

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O'RTA MAXSUS TALIM VAZIRLIGI**

NAMANGAN MUHANDISLIK PEDAGOGIKA INSTITUTI

KASB TA'LIMI FAKULTETI

MENEJMENT KAFEDRASI

MENEJMENT NAZARIYASI FANIDAN

KURS ISHI

Mavzu: Menejment tamoyillari. Boshqaruv tamoyillarining tuzilishi va mohiyati.

Bajardi: 1-MJ-13 guruh talabasi

Naimxonov Ma'ruf

Qabul qildi: Adashev Azimjon

Namangan 2015

Menejment tamoyillari. Boshqarish tamoyillarining tarkibi va mohiyati.

Mundareja

Kirish

I-bob. Menejment qonunlari va umumiy tamoyillari

- 1.1 Iqtisodiy qonunlarni bilish ahamiyati
- 1.2 Umumiy iqtisodiy falsafiy qonunlar
- 1.3 Menejmentning asosiy tamoyillari

II-bob. Boshqaruv tamoyillarining shakllanishi chuqur tarixiy ildizga ega

- 2.1 Aleksander Makedonskiyning Boshqaruv tamoyillari
- 2.2 Sohibquron Amir Temurning boshqarish tamoyillari
- 2.3 Menejmentning boshqaruv maktablari namoyondalarining boshqarish tamoyillari
- 2.4 Bill Geytsning boshqaruv tamoyillari
- 2.5 Mamuriy buyruqbozlik tizimi va Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlatni boshqararish tamoyillari

Xulosa

Foydalanilgan adabiyotlar

Kirish

Menejment tamoyillari haqida fikr yuritishdan avval menejmentning o'zi qanday tushuncha, nima ma'no anglatishi haqida fikr yuritish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Menejment ([ingl. management](#)) — boshqarish, tashkil etish) — maxsus boshqarish faoliyati; boshqarish to'g'risidagi fan. M.ning holati i.ch. samaradorligiga, texnika va texnologiya darajasi hamda ishchi kuchining sifatiga ta'sir ko'rsatadi. M.fanining mazmuni boshqaruv tizimi va boshqaruv ob'yekti orasidagi o'zaro munosabat bo'lib, uning asosiy vazifasi boshqaruvning zamonaviy usullarini, rahbarlik san'ati sirlarini o'rganishdan iborat ^[1].

Har qanday ishlab chiqarish korxonlari yoki firmalari o'z faoliyatini boshlar ekan o'sha korxonada boshqaruv mexanizmi ishga tushadi. Har bir boshqaruvchi o'z faoliyatini gullab yashnashi yoki tanazzulga uchrashi uning chiqargan qarorlariga asosan bog'liq bo'ladi. Demak menejerning har bir chiqargan qarori korxona taqdirini hal qilar ekan. Menejerning qanchalik aniq va asosli qaror chiqarishi bu uning menejment haqidagi bilimlariga, ko'nikma va malakalariga bog'liqdir. Menejment qonunlari va tamoyillari uning poydevorini talab qiladi. Biz kundalik hayotimizda amal qilishimiz kerak bo'lgan qonun qoidalar yig'indisi Konstitutsiya hisblanadi. Konstitutsiya bizni turli hil havf hatarlarni qilishimizga tosqinlik qiluvchi norma hisoblanadi. Agar biz konstitutsiyamizga qarshi chiqsak, uning moddalarini qo'pol ravishda buzsak, bu biz uchun yomon oqibatlariga olib kelishi mumkin. Huddi shuningdek, har bir menejer hox ishlab chiqarish korxonasi menejeri bo'lsin, hox kichik biznes subyekti bo'lsin o'zi faoliyat ko'rsatayotgan korxona yoki firmani boshqaruvini tashkil qilishda menejment tamoyillari va qonunlarini jorey etishsiz muvofaqiyatga erish qiyindir. Qisqa qilib aytganda, menejment qonunlari va tamoyillari boshqaruvining "Konstitutsiya"si hisoblanadi. Yuqorida aytib o'tilganidek, Konstitutsiyaga amal qilmaslik o'zining salbiy oqibatlariga olib kelsa, menejerlarning boshqaruv Konstitutsiyasiga amal

[1] Sadir Salimboyev, Dilfuza Rahimova. O'zME, 1-jild, 2000-yil

qilmasligi ham o'zining salbiy oqibatlariga ega.

Hozirgi kunda menejmentni rivojlantirish bo'yicha yurtimizda ko'pgina chara tadbirlar o'tkazilmoqda. Buning natijasi o'laroq Prezidentimiz I.A. Karimov tashabbusi bilan barpo etilgan "Singapur Menejmentni rivojlantirish xalqaro Instituti" ni ko'rsatishimiz mumkin. Bu dargohda xalqaro darajadagi bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan kadrlar tayyorlanmoqda. Prezidentimiz Andijonga tashrifi davomida qilgan nutqlarida fermerlarni – zamonaviy menejerlar deb takidlab o'tganlar. Haqiqatdan ham menejment tor doirali tushuncha emas. U har bir sohaning asossida yotadi. Har qanday boshqaruvini to'g'ri tashkil etishda menejmentning qonun qoidalarini, tamoyillarini bilmasdan turib, ushbu tarmoq sohasi boshqaruvini to'g'ri yo'lga qoyib bo'lmaydi.

I-bob. Menejment qonunlari va umumiy tamoyillari

1.1 Iqtisodiy qonunlarni bilishning ahamiyati

Menejment jamiyat qonunlari tizimiga asoslanadi. Nazariy jixatdan tushunmay va asoslanmagan xolda birorta yirik amaliy masala xal etilishi mumkin emas. Nazariya yangilanishning muxim usulidir. Fan esa vokelik xaqida obyektiv bilimlarni urganish va tartibga solishga qaratilgandir. Bilimlarni tartibga solinishi qonunlarda ifodalanadi.

Qonun - falsafiy kategoriya bo'lib, borlik vokealarning barqaror, takrorlanuvchan aloqasi va munosabatini, xodisalar yo'z berishining aniq tartibda bo'lishiga olib keluvchi tomonlarini aks ettiradi. Qonunlarni bilish rivojlanishning obyektiv yunalishlarini aniqlash, amaliy vazifalarni xal etish imkonini beradi. Shu sababli iqtisodiyotni boshqarish qonunlarni bilash, ularni amalda ustalik bilan qo'llay olishga asoslanishi kerak.

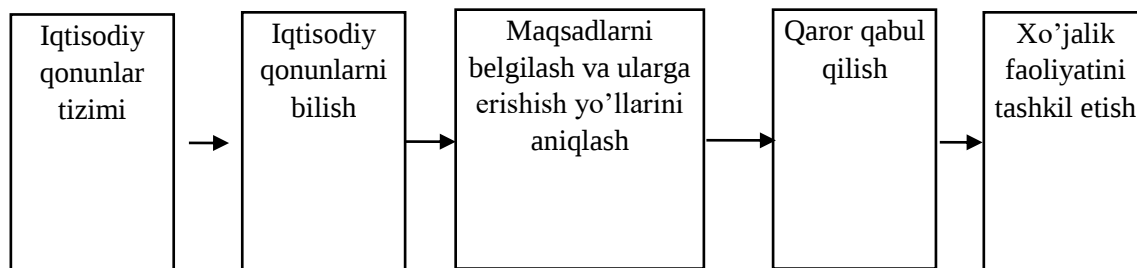
Umumiy falsafiy qonunlar materiya, xarakat, makon, zamon, miqdor, sifat, sabab, okibat, shakl, mazmun kabi kategoriyalar vositasida ifodalanadi. Iqtisodiy nazariya qonunlari iqtisodiy kategoriyalar

vositasida (mulk, ishlab chiqarish, talab, taklif, taksimt, ayirboshlash, qiymat, narx, foyda, tovar, pul, muvozanatlanish) fiotalanadi.

Iqtisodiyotni boshqarishda qonunlardan qanchalik tulik va izchil foydalanilsa, mexnat sarfi shunchalik samarali bo'ladi. Va, aksincha, boshqarish jarayonida iqtisodiy qonunlarni xisobga olmaslik jamiyat uchun kutilmagan, salbiy okibatlarga olib keladi. Shu sababli boshqaruv qonunlarini urganishda fakat amal qilishni emas, balki boshqaruv jarayonida ongli ravishda qo'llanilishni xam ko'zda tutish lozim. Boshqaruv qonunlaridan ongli ravishda foydalanishning ko'p jixatdan ularni urganish bilan bog'liq. Qonunlar qanchalik chukur urganilsa, ulardan amalda to'g'ri foydalanish imkoniyatlari ortadi.

Lekin boshqaruv qonunlarini bilish ularni aniq amaliyotda muvaffaqiyatli qo'llash uchun kafolat bulolmaydi. Qonunlarni bilishda nazariya amaliyotdan ajralib kolishi foydasizdir. Demak, qonunlardan foydalanish ularni bilish, tushunish, amalda o'z vaqtida va to'g'ri qo'llay olishga bog'liq ekan. Bu boshqaruv samaradorligini oshirishda xal qiluvchi omildir.

Iqtisodiy qonunlar tizimidan foydalanishning asosiy unsurlari va bosqichlri quyidagi sxemada aks ettirilgan:



Ko'rsatilgan sxemani taxlil etish jarayonida uchta o'zaro bog'liq va ketma-ket, iqtisodiy qonunlar tizimidan foydalanilgan xolda yechiladigan masalalarni ko'rib utish zarur:

- mavjud qonunlarni, ularning u yoki bu bosqichda namoyon bo'lish xususiyatlarini xisobga olgan xolda chukur va xar tomonlama bilish;
- iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish maksadlarini belgilash va ularni xal etish yo'llarini aniqlash;
- xo'jalik yuritishning bozor iqtisodiyoti sharoitida rivojlantirish va unga mos shakl va uslublarini qo'llash.

1.2 Umumiy falsafiy va iqtisodiy qonunlar.

Umumiy falsafiy va iqtisodiy qonunlardan to'g'ri foydalanilgan xoldagina iqtisodiyotni muvaffaqiyatli boshqarish mumkin. Ishlab chiqarishni boshqarishdagi turli-tuman ijtimoiy munosabatlar umumiy falsafiy, xam iqtisodiy nazariya umumiy qonunlarga buysunadi.

Umumiy falsafiy qonunlar bu avvalo quyidagi materialistik dialektika qonunlaridir:

1. Miqdor o'zgarishlarining sifat o'zgarishlariga utish qonuni narsa va xodisalar miqdor va sifat jixatlarini o'zaro bog'liqligi va ta'sirini tavsiflaydi.

2. Qarama-qarshiliklar birligi va kurashi qonuni xarakatlantiruvchi kuch, o'z-o'zidan xarakat qilib amalga oshuvchi rivojlanish manbaini ko'rsatadi.

3. inkorni inkor etish qonuni cheqsiz rivojlanish va takomillashish yunalishini belgilaydi. Eskirgan narsani inkor etmay, rivojlanishga erishib bulmaydi, chunki inkor natijasida yangi narsa uchun joy yaratiladi. Shuning uchun inkor yangi bilan eski boglangan vaqtdir.

Bozor munosabatlari sharoitida menejment eski buyruqbozlik shakl va uslublarni inkor etib, ular ilmiy asoslangan yangilari bilan almashtiriladi.

4. ijtimoiy borlikning ijtimoiy ongdan birlamchi ekanligini belgilovchi qonun mexnat jamoasi, aloxida mexnatlash xayotining birlamchi ekanligini ko'rsatdi. Boshqaruvni umumlashtirish zarur bo'lgan ijtimoiy, jamoa, shaxsiy manfaatlarni aniqlashda bu qonun amal qilishini xisobga olmay amalga oshirib bulmaydi.

5. Ishlab chiqarish kuchlarining ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarga nisbatan belgilovchi ekanligini ifodalovchi qonun boshqaruv uchun katta ahamiyatga ega. Aynan boshqaruv vositasida ishlab chiqarishning ikki tomoni ishlab chiqaruvchi kuchlar va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar aloqasi yo'z beradi.

Falsafaning yuqorida sanab utilgan va boshqa qonunlari menejment metodologiyasi asosini tashkil etadi. Ular menejmentda markaziy kategoriyalar bo'lib, uning konsepsiyasi birligini mustaxkamlash, barcha kategoriyalar urtasidagi bog'liqlikni aniqlashga imkon yaratadi.

Iqtisodiyotni boshqarish tizimida iqtisodiy qonunlar yetakchilik kiladi. Insonlar mexnatini erkin birlashtiruvchi va tartibga soluvchi boshqarish tizimi maksadlarni aniq belgilash, ularni amalga oshirish yo'llarini izlash, ular erishilgan natijalariga baxo berish, iqtisodiy samaradorligida aks etuvchi iqtisodiy qonunlar talablari aniq xisobga olish lozim.

1. Jamiat extiyojlarini mumkin kadar kam resurslar sarflab iloji boricha tulik kondirish qonuni. Jamiatdagi barcha iqtisodiy va ijimoiy jarayonlar, ularni amalga oshirish qonunlari bu qonunga amal kiladi, chunki u quyidagilarni ifodalaydi:

– ishlab chiqarishning obyektiv yunalishi, uning xalq farovonligini oshirish, shaxsiy xar tomonlama rivojlantirishga qaratilganligini;

– insonlar xo'jalik faoliyatining asosiy sabablari, umumxalq iqtisodiy manfaatlarining yetakchiligini;

– ishlab chiqarish samaradorligininining ijtimoiy-iqtisodiy moxiyatini.

Bozor munosabatlari sharoitida bu qonunning mazmuni xar tomonlama boyib boradi.

2. Qiymat qonuni yoki narx qonuni. Tovarlarning pulda ifodalangan qiymati narx deb ataladi. Narx esa talab va taklifga bog'liq ravishda aniqlanadi. Narx bozor barametridir: agar talab va narx yuqori bo'lsa, ishlab chiqarish kengayadi. Talab va narx pasayganda ishlab chiqarish kiskaradi. Talab xajmi va tarkibi taklif xajmi va tarkibiga teng bo'lgan xoldagi narx muvozanat narxi deyiladi.

Ishlab chiqariladigan xar bir tovar turi, xajmi ularga bo'lgan ijtimiy extiyojlarga teng bo'lishi, ya'ni tulov kobiliyatiga ega talabga teng bo'lishi kerak.

3. Talab qonuni. Uning mazmuni shundan iboratki narx qancha yuqori bo'lsa, talab shunchalik kam bo'ladi. Talab xaridorning tulov kobiliyatini ifodalaydi. Bunda talab elastikligi koeffisiyenti qanday aniqlanishini ko'rib chiqamiz:

$$Q_{\text{talab elas.}} = \frac{\text{talab xajmi usishi \%}}{\text{narxlarning pasayishi \%}};$$

4. Taklif qonuni. U narx ortishi bilan taklif ortishini ifodalaydi. Taklif - bu tovar va xizmatlarning narxdagi qiymatidir. Bunda taklif elastikligi koeffisiyenti quyidagiga teng:

$$K_{\text{taklif elas.}} = \frac{\text{taklif usishi xajmi, \%}}{\text{narxlar usishi, \%}};$$

5. Rakobat qonunining mohiyati shundan iboratki, ya'ni rakobat sharoitida zarar keltirmay eng yaxshi natijaga ega bo'lib bulmaydi, chunki barcha tovar ishlab chiqaruvchilarning daromadi oshishi tartibini o'rnatib bulmaydi.

6. Iste'molchi nuqtai nazaridan eng sunggi naflilik qonuni. Naflilik - tovar va xizmatlar iste'molidan konikishni bildiradi. Umumiy naflilik ma'lum tovar va xizmat birligidan konikishni bildiradi; sunggi naflilik - shu tovar va xizmatning yana sotib olishdan konikishni bildiradi.

Shunday qilib, bozor munosabatlari shakllanayotgan sharoitda iqtisodiy qonunlardan foydalanish imkoniyatlari xar tomonlama kengayib boradi.

1.3 Menejmentning asosiy tamoyillari.

Tamoyil - bu faoliyat yuritish, xalqning asosiy koidasi, yetakchi g'oyadir. Ilmiy adabiyotlarda odatda boshqaruv tamoyillari deganda iqtisodiyotga raxbarlik qilishda asoslaniladigan asosiy koida, yo'l-yurik, xulk meyorlari tushuniladi. Boshqaruv tamoyillari iqtisodiyot qonunlari ta'siri natijasida boshqaruv usullariga bog'liq xodisalar mohiyatini aks ettiradi. Boshqaruv mexanizmi sxemasini quyidagicha ifodalash mumkin:

qonunlar tamoyillar usullar uslublar.

Boshqaruv tamoyillari o'zaro bog'liq va birgalikda qo'llanilishi lozim.

Asosiy tamoyillarga quyidagilar kiradi:

1. *Boshqaruvda yakkaboshchilik va kollegiyalik tamoyili.* Yakkaboshchilik tamoyili bevosita ishlab chiqarishda ishlab chiqarish personali a'zolarining yagona raxbar buyruqlariga kat'iy buysunushini talab kiladi. Yuqori darajadagi raxbar quyi bo'g'in raxbari vakolatiga kiruvchi masalalarni xal etmasligi lozim. Bu tamoyilni amalga oshirishning asosiy sharti xar bir ijrochining xuquq, burch, majburiyatlarini kat'iy belgilab quyishdir. Yagona boshchilik kollegiallik, qabul qilinadigan qarorlar oshqaraligi bilan kushib olib borilishi kerak. Kollegiallik intizom, raxbar, yagona shaxs irodasigaso'zsiz buysunush bilan birga amalga oshishi kerak. Demoqratiya, oshqoralik xar bir kishiga o'z fukarolik karashlarini namoyon qilish,

boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va qabul qilishda faol katnashish uchun imkon yaratadi.

2. *Ilmiylik tamoyili*. Boshqaruv tamoyillari orasida valyutarizmni inkor qiluvchi xar bir raxbar iqtisodiy qonunlar, jamiyat rivojlanishining obyektiv yunalishlari, bu soxada milliy va chet el tajribasini qo'llashini takozo qiluvchi o'rin egallaydi.

3. *Rejalilik tamoyili*. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishni rejali boshqarish - biznes va trategik rejasini to'zish - iqtisodiy siyosatlarni amalga oshirishning muxim shartidir. Bu tamoyil ishlab chiqarish rivojlanishining o'zok muddatga muljallangan yunalishlari, sur'atlari va nisbatlarini, sur'atlari va nisbatlarini belgilashni ifodalaydi.

Ishlab chiqarishni rejalashtirish boshqarishning asosiy vazifalaridan biridir. U iqtisodiy qonun, ishlab chiqarishning xozirgi xolatini ilmiy taxlil etish, extiyojlarni istikbolini aniqlash texnikaviy va tashkiliy qarorlarni zabul qilish asosida amlaga oshiriladi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida strategik rejalashtirish - u yoki bu tarmoq rivojlanishining maqbul nisbatlarini, eng muximi resurslardan samarali foydalanish yo'llarini belgilovchi iqtisodiy rivojlanish parametrlarini aniqlash muxim ahamiyatiiyatga ega bo'ladi.

4. *Boshqaruv shakl va usullarini takomillashtirib borish tamoyili*. Bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqaruvning uch shakli mavjud: xususiy, jamoa, davlat boshqaruvi. Boshqaruvning xususiy shaklida mulkdor yakka o'zi qaror qabul kiladi va butun ish uchun javobgar bo'ladi. Boshqaruv xususiy shaklining ijobiy tomoni mulk egasi ishlar borishini o'zi tulik nazorat qilish imkoniyatiga egaligi kamchiligini esasarsoyaning uncha katta bulmasligi va bir kishi boshqaruvning turli vazifalarini bajarishiga majburlidir. Mulkdor boshqaruvning barcha vazifalarini amalga oshirishi: rejalashtirish, tashkil etish, ragbatlantirish, yukatosh zarar va boshqalarga shaxsan bo'lishdadir. Kuchli rakobat sharoitida mulkdor sinmasligi uchun doimo o'z bilimlarini ko'paytirib, boshqaruv usullarini takomillashtirib, ya'ni ishchilarga ta'sir etish yo'llarini bozorda mavjud xolatga mos ravishda o'zgartirib borishi kerak.

Boshqaruvning jamoa shaklida ikki yoki undan ko'p jismoniy va xuquqiy shaxslar boshqaruv qarorlarini birgalikda qabul kiladilar va korxona yoki aksionerlar jamiyati faoliyati uchun javobgar bo'ladilar. Sherikchilik nisbatan malakali boshqaruv qarorlarini qabul qilish, boshqaruvning xususiy shakli kamchiliklarini bartaraf etishga imkon yaratadi. Boshqaruvning jamoa shaklining afzalligi sheriklar aksiya sotish yo'li bilan qo'shimcha sarmoya jalb qilish imkoniyatiga ega bo'lishidadir. Boshqaruvning jamoa shakli direktorlar kengashi tomonidan amalga oshirilib, u asosiy boshqaruv siyosatini va boshqaruvning majud vaziyatga mos iqtisodiy, tashkiliy-boshqaruvchilik, ijtimoiy-psixologik, xuquqiy usullarini tanlaydilar. Boshqaruvning jamoa shaklining asosiy kamchiligi barcha sheriklar - aksiya egalari boshqaruvda va korxona faoliyatini nazorat qilishda katnasha olmaydi. Uning yana bir kamchiligi - korporasiya, aksionerlar jamiyati yoki korxona aksionerlaridan «ikki yoklama» solik olinishidir, chunki korxona foydadan. Aksionerlar esa qo'shimcha ravishda dividenddan solik tulaydilar.

Davlat boshqaruv shakli davlat yoki maxalliy mulk bo'lgan korxonalarda amalga oshiriladi. Davlat bu korxonalar faoliyati uchun tulik javob beradi.

5. *Qadrlar tanlash va joylashtirish tamoyili.* Bozor iqtisodiyoti sharoitida qadrlarni tanlash va joy-jiyiga quyish tamoyili maxim ahamiyatliiyat kasb etadi. Bozor munosabatlari boshqaruv qadrlariga kat'iy talablar kuyadi, ularning ishbilarmonlik sifatleri, ishlab chiqarish oldida turgan masalalarni belgilaydi.

6. *Agentlar mustaqillik va erkinligi tamoyili.* Bozorda agentlar faoliyati iqtisodiy javobgarlik bilan birgalikda amalga oshishi kerak.

7. *Shaxsiy tashabbus tamoyili.* Bozorda ishbilarmon, omilkor, shaxsiy foyda uchun xarakat qiluvchi, tadbirkor kishilar faoliyat yuritishi kerak.

8. *Javobgarlik va tavakkalchilik tamoyili.* Tadbirkor o'z faoliyati uchun javobgar bo'lishi, bunda ma'lum tavakkalchilik xam xisobga olinishi, ya'ni tadbirkorning o'z xuquq va majburiyatlari bo'lishi kerak.

II-bob. Boshqaruv tamoyillarining shakllanishi chuqur tarixiy ildiziga ega

2.1. Aleksander Makedonskiy boshqaruv tamoyillari

Aleksander Makedonskiy 20 yoshida qirol bo'lgan buyuk shaxs hisoblanadi. U 12 yil istelochilik yurishlarini olib borib, 1000 milni bosib o'tadi va 70 ta urushda qatnashib hammasini g'alaba bilan yakunlaydi. U o'sha davrda Misrdan Hindistongacha bo'lgan hamma yerni zabt etadi. Bu taxminan Yevro-Osiyo materigining yarmiga to'g'ri keladi. Aleksander 32 yil hayot kechirgan bo'lsada, shu qisqa muddat davomida juda ko'p ishlarni amalga oshiradi. Yetakchilik qobiliyatiga ega bo'lmagan shxs bunday muvofaqiyatlarga erisha olmaydi. U tarixda Buyuk Aleksander deya nom qoldiradi. Buyuk Aleksander o'z davrida qo'shinni quyidagi tamoyillar asosida boshqargan:

1. Aniq qo'yilgan maqsad. Aleksander shoxona hayot tarzini xush ko'rmas edi. U qiyinchiliklarni yengib o'tishga qiziqardi. U otasi Makedoniya qiroli Filipning muvofaqiyatli yurishlari haqida eshitganda, U unga qo'shimcha boylik va kuch qudrat meros bo'lib o'tishidan hursand bo'lmagan. Buning o'rniga u o'zi uchun dunyoni zabt etishi uchun ozroq davlat va o'lkalar qolganligi haqida qayg'urgan. U o'zi qo'ygan maqsad sari hammani yo'naltirdi va dunyoni yarmini zabt etdi.
2. O'z odamlariga nisbatan g'amxo'rlik. Aleksander Osiyoni zabt etishga yo'lga chiqqanda, u 30 mingdan 43 ming o'rtasidagi piyoda qo'shinga va 3 mingdan 4 ming o'rtasidagi otliq qo'shinga ega edi. U yurtini tark etayotib u bilan birga askarlar oilasi uchun juda kata mablag' ajratadi va yurishlarni boshlaydi. Shu orqali u o'z askarlari hurmat etiborinini qozonadi.
3. Ruhlantirish va mativatsiya. To'rt yuz mil boshib o'tgach, Qirol Doro qo'shinlariga qarshi 12 kun to'xtovsiz jangda, Aleksander va uning qo'shinlari chanqoqdan sillasi quriydi. Uzoq masofada joylashgan daryodan bazi jangchilar bir necha meshda suv olib keladilari. Shuinda ulardan biri dubulg'ada to'ldirib Aleksanderga suv uzatganda dubulg'adagi suvni qaytarib berib boshqa askar

qo'liga tutkazadi, hatto uni o'zi suvsizlikdan azob chekayotgan bo'lsada. Buni ko'rgan jangchilar yanada chidam bilan jangga o'tlanadilar.

4. Yangilikka intilish. Aleksander ko'plab changlarda qatnashgan bo'lsa, u zabt etgan davlatlarning ilm-fan yutuqalaridan keng foydalangan va o'z armiyasini o'sha davrda zamonaviy qurol yaroqlar bilan qurollantirgan va bundan tashqari yangiliklar yaratish uchun juda kata mablag' ajratgan.

5. Pog'onama-pog'onalik. Aleksander ulkan armiyaga ega bo'lgan va o'z armiyasida pog'onama-pog'ona boshqarish usulini Korey etgan. Shu tariqa armiyasida yuqori tartib inizomga erishgan.

6. Tashabbuskorlik. Aleksanderning armiyasi fors qiroli Doroning qo'shini bilan to'qnash kelganda, olov va turli hil shovqinlar bilan Aleksander qo'shinini qo'rqitishga urinadi. Shunda uning generallaridan bir ularga kech tushganda hujum qilishini taklif etadi. Ammo u bu taklifni rad etib, birinchilardan bo'lib o'z tashabbusini ko'rsatadi va o'z tashabbusini ko'rsatadi.

7. Mehnatga yarasha taqdirlash. Bir kuni Aleksander boyliklarini malum bir qismini olib ketayotgan ulovga ko'zi tushadi. Shunda ulovdagi askar ulovdagi hazinani ulovga emas balki o'z telkasiga ortib ketayotgan edi. Shunda u askardan nega bunday qilayotganini so'raydi. Askar holdan toyganini va boshqa yuraolmasligini aytadi. Aleksander esa unga yo'ldan to'xtamaslikni va manzilga kelganda o'zi olib kelgan hazinani o'ziga olishligini aytadi.

Aleksander Makedonskiy shu tariqa yuqirorida sanab o'tilgan tamiyillar bo'yicha o'z armiyasini boshqargan.

2.2 Amir Temur boshqaruv tamoyillari.

Boshqarish nazariyasining dastlabki kurtaklari qadim zamonlarga borib taqaladi va Y. Sezar, A. Makedonskiy, Turkistondan esa o'rta asr davrida Amir Temur hukumronligi davridan boshlab shakllana boshlaydi.

O'zining ixcham boshqarish devoniga ega bo'lgan Amir Temur saltanatidek buyuk davlat tamoyillar asosida boshqarilgan.

Amir Temur o'z boshqaruv davrida quyidagi 12 tamoyilga asoslanganligi va bu tamoyillar uni boshqaruvda va urushlarda g'alaba qozonishiga sababchi bo'lganini takidlaydi.

Amir Temurning boshqaruv tamoyillari:

1. Shariyat va Islom qonun qoidalariga rioya qilish. O'sha davrda Quroni Karim saltanat uchun konstitutsiya vazifasini bajargan.
2. Demokratiya. Amir Temur davlat siyosatini maslahatchilar va xalq orasidagi yuqori obro etiborli va bilimli shxslar maslahatiga asosan shakllantirgan.
3. Oqilona fikr. U har bir urushni puxta o'ylab ko'rib, boshqalar bilan maslahatlashgan holda urush strategiyalarini yaratgan va har bir qarorini qaror qabul qilmasad chuqur o'ylagan.
4. Qonun ustuvorligi. Amir Temur o'z davlatini qonunlarga ko'ra boshqargan. Har bir hokimiyat faoliyati qonunlarga asosan bajarilgan va qonunlarga hamma qatiiy amal qilishni qalab qilgan.
5. Insoniy munosabatlar va qayta aloqalar. Amir Temur o'z armiyasi bilan doimo yaqinlikda bo'lgan va hokimlar bilan doimiy aloqa o'rnatib turgan. Temur ularga ham moddiy ham manaviy madad berib kelgan.
6. Ijtimoiy himoya. Amir Temur doimo aholining kambag'al qatlamini moddiy ko'mak asosida qo'llab kelgan. Moddiy ko'mak o'z ichiga pul mablag'lari, oziq-ovqat, chorva mollari kirgan va ularni hurmatini qozongan. U doimo jamiyat azolarini jinoyatchilikdan himoya qilib kelgan.
7. Ilmiylik. Amir Temur barcha olimlar, yozuvchiyu muhandislar va ilmli kishilarni hurmat qilgan va ular bilan uchrashuvlar o'tkazib ularni maslahatlarini olgan.

8. Intizom. Amir Temur agar biror bir ish qilishga qaror qilsa doimo uni ohiriga yetkazgan. U har doim o'z so'zi ustidan chiqqan, hech qachon bergan vadsini buzmagani. U harqanday berilgan topshiriqni o'z vaqtida bajarilishini talab qilgan. Agar vazifa aytilgan vaqtda bajarilmasa, ularni jazolagan.

9. Ierarxiya. Amir Temur o'z qo'shinini turli xil qo'mondon va harbiy lavozimlar tashkil etish orqali, davlatni esa turli xil vazirliklar va hokimliklar tuzish orqali samarali boshqaruvni yo'lga qo'ygan.

10. Tenglik. U hamma millat vakillariga bir hil munosabatda bo'lgan va boshqa Movoraunnaxrda yashaydigan turli xil millat vakillari yani, tojik, turk, arablar va shu hududda yashaydigan tub aholi bilan bir xil huquqqa ega bo'lgan.

11. Rag'batlantirish. Amir Temur davrida hamma o'z mehnatiga yarasha rag'batlantirilgan.

12. Samimiylik. U saltanat rahbari bo'lishiga qaramasdan, doimo do'stu birodarlar, qarindosh urg'lar hatto dushmanlari bilan ham samimiy munosabatda bo'lgan.

2.3 Menejment boshqaruv maktablari namoyondalarining boshqaruv prinsiplari.

Anri Fayol tamoyillari (1841-1925).

A.Fayol Boshqaruv faning rivojlanishiga salmoqli hissa qo'shgan fransuz olimlaridandir. U Fransiya'dagi ko'mir qazib oluvchi yirik kompaniyani boshqargan. A.Fayol o'zining boy amaliy tajribasini "Umumiy va sanoat boshqaruvi" (1916 y.) nomli kitobida umumlashtirgan. Uning ilgari surgan quyidagi Boshqaruv g'oyalari hozirgi kunda ham oz ahamiyatini yo'qotmagan

A.Fayol boshqaruvni:

- kelajakni ko'ruvchi;
- faoliyatni tashkillashtiruvchi;

- tashkilotni idora qiluvchi;
- faoliyat turlarini muvofiqlashtiruvchi;
- qaror va buyruqlarning bajarilishini nazorat qiluvchi kuchli qurol deb ataydi.

Bu fikrlar hozirgi kunda ham boshqarish fani asosida yotadi.

Anri Fayolning boshqarish tamoyillari:

1. Mehnat taqsimoti. Ihtisoslashuv natijasida kop miqdorda va yuqori sifatli mahsulot ishlab chiqariladi. Bunga e'tibor qaratilishi lozim bolgan maqsadlar sonini keskin qisqartirish evaziga erishiladi.
2. Vakolat va mas'uliyat. Vakolat - bu buyruy berish uchun berilgan huquq. Mas'uliyat esa buning aksi. qayerda vakolat berilgan bo'lsa, usha erda mas'uliyat vujudga keladi.
3. Intizom. Intizom rahbar bilan hodim o'rtasida o'zaro hurmatni, quloq solishni talab qiladi. Shartnomalarning so'zsiz bajarilishini taqozo etadi.
4. Yakkaboshchilik. Hodim bevosita boshliqidan buyruq olishi kerak.
5. Yonalishni bir hilligi. Yagona maqsad doirasida faoliyat korsatayetgan har bir guruh, yagona reja asosida ishlashi va bita rahbarga ega bolishi kerak.
6. Shahsiy manfaatlarni umumiy manfaatlarga bo'ysundirish. Alohida hodim yoki guruhning manfaatlari bir-biriga zid kelmasligi kerak.
7. Hodimlarni taqdirlash . Hodimlarning ishonchini qozonish va ularning hamdardligini oshirish uchun ularga adolat yuzasidan barcha mehnatiga haq tolash lozim.
8. Markazlashish. Barcha ishlarni markazdan turib boshqarish.
9. Boshqarishdagi ierarxiya. Bunda quyi daraja yuqoridan nazorat qilinadi va yuqoriga boysunadi.
10. Tartib. Hamma o'z o'rnida bolishi va o'z burchini ado etishi lozim.
11. Adolat. Tashkilotda adolatning hukm surishi - bu qonunning

ustuvorligi bilan rahmdillikning uyg'unlashuvi.

12. Hodim uchun ish joyining doimiyligi. Yuqori darajadagi qo'nimsizlik tashkilot faoliyati samaradorligini pasaytiradi. O'z ish joyini mustahkam egasi bolish harakatida bo'lgan oddiy rahbar bir joyda muqim ishlashni istamaydigan iste'dodli rahbardan ming chandon yaxshi.

13. Tashabbus. Tashabbus - bu tom ma'noda rejani ishlab chiqish va uning o'z vaqtida bajarilishini ta'minlashdir.

14. Korparativ ruh. Ittifoq - bu kuch. U esa hodimlar o'rtasidagi jamjihatlikning va manfaatlarning hamoxanglashuvi natijasi bolishi mumkin.

Garrington Emerson tamoyillari (1853-1931).

G.Emerson mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha yirik mutahassislardan bolib, u bosharish va mehnatni tashkil qilishning kompleks, tizimli (sistemali) tartibini ishlab chiqqan. Bu haqidagi fikrlar uning "Mehnat unumdorligining 12 tamoyili" nomli asarida yeritilgan.

G.Emersonning boshqarish tamoyillari

1. Aniq qo'yilgan maqsad va g'oyalar.
2. Oqil sog'lom fikr.
3. Jozibali, e'tiborli mahsulot.
4. Intizom.
5. Hodimga nisbatan adolatli bolish.
6. Tezkor, ishonchli, to'liq, aniq va muntazam hisob-kitob.
7. Dispetcherlash.
8. Me'yorlar va jadvallar.
9. Sharoit bilan ta'minlash.

10. Operaziyalarni me'yerlash.
11. Standart yo'riqnomalarni tayyorlash.
12. Unumdorlikni rag'batlantirish.

G.Emersonning ilmiy boshqaruv tamoyillari mohiyatiga ko'ra yuqoridagi kabi ketma-ketlikda bayen qilingan. Ko'rinib turibdiki, G.Emersonning diqqat-e'tiborida, eng avvalo ikki, ya'ni aniq qo'yilgan maqsad va g'oya, shuningdek oqilona fikr turibdi. G.Emerson ishchining ish vaqtida bajaradigan harakatlarini organb, ishchiga beriladigan ish hajmi normalarini, ishni bajarishning ortiqcha, unumsiz harakatlarini bartaraf etuvchi eng muvofiq usullarini ishlab chiqdi. Bunda masalan, nisbiy ish haqining mahsus tizimi oqilona fikr asosida yollanilib, unga ko'ra berilagn normani bajargan ishchilarga tarif stavkalari va koeffitsientlari oshirilar , uni bajara olmagan ishchilarga esa stavkalari 20-30 foiz pasaytirilib, jarima solingan. Shu Bilan birga berilgan vazifani yuqori darajada bajarilishi uchun sharoit ham yaratilgan.

Frederika Uinsloy Teylor tamoyillari (1865-1915).

XIX asrning ohiri va XX asrning boshlarida Amerikada "Ilmiy menejment" maktabi shakllana boshlagan. Bu maktab boshqacha nom bilan, ya'ni "Boshqaruvning mumtoz maktabi" deb ham yuritilgan. Amerikalik muhandis va ihtirochi F.U.Teylor bu maktabning asoschisi sifatida tanilgan. Keyinchalik uning nazariyasi "Teylorizm" deb nom olgan. F.U.Teylor yaratgan tizim esa ishchilarning "siqib suvini olish"ning ilmiy tizimi deb atalgan. F.Teylor ta'limotining asosiy mazmuni - yollanma ishchilar unumdorligini oshirishda qayata samarador va maqbul usullarni izlashdir.

Frederika Uinsloy Teylorning boshqaruv tamoyillari:

1. Mehnatning har bir jarayoni, uning ko'lami va ketma-ketligi aniq-puxta ixtisoslashtirilishi shart.

2. Har bir mehnat turi qat'iy vaqt oralig'ida taqsimlanishi lozim.
3. Har bir mehnat jarayeni va hatto har bir harakat puxta ishlab chiqilgan qoidalarga bo'ysundirilgan bolishi kerak.
4. Yuqoridan belgilab berilgan ish usullari va qoidalarni bajarish uchun doimiy talabchan nazorat amalga oshirilishi kerak.
5. Boshqaruvchi bilan boshqariluvchi mas'uliyatini aniq belgilash va vazifalarini to'g'ri taqsimlash shart.

F.Teylor mehnatni tashkil etish va uni boshqarish borasidagi takliflari ishlab chiqarishga tadbiq etilganda mehnat unumdorligi ikki baravar (11%)ga o'sishiga olib kelgan. Ayniqsa, qo'llagan haronometraj usuli diqqatga sazovordir. F.Teylor nazariyasiga ko'ra rahbar va mutahassislarni kam malaka talab qiladigan ijrochilik mehnatidan va ularga hos bo'lmagan vazifalardan ozod qilish, ishchidan esa boshliqlarning barcha buyruqlarini hech qanday mulohaza yuritmasdan, biror-bir shahsiy tashabbus ko'rsatmasdan aniq hamda tez bajarishni talab qilish kerak edi.

F.Teylor boshqarishni aniq qonun va qoidalarga tayanadigan haqiqiy ilm, shuningdek, nima qilish kerakligini aniq bilish va uni puxta hamda "arzon usulda bajarish san'ati" deb baholagan. Shunday qilib, F.Teylor yaratgan Boshqaruv maktabi faqat Amerikada emas, balki Yevropaning bir qator mamlakatlarida ham turli nazariya va oqimlar ko'rinishida rivojlanib bordi.

Maks Veber tamoyillari (1864-1920).

1. Aniq mehnat taqsimoti, yuqori malakali mutahassislar shakllanishiga olib keladi.
2. Boshqarishning ierarhiya darajasi, bunda pastki daraja yuqoridan nazorat qilinadi va unga boysunadi.
3. Vazifalarni sozlash va bir hil vazifalarni bajarishni ta'minlaydigan umumrasmiy qoida va standartlar o'zaro bog'liq umumiy tizimining mavjudligi.

4. Sub'ektiv hatolar samaradorligini pastlatuvchi rasmiy shahslarning rasmiy mustaqilligini kamaytirish.
5. Ishchini malaka talabi asosida ishga yollash.

2.4 Bil Geytsning boshqaruv tamoyillari.

Bil Geyts o'z faoliyatini 20 yoshida boshlagan va shu davrda "Microsoft" korporatsiyasiga asos solgan. U 30 yoshida dunyodagi eng yosh milyarder, 39 yoshida esa dunyodagi eng boy odamga aylandi. Bil Geyts hammamiz singari odam, shunday bo'lsada uning qobiliyati va tinimsiz mehnati uni "Microsoft"ga asos solishi va hozirgi kunda erishgan mavqeyiga sabab bo'ldi. Yillar davomida "Microsoft" o'z mavqeyini yo'qotmay kelishi uning boshqaruvi to'g'ri yo'lga qo'yilganligini ko'rsatadi. Bil Geyts "Microsoft"ni quyidagi tamoyillar orqali samarali boshqarmoqda:

1. Mehnat taqsimoti. "Microsoft"da har bir hodim o'z qobiliyatiga qarab o'rin egallagan va ularning har biriga va shu qobiliyatga asoslanib ularning har biriga malum vazifalar yuklatilgan.
2. Eng qobiliyatli ishchilar. Bil Geyts dunyodagi eng qobiliyatli aqlli insonlarni ishga yonlaydi. Uning fikricha aqlli hodimlar – bu eng zo'r muvofaqiyatga erishish vositasidir.
3. Tavakkalchilik. Bil Geyts fikricha har doim ham vujudga keladigan vaziyatlarni 100 % lik aniqlik bilan baholab bo'lmaydi va muvofaqiyatga erishish uchun qo'rqmasdan, dadil, ishonch bilan qadam tashlash lozim.
4. Hatolardan o'rganish. U shunday o'ylaydi "Agar sen tavakkal qilsang mag'lubiyatga uchrashing mumkin, agar tavakkal qilmaydigan bo'lsang, muvofaqiyat qozanaolmasliging mumkin" – tavakkalchilikda mag'lubiyatga uchrash, bu seni boshqaruvda qayerda hato qilganingni va bu hatoni kelajakda takrorlamaslikka o'rgatadi.

5. Yuqori sifat. Bil Geyts aytishicha “Eng muhim narsa bu natija”. Natijaning yaxshi yoki yomon bo’lishi bu sifatga bog’liq, agar boshqaruv eng sifatli mahsulot yaratishga qaratilgan bo’lsa, bu boshqaruvga to’g’ri yondashuvdir.
6. Tejamkorlik. Bil Geytsning maqsadi eng kam pulsarflab yuqori foydaga erishishdir.
7. Malakali menejerlar. “Menejerlar shunday shaxslarki ular eng oqilona qaror chiqaradiganlardir” Bil Geyts shunday deb takidlaydi va boshqaruvni to’g’ri yo’lga qo’yishda malakali menejerlarga tayanadi.
8. Intizom. Bil Geyts hamma ishchilarni berilgan topshiriqni o’z vaqtida bajarayotganini doimo nazorat qilib turadi. Kerak bo’lsa ularni taqdorlaydi, kerak bo’lsa ularni jazolaydi.
9. Rag’batlantirish. Har qanday mehnat rag’batlantirilishi lozim deb hisoblaydigan Geyts hodimlarini doimo mehnatlariga qarab taqdirlab keladi.
10. Kuzatish va qayta aloqalar. Bil Geyts korporatsiyada bo’ladigan har bir jarayonni kuzatadi. Agar hammasi o’z o’rnida bo’lsa jarayonga hech qachon aralashmaydi. Agar aksi bo’lsa ular bilan aloqalarga kirishib mavjud havf yoki muammoni birgalikda yechishga urinadi.
11. Sog’lom ishchi muhit. Bil Geyts qachonki ishlab chiqarish korxonasi yoki formalarida nizo va stresslardan holi muhit yaratilmas ekan, hech qachon o’ta sifatli mahsulotga erishib bo’lmaydi. Korxona ichki muhitini shunday tashkil etish kerakki, hamma birgalikda bir tomonga qarab harakatlansin deb takidlaydi.
12. Eng a’lo va qulay shart sharoitlar. Bil Geyts ishchi muhitni shunday tashkil etish kerakki, ular ish joylarida huddi o’zlarini uyda ishlayotgandek his qilish kerak. Ish joyiga har qanday hodim ehtiyoj sezishi mumkin bo’lgan qulayliklar mavjud bo’lishi lozim. Ular qanchalik qulay sharoitda harakat qilsalar shunchalik o’z vazifalarini yaxshi ado etadilar deb o’z fikrini bayon etadi.

Bil Geyts korporatsiyani boshqarishda yuqorida sanab o’tilgan tamoyillarga asoslanib boshqaruvni tashkil etadi.

2.5 Mamuriy buyruqbozlik va bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqaruv tamoyillari.

Ma'muriy-buyruqbozlik tizimi sharoitida boshqarish tamoyillari asosan antidemokratik hususiyatga ega bolib, markazlashgan iqtisodiy muhitning negizini tashkil etadi.

Ma'muriy-buyruqbozlik tizimi sharoitidagi boshqarish tamoyillari:

1. Byurokratik markazlashuv. Boshqarish ob'ektiga nisbatan bo'lgan munosabat qat'iy darajada buyruqlashgan. Bu tamoyil demokratiyaga o'ta yetdir.
2. Nomenklatura. Lavozimlarga faqat yuqori tashkilotlar tomonidan kat'iy ravishda oldindan ruyhatga kiritilgan kishilar tayinlanadi. Aynan shu tartib shaxsga sig'inishni vujudga keltirishi mumkin.
3. O'ziga-o'zi hizmat qilish, shaxsiy manfaatlarni ustun qo'yish. Garchi sotsializm - inson manfaatlarini himoya qilish, uning farovonligini oshirishga yonaltirilgan shior bilan g'urullangan bolsada, aslida bu tuzumning qonun-qoidalari, tamoyillari amaldorlarning manfaatlari uchun hizmat qiladi.
4. Demakratiyani tan olmaslik. Demakratiyani tan olish degan so'z boshqaruv tizimi uchun hokimiyatni yo'qotish bilan barobar edi. Ma'muriy-buyruqbozlik tizimi uchun demakratiya bu "tabiiy dushman"
5. Buyruqbozlik. Faqat shundagina kuch ishlatish, qo'pol ravishda majburlash kabilar o'z ijrosini topishi mumkin. Tezkor tashkiliy xulosalarni yasash, daxshatli qarorlar chiqarish kabilar buyruqbozlikning o'ta ayovsiz ko'rinishlaridir.
6. Rasmiyatchilik. Rasmiyatchilik qog'ozbozlikni "ota"si, tora-chilik tamoyilidir. Har qanday qo'llanmani pesh qilib, uning o'rtaasida qonuniy narsalarni tan olmaslik, munosabatlarda rasmiyatchilik bilan yendashish bu tamoyilning bo'sh maqsadi bolib hisoblanadi.

7. Mahdudlik. Ma'muriy-buyruqbozlik tizimi o'zining sir-asrorlarini yashirishga, mahfiy tutishga harakat qiladi. To'ralarni oshkorlik va demokratiyaning hujumidan aynan shu mahdudlik himoya qiladi, mahfiy ma'lumotlarga yetib borishga halaqit beruvchi qalqon vazifasini bajaradi.

8. Konservatizm. Yangilikka nisbatan ayevsiz tamoyil. Garchi biror-bir yangilik yoki bu faoliyatni yaxshilashga olib kelishini bilsada, bu yangilikni iloji boricha kechiktirib yoki chala-chulpa joriy qilishga tarafdor.

Ma'muriy-buyruqbozlik tizimi hukm surgan iqtisodiyotda boshqaruv markazlashgan holda tashkil etiladi va demokratik hususiyatga ega bo'lgan elementlarni inkor etiladi. Rasmiyatchilik bunday tizimning asosiy unsuri hisoblanib, uning o'rtasida qonuniy narsalarni tan o'lmaslik odatiy holatga aylanadi. Ta'kidlash kerakki, ma'muriy-buyruqbozlik tizimida iqtisodiyotning rivojlanishi ko'proq salbiy tomonga o'tadi. Chunki davlatlashtirilgan tizimda mulk faqat davlatniki hisoblanib, uning egasi davlatning o'zidir.

Bunday tizim sharoitidagi boshqarish tamoyillari tarkibida mavjud bo'lgan menejmentning umumiy tamoyillaridan hisoblangan ierarxiya tamoyiliga ham asoslanadi. Birpq, bunda boshqaruv bo'g'inlari kopayib ketib, boshqaruv jarayeni chigallashadi va boshqaruv samarasiz amalga oshiriladi.

Bozor iqtisodiyeti sharoitida O'zbekistonda davlatni boshqarish tamoyillari.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida O'zbekiston siyosiy-ijtimoiy va iqtisodiy mustaqillikka erishishning asosiy tamoyillari Respublika Prezidentining Oliy Majlisning birinchi majlisidagi ma'ruzasida o'z aksini topgan.

Respublikada siyosiy-ijtimoiy va iqtisodiy mustaqillikka erishishning asosiy tamoyillari:

1. Demokratiya tamoyili

- insonning o'z hohish irodasini erkin bildirish hamda uni amalga oshirishi;
- o'zchilikni ko'pchilikka bo'ysinishi;
- barcha fuqarolarning teng huquqliligi;

- davlat va jamiyat boshqaruvida qonun ustivorligi;
- davlat asosiy organlarini saylanishi, ularni saylovchilar oldida hisob berish;
- tayinlash yo'li bilan shakllanadigan davlat organlarining saylovchi tashkilotlar oldidagi javobgarligi va boshqalar.

2. Iqtisodiy munosabatlarni demokratiyalash tamoyili

- manapollashgan iqtisodiyotdan erkin iqtisodiyotga;
- sotsialistik musobaqadan erkin raqobatga;
- qat'iy belgilangan narxlardan erkin narxlarga;
- davlatlashgan mulkdan hilma-hil mulkchilikka tayangan iqtisodiyotga o'tish;

3. Yuksak ma'naviyat tamoyili

- mustaqillik tafakkurini kengroq tushunish, ya'ni:
- O'zbekistonning istiqboli va istiqloli haqida ko'proq qayg'urish;
- o'zining va o'z xalqini, vatanning qadru qimmatini, o'r-nomusini anglab, uni himoya qilish;
- yuksak g'oyalar, yangi kashfiyotlar, niyatlar og'ushida mehnat qilib, istedodi, bor imkoniyatini, kerak bo'lsa, jonini yurt istiqboli, eliga baxshida etishidir.

4. Milliy havfsizlikni ta'minlash tamoyili

- respublikaning dunyo hamjamiyatiga kirish sur'atlarini tezlashtirish;
- turli xalqaro davlat va nodavlat tashkilotlari, birinchi galda BMT, NATO, Yevropa havfsizlik va hamkorlik tashkiloti ishlarida faol ishtirok etishni ta'minlash.

Xulosa

Menejment keng qamrovli fan hisoblanadi. Agar biz har qanday sohaga etibor berdigan bo'lsak u sohani faoliyat olib borishi boshqaruvga asoslanganini ko'rishimiz mumkin. Menejmentni o'rganishdan asosiy maqsad – bu boshqaruv sanati haqida muayyan bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishdir. Biz olgan nazariy bilimlarni amaliyotda qo'llash orqali biz boshqaruvni to'g'ri va ishonchli yo'lga qo'yamiz.

Biz yuqorida takidlaganimizdek menejment tamoyillari va qonunlari uning poydevorini tashkil etadi. Bu esa har bir boshqaruvchi menjmentning poydevori yani demokratiya, ierarxiya, yakkahokimlik, rejalashtirish, qayta aloqalar, ilmiylik kabi tamoyillarni bilishimiz va ularga asoslangan holda boshqaruvni tashkil etishimiz lozim. Hozirgi bozor iqtisodiyoti sharoitida jahon bozorlarida ishlab chiqarish korxonalari o'z mavqeyini yo'qotmay kelishiga, sifatli mahsulot ishlab chiqarish, mahsulotni jahon bozorlarida raqobatbardoshligini taminlash asosan boshqaruv yani menejmentga bog'liq bo'lib qoldi. Har qanday tizimlar o'ziga hos boshqarish usullari va qonun-qoidalari, tamoyillari asosida boshqariladi. Menejment esa ushbu kjarayon yani boshqaruv jarayoni haqida turli hil nazariy bilimlar bilan taminlashdan iborat.

Menejment tamoyillarini har qanday ishlab chiqarish korxonasi yoki firmasida jorey etilish boshqaruv sifatiga amarali tasir ko'rsatadi. Boshqaruv qanchalik samarali bo'lsa o'sha boshqarilayotgan obyekt gullab yashnaydi, muvofaqqiyat qozonadi va yuksaladi. Bunga Hech qachon menejment tamoyillarini ushbu sohaga singdirmasdan erishib bo'lmaydi

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. O'zbekiston Prezidenti Islom Karimovning 2014-yilda ijtimoiy iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2015-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustivor yo'nalishlariga bag'ishlangan maruzasi.
2. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. – T.: O'zbekiston, 2003.
3. “Korxonalar to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni. – T.: Adolat, 2000.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari va Qarorlari

4. “Yirik sanoat korxonalari bilan kasabachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperasiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 5 yanvardagi PF-3706-son Farmoni O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 1-son (189), 2006.
5. "Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish sohasidagi ustivor yunalishlar amalga oshirilishini jadallashtirish chora tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 14 iyundagi PF-3618-sonli Farmoni. O'zbekiston Respublikasi Moliyaviy Qonunlari, II-10. – T., 2005.
6. "Tadbirkorlik subektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 14 iyundagi PF-3619-sonli Farmoni. O'zbekiston Respublikasi Moliyaviy Qonunlari, II-10. – T., 2005.
7. "Mikrofirmalar va kichik korxonalarni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi qo'shimcha chora tadbirlar to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 20 iyundagi PF-3620-sonli Farmoni. O'zbekiston Respublikasi Moliyaviy Qonunlari, II-10. – T., 2005.
8. "Tadbirkorlik subektlarining xujalik sohasidagi huquqbuzarliklari uchun moliyaviy javobgarligini erkinlashtirish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 24 iyundagi PF-3622-sonli O'zbekiston Respublikasi Moliyaviy Qonunlari, II-10. – T., 2000.

3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari

9. "Xujalik jamiyatlari ustav jamg'armasidagi davlat aksiyalari paketlari (ulushlari)ni menejment buyicha faoliyatni amalga oshirish tartibi to'g'risidagi Nizomni tasdiklash haqida"gi O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining 2005 yil 14 martdagi 33-sonli va Davlat mulkini menejment va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash davlat qo'mitasining 2005 yil 14 martdagi 0106-1802-sonli qarori (O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2005 yil 27 aprelda 1473-son bilan ruyxatga olingan). O'zbekiston Respublikasi Moliyaviy Qonunlari II-10 – T., 2005.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining asarlari

10. Karimov I.A. Erishilgan yutuqlarni mustahkamlab, yangi marralar sari izchil harakat qilishimiz lozim G'G' "Xalq so'zi" gazetasi, 2006 yil 11 fevral, 29–son.

11. Karimov I.A. Mamlakatimiz taraqqiyotining qonuniy asoslarini mustahkamlash faoliyatimiz mezonini bo'lishi darkor G'G' "Xalq so'zi" gazetasi, 2005 yil 25 fevral, 39–son.

12. Karimov I.A. Erishgan marralarimizni mustahkamlab islohotlar yo'lidan izchil borish – asosiy vazifamiz G'G' "Toshkent oqshomi" gazetasi, 2004 yil 10 fevral.

13. Karimov I.A. Biz uchun xalqimiz vatanimiz manfaatidan ulug' maqsad yo'q. – T., O'zbekiston 2001. – 350 b.

5. O'zbekiston Respublikasi Vazirliklarining meyoriy-huquqiy hujjatlari

13. O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining 2005 yil 2 avgustdagi 70-sonli, O'zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo'mitasining 2005 yil 2 avgustdagi 2005-46-sonli va O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining 2005 yil 2 avgustda 61-sonli "Yangi tashkil etilgan mikrofirmalar va kichik korxonalarga yagona soliq to'lovini to'lash muddatini kechiktirish huquqini berish tartibi to'g'risidagi Nizomni tasdiqlash haqida"gi qarori. O'zbekiston Respublikasi Moliyaviy qonunlari II-15. – T., 2005.

14. Raximov B.X., Jonboev Sh.D. va boshq. Oliy talim. Meyoriy hujjatlar to'plami G' S.S. G'ulomov tahriri ostida. – T.: Sharq, 2001. – 672 b.

6. Monografiya va ilmiy maqolalar

15. Zaynutdinov Sh.N. Bozor sharoitida sifat menejmenti masalalari. Ilmiy maqolalar to'plami. – T.: TDIU, 2006.
16. Qosimova D.S. Neft-gaz kompaniyalarini samarali menejment asoslari. Monografiya. – T.: “Fan”, 2006. – 146 b.
17. To'laganova D.S. Teoreticheskie podxodo' k rasionalnomu ispolzovaniyu resursnogo potentsiala v kompanii G'G' “Iqtisodiyot va talim” jurnali, 2005, 1–son.

7. Ilmiy-amaliy anjumanlar, maruzalar to'plamlari

18. Zaynutdinov Sh.N. “O'zbekistonda jamiyatni modernizasiya qilishning dolzarb muammolari” mavzusida ilmiy-amaliy anjuman “Iqtisodiyotni erkinlashtirish mamlakat rivojlanishining asosiy mezoni” nomli tezis.– T., 2005.
19. Qosimova D.S. Osobennosti upravleniya proizvodstvom v aksionernom obhestvom G'G' “Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida O'zbekiston Respublikasi korxonalari va tashkilotlarda marketing tadqiqotlarini tashkil etish masalalari. Ilmiy-anjuman – T., 2005.

8. Gazeta va jurnallar

20. “Delovoy partner”, “Hamkor”, “Xalq so'zi”, “Narodnoe slovo”, “Chastnaya sobstvennost” gazetalari, 2001-2007 yil sonlari.
21. Ekonomicheskij vestnik Uzbekistana jurnali, 2001-2007 yil sonlari.
22. O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi jurnali, 2001-2007 yil sonlari.
23. Ekonomicheskoe obozrenie Uzbekistana jurnali, 2001-2007 yil sonlari.
24. Bozor, pul, kredit jurnali, 2001-2007 yil sonlari.
25. Iqtisod va talim jurnali, 2001-2007 yil sonlari.
26. Menejment v Rossii i za rubejom jurnali, 2001-2007 yil sonlari.

9. Darslik va o`quv qo`llanmalar

27. Alimov R.A. Strukturno'e sdvigi v Uzbekistane v usloviyax liberalizatsii ekonomiki. V kn. Liberalizatsiya ekonomiki i uglublenie reform – osnova upravleniya nezavisimosti Uzbekistana. – T.: «Ijtimoiy fikr» – 2000.
28. Vixanskiy O.S., Naumov A.I. Menedjment: Uchebnik. – M.: Ekonomist, 2008. – 288 s.
29. Gerchikova I.N. Menedjment: Uchebnik. 4-e izd., pererab. i dop. – M: Yuniti-Danya, 2009. – 511 s.
30. Suetenkov E.N., Pasko N.I. Osnovo' menedjmenta: Uchebnoe posobie. – M.: FORUM: INFRA-M, 2008. – 240 s.
31. Meskon M.X., Albert M., Xedouri F. Osnovo' menedjmenta: Per. s angl. – M.: Delo, 2008. – 702 s.
32. Tulyaganova D.S. i dr. Osenka effektivnosti upravleniya v ekonomike. Monografiya. – T.: Fan, 2003. – S. 68-79.
33. Tulyaganova D.S. Menejment fanidan praktikum. O`quv qo`llanma. – T.: Fan, 2002. – 135 b.
34. Tulyaganova D.S., Akaitdinova M.A. Menejment sosiologiyasi va psixologiyasi. O`quv qo`llanma. – T.: TDIU, 2004. – 90 b.
35. Tulyaganova D.S. Praktikum po menedjmentu. Uchebnoe posobie. – T.: TGEU, 2004. – 155 s.
36. Utkin E. A. Kurs menedjmenta. Uchebnik. –M.: Zersa'lo, 2002. – 565 s.
37. Zaynutdinov Sh. N. va boshqalar. Menejment asoslari. Darslik – T.: Moliya, 2001. – 212 b.
38. Qosimova D.S. «O`zbekneftegaz» MXK – strategik yangilanish extiyoji. O`zbekistondagi biznes talim tizimiga «Keys Stadi» uslubini tatbiq etish. Keyslar to`plami. – T.: Akademia, 2006. – 561-584-b.

39. Qosimova D.S. Tezroofing. Marketing strategiyasini qo'llash. O'zbekistondagi biznes talim tizimiga «Keys Stadi» uslubini tadbiq etish. Keyslar to'plami. – T.: Akademia, 2006. – 517-532-b.

40. Sharifxo'jayev M., Abdullaev Yo. Menejment. Darslik – T.: O'qituvchi, 2002. – 256 b.

10. Chet el adabiyotlari

41. Gurus in Government G'G' The Economist. 2008. May 20. pp. 25-26.

42. Asanuma B. Manufacturer-supplier relationships in Japan and relation specific skillG'G'Journal of the Japanese and International Economies. – 2009 - p.9.

43. Lawrence Robert Z. JapanFs different trade regime: An Analysis with particular. Reference to Keiresu G'G' The Journal of Economic Perspectives. – Summer2008. Vol.7, Issue 3., p. 11.

44. New dawn for Japanese holdings G'G' International Tax ReviewG' - 2007G' #9- p. 10.

45. Jones Charles P. Investmens: analysis and management. – New York: 2008G' - 786 p.

46. Kolb Robert W. A practical approach to investing. – Boston: 2008. – 706 p.

47. Meier G. Private Foreign Investment in Developing Countries. Policy Perspectives. – San Francisco: 2008. – 42 p.

48. Slavin Stephen L. Microeconomics. – New York: McGraw-Hill, 2009. – 495 p.

11. Internet tizimidagi veb-saytlar

49. <http://G'G'centrasia.org>

50. <http://G'G'jahon.mfa.uz>

51. <http://G'G'news.maas.ru>

52. <http://G'G'ukroil.com.ua>

53. <http://G'G'www.dp.ru>

54. <http://www.globalaffairs.ru>

55. <http://www.spc.gov.uz>

56. <http://www.unctad.org>

57. <http://www.uzbekinvest.com>

12. Statistik to'plamlar

58. Osnovno'e pokazateli sosialno-ekonomicheskogo razvitiya Respubliki Uzbekistan za 2008 god.