ZAMONAVIY MENEJER VA YETAKCHI

Toshpo'lat Nazarov Boshbek o'gli
Maktab menejmenti kafedrasi o'qituvchisi
Toshboyeva Hulkar Mirzaboy qizi
Maktab menejmenti ta'lim yo'nalishi 1-bosqich talabasi

Annotatsiya. Mazkur maqolada rahbar xodimlar uchun zamonaviy menejer hamda yetakchi bo'lish uchun zarur fikrlar, ko'rsatmalar keltirilgan bo'lib, hozirgi kunda tashkilotlarda yuzaga kelayotgan oddiy e'tiborsizliklar natijasida qanday muammolar kelib chiqishi mumkinligi xususida qator tahlillar olib borilgan.

Kalit so'zlar: *menejer, yetakshi, rahbar-xodim munosabatlari, G.Emerson tamoyillari, mehnat taqsimoti.*

Аннотация. В этой статье представлены идеи и рекомендации для руководителей, чтобы они стали современными менеджерами и лидерами, а также представлен ряд анализов того, какие проблемы могут возникнуть в результате простой халатности в современных организациях.

Ключевые слова: *менеджер, лидер, отношения менеджер-сотрудник, принципы Дж. Эмерсона, разделение труда.*

Annotation. This article provides ideas and guidelines for executives to become modern managers and leaders, and provides a series of analyzes of what problems can arise as a result of simple negligence in organizations today.

Key words: *manager, leader, manager-employee relations, G. Emerson principles, division of labor.*

Menejer va yetakchi haqida so'z yuritar ekanmiz, albatta, birinchi navbatda ularning bir birlaridan farqlarini aytib o'tish maqsadga muvofiqdir.

Menejer birinchi navbatda buyruq beradi, aniq hisob kitob qilingan narsalarga tayanib ish faoliyatini boshqaradi. Menejerlar ish faoliyatida qo'l ostidagi xodimlarni ishontira olishi, qat'iy va aniq qarorlarni qabul qilishi, shu bilan birgalikda xodimlarni nazorat qilishi ham ularni bilan aloqani meyorda saqlash o'ta muhim ahamiyatga egadir. Menejer aniq maqsadlar va ko'rsatmalar bo'yicha ishlaydi va xodimlar harakalarini qo'llab quvvatlaydi.

Yetakchi ko'pincha rahbar bo'ladi, ammo uning faolioyati odatda menejerdan yetarlicha farq qiladi. Yetakchi birinchi navbatda ilhomlantiradi, shaxsiy maqsadlari bo'yicha ishlaydi, odamlarga suyanadi, yetakchi faoliyatida hissiyotlarga tayanadi va ishonadi, boshqalarni bir faoliyat yuritishga chaqiradi va, albatta, da'vat qiladi. Xodimlarga nisbatan iliq aloqa va munosabatlardan foydalanadi o'z faoliyatida g'ayrat bilan ish yuritadi.

Menejer o’z faoliyatida mehnatni tashkil etishda boshqaruv apparatidagi har bir ijrochining ishi cheklangan va nisbatan bir turda bo’lishiga erishish talab qilinadi. Bu esa albatta mehnat unumdorligini oshirishda va ish sifatini yaxshilashga imkon yaratadi. Menejer faoliyat yuritar ekan, albatta, birinchi navbatda xodimlar doirasida norozichilik va tarqoqlikni kelib chiqmasligini taminlashi lozimdir. Chunki menejer boshqaruv faoliyatida ish yuritadi. Bu esa albatda har xil xodimlar ya’ni turli fikrlar degani menejer esa ularni jamlagan holda ish yuritishi lozimdir. Bu menejer uchun eng muhim faoliyat turi hisoblanadi. Menejerlar mehnatni to’g’ri taqsimlashi va kooperatsiya qilish yo’llarini va boshqaruv apparati xodimlar lavozim yo’riqnomasi bilan yaxshidan tanish bo’lishi maqsadga muvofiqdir. Menejer ish faoliyat samaradorligini oshirishda xodimlar o’rtasida aniq rejalashtirilgan maqsadga taya’nib faoliyat yurutishi lozimdir. Buning uchun zamonaviy menejerlar amerikalik muhandis Garrington Emersonni 12 tamoyiliga asoslanishi maqsadga muvofiq. Menejerlar, albatta, xodimlarga nisbatan qattiqqo’llik qilish bilan birgalikda ularni o’z vaqtida ish faoliyat harakatlarga qarab rag’batlantirib borishi kerak. Chunki bu yo’ndashuv ham samaradorlikni oshiradi.

Darhaqiqat, zamonaviy menejerlar zamonga va albatta vaziyatga qarab yondashishi muhim hisoblanadi. Chunki har bir rahbar zamon bilan ham nafas bo’lsagina ish vaqtini ham to’g’ri taqsimlay oladi. Albatta, vaziyatga qarab yondashish esa zamonaviy menejerning qobiliyati sirasiga kiradi.

Yetakchi haqida so’z yuritar ekanmiz u jamoada har qanday masalalar bo’yicha mutaxxasis-ekspert yoki “hayajonli markaz” rolida bo’ladi. Tasalli berishi, qayg’urishi, yordam berishi mumkin.

Jamoada yetakchi rivojlanishning yuqori darajasiga ega, avvalo, aqliy markazga va, albatta, go’yalar manbasi eng murakkab masalalar bo’yicha maslaxatchi hisoblanadi. Yetakchi jamoani birlashtiruvchi va tashabbuskor, tashkilotchilikka ega bo’lgan faol shaxsdir. Shu sababdan yetakchi jamoada ilhomlashtiruvchi g’oyalarni targ’ib qilishi lozim bo’ladi.

Darhaqiqat, menejer rahbar kadr sifatida jamoani boshqaradi. Albatta, jamoada tarqoqchilik yuzaga kelmasligi uchun ham menejer yetakchidek ish yuritishi kerak bo’ladi. Menejer qo’l ostidagi kadrlarga samimiy munosabatda bo’lishi lozim va shu bilan bir qatorda o’z istida ishlagan rahbar sifatida ham kadrlarga yuklanadigan topshiriqlarga qat’iyatli va albatta adolatli ish yuritishi maqsadga muvofiq sanaladi. Menejer rahbar sifatida yetakchilik maxoratini ishga solgan holda ish yuritishi lozim negaki rahbar har tomonlama mukammal ish olib boraolsagina ish faoliyatida rivojlanish yuzaga keladi.

Deylik ish faoliyatidagi rahbar - menejer jamoani boshqarayotganda o’z rahbarligiga ishontira olmadi, o’z ustida ishlamaganligi tufayli xodimlarda

rahbarga nisbatan ishonchsizlik paydo bo'la boshladi. Bunday vaziyatda jamoada menejer ya'ni rahbarni qarorlariga nisbatan xodimlarda hurmat hamda masuliyat bilan ish yuritish ham yo'qoladi. Bunday vaziyatni orqasidan ishda rivojlanish yo'qoladi. Shu bois ham menejer, yuqorida aytib o'tganimizdek, qat'iyatli ish yuritishi o'z so'zlari va qarorlari orqali jamoani miqdoriy tizimli yondashuv asosida boshqara olishi, to'g'ri qaror qabul qila olishi lozim hisoblanadi, vaziyatli yondashgan rahbar sifatida liderlik mahoratini ishga solib xodimlarni o'ziga ya'ni faoliyatiga masuliyat bilan yondasha olishiga va ish darajasini sifatini oshira olishiga ishontira olishi lozim. Aynan zamonaviy menejer va yetakchi shunday yo'l tutishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Sh.M. Mirziyoyev «Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak». Toshkent 2017 y. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza.
2. В. П. Беспалко. Педагогика и прогрессивние тенологии обучения. М., «Педагогика», 1995.
3. https://lex.uz/ru/docs/-4500926
4. Ablyakimova, R. (2020). VIEW AND THEORIES ON FACTORS INFLUENCING MANAGEMENT DECISION-MAKING. *Архив Научных Публикаций JSPI*, *11*(1). извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/1052
5. Usmanov, A., & Абсаломов Т.Т., А. . (2020). Қайта тикланувчи энергия манбалари асосида инновацион ишлаб чиқаришни ташкил этиш 208-212-bet. *Архив Научных Публикаций JSPI*, *1*(68). извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/3592
6. Usmanov, A. (2020). ЎЗБЕКИСТОН БЕТАКРОР ТУРИСТИК МАМЛАКАТ: ТАРИХИЙ ДАЛИЛЛАР, ИМКОНИЯТ ВА ИСТИҚБОЛ 27-32 bet. *Архив Научных Публикаций JSPI*, *1*(13), 1-143. извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/3415
7. N.Q.Yo'ldoshev, O.S.Qozoqov Menejment / T, "Fan" 2004.
8. D. Qosimova – Menejment nazariyasi – Toshkent "Tafakkur-Bo'stoni" – 2011.
9. Nazarov, T. (2021). КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ - ИДЕАЛЬНАЯ ОСНОВА ДЛЯ БУДУЩИХ ПРОФЕССИЙ. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, *1*(1). извлечено от https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/459

10. Alimova, Q. (2021). FARZAND TARBIYALASHDA OTA-ONALARNING ASOSIY XATOLARI. *Журнал Педагогики и психологии в современном образовании*, *1*(1). извлечено от https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/594