

АБДУЛЛА ҚОДИРИЙ НОМЛИ ТОШКЕНТ ДАВЛАТ МАДАНИЯТ
ИНСТИТУТИ

“Маданиятда менежмент ва иқтисод асослари”фани

Р Е Ф Е Р А Т

Мавзу:1. БОШҚАРУВДА ИЖТИМОИЙ МАСЪУЛИЯТ ВА АХЛОҚ.
2. БОШҚАРИШНИ ТАРТИБЛАШДАГИ АСОСИЙ
ЙУНАЛИШЛАР

Бажарди:Тўрабоева.Ҳ.
ХМИ факультети.Халқ ашула ва рақс бўлими.4-курс талабаси.

Такризчилар:Доцент.Т.Эшбеков.
Ўқитувчи.Ш.Алимова.

Тошкент 2011йил.

БОШҚАРУВДА ИЖТИМОЙ МАСЪУЛИЯТ ВА АХЛОҚ

Режа

1.Ижтимоий ахлоқ ҳақида умумий тушунча.

2.Бошқарувчининг ахлоқ нормалари.

3.Ходимларнинг ижтимоий масъулияти.

Масъулият ижтимоий-иқтисодий муносабат сифатида ўз объектив мазмуни ва турли ифодаланиш шакллариغا эга. Чунончи, менежментда маъмурий, ҳуқуқий, ахлоқий масъулиятлар мавжуд. Ташкилотларнинг бири бири билан ўзаро боғлиқ эканлиги улар масъулиятининг мазмунини ташкил этади.

Масъулият тизимининг учта асосий жиҳатини алоҳида кўрсатиш мумкин.

Биринчиси — бу ҳар бир ишлаб чиқарувчининг халқ хўжалик эҳтиёжларини қондириш ва саноат корхоналари ва бирлашмалари, қурилиш, транспорт ва бошқа ташкилотлар ихтиёрига бериладиган ресурслардан самарали фойдаланиш учун жамият олдидаги масъулиятидир. У ишлаб чиқариш ва шахсий эҳтиёжларни қондиришга оид режа кўрсаткичлари, ресурслардан фойдаланишнинг ва улар билан боғлиқ бўлган хўжалик ҳисоби ва рағбатлантиришнинг самарадорлик меъёрлари орқали амалга оширилади.

Иккинчиси — ишлаб чиқарувчиларнинг ўз маҳсулотлари ва хизматларини бевосита истеъмол қилувчилар олдидаги масъулияти бўлиб, у буюртмаларга ва хўжалик шартномалари, маҳсулот етказиб бериш шарт-номаларига, горизонтал иқтисодий алоқалар тизимида асосланади.

Учинчиси — жамоанинг даромадлар даражаси, жамоа ҳар бир аъзосининг меҳнат, маиший ва дам олиш шароитлари учун, шахснинг доимий ҳар томонлама ривожланиши учун масъулияти.

Мамлакатда бозор ислохотлари доирасида амалга оширилаётган тадбирларга мувофиқ иқтисодий масъулиятни янада ривожлантириш, унинг

халқ хўжалигини бошқаришдаги ролини кучайтириш ана шу кўрсатиладиган йўналишда олиб борилмоққа.

Масъулият тизими ижтимоий ишлаб чиқаришнинг кооперациялашган бўлимлари ўртасидаги ўзаро пухта ҳамжихатликни сақлашга ёрдам беради. У кўп жихатдан улар ишининг самарадорлигани ва эришиладиган халқ хужалик натижаларини олдиндан белгилаб беради. Оқибат натижада масъулият ҳар бир ишлаб чиқариш бўлгани учун халқ хўжалик комплексида барқарор ва ишончли мавқеини таъминлаши керак

Масъулият ҳамиша ҳам конкрет бўлади. Уни қандайдир мавхум тушунча деб бўлмайди. У ҳамиша буюрт-мачи билан ишлаб чиқарувчи ўртасида туташ булимлар, корхоналар, ташкилотлар ва фирмалар ўртасидаги муносабатларда намоён бўлади.

Шунинг учун ҳам ҳозирги шароитда, ижтимоий ишлаб чиқарувчи кучларни ривожлантиришнинг объектив жараёнлари туфайли бошқарув тез мураккаблашиб бораётган бир пайтда халқ хўжалигида иқтисодий масъулиятни ўрнатишга нисбатан бошқача ёндашиш шаклланимоқда, бир ёклама алоқага эга бўлган, фақат пастдан юқорига томон амал қиладиган эмас, балки қарама-қарши йўналишда борадиган масъулият тизими яратилмоқдаки, бунда бошқарувчи идоралар ўз ишининг сифати учун корхона ва фирмалар оддида жавоб беришлари лозим. Бошқача айтганда, раҳбарлар билан раҳбарлик қилувчиларнинг ўз масъулияти тизими вужудга келтирилиши керак

Юқори бошқарув идоралари ва улар раҳбарлик қиладиган корхоналар фирмалар ва бошқа ташкилотлар бир хилдаги ижтимоий-иқтисодий вазифаларни хал қилиш мақсадида ишлашлари ўзаро масъулиятнинг шундай системасини ташкил этиш зарурлигини белгиловчи объектив асосдир. Бундай вазифаларни бажариш самарадорлиги бошқарув фаолиятига ҳам, шунингдек ижрочилик фаолиятига ҳам боғлиқ.

Шунинг учун улар ҳам (бошқарувчилар ва бошқарилувчилар) ўз ишларини пировард натижалари учун истёъмолчи олдида биргаликаа (ўзаро, гарчи алохида-алохида бўлса ҳам — ҳар қайсиси ўз функцияларини бажариш учун жавоб беради) масъулият сезишлари лозим.

Ҳар бир ходимнинг мақсад ва вазифаларини аниқ таърифлаш, ана шу вазифаларни ҳал қилиш учун зарур бўлган ҳуқуқларни белгилаш, масъулиятни аниқ юклаш муҳимдир. Ҳуқуқлар ва ваколатларнинг етиш-маслиги ходимнинг зиммасига юкланган вазифаларни бажариш самарадорлигани пасайтириб юборади. Ортиқча ҳуқуқлар чалкашликларни келтириб чиқаради, чунки муайян иш билан боғлиқ бўлмаган кишилар-нинг ишига аралашиш имконияти пайдо бўлади.

Кам ҳуқуқлар берилгани ҳолда катта масъулият юклаш ҳатто қобилиятли ходимни ҳам заиф қилиб қўяди. Масъулияти кам бўлгани ҳолда катта ҳуқуқлар бериш, ходимни ташаббуссизликка маъмурий-буйруқбозликка ўргатади. Фойда учун рақобатда, товар ва хизматлар ишлаб чиқаришдага масъулиятдан ташқари бизнесга яна қандай масъулият юкланганлигини қараб чиқайлик

Булардан биринчиси — ҳуқуқий масъулиятдир. Яъни менежер фаолияти Конституцияга ва Давлат қонунларига зид бўлмаслиги керак Менежер учун қонунга амал қилиш бошқа фуқаролар учун қандай бўлса, унга янада ошроқайр, чунки менежерлар асосий қонунлардан ташқари бизнес билан боғлиқ қонунларга ҳам буйсинишлари керак

Контракт шартларини бажариш мажбурияти. Менежер уз фирмаси мулклари, хиссадорлар, директорлар кенгаши ва нихоят товар етказиб берувчи ва хизмат ҳамда товарларни сотиб олувчилар олдидаги контракт шартларини бажариш учун ҳуқуқий масъулиятга эгадирлар.

Бошқарувчининг ҳуқуқий бурчи қонунга амал қилиш ва контракт шартларини бажаришидир. Ижтимоий масъулият. Бутунги истёъмолчилар ҳуқуқларининг химоячилари ва миллий озчилик иқтисодий ҳаракат

тарафдорлари тадбиркорликнинг ижтимоий масъулият масалаларини чуқур тушунишга чақирмоқдалар.

Бу масаланинг уч йўналиши бўлиб: ўз фаолиятини экологик натижаси учун масъулият; ишлаётган аёллар ва ногиронлар, миллий озчилик олдидаги ва нихоят истеъмолчилар олдидаги масъулиятдир.

Маъмурият нуктаи назаридан тадбиркор томонидан табиатта етказилган ҳар қандай зарарни маҳсулот қиймати билан солиштирган бўлиши ва бу ҳаражатлар ташкилот томонидан қопланиши даркор.

Иқтисодчилар бундай ҳаражатларни фирма ўзи қоплайдиган ички ҳаражатлардан улароқ, ташки ҳаражатлар деб атайдилар. Ҳозирда давлатнинг экологик сиёсати ҳал қилиниш жараёнида турган бўлсада, ҳали кўп муаммолар ҳал этилиш босқичида турибди.

Менежментдаги турли тарзда намоён бўладиган масъулиятлар энг аввало ахлоқ ва унинг қоидаларига, ахлоқ ҳуққларининг маълум бир йўналишига боғлиқдир.

Ахлоқ сўзининг кенг маъносида бу ўтган аجدодларнинг иш ва бошқа муносабатлари юзасидан келиб чиқадиган кодекс ва қоидалар мажмуасидир. Бу қоидалар айниқса бошқарув ходимларига кўпроқ хос бўлиб, улар асосан қўйидагилардан иборат:

- ҳар қандай шароитда ўз ҳуққингизни бошқаришга ўрганинг, доимо меҳрибон ва ҳушмуомала бўлинг;
- ишга келганда ҳамкасбларингиз билан саломлашинг, сиз янги иш кунини бошлаётганингиздан хурсандлигингизни ва улар сизнинг ёрдамингиз ва қўмагингизга ишониши мумкин эканлигини билдиринг;
- бўйсунувчилар билан сизлаб гаплашиш хизмат муносабатларини ва меҳнат интизомини зарурий қуроли эканлигини унутманг;
- бошқаларни диққат билан эшитинг, улар томонидан билдирилган таклифларни рад қилманг, луқма ташламанг, йиғилишларда фаолликни рағбатлантиринг, чунки улар биринчи навбатда раҳбар манфаатдор бўладиган қарорлар ишлаб чиқиш учун йиғилишга келадилар;

—бўйсунувчилар топшириқларни буйруқ шаклида эмас, илтимос шаклида яхши қабул қиладилар. Ҳарқандай шароитда ўзингизни тута билинг, буйсунувчиларга топшириқ бераётиб, хушмуомала бўлинг;

—бўйсунувчиларга нисбатан эътиборли булинг, улар муваффақиятини ўз вақтида тақдирланг, агар кимнидир танқид ёки жазоламоқчи бўлсангиз унинг ёши, жинси, мижозига (темперамент) эътибор беринг;

—сизнинг ҳузурингизга келганлар билан одил бўлинг, бошқа ишларга берилиб кетманг;

—танқид кишиларга таъсир кўрсатадиган кучли восита, лекин ундан усталик ва эҳтиёткорлик билан фойдаланинг. Кишилар ўз қобилиятларини юқори баҳолайдилар, аммо ожиз томонларини ҳам англаш ҳақида академик А. Тўполев шундай деган эди: «Кишилар оптимистдирлар (келажакка ижобий ишонувчилар). Улар ўз ғоялари афзалликларини тезда кўрадилар, аммо камчиликларни аста-секин ва ёмон англайдилар»;

—мустақил кишиларни қадрланг, ёпишқоқ лаганбардорлар хизматидан йироқ бўлишга ҳаракат қилинг. Бу билан сиз жамоада соғлом рухий микроиқлимни мустаҳкамланишига ёрдам бериб, раҳбарликка умумий самарадорликни оширасиз;

—яккахокимлик ҳуқуқингиздан ортиқча фойдаланманг, бошқалар фикрини ҳурмат қилинг.

Шундай қилиб менежментни ташкилотда йўлга қўйилишида юқори ахлоқ меъёрларига амал қилиш ва улар орқали кишиларнинг ахлоқий хулқларини ўрганиш жамоани катта муваффақиятга олиб келади.

БОШҚАРИШНИ ТАРТИБЛАШДАГИ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАР

Режа:

1. Менежмент сўзининг луғавий маъноси ва мазмуни.
2. Илмий бошқарув ва менежмент.
3. Бошқаришдаги назариялар.

Менежмент соҳасида биринчи тадқиқотлар XX аср бошларида синфий мактаблар томонидан амалга оширилган. Биринчи менежерларни асосан ишлаб чиқариш (техник ёндашув) масалалари ташвишга солган. Улар ўз фаолиятларини ишчиларни ишга мослаш масалаларига қаратганлар. Бу мақсадлар учун иш жойи дизайни ишлаб чиқилган. Турли операцияларга иш вақти ўрганилган ва хоказо.

Ўша даврнинг кўпчилик тадқиқотчилари менежмент бу санъат деб тасаввур қилган. Менежментни бундай тушунишнинг сабаби хдмма ходимлар ҳам ўз ўлчовлари бўйича раҳбарлик лавозимига тўғри келмаслигидир.

Барча муваффақият қозонаётган менежерларга ҳарактерли бўлган маълум белгидаги ҳарактер ва кўникмалар мавжуд. Шунинг учун ҳам кўпчилик тадқиқотчилар шахсни ўрганишда ҳарактер нуктаи-назаридан ёндашишни кўзда тутадилар. Яъни менежерга хос бўлган ҳарактер шакллантириш мумкин булса, бундай сифат-ларга эга бўлган кишиларни топиш мумкин. Тадқиқотлар натижаси кўрсатадики, ҳарактер хусусиятларини ўлчамлари бўйича аниқлаш жуда қийин, чунки баъзи ҳолларда энг ақллилик ҳам менежментда биринчи даражали аўамиятга эга булмаслиги мумкин. Шундай қилиб, аниқландики, ҳарактер хусусиятлари концепцияси кенгайди.

Шу муносабат билан савол пайдо бўлади: Менежмент фани мавжудми? Менежментни урганишга биринчи улкан қадам илмий бошқариш ҳаракатини бошқарган Ф. Тейлор (1856—1915) томонидан қўйилган. Уни инсон самарадорлиги эмас, ташкил қилиш фаолияти самарадорлиги қизиқтирди, у эса илмий бошқариш мактабининг ривожланишига асос солди.

Илмий бошқариш концепциясини ишлаб чиқиш эвазига менежмент илмий тадқиқотларининг мустақил бўлиши деб тан олинган. Ўзининг «Фабрикани бошқариш» (1903) ва «Илмий менежмент принциплари» (1911) ишларида Ф. Тейлор ишчи ҳаракатини хронометраж стандартлаш усуллари ва меҳнат куруллари ёрдамида урганишга асосланган бир қанча меҳнатни ташкил қилиш усуллариини ишлаб чиқаи.

Унинг асосий бошқариш принциплари куйидагича: агар мен кишиларни илмий асосда танлаб олсам, илмий асосда уларни тайёрласам, баъзи омилларни мавжуд қилсам, иш ва инсонни ягона тизимга бирлаштираман, унда мен индивидуал ишчи кучи томонидан бажарилганда кўпроқ меҳнат унумдорлиги олишим мумкин. Ф. Тейлорнинг асосий хизмати шундан иборатки, у «Илмий бошқариш» мактаби асосчиси сифатида меҳнатни меъёрлаш асосларининг методологиясини ишлаб чиқиш операцияларини стандартлади, амалиётга ишчиларни танлаб олиш, жойлаштириш ва меҳнатни рағбатлантириш илмий ёндашувини тадбиқ қилди. Ф. Тейлорнинг фанга қўшган хиссаси шуки, у менежмент соҳасида революцияни бошлаб берди.

Бошқариш фанининг ривожланиши Ф. ва Л. Шилбертлар номи билан ҳам боғлиқдир. Улар меҳнат ҳаракатлари соҳдсида тадқиқотлар ўтказдилар, хоонометраж услубни такомиллаштирдилар, ҳамда иш жойини ташкил қилишнинг илмий принципларини ишлаб чиқдилар.

Шундай қилиб, 1916 йил тадқиқотларда бутун бир йўналишдаги «Илмий менежмент», «Синфий», «Анъанавий» деб ном олган биринчи илмий мактаблар шаклланди. Улар менежернинг вазифаси ва роли масалаларини ўрганиш билан шуғулландилар, чунки бошқарувчи меҳнатининг мохияти белгиланса, осонлик билан самарали раҳбарлик усули аниқланади деб хисобланарди.

Бундай ғояни ишлаб чиқиш асосчиларидан бири А. Файкль бўлган. У бутун бошқариш жараёнини асосий функцияга бўлган: бу режалаштиришни

ташқил қилиш, кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйиш, кераклигини таъкидлайди.

Ўзини кўрсатиш, уз имкониятидан туда фойдаланиш, мақсадга эришиш ва шахсий ўсиш).

«Инсон муносабатлари» мактабида Д. Макгрегер (1960 й.) таълимоти ҳам алохида ўрин тутди. Унинг назарияси асосида (X ва Y) ходимларга бериладиган қуйидаги тавсиф асосий ўрин эгаллайди. «X» назарияси — ўртача индивидум, зехни пастроқ, меҳнатдан бўйин товлашга интилади, кисташ, назорат ва йўналтириб туриш лозим. Бу тоифадаги кишилар, уларга раҳбарлик қилишни афзал кўради, маъсулиятдан бош тортишга интилади, фақат ўз хавфсизлиги учун ташвишланади. «Y» назарияси — кишилар табиатан пассив бўлиб яратилмаган. Улар ташкилотдаги ишлар яхши ташкил этилмагани туфайли шундай бўлиб қолган. Бу тоифадаги ходимларда жисмоний ва ақлий меҳнатга интилиш дам олишдаги ўйиндай табиий ва зарур. Бундай киши нафақат ўзига маъсулият олади, балки унга интилади. У ўзини-ўзи назорат қилишга мойиллик булгани учун ташқаридан назоратга мухтож эмас.

Менежментда тизимли ёндашиш бошқариш масалаларини хал қилишда муҳим аҳамият касб этади. У раҳбарлар ташкилотни одамлар, таркибий масалалар, технология, ресурслар каби ҳар томонлама ўзаро боғлиқ элементлар тўплами деб қарашни назарда тутдилар.

Тизимли назариянинг бош ғояси шундан иборатки, унда ҳар қандай ҳаракат бир-биридан ажратилган холда қабул қилинмайди. Кўзда тутилмаган вазиятлар ғояси шундай пайдо бўлган. Унинг моҳияти асосини менежер тушиб қолиши мумкин бўлган ҳар қандай вазият бошқа вазият билан ўхшаш бўлиши мумкинлиги ташкил қалади. Аммо унинг ўзига хос ноёб хусусияти борки, бундай вазиятда менежернинг вазифаси ҳар бир факторни алохида таҳдил қилиш ва энг кучли боғлиқлик томонларини аниқлашдир (коррекция). 70-йилларда очик тизимлар ғояси пайдо бўлди. Ташкилот очик тизим сифатида хилма-хил элементлардан ташкил топган кичик муҳитга мослашиш

тенденция-сига эга. Бундай тизим ўз-ўзини таъминловчи бўлмай, балки энергияга ташқаридан келадиган ахборотлар ва материалларга боғлиқ. У ташқи муҳит ўзгаришларига мослашиш қобилиятига эга.

Шундай қилиб, тизимли назария асосида ҳар қандай формал ташкил этиш функционаллашиш тизимига кишиларни гуруҳ ҳаракатига ўз хиссасини қўшишга йуналтирувчи натижали ва самарали омиллар тизимига, ҳокимият тизимига, қарор қабул қилишни мантикий тизимига эга бўлишини кузда тутиши мумкин. Ташкилотнинг иқтисодий нуқтаи назаридан илмий-услубий соҳада энг муҳим натижалар вазиятли ёндашув доирасида олинган.

Вазиятли ёндашувнинг ҳулосалари шундан иборатки, шакллар, услублар, тизимлар, бошқариш стили юзага келган вазиятга боғлиқ равишда ўзгариб туриши, яъни асосий уринни вазият эгаллаши лозим.

Бу маълум даврда ташкилотга кучли таъсир кўрсатадиган аниқ ҳолатлар тупламидир. Бошқача қилиб айтганда, тизимли ёндашувнинг моҳияти жорий ва аниқ мшкий бошқарув муаммоларини мақсадга эришиши учун аниқ шароитда юзага келган ташкил от мақсадларига боғлиқ ҳолда ҳал қилишдир.

Яъни турли бошқариш услубларини куллаш вазият орқали белгиланади. Вазиятли ёндашув бошқариш назариясининг ривожланишига катта ҳисса қўшиб, у илмий қарашларни юзага келган вазият, ташқи шароитлар ва корхонанинг ички муҳитига боғлиқ равишда амалиётга қўллаш бўйича аниқ тавсияларни ўзида акс эттиради. Вазиятли ёндашувни қўллаб, менежерлар қайси услублар ва воситалар энг яхши тарзда аниқ вазиятда ташкилотни мақсадга эришишига имкон туғдиришини тушуниши мумкин.

Шундай қатиб, менежмент тарихи — бу режалаштирувчи, ташкил қилувчи, кадрлар танловчи, бошқарувчи ва назорат қилувчи кишилар тарихидир.

Фойдаланилган манбалар

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т.: Ўзбекистон, 2005.
2. И. А. Каримов. "Ўзбекистон - келажак буюк давлат". Т.: Ўзбекистон, 1992.й.
3. И. А. Каримов. Ўзбекистон сиёсий, ижтимоий ва иқтисодий истикболининг асосий тамойиллари, Т.: Ўзбекистон, 1993.
4. И. А. Каримов. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. Т.: Ўзбекистон, 1997.
5. И. А. Каримов. Жамятимиз мафкуриси халқни халқ миллатни миллат қилишга хизмат этсин. Т.: Ўзбекистон, 1998.
6. И. Каримов. Ўзбекистон: миллий истиклол, иқтисод, сиёсат мафкура. 1-том.Т.:1996 й.
7. И.А.Каримов. Ўзбекистонда демократик ўзгаришларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамяти асосларини шакллантиришнинг асосий йўналишлари, Ўзбекистон, Т.: 2002.
8. И.А.Каримов. Ислохотлар стратегияси - мамлакатимиз иқтисодий салоҳиятини юксалтиришдир, Ўзбекистон, Т.: 2003.
9. И. А. Каримов. Ўзбек халқи ҳеч қачон, ҳеч кимга қарам бўлмайди, Ўзбекистон, Т.: 2005.
10. Каримов. Озод ваобод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт — пировард мақсадимиз. — Т.: Ўзбекистон. 2000.
11. И. А. Каримов. Ўзбекистон XXI асрга интилоққа. — Т.: Ўзбекистон. 1999.
12. И. А. Каримов. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. — Т.: Ўзбекистон. 1999.
13. И. А. Каримов. Ўзбекистон буюк келажак сари. — Т.: Ўзбекистон. 1998.
14. И. А. Каримов. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. — Т.:Ўзбекистон. 1995.

- 15.М. Шарифхўжаев. Ўзбекистонда очик фукаролик жамиятининг шаклланиши, Шарқ Т.: 2003.
- 16.И. А. Каримов. Ўзбекистон уз истиклол ва тараққиёт йўли. — Т.: Ўзбекистон. 1992.
- 17.С. Руломов. Менежмент ва бизнес асослари. — Т. Мехнат. 1997.
- 18.И. Н. Герчикова. Менежмент. — М.: «Банки и биржи» изд. «ЮНИТИ»
- 19.И. А. Кабушкин. Основы менежмента. — М.: Высшая школа 1995.
- 20.Р. Валижонов, О. Қобулов. Менежмент. Наманган. Ибрат. 1996.
- 21.Р. Валижонов, О. Қобулов. Менежмент асослари. — Т.: Университет. 1997.
- 22.Иқтисодни бошқаришнинг янга системаси. Қўлланма — Т.: Ўзбекистон 1991.
- 23.Я. Мондена, Р. Сибакowa, С. Такаянаги, Т. Нагао. Как работают японские предприятия. — М.: Экономика 1989.
- 24.К.Х. Абдурахмонов, Х. Т. Тохирова, Н. К- Зокирова. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, Т.: 2004.
- 25.М. Шарифхўжаев. Ўзбекистонда очик фукаролик жамиятининг шаклланиши, Шарқ Т.: 2003.