

MENEJMENTNING ILMIY YONDASHUVLARI VA TAMOYILLARI

Inomova Shaxista Sodirovna

Yakkasaroy tumani 100 DMTT direktori

Annotatsiya: Ushbu maqolada ilmiy menejmentning asosiy tamoyillari, uning zamonaviy boshqaruv amaliyotini rivojlantirishga ta'siri va ish joyining murakkabliklarini tushunish va yondashuvimizga doimiy ta'siri, ilmiy boshqaruv cheklovlariga javoban inson ehtiyojlari va moslashuvchanlikni birinchi o'ringa qo'yadigan Inson munosabatlari yondashuvi, boshqaruv amaliyotining axloqiy oqibatlari, shaxslar uchun ham samarali, ham qoniqarli ish joylarini yaratish zarurati to'g'risida batafsil bayon etilgan.

Kalit so'zlar: ilmiy menejment, samaradorlik, mahsuldorlik, insoniy munosabatlar, tashkilot, boshqaruv amaliyoti.

Kirish:

Zamonaviy boshqaruv amaliyotini rivojlantirishga ilmiy menejmentning ta'sirini inkor etib bo'lmaydi. Uning asosiy tamoyillari ob'ektiv tahlil, samaradorlikni o'lchash va doimiy takomillashtirish muhimligini ta'kidlab, boshqaruvga ma'lumotlarga asoslangan yondashuv uchun asos yaratdi. Ilmiy boshqaruvdan ilhomlangan vaqt va harakatni o'rganish jarayonlarni takomillashtirish va turli sohalardagi operatsiyalarni tartibga solishning ajralmas qismiga aylandi. Ilmiy boshqaruv tamoyillarining bevosita natijasi bo'lgan ish jarayonlari, asbob-uskunalar va jihozlarni standartlashtirish ishlab chiqarishning yanada izchilligiga, xatolarning kamayishiga va umumiy sifatning yaxshilanishiga olib keldi. Taraqqiyotni miqdoriy baholash va kuzatib borish istagidan kelib chiqqan holda samaradorlikni o'lchashga e'tibor ma'lumotlarga asoslangan qarorlar qabul qilish madaniyatini rivojlantirdi, bu esa samaradorlikni ob'ektiv baholash va yaxshilashni talab qiladigan sohalarni aniqlash imkonini berdi.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya:

Ilmiy boshqaruv ishlab chiqarishda izchillik va prognozlikni ta'minlash uchun yagona tartiblar, vositalar va ish muhitini yaratishga qaratilgan standartlashtirish va nazoratning muhimligini ta'kidladi. Bu ishning batafsil yo'riqnomalarini ishlab chiqish, sifat nazorati bo'yicha qat'iy choralarni qo'llash va belgilangan me'yorlardan chetga chiqishlarni aniqlash uchun ish faoliyatini qat'iy nazorat qilishdan iborat edi. Standartlashtirilgan jarayonlarga intilish va sinchkovlik bilan nazorat qilish ishlab chiqarishdagi o'zgarishlarni minimallashtirish, xatolarni kamaytirish va doimiy ravishda yuqori sifat darajasini ta'minlashga qaratilgan.

Ishchilarni yanada rag'batlantirish va doimiy takomillashtirish madaniyatini oshirish uchun ilmiy boshqaruv ishlab chiqarish maqsadlaridan oshib ketganligi yoki

kerakli samaradorlik darajasiga erishganliklari uchun xodimlarni mukofotlash, samaradorlikka asoslangan kompensatsiya tizimini ilgari surdi. Bunday yondashuv, garchi optimal natijaga erishish uchun mantiqiy ko‘rinsa-da, ko‘pincha ishning ijtimoiy va psixologik jihatlarini e‘tibordan chetda qoldirib, boshqaruv maqsadlari va xodimlarning ehtiyojlari o‘rtasidagi uzilishga olib keldi.

Natijalar:

Inson munosabatlari yondashuvi, ishtirokchi boshqaruv va tejamkor menejment kabi muqobil boshqaruv modellarining paydo bo‘lishi tashkilotlarning ishga yondashish uslubida sezilarli o‘zgarishlarni ko‘rsatdi. Ushbu modellar inson kapitalining o‘ziga xos qiymatini va xodimlarning faolligini, ijodkorligini va moslashuvchanligini rag‘batlantiradigan ish joylarini yaratish zarurligini tan oladi. Ular hamkorlik, muloqot va xodimlarning qoniqishi va motivatsiyasini kuchaytiradigan ijobiy va qo‘llab-quvvatlovchi ish muhitini yaratish muhimligini ta’kidlaydilar. Ilmiy menejment tashkilotlarni boshqarishga yanada tizimli va samarali yondashish uchun asos yaratgan bo‘lsa-da, uning zamonaviy ish joyining dinamik murakkabliklariga moslashishdagi cheklovlari samaradorlik va inson omillarini hisobga olgan holda yanada yaxlit yondashuvni talab qiladi.

Muhokama:

Ilmiy boshqaruvning cheklovlari uning qattiq standartlashtirish va nazorat qilish orqali mahsulot hajmini maksimal darajada oshirishga qaratilgan tor yo‘nalishidan kelib chiqadi. Ushbu yondashuv, vazifalarni soddalashtirish va nazorat qilinadigan muhitda izchil natijalarga erishishda samarali bo‘lsa-da, ko‘pincha ishchilarning individual ehtiyojlari va motivatsiyasini hisobga olmaydi. Shaxsiy o‘shish va malaka oshirish uchun imkoniyatlarning yo‘qligi bu masalani yanada kuchaytiradi, bu esa ishchilar o‘rtasida begonalashish va huquqlardan mahrum bo‘lish hissini keltirib chiqaradi. Bundan tashqari, ilmiy menejmentning qattiq tuzilmasi innovatsiyalar, moslashuvchanlik va o‘zgaruvchan sharoitlarga tezkor javob beradigan zamonaviy ish joylarining dinamik va murakkab tabiati uchun mos emasligini isbotlaydi. Uning standartlashtirilgan tartib-qoidalarga va yuqoridan pastga qarorlar qabul qilishga tayanishi yangi texnologiyalarni qo‘llash, mijozlarning o‘zgaruvchan talablariga moslashish va doimiy takomillashtirish madaniyatini rivojlantirishga to‘sqinlik qiladi.

Xulosa:

Boshqaruv tamoyillarining ilmiy boshqaruvning qat’iy tuzilmalaridan ko‘proq insonga yo‘naltirilgan modellarga o‘zgarishi tashkilotlarning ishlashga yondashuvda sezilarli o‘zgarishlarni anglatadi. Ushbu muqobil modellar inson kapitalining o‘ziga xos qiymatini va xodimlarning faolligini, ijodkorligini va moslashuvchanligini rag‘batlantiradigan ish joylarini yaratish zarurligini ta’kidlash mumkin. Zamonaviy ish joyining talablari rivojlanishda davom etar ekan, insonga yo‘naltirilgan ushbu

yondashuvlar yanada keng tarqalgan bo'lib, tashkilot muvaffaqiyati va xodimlarning qoniqishi kelajagini shakllantiradi.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Valijonov R. va boshq. Menejment asoslari: Kasb-hunar kollejlari uchun darslik / R. Valijonov, O. Qobulov, A. Ergashev.—T.: «Sharq», 2002.
2. Yo'ldoshev, N.K. Menejment: darslik / N.K. Yo'ldoshev, G.E. Zaxidov. — Toshkent: «O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati» nashriyoti, 2018.
3. Lert P. Boshqaruv amaliyoti: Tarjima Ingliz tilidan: Darslik - M.: Uilyams nashriyoti, 2007.
4. Menejment: darslik / ed. prof. Koroleva V.I. - M.: Iqtisodchi. 2006.