiliy tuzilmaning shakllanish jarayoni. Boshqaruv bo'g'ini, boshqaruv pog'onasi. CHiziqli bo'g'inlar. Funktsional bo'g'inlar.

Boshqaruv tashkiliy tuzilmalarining turlari. Boshqaruvning murakkab tizimlari egiluvchanligini ta'minlash.

Ijtimoiy menejmentning tashkiliy tuzilmasini maqbullashtirish mezonlari. Boshqaruv kadrlarining guruhlarga bo'linishi. Rahbarlar, mutaxassislar va yordamchi personal.

Boshqaruv kadrlari va boshqaruv me'yori. Boshqaruv me'yoring shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar. Boshqaruv me'yorlarini aniqlash. Asosiy boshqaruv tuzilmasi va boshqaruv organlarining shakllanishi.

10-modul. Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar

Tashkiliy munosabatlarning asosi. Jamiyatdagi barcha mavjud tashkiliy munosabatlarning ikki xil ma'no kasb etishi. Rasmiy tashkillashtirish asosi. Tashkillashtirishning umumiy printsiplari.

Zamonaviy menejmentda tashkiliy munosabatlarning ahamiyatining ortib borishiga ta'sir etuvchi omillar. Ijtimoiy guruhlarining yaxlit faoliyat ko'rsatishini ta'minlash muammolarining rasmiy va norasmiy usulari. Eng maqbul tashkiliy tuzilmaning tarkibiy omillari. Rasmiy tashkiliy munosabatlar. Norasmiy tashkiliy munosabatlar. Rivojlanayotgan kuchli raqobat muhitida samarali faoliyat olib boruvchi korxonalarni loyihalashtirish texnologiyalari va printsiplari.

11-modul. Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari

Ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlari. Ijtimoiy resurslarni boshqarish, ularning sifat va miqdorini o'lchash mexanizmlari. Ijtimoiy resurslar barcha resurslarning yadrosi sifatida.

Ijtimoiy resurslarning o'ziga xos xususiyatlari. Ijtimoiy resurslarni optimallashtirish printsiplari va texnologiyalari. Ijtimoiy resurslardan foydalanishni optimallashtirish. Maqsadni amalga oshirish printsiplari. Komplekslilik printsiplari. Manfaatlarni moslashtirish printsiplari. Ko'p darajali tahlil printsiplari. Me'yorlilik printsiplari. Motivatsion resurslarni aktivlashtirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish.

12-modul. Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs

Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati. Bozor iqtisodiyotiga o'tishda O'zbekistonning boshlang'ich imkoniyatlari. Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.

Motivatsion resurslardan foydalanishning O'zbekistondagi xolati. Motivatsiya muhitini yaratish texnologiyalari. Dunyo mamlakatlarida qo'llaniladigan motivatsion resurslardan foydalanish mexanizmlari.

13-modul. Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish

“SHaxs” tushunchasi va uning ahamiyati. XXI – asrda vujudga kelayotgan global muammolarni yechish kafolatlari. SHaxs yoki jamiyat rivojlanishi shartlari. Ilm talab texnologiyalarning shaxsning shakllanishidagi o'rni. Inson hayotining mazmunini tashkil etuvchi omillar. Insoniy qadriyat turlari: ijodiy qadriyatlar, his-tuyg'ular, o'zaro munosabatlar. Psixologik olim V. Franklevning qadriyatlar to'g'risidagi fikrlari.

SHaxs va ijod uyg'unligi rivojlanishining asosiy sifati. Ijtimoiy sohadagi menejerlarning asosiy vazifalari.

Ijtimoiy soha menejerlari va ular ega bo'lishi kerak bo'lgan xususiyatlar. Menejerlarning kuchli va zaif tomonlari. Boshqaruvning yangi yo'nalishlariga ko'ra menejerlarning maxsus xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarishning yangi shakllarini ishlab chiqish. Tashkilotda motivatsion iqlimning mavjudligi.

14-modul. Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy menejment vositasi sifatida

Ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlari. Ijtimoiy injeneriya rivojlanish tarixi. Karl Poller ilmiy “ijtimoiy texnologiya” tushunchasi. “Utopiylashgan ijtimoiy injeneriya” va “bosqichma-bosqich ijtimoiy injeneriya” o'rtasidagi chegara. Ijtimoiy injeneriya faoliyati, usullarini rivojlantirish yo'nalishlari.

Ijtimoiy bashoratlash va uning ahamiyati. Ijtimoiy injeneriya faoliyati bog'langan jarayonlar. Ijtimoiy diagnostika vositalari. Ijtimoiy injeneriyaning asosiy metodlari. Ijtimoiy bashoratlash vazifalari.

Ijtimoiy ob'ektlarni modellashtirish va modellarni tanlash. Ekstropolyatsiya modeli. Omilli modellar. Evristik usullar. Ijtimoiy loyihalashtirish. Inson faoliyatiga ta'sir etish usullari. Ijtimoiy texnologiyalar. Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy mehnat vositasi sifatida.

Amaliy mashg'ulotlar

Amaliy mashg'ulotlarni tashkil etish bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Amaliy mashg'ulotlarini o'tkazishda quyidagi didaktik tamoyillarga amal qilinadi:

- amaliy mashg'ulotlarining maqsadini aniq belgilab olish;
- o'qituvchining innovatsion pedagogik faoliyati bo'yicha bilimlarni chuqurlashtirish imkoniyatlariga talabalarda qiziqish uyg'otish;
- talabada natijani mustaqil ravishda qo'lga kiritish imkoniyatini ta'minlash;
- talabani nazariy-metodik jihatdan tayyorlash.

Amaliy mashg'ulotlar nafaqat aniq mavzu bo'yicha bilimlarni yakunlash, balki talabalarni tarbiyalash manbai hamdir.

Amaliy mashg'ulotlarning taxminiy mavzulari:

1. Ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmuni
2. Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari
3. Ijtimoiy menejment XX – asr oxiri XXI – asr boshi boshqaruv madaniyati
4. Ijtimoiy siyosat – menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi
5. Ijtimoiy menejmentning shakllanishi.
6. Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari
7. Ijtimoiy menejment uslublari
8. Ijtimoiy menejmentning ilmiy uslublari uning samaradorligini oshirish asosidir
9. Ijtimoiy menejment tizimi
10. Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar
11. Ijtimoiy resurslar ularni amalga oshirish yo'llari
12. Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs
13. Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish
14. Ijtimoiy injeneriya ijtimoiy menejment vositasi sifatida

Laboratoriya ishlarini tashkil etish bo'yicha ko'rsatmalar

Fan bo'yicha laboratoriya ishlari namunaviy o'quv rejada ko'zda tutilmagan.

Kurs ishini tashkil etish bo'yicha uslubiy ko'rsatmalar

Fan bo'yicha kurs ishi namunaviy o'quv rejada rejalashtirilmagan.

Mustaqil ta'limni tashkil etishning shakli va mazmuni

Talaba mustaqil ta'limning asosiy maqsadi - o'qituvchining bevosita rahbarligi va nazoratida muayyan o'quv ishlarini mustaqil ravishda bajarish uchun bilim va ko'nikmalarni shakllantirish va rivojlantirish.

Mustaqil ta'limni tashkil etishning shakli

Talaba "Ijtimoiy menejment" o'quv fanidan mustaqil ta'limni tashkil etishda muayyan fanning xususiyatlarini hisobga olgan holda quyidagi shakllardan foydalanish tavsiya etiladi va joriy nazorat sifatida baholanadi:

1) .mavzular bo'yicha konspekt (referat, taqdimot) tayyorlash. Nazariy materialni puxta o'zlashtirishga yordam beruvchi bunday usul o'quv materialiga diqqatni ko'proq jalb etishga yordam beradi. Talaba konspekti turli nazorat ishlariga tayyorgarlik ishlarini osonlashtiradi, vaqtni tejaydi;

2).o'qitish va nazorat qilishning avtomatlashtirilgan tizimlari bilan ishlash. Talabalar ma'ruza va amaliy mashg'ulotlar davomida olgan bilimlarini o'zlashtirishlari, turli nazorat ishlariga tayyorgarlik ko'rishlari uchun tavsiya

etilgan elektron manbalar, innovatsion dars loyihasi namunalari, o'z-o'zini nazorat uchun test topshiriqlari v.b;

3).fan bo'yicha qo'shimcha adabiyotlar bilan ishlash. Mustaqil o'rganish uchun berilgan mavzular bo'yicha talabalar tavsiya etilgan asosiy adabiyotlardan tashqari qo'shimcha o'quv, ilmiy adabiyotlardan foydalanadilar. Bunda rus va xorijiy tillardagi adabiyotlardan foydalanish rag'batlantiriladi;

4).INTERNET tarmog'idan foydalanish. Fan mavzularini o'zlashtirish, kurs ishi, bitiruv malakaviy ishlarini yozishda mavzu bo'yicha INTERNET manbalarini topish, ular bilan ishlash nazorat turlarining barchasida qo'shimcha reyting ballari bilan rag'batlantiriladi;

5).mavzuga oid masalalar, keys-stadilar va o'quv loyihalarini ishlab chiqish va taqdim etish;

6).amaliyot turlariga asosan material yig'ish, amaliyotdagi mavjud muammolarning yechimini topish, hisobotlar tayyorlash;

7).ilmiy seminar va anjumanlarga tezis va maqolalar tayyorlash va ishtirok etish;

8).mavjud laboratoriya ishlarini takomillashtirish, masofaviy (distantion) ta'lim asosida mashg'ulotlarni tashkil etish bo'yicha metodik ko'rsatmalar tayyorlash va h.k.

Tavsiya etilayotgan mustaqil ishlarning mavzulari

1.“Sog'lom ona va bola yili” Davlat dasturidan o'rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.

2.O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimovning “Bosh maqsadimiz – iqtisodiyotimizda olib borayotgan islohotlarni va tarkibiy o'zgarishlarni keskin chuqurlashtirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka keng yo'l ochib berishdir” nomli ma'ruzasida mamlakatimizda hal etilishi lozim bo'lgan ustuvor yo'nalishlar.

3.Ijtimoiy texnologiyalar .

4.Ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi.

5.Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi.

6.Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari.

7. Rivojlangan davlatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti.

8.Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlari.

9.Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo'naltirilgan tamoyillar va mezonlar.

10. Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish.

11.Tovar va xizmatlarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlash.

12.Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati.

13.Bozor iqtisodiyotiga o'tishda O'zbekistonning boshlang'ich imkoniyatlari.

14. Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari.

15. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.

Dasturning axborot-uslubiy ta'minoti

Mazkur fanni o'qitish jarayonida ta'limning zamonaviy ilg'or interfaol usullaridan, pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining prezentatsiya (taqdimot), multimedia va elektro-didaktik texnologiyalardan foydalaniladi. Amaliy mashg'ulotlarda aqliy hujum, klaster, blits-so'rov, guruh bilan ishlash, insert, taqdimot, keys-stadi kabi usul va texnikalardan keng foydalaniladi.

Foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati

Asosiy adabiyotlar

1. N. Gregory Mankiw. Social protection of population, 5th edition 7th edition. Amazon, USA 2016. – 294 p.
2. John A. Samuelson, Patricia A. Nordhaus. Social policy and social protection. 19th edition. Paperback. USA. 2015. – 351 p.
3. Ivanova V.N. Sotsial'nyy menedjment. Uchebnoe posobie. - M.: Vysshaya shkola, 2002. -271 s.
4. Yo'ldoshev N.Q, Umarxodjaeva M., Yaxyaeva I. "Ijtimoiy menejment". O'quv qo'lanma.-T.:TDIU.2012.-146 b.
4. Qosimova D.S.,Nazarova G.G',Salixova N.M.,Ismailova N.S. "Inson resurslarini boshqarish". Darslik-T.:Iqtisodiyot,2011.-213 b.

Qo'shimcha adabiyotlar

1. "Fuqarolarning pensiya ta'minoti tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2009-yil 30-dekabrda Farmoni
2. Karimov I.A. "Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiyl mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir". "Xalq so'zi" 16.01. 2016 yil. 11(6446) - son.
3. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. O'quv qo'llanma. - T.: TDIU, 2015. – 268 b.
4. Abdurahmonov Q.X., Tohirova X.T., SHaripov B.M. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2014. – 196 b.
5. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik -: 2011. – 691 b.

Internet saytlari

1. www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.
2. www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi sayti.
3. www.mehnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining sayti.
4. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi rasmiy sayti.

O`ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O`RTA MAXSUS TA`LIM VAZIRLIGI

NAMANGAN MUHANDISLIK-PEDAGOGIKA INSTITUTI

Ro'yxatga olindi:
№ _____
2022_ y. « ____ » _____

“TASDIQLAYMAN”
O'quv ishlari bo'yicha prorektor
_____ dots. Q.Inoyatov
“ ____ ” _____ 2022 yil

“IJTIMOIY MENEJMENT”
fanining

ISHCHI O'QUV DASTURI

Bilim sohasi:	200000 – Ijtimoiy fanlar, iqtisod va huquq
Ta'lim sohasi:	230000 – Iqtisod
Ta'lim yo'nalishi:	5230200 – Menejment

Namangan 2022 y

Fanning ishchi o'quv dasturi o'quv, ishchi o'quv reja va o'quv dasturiga muvofiq ishlab chiqildi.

Tuzuvchi:

Aripov O. - NamMQI, «Iqtisodiyot» kafedrası prof, DSc.

Taqrizchilar:

Sirojiddinov I. - NamMQI «Iqtisodiyot» kafedrası prof., -i.f.n.;

Yuldashev.A. - NamMQI «Iqtisodiyot» kafedrası dotsenti, -i.f.n.;

Fanning ishchi o'quv dasturi “Iqtisodiyot” kafedrasining 2022_ yil “___” _____ dagi “___” - son yig'ilishida muhokamadan o'tgan va fakul'tet kengashida muhokama qilish uchun tavsiya etilgan.

Kafedra mudiri: _____ O.Aripov.

Fanning ishchi o'quv dasturi “Iqtisodiyot va boshqaruv” fakul'tet kengashida muhokama etilgan va foydalanishga tavsiya qilingan (2022 yil ___ _____dagi ___-sonli bayonnoma).

Kirish

O'zbekistonda bozor iqtisodiyotiga o'tishning mamlakatimiz Prezidenti Islom Karimov ilgari surgan besh tamoyilning biri-aholini ijtimoiy himoyalashdir. Ana shu tamoyilni hayotga tadbiq etishda "Ijtimoiy menejment" fani o'ta dolzarbdir. Ushbu fan ijtimoiy muammolarni oqilona hal qilish yo'llarni ko'rsatib beruvchi bilimlarni talabalarga yetkazib berishi bilan alohida ahamiyat kasb etadi.

Bugungi boshqaruv amaliyotida nafaqat ijtimoiy dasturlar ustuvor yo'nalishlar aniqlanmoqda, balki ijtimoiy texnologiyalar ham ishlab chiqilmoqda. (axborot, tashkiliy, ma'muriy-huququiy) Boshqaruvning ijtimoiy sohasi ham ta'sir ob'ekti, ham sub'ekti nuqtai nazaridan mustaqil, ko'p tuzilmaviy va ommaviy bo'lib bormoqda. Bu sohada alohida boshqaruvchi-menejer mutaxassisligi paydo bo'lmoqda. SHuning uchun bunday sharoitlarda ilmiy bilim sohalari ichida menejment tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Fanning maqsad va vazifalari

Fanni o'qitishdan maqsad - boshqarish tamoyillari, tizimlari, usullarini yaratishni, ijtimoiy sohada muammoli holatni baholash, ijtimoiy xarakat strategiyalarini tuzish va ijtimoiy muammolarni hal qilishning innovatsion usullarini topishni nazarda tutadi.

Fannaing vazifalari - talabalarni ijtimoiy menejment asoslari bilan tanishtirish, ijtimoiy menejmentning turli sohalaridagi ijtimoiy muammolarni yechishning innovatsion usullarini ishlab chiqish, ijtimoiy sohadagi menejerlik munosabatlari murakkab dunyosi bilan tanishtirish, ijtimoiy natijaga erishishda ularning mohiyatini ko'rsatishdan iborat.

Fan bo'yicha talabalarning bilimiga, ko'nikma va malakasiga qo'yiladigan talablar

- «Ijtimoiy menejment» o'quv fanini o'zlashtirish jarayonida bakalavr :
- ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixini;
 - ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablarini;
 - ijtimoiy menejmentda boshqaruv madaniyatini;
 - ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyatini;
 - ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmunini;
 - ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini;
 - ijtimoiy menejment uslublari;
 - ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni;
 - ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlarini aniqlash.
- Ijtimoiy injeneriya mohiyatini, metodlarini hamda kontseptual – strategik boshqaruv mohiyati va ahamiyatini asoslab berishni ***bilishi kerak***;

- talaba ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmunini yorituvchi nazariyalari tasniflash;
- ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini qo'llay bilish;
- ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni va tatbiq etishni;
- ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyatini va turlarini aniqlash hamda samarali foydalanish usullarini belgilab olish;
- ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlarini hamda kontseptual – strategik boshqaruv mohiyatini va ahamiyatini asoslab berish bilishi va ulardan foydalana olish.
- talaba korxonada ijtimoiy muhitni va ijtimoiy madaniyatni o'rnatish;
- optimal boshqaruv strukturasini tatbiq etish; ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini tatbiq etish;
- ijtimoiy menejment uslublari qo'llash;
- ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini qo'llashni;
- ijtimoiy resurslardan oqilona foydalanishni yo'llarini aniqlash; korxonada kontseptual – strategik boshqaruvni tashkil etish ***malakalariga ega bo'lishi kerak.***

Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini qo'llay bilish; ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni va tatbiq etish ***malakalariga ega bo'lishi kerak.***

Fanning o'quv rejadagi boshqa fanlar bilan o'zaro bog'liqligi va uslubiy jihatdan uzviyligi

Ijtimoiy menejment fani asosiy ixtisoslik fani hisoblanib, 6- semestrda o'qitiladi.

Bu dasturni amalda bajarish uchun talabalar «Menejment nazariyasi», «Strategik menejment» fanlaridan yetarlicha ma'lumotga ega bo'lishlari lozim.

«Ijtimoiy menejment» fani «Inson resurslarini boshqarish», «Innovatsion menejment», «Sifat menejmenti» va boshqa fanlarni o'rganishda asos bo'lib xizmat qiladi.

Fanning ishlab chiqarishdagi o'rni

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida, turli mulkchilik shaklidagi xususiy korxonalarda ijtimoiy jarayonlarga samarali ta'sir etishga, boshqarishning o'sishi, mutaxassislarni kelajakda nazariy va amaliy bilimlarini kafolatlashga inson uchun qulay ijtimoiy sohaning shakllanishiga ta'sir etishga, ijtimoiy tashkilotlarni loyihalashtirishga imkon beruvchi nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirish sohasi bo'lib, ushbu fanda qo'yilgan mavzularning amaliyotda qo'llash uchun dolzarbligini belgilaydi.

Fanni o'qitishda zamonaviy axborot va pedagogik texnologiyalar

Talabalarining Ijtimoiy menejment fanini o'zlashtirishlari uchun o'qitishning ilg'or va zamonaviy usullaridan foydalanish, yangi informasion – pedagogic texnologiyalarni tatbiq etish muhim ahamiyatga ega. Fanni o'zlashtirishda darslik, o'quv va uslubiy qollanmalar, ma'ruza matnlari, tarqatma materiallar, elektron materiallar, virtual stendlar va maketlardan foydalaniladi. Ma'ruza, amaliy va laboratoriya darslarida mos ravishdagi ilg'or pedagogik va axborot texnologiyalaridan hamda o'quv-uslubiy majmualardan foydalaniladi.

“Ijtimoiy menejment” fanidan mashg'ulotlarning mavzular va soatlar bo'yicha taqsimlanishi:

t/r	Mavzular nomi	Jami soat	Ma'ruza	Amaliy mashg'ulot	Mustaqil ta'lim
1	Ijtimoiy menejment fanining shakllanishi	18	4	4	10
2	Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari	20	6	6	8
3	Ijtimoiy menejment-XX asr oxiri XX1 boshi boshqaruv madaniyati	24	6	6	12
4	Ijtimoiy siyosat-menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi	18	4	4	10
5	Ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmuni	16	4	4	8
6	Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari	24	6	6	12
7	Ijtimoiy menejment uslublari	20	4	4	12
8	Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asosi	24	6	6	12
9	Ijtimoiy menejment tizimi	16	4	4	8
10	Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar	22	6	6	10
11	Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari	24	6	6	12
12	Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs	22	6	6	10
13	Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish	22	6	6	10

14	Munitsi'ial menejmentning krizisga qarshi strategiyasi	20	6	6	8
15	Ijtimoiy injeneriya-ijtimoiy menejment vositasi sifatida	22	6	6	10
16	Firmani kontseptual-strategik boshqarish	23	6	6	11
	Jami	335	86	86	163

Asosiy qism: Fanning nazariy mashg'ulotlari mazmuni

“Ijtimoiy menejment” fanining shakllanishi

Ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixi. Ilg'or o'zgarishlar davri. Menejerlik niqobi davri. Rivojlanishdagi qarama-qarshiliklar. Sayyoramiz tabiiy muhitida sodir bo'layotgan o'zgarishlar. Mamlakatlar ichida ijtimoiy farqlanishning o'sishi. Sayyoraning resurs imkoniyatlari qisqarayotgan bir paytda aholining ko'payishi. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshiliklar. Tadbirkorlik va boshqaruv madaniyatining shakllanishi.

Ijtimoiy taraqqiyotning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy muvozanat buzilishiga olib keluvchi asosiy sabablar.

Ijtimoiy boshqarishning innovatsion nazariyasi. Ijtimoiy boshqaruv nazariyalari va qarama-qarshiliklar. XXI asr ijtimoiy jarayonlar, o'zgarishlar davri.

Ijtimoiy texnologiyalar – ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi. Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi. Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari. Rivojlangan davlatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. Joriy qilinayotgan ijtimoiy boshqaruv tizimlari.

Oilani jamiyatni rivojlantirishdagi orni

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Vizual ma'ruza, blits-so'rov, bayon qilish, klaster, “ha-yo'q” texnikasi.

Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari

Menejment nazariyasi va amaliyotining rivojlanishi. Rivojlanishning turli tarixiy bosqichlari va evolyutsiyasi. Inson tarixidagi beshta boshqaruv inqilobi mohiyati.

Menejmentning ilmiy maktablari. Klassik boshqaruv maktabi. Klassik boshqaruv maktabi namoyandalari F.Teylor, A.Fayolb, G.Emerson, L.Urvik, M.Veber, G.Ford tamoyillari.

“Inson munosabatlari maktabi” namoyondalari e.Meyo, K.Ardjeris, F.Xertsberg, D.Mak-Gregor, R.Bleyk va boshqalarning mehnatni mukammallashtirish usullari.

Boshqaruvning empirik maktabi vakillari P.Druker, R.Devis, L.Nbyumen, D.Millerning boshqaruv nazariyalari.

Ijtimoiy tizimlar maktabi vakillari D.Marg, G.Saymon, A.Ettsioni nazariyalari. “Yangi maktab” namoyandalari R.Ansoff, S.Vir, L.Bertalanfi, R.Kalman, L.Kleyn, R.Lyus, D.Forrester boshqaruv nazariyasidagi yo’nalishlarning rivojlanishi.

Iqtisodiyotni modernizasiyalash sharoitida ijtimoiy menejment manbalari, inson munosabatlari, ijtimoiy tizim va inson resurslari menejmenti.

Qo’llaniladigan ta’lim texnologiyalari: Ma’ruza, muammoli holatlarni yechish, sinkveyn, O’TV/KT, blits-so’rov, grafik organayzer: klaster, kontseptual jadval.

Ijtimoiy menejment – XX asr oxiri XXI asr boshi boshqaruv madaniyati

Zamonaviy boshqaruv madaniyati. Boshqaruv madaniyati elementlari. XXI asrda dunyodagi global xarakterdagi muammolar. Dunyodagi yangi milliy madaniyatlar.

XXI asr talabiga javob beradigan boshqaruv modeli. Yaponiyada boshqaruv tizimi va boshqaruv madaniyatining shakllanishi. Yapon boshqaruv modeli va boshqaruv madaniyatining asosiy jixatlari.

Ijtimoiy menejment madaniyatining shakllanishi. Inson resursining ochilishi. Boshqaruv madaniyatining bosh mazmuni. Boshqaruv tizimini qurish, ichki va tashqi muhit ta’sirlari.

Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi. Inqiroz holatlari va ularga to’g’ri ta’sir etish.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida ijtimoiy boshqarishni shakllantirishning umumiy tamoyillari. Boshqaruvning aqliy tizimlari va madaniyati.

Qo’llaniladigan ta’lim texnologiyalari: Axborot ma’ruzasi, Insert, blits-so’rov, prezentatsiya, grafik organayzer texnikalari, aniq holatlarni yechish, B.B.B.

Ijtimoiy siyosat – menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi

Ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyati. Ijtimoiy siyosatning maqsadi. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish tamoyillari. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish bosqichlari va amalga oshirish mexanizmi.

Regional ijtimoiy siyosat va hududiy ijtimoiy menejment.

Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlari. Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo’naltirilgan tamoyillar va mezonlar.

Bozor iqtisodiyotini yaratish. Jamiyatni ijtimoiy sog'lomlashtirish. Aholini ijtimoiy himoyalash. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish. Iste'mol savatini ta'minlash. Aholining bandlelik tizimini yaratish. Jamiyatning turli qatlamlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlovchi omillar.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, hikoya, BBB texnologiyasi.

Ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmuni

Ijtimoiy menejment shakllanishi va rivojlanishining asosiy shartlari. Ijtimoiy menejment predmeti va vazifalari. Ijtimoiy soha boshqaruvchilik ta'siri ob'ekti sifatida.

Ijtimoiy menejmentning mohiyati ijtimoiy boshqaruvning turli-tumanligi sifatida. Tadbirkorlik madaniyatining shakllanishi. Boshqaruv madaniyati. Zamonaviy kontseptsiyalar. Ilm talab texnologiyalar. Zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish mexanizmi. Korporativlik tamoyillari. Korporativ mulk va boshqaruv madaniyatining rivojlanish jihatlari. Ijtimoiy menejmentning zaomnaviy nazariyasi va amaliyoti. TSivilizatsiyalashgan rivojlanishning asosiy maqsadi. Ijtimoiy menejment ilmi va san'ati. Ijtimoiy menejmentning uslubiy asoslari. Ijtimoiy menejment tizimi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Axborot ma'ruzasi, Insert, blits-so'rov, prezentatsiya, grafik organayzer texnikalari, aniq holatlarni yechish, B.B.B.

Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari

Ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-madaniy, ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar. Ishlab chiqarish va boshqarish jarayonini amalga oshiruvchi asosiy element. Jamiyat a'zolari tomonidan iste'mol qilinadigan moddiy ne'matlar, yalpi jamiyat mahsulotini yaratish.

Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish. Tovar va xizmatlarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlash. Jamiyat hayotining turli tashkilotlari orasidagi farqlarni namoyon qilish usuli.

Boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlar o'rtasidagi aloqa. Ijtimoiy tizimning faoliyati va rivojlanishi. Ijtimoiy qonunlar, boshqarish qonuniyatlari va ulardan foydalanish. Ijtimoiy menejment qonunlarining mohiyati va xususiyatlari.

Ijtimoiy tizimning o'z-o'zini tashkil etish jarayonlari. Ijtimoiy menejment muammolarini o'rganishdagi yondashuvlar. Ijtimoiy menejment usullari. Boshqaruv munosabatlari. Ijtimoiy boshqaruv qonunlari. Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlari. Ijtimoiy boshqaruv funktsiyalari. Ijtimoiy menejment tamoyillari. Ijtimoiy boshqaruv tamoyillari va usullari o'rtasidagi farqi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza - konferentsiya, muammoli fikrlar xujumi, munozara, prezentatsiya.

Ijtimoiy menejment uslublari

Boshqaruv uslubi. Boshqaruv uslublari yo'nalishi mazmuni va tashkiliy shakllari. Boshqaruv uslublari va ularning kombinatsiyasi. Ijtimoiy menejment uslublari tizimi va ularning turkumlanishi. Ijtimoiy uslublari. Ijtimoiy me'yorlash uslublari. Ijtimoiy psixologik uslublari. Boshqaruvning iqtisodiy uslublari. Iqtisodiy rag'batlantirish tamoyillari. Tashkiliy-ma'muriy uslublari. Tashkiliy-ma'muriy ta'sir ko'rinishlari. Tashkiliy-ma'muriy uslublarning asosiy guruhlari.

Ijtimoiy menejmentda foydalaniladigan boshqaruv uslublari mohiyati va xususiyatlari.

Zamonaviy boshqaruv tizimining asosiy vazifalari. O'z-o'zini boshqarish. Korporativ o'z-o'zini boshqarish. Turli usullarni birlashtirish zarurati – ijtimoiy menejment tamoyillari. Insonlarni majmuaviy rag'batlantirish texnikasi usullari. Xodimlarga yo'naltirilgan usullar. Ishga yo'naltirilgan usullar. Tashkilotga yo'naltirilgan usullar.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda Lagranj uslubi va Gauss uslubi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, klaster, munozara, texnika: taqdimot, blits-so'rov, grafik organayzerlar.

Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asosi

Boshqaruvning ilmiy uslublarni yanada tadqiq qilish zaruriyati. Boshqaruvchi tizimning o'z-o'zini rivojlantirish maqsadida boshqaruvning murakkab texnikasidan foydalanish. Ilmiy uslublarning asosiy kuchi. Ilmiy-texnik inqilob boshqaruv uslublari va vositalari inqilobining asosi sifatida. Ijtimoiy jarayonlarni modellashtirish.

Kibernetik modellashtirish – boshqaruvni muqobillashtirish imkoniyatlari. Modellarni mukammallashtirish jarayoni. Matematik modellashtirish modellari aniqligini oshirish.

Ijtimoiy loyihalashtirish va bashorat qilish uslublari. Boshqaruv jarayonida bashoratlar bajaradigan funktsiyalar. Ilmiy-texnika inqilobi sharoitlarida bashorat qilishning roli va ahamiyati.

Bashorat qilish modellashtirish sifatida. Ijtimoiy tizimlarni bashorat qilish va modellashtirish.

Ijtimoiy menejmentda miqdoriy uslublardan foydalanish. Boshqaruv qarorlarini tayyorlashda, faoliyatni muvofiqlashtirish yo'llari va vositalari. Avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Axborot- ma'ruza, insert, hamkorlikda o'qitish texnikasi, sinkveyn

Ijtimoiy menejment tizimi

Ijtimoiy menejment mohiyati va uning tizimi. Ijtimoiy menejment tizimi elementlari va ularning o'zaro bog'liqligi.

Ijtimoiy menejment mexanizmlari. Boshqaruv jarayoni va ijtimoiy menejment tizimi mexanizmi. Ijtimoiy maqsadlarni amalga oshirish, ijtimoiy menejment tamoyillarini amalga oshirishning ilmiy uslublari.

Ijtimoiy menejment funktsiyalari va ularning tahlili. Boshqaruv funktsiyalari. Boshqaruv funktsiyalarining tasnif belgilari. Boshqaruvning asosiy funktsiyalari. Boshqaruv tizimini mukammallashtirishning zaruriy sharti. Ijtimoiy menejment funktsiyalarining tahlil bosqichlari.

Boshqaruv funktsiyalari va tuzilmasi. Tashkiliy tuzilmaning shakllanish jarayoni. Boshqaruv bo'g'ini, boshqaruv pog'onasi. CHiziqli bo'g'inlar. Funktsional bo'g'inlar.

Boshqaruv tashkiliy tuzilmalarining turlari. Boshqaruvning murakkab tizimlari egiluvchanligini ta'minlash.

Ijtimoiy menejmentning tashkiliy tuzilmasini maqbullashtirish mezonlari. Boshqaruv kadrlarining guruhlariga bo'linishi. Rahbarlar, mutaxassislar va yordamchi personal.

Boshqaruv kadrlari va boshqaruv me'yori. Boshqaruv me'yoring shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar. Boshqaruv me'yorlarini aniqlash. Asosiy boshqaruv tuzilmasi va boshqaruv organlarining shakllanishi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza 2 kishilik (binar) dialog, klaster, Insert.

Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar

Tashkiliy munosabatlarning asosi. Jamiyatdagi barcha mavjud tashkiliy munosabatlarning ikki xil ma'no kasb etishi. Rasmiy tashkillashtirish asosi. Tashkillashtirishning umumiy printsiplari.

Zamonaviy menejmentda tashkiliy munosabatlarning ahamiyatining ortib borishiga ta'sir etuvchi omillar. Ijtimoiy guruhlarining yaxlit faoliyat ko'rsatishini ta'minlash muammolarining rasmiy va norasmiy usulari. eng maqbul tashkiliy tuzilmaning tarkibiy omillari. Rasmiy tashkiliy munosabatlar. Norasmiy tashkiliy munosabatlar. Rivojlanayotgan kuchli raqobat muhitida samarali faoliyat olib boruvchi korxonalarni loyihalashtirish texnologiyalari va printsiplari.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Muammoli, fikrlar hujumi.

Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari

Ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlari. Ijtimoiy resurslarni boshqarish, ularning sifat va miqdorini o'lchash mexanizmlari. Ijtimoiy resurslar barcha resurslarning yadrosi sifatida.

Ijtimoiy resurslarning o'ziga xos xususiyatlari. Ijtimoiy resurslarni optimallashtirish printsiplari va texnologiyalari. Ijtimoiy resurslardan foydalanishni optimallashtirish. Maqsadni amalga oshirish printsiplari. Komplekslilik printsiplari. Manfaatlarni moslashtirish printsiplari. Ko'p darajali tahlil printsiplari. Me'yoriylilik printsiplari. Motivatsion resurslarni aktivlashtirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Vizual ma'ruza, "birgalikda o'qiyamiz", insert, taqdimot, test, amaliy topshiriqlar, blits-so'rov

Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs

Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati. Bozor iqtisodiyotiga o'tishda O'zbekistonning boshlang'ich imkoniyatlari.

Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.

Motivatsion resurslardan foydalanishning O'zbekistondagi xolati. Innovatsiya muhitini yaratish texnologiyalari. Dunyo mamlakatlarida qo'llaniladigan motivatsion resurslardan foydalanish mexanizmlari.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Mualliflik, aqliy xujum, tezkor savol-javob, insert, test

Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish

"SHaxs" tushunchasi va uning ahamiyati. XXI – asrda vujudga kelayotgan global muammolarni yechish kafolatlari. SHaxs yoki jamiyat rivojlanishi shartlari. Ilm talab texnologiyalarning shaxsning shakllanishidagi o'rni. Inson hayotining mazmunini tashkil etuvchi omillar. Insoniy qadriyat turlari: ijodiy qadriyatlar, his-tuyg'ular, o'zaro munosabatlar. Psixologik olim V. Franklevning qadriyatlar to'g'risidagi fikrlari.

SHaxs va ijod uyg'unligi rivojlanishining asosiy sifati. Ijtimoiy sohadagi menejerlarning asosiy vazifalari.

Ijtimoiy soha menejerlari va ular ega bo'lishi kerak bo'lgan xususiyatlar. Menejerlarning kuchli va zaif tomonlari. Boshqaruvning yangi yo'nalishlariga ko'ra menejerlarning maxsus xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarishning yangi shakllarini ishlab chiqish. Tashkilotda motivatsion iqlimning mavjudligi. Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Hamkorlikda vizual-ma'ruza, insert

Munitsipial menejmentning krizisga qarshi strategiyasi

Mahalliy hamjamiyatda strategik boshqaruv va o'z-o'zini boshqaruv organlari. Bozor iqtisodiyotini rivojlantirish orqali zamonaviy ijtimoiy infratuzilmani tashkil qilish.

Munitsipial ta'limning innovatsion strategiyasi. Rivojlanish strategiyasi jamiyat doktrinasini va davlat siyosati bilan bog'liqligi. Strategik rejalashtirish va kontseptual usul. Innovatsiyalashgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy texnologiyalarni yaratish. Antikrizis rivojlanishining asosiy strategiyasi. Mahalliy o'z-o'zini boshqaruv tashkilotlarida eskirgan o'y-fikrlardan qutilish yo'llari.

Mahalliy boshqaruv tashkilotlarining kontseptual g'oyasi. Korporativ iqtisodiyotga asoslangan mahalliy boshqaruv organlarini rivojlantirish yondashuvlari. Mahalliy hamjamiyatning analitik modellari. Mahalliy o'z-o'zini boshqarishning korporativ modeli turlari.

Munitsipial hamjamiyat rivojlanishi kontseptsiyasining universal texnologiyasi. Strategiyani ishlab chiqish jarayoni va realizatsiya qilish texnologiyasi bosqichlari. Krizisga qarshi rivojlanish strategiyasini asosiy yo'nalishi.

Krizis menejmenti. Korxonaning bankrot xolatini asoslash (FRG va AQSH tajribasi).

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, "birgalikda o'rganish" usuli, texnikalari: insert, blits savol-javoblar, prezentatsiya, grafik organayzer: B/B/B jadvali

Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy menejment vositasi sifatida

Ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlari. Ijtimoiy injeneriya rivojlanish tarixi. Karl Poller ilmiy "ijtimoiy texnologiya" tushunchasi. "Utopiylashgan ijtimoiy injeneriya" va "bosqichma-bosqich ijtimoiy injeneriya" o'rtasidagi chegara. Ijtimoiy injeneriya faoliyati, usullarini rivojlantirish yo'nalishlari.

Ijtimoiy bashoratlash va uning ahamiyati. Ijtimoiy injeneriya faoliyati bog'langan jarayonlar. Ijtimoiy diagnostika vositalari. Ijtimoiy injeneriyaning asosiy metodlari. Ijtimoiy bashoratlash vazifalari.

Ijtimoiy ob'ektlarni modellashtirish va modellarni tanlash. ekstropolyatsiya modeli. Omilli modellar. evristik usullar. Ijtimoiy loyihalashtirish.

Inson faoliyatiga ta'sir etish usullari. Ijtimoiy texnologiyalar. Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy mehnat vositasi sifatida.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Konspekt, slaydlar, o'quv materiallari, proektor, informatsion ta'minot

Firmani kontseptual – strategik boshqarish

Kontseptual – strategik boshqaruv mohiyati va ahamiyati. Boshqaruv falsafasiga asoslangan xolda, g'arb firmalari tajribasini hisobga olgan holda korxonalarni bankrotlikdan asrash vazifalari. Kontseptual strategik fikrlash.

Strategik boshqaruvni amalga oshirish jarayonlari. Zamonaviy rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish tamoyillari. Strategik rejalashtirish bo'yicha Djon Zimmerman fikriga ko'ra strategiyani ishlab chiqish. M. Porterning firma harakat strategiyasini ishlab chiqishning asosiy jihatlari.

Rivojlanishning asosiy strategiyasi etaloni. Strategik boshqarishda marketing vazifalari. Strategik boshqaruvning kontseptual yondashuvi. Strategik boshqaruv darajalari.

Firmani innovatsion boshqarishning nazariy modeli xususiyatlari. Zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini anglash. Krizisdan chiqishning asosiy mexanizmi.

Regression taxlil. Bashoratlash.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, muammoli usul, suhbat, aqliy xujum, texnikasi: "o'yla-ishla va fikr almash", blits-so'rov, grafik organayzer: klaster, "Savol-javob" jadvali.

“Ijtimoiy menejment” fani bo'yicha ma'ruza mashg'ulotining kalendar tematik rejasi

/r	Ma'ruza mavzulari(barcha)	soat
1	Ijtimoiy menejment fanining shakllanishi	4
2	Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari	6
3	Ijtimoiy menejment-XX asr oxiri XXI boshi boshqaruv madaniyati	6
4	Ijtimoiy siyosat-menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi	4
5	Ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmuni	4
6	Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari	6
7	Ijtimoiy menejment uslublari	4
8	Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asosi	6
9	Ijtimoiy menejment tizimi	4
10	Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar	6
11	Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari	6

12	Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs	6
13	Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish	6
14	Munitsipial menejmentning krizisga qarshi strategiyasi	6
15	Ijtimoiy injeneriya-ijtimoiy menejment vositasi sifatida	6
16	Firmani kontseptual-strategik boshqarish	6
		86

Amaliy mashg'ulotlarning tavsiya etiladigan mavzulari

“Ijtimoiy menejment” fanining shakllanishi

Ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixi. Ilg'or o'zgarishlar davri. Menejerlik niqobi davri. Rivojlanishdagi qarama-qarshiliklar. Sayyoramiz tabiiy muhitida sodir bo'layotgan o'zgarishlar. Mamlakatlar ichida ijtimoiy farqlanishning o'sishi. Sayyoraning resurs imkoniyatlari qisqarayotgan bir paytda aholining ko'payishi. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshiliklar. Tadbirkorlik va boshqaruv madaniyatining shakllanishi.

Ijtimoiy taraqqiyotning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy muvozanat buzilishiga olib keluvchi asosiy sabablar.

Ijtimoiy boshqarishning innovatsion nazariyasi. Ijtimoiy boshqaruv nazariyalari va qarama-qarshiliklar. XXI asr ijtimoiy jarayonlar, o'zgarishlar davri.

Ijtimoiy texnologiyalar – ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi. Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi. Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari. Rivojlangan davlatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. Joriy qilinayotgan ijtimoiy boshqaruv tizimlari.

Oilani jamiyatni rivojlantirishdagi orni

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Vizual ma'ruza, blits-so'rov, bayon qilish, klaster, “ha-yo'q” texnikasi.

Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari

Menejment nazariyasi va amaliyotining rivojlanishi. Rivojlanishning turli tarixiy bosqichlari va evolyutsiyasi. Inson tarixidagi beshta boshqaruv inqilobi mohiyati.

Menejmentning ilmiy maktablari. Klassik boshqaruv maktabi. Klassik boshqaruv maktabi namoyandalari F.Teylor, A.Fayolb, G.Emerson, L.Urvik, M.Veber, G.Ford tamoyillari.

“Inson munosabatlari maktabi” namoyondalari e.Meyo, K.Ardjeris, F.Xertsberg, D.Mak-Gregor, R.Bleyk va boshqalarning mehnatni mukammallashtirish usullari.

Boshqaruvning empirik maktabi vakillari P.Druker, R.Devis, L.Nbyumen, D.Millerning boshqaruv nazariyalari.

Ijtimoiy tizimlar maktabi vakillari D.Marg, G.Saymon, A.Ettsioni nazariyalari. “Yangi maktab” namoyandalari R.Ansoff, S.Vir, L.Bertalanfi, R.Kalman, L.Kleyn, R.Lyus, D.Forrester boshqaruv nazariyasidagi yo’nalishlarning rivojlanishi.

Iqtisodiyotni modernizasiyalash sharoitida ijtimoiy menejment manbalari, inson munosabatlari, ijtimoiy tizim va inson resurslari menejmenti.

Qo’llaniladigan ta’lim texnologiyalari: Ma’ruza, muammoli holatlarni yechish, sinkveyn, O’TV/KT, blits-so’rov, grafik organayzer: klaster, kontseptual jadval.

Ijtimoiy menejment – XX asr oxiri XXI asr boshi boshqaruv madaniyati

Zamonaviy boshqaruv madaniyati. Boshqaruv madaniyati elementlari. XXI asrda dunyodagi global xarakterdagi muammolar. Dunyodagi yangi milliy madaniyatlar.

XXI asr talabiga javob beradigan boshqaruv modeli. Yaponiyada boshqaruv tizimi va boshqaruv madaniyatining shakllanishi. Yapon boshqaruv modeli va boshqaruv madaniyatining asosiy jixatlari.

Ijtimoiy menejment madaniyatining shakllanishi. Inson resursining ochilishi. Boshqaruv madaniyatining bosh mazmuni. Boshqaruv tizimini qurish, ichki va tashqi muhit ta’sirlari.

Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi. Inqiroz holatlari va ularga to’g’ri ta’sir etish.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida ijtimoiy boshqarishni shakllantirishning umumiy tamoyillari. Boshqaruvning aqliy tizimlari va madaniyati.

Qo’llaniladigan ta’lim texnologiyalari: Axborot ma’ruzasi, Insert, blits-so’rov, prezentatsiya, grafik organayzer texnikalari, aniq holatlarni yechish, B.B.B.

Ijtimoiy siyosat – menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi

Ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyati. Ijtimoiy siyosatning maqsadi. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish tamoyillari. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish bosqichlari va amalga oshirish mexanizmi.

Regional ijtimoiy siyosat va hududiy ijtimoiy menejment.

Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlari. Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo’naltirilgan tamoyillar va mezonlar. Bozor iqtisodiyotini yaratish. Jamiyatni ijtimoiy sog’lomlashtirish. Aholini ijtimoiy himoyalash. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish. Iste’mol savatini

ta'minlash. Aholining bandlilik tizimini yaratish. Jamiyatning turli qatlamlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlovchi omillar.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, hikoya, BBB texnologiyasi.

Ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmuni

Ijtimoiy menejment shakllanishi va rivojlanishining asosiy shartlari. Ijtimoiy menejment predmeti va vazifalari. Ijtimoiy soha boshqaruvchilik ta'siri ob'ekti sifatida.

Ijtimoiy menejmentning mohiyati ijtimoiy boshqaruvning turli-tumanligi sifatida. Tadbirkorlik madaniyatining shakllanishi. Boshqaruv madaniyati. Zamonaviy kontseptsiyalar. Ilm talab texnologiyalar. Zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish mexanizmi. Korporativlik tamoyillari. Korporativ mulk va boshqaruv madaniyatining rivojlanish jihatlari. Ijtimoiy menejmentning zaomnaviy nazariyasi va amaliyoti. TSivilizatsiyalashgan rivojlanishning asosiy maqsadi. Ijtimoiy menejment ilmi va san'ati. Ijtimoiy menejmentning uslubiy asoslari. Ijtimoiy menejment tizimi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Axborot ma'ruzasi, Insert, blits-so'rov, prezentatsiya, grafik organayzer texnikalari, aniq holatlarni yechish, B.B.B.

Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari

Ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-madaniy, ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar. Ishlab chiqarish va boshqarish jarayonini amalga oshiruvchi asosiy element. Jamiyat a'zolari tomonidan iste'mol qilinadigan moddiy ne'matlar, yalpi jamiyat mahsulotini yaratish.

Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish. Tovar va xizmatlarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlash. Jamiyat hayotining turli tashkilotlari orasidagi farqlarni namoyon qilish usuli.

Boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlar o'rtasidagi aloqa. Ijtimoiy tizimning faoliyati va rivojlanishi. Ijtimoiy qonunlar, boshqarish qonuniyatlari va ulardan foydalanish. Ijtimoiy menejment qonunlarining mohiyati va xususiyatlari.

Ijtimoiy tizimning o'z-o'zini tashkil etish jarayonlari. Ijtimoiy menejment muammolarini o'rganishdagi yondashuvlar. Ijtimoiy menejment usullari. Boshqaruv munosabatlari. Ijtimoiy boshqaruv qonunlari. Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlari. Ijtimoiy boshqaruv funktsiyalari. Ijtimoiy menejment tamoyillari. Ijtimoiy boshqaruv tamoyillari va usullari o'rtasidagi farqi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza - konferentsiya, muammoli fikrlar xujumi, munozara, prezentatsiya.

Ijtimoiy menejment uslublari

Boshqaruv uslubi. Boshqaruv uslublari yo'nalishi mazmuni va tashkiliy shakllari. Boshqaruv uslublari va ularning kombinatsiyasi. Ijtimoiy menejment uslublari tizimi va ularning turkumlanishi. Ijtimoiy uslublari. Ijtimoiy me'yorlash uslublari. Ijtimoiy psixologik uslublari. Boshqaruvning iqtisodiy uslublari. Iqtisodiy rag'batlantirish tamoyillari. Tashkiliy-ma'muriy uslublari. Tashkiliy-ma'muriy ta'sir ko'rinishlari. Tashkiliy-ma'muriy uslublarning asosiy guruhlar.

Ijtimoiy menejmentda foydalaniladigan boshqaruv uslublari mohiyati va xususiyatlari.

Zamonaviy boshqaruv tizimining asosiy vazifalari. O'z-o'zini boshqarish. Korporativ o'z-o'zini boshqarish. Turli usullarni birlashtirish zarurati – ijtimoiy menejment tamoyillari. Insonlarni majmuaviy rag'batlantirish texnikasi usullari. Xodimlarga yo'naltirilgan usullar. Ishga yo'naltirilgan usullar. Tashkilotga yo'naltirilgan usullar.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda Lagranj uslubi va Gauss uslubi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, klaster, munozara, texnika: taqdimot, blits-so'rov, grafik organayzerlar.

Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asosi

Boshqaruvning ilmiy uslublarini yanada tadqiq qilish zaruriyati. Boshqaruvchi tizimning o'z-o'zini rivojlantirish maqsadida boshqaruvning murakkab texnikasidan foydalanish. Ilmiy uslublarning asosiy kuchi. Ilmiy-texnik inqilob boshqaruv uslublari va vositalari inqilobining asosi sifatida. Ijtimoiy jarayonlarni modellashtirish.

Kibernetik modellashtirish – boshqaruvni muqobillashtirish imkoniyatlari. Modellarni mukammallashtirish jarayoni. Matematik modellashtirish modellari aniqligini oshirish.

Ijtimoiy loyihalashtirish va bashorat qilish uslublari. Boshqaruv jarayonida bashoratlar bajaradigan funktsiyalar. Ilmiy-texnika inqilobi sharoitlarida bashorat qilishning roli va ahamiyati.

Bashorat qilish modellashtirish sifatida. Ijtimoiy tizimlarni bashorat qilish va modellashtirish.

Ijtimoiy menejmentda miqdoriy uslublardan foydalanish. Boshqaruv qarorlarini tayyorlashda, faoliyatni muvofiqlashtirish yo'llari va vositalari. Avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Axborot- ma'ruza, insert, hamkorlikda o'qitish texnikasi, sinkveyn

Ijtimoiy menejment tizimi

Ijtimoiy menejment mohiyati va uning tizimi. Ijtimoiy menejment tizimi elementlari va ularning o'zaro bog'liqligi.

Ijtimoiy menejment mexanizmlari. Boshqaruv jarayoni va ijtimoiy menejment tizimi mexanizmi. Ijtimoiy maqsadlarni amalga oshirish, ijtimoiy menejment tamoyillarini amalga oshirishning ilmiy uslublari.

Ijtimoiy menejment funktsiyalari va ularning tahlili. Boshqaruv funktsiyalari. Boshqaruv funktsiyalarining tasnif belgilari. Boshqaruvning asosiy funktsiyalari. Boshqaruv tizimini mukammallashtirishning zaruriy sharti. Ijtimoiy menejment funktsiyalarining tahlil bosqichlari.

Boshqaruv funktsiyalari va tuzilmasi. Tashkiliy tuzilmaning shakllanish jarayoni. Boshqaruv bo'g'ini, boshqaruv pog'onasi. CHiziqli bo'g'inlar. Funktsional bo'g'inlar.

Boshqaruv tashkiliy tuzilmalarining turlari. Boshqaruvning murakkab tizimlari egiluvchanligini ta'minlash.

Ijtimoiy menejmentning tashkiliy tuzilmasini maqbullashtirish mezonlari. Boshqaruv kadrlarining guruhlariga bo'linishi. Rahbarlar, mutaxassislar va yordamchi personal.

Boshqaruv kadrlari va boshqaruv me'yori. Boshqaruv me'yoring shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar. Boshqaruv me'yorlarini aniqlash. Asosiy boshqaruv tuzilmasi va boshqaruv organlarining shakllanishi.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza 2 kishilik (binar) dialog, klaster, Insert.

Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar

Tashkiliy munosabatlarning asosi. Jamiyatdagi barcha mavjud tashkiliy munosabatlarning ikki xil ma'no kasb etishi. Rasmiy tashkillashtirish asosi. Tashkillashtirishning umumiy printsiplari.

Zamonaviy menejmentda tashkiliy munosabatlarning ahamiyatining ortib borishiga ta'sir etuvchi omillar. Ijtimoiy guruhlarining yaxlit faoliyat ko'rsatishini ta'minlash muammolarining rasmiy va norasmiy usulari. eng maqbul tashkiliy tuzilmaning tarkibiy omillari. Rasmiy tashkiliy munosabatlar. Norasmiy tashkiliy munosabatlar. Rivojlanayotgan kuchli raqobat muhitida samarali faoliyat olib boruvchi korxonalarni loyihalashtirish texnologiyalari va printsiplari.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Muammoli, fikrlar hujumi.

Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari

Ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlari. Ijtimoiy resurslarni boshqarish, ularning sifat va miqdorini o'lchash mexanizmlari. Ijtimoiy resurslar barcha resurslarning yadrosi sifatida.

Ijtimoiy resurslarning o'ziga xos xususiyatlari. Ijtimoiy resurslarni optimallashtirish printsiplari va texnologiyalari. Ijtimoiy resurslardan foydalanishni optimallashtirish. Maqsadni amalga oshirish printsiplari. Komplekslilik printsiplari. Manfaatlarni moslashtirish printsiplari. Ko'p darajali tahlil printsiplari. Me'yoriylilik printsiplari. Motivatsion resurslarni aktivlashtirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Vizual ma'ruza, "birgalikda o'qiyamiz", insert, taqdimot, test, amaliy topshiriqlar, blits-so'rov

Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs

Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati. Bozor iqtisodiyotiga o'tishda O'zbekistonning boshlang'ich imkoniyatlari.

Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.

Motivatsion resurslardan foydalanishning O'zbekistondagi xolati. Innovatsiya muhitini yaratish texnologiyalari. Dunyo mamlakatlarida qo'llaniladigan motivatsion resurslardan foydalanish mexanizmlari.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Mualliflik, aqliy xujum, tezkor savol-javob, insert, test

Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish

"SHaxs" tushunchasi va uning ahamiyati. XXI – asrda vujudga kelayotgan global muammolarni yechish kafolatlari. SHaxs yoki jamiyat rivojlanishi shartlari. Ilm talab texnologiyalarning shaxsning shakllanishidagi o'rni. Inson hayotining mazmunini tashkil etuvchi omillar. Insoniy qadriyat turlari: ijodiy qadriyatlar, his-tuyg'ular, o'zaro munosabatlar. Psixologik olim V. Franklevning qadriyatlar to'g'risidagi fikrlari.

SHaxs va ijod uyg'unligi rivojlanishining asosiy sifati. Ijtimoiy sohadagi menejerlarning asosiy vazifalari.

Ijtimoiy soha menejerlari va ular ega bo'lishi kerak bo'lgan xususiyatlar. Menejerlarning kuchli va zaif tomonlari. Boshqaruvning yangi yo'nalishlariga ko'ra menejerlarning maxsus xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarishning yangi shakllarini ishlab chiqish. Tashkilotda motivatsion iqlimning mavjudligi. Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Hamkorlikda vizual-ma'ruza, insert

Munitsipial menejmentning krizisga qarshi strategiyasi

Mahalliy hamjamiyatda strategik boshqaruv va o'z-o'zini boshqaruv organlari. Bozor iqtisodiyotini rivojlantirish orqali zamonaviy ijtimoiy infratuzilmani tashkil qilish.

Munitsipial ta'limning innovatsion strategiyasi. Rivojlanish strategiyasi jamiyat doktrinasi va davlat siyosati bilan bog'liqligi. Strategik rejalashtirish va kontseptual usul. Innovatsiyalashgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy texnologiyalarni yaratish. Antikrizis rivojlanishining asosiy strategiyasi. Mahalliy o'z-o'zini boshqaruv tashkilotlarida eskirgan o'y-fikrlardan qutilish yo'llari.

Mahalliy boshqaruv tashkilotlarining kontseptual g'oyasi. Korporativ iqtisodiyotga asoslangan mahalliy boshqaruv organlarini rivojlantirish yondashuvlari. Mahalliy hamjamiyatning analitik modellari. Mahalliy o'z-o'zini boshqarishning korporativ modeli turlari.

Munitsipial hamjamiyat rivojlanishi kontseptsiyasining universal texnologiyasi. Strategiyani ishlab chiqish jarayoni va realizatsiya qilish texnologiyasi bosqichlari. Krizisga qarshi rivojlanish strategiyasini asosiy yo'nalishi.

Krizis menejmenti. Korxonaning bankrot xolatini asoslash (FRG va AQSH tajribasi).

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, "birgalikda o'rganish" usuli, texnikalari: insert, blits savol-javoblar, prezentatsiya, grafik organayzer: B/B/B jadvali

Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy menejment vositasi sifatida

Ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlari. Ijtimoiy injeneriya rivojlanish tarixi. Karl Poller ilmiy "ijtimoiy texnologiya" tushunchasi. "Utopiylashgan ijtimoiy injeneriya" va "bosqichma-bosqich ijtimoiy injeneriya" o'rtasidagi chegara. Ijtimoiy injeneriya faoliyati, usullarini rivojlantirish yo'nalishlari.

Ijtimoiy bashoratlash va uning ahamiyati. Ijtimoiy injeneriya faoliyati bog'langan jarayonlar. Ijtimoiy diagnostika vositalari. Ijtimoiy injeneriyaning asosiy metodlari. Ijtimoiy bashoratlash vazifalari.

Ijtimoiy ob'ektlarni modellashtirish va modellarni tanlash. ekstropolyatsiya modeli. Omilli modellar. evristik usullar. Ijtimoiy loyihalashtirish.

Inson faoliyatiga ta'sir etish usullari. Ijtimoiy texnologiyalar. Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy mehnat vositasi sifatida.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Konspekt, slaydlar, o'quv materiallari, proektor, informatsion ta'minot

Firmani kontseptual – strategik boshqarish

Kontseptual – strategik boshqaruv mohiyati va ahamiyati. Boshqaruv falsafasiga asoslangan xolda, g'arb firmalari tajribasini hisobga olgan holda korxonalarni bankrotlikdan asrash vazifalari. Kontseptual strategik fikrlash.

Strategik boshqaruvni amalga oshirish jarayonlari. Zamonaviy rivojlanish strategiyasini ishlab chiqish tamoyillari. Strategik rejalashtirish bo'yicha Djon Zimmerman fikriga ko'ra strategiyani ishlab chiqish. M. Porterning firma harakat strategiyasini ishlab chiqishning asosiy jihatlari.

Rivojlanishning asosiy strategiyasi etaloni. Strategik boshqarishda marketing vazifalari. Strategik boshqaruvning kontseptual yondashuvi. Strategik boshqaruv darajalari.

Firmani innovatsion boshqarishning nazariy modeli xususiyatlari. Zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini anglash. Krizisdan chiqishning asosiy mexanizmi. Regression taxlil. Bashoratlash.

Qo'llaniladigan ta'lim texnologiyalari: Ma'ruza, muammoli usul, suhbat, aqliy xujum, texnikasi: "o'yla-ishla va fikr almash", blits-so'rov, grafik organayzer: klaster, "Savol-javob" jadvali.

"Ijtimoiy menejment" fani bo'yicha amaliy mashg'ulotining kalendar tematik rejasi

t/r	Ma'ruza mavzulari(barcha)	soat
1	Ijtimoiy menejment fanining shakllanishi	4
2	Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari	6
3	Ijtimoiy menejment-XX asr oxiri XX1 boshi boshqaruv madaniyati	6
4	Ijtimoiy siyosat-menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi	4
5	Ijtimoiy menejmentning 'redmeti va mazmuni	4
6	Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari	6
7	Ijtimoiy menejment uslublari	4
8	Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asosi	6
9	Ijtimoiy menejment tizimi	4
10	Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar	6
11	Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari	6
12	Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs	6
13	Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish	6
14	Munitsipial menejmentning krizisga qarshi strategiyasi	6
15	Ijtimoiy injeneriya-ijtimoiy menejment vositasi sifatida	6
16	Firmani kontseptual-strategik boshqarish	6
	Jami:	86

Laboratoriya ishlarini tashkil etish bo'yicha ko'rsatmalar

Fan bo'yicha laboratoriya ishlari namunaviy o'quv rejada ko'zda tutilmagan.

Kurs ishini tashkil etish bo'yicha uslubiy ko'rsatmalar

Fan bo'yicha kurs ishi namunaviy o'quv rejasida rejalashtirilmagan

Mustaqil ishni tashkil etishning shakli va mazmuni.

Talaba mustaqil ishni tayyorlashda muayyan fanning xususiyatlarini hisobga olgan xolda quyidagi shakllardan foydalanish tavsiya etiladi:

-darslik va o'quv qo'llanmalar bo'yicha fan boblari va mavzularini o'rganish;

-tarqatma materiallar ma'ruzalar qismini o'zgartirish;

-maxsus adabiyotlar bo'yicha fanlar bo'limlari yoki mavzulari ustida ishlash;

-talabaning o'quv-ilmiy –tadqiqot ishlarini bajarish bilan bog'liq bo'lgan fanlar bo'limlari va mavzularini chuqur o'rganish;

-faol va muammoli o'qitish usulidan foydalaniladigan o'quv mashg'ulotlari;

-keys –stadi qo'llash asosida darslarni tashkil etish;

-mustakil ta'lim natijalari ilmiy ma'ruza takdimoti, referat, konspekt kabi shakllarda rasmiylashtiriladi va baholanadi.

Talabalar mustaqil ta'limining mazmuni va hajmi

№	Mustaqil ta'lim mavzulari	Berilgan topshiriqlar	Bajar. muddat	Hajmi (soatda)
1	Ijtimoiy texnologiyalar	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	1,2-haftlar	10
2	Ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	3,4-haftalar	12
3	Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	5,6-haftalar	12
4	Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	7,8-haftalar	12
5	Rivojlangan davlatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni	9,10-haftalar	14

	amaliyoti.	bajarish		
6	Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlar	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	11,12-haftalar	12
7	Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo'naltirilgan tamoyillar va mezonlar.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	13,14-haftalar	13
8	Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	14 hafta	12
9	Tovar va xizmatlarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlash.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	15 hafta	12
10	Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	16-hafta	10
11	Bozor iqtisodiyotiga o'tishda O'zbekistonning boshlang'ich imkoniyatlari.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	17 Hafta	12
12	Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	18 hafta	10
13	Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	19-hafta	10
14	Munitsipal hamjamiyat rivojlanishi kontseptsiasining universal texnologiyasi.	Adabiyotlardan ma'lumotlar to'plash. Amaliy topshiriqlarni bajarish	19-hafta	12
				163

Dasturning informatsion-uslubiy ta'minoti

Mazkur fanni o'qitish jarayonida ta'limning zamonaviy ilg'or interfaol usullaridan, pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining prezintatsiya (taqdimot), multimedia va elektrodidaktik texnologiyalardan

foydalaniladi. Amaliy mashg'ulotlarda aqliy hujum, klaster, blits – so'rov, guruh bilan ishlalish, insert, taqdimot, keys stadi kabi usul va texnikalardan keng foydalanish.

Asosiy adabiyotlar

1. Karimov I.A. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi majlisidagi “Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir” ma'ruzasi. //Xalq so'zi. 2016 yil 16 yanvar.
2. Karimov I.A. 2015 yilda iqtisodiyotimizda tub tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish, modernizatsiya va diversifikatsiya jarayonlarini izchil davom ettirish hisobidan xususiy mulk va xususiy tadbirkorlikka keng yo'l ochib berish – ustuvor vazifamizdir. –T.: O'zbekiston, -72 bet. O'zbek va rus tillarida.
3. Karimov I.A. 2015 yilda iqtisodiyotimizda tub tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish, modernizatsiya va diversifikatsiya jarayonlarini izchil davom ettirish hisobidan xususiy mulk va xususiy tadbirkorlikka keng yo'l ochib berish – ustuvor vazifamizdir. –T.: O'zbekiston, -72 bet. O'zbek va rus tillarida.
4. Karimov I.A. “2014 yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish, o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi”. Prezident Islom Karimovning 2013 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruzasi// Xalq so'zi, 2014 yil 19 yanvar.
5. Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish. // Xalq so'zi. 19 yanvar. 2013.
6. Karimov I.A. 2012 yil vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi. –T.: O'zbekiston, 2012.
7. Karimov I.A. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini tahminlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimiz. –T.: O'zbekiston, 2012.
8. Karimov I.A. O'zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida. –T.: O'zbekiston, 2012.
9. Karimov I.A. Mamlakatimizda demokratik islohatlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish kontse'psiyasi:

- O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi mahruzasi. T.: - O'zbekiston, 2010, 56 b.
10. Karimov I.A. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan muhim yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining majlisidagi mahruzasi. T.: - O'zbekiston, 2011, - 48b.
 11. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi "Mamlakatimizda demokratik islohatlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish kontse'tsiyasi" mavzusidagi mahruzasini o'rganish bo'yicha o'quv– uslubiy majmua. T.: - "Iqtisodiyot" 2010, 281b.
 12. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan muhim yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining majlisidagi "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi ". mavzusidagi mahruzasini o'rganish bo'yicha o'quv– uslubiy majmua. T.: - "Iqtisodiyot" 2011, 377b.
 13. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimovning 2011 yilning asosiy yakunlari va 2012 yilda O'zbekiston ni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "2012 yil Vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi" mavzusidagi mahruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.: Iqtisodiyot. - 2012. – 282 bet.
 14. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari- T: O'zbekiston, 2010.
 15. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi. Prezident Islom Karimovning 2008 yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2010 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruzasi// Xalq so'zi, 2010 yil 14 fevral.
 16. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlar yili" Davlat Dasturi to'g'risidagi 'Q 805-sonli Qarori 2008 yil 29 fevralda qabul qilingan.
 17. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2007 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2008 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruzasi. // Xalq so'zi gazetasi 2008 yil 9 fevral.
 18. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yoshlar yili" Davlat Dasturi to'g'risidagi 'Q 805-sonli Qarori 2008 yil 29 fevralda qabul qilingan.

19. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2007 yilda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2008 yilda iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruzasi. // Xalq so'zi gazetasi 2008 yil 9 fevral.
20. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. – Prezident Islom Karimovning 2009 yilning asosiy yakunlari va 2010 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2010 yil 30 yanvar.
21. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. – Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2010 yil 28 yanvar.
22. Axunova G.N. Yo'ldoshev N.Q. Iqtisodiyot va menejment. Darslik. – T.: TDIU, 2005. -175 bet.
23. Umarxodjaeva M.G. Ijtimoiy menejment. O'quv qo'llanma-T.: TDIU, 2007. -244 bet
24. Kane M.M., Ivanov B.V., Koreshkov V.N, Sxirtladze A.G. Системы, методы и инструменты менеджмента качества: Учебник для вузов. – SPb.: Piter, 2009. – 560 str.
25. Ivanova V.N. Социальный менеджмент. Учебное пособие. - M.: Высшая школа, 2002. -230 str.
26. Samofalov M.V., Reznichenko V.A. Motivatsiya trudovoy deyatel'nosti. Учебное пособие. - M.: MESI, 2004.-250 str.
27. Juraev T.J., Xudoyberganov R.X., Vorisov A.K., Mansurov X. Ijtimoiy menejment asoslari. Darslik. T. O'zbekiston, 1999, 290 bet.
28. Raximov D. Ijtimoiy menejment. «Iqtisod - moliya», Darslik, 2006.
29. Высшая математика для экономистов. Учебник. 2-е изд. / Под редакцией профессора N.SH. Kremera. M.: YuNITI, 2003. – 471str.
30. Практикум по высшей математике для экономистов: Учебное пособие для вузов. / Kremer N.SH. i dr. / Под редакцией проф. N.SH. Kremera. M.: YuNITI-DANA, 2004. – 320 str.
31. Soatov Ye.U. Ijtimoiy menejment kursi. I, II qism. «O'qituvchi». 1994.
32. Babadjanov SH.SH. Высшая математика. Часть I. Учебное пособие. T.: «IQTISOD - MOLIIYA», 2008. – 336 s.
33. Babadjanov SH.SH. Высшая математика. Часть II. Учебное пособие. T.: «ALFA - PRINT», 2008. – 288 s.
34. Ващенко Т.В. Математика финансового менеджмента. М.: Перспектива, 1996. – 140 str.
35. Danko P.E. i dr. Высшая математика в упражнениях и задачах. Часть I, II. Учебное пособие. М.: «Высшая школа», 2007.
36. Latipov X. va boshqalar. Analitik geometriya va chiziqli algebra. T.: O'zbekiston, 1995. – 198 bet.

37. Krass M.S., Снургов В.Р. *Математика для экономического бакалавриата*. Учебник. М.: Дело, 2005. – 576 стр.
38. R.R. Abdalimov, I.K. Urazboeva. *Ijtimoiy menejment*. Toshkent “Aloqachi” nashriyoti, O’quv qo’llanma, 2005.
39. Obshiy kurs visshey matematiki dlya ekonomistov. *Uchebnik*. / Pod obshchey redaktsiey V.I. Yermakova., INFRA – M, 2007. – 656 str.
40. Tojiev SH. *Ijtimoiy menejmentdan masalalar yechish*. T.: «O’zbekiston», 2002.-380 bet.
41. Karimov M., Abdukarimov R. *Ijtimoiy menejment*. O’quv qo’lanma. T.: «Iqtisod - moliya», 2009. – 204 bet.
42. Muminova R., Turdaxunova S. *Ijtimoiy menejment*. Masalalar to’plami. T.: «Iqtisod - moliya», 2007. – 204 bet.
43. Raemov M., Xujaniyozova G. “*Ijtimoiy menejment*” fani bo’yicha mustaqil ta’lim texnologiyasi. O’quv-uslubiy qo’llanma. Toshkent, “Ekstremum press” nashriyoti, 2011.-142 bet.
44. Raximov D.G. “*Ijtimoiy menejment*” fanida pedagogik texnologiyalarga asoslangan jadallashtirilgan ma’ruzalar modeli. Toshkent. OO’MKHTRM, 2012.-116 bet.
45. Klimenko Yu.I. *Visshaya matematika dlya ekonomistov*. Teoriya, primery, zadachi. M.: «Ekzamen», 2005.
46. Gulshan. *Management Principles and Practices by Lallan Prasad and SS Gulshan*. excel Books India. pp. 6–. ISBN 978-93-5062-099-1, 2006 y.
47. Gomez-Mejia, Luis R.; David B. Balkin; Robert L. Cardy (2008). *Management: People, Performance, Change*, 3rd edition. New York, New York USA: McGraw-Hill. p. 19. ISBN 978-0-07-302743-2.
48. Legge, David; Stanton, Pauline; Smyth, Anne (2006). "Learning management (and managing your own learning)". In Harris, Mary G. *Managing Health Services: Concepts and Practice*. Marrickville, NSW: elsevier Australia. p. 13. ISBN 9780729537599.

Qo’shimcha adabiyotlar

1. Armstrong Maykl Kak stat yehyo luchshim menedjerom: polno’y sbornik proverenno’x metodik i neobxodimo’x navo’kov. – Dne’ro’etrovsk Balans-klub 2003g.
2. Foks Dj. Kak stat pervoklassnqm rukovoditelem: *Uchebnik*. M.: Alg’ina Biznes Buks, 2006. – 72 str.
3. Edershaym e. *Strategiya, liderstvo, sozdaniya upravlencheskogo konsaltinga* / per. s angl. – M.: Alpina Biznes Buks, 2006. - 278s.
4. Juraev T.J., Xudoyberganov R.X., Vorisov A.K., Mansurov X. *Ijtimoiy menejment asoslari*. Darslik. T. O’zbekiston, 1999, 290 bet.
5. Raximov D. *Ijtimoiy menejment*. «Iqtisod - moliya», Darslik, 2006.
6. Visshaya matematika dlya ekonomistov. *Uchebnik*. 2-e izd. / Pod redaktsiey professora N.SH. Kremera. M.: YuNITI, 2003. – 471str.

7. Praktikum po vysshey matematiki dlya ekonomistov: Uchebnoe posobie dlya vuzov. / Kremer N.SH. i dr. / Pod redaktsii prof. N.SH. Kremera. M.: YuNITI-DANA, 2004. – 320 str.
8. Soatov Ye.U. Ijtimoiy menejment kursi. I, II qism. «O'qituvchi». 1994.

Internet saytlari

1. www.economics.ru
2. www.ved.ru
3. www.ser.uz
4. www.uza.uz
4. www.ifmr.uz
5. www.Lex.uz
6. www.ziyonet.uz
7. www.marketing.ru

SILLABUS

SILLABUS

(2022/2023 o'quv yili)

O'quv kursining to'liq nomi:	Ijtimoiy menejment		
Kursning qisqacha nomi:	IM	Kod: IM	
Kafedra:	Iqtisodiyot		
O'qituvchi haqida ma'lumot:	Aripov Oybek Abdullaevich prof.,		aripov2005@mail.ru
Semestr va o'quv kursining davomiyligi	6-semestr, 19 hafta		
O'quv soatlari hajmi:	jami:	335	
	shuningdek:		
	ma'ruza	86	
	seminar		
	amaliy	86	
	mustaqil ta'lim	163	
	5230200	- Menejment (real sektor)	
O'quv kursining statusi	Asosiy o'quv kursi		
Dastlabki tayyorgarlik:	Kurs "Menejment", "Inson resurslarini boshqarish", "Psixologiya" "Personalni boshqarish" fanlaridan o'zlashtirilgan bilimlarga asoslanadi.		
Kursning predmeti va mazmuni: Kursning predmeti ijtimoiy sohada muammoli holatni baholash, ijtimoiy harakat strategiyalarini tuzish va ijtimoiy muammolarni hal qilishning innovatsion usullarini o'rganishdan iborat. Kurs ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixini, ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablarini, ijtimoiy menejmentda boshqaruv madaniyatini, ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyatini, ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmunini, ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini, ijtimoiy menejment uslublarini o'rganishga yo'naltirilgan.			
Kursni o'qitishning maqsadi va vazifalari: "Ijtimoiy menejment" fanining maqsadi boshqarish tamoyillari, tizimlari, usullarini yaratishni, ijtimoiy sohada muammoli holatni baholash, ijtimoiy harakat strategiyalarini tuzish va ijtimoiy muammolarni hal qilishning innovatsion usullarini topishni nazarda tutadi. Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda kursning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat: - talabalarni ijtimoiy menejment asoslari bilan tanishtirish; - ijtimoiy menejmentning turli sohalaridagi ijtimoiy muammolarni yechishning innovatsion usullarini ishlab chiqish; - ijtimoiy sohadagi menejerlik munosabatlari murakkab dunyosi bilan tanishtirish; - ijtimoiy natijaga erishishda ularning mohiyatini ko'rsatishdan iborat. "Ijtimoiy menejment" o'quv fanini o'zlashtirish jarayonida amalga oshiriladigan masalalar doirasida bakalavr : - ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixini; ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablarini; ijtimoiy menejmentda boshqaruv madaniyatini; ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyatini; ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmunini; ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini; ijtimoiy menejment uslublari; ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni; ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlarini aniqlash. Ijtimoiy			

injeneriya mohiyatini, metodlarini hamda kontseptual – strategik boshqaruv mohiyati va ahamiyatini asoslab berishni ***bilishi kerak***;

- talaba ijtimoiy menejmentning predmeti va mazmunini yorituvchi nazariyalari tasniflash; ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini qo'llay bilish; ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini belgilashni va tatbiq etishni; ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyatini va turlarini aniqlash hamda samarali foydalanish usullarini belgilab olish; ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlarini hamda kontseptual – strategik boshqaruv mohiyatini va ahamiyatini asoslab berish ***ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak***.

- talaba korxonada ijtimoiy muhitni va ijtimoiy madaniyatni o'rnatish; optimal boshqaruv strukturasini tatbiq etish; ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillarini tatbiq etish; ijtimoiy menejment uslublari qo'llash; ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asoslarini qo'llashni; ijtimoiy resurslardan oqilona foydalanishni yo'llarini aniqlash; korxonada kontseptual – strategik boshqaruvni tashkil etish ***malakalariga ega bo'lishi kerak***.

Kursning tematik tarkibi va mazmuni

№	Mavzu	Auditoriya soatlari			Mus- taqil ish	Jami
		Jami	SHu jumladan:			
			Ma’ruza	Amaliy (seminar)		
	6-semestr					
1.	“Ijtimoiy menejment” fanining predmeti va mazmuni	8	4	4	7	15
2.	Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari	12	6	6	12	24
3.	Ijtimoiy menejment – XX asr oxiri XXI asr boshi boshqaruv madaniyati	12	6	6	12	24
4.	Ijtimoiy siyosat – menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi	16	8	8	12	28
5.	“Ijtimoiy menejment” fanining shakllanishi	12	6	6	12	24
6.	Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari.	12	6	6	12	24
7.	Ijtimoiy menejment uslublari	12	6	6	12	24
8.	Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarining samaradorligini oshirish asosi	12	6	6	12	24
9.	Ijtimoiy menejment tizimi.	12	6	6	12	24
10.	Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar.	12	6	6	12	24
11.	Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo’llari	12	6	6	12	24
12.	Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs.	16	8	8	12	28
13.	Ijtimoiy o’z-o’zini boshqarish.	12	6	6	12	24
14.	Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy menejment vositasi sifatida	12	6	6	12	24
	Jami:	172	86	86	163	335

1-mavzu. “Ijtimoiy menejment” fanining predmeti va mazmuni

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimovning “Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir” ma'ruzalaridan kelib chiqqan holda fanning maqsadi va vazifasi.

“Sog'lom ona va bola yili” Davlat dasturidan o'rin olgan ijtimoiy-iqtisodiy masalalar.

Ijtimoiy menejmentning shakllanishi va tarixi. Ilg'or o'zgarishlar davri. Menejerlik niqobi davri. Rivojlanishdagi qarama-qarshiliklar. Sayyoramiz tabiiy muhitida sodir bo'layotgan o'zgarishlar. Mamlakatlar ichida ijtimoiy farqlanishning o'sishi. Sayyoraning resurs imkoniyatlari qisqarayotgan bir paytda aholining ko'payishi. SHaxs va jamiyat o'rtasidagi qarama-qarshiliklar. Tadbirkorlik va boshqaruv madaniyatining shakllanishi.

Ijtimoiy taraqqiyotning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi ijtimoiy muvozanat buzilishiga olib keluvchi asosiy sabablar.

Ijtimoiy boshqarishning innovatsion nazariyasi. Ijtimoiy boshqaruv nazariyalari va qarama-qarshiliklar. XXI asr ijtimoiy jarayonlar, o'zgarishlar davri.

Ijtimoiy texnologiyalar – ijtimoiy menejmentning innovatsion resursi. Ijtimoiy kenglikning texnologiyalashuvi. Ijtimoiy modullar, dasturlar va texnologiyalarni ishlab chiqish vazifalari. Rivojlangan davlatlarda zamonaviy ijtimoiy boshqaruv nazariyasi va amaliyoti. Joriy qilinayotgan ijtimoiy boshqaruv tizimlari.

Oilani jamiyatni rivojlantirishdagi o'rni.

2-mavzu. Ijtimoiy menejmentning rivojlanishi va uning ilmiy maktablari

Menejment nazariyasi va amaliyotining rivojlanishi. Rivojlanishning turli tarixiy bosqichlari va evolyutsiyasi. Inson tarixidagi beshta boshqaruv inqilobi mohiyati.

Menejmentning ilmiy maktablari. Klassik boshqaruv maktabi. Klassik boshqaruv maktabi namoyandalari F.Teylor, A.Fayol, G.Emerson, L.Urvik, M.Veber, G.Ford tamoyillari.

“Inson munosabatlari maktabi” namoyandalari E.Meyo, K.Ardjeris, F.Xertsberg, D.Mak-Gregor, R.Bleyk va boshqalarning mehnatni mukammallashtirish usullari.

Boshqaruvning empirik maktabi vakillari P.Druker, R.Devis, L.Nbyumen, D.Millerning boshqaruv nazariyalari.

Ijtimoiy tizimlar maktabi vakillari D.Marg, G.Saymon, A.Ettsioni nazariyalari. “Yangi maktab” namoyandalari R.Ansoff, S.Vir, L.Bertalanfi, R.Kalman, L.Kleyn, R.Lyus, D.Forrester boshqaruv nazariyasidagi yo'nalishlarning rivojlanishi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ijtimoiy menejment manbalari, inson munosabatlari, ijtimoiy tizim va inson resurslari menejmenti.

3-mavzu. Ijtimoiy menejment – XX asr oxiri XXI asr boshi boshqaruv madaniyati

Zamonaviy boshqaruv madaniyati. Boshqaruv madaniyati elementlari. XXI asrda dunyodagi global xarakterdagi muammolar. Dunyodagi yangi milliy madaniyatlar.

XXI asr talabiga javob beradigan boshqaruv modeli. Yaponiyada boshqaruv tizimi va boshqaruv madaniyatining shakllanishi. Yapon boshqaruv modeli va boshqaruv

madaniyatining asosiy jixatlari.

Ijtimoiy menejment madaniyatining shakllanishi. Inson resursining ochilishi. Boshqaruv madaniyatining bosh mazmuni. Boshqaruv tizimini qurish, ichki va tashqi muhit ta'sirlari.

Tashkil etish madaniyati kontseptsiyasi. Inqiroz holatlari va ularga to'g'ri ta'sir etish. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ijtimoiy boshqarishni shakllantirishning umumiy tamoyillari. Boshqaruvning aqliy tizimlari va madaniyati.

4-mavzu. Ijtimoiy siyosat – menejmentni amalga oshirishning universal texnologiyasi

Ijtimoiy siyosatning mazmuni va mohiyati. Ijtimoiy siyosatning maqsadi. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish tamoyillari. Ijtimoiy siyosatni ishlab chiqish bosqichlari va amalga oshirish mexanizmi.

Regional ijtimoiy siyosat va hududiy ijtimoiy menejment. Ijtimoiy siyosatni amalga oshirish samaradorligini baholash mezonlari. Jamiyatning ijtimoiy yangilanishiga yo'naltirilgan tamoyillar va mezonlar. Bozor iqtisodiyotini yaratish. Jamiyatni ijtimoiy sog'lomlashtirish. Aholini ijtimoiy himoyalash. Ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish. Iste'mol savatini ta'minlash. Aholining bandlilik tizimini yaratish. Jamiyatning turli qatlamlari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlovchi omillar.

5-mavzu. "Ijtimoiy menejment" fanining shakllanishi

Ijtimoiy menejment shakllanishi va rivojlanishining asosiy shartlari. Ijtimoiy soha boshqaruvchilik ta'siri ob'ekti sifatida.

Ijtimoiy menejmentning mohiyati ijtimoiy boshqaruvning turli-tumanligi sifatida. Tadbirkorlik madaniyatining shakllanishi. Boshqaruv madaniyati. Zamonaviy kontseptsiyalar. Ilm talab texnologiyalar. Zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish mexanizmi. Korporativlik tamoyillari. Korporativ mulk va boshqaruv madaniyatining rivojlanish jihatlari. Ijtimoiy menejmentning zaomnaviy nazariyasi va amaliyoti. TSivilizatsiyalashgan rivojlanishning asosiy maqsadi. Ijtimoiy menejment ilmi va san'ati. Ijtimoiy menejmentning uslubiy asoslari. Ijtimoiy menejment tizimi.

6-mavzu. Ijtimoiy menejment qonunlari va tamoyillari

Ijtimoiy-siyosiy, ijtimoiy-madaniy, ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar. Ishlab chiqarish va boshqarish jarayonini amalga oshiruvchi asosiy element. Jamiyat a'zolari tomonidan iste'mol qilinadigan moddiy ne'matlar, yalpi jamiyat mahsulotini yaratish.

Jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun cheklangan resurslardan qanday foydalanish. Tovar va xizmatlarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlash. Jamiyat hayotining turli tashkilotlari orasidagi farqlarni namoyon qilish usuli.

Boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlar o'rtasidagi aloqa. Ijtimoiy tizimning faoliyati va rivojlanishi. Ijtimoiy qonunlar, boshqarish qonuniyatlari va ulardan foydalanish. Ijtimoiy menejment qonunlarining mohiyati va xususiyatlari.

Ijtimoiy tizimning o'z-o'zini tashkil etish jarayonlari. Ijtimoiy menejment muammolarini o'rganishdagi yondashuvlar. Ijtimoiy menejment usullari. Boshqaruv munosabatlari. Ijtimoiy boshqaruv qonunlari. Ijtimoiy menejmentning asosiy qonunlari. Ijtimoiy boshqaruv

funktsiyalari. Ijtimoiy menejment tamoyillari. Ijtimoiy boshqaruv tamoyillari va usullari o'rtasidagi farqi.

7-mavzu. Ijtimoiy menejment uslublari

Boshqaruv uslubi. Boshqaruv uslublari yo'nalishi mazmuni va tashkiliy shakllari. Boshqaruv uslublari va ularning kombinatsiyasi. Ijtimoiy menejment uslublari tizimi va ularning turkumlanishi. Ijtimoiy uslublari. Ijtimoiy me'yorlash uslublari. Ijtimoiy psixologik uslublari. Boshqaruvning iqtisodiy uslublari. Iqtisodiy rag'batlantirish tamoyillari. Tashkiliy-ma'muriy uslublari. Tashkiliy-ma'muriy ta'sir ko'rinishlari. Tashkiliy-ma'muriy uslublarning asosiy guruhlar.

Ijtimoiy menejmentda foydalaniladigan boshqaruv uslublari mohiyati va xususiyatlari. Zamonaviy boshqaruv tizimining asosiy vazifalari. O'z-o'zini boshqarish. Korporativ o'z-o'zini boshqarish. Turli usullarni birlashtirish zarurati – ijtimoiy menejment tamoyillari. Insonlarni majmuaviy rag'batlantirish texnikasi usullari. Xodimlarga yo'naltirilgan usullar. Ishga yo'naltirilgan usullar. Tashkilotga yo'naltirilgan usullar.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda Lagranj uslubi va Gauss uslubi.

8-mavzu. Ijtimoiy menejment ilmiy uslublarning samaradorligini oshirish asosi

Boshqaruvning ilmiy uslublarni yanada tadqiq qilish zaruriyati. Boshqaruvchi tizimning o'z-o'zini rivojlantirish maqsadida boshqaruvning murakkab texnikasidan foydalanish. Ilmiy uslublarning asosiy kuchi. Ilmiy-texnik inqilob boshqaruv uslublari va vositalari inqilobining asosi sifatida. Ijtimoiy jarayonlarni modellashtirish.

Kibernetik modellashtirish – boshqaruvni muqobillashtirish imkoniyatlari. Modellarni mukammallashtirish jarayoni. Matematik modellashtirish modellari aniqligini oshirish.

Ijtimoiy loyihalashtirish va bashorat qilish uslublari. Boshqaruv jarayonida bashoratlar bajaradigan funktsiyalar. Ilmiy-texnika inqilobi sharoitlarida bashorat qilishning roli va ahamiyati.

Bashorat qilish modellashtirish sifatida. Ijtimoiy tizimlarni bashorat qilish va modellashtirish.

Ijtimoiy menejmentda miqdoriy uslublardan foydalanish. Boshqaruv qarorlarini tayyorlashda, faoliyatni muvofiqlashtirish yo'llari va vositalari. Avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari.

9-mavzu. Ijtimoiy menejment tizimi

Ijtimoiy menejment mohiyati va uning tizimi. Ijtimoiy menejment tizimi elementlari va ularning o'zaro bog'liqligi.

Ijtimoiy menejment mexanizmlari. Boshqaruv jarayoni va ijtimoiy menejment tizimi mexanizmi. Ijtimoiy maqsadlarni amalga oshirish, ijtimoiy menejment tamoyillarini amalga oshirishning ilmiy uslublari.

Ijtimoiy menejment funktsiyalari va ularning tahlili. Boshqaruv funktsiyalari. Boshqaruv funktsiyalarining tasnif belgilari. Boshqaruvning asosiy funktsiyalari. Boshqaruv tizimini mukammallashtirishning zaruriy sharti. Ijtimoiy menejment funktsiyalarining tahlil bosqichlari.

Boshqaruv funktsiyalari va tuzilmasi. Tashkiliy tuzilmaning shakllanish jarayoni. Boshqaruv bo'g'ini, boshqaruv pog'onasi. CHiziqli bo'g'inlar. Funktsional bo'g'inlar.

Boshqaruv tashkiliy tuzilmalarining turlari. Boshqaruvning murakkab tizimlari egiluvchanligini ta'minlash.

Ijtimoiy menejmentning tashkiliy tuzilmasini maqbullashtirish mezonlari. Boshqaruv kadrlarining guruhlarga bo'linishi. Rahbarlar, mutaxassislar va yordamchi personal.

Boshqaruv kadrlari va boshqaruv me'yori. Boshqaruv me'yorining shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar. Boshqaruv me'yorlarini aniqlash. Asosiy boshqaruv tuzilmasi va boshqaruv organlarining shakllanishi.

10-mavzu. Ijtimoiy menejmentda tashkiliy munosabatlar

Tashkiliy munosabatlarning asosi. Jamiyatdagi barcha mavjud tashkiliy munosabatlarning ikki xil ma'no kasb etishi. Rasmiy tashkillashtirish asosi. Tashkillashtirishning umumiy printsiplari.

Zamonaviy menejmentda tashkiliy munosabatlarning ahamiyatining ortib borishiga ta'sir etuvchi omillar. Ijtimoiy guruhlarning yaxlit faoliyat ko'rsatishini ta'minlash muammolarining rasmiy va norasmiy usulari. Eng maqbul tashkiliy tuzilmaning tarkibiy omillari. Rasmiy tashkiliy munosabatlar. Norasmiy tashkiliy munosabatlar. Rivojlanayotgan kuchli raqobat muhitida samarali faoliyat olib boruvchi korxonalarni loyihalashtirish texnologiyalari va printsiplari.

11-mavzu. Ijtimoiy resurslar, ularni amalga oshirish yo'llari

Ijtimoiy resurs tushunchasi mohiyati va turlari. Ijtimoiy resurslarni boshqarish, ularning sifat va miqdorini o'lchash mexanizmlari. Ijtimoiy resurslar barcha resurslarning yadrosi sifatida.

Ijtimoiy resurslarning o'ziga xos xususiyatlari. Ijtimoiy resurslarni optimallashtirish printsiplari va texnologiyalari. Ijtimoiy resurslardan foydalanishni optimallashtirish. Maqsadni amalga oshirish printsiipi. Komplekslilik printsiipi. Manfaatlarni moslashtirish printsiipi. Ko'p darajali tahlil printsiipi. Me'yorlilik printsiipi. Motivatsion resurslarni aktivlashtirishda innovatsion texnologiyalardan foydalanish.

12-mavzu. Ijtimoiy menejmentda motivatsion resurs

Motivatsion faoliyat tushunchasi va uning ahamiyati. Bozor iqtisodiyotiga o'tishda O'zbekistonning boshlang'ich imkoniyatlari. Ijtimoiy menejmentning dolzarb muammolari, aholini mehnatga undash mexanizmlari. Ishlab chiqarishni rivojlantirishning xususiy asoslari.

Motivatsion resurslardan foydalanishning O'zbekistondagi xolati. Motivatsiya muhitini yaratish texnologiyalari. Dunyo mamlakatlarida qo'llaniladigan motivatsion resurslardan foydalanish mexanizmlari.

13-mavzu. Ijtimoiy o'z-o'zini boshqarish

"SHaxs" tushunchasi va uning ahamiyati. XXI – asrda vujudga kelayotgan global muammolarni yechish kafolatlari. SHaxs yoki jamiyat rivojlanishi shartlari. Ilm talab texnologiyalarning shaxsning shakllanishidagi o'rni. Inson hayotining mazmunini tashkil etuvchi omillar. Insoniy qadriyat turlari: ijodiy qadriyatlar, his-tuyg'ular, o'zaro munosabatlar. Psixologik olim V. Franklevning qadriyatlar to'g'risidagi fikrlari.

SHaxs va ijod uyg'unligi rivojlanishining asosiy sifati. Ijtimoiy sohada menejerlarning asosiy vazifalari.

Ijtimoiy soha menejerlari va ular ega bo'lishi kerak bo'lgan xususiyatlar. Menejerlarning kuchli va zaif tomonlari. Boshqaruvning yangi yo'nalishlariga ko'ra menejerlarning maxsus xususiyatlari. Inson resurslarini boshqarishning yangi shakllarini ishlab chiqish. Tashkilotda motivatsion iqlimning mavjudligi.

14-mavzu. Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy menejment vositasi sifatida

Ijtimoiy injeneriya mohiyati, metodlari. Ijtimoiy injeneriya rivojlanish tarixi. Karl Poller ilmiy “ijtimoiy texnologiya” tushunchasi. “Utopiylashgan ijtimoiy injeneriya” va “bosqichma-bosqich ijtimoiy injeneriya” o'rtasidagi chegara. Ijtimoiy injeneriya faoliyati, usullarini rivojlantirish yo'nalishlari.

Ijtimoiy bashoratlash va uning ahamiyati. Ijtimoiy injeneriya faoliyati bog'langan jarayonlar. Ijtimoiy diagnostika vositalari. Ijtimoiy injeneriyaning asosiy metodlari. Ijtimoiy bashoratlash vazifalari.

Ijtimoiy ob'ektlarni modellashtirish va modellarni tanlash. Ekstropolyatsiya modeli. Omilli modellar. Evristik usullar. Ijtimoiy loyihalashtirish. Inson faoliyatiga ta'sir etish usullari. Ijtimoiy texnologiyalar. Ijtimoiy injeneriya – ijtimoiy mehnat vositasi sifatida.

Ta'lim berish va o'qitish uslubi:	Ma'ruza, amaliy mashg'ulotlar, mustaqil ishlar (dumaloq stol, keys stadi, master-klasslar)		
Mustaqil ishlar:	O'quv loyihalar, guruxli taqdimot, referatlar, keyslar, dokladlar, krossvordlar, poster, prospekt, esse va x.z		
Maslahatlar va topshiriqlarni topshirish vaqti	Seshanba	13.30-14.30	Aud. 2/506
	Juma	11.30-13.00	Aud. 2/506
Bilimlarni baholash usullari, mezonlari, va tartibi:			
Baholash usullari	Ekspress testlar, yozma ishlar, og'zaki so'rov, prezentatsiyalar va h.z.		

AXBOROT RESURS BAZA:

Asosiy adabiyotlar:	1. N. Gregory Mankiw. Social protection of population, 5th edition 7th edition. Amazon, USA 2016. – 294 p. 2. John A. Samuelson, Patricia A. Nordhaus. Social policy and social protection. 19th edition. Paperback. USA. 2015. – 351 p. 3.Иванова В.Н. Социальный менеджмент. Учебное пособие. - М.: Высшая школа, 2002. -271 с. 4.Yo'ldoshev N.Q, Umarxodjaeva M., Yaxyaeva I. "Ijtimoiy menejment". O'quv qo'lanma.-T.:TDIU.2012.-146 b. 5.Yaxyaeva I.K. "Ijtimoiy menejment".O'quv-uslubiy majmua. T.:TDIU.Iqtisodiyot, 2015.-421 bet. 6.Qosimova D.S., Nazarova G.G'., Salixova N.M., Ismailova N.S. "Inson resurslarini boshqarish". Darslik -T.: Iqtisodiyot,2011.-213 b.
Qo'shimcha adabiyotlar:	1. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. O'quv qo'llanma. - T.: TDIU, 2015. – 268 b. 6.Abdurahmonov Q.X., Tohirova X.T., SHaripov B.M. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2014.

	– 196 b. 2. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik -: 2011. – 691 b.
Normativ-huquqiy hujjatlar:	1. O'zbekiston Respublikasining «Aholining ish bilan bandligi to'g'risida»gi Qonuni (yangi tahrir) 01.05.98 yil. 2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: (2011 yil 1 iyulgacha bo'lgan o'zgartish va qo'shimchalar bilan) Rasmiy nashr – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. – T.: Adolat, 2011. – 276 b. 3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maqkamasining “Ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida”gi qarori. 2007 yil 24 may. 4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining ”Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid qo'shimcha chora tadbirlar to'g'risida”gi Farmoni. –Toshkent: 2007. 19 mart, PF-3864-son 5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “Aholini ish bilan bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi qarori. –Toshkent: 2007. 6 apreľ, PK-616- son. 6. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet ellarga ketayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to'g'risida”gi qarori. –Toshkent: 2007. 15 may, 97- son.
Ilmiy jurnallar:	“Экономическое обозрение”, “Iqtisodiyot va ta'lim”, “Селовек и труд”, “Управление персоналов”, “Вопросы экономики”
Davriy nashrlar:	“Народное слово”, “Карьера”
Statistik nashrlar:	1. Статистический ежегодник регионов Узбекистана. 2014. –Т.: Госкомстат Узбекистана. 2015. - 130 стр. 2. Статистическое обозрение Узбекистана. 2008-2015. 3. Узбекистан в цифрах. 2014. – Т.:, Госкомстат Узбекистана. 2015. – 188 стр.
Internet resurslar:	1. http://www.gov.uz 2. http://www.mehnat.uz. 3. http://www.stat.uz 4. http://www.humanities.edu.ru. 5. http://www.lex.uz 6. http://www.ilo.org

TAVSIYA ETILADIGAN ELEKTRON JURNALLAR VA INTERNET SAYTLAR

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR, JURNALLAR VA INTERNET TARMOG'IDAN OLINGAN TARQATMA MATERIALLAR

1. Японский менеджмент – уроки для нас www.japantoday.ru
2. Armstrong M. Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan, 2009.
3. Company Profiles // URL: <http://www.railwaygazette.com> (sayt Railway Gazette International).
4. “. “Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 1997–2007. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>
5. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], cop. 2005-2007. – Режим доступа: <http://staff-control.ru/>
6. HRM Guide. International Human Resources [Electronic resource] – cop. 1997–2007. – Mode of access: <http://www.hrmguidenet/>
7. National Human Resources Association [Electronic resource] – cop. 2007. – Mode of access: www.humanresources.org
8. Market-Based Management by Roger Best, 5th edition, (Pearson Publishing, 2008).

Internet saytlar

1. www.digitalmetricsplaybook.com
2. www.marketo.com
3. www.bizneslab.uz
4. www.study.com
5. www.inderscience.com
6. www.free-management-ebooks.com

O.A.Aripov

Ijtimoiy menejment

Fani bo'yicha o'quv-uslubiy majmua

Namangan, 2022 yil, 157 bet.