

BOSHQARUV MENEJMENTI VA UNING ZAMONAVIY USLUBLARI

Roziqova Farangiz Mamasodiq qizi

Jomboy tumani 7- ixtisoslashtirilgan maktab o'qituvchisi

+998935633634

Annotatsiya. Ushbu maqola menejmentning rivojlanayotgan landshaftini o'rganadi, an'anaviy va zamonaviy boshqaruv uslublarini o'rganadi. Bu transformatsion etakchilik, tezkor boshqaruv va masofaviy ish nazorati kabi zamonaviy amaliyotlar raqamli asrda tashkilotlarni qanday shakllantirayotganini ta'kidlaydi. Adabiyotlarni tahlil qilish va sifatli tadqiqotlar orqali biz ushbu zamonaviy boshqaruv uslublarining samaradorligini an'anaviy yondashuvlarga nisbatan o'rganamiz.

Kalit so'zlar: Menejment, zamonaviy boshqaruv uslublari, tezkor, transformatsion etakchilik, masofaviy ish, tashkiliy etakchilik, raqamli transformatsiya.

So'nggi bir necha o'n yilliklar ichida menejment kontseptsiyasi sezilarli o'zgarishlarga duch keldi. Ilmiy menejment va byurokratik modellarning klassik yondashuvlaridan ephil va transformatsion etakchilik kabi zamonaviy uslublarga qadar evolyutsiya tashkiliy dinamikaning o'zgarishi va ishchi kuchini kutish bilan ajralib turdi. Texnologik o'zgarishlar bilan, globallasuv, va xodim farovonligi va jalb borayotgan bir e'tibor, rahbarlari bugun tobora murakkab muhitlar uchun moslashtirish bilan vazifa bor.

Ushbu maqola menejment landshaftini va uning zamonaviy uslublarini o'rganadi, ushbu yangi yondashuvlar tashkiliy madaniyatni qanday shakllantirayotgani, samaradorlikni oshirayotgani va globallasgan, raqamli birinchi dunyo muammolarini hal qilayotganini tahlil qiladi.

Menejment deganda aniq tashkiliy maqsadlarga erishish uchun resurslarni (masalan, odamlar, moliya va texnologiyalar) rejalashtirish, tashkil etish, boshqarish va boshqarish jarayoni tushuniladi. Vaqt o'tishi bilan boshqaruv uslublari rivojlanib bordi, zamonaviy yondashuvlar an'anaviy ierarxik va qat'iy usullardan farqli o'laroq, moslashuvchanlikni, hamkorlikni va xodimlarning farovonligini ta'kidladi.

Mana ba'zi zamonaviy boshqaruv uslublari:

1. Transformatsion Boshqaruv

- Fokus: xodimlarni innovatsiyalarga va tashkiliy o'zgarishlarga undash va rag'batlantirish.

- Xususiyatlar: rahbarlar ko'rish, shaxsiy rivojlanish va o'sishni rag'batlantirishga e'tibor berishadi. Ular ijodkorlik va muammolarni hal qilishni rag'batlantiradilar, ko'pincha jamoalarni o'zgarish orqali boshqaradilar.

- Misol: tez-tez innovatsion texnologik kompaniyalar raqobatbardosh bo'lish uchun transformatsion etakchilikdan foydalanadilar.

2. Tezkor Boshqaruv

- Fokus: moslashuvchanlik, moslashuvchanlik va tezkor qaror qabul qilish.

- Xususiyatlar: ushbu uslub jamoaviy ish, hamkorlik va takroriy taraqqiyotni ta'kidlaydi. Bu mashhur dasturiy ta'minotni ishlab chiqish (Agile metodologiyasi), bu erda jamoalar sprintlarda ishlaydi va loyiha rivojlanishi bilan ustuvorliklar o'zgarishi mumkin.

- Misol: jamoalar o'z maqsadlari va jarayonlarini tez-tez ko'rib chiqadilar va o'zgartiradilar, bunda ular mijozlarning o'zgaruvchan ehtiyojlariga mos kelishini ta'minlaydilar.

3. Xizmatkor Etakchilik

- Fokus: xodimlarga xizmat ko'rsatish va ularning ehtiyojlarini qondirish, ularga eng yaxshi ishlarni bajarish imkoniyatini beradi.

- Xususiyatlar: rahbar o'z jamoasi a'zolarining o'sishi, farovonligi va rivojlanishiga e'tibor qaratadi. Bu xodimlarning qoniqishi, ishtiroki va imkoniyatlarini kengaytirishga ustuvor ahamiyat beradi.

- Misol: menejer ko'proq murabbiy va murabbiy sifatida ishlaydi, shaxsiy va professional maqsadlariga erishish uchun o'z jamoasini qo'llab-quvvatlaydi.

4. Demokratik / Ishtirokchi Boshqaruv

- Fokus: jamoaviy fikr va qaror qabul qilishni rag'batlantirish.

- Xususiyatlar: rahbarlar qaror qabul qilishdan oldin jamoa a'zolaridan fikr izlaydilar, har kim o'z fikri muhimligini his qiladigan hamkorlik muhitini yaratadilar. Bu faollik va ijodkorlikning oshishiga olib kelishi mumkin.

- Misol: turli nuqtai nazarlarni to'plash uchun aqliy hujum seanslari yoki muntazam jamoaviy uchrashuvlardan foydalanadigan kompaniyalar.

5. Holacracy

- Zilzila markazi: markazlashmagan boshqarish, jamoalar muxtoriyat berib.

- Xususiyatlar: holacracyda an'anaviy boshqaruv ierarxiyasi yo'q. Jamoalar o'z-o'zini tashkil qiladi va qaror qabul qilish tashkilot bo'ylab taqsimlanadi. Bu barcha darajalarda katta mas'uliyatni rag'batlantiradi.

- Misol: Zappos kabi ba'zi kompaniyalar innovatsiya va avtonomiya madaniyatini targ'ib qilish uchun holacracy bilan tajriba o'tkazdilar.

6. Yalang'och Boshqaruv

- Fokus: samaradorlik va doimiy takomillashtirish.

- Xususiyatlar: ishlab chiqarish (Toyota ishlab chiqarish tizimi) dan kelib chiqqan holda, Lean management chiqindilarni kamaytirishga, jarayonlarni yaxshilashga va minimal resurslar bilan mijozga maksimal qiymatni etkazib berishga qaratilgan.

- Misol: unumdorlikni oshirish uchun keraksiz qadamlarni yo'q qilish va ish oqimlarini soddalashtirish uchun jarayonlarni muntazam tahlil qilish.

7. Hissiy intellekt (EI) asosida boshqarish

- Fokus: ish joyidagi hissiyotlarni tushunish va boshqarish.

- Xususiyatlar: yuqori hissiy intellektga ega rahbarlar hamdard, o'zini o'zi anglaydigan va munosabatlarni boshqarishda mahoratli. Ushbu boshqaruv uslubi ijobiy, hissiy jihatdan aqlli ish joyini targ'ib qiladi, bu jamoaviy birdamlikni kuchaytiradi va nizolarni kamaytiradi.

- Misol: menejerlar jamoa a'zolarining his-tuyg'ularini tushunishga va kerak bo'lganda hissiy yordam ko'rsatishga e'tibor berishadi.

8. Masofaviy / Gibrid Boshqaruv

- Fokus: masofaviy yoki taqsimlangan jamoalarni boshqarish.

- Xususiyatlar: masofaviy ishning kuchayishi bilan menejerlar aloqa uchun texnologiyadan foydalanish va jismoniy masofaga qaramay, jamoaviy birdamlikni rivojlantirish orqali moslashishga majbur bo'lishdi. Ushbu uslub an'anaviy vaqtga asoslangan kuzatuvda natijalar va moslashuvchanlikni ta'kidlaydi.

- Misol: muntazam virtual ro'yxatdan o'tish, asenkron aloqa va ishonchga asoslangan munosabatlar asosiy elementlardir.

Xulosalar

Zamonaviy boshqaruv uslublari, shu jumladan tezkor boshqaruv, transformatsion etakchilik va masofaviy ish nazorati an'anaviy modellarga nisbatan bugungi ish joyidagi murakkabliklarni hal qilishda samaraliroq ekanligini isbotladi. Ushbu yondashuvlar xodimlarning yuqori faolligini oshiradi, innovatsiyalarni rivojlantiradi va moslashuvchanlikni oshiradi. Biroq, an'anaviydan zamonaviy menejmentga o'tish doimiy treninglar, madaniy siljishlar va muvaffaqiyat uchun an'anaviy ko'rsatkichlarni qayta baholashni talab qiladi.

Menejerlar uchun trening: tashkilotlar menejerlarning bugungi murakkab muhitda etakchilik qilish uchun jihozlanganligini ta'minlash uchun zamonaviy boshqaruv uslublari, xususan tezkor va transformatsion etakchilikka yo'naltirilgan etakchilikni rivojlantirish dasturlariga sarmoya kiritishlari kerak.

Gibrid ish siyosati: masofaviy ish o'sishda davom etar ekan, korxonalar jamoaviy birdamlikni saqlash uchun masofaviy ishning moslashuvchanligini muntazam shaxsiy uchrashuvlar bilan birlashtirgan gibrid ish modellarini qabul qilishlari kerak.

Uzluksiz geribildirim Looplari: uzluksiz geribildirim, iterativ yaxshilanishlar va o'zaro faoliyat funktsional hamkorlikni targ'ib qilish orqali nafaqat texnologiyada, balki turli sohalarda tezkor tamoyillarni qabul qilishni rag'batlantirish.

Texnologiya integratsiyasi: masofaviy ish nazoratini qo'llab-quvvatlash va jamoalar o'rtasida aloqani yaxshilash uchun raqamli vositalardan foydalaning,

zamonaviy boshqaruv amaliyotlari hatto taqsimlangan sharoitlarda ham rivojlanishini ta'minlaydi.

Zamonaviy boshqaruv uslublarini va doimiy ravishda rivojlanayotgan etakchilik amaliyotini o'z ichiga olgan holda, tashkilotlar xodimlarning salohiyati va tashkiliy muvaffaqiyatlarini maksimal darajada oshirish bilan birga, bugungi tez o'zgaruvchan biznes landshaftining muammolarini yaxshiroq hal qilishlari mumkin.

Adabiyotlar.

1. Vorontsova E.A., Bazhin A.S. Sravnitelnyy analiz odnomernykh stiley rukovodstva i otsenka ikh effektivnosti (Comparative analysis of one-dimensional management styles and evaluation of their effectiveness), Student. Aspirant. Issledovatel, 2015, No 2(2). pp. 3-11.

2. Ilchenko S.V., Kivit E.A., Orishev A.B. Delovye i nauchnye kommunikatsii (Business and scientific communications). M.: OOO «Sampoligrafist», 2014, 142 p.

3. Itskhak Kalderon Adizes. Razvitie liderov. Kak ponyat svoj stil upravleniya i effektivno obshchatsya s nositelyami inykh stiley (Development of leaders. How to understand your management style and communicate effectively with other styles). M.: Alpina Pabliher, 2013, 260 p.

4. Lukina S.A. Rukovodstvo kak funktsiya upravleniya na primere kofeyni «Travelers Coffee» (Guide as a management function on the example of the coffee shop «Travelers Coffee»), Problemy sovremennoy ekonomiki, 2016, No 31, p. 164-168.

5. Manushina A.Yu., Chausov N.Yu. Stil rukovodstva i ego vliyanie na effektivnost upravlencheskoy deyatel'nosti (Management style and its impact on management performance), Gumanitarnye nauchnye issledovaniya, 2018, No 1(77), p. 20.