ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ



“ Менежмент” кафедраси

Н.Йўлдошев, М.Умарходжаева, И.Яхьяева

“ИЖТИМОИЙ МЕНЕЖМЕНТ”

фанидан

ЎҚУВ КЎЛЛАНМА

ТОШКЕНТ 2012

М У Н Д А Р И Ж А

Сўз боши.....3
1-мавзу. Ижтимоий менежментнинг шаклланиши.....4
2-мавзу. Ижтимоий менежментнинг ривожланиши тарихи ва унинг илмий мактаблари.....10
3-мавзу. Ижтимоий менежмент - XX аср охири XXI аср боши бошқарув маданиятининг кўриниши.....20
4-мавзу. Ижтимоий сиёсат - менежментни амалга оширишнинг универсал технологияси.....27
5-мавзу. Ижтимоий менежментнинг предмети ва мазмуни.....32
6-мавзу. Ижтимоий менежментнинг қонунлари ва тамойиллари.....38
7-мавзу. Ижтимоий менежмент услублари.....44
8-мавзу. Ижтимоий менежментнинг илмий услублари - унинг самарадорлигини ошириш асоси.....50
9-мавзу. Ижтимоий менежмент тизими.....55
10-мавзу. Ижтимоий менежментда ташкилий муносабатлар.....61
11-мавзу. Ижтимоий ресурслар, уларни амалга ошириш йўллари.....64
12-мавзу. Ижтимоий менежментнинг мотивацион ресурси.....68
13-мавзу. Ижтимоий ўз-ўзини бошқариш.....73
14-мавзу. Муниципал менежментнинг кризисга қарши стратегияси.....78
15-мавзу. Ижтимоий инженерия - ижтимоий менежментни амалга оширишнинг воситаси сифатида.....87
16-мавзу. Фирмани концептуал - стратегик бошқариш.....94
Адабиётлар рўйхати.....105
Иш дастури.....106

Сўз боши

Ахборот инқилоби шароитларида бошқарув маданияти, бошқарув билимларининг шаклланиш жараёни туб сифат ўзгаришлари негизини ташкил қилади. Уларнинг моҳияти шундан иборатки, замонавий менежментнинг диққат марказида «инсон ресурси» туради. Замонавий менежментнинг назария ва амалиёти «ковбойлик менежменти»дан фарқи ўлароқ, бошқа ижтимоий кенгликда намоён бўлади. Фуқароларнинг ижтимоий мавқеи, уларнинг ижтимоий эҳтиёжлари қондирилиши ва аҳоли турмуш даражасини узлуксиз ошириб бориш (ижтимоий давлат), бозор муносабатлари (ижтимоий чегараланган бозор), синфлар ва ижтимоий гуруҳларнинг ўзаро муносабатлари (ижтимоий кенглик давлатнинг хулқ-атвор меъёри бўлиб қолди. Шу нарса ойдинлашдики: аҳолининг юқори турмуш даражаси - нафақат жамият ривожланишининг асосий мақсади, балки юқори сифатли ва ишончли маҳсулот олиш, иқтисодий муаммоларни самарали ечиш механизми ҳамдир.

Агар олдимизда «Миллий бойликнинг кўпайишини, республиканинг мустақиллигини, одамларнинг муносиб турмуш ва иш шароитларини таъминлайдиган қудратли, барқарор ва жўшқин ривожланиб борувчи иқтисодиётни барпо этиш»[1] каби буюк вазифа турганлигини, бундай иқтисодиёт И.Каримов айтган-ларидек, «стратегик мақсадимиз бўлган ҳуқуқий демократик давлат ва фуқаролик жамиятини барпо қилишнинг асоси»[2] эканлигини эътиборга олсак иқтисодий ижтимоий бошқарувдаги муаммоларимиз нақадар кўплиги ва мураккаблиги янада аён бўлади.

Иқтисодиётни ривожлантиришнинг “Ўзбек модели”. Биринчи навбатда иқтисодиётнинг мафкурадан холи бўлиши, иқтисодиётнинг сиёсатдан устиворлигида ўз ифодасини топган прагматик иқтисодий сиёсат, давлатнинг бош ислоҳотчи вазифасини ўз зиммасига олиши, қонун устиворлигини таъминлаш, кучли ижтимоий сиёсат олиб бориш, ислоҳотларни босқичма-босқич ва вазмин билан амалга ошириш. Бугунги бошқарув амалиётида нафақат ижтимоий устувор йўналишлар аниқланмоқда, балки ижтимоий технологиялар ҳам ишлаб чиқилмоқда (ахборот, ташкилий, маъмурий, меъёрий-ҳуқуқий). Бошқарувнинг ижтимоий соҳаси ҳам таъсир объекти, ҳам субъекти нуқтаи назаридан мустақил, кўптузулмавий ва оммавий бўлиб бормоқда. Бу соҳада алохида бошқарувчи - менежер мутахассислиги пайдо бўлмоқда. Шунинг учун бундай шароитларда илмий билим соҳалари ичида ижтимоий менежмент тобора муҳим аҳамият касб этмоқда.

У ижтимоий жараёнларга самарали таъсир этишга, бошқаришнинг ўсиши, мутахассисларни келажакда назарий ва амалий билимларини кафолатлашга инсон учун қулай ижтимоий соҳанинг шаклланишига таъсир этишга, ижтимоий ташкилотларни лойиҳалаштиришга имкон берувчи назарий ва амалий билимларни шакллантириш соҳасидир.

1-мавзу. Ижтимоий менежментнинг шаклланиши

1.1. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.Каримовнинг “2012 – йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” номли асарларидан келиб чиққан ҳолда фаннинг мақсади ва вазифаси.

1.2. “Мустаҳкам оила” Давлат дастуридан ўрин олган ижтимоий-иқтисодий масалалар.

1.3.Илғор ўзгаришлар даври.

1.4.Шахс ва жамият ўртасидаги қарамак-қаршиликлар

1.5.Ижтимоий технологиялар-ижтимоий менежментнинг инновацион ресурси

1.1. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.Каримовнинг “2012 – йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” номли асарларидан келиб чиққан ҳолда фаннинг мақсади ва вазифаси.

2012 йилнинг асосий йўналишлари ҳақида гапирганда, жорий йилда Ўзбекистон иқтисодиёти ва унинг етакчи тармоқларини ривожлантиришнинг кўрсаткичлари аввало юқори ва изчил ўсиш суръатларини сақлаш, макроиқтисодий барқарорликни янада мустаҳкамлашга қаратилганини таъкидлаш лозим.

2012 йилда саноатни ривожлантиришнинг асосий омиллари қуйидагилар бўлиши кўзда тутилмоқда:

- қурилиш материаллари индустриясини ривожлантириш;
- саноатни ривожлантиришда банк кредитлари таъсирчанлигини ошириш;
- саноатни ривожлантиришда қўшма корхоналарнинг улушини ошириш;
- маҳаллий хомашёни қайта ишлаш;
- маҳаллийлаштириш дастури ва Халқаро саноат ярмаркаси ва кооперация биржаси доирасида яратилган имтиёз ва преференциялардан кенг фойдаланиш;
- ишлаб чиқарилган маҳсулотлар экспорти кўламини кенгайтириш, кичик корхоналар маҳсулотларини экспортга йўналтиришга кўмаклашиш.

Инсонларнинг моддий ва маънавий хаёт сифатини ошириш, турмуш тарзини яхшилаш ва такомиллаштиришда хизмат кўрсатиш соҳаси муҳим аҳамиятга эгадир. Хизмат кўрсатиш соҳаси моддий, меҳнат ва молиявий ресурсларни тежайди, инсоннинг бўш вақтини кўпайтиради, унинг меҳнатининг ижодий мазмунини оширади, иш вақтидан ташқаридаги оқилона бўлмаган харажатларни қисқартиради, инсонлар хаётини янада мазмунли қилади ва шу орқали аҳолининг барча ижтимоий гуруҳлари, қатламларининг хаётий манфаатларини юзага чиқаради.

Аҳоли фаровонлигини ошириш лойиҳаси (АФОЛ) бўйича мазкур тўлиқ ҳужжат 2008-2010 йилларда миллий ривожланиш соҳасида мамлакат аҳолисининг турмуш даражасини ошириш ва иқтисодий ўсишни

жадаллаштириш бўйича асосий йўналиш ва чора-тадбирларни белгилаб берувчи асосий ўрта муддатли ҳужжат сифатида оралиқ АФОЛнинг ўрнини эгаллайди.

Бугунги кунда юксак тараққий топган замонавий мамлакатни иқтисодиёт ривожини, шаҳарлар ва аҳоли пунктларининг ҳаётий фаолиятини таъминлайдиган магистрал коммуникацияларнинг кенг тармоғисиз тасаввур этиб бўлмайди.

Мазкур йўналишда мамлакатимизда амалга оширилаётган чора-тадбирлар қаторида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 21 декабрдаги ПҚ – 1446-сонли қарорига мувофиқ тасдиқланган “2011-2015 йилларда инфратузилмани, транспорт ва коммуникация қурилишини ривожлантиришни жадаллаштириш тўғрисида”ги дастурни мисол қилиб келтириш мумкин.

Ватанимиз тараққиётида тутган ўрни ва аҳамияти беқиёс бўлган қишлоқ аҳлининг ҳаётини замонавий мезонларга жавоб берадиган даражага кўтариш ва умуман, қишлоқ хўжалиги соҳаси ривожига ривож қўшиш, унинг самарадорлигини ошириш бугунги кунда энг долзарб, ҳаётнинг ўзи талаб қилаётган муҳим бир вазифа ҳисобланади.

Бугунги кунда республикамиздаги устувор йўналишлардан бири - аҳоли бандлигини ошириш, ишчи кучидан мақсадли фойдаланиш, фойдали меҳнатга лаёқатли аҳолининг илмий салоҳиятини оширишга қаратилмоқда.

Иқтисодий ислоҳотларнинг янги босқичида мамлакат аҳолисининг иш билан бандлиги даражасини ошириш ва меҳнат бозорини тартибга солиш соҳасидаги қуйидаги йўналишлар бўйича амалга оширилмоқда:

- иқтисодиётни ривожлантириш негизида янги иш ўринлари яратилмоқда;
- кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка кенг имкониятлар очилиб, бу фаолият қизғин қўллаб қувватланмоқда;
- аҳолининг меҳнат фаоллигини, оилавий ижара, деҳқон ва фермер хўжаликларини ривожлантириш негизида аҳолининг ўзини-ўзи иш билан банд қилиш даражаси оширилмоқда;
- аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозори такомиллаштирилмоқда. Бунинг учун зарар кўриб ишлайдиган корхоналарни тугатиш ёки ихтисосини ўзгартириш ишлари олиб борилмоқда.

1.2. “Мустаҳкам оила” Давлат дастуридан ўрин олган ижтимоий-иқтисодий масалалар.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримов Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 19 йиллигига бағишланган тантанали маросимда «Бизнинг йўлимиз — демократик ислоҳотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир» мавзусида маъруза қилди. Унда Президентимиз мамлакатимизда 2012 йилни “Мустаҳкам оила йили” деб эълон қилди.

Бунинг негизида юртимизда оила институтини, аввало, ёш оилаларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, оила таянчи бўлган аёлларимизнинг оғирини

енгил қилиш, маҳалла тизимининг бу борадаги ролини кучайтириш, мухтасар айтганда, оила фаровонлигини ва шу асосда бутун халқимиз фаровонлигини янада ошириш каби мақсадлар мужассам.Ҳақли савол туғилади: ҳар қайси йилга ном беришдан мақсад нима? Бундан кўзда тутилган асосий мақсад – бутун халқимиз, жамиятимизнинг орзу-ният ва интилишларини ифода этадиган, эртанги кунимизнинг равнақига хизмат қиладиган энг устувор йўналишни аниқ белгилаб олиш ва уни амалга ошириш учун бор куч ва имкониятларимизни сафарбар этишдан иборатдир.

Оилаларнинг мустаҳкамлигини таъминлашда маҳаллаларнинг ўрни юксакдир. Чунки фуқаролик жамиятининг муҳим таркибий қисми ҳисобланган фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларидан бири – маҳалла оилалардан иборат. Маҳалла – бу шарқона «демократия дарсхонаси». Ўзбекистонда фуқаролар йиғинлари ва ўзини ўзи бошқариш органлари – маҳаллаларнинг сони 10 мингдан ортиқни ташкил этади. «Маҳалла» сўзи арабча «маҳал» сўзидан олинган бўлиб «истиқомат қиладиган жой», «ҳудуд» маъноларини билдиради.

2012 йилга мўлжалланган режаларда Давлат бюджетининг 60 фоизи ижтимоий соҳани ривожлантиришга йўналтирилган бўлиб, унинг аксарият қисми, аввало соғлиқни сақлаш, таълим-тарбия, илм-фан, маданият тармоқларини юксалтиришга қаратилган. Иш ҳақи, пенсия, ижтимоий нафақа ва стипендиялар миқдори 20 фоизга, аҳолининг реал даромадлари эса 22-24 фоизга кўпайиши белгиланмоқда. Юртимизда ёш оилаларга кўрсатилаётган диққат-эътибор ва ғамхўрлик ҳақида кўпгапириш мумкин. Лекин бундай саъй-ҳаракатлар изчил давом эттирилиши лозимлигини тан олмоқ ва таъкидламоқ даркор.

“2012 йилда 2009 йилда бошланган ва халқимизни, аввалambор қишлоқ жойларда яшаётган аҳолининг келажагини ўйлаб амалга оширилаётган, бутун жамиятимизнинг эътибор марказида турган, яъни қишлоқ инфратузилмасини ривожлантириш, намунавий лойиҳалар асосидаги уй-жойларни қуриш, коммунал-маиший шароитларни яратишга қаратилган дастурни давом эттириш кўзда тутилмоқда. 2011 йилда 7 минг 400 та оила умумий майдони 1 миллион 100 минг квадрат метр бўлган, ҳар томонлама қулай уй-жойларга, замонавий шароитларга эга бўлган бўлса, 2012 йилда 8 минг 510 та оила шаҳар шароитидан ҳеч кам бўлмаган ана шундай янги уй-жойларга кўчиб кириши мўлжалланмоқда”.

Оила мустаҳкамлигини таъминлашда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш идораси сифатида, “ҳақиқий демократия дарсхонаси”, “халқ виждони” сифатида эътироф этиладиган ***маҳалла*** тизимининг ўрни беқиёсдир. Давлатчилигимиз тарихида биринчи марта “маҳалла” тушунчаси Конституциямизга киритилди. Маҳалланинг жамият бошқарувидаги ўрни ва мақоми қатъий белгилаб қўйилди. Қабул қилинган “Мустаҳкам оила йили” Давлат дастурида маҳалланинг жамиятимиздаги, кундалик ҳаётимиздаги ўрни ва аҳамиятини кенгайтириш,

унинг нуфузи ва обрў-эътиборини янада ошириш масалаларига алоҳида аҳамият берилди.

1.3.Илғор ўзгаришлар даври.

Биз яшаётган давр бу динамик ўзгаришлар даври. Барча жараёнлар жуда тез ва қарама-қарши ривожланмокда. Бундай вазиятни америкаликлар «чақириқ» сўзи билан атайдилар, у ўзида маълум имкониятлар ва тахдидларни мужассамлаштиради.

Жуда хавфли тенденциялар ичида қуйидагилар асосий бўлиб ҳисобланади:

а) сайёрамиз табиий мухитида содир бўлаётган ўзгаришлар (биологик хилма-хилликларнинг тез йўқолиб кетиши, «буғхона самараси»нинг ошиши ва унинг натижасидаги иқлимнинг ўзгаришлари, озон қатламнинг емирилиши, ўрмон майдонларининг қисқариши, ер, сув ва атмосферанинг инсон фаолияти чиқиндиларидан заҳарланиши).

б) ҳар хил мамлакатлар ўртасида ва алоҳида мамлакатлар ичида ижтимоий фарқланишнинг тез ўсиши. Бу ресурслар учун кураш билан уйғунлашиб жорий маҳаллий можаролар ва глобал хавфни келтириб чиқармокда.

в) сайёранинг ресурс имкониятлари қисқариб бораётган пайтда ер аҳолисининг тез кўпайиши.

г) қайта тикланмайдиган табиий ресурслардан фойдаланиш режимининг бузилиши, келажак авлод манфаатларини замондошлар томонидан ҳисобга олмаслик.

Шунинг учун, шундай хавф пайдо бўлмоқдаки, унинг марказида инсоннинг завол топиши, унинг жамият билан алоқасида маданият ва маънавиятининг емирилиши ётади.

Шахс ва жамият ўртасидаги қарама-қаршилик дунёнинг мувозанатдан чиқишининг асосий сабаби ҳисобланади. У бугунги кундаги ижтимоий портлашлар ва ҳалокатлар ўсишига имконият яратиб бермоқда. Бу дунё олдида турган долзарб муаммолардан бири бўлиб унинг ечимига ижтимоий ривожланиш суръатлари ва маънавий тамойиллар кўп жиҳатдан боғлиқ.

Табиат устидан ҳукмронлик қилишга интилиш инсониятни ижтимоий ва табиат оламини шундай шакллантирдики, бугунги кунда кўпчилик одамлар ўзларининг яшаб ўтган умрларидан қониқиш ҳосил қилмайдилар, ҳаётда ўзларига ўрин топа олмайдилар. Кўпгина ноҳақликларни кўрадилар, лекин ҳеч нарсани ўзларига олмайдилар; улар ўзларини ижодий фаолиятга баҳш этишни хоҳлайдилар, лекин бутун умрларини ҳаёт учун пул ишлашга сарф қиладилар. XXI аср янги маданиятни ва инсоннинг янги типини бундай асосда яратиб бўлмаслигидан бугунги илмий тадқиқотлар далолат беради.

Лекин бундай қарама-қаршиликни англаш жуда қийин кечади. Ҳа, менежерлик (бошқарув) инқилоби XX асрнинг иккинчи ярмида етакчи

мамлакатларнинг тезкор ривожланишидаги, бозор муносабатларини амалга ошириш, таназулларни енгиб ўтишда, бозор муносабатларини такомиллаштиришда кўплаб бозор субъектлари ва мулкнинг кўринишларини пайдо бўлишида асосий омил бўлди. Менежерлик инқилоби таъсирида кўп замонавий цивилизациялар машҳур ижтимоий натижаларга эришдилар.

Тадбиркорлик ҳамда бошқарувнинг янги маданияти шаклланмоқда. Унинг мазмуни нимада? Биринчи навбатда, унда оқилона бошқариш, билим, илмий лойиҳалаштириш ва дастурлаш, математик ва ижтимоий моделлаштиришни оқилона тадбиқ этиш алоҳида аҳамият касб этади. Илмий бошқарувнинг бу усуллари ижтимоий ресурслар, «инсон омили» ресурсларидан тўлиқ фойдаланишга қаратилган. Бошқарув билимларининг, бошқарув концепцияларининг, лойиҳа ва дастурларнинг шаклланиши маҳаллий ҳамжамиятлар ютуғи натижасида маҳаллий менежмент тез ривожланмокда. Миллионлаб бошқарувчилар (менежерлар) миясида сифат ўзгаришлари содир бўлиб, улар мутахассисларга айланиб, ҳудудларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш суръатларига самарали таъсир қилмоқда. Молия институтлари ва тижорат ташкилотларининг шахсий эгалари сони ортмоқда. Шартнома асосида ёлланган ва бошқарув фаолиятига масъул бўлган ҳар бир маҳаллий менежер ўз иши натижаларига кўра бошқарув соҳасида кичик бир тадбиркорга айланади. Шундай қилиб, тадбиркорликнинг янги тури - менежерлик шаклланади.

Бу жараён кенг доирада содир бўлиб, бутун бошқарув тизимида ўз ўрнида негизидан ўзгартириб ва уни мақсадли қилади: аҳоли-акциядорлар-кенгаш-менежмент. Натижада, менежерлар кенг ваколатларга эга бўлади, лекин берилган ваколатларга аҳоли олдида жавобгар бўладилар жаҳон тажрибасига биноан, бу нафақат менежернинг, балки маҳаллий маъмурият ва мансабдорлар аппаратининг ҳам масъулиятли ва профессионал жамоасини тузишнинг энг самарали усулидир. Менежмент ва корпоратизм тамойилларига асосан аҳоли маъмурият ва менежерларнинг маҳаллий ҳамжамиятини ривожланиш мақсадларини белгилаб бериб, унинг давлат ташкилотларининг маҳаллий органларига хисобот топширишини кафолатлайди. Бу ижтимоий бошқарув ташкилотининг асосий тамойили сифатида иштирок этмай, балки тадбиркорликни замонавий бошқарув маданиятини амалга ошириш механизми сифатида иштирок этади.

Ривожланган кичик тадбиркорлик ёрдамида, биринчи навбатда инновацион, илмталаб соҳалар ёрдамида бутун жамият ҳаётини маънавият ва бошқарувчанлик асосида соғломлаштириш учун шароит яратилди. XXI асрда бу тенденцияни янада кенгайтириш талаб қилинади, сабаби бу асрда ижтимоийлашув ва маънавият усти иқтисодиёт эмас, балки жамият тараққиёти, унинг мақсадлари ва эхтиёжлари бошқаради.

Жамиятда, охир-оқибат шундай хақиқатни англаш содир бўладики, унинг мувозанати жуда бойлар ва жуда қашшоқлар даромадларида 10 марталик фарқ

бўлиши мумкин эмаслигига олиб келади. Аҳолининг 10%дан ками қашшоқликда объектив сабаблар бўйича яшаши мумкинлиги тобора ойдинлашмоқда. Кўпгина ривожланган мамлакатлар учун бу критик нуқта хисобланади.

Муаммони тушуниш, жорий ривожланиш тенденцияларининг намоён бўлиши, уларни ҳал қилишнинг янги усулларини ҳам келтириб чиқаради. Улар бошқарув соҳасида юзага келиб, стратегик ва тактик характерга эга. Бошқарув органлари шунингдек, давлат аҳоли ижтимоий ҳимоялаш чораларини ишлаб чиқмоқда. Бу бозорни янада ижтимоий чеклашга имкон беради.

Бошқарувнинг бош объекти - давлатга янги талаблар қўйилмоқда. Бу ўз навбатида маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларининг моддий-молиявий ва ҳуқуқий базасини мустаҳкамлайди, қачонки фақат табиат ресурсларидан эмас, балки ҳудудий ресурсларидан (ижтимоий, маданий - маънавий, бошқарув) тўғри фойдаланганда.

Улар ҳукумат ва бошқарувнинг юқори поғоналарида улар вазифаларига хос бўлмаган асос топади ва бошқарувнинг замонавий усулларига эътибор қаратишга имкон беради. Ҳозирда маҳаллий ҳамжамиятлар, алоҳида ташкилот ёки фирма, ахборотлар, технологиялар, маълумотлар банки асосида корпоратив мақсад натижаларига асосланган холда ўзининг ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқмоқда. Шунинг учун, жамиятда бошқарув маданиятининг ўрнатилишининг тезлашган жараёни амалга оширилмоқда, «пастдан юқорига» концептуал фикрлаш амалга оширилмоқда. Ҳаётда синалган дастурий-мақсадли ва бошқарувнинг башорат усуллари унинг ҳамма босқичларида бошқарув фаолиятининг меъёрига айланмоқда.

Ижтимоий тараққиётнинг ривожланишига тўсқинлик қилувчи, ижтимоий мувозанатни бузишнинг асосий сабаби бўлиб, ижтимоий бошқарув тизимининг ривожланмагани, ижтимоий менежментнинг самарасизлиги, унинг назария ва амалиётини ўзлаштиришдаги етишмовчиликлар ҳисобланади.

1.4.Шахс ва жамият ўртасидаги қарама-қаршиликлар

Ижтимоий бошқарув назариясининг бугунги кундаги имкониятлари ва унинг моддийлашган натижалари ўртасидаги қарама-қаршиликлар қискармаяпти, балки ортмоқда.

Замонавий дунёнинг глобал қарама-қаршиликларидан бири бўлиб, ижтимоий тараққиёт суръатларининг илмий техникадан ортда қолиб кетиши ҳисобланади. Фан ва техника соҳасидаги ютуқлар мувозанатлаштирилган ижтимоий кенгликни қуриш учун қулай имкониятлар яратмоқда. Замонавий техник воситалар, ген инженерияси усуллари, медицина ютуқлари инсониятни касалликлардан сақлашга, очларни тўйдиришга қодир. Бу бир томондан инсоннинг табиат устидан чексиз ҳукмронлиги истиқболини очса, иккинчи томондан инсониятнинг ер юзидаги ҳаёт учун ортиб бораётган маъсулиятидан далолат беради.

Афсуски, инсоннинг табиатга техник ва биологик таъсирининг тезлиги ва частотаси, унинг ресурсларидан аёвсиз фойдаланиши, доимо ўсиб борувчи энергия ишлаб чиқариш суръатлари олий неъматлар ва инсоннинг мавжудлиги билан ҳеч мос келмаслиги ва аксинча, борган сайин улар билан қарама-қаршилик ортиб бормоқда ва инсониятга жуда оғир оқибатлар хавфини солмоқда. Агар ижтимоий бошқарув субъектлари - Ердаги барча халқлар, уларнинг ижтимоий, сиёсий ва иқтисодий институтлари техник ва биологик тараққиёт ўсиш суръатларини қувиб ўтмаса, очилаётган имкониятларга етарлича эътибор бермаса, ижтимоий ривожланишни табиий ва техник муҳитнинг ўзгарувчан ташқи шароитларига мослаштирмаса, яқин келажакда инсониятнинг ҳалокати эҳтимоли бор.

Бугунги кунда, дунёнинг тирик қолишининг асосий шарти бўлиб, ижтимоий тараққиёт суръатларини тезлаштириш, унинг ижтимоий етуклигини ошириш, замонавий фикрлашни, ижтимоий кенгликда инновацион ресурсларини назорат қилиш шунингдек, ижтимоий менежмент воситаларини назорат қилишга киритиш ҳисобланади.

Замонавий дунёда бошқарувнинг асосий субъектлари бўлиб сиёсий институтлар, давлат ҳокимияти, алоҳида сиёсий етакчилар ҳисобланади. Цивилизациянинг тақдири, ижтимоий тараққиётнинг йўналишлари кўп томондан уларнинг ижтимоий маданияти ва сиёсий ҳулқ-атворига боғлиқ. Бундан кўриниб турибдики, уларнинг фаолияти ва фикрлаш қобилияти бугунги кунда янги маданиятнинг тўлдирилиши, технологик, гуманитар, экологик, сиёсий, бошқарув тизимининг барчасини ташкил этишнинг ривожланиши нимага асосан кечиши ва бошқарувчанликни талаб этмоқда.

Цивилизация бугунги кунда шундай етуклик, ақлий тажриба бойлиги даражасига етдики, у хавф солаётган ижтимоий фалокатларни олдиндан кўриш, портлашларни олдини олиш, ўткир можароларни юмшатиш, уларни ўз вақтида ҳал қилиш учун шароит яратиш ва албатта ижтимоий тараққиёт йўлидан боришга қодир. Ижтимоий кенгликни мувозанатдан чиқарувчи асосий сабаблар кандай?

Улар бир нечта:

1 инсонни ўраб турувчи иқтисодий тузилмаларни ривожланмаганлиги;

2 ижтимоий устиворликнинг бузилиши;

3 жамият муаммоларини ечишни демократик усулларини таъминлаб бера олмайдиган сиёсий тузумини шундай сиёсий ташкил қилиш характери;

4 паст маънавият, фаолият юритаётган субъектларнинг бошқарув маданияти пастлиги.

Охиргисида батафсил тўхталамиз. Бу борада ижтимоий кенгликни мувозанатдан чиқишга икки омил таъсир қилади. Биринчидан, жамоавий онгнинг шаклланмаганлиги. Илмий билимларни жамиятни ижтимоий лойиҳалашнинг инновацион усулларига таъсирини таъминлаб беради.

Иккинчидан, илмий маҳсулотларни ижтимоий бошқарув амалиётига жорий қилаётган барча бошқарув субъектлари томонидан мавжуд инновацион усулларига эътибор берилмаётганлиги. Бугунда бир-бири билан боғлиқ бу икки омил яққол кўзга ташланмоқда.

Шундай дейиш мумкинки, социология янгиланишни талаб қиляпти. У анъанавий ташҳис функцияларидан доимо ўзгарувчан ижтимоий тизимни ўрганишга ўтиши керак. XX асрнинг охири XXI асрнинг боши тезлашган ижтимоий жараёнлар, динамик ижтимоий ўзгаришлар даври. Бошқарувнинг инновацион усулисиз бизни биз билмай миллий чегаралар талофати кутмоқда.

Шунинг учун, XXI аср чақириғига муносиб жавоб бериш учун ижтимоий кенгликни ўзлаштиришнинг инновацион усули, ҳар хил ижтимоий ўзгаришларни фақат ўрганиб ва олдиндан айтиб берибгина қолмай, балки амалий ҳаётга фаол таъсир қилиш, башорат қилинган ижтимоий натижаларни олиш, мураккаб ижтимоий тизимларнинг ривожланишига таъсир кўрсатишга қодир воситалар излаш зарур.

Жамият ҳолатига, ижтимоий касалликларга ташҳис қўйиш эмас, балки ижтимоий жараёнлар ва ҳодисаларга таъсир қилиш, уларни лойиҳалаш тобора социологиянинг предметига айланиб бормоқда.

1.5.Ижтимоий технологиялар-ижтимоий менежментнинг инновацион ресурси

Ижтимоий кенгликнинг технологиялашуви асосида механизмлари ҳаёт талабларидан орқада қолган ижтимоий бошқарувнинг назария ва услуби ётади. Бугунги кунда, ҳозирча йўқ бўлган бошқарувнинг замонавий назарияси зарур. Бу соҳадаги илмий мунозаралар, ижтимоий ресурслардан, айниқса, уларни лойиҳалаш ва технологиялаш босқичида бошқарув даражасининг пастлиги бундан далолат беради.

Ижтимоий моделлар, дастурлар ва технологияларни ишлаб чиқиш гуманитар фанларнинг вазифаси, лекин ижтимоий кенгликни ахборотлаштириш ва технологиялашда уларнинг роли камайтирилган. Илмий билимнинг бу шакли ўз таҳлилий, информацион, технологик, экспорт функцияларини бажараяпти.

«Жамият олдида турган муҳим масалалардан бири бу илмий ғоялар йўлидаги ҳамма бюрократик тўсиқларни олиб ташлаш, уларнинг эркин айланишини таъминлаш, маъсулиятли ечимларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш механизмига илмни киритишдир»[1].

Албатта, бу тезис илмни бошқарув субъектлари, жамият томонидан билдириладиган ўринли эътирозлардан халос этмайди.

Инқироз ҳолатларида, жамиятнинг замонавийлашуви ва унинг ўтиш ҳолатларида бу инқироздан чиқиш стратегик сайин-ҳаракатлар роли ортиб боради. Бу функцияни стратегик ва тактик масалалар мақбул муносабатини, уларнинг босқичлилигини аниқлашга қодир ижтимоий дастурлар, лойиҳалар

бажаради.

Ижтимоий лойиҳа ўзида дастурниг шундай хилма-хиллигини кўрсатадики, унда нафақат долзарб йўналишлар, умумий масалалар, балки мақсадга эришиш муддатлари, объектнинг ривожланишини чуқур ўрганиш асосида бажарувчилар ҳаракатлари ва ижтимоий нормативлардан фойдаланиш акс эттирилиши керак. Бир сўз билан айтганда, лойиҳа ижтимоий масалаларни чуқур ишлаб чиқиш билан характерланади ва нафақат ижтимоий ташҳис, балки ташкилий - бошқарув (технологик) таъминотни ҳам ўз ичига олади.

Деформацияланган ижтимоий бошқарув воситалари ва мақсадлардан бошлаш керак. Шуниси қизиққи, ривожланган мамлакатларда замонавий ижтимоий бошқарув назария ва амалиётига - ҳаёт неъматлари ишлаб чиқариш мақсадларидан юқори - деган марксистик ғоя кенг кириб келди. Америка ва япон адабиётларида бошқарув ғояси натижалар бўйича муҳокама қилинади ва бошқарувнинг американча тизими мақсадлар (фойда,
даромад, капитал) бўйича қониқарсизлиги айтилади.

Fарбда натижа тушунчаси деганда, инсон омили, ижодий имкониятлар, ривожланган фикрлаш, ташкилотнинг ривожла-ниши, ўз-ўзини бошқариш, шахслараро муносабатларни мустаҳ-камлаш тушунилади ва айниқса натижанинг ижтимоий қисмини олиш механизми ишлаб чиқилади. Бу механизм одамларни бошқаришга эмас, балки, инсоннинг ақлий ва жисмоний кучларини эркин ривожланиши учун шароит яратишга, яшаш сифати, ижтимоий тизимни ташкил этиш даражасини оширишга, меҳнатни директива, кўрсатмалар билан эмас, балки, меҳнатниг ўзи, унинг ижодий мазмуни, моддий ва маънавий омиллар билан рағбатлантиришга йўналтирилган.

Fарбда жорий қилинаётган ижтимоий бошқарув тизимлари, шунингдек, натижалар буйича (фан тажрибаси) ҳам нафақат ижтимоий натижага эришишга, балки, унинг натижасини бошқарув-ташкилий томондан таъминлашга йўналтирилган.

Ижтимоий менежментнинг моҳияти шундан иборат бўлиб, унинг замонавий назария ва амалиёти шаклланмоқда.

Шундай қилиб, замонавий усуллар ёрдамида ижтимоий ресурслар ва ижтимоий қобиқ, ижтимоий жараёнларни самарали бошқариш зарурияти ҳакида фикр юритилмоқда.

Қисқа хулосалар

Илғор ўзгаришлар даври – менежерлик инқилоби даври. Менежерлик инқилобининг сабаблари. Бошқарув маданиятининг янги кўринишлари ва уларнинг мазмуни ва моҳияти. Ташкилотчилик маданияти.

Назорат саволлар:

1. Менежерлик инқилобининг сабаблари нима?
2. Менежерлик инқилобининг ўзи нима?
3. Менежерлик маданияти, унинг мазмуни ва моҳияти.

4. Ижтимоий менежмент нима?

5. Ижтимоий лойиҳанинг мазмуни?

6. Шахс ва жамият ўртасидаги қарама-қаршиликлар нималардан иборат?

Таянч иборалар: динамик ўзгаришлар, ижтимоий лойиҳа, ижтимоий фарқланиш, ижтимоий бошқарув, ижтимоий кенглик, инновацион ресурс, бошқарув ғояси, менежерлик инқилоби.

Адабиётлар:

1. Каримов И.А.2012-йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади. - Президент Ислом Каримовнинг 2011 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2012 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси //Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.

2.И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

3.“Мустаҳкам оила” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 27.02.2012 й. № ПҚ-1414.

4.Яхьяева И.К., И.К.Ашрапова “Ижтимоий менежзмент” фанидан тайёрланган таълим технологияси.ТДИУ, 2012.- 22-30 б.

5.Умарходжаева М.Г., Яхьяева И.К. «Ижтимоий менежмент».Ўқув қўлланма-Т.: ТДИУ.2012.-25-32 б.

2-мавзу. Ижтимоий менежментнинг ривожланиши тарихи ва унинг илмий мактаблари

2.1.Бошқарув инқилоби моҳияти

2.2.Бошқарувнинг классик мактаблари.

2.3.«Инсон муносабатлари» мактаби.

2.4.Бошқарувнинг «эмпирик» мактаби.

2.5.«Ижтимоий тизимлар» мактаби.

2.6.Инсон ресурслари менежменти.

2.1. Бошқарув инқилоби моҳияти

Иккинчи бошқарув инқилоби биринчисидан минг йил кейин содир бўлди ва Вавилон ҳукмдори Хаммурапи (эр.ав. 1792-1750) номи билан боғлиқ. У давлатни бошқаришнинг 285та қонунчилик актларидан иборат тўплам чиқарган. Хамурапи қонунлари қадимги шарқ қонунларининг қимматли негизи ва ижтимоий бошқарувнинг ривожланишини кейинги босқичи ўзида акс эттирган. Бу кодекснинг аҳамиятли томони шундан иборат бўлганки жамият

билан аҳоли ижтимоий гуруҳлари алоқаларини турли хиллигини бошқариб борган сабаби бу маъмурият учун бутун империяни бошқариш хуқуқини берган. Ундан ташқари, Хаммурапи ҳақиқий етакчилик стилини ишлаб чиқди. Унинг ёрдамида, у ўзини халқининг боқувчиси ва ҳимоячиси ижтимоий образини доимо сақлаб келган. Ўзидан олдинги ҳукмдорлар авлодини характерловчи анъанавий бошқарув усули учун бу янгилик эди.

Менежментдаги иккинчи инқилобнинг моҳияти шундан иборатки, у олий бошқарув ҳулқини вужудга келтирди, инсон муносабатларини ташкил этиш ва назорат қилиш расмий тизимлари пайдо бўлди.

Хаммурапи ўлимидан минг йил ўтгач, Вавилон ўзининг менежмент амалиётининг ривожланиш маркази эканлигини яна эсга солади. Хукмдор Навуходоносор II (эр. ав. 603-562) текстил маҳсулотлар ва дон омборларида ишлаб чиқариш назорати тизимининг муаллифи бўлди. У омборларга ҳар ҳафта келадиган мато ва дон сифатини аниқлаш учун ранглардан фойдаланди.

Навуходоносор II нинг ютуқлари учинчи бошқарув инқилобини характерлайди. Агар биринчиси, диний-тижорат, иккинчиси олий-маъмурий бўлган бўлса, учинчи ишлаб чиқариш-қурилиш бўлди.

Кўп сонли бошқарув янгиланишларини Қадимги Римда, айниқса Диоклетиан (243-316й) ҳудудий бошқарув тизимида, шунингдек, Ўрта асрларда Рим католик черковини тузилишида кўриш мумкин. Уни ҳозирда ҳам ғарб дунёсининг энг мутлақ шаклланган ташкилоти деб ҳисоблашади. Унинг ҳиссаси, менежментнинг персонални бошқариш, ҳокимият ва авторитет тизими, функцияларнинг махсуслашуви каби соҳаларида жуда каттадир.

Тўртинчи бошқарув инқилоби, XVII-XVIII асрлардаги саноат инқилоби даврига деярли мос келади. У Европа капитализми ривожланишини рағбатлантиради ва ижтимоий бошқарувнинг назария ва амалиётига менежментдаги аввалги инқилоблардан кўра кучлироқ таъсир эта олади.

Саноат фабрика тизими чегараларидан ўсиб кетаётганда замонавий акциядорлик капитали тизими шаклланаётган эди. Капитал эгалари иқтисодий фаолият сифатидаги бизнес машғулотидан тобора узоқлашиб борар эдилар, натижада ягона бошқарувчи-хўжайин ўрнига бир неча ёлланма менежерлар пайдо бўлди. Мулкнинг янги тизими саноат ривожланишини тезлаштирди ва бошқарувни ишлаб чиқариш ва капиталдан ажралиши бошқарувнинг алоҳида усулига олиб келди. Кейинчалик эса маъмурият ва менежментни мустақил ижтимоий-иқтисодий кучга айланишини тўхтатиб қўйди.

Маъмурийлаштириш - бу компания сиёсати ва умумий мақсадларини шакллантириш, менежмент эса - уларнинг амалга ошишини ташкил этиш ва назорат қилиш. Кейин менежмент кўпгина функцияларга бўлинди - режалаштириш, амалга ошириш, такрор ишлаб чиқариш таъминот, сотиш, ташкил этиш, хўжалик фаолияти таҳлили ва бошқалар. Шундай қилиб, ҳар бир ишлаб чиқиш жараёни менежментнинг мустақил функция ва фаолият соҳасига

бўлинди. Лекин бундай функциялар сонининг кўпайиши уларнинг янги асосда бирлаштириш муаммосини кучайтирди. Менежмент ва маъмурият инсон фаолиятини мувофиқлашти-ришнинг маҳсус йўлини, қарор қабул қилишнинг шахсий тизимини ком-я сиёсатининг мақсадини бошқариш фалсафасини ишлаб чиқди.

Бошқарувдаги тўртинчи инқилобнинг бошланиши буржуа инқилобида бўлди. У тарих сахнасига янги фигура - капиталистни, маълум вақт ўтгач эса - ёлланма менежерни олиб чиқди. Бошқача қилиб айтганда, бу даврнинг бошланиши-капиталистни пайдо бўлиши, охири - менежернинг пайдо бўлиши билан боғлиқ. Капиталистлар синфидан ажралган мутахассис менежерлар синфи пайдо бўлиши билан, жамиятда янги радикал тўнтариш ҳақида имконият туғилди. Буни бешинчи бошқарув инқилоби деб ҳисоблаш керак.

Акционерлик капиталининг пайдо бўлиши, улкан корпора-цияларнинг вужудга келиши, банклар ва транспорт тармоқ-ларининг марказлашуви индивидуал мулкдор фигурасини катталаштирди. Унинг ўрнини - ёлланма мансабдор бюрократ эгаллай бошлади. Маъмурий ишчилар жамият ҳаётида юқори бошқарувчанликни эгаллашди ва мустақил қатламга айланишди. Бюрода хўжайинчилик қилувчи одам коммуникация каналлари ва бошқарув техникасини монополлаштирди. Мансабдорлар бу биринчи навбатда, махсус тайёргарликдан ўтган ва касбий фаолият сифатида бошқарув билан шуғулланувчилардир.

Менежментнинг ҳақикий хронологик тарихи XIX аср охири XX аср бошида ғарб инженерлари гуруҳи бошчилигидаги харакатдан бошланади. Улар Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон ва бошқалар. Уларнинг диққат марказида меҳнат унумдорлигини ошириш ва корхонада ижтимоий муносабатларни янгилаш масалалари турган. Вақт ўтиши билан менежмент сиёсатнинг юқори сохасига айланмоқда. Замонавий менежмент назарий фундаменти А.Маслоу, Э.Меэо, П.Дрокер меҳнатлари билан «меҳнат гуманизация» худудида бошқарув функцияларининг махсус асоси бўлиб хизмат қилмоқда.

1941 йилда Дж.Бранхейм «Менежер инқилоби» китобини ёзади. Бу китобда замонавий шарт-шароитда капиталистлар синфи бошқарувчилар синфи эканлиги амалий ифодаланган. Бу фикр мавжудлиги кўп томонлама М.Вебер фикрига ўхшашиб кетади, лекин битта фарқ шундаки, «мулкчилик - бу оддий капитал ёки яратилган меҳнат эмас балки буларнинг назоратидир» деб таъкидлайди Бранхейм. Агар назорат бўлмаса мулкчилик ҳам бўлмайди, бироқ назорат айни вақтда менежерлар қўлида.

Корпорацияларда бошқарувнинг роли ва менежментнинг жамиятдаги миссияси ҳақидаги фикрларини менежмент назариёт-чиларидан бири П.Дракер ўзининг «Корпорация тамойиллари» китобида айтиб ўтган. Бундан ташқари у менежментнинг юксалиш даври ҳақида ҳам кўп фикрлар билдирган. 1963 йил Сорокин капиталистик синфни бошқарув синфига айланаётганини айтиб ўтган,

айни пайтда Т.Парсонс эса ишлаб чиқаришни назорат қи-лиш оилалардан корпорацияларга, бошқарув ва техник персоналга ўтаётганлигини таъкидлаган. «Дж.Гэлбрейтнинг «Менежмент - бума» алофеозани машҳур бестселлерга айланди. «Янги индуст-риал жамият» аъзоларининг фикрига кўра катта корпорация-лардаги менежмент енгилмас кучга айланиб бораётган эди. Бу куч билан на хиссадорлар на давлат тенглаша оларди[1].

Собиқ иттифоқнинг А.К.Гастев, П.М.Керженцев, В.Г.Афанасьев, Д.В.Гвишиани, С.Е.Каменицер, О.В.Козлова, Д.М.Крук, А.М.Омаров, Г.Х.Попов каби олимлари менежмент назариясини ривожлантиришга ўзларининг салмоқли ҳиссаларини қўшганлар. Собиқ иттифоқда меҳнатни илмий ташкил қилиш ва бошқариш соҳасини илмий тадқиқ қилиш 1920 йилларда бошланган. Ўша йиллари Марказий меҳнат институти ММИ ташкил этилиб, меҳнатни илмий ташкил қилиш бўйича қатор конференциялар ўтказилди. Махсус журналлар чоп этилиши йўлга қўйилди. Ўқув юртларида «Меҳнатни илмий ташкил қилиш» фани ўқитила бошланди.

А.К.Гастев (1882-1941) ўзининг «Қандай ишлаш керак?», «Меҳнатни нормалаш ва ташкил қилиш» каби қатор асарларини чоп эттирди. Марказий меҳнат институти (ММИ)нинг ташкилотчиси ҳам Гастев бўлган. ММИ ва Гастевнинг илмий ишланмалари негизида меҳнатни илмий асосида ташкил қилиш борасида қатор муваффақиятларга эришилган.

Чунончи, меҳнатни илмий асосда ташкил қилиш бўйича ўқитиш ва ходимларнинг малакасини ошириш тизими яратилган бўлиб, бу илғор тажриба чет давлатларда ҳам оммалашган.

П.М.Керженцев (1881-1940) ҳам бошқариш бўйича қатор асарлар чоп эттирган. Булар қаторига «Меҳнатни илмий ташкил этиш», «Бошқаришни ташкил қилиш принциплари», «Вақт учун кураш» кабилар киради. Улар бошқариш бўйича дарсликларни ёзишда асос қилиб олинди. 1920 йилнинг бошларида Керженцев ташаббуси билан «Вақт» лигаси ташкил этилди. Лига ўз эътиборини:

- меҳнатни ташкил қилишда тартибсизликларнинг ниҳоятда кўплигига;
- беҳуда ишларга вақтнинг кўп сарфланаётганлигига;
- бошқарув тизимида функцияларнинг нооқилона тақсимоти кабиларга қаратди ва уларни бартараф этиш йўлларини ишлаб чиқди.

1950 йилларнинг охиридан бошлаб бошқариш назариясининг ривожланиши янада кучайди. Шу йилларда меҳнатни илмий текшириш институти, бошқариш ва норматив бўйича марказий илмий-тадқиқот институтлари ташкил этилди.

Мамлакатнинг етакчи олий ўқув юртларида (МДУ, ММИ, КХХН, МХХН, ТХХИ ва бошқалар) «Меҳнатни илмий ташкил қилиш», «Бошқариш» кафедралари, факультетлари ташкил этилиб, улар бўйича махсус фанлар ўқитила бошланди.

Россияда ҳозирча ягона, Москва бошқарув институти ташкил қилинган бўлиб, у корхона ёки тармоқ фаолиятининг бошқарув томонини такомиллаштириш масалалари бўйича директорлар маслаҳатчилари деб юритиладиган бошқаришни ташкил қилиш бўйича мутахассисларни тайёрлайди.

Ўрта Осиёда менежментнинг назарий асослари ва унинг асосий принциплари қадим замонларда ҳам у ёки бу кўринишда мавжуд бўлган. Аммо улар Амир Темур ҳукумронлиги даврига келиб маълум шаклни касб этган, бунча Амир Темурнинг «Темур тузуклари» асари ёрқин мисол бўла олади.

«Темур тузуклари» жаҳонга машҳур асардир. Унинг қўлёзма нусхалари дунёнинг деярли барча мамлакатлари (Ҳиндистон, Эрон, Англия, Дания, Франция, Россия, Германия, Арманистон, Ўзбекистон ва бошқалар) кутубхоналарида мавжуд. Асар икки қисмдан иборат.

Биринчи қисм Амир Темурнинг ўз давлатини барпо этиш ва уни ҳар жиҳатдан мустаҳкамлаш, мукаммал қуролланган қудратли қўшин тузиш борасида татбиқ этган «тузуклари» ва режаларидан иборат бўлиб, унда ҳатто қўшиннинг жанговор сафланиш тартиби ҳам махсус жадваллар орқали кўрсатиб берилган.

Асарнинг ўн уч қисм (кенгаш)дан иборат иккинчи бобида эса соҳибқироннинг кучли феодал давлатни барпо этиш, қўшин тузиш ва душман лашкарини синдириш юзасидан тузган кенгашлари ва амалга оширган ишлари ўз ифодасини топган.

Амир Темур зукко, тажрибали ва сиёсатдон давлат арбоби бўлган. У ўзи тузмоқчи бўлган давлатнинг марказий аппарати ва маҳаллий ҳокимиятнинг қандай, қайси ижтимоий тоифаларга таяниши, мансабдор шахслар ва уларнинг сифатлари ҳамда бурч ва вазифаларини олдиндан белгилаб берган.

Ҳозирги менежмент фанида таъкидланган бошқаришнинг иқтисодий, инсоний, оқилона ва самарали шаклини яратиш бўйича ҳаракатлар Амир Темурнинг «Темур тузуклари»да ўз аксини топиб, ҳозиргача ҳам ўзининг қимматини йўқотмаган.

Шундай қилиб, жаҳон менежменти тарихи бошқарув назарияси ва амалиётидаги туб берилишларни ифодаловчи бир неча бошқарув инқилобларидан иборат.

Биринчи бошқарув инқилоби ишдаги алоқалар ва калькуляция натижасида руҳонийлар ҳокимияти ва ёзувнинг пайдо бўлишига олиб келди.

Менежментдаги *иккинчи инқилоб* Вавилон ҳукмдори Хаммурапи номи билан боғлик бўлиб, бошқарувнинг олий зодагонлик шаклини яратди.

Навуходоносор II ҳукмдорлиги даврига тўғри келган *учинчи* бошқарувнинг инқилоби давлат режали назорат усулининг ишлаб чиқариш фаолияти билан бирикишга олиб келди.

Тўртинчи инқилоб капитализмнинг пайдо бўлиши ва Европа

цивилизацияси индустриал тараққиётининг бошланишига тўғри келди. Саноат инқилоби шуни исботладики, бошқарув функцияси ҳам молиявий ёки техникавий каби муҳим экан.

Бешинчи бошқарув инқилоби янги ижтимоий куч-мутахассис менежерлар, бошқарувчилар синфининг келишини ифодалади. У давлатни, моддий ва маънавий ишлаб чиқаришни бошқаришда ҳукмрон бўлди.

Турли замонавий нуқтаи назарлардан ассосий ҳолатларни ажратиб кўрсатиш мумкин. Улар ижтимоий менежментнинг у ёки бу илмий мактаблари асосида ётади. Турли хил илмларни тизимга солиш мақсадида илғор хорижий бошқарув мактабларини кўриб чиқамиз.

2.2.Бошқарувнинг классик мактаблари.

Бошқарувнинг замонавий илми пайдо бўлиши. Ф.Тейлор номи билан боғлиқ. Ўз назариясининг асосий ҳолатларини у «Фабрикани бошқариш» (1903), «Илмий бошқарув томойиллари» (1911), «Конгресснинг махсус комиссияси олдида кўрсатма» (1912) ишларида кўрсатди. Улар қуйидагиларга йўналтирилган:

- эски, анъанавий иш усулларини алмаштирувчи илмий асоснинг яратилиши, унинг ҳар бир элементини илмий тадқиқ қилиш;
- ишчиларни илмий мезонлар асосида танлаш, уларни ўқитиш;
- меҳнатни ташкил этиш тизимини жорий қилишда маъмурият ва ишчилар ўртасида ҳамкорлик;
- маъмурият ва ишчилар ўртасида масъулият ва меҳнатни тенг тақсимлаш.

Тейлор тизимининг асосида алоҳида ишчи мехнатини мувофиқлаштириш, ишлаб чиқариш жараёнини қайта ташкил этиш, ташкилотни бошқариш жараёнлари усули ётади. Тейлорнинг айнан мана шу тизими саноат корхоналари ишида кенг қўлланилмоқда.

Тейлор тизимини ташкил этувчи ташкилотда ишчини алоҳида мехнатини мувофиқлаштириш ва ишлаб чиқаришни қайта ташкил этиш ташкилот меҳнати ва бошқарувнинг умумий тамойилларини ишлаб чиқишдан бошланган.

Классик мактабнинг яна бир вакили А.Файольдир. У ўзининг «Умумий ва саноат маъмурияти» (1923) китобида маъмурият фаолияти таҳлилига умумий ёндашувни ишлаб чиқишга ва бу асосда маъмурийлаштиришнинг қатъий мажбурий тамойилларини шакллантиришга ҳаракат қилди. Унинг таъкидлашича, бошқариш - тасарруфда бўлган барча ресурслардан максимал имкониятларни ишга солиб, корхонани унинг мақсади сари етаклаш. Файоль фикрича, маъмуриятлаштириш бошқарувнинг бир қисмини ташкил этиб, ўзида янада кенгроқ ишлаб чиқариш, тижорат, молия, кредит, бухгалтерия ҳисоби ва маъмурий вазифалар ўаолиятиниакс эттиради. Файоль маъмурий вазифаларни таҳлил қилар экан, у 5та элементни: режалаштириш, ташкилот, назорат мувофиқлаштириш ва олдини кўриш элементларини белгилаб берди.

Файоль маъмурий фаолият тамойилларини ишлаб чиқди. Улар: меҳнатнинг тақсимланиши, хокимият, интизом, бошчилик якдиллиги**,** индивидуал манфаатларнинг умумий манфаатларга бўйсуниши, рағбатлантириш, марказлашиш, тенглик, ташаббус, корпоратив руҳ.

Классик бошқарув мактабининг кейинги ривожланиши икки асосий йўналишда борди: ишлаб чиқаришни мақбуллаштириш ва бошқарувнинг умумий муаммоларини тадқиқ этиш. Бу борада Г.Эмерсон, Л.Урвик, М.Вебер, Г.Форд ишларини таъкидлаш лозим.

Г.Эмерсон ўзининг «Унумдорликнинг ўн икки тамойили» (1911) ишида корхонани бошқариш тамойилларини кўриб чиқди ва шакллантирди. Эмерсон фикрича, бундай тамойиллар қуйидагилар:

- аниқ шакллантирилган бошқарув мақсадлари;
- ҳар бир янги жараёнга истиқболдаги мақсадларни ҳисобга олган ҳолда соғлом фикр нуқтаи назаридан ёндашув;
- мувофиқлаштирувчи маслаҳат;
- интизом;
- персоналга ҳаққоний муносабат;
- диспетчерлик;
- меъёр ва жадваллар шароитларини нормаллаштириш;
- мукофотлаш.

Эмерсон бошқарув ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш масалаларини ҳал этишда комплексли ёндашув зарурлигини биринчи бўлиб кўрсатди.

Л.Урвик, А.Файольнинг асосий ҳолатларини ривожлантирди ва чуқурлаштирди. У асосий эътиборни расмий ташкил этиш тамойилларини ишлаб чиқишга қаратди:

- Одамларнинг тузилмага мослиги.
- Махсус ва бош штабни тузиш.
- Ҳуқуқ ва масъулиятни кўйилиши.
- Назорат кенглиги.
- Махсуслаштириш.
- Аниқлик.

Саноат корхоналарида ишлаб чиқаришни ташкил этишни мукаммаллаштириш билан Г.Форд шуғулланган. У Ф.Тейлор тизимидан фойдаланишда олға қадам босди ва уни кенг ишлаб чиқаришда қўллади. Шу мақсадда Форд кўйидаги бошқарувни ташкил этиш тамойилларини қўллади:

- Бутун ишлаб чиқариш жараёни, унинг поғоналари ва алоқаларини аниқ режалаштириш ва ҳисоб-китоб;
- Иш шароитларини режалаштириш ва ҳисобга олиш;
- Ҳом ашё, материаллар, механизмлар, ишчи кучи тайёрлаш;
- Ишлаб чиқаришни стандарт технология бўйича амалга ошириш;

- Ишлаб чиқаришни мукаммаллаштириш йўлларини доимо излаш;

2.3.«Инсон муносабатлари» мактаби.

Бошқарув назариясида янги йўналиш асосчиси бўлиб Э.Мэйо ҳисобланади. Которн шаҳридаги «Уэстерн электрик» фирмаси заводларида ишчилар гуруҳларини 13 йил (1927-1939) давомида тажрибада синади. Мэйо шундай хулосага келди, ишчиларнинг меҳнат унумдорлиги вақтинча меҳнат шароити ва маъмурият хатти-ҳаракатларидан эмас, балки уларнинг муҳитидаги ижтимоий-психологик омилларга ҳам боғлиқ экан.

«Инсон муносабатлари» мактабининг кўзга кўринган вакиллари К.Арджерис, Ф.Херцберг, Д.Макгрегор, Р.Блейк ва бошқалар.

Бу йўналишнинг асосий ҳолатлари кичик норасмий гуруҳларда муносабатларнинг ролига қаратилади. Бошқарув амалиётида гуруҳнинг ижтимоий-психологик хусусиятларини аниқлаш ва фойдаланиш муҳимдир. Мазкур мактаб вакиллари бошқарув тизими ишчилари меҳнатини мукамаллаштириш усулларини қидиришга алоҳида ўрин ажратадилар.

2.4.Бошқарувнинг «эмпирик» мактаби.

Йирик менежерлар ва маслаҳатчиларни бирлаштирган, бошқарув назариясидаги учинчи оқим вакиллари шуни маълум қилишдики, бошқарув соҳасидаги олимларнинг асосий вазифаси - амалиёт материалларини йиғиш ва эълон қилиш, шу асосда бошқарувчиларга маслаҳатлар беришни ишлаб чиқиш ҳисобланади. «Эмпирик» мактаб икки асосий йўналишда ривожланмоқда. Корхонани бошқаришнинг у ёки бу муоммолари бўйича аниқ ташкилий-техникавий ва иқтисодий тадқиқотлар олиб борилмоқда ва замонавий менежментнинг янги концепцияларини ишлаб чиқиш амалга оширилмоқда. Бу биринчи навбатда «фойдада иштирок этиш», «бошқарувда иштирок этиш» концепцияларидир. «Эмпирик» мактабнинг кўзга кўринган вакиллари П.Дурукер, Р.Девис, Л.Ньюмен, Д.Миллер.

Эгаллаган лавозимидан қатъий назар, ҳар бир бошқарувчи қуйидаги асосий функцияларни амалга оширади:

- Корхонанинг мақсадлари, унга эришиш йўлларини аниқлаш ва шу асосда корхона ишчилари олдига аниқ вазифаларни қўйиш;
- Корхона фаолиятини, ишларни гуруҳлаш, тақсимлаш, мувофиқ тузилмани яратиш, кадрларни танлаш ва жойлаштириш йўли билан ташкил этиш;
- Ишчиларни рағбатлантиришни таъминлаш; ва бошқарувчи билан бошқарилувчи ўртасидаги алоқани назорат қилиш.
- Ташкилот ва унда банд бўлган шахслар фаолиятини меъёрлаштириш, таҳлил қилиш ва баҳолаш;
- Ишчилар истакларини уларнинг фаолияти натижасига боғлиқ ҳолда рағбатлантириш.

Умуман олганда, «эмпирик» мактаб қатор долзарб бошқарув

муаммоларини қўйиш ва ҳал қилиш тарафдори бўлган. Булар замонавий йирик саноат ишлаб чиқариши, шунингдек бошқарув функциялари классификацияси ва таҳлили, раҳбар меҳнатини ташкил этиш, кадрларни танлаш ва баҳолаш, бошқарув тизилмасини аниқлаш ва бошқа муаммолардир.

2.5.«Ижтимоий тизимлар» мактаби.

Мазкур мактаб «Инсон муносабатлари» мактабининг хулосаларидан фойдаланади. У инсонни ташкилотдаги муҳитга таъсир эта оладиган турли хил эҳтиёжларига эга бўлган, ижтимоий йўналтирилган мавжудот сифатида қарайди. Бу вақтда муҳит эҳтиёжлар шаклланишига таъсир қилади. «Ижтимоий тизимларнинг» энг кўзга кўринган вакиллари Д.Марч, Гида Рон, А.Этциони ва бошқалар.

Ҳар бир инсоннинг эҳтиёжлари «ижтимоий тизимлар» мактаби томонидан эҳтиёжлар иерархияси сифатида қаралади: бир даражадаги эҳтиёжни қондириб, индивид кейингисига ўтади. Лекин ташкилот табиати инсон йўлига маълум тўсиқлар қўйганлиги учун, у ва ташкилот ўртасидаги можародан қутилиб бўлмайди. «Ижтимоий тизимлар» мактаби ўз вазифасини можаролар кучини пасайтиришда кўради. Бошқарувнинг мазкур мактаби диққатни ташкилотни янадари вай формаларини излаш, тизим қисмларини таҳлил қилиш, уларнинг алоқадорлиги жараёни, ташкилот мақсадларини тизим қисмлари билан боғлиқлигини янги формаларини излашга қаратади. Мактаб вакилларининг фикрича тизимнинг асосий қисмлари расмий ва норасмий омиллар, гуруҳлар, гуруҳли алоқалар, мақом турлари ва гурухда аҳамияти ва бошқалар хисобланади. Тизим қисмлари аниқланган ташкилот формалари билан боғлиқ бўлиб, улар расмий ва норасмий тузулма, коммуникация каналлари қилинган қарорлар жараёни билан боғлиқ. Бу омилларга асосан корхона ижтимоий техник тизим сифатида қаралади.

«Янги» мактаб. Бошқарув назариясидаги бу йўналиш бошқарув илмига аниқ фанлар усуллари ва аппаратини жорий этиш билан характерланади. Бу мактабнинг энг кўзга кўринган вакиллари Р.Акофф, Л.Берталанфи, С.Вир, Р.Калман, Л.Клейн, Р.Люс, Д.Форрестер. «Янги» мактабнинг шаклланиши кибернетика ва операцияларни текширишнинг пайдо бўлиши билан боғлиқ. Операцияларни текшириш мустақил фан сифатида шаклланиб, икки асосий йўналишда ривожланмоқда.

Биринчиси, ишлаб чиқариш менежментида тез учраб турадиган ва захираларни бошқариш, ресурсларни тақсимлаш, оммавий хизмат кўрсатиш масалалари, эскирган ускуналарни янгилаш, ноаниқлик шароитларида ҳулқ-атвор стратегиясининг танланиши, вақт бўйича ишни тартибга солиш билан боғлиқ ҳодисаларнинг математик моделларини қуриш билан боғлиқ.

Иккинчиси, ўз эътиборини тизимларни ўрганишга қаратди ва «тизимтехника»нинг яратилишига олиб келди. Кейинчалик «янги» мактабда ноилмий фан-бошқарув қарорлари назарияси шаклланди. Бу

соҳадаги тадқиқотлар қуйидагиларни ишлаб чиқишга қаратилган:

- Жамоаларда қарорларни ишлаб чиқишга қаратилган;
- Ўйинлар назарияси ва статистик ечимлар назариясини қўллаш орқали энг мақбул ечимларни ишлаб чиқиш алгоритмлари;
- Иқтисодий ҳодисаларнинг математик моделлари.

2.6.Инсон ресурслари менежменти.

«Инсон ресурслари менежменти» атамаси 60-йилларда америкалик социолог Р.Е.Майлзнинг «Инсон муносабатлари» модели «инсон ресурслари» моделига қарши қўйилган мақолаларнинг бирида пайдо бўлди. «Инсон муносабатлари» моделида асосий эътибор ишловчилар учун энг яхши меҳнат шароитларини яратишга қаратилади. «Инсон ресурслари» моделида ходимлар ишлатилмаган захиралар манбаи ва корхона умумий тузилмасида оқилона режалаштириш ва қарорлар қабул қилишнинг муҳим имконияти сифатида кўрилади.

Бу турдаги менежментнинг мақсади ташкилот мақсадларини самарали амалга оширувчи, қизиқувчан ходимларни ишга олиш, рағбатлантириш, мукаммаллаштириш ва касбий тайёрлашдан иборат.

Инсон ресурслари менежменти фалсафасида ходимлар - бу корхона активлари, инсон капитали. У ходимлар устидан ҳам назорат, лекин меҳнатга кўп рағбатлантириш сиёсатини амалга оширишни кўзда тутади.

«Инсон ресурслари менежменти» моделининг «инсон муносабатлари менежменти» моделидан асосий фарқи шундан иборатки, инсон ресурслари менежментида қадимдан фаол позиция талаб қилинади. Бу корхонада меҳнатни ташкил этиш ва маълум меҳнат шароитларини яратиш соҳасидаги сиёсат ва ташкил этиш тузилмасига алоҳида талаблар қўяди. Иккаласи ҳам шахсий ташаббус учун жой қолдириш лозим. Бу шуни билдирадики, баъзи ходимлар ўз меҳнати учун бошқаларга нисбатан кўп ҳақ олади ва хизмат бўйича кўтарилади.

Қисқа хулосалар

Бошқарув назарияси ва амалиётида «инсон омили» ролининг ортиши. Менежментнинг илмий мактаблари. «Инсон муносабатлари», «ижтимоий тизимлар» мактаблари, «инсон ресурслари» менежменти. Ижтимоий менежмент мактабларининг умумийлиги ва ўзига хослигининг турлилиги. Э.Мейонинг (1927-1939 й) машхур Хатторн тажрибасига биноан «инсон омилини» аниқлашнинг аҳамияти. Менежментнинг илмий мактаблари намоёндалари ва асосий холатлари.

Назорат саволлар:

1 Бошқарув инқилоблари мазмуни нимадан иборат?
2 Уларнинг бири бошқасидан нимаси билан фарқланади?
3 Замонавий менежерлик инқилобининг моҳияти нимадан иборат?

4 Ижтимоий менежментнинг турли мактабларида бошқарув концепцияларининг хусусиятлари қандай?
5 Инсон ресурслари менежментининг моҳияти нимадан иборат?
6 Бошқарувнинг эмпирик мактаби нечта йўналишдан иборат?

Таянч иборалар: бошқарув инқилоб, анъанавий бошқарув, бошқарув янгиланишлари, капитализм ривожланиши, буржуа инқилоби, индустриал тараққиёт, ижтимоий-психилогик хусусиятлар.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

3-мавзу. Ижтимоий менежмент - XX аср охири XXI аср боши бошқарув маданиятининг кўриниши

3.1.Замонавий бошқарув маданияти
3.2. Японияда бошқарув тизимини шаклланиши
3.3. Ташкил этиш маданияти концепцияси

3.1.Замонавий бошқарув маданияти

Жамиятни бошқариш замонавий муаммолари ечимида маданий омилнинг роли ортмоқда ва келажакда ортиб боради. Бу қатор ҳолатлар билан изоҳланади.

Биринчидан, жамият ҳаётининг ижтимоий назоратчилари ахборот инқилоби талаблари (иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий) билан бирга тобора катта аҳамият касб этмоқда.

Иккинчидан, улар жамиятдаги ўзаро боғлиқ кучларнинг йиғиндиси сифатида кенгайиб тизим кўринишига келмоқда ва ўз таъсир майдонини кенгайтириб, жамиятнинг ҳар бир элементи фаолиятига кириб келмоқда.

Учинчидан, ялпи жамият маҳсулотидаги ақлий мулк ҳиссаси ортиб бормоқда ва ривожланган давлатларда 50%гача етди. Бу жамиятни унинг асосий ресурслари - инсон ва ақлдан оқилона фойдаланишдаги маъсулият ва моҳиятни оширади.

Бошқаришни маданиятининг белгиланган бир қанча мада-ният қисмлари мавжуд. Маданиятнинг асосий элементлари одам билими, хиссиётлари,

кайфияти, бошқарув, фалсафий ва иқти-содий концепциялари, фикрлаш жараёнлари бўлиб ҳисобланади. Бироқ, белгиланган маданиятнинг манбалари бўлган бошқарув маҳорати, турмуш шароити, урф-одатлар, тантаналар, жамият муносабатлари ва бошқаларсиз, умумий ишлаб чиқариш, такрор ишлаб чиқариш ва моддий - маънавий неъмати истеъмоли бўлмайди.

Маданиятнинг асосий масаласи - инсон ўзини такрор ишлаб чиқариш, унинг билими, янгиликлари, моддий ва маънавий неъматларини ҳал қилиш ҳисобланади.

Юқорида айтилганларни ҳисобга олиб, бошқарув маданияти элементларини умумий маданиятнинг бир қисми сифатида ажратиб кўрсатиш мумкин:

- бошқарув билимлари (менежмент ва бошқарув назариялари) кайфият, онг мувофиқлиги;
- жамият муносабатлари намуна, меъёрлар ва билимлар мужассамлаштирган ташкилий бошқарувчанлик инсон маданияти элементларидир;
- бошқарув фаолияти, ҳақиқий ижодий характерга эга бўлиб, ижтимоий ривожланиш маҳсули ва ижтимоий меҳнат жараёнининг объектив зарурий унсуридир.

Хусусан, бошқарув маданиятини бошқарув фаолиятининг маълум босқичидаги бошқарув билимлари, ҳиссиётлари, неъматлари, бошқарув ва ташкилий муносабатлар йиғиндиси сифатида тушиниш мумкин. Унинг шаклланиш механизми қуйидагича бўлиш мумкин:

- билимлар, бошқарув концепциялари, лойиҳалари, дастур-ларининг шаклланиши;
- бошқарув муносабатларининг ривожланиши;
- бошқарув соҳасида ижодий фаолиятни рағбатлантириш;
- жамиятда жамоат институтлари, давлат, қонунларга ҳурматнинг тасдиқланиши;
- бошқарув технологияларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш.

Бошқарув маданиятида оқилона бошланиш, билим, замонавий концепциялар, илмталаб технологиялар муҳим аҳамиятга эга. Бошқарув асосининг замонавий билимларисиз жамиятни шакллантириб бўлмайди. Менежмент ингилизча сўз бўлиб, лотинча суз «манус»-қўл ўзагидан олинган. Даставвал у ҳайвонларни бошқариш соҳасига тегишли бўлган ва отларни бошқариш санъатини англатган. Кейинчалик бу сўзни инсон фаолияти соҳасига олиб ўтилди ва одам ва ташкилотларни бошқариш амалиёти ва илмини ифодалай бошлашди. Бошқарув - бу якуний натижани олишга қаратилган хатти-ҳаракатлар, усуллар ёрдамида ташкилот, жамият мақсадларига эришиш.

XXI асрда дунё глобал характердаги муаммолар олдида турибди. Лекин уларнинг кескинлашуви содир бўлмагунча, ечиш усуллари эскилигича

қолмоқда. Бунинг негизи - маданият-нинг, шунингдек, инсон маданиятининг бир қисми бўлган бошқарув маданиятининг ортда қолишидадир. Дунё янги миллий маданиятларнинг хилма-хиллиги даврига қадам қўйди. Маданият-ларнинг кўплиги - бу конфронтациянинг кўпайиши учун асос эмас, балки толерантлик - ўзаро чидам, одамларнинг ўзаро тушуниши учун шароит. Лекин бу ҳозирча содир бўлмаяпти. Ўзини ўтаб бўлган «анъанавий» ва «кучли» маданиятлар наъмуналари дунёга, унинг алоҳида регионларига куч усулида кескинлик киритиб, сайёрадаги ижтимоий кескинлик ҳолатини кучайтирмоқда. Инсоният тирик қолиши учун меҳнат фаолиятини, ишлаб чиқариш муносабатларини ташкил этишда қатор прог-рессив ўзгаришлар киритиши лозим. Лекин бугун цивилизацияни бундай замонавийлаштириш фақатгина маданиятлар, билимлар, неъматлар, хақиқатни англаш усулларини тезда алмаштириш шароитидагина мумкин. Жамиятни замонавийлаштириш муҳим, лекин маданий янгиланиш ундан олдин бўлиши ва доимо уни таъминлаши, суръат ва муддатларини аниқлаши лозим. Жамият маданияти «параметрларини», унинг алоҳида регионлари, меҳнат ассоциацияларини ўзгартирибгина, уни сифатли ривожланиш босқичига олиб чиқиш мумкин.

Бир томондан, маданият бутун жамият тузилмаси, жамият муносабатларидан тезрок ўзгаради. Бунга маданият, фан, таълим, ақлий мулкка истиқболли қўйилмалар кўмаклашади.

Бошқа томондан, инсонни бошқа маданий муҳитга тез кўчириб бўлмайди. Бу халқаро ҳуқуқ ва инсоннинг олий неъмат сифатида ҳимоя қилиш мақсадига эга бўлган одиллик ва этика меъёрларининг бузилишига олиб келади.

3.2. Японияда бошқарув тизимини шаклланиши.

Бугунги кунда XXI аср талабига жавоб бера оладиган бошқарув модели хақида гапириш мумкинми? Бу саволга қатъий жавоб бериш мумкин, кўпгина маданиятларнинг биргаликдаги тажрибаси бунга имкон беради.

Масалан, Япониядаги бошқарув маданияти - бу Европа менежерлигининг классик концепцияси ва япон анъанавий-лигининг қоришмаси. Японлар ҳамма маълум концепцияларни ўрганиб чиқишди ва ўзлариникини яратишди.

Японияда замонавий бошқарув тизими яратилган ва шунга мос бошқарув маданияти шаклланмоқда. Унда жаҳон мадания-тининг келажак тенденциялари кўрилади. Бу тизимнинг ғаро-йиблиги шундаки, бошқарув узоқ мақсадларга йўналтирилган. Ҳар бир фирма вақтинчалик мувофаққиятлар билан қониқмасдан, истиқболни кўзлайди, бозорларда яхши ўрнашиб олади. «Бугунги кунни унут, эртангисини ўйла» бу стратегия ғарб менталитети «кун бор - овқат бор»га қарама қарши. Бундай стратегияда эгилувчанлик, тез мослашиш, ҳаракатчанлик ва нажот бозоридаги ўрин учун курашишда қайта қуришларга кенг йўл очилади.

Умуман Японияда стратегиядан «Ҳодисаларга тайёрлик» тушунилади.

Япон фирмаси бошқарув стратегиясининг асосий характе-ристикалари қуйидагилар:

- Ўзгаришларга мослашиш;
- Муҳитга ва муҳитдаги жойга мослашиш;
- Ўзгараётган дунёда маълум вақтга эмас, балки узоқ истиқболда яшаш учун барча имкониятларни ҳисобга олиш ва улардан фойдаланиш;
- Техника, технология ва ижтимоий омил ютуқларини яшашнинг асосий ресурслари сифатида ажратиб олиш.

Японлар - аниқ фикрлайдиган одамлар, лекин Япониядаги концептуал инқилоб талаблари самарали ўзлаштирилди ва истиқболга эга бўлди. Одатда бошқарув тўртта асосий функ-циядан иборат: режалаштириш, ташкил этиш, рағбатлантириш ва назорат. Японлар энг муҳим бўғинни топишди ва ўзлаштиришди. Бу персонални бошқаришдир. У ерда бошқарув персоналини танлаш, жойлаштириш ва ўқитиш бўйича ажойиб усулларй хизмат қилган. Бошқарув соҳасида машҳур америкалик мутахассис Уильям Оучи япон бошқарув тизимини япон миллати ўзига хослигидан келиб чиқувчи ва табиий йўл билан йиғилган маънавий ва маданий неъматлар йиғиндиси сифатида характерлайди.

Бунга қўшилмасдан иложи йўқ: япон менежменти марказида хақиқатдан ҳам инсон омили туради. Япон ишлаб чиқаришидаги энг замонавий, илмталаб ижтимоий технологиялар, инсонни меҳнатга ва гуруҳ ичидаги ҳулқ-атворни самарали ташкил этишга рағбатлантиради. Бу соҳада японлар анча олдин ўқувчиликдан чиқиб, бугунда бутун дунёга ўрнак бўлмоқдалар.

Япон бошқарув модели ва бошқарув маданиятининг асосий жиҳатлари қуйидагилар:

- Узоқ муддатли стратегия;
- Инновацион бошқарув маданиятининг шаклланишида доимийлик;
- Жаҳон техника маданиятининг энг сўнгги намуналарини тез ўзлаштириш;
- Инсон омили ривожланиши ва замонавийлашуви ва бошқарув персонали билан ишлашни истиқболли ресурслар сифатида қараш;
- Маданият меъёрларини сақлаш, қўллаб қувватлаш ва кўпайтириш.

Ижтимоий менежмент маданиятининг шаклланиши учун иқтисодий ва озгина ҳуқуқий билимлар етарли деб ҳисобланади**.** 1930-йилларда ғарб дунёсини эгаллаб олган «буюк депрессия» ёки тизимли инқироз даврида менежментнинг бундай тушунилиши батамом ўтаб бўлинган. Ўшанда АҚШ президенти Рузвельт Оқ Уйда штатлар губернаторларига мурожатида шундай деган: «Бизнинг миллий бойликларимизнинг сақлаб қолиниши миллий меҳнат унумдорлиги масаласига нисбатан бир қисмини ташкил этади холос. Миллий меҳнат унумдорлиги» тушунчаси нимани англатган? Аввалambор «инсон ресурси»ни, инсон фаолияти сифатида бошқарувга бўлган эътиборни

шакллантиришни англатади»[1].

Айнан 30-йилларда «яхши таълим» тушунчасида ҳар хил билим соҳаларини эгаллаш қаттиқ ўрнашди: социология, сиёсат, маънавият, тарих, психология, мураккаб тизимлар назариясидан тортиб, то информатика, мантиқ, математика, башоратлар техноло-гиясигача. Ушандан буён бошқарув маданияти кўпилмлилик сифатида, берилган фанлар маълумотларидан, уларнинг энг сўнгги ютуқларидан фойдаланиш ва интеграл маълумотларни бошқарув қарорларини қабул қилиш тилига айлантириш тушунилади. Шунинг учун бошқарув соҳасига: биринчидан, турли фан соҳалари вакиллари келишди, иккинчидан, бошқарув персоналини доимий қайта ўқитиш, эгаллаган билимларни узлуксиз янгилаш амалга оширила бошланди.

Япон фирмаларига ташриф буюрувчи чет элликлар хайратла-нишади: қандай қилиб японлар Европа ва АҚШда қўлланиладиган технология, ускуналар ва ҳом ашёдан фойдаланиб, маҳсулотнинг янада юқори сифатига эришишади. Японлар айтишича, маҳсулот сифатини станоклар эмас, одамлар беради, лекин хорижликлар бунга тушунмаяпти.

Япон фирмалари раҳбарлари одамлар энергияси эгаллаш ва улар потенциалларидан юқори самарадорликда фойдаланиш сирини топишди. Бу сирни яхши таълим олган ва талантли ташкилотчи - раҳбарлар, менежерлар амалга оширадилар. Юқори ривожланган давлатларда уларни махсус ўрта ва олий ўқув юртлари, давлат ва хусусий мактаблар, лицей ва коллежлар тайёрлайди.

Бу касб шундай катта фидоийликни талаб қиладики, меъёрдан ортиқ ақлий толиқиш натижасидаги стресс ҳолатини немислар хазил тариқасида «менежер касали» деб айтишади.

Ҳар бир мамлакат чегараланган бошқарувчилар сонига эга. Бу «миллатнинг олтин фонди» ҳисобланади. Бу касб эгаларининг ижтимоий - психологик жиҳатлари ичида тадқиқотчилар ташаб-бускорлик, юқори меҳнатга қобилиятни санаб ўтишади. Лекин уларнинг орасида энг асосийлари - ижодий ақл, стратегик фикр-лаш, кўпчилик энергиясини бирлаштира олиш, инновацияларга мойиллик.

Анъанавий менежер ва замонавий етакчининг бир-биридан фарқи шуки, замонавий етакчи нафақат ташкилотда амал қилувчи тартибни сақлайди, назоратни амалга оширади, балки, иннова-цияни амалга оширади, амалдаги тартибни ривожлантиради, инсонлар ишончини ҳам эгаллайди.

Ғарбда етакчиликка оид адабиётлар жуда кўп. Бу тушунарли: инновацияларга, бозорда қаттиқ курашга, рақобатда ютиб чиқишга қодир раҳбарларга жуда катта эҳтиёж аниқланди. Турли хилдаги лидерлар бошқарувнинг анъанавий ва инновацион масалаларини ҳал қилишга тайёргарлигида нималарга эътибор бериши керак?

Етакчи лидер одам бир қанча анъанавий менежерлар билан, ташкилий

маданият тамойили асосида фаолият юритувчи оддий одамлар ўз мақсади билан бошқарув маданиятида муҳим ўринларини эгалламоқчи бўлган билан рақобатлаша олмайдилар.

Ташкилий маданият - бу фаолиятнинг расмий ва норасмий қонун ва меъёрларни, индивидуал қизиқишлар, мавжуд ташки-лотда ишчининг алоҳида ҳулқи, бошқарувчи стилининг фарқлари, ишчининг мақсади ривожланиши, урф-одат ва анъаналар тизи-мидир.

Бошқарув тизимини қуриш бу, аввалambор, ички ва ташқи муҳит таъсирларига жавоб беришдир.

Ташкилотчилик характери билан бошқарув усули ҳам аниқланади. Масалан, агар ташкилот муҳити ва технологиялар бир маромда, мақсадлар аниқланган, одамлар ўзича бажарувчан бўлса, бундай ташкилотга бошқарувнинг анъанавий усули жуда мос келади.

Технологиялар, ички ва ташқи муҳит қийинланиши, турли мақсадларнинг пайдо бўлиши ёки ўзгаришига қараб бошқарув усули ҳам ўзгаради.

3. 3. Ташкил этиш маданияти концепцияси

Ташкил этиш маданияти концепцияси 1980 - йилларнинг бошида АҚШда учта илмий оқим таъсирида ишлаб чиқилган: стратегик бошқарув соҳасидаги тадқиқотлар, ташкил этиш, ташкилот ҳулқ-атворининг индивидуал тадқиқотлари. 70-йиллар охирида бу назариялар боши берк кўчага кириб қолган эди, лекин ўз мазмунида ташкил этиш маданияти асосларини тўплади.

Бугунги кунда ижтимоий ташкилотлардаги инновациялар, уларнинг ўзгариш механизмларига қизиқиш ортмоқда.

Инқироз ташкилот фойдасига ишлаши мумкин, агарда бошқарув тизимини қайта қуриш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш вақти келиб, улар маълум сабаблар билан орқага сурилиб келаётган бўлса.

Тез-тез пайдо бўладиган инқироз ҳолатларига ўз вақтида тўғри таъсир этиш учун уларни билиш муҳим. Улар қуйидагилар бўлиши мумкин:

- бозор талабларига жавоб бермайдиган технологиянинг қўлланиши;
- ишлаб чиқариш ва инсон ресурсларининг етарли бўлмаган концентрацияси;
- ишлаб чиқариш суръатининг тез ўсиши ва бошқарув тизимининг ортда қолиши;
- стратегик;
- кадрлар билан боғлиқ;
- ўз ваколатларини амалга ошириш тамойили билан боғлиқ;
- маъмурий;

Умуман жаҳон тажрибаси шундан далолат берадики, федерал ва регионал ривожланиш дастурларини мукаммаллаштириш - бу инқирозни енгиб, «ўқувчи»дан «ўқитувчи»га айланишга имкон берадиган устувор йўналишлар эмас. Япония тажрибаси бунинг яққол исботи. АҚШда корхоналарни сотиб

олиб, японлар одатда моддий-техник жиҳозларни, технология, персонални ўзгартирмай-дилар, лекин персонални ўқитиш ва меҳнатга рағбатлантириш, ишни ташкил этиш йўли билан бошқарув тизимини янгидан ташкил этадилар. Бошқарув ва ташкилотчилик маданиятининг янги тамойилларидан фойдаланиб, ақлий фаолият салоҳиятини ошириб, улар қисқа вақтда маҳсулот сифати ва меҳнат унумдорлигининг юқори натижаларига эришадилар.

Бошқарувда ақл деганда мақсад сари бошловчи «ҳулқни тўғирлаш йўли билан турли, айниқса янги ҳолатларга мувоффа-қиятли таъсир кўрсатишга қобилиятлилик»[1] тушунилади. Бундай қобилият инсон томонидан ўқиш ва ўз-ўзини тарбиялаш жараёнида эгалланади ва ривожланади. У ақлий қобилиятларни доимо мукаммаллаштиришга чорловчи ҳар кунлик амалиёт натижасида ривожланиши ҳам мумкин. Ақлий қобилият ва мутахассислик маданий қимматликка эга бўлиб, хизматлар бозорида юқори баҳоланади. Бундай мулк эгалари - менежерлар нафақат катта хақ оладилар, балки йирик капитал, қимматли қоғозлар, жамиятда юқори мартабага эга бўладилар. Бошқарув илми жамиятнинг муҳим ресурси бўлиб, ҳам жамият, ҳам алоҳида шахснинг умумий маданиятининг бир қисми ҳисобланади.

Бошқарувнинг ақлий тизимларида ақлни ташувчи шахслар ташкил этилади ва ўзаро фаолият юритади. Ундан ташқари, улар ўз ақлий имкониятларини доимо мукаммаллаштириб борадилар. Шуни эсда тутиш керакки, нафақат маблағлар, қобилият, тажриба, ташкилотчилик тузилмалари, балки шахслар ташкилотчилиги ҳам амалга оширилади.

Бошқарув мутахассисининг ақлий маданияти деган тушунчага ҳам эътибор бериш лозим. У бошқарув фаолиятида муваффақиятларга элтувчи қатор касбий билимлар, услубий фикрлашга эга бўлиши керак. Мутахассиснинг ақлий маданияти масалалари илмий адабиётлари эндигина муҳокама қилинмоқда, бу муносабатда биринчи қадам ташланмоқда. Лекин ҳаёт ҳозирдан унинг шаклланишининг аниқ механизимини талаб қилмоқда.

Ҳозирги вақтда ақлий мулк ривожланишини ҳимоялашда бошқарувнинг илмий салоҳиятидан фойдаланиш ва шакллантириш муҳим аҳамият касб этмоқда. Техник ва ахборот билан бир қаторда, улар жамият ақлий салоҳиятининг муҳим таркибини
ташкил этади.

Бошқарув маслаҳати соҳасида хизматлар хажми жуда тез ўсмоқда. Масалан, АКШда ҳозирги пайтда 3,5 млрд. долларни ташкил этиб, хар йили 15% га ортиб бормоқда. Бу соҳада АКШда 50 мингга якин юқори малакали маслаҳатчилар ишламоқда. Улар 3та йирик ва 4 майда ассоциацияларга бирлашган.

Бошқарув маслаҳатлари бериш - ривожланиш стратегиясини ўзгартиришга, қўшимча ўсиш манбаларини топишда мураккаб муаммоларни ечиш учун раҳбарларга мутахассис ёрдамидир. Бу билан у ўз-ўзини ташкил

этиш ва ривожлантириш механизмини юритади. Маслаҳатчи - ижтимоий менежер, умумижтимоий ва умуминсоний неъматлар ташувчиси, у жамият ҳаётини турли жабҳаларига яхши мослашади.

Ташкилотдаги ҳолатни мажмуавий баҳолашдаги маслаҳатларда у бутун ҳаёти давомида тўплаган билимларини ишга солади. Жуда ҳам мураккаб масалаларни ечиш учун у энг юқори тоифали эксперт ва мутахассисларни жалб қилади.

Қисқа хулосалар

XX-аср охирида бошқарув ва таъминотчилик маданиятининг янги элементлари. «Инсон ресурси» - бошқарув ва ташкилотчилик маданиятининг асосий мазмуни. XX аср охири ижтимоий менежмент шаклланишининг умумий тамойиллари. Федерал, худудий, маҳаллий даражаларда инқирозга қарши курашишни ривожлантириш стратегияси. Инқироздан чиқиш дастурларининг мазмуни. Ижтимоий ресурсларни ўзлаштириш технологиялари.

Назорат саволлар:

1 Бошқарув маданиятининг моҳияти нимадан иборат?

2 Бугунги кунда унинг тузилмавий элементларидан қайси бири муҳим ахамиятга эга?

3 Замонавий бошқарув маданиятининг шаклланиши?

4 Замонавий шароитда ижтимоий менежмент шаклланишининг асосий тамойилларини айтиб беринг?

Таянч иборалар: бошқарув маданияти, бошқарув билимлар, бошқарув концепциялари, толерантлик, ташкилотчи - раҳбарлар, бошқарув маслаҳатлари, япон менежменти.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

4-мавзу. Ижтимоий сиёсат - менежментни амалга оширишнинг универсал технологияси

4.1.Ижтимоий сиёсатнинг моҳияти

4.2.Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш босқичлари

4.3.Ижтимоий сиёсат самарадорлигини баҳолаш мезонлари

4.1.Ижтимоий сиёсатнинг моҳияти

Ижтимоий сиёсат ижтимоий таълимот асосида ишлаб чиқилади ва амалга оширилади. У ижтимоий муаммоларни ҳал этиш, ресурслар ва ижтимоий мақсадларга эришишнинг самарали йўлларини қидириш каби чора-тадбирлар йиғиндиси кўринишида бўлиши мумкин.

Ижтимоий сиёсатнинг мақсади - барча фуқаролар ҳаёт сифатини ошириш ва аҳолининг ҳаётий эҳтиёжларини қондиришни таъминлайдиган механизмлар ёрдамида, турли ижтимоий манфаатлар мувозанати асосида ижтимоий муҳит ва ижтимоий келишувни яратиш.

Ижтимоий сиёсат - ижтимоий масалаларни ечиш мақсадида бутун аҳолини, барча ҳўжалик ва бошқарув тузилмалари субъектлари кучини бирлаштиришга қаратилган давлатнинг ижтимоий соҳадаги фаолияти.

У фуқароларнинг яхши яшаш шароитлари, жамият ҳаётида эркин иштирок этишда ҳуқуқларини давлат назорати орқали амалга оширади (қонунчилик, дастурий - мақсадли, моддий - молиявий ва ҳ.к.). Шунинг учун ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш механизми интеграл ҳисобланади. У давлат мафкураси, ҳуқуқ, ижтимоий стандартлар, иқтисодий воситалар, маданият, психология, демографияни ўз ичига олади.

Ижтимоий сиёсатни амалга ошириш қатор тамойилларига таянади. Улардан энг муҳими - аҳолининг кўпчилиги учун ижтимоий неъматлар ва ижтимоий стандартлар тузимининг шаклланишидир.

Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш тамойилларига қуйидагилар киради:

- жамият ижтимоий доктринасини қабул қилиш;
- ижтимоий мақсадларни аниқлаш (узоқ муддатли, қисқа муддатли, ва бугунги);
- шу асосда минимал ижтимоий хавфсизлик кафолатларини аниқлаш.

Бу чора-тадбирлар ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқишнинг **биринчи босқичига** тегишли.

Иккинчи босқич. Кўрсатилган ҳар бир йўналиш доирасида устуворлари ажратиб олинади. Шу асосда худудий даражада мажмуавий мақсадли дастурлар ишлаб чиқилади, муаммоларни хал қилиш муддатлари ўрнатилади, зарур ресурслар қидирилади.

Учинчи босқич. Давлат ва жамоат институтлари томонидан йўналишлар бўйича тузилган барча мақсадли дастурларнинг тизимли таҳлили амалга оширилади, ҳақиқатда мавжуд моддий-молиявий имкониятларни ҳисобга олган ҳолда устуворлари қайтадан аниқланади. Юридик меъёрлар, бюджет жараёни,

солиқ ва кредит механизмлари орқали давлат сиёсатининг барча йўналишларига ижтимоий мўлжаллар берилади, муддатлар аниқланади, ресурслар ажратилади, масъулият ва дастурни амалга ошириш йўллари аниқланади.

Давлатнинг ижтимоий сиёсат субъектлари бўлиб, қонун чиқарувчи, ижро этувчи, суд хокимиятлари, мақсадларини, масалаларини шакллантирувчи жамият институтлари ҳисобланади.

Ижтимоий сиёсат фақатгина ижтимоий масалалар билан шуғулланувчи ҳокимият органларининггина фаолияти эмас. Унинг ишлаб чиқилиши ва амалга оширилишида барча фуқаролик институтлари иштирок этади. Уларнинг энг асосийси ҳокимият суверени сифатида ҳалқдир. Ҳокимият ижтимоий фаолият натижалари бўйича ҳалқ олдида ҳисобот беради. Конституцион ҳуқуқ, референдумлар, сайловлар, депутатлар ҳисоботлари, жамоатчилик фикри ва фуқаролар хатлари бундай назорат шакли ҳисобланади.

4.2.Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш босқичлари

Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда нафақат ҳокимиятнинг учта тармоғи: қонун чиқарувчи, ижро этувчи, суд, балки, бутун жамият (сиёсий институтлар, фуқароларнинг ижтимоий бирлашуви) иштирок этади.

Ижтимоий сиёсат чора-тадбирларини амалга ошириш устидан назоратни бутун жамият ва унинг жамоатчилик институтлари бевосита, ҳамда қонунчилик ва суд ҳокимияти функциялари орқали амалга оширади.

Бугун шу нарса ойдинлашмоқдаки, самарали ижтимоий сиёсатни бутун аҳоли турли регионлар ва маҳаллий жамоат-чиликнинг фаол иштирокисиз иложиси йўқ. Бу шуни англатадики, ижтимоий менежментнинг функциялари учта даража бўйича фарқланади:

Биринчи босқич. Давлат ижтимоий стандартлар ва норма-тивларни ишлаб чиқади. Улар аҳолига қуйидагиларни кафолат-лайди: минимал яшаш даражаси, таълим, тиббий хизмат, озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш. Булар маълум ҳуқуқий нормаларда мустаҳкамланади.

Иккинчи босқич. Регионларга аҳолининг ижтимоий манфаат-ларини кафолатлаш учун ресурслар ва ҳокимлик ваколатлари берилади. Улар мавжуд ижтимоий-иқтисодий имкониятлардан фойдаланиб, ижтимоий эҳтиёжларга маблағларни доимо ошириб боради, ўз аъзолари яшаш сифатини яхшилайди, ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга маблағ ишлаб топиш учун имконият беради.

Бу ижтимоий сиёсатни регионал босқичда ишлаб чиқиш зарурлигини билдиради.

Давлат органлари фаолиятини жойлардаги ўз-ўзига эгалик билан бирлаштириш марказ дастурларига биноан қуйидагича бўлиши мумкин:

Биричидан, республика сиёсатининг умумий тамойиллари имкониятларнинг тўғри ва бевосита иштирокида ишлаб чиқилиши керак.

Иккинчидан, умумий тамойиллар ва чуқурлаштирилган тадқиқотлар асосида ҳар бир регионда ўзининг ривожланиш концепцияси тузилади. Учинчидан, сиёсатнинг икки тармоғи (регионал ва республика) ҳамкорлик, ҳамжиҳатлик механизмига эга бўлади. Масалан, регионнинг илмий-техник англаниши республика лойиҳасида нафақат амалга оширишнинг асосий йўналишларини, балки амалга ошириш механизмни ҳам таъминлаши зарур. Бунда қўйидагиларни ҳисобга олиш керак:

а) маҳалий ҳокимият органлари сиёсат субъектлари сифатида лойиҳани ишлаб чиқишда фаол иштирок этадилар;

б) ўз-ўзини молиялаш ва ўз-ўзини бошқаришга эътибор берилади. Бу маҳаллий органларга катта илм билан тўғридан-тўғри алоқа қилишга имкон беради;

в) регионларда сиёсатни амалга ошириш ҳусусияти - монополизмни йўқотиш, кичик ва ўрта корхоналарни ривож-лантиришга йўналтирилган;

г) кичик ва ўрта корхоналарга суянган ҳолда замонавий ташкилий бошқарув тузилмасига ўтиш;

д) оғирлик маркази илмий тадқиқотлар, аҳборот тизимларини ривожлантириш, кадрлар тайёрлашга кўчади;

е) пайдо бўлаётган «технополислар» дастлаб фундаментал илм-фан билан алоқада бўлиб, ишлаб чиқаришга янги технологияларни тез жорий қилишга эришади.

Ҳукумат ва жамоат тузилмалари регионларга ижтимоий сиёсатни амалга ошириш йўлларини ишлаб чиқади ва тақдим этади. Улар қуйидагича бўлиши мумкин:

а) мунтазам солиқ тушумлари базасини яратиш;

б) маҳаллий аҳоли учун истиқболли ғояларни олға суриш;

в) регионни ривожлантириш лойиҳасини амалга оширишда иштирок этишнинг хоҳлаганлар учун танлов шартларини аниқлаш;

г) тезлаштирилган регион ривожланиши лойиҳасида иштирок этиш учун номзодларни танлаб олиш томойилларини ишлаб чиқиш.

Лойиҳани амалга оширишда иштирок этадиган ўрта ва кичик фирмаларга махсус молиявий ёрдам кўрсатилади. «Технополис»ни ривожлантиришда ҳамкорлик қилган корхоналар, марказларга маҳсус дастур бўйича марказий банк томонидан имтиёзли кредитлар берилади.

Регионнинг ақлий салоҳиятини фаол ошираётган, илмий-техник ва гуманитар тадқиқотлар марказларини ривожланти-раётган ўз-ўзини бошқариш маҳаллий органларини субсидиялаш ҳукумат томонидан тўғридан-тўғри амалга оширилади.

«Технополислар» ни яратиш бўйича ташкилий ишлар давлат томонидан молиялаштирилади. Бундан ташқари, маҳсус коорди-нация маркази ташкил этилиб, унга маҳаллий ҳокимият вакиллари, ҳукумат органлари, бизнес ва илм-

фан вакиллари киради.

Учинчи босқич- муниципал ҳамжамиятлар, маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органлари. Марказ уларнинг кафолати остида маҳаллий муаммоларни ечиш учун ресурслар ва ҳокимият ваколатларини беради. Маҳаллий ҳамжамиятларни ривожланти-ришда инновацион стратегия зарур. Бу маҳаллий ресурслардан тўғри фойдаланиш имконини беради. Чет эл ва давлат кредитини олиш, муниципал мулк ва маҳаллий хўжаликни ривожлантиришда турли усуллар мавжуд.

4.3.Ижтимоий сиёсат самарадорлигини баҳолаш мезонлари

Марказлашган ҳолда, ижтимоий ривожланиш фондлари тузилган, аҳолини ижтимоий ҳимоялаш алоҳида дастурлари қўллаб-қувватланган, илмий ишлар қилинган. Лекин, бу ишнинг натижалари етарли бўлмаган: ижтимоий эҳтиёжларга маблағлар ва ресурсларни тақсимлашнинг тенглаштирилган тамойили амал қиларди, қатор регионларда амалдаги ижтимоий меъёрлардан ортда қолиш кузатиларди. Дастур ва лойиҳалар кўпинча моддий-молиявий таъминот ва аниқ амалга ошириш механизмига эга бўлмаган.

Юқоридагилардан келиб чиқиб, жамиятнинг ижтимоий янгиланишига йўналтирилган қатор тамойил ва мезонларни санаб ўтамиз:

1 Бозор хўжалигини яратиш - мақсад эмас, балки ҳар бир фуқарога лойиқ ҳаётни таъминлаш воситаси. Шунинг учун, бозор механизмларини киритиб, давлат биринчи навбатда ижтимоий устувор йўналишларини аниқлаб, аҳолини ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирларини таъминлаши зарур.

2 Жамиятни ижтимоий соғломлаштиришга аҳолини ижти-моий ҳимоялаш тизим ва тамойилларини ўзгартириш орқали эришиш мумкин. Унинг амалга оширилиши жамиятнинг, шунингдек, барча ижтимоий - сиёсий институтларнинг назоратида бўлиши керак.

3 Ижтимоий эҳтиёжларни қондириш учун мавжуд ресурс-ларни эксперт баҳолаш механизм ва мезонларини ишлаб чиқиш зарур.

4 Иқтисодиёт нафақат бевосита ишлаб чиқариш захира-ларига, балки аҳолининг кўпга кечиктирилган ижтимоий эҳтиёж-ларига «қаратилиши» зарур.

5 Ижтимоий устувор йўналишлар бюджет, солиқ, инвес-тицион сиёсат асосида бўлиши зарур.

6 Энг кам яшаш даражаси, «истеъмол саватини таъминлаш» - давлат сиёсатининг энг асосий йўналишларидан бири.

7 Давлат даражасида хусусийлаштириш сиёсатига ижти-моий-иқтисодий баҳо бериш, уни давлат мулкининг устувор манфаатлари нуқтаи-назаридан ўтказилишини таъминлаш муҳим.

8 Регионал сиёсатнинг йўналишларидан бири-аҳолининг бандлик тизимини яратиш, ишловчиларнинг малакасини ошириш ва янги иш жойларини яратиш лозимлигидир.

9 Ижтимоий соҳанинг аҳволи кўпгина омилларга боғлиқ. Улардан бирига

риоя қилмаслик шаклланаётган жамият фаровон-лиги тизимини бузади.

Ижтимоий соханинг холати бир қанча омиллардан ташкил топиб, жамиятнинг ғамхўрлигини шаклланган тизими асосида ривожланади.

Жамиятнинг турли қатламлари ўртасидаги мувозанатни таъминловчи асосий омиллар қуйидагилар:

- мазкур худуддаги табиий иқлим шароитлари;
- давлат бошқаруви тизимидаги субъектларнинг ўзаро муносабатлари;
- регионал бошқарув субъектларининг иқтисодий эркинлик даражаси ва характери (қонунчилик муносабатлари тизимида);
- ички бозорнинг ривожланиш даражаси;
- давлатнинг ташқи иқтисодий алоқалари ривожланганлиги даражаси;
- бутун ишлаб чиқариш, шунингдек, меҳнат қуроллари ва анжомларининг ривожланганлик даражаси;
- давлат доирасида регионлараро иқтисодий ва маданий алоқаларнинг аҳволи;
- марказий ва регионал ҳокимият органларида регионал манфаатларнинг намоён бўлиш даражаси;
- давлат миқёсида ижтимоий бошқарувнинг илмий асоси мавжудлиги;
- мустақил регионал ижтимоий сиёсатнинг мавжудлиги;
- истеъмол ва давлатдаги барча ижтимоий таъминот манбалари ёрдамида уларни қондириш имкониятлари ҳисоби, регионал маркетингнинг ривожланганлик даражаси;
- маҳаллий бозорнинг ривожланганлиги ва ҳудудда ҳудудий менежментнинг мавжудлиги.

Умумдавлат ва регионал ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда юқорида санаб ўтилган ва бошқа омилларнинг ҳисоби - аҳолининг барча қатламлари манфаатларини уларни турли мулк шаклларига муносабатини ҳисобга олган ҳолдаги асосий шарти. Бунда давлат ҳокимият органлари барча мулк шаклларининг ривожланиши учун энг яхши шароитларни яратишлари керак.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий сиёсатнинг мазмуни ва моҳияти, уни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш механизмлари ва тамойиллари. Ижтимоий сиёсатни амалга ошириш самарадорлигини бахолаш мезонлари. Ижтимоий сиёсат ва муниципал ижтимоий менежментни амалга ошириш зарурати.

Назорат саволлар:

1 Ижтимоий сиёсатнинг моҳияти нимада намоён бўлади?
2 Унинг асосий мақсади қандай?
3 Ижтимоий сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш тамойиллари қандай?
4 Нима учун кўпгина ривожланган Fарб мамлакатларида ижтимоий сиёсат зарурияти туғилди?

Таянч иборалар: Ижтимоий сиёсат, ижтимоий докторина, ҳокимият суверени, ҳокимият органлари, лойиҳа, муниципал ҳамжамиятлар, биринчи босқич, иккинчи босқич, учинчи босқич, «технополис».

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

5-мавзу. Ижтимоий менежментнинг предмети ва мазмуни

5.1. Ижтимоий менежментнинг шаклланиши
5.2.Тадбиркорлик маданиятини шаклланиши
5.3.Ижтимоий менежментнинг замонавий назарияси

5.1. Ижтимоий менежментнинг шаклланиши

Ижтимоий менежментнинг пайдо бўлиши жамият ҳаётида «ижтимоий» ва барча фанлар, айниқса социология ва ижтимоий бошқарувнинг ривожланиши билан узвий боғлиқ. Ижтимоий менежмент уларнинг асосий қисми сифатида ижтимоий муно-сабатлар тизимини, ижтимоий жараёнлар, ижтимоий соҳа, ижтимоий ресурслар ва уларнинг зиммасига тушадиган бошқарув ва ташкилий муносабатлар, уларнинг қонуниятлари ва тамойил-ларини ўрганади. Ижтимоий менежмент ижтимоий бошқарувнинг фундаментал билимларига таяниб, энг кам бошқарув ҳаражатлари билан энг кўп ижтимоий самара олишга интилади. Охирги натижа қанчалик юқори, бошқарув йўқотишлари қанчалик кам бўлса, ижтимоий менежментнинг самарадорлиги шунчалик юқори бўлади.

Ижтимоий менежмент пайдо бўлиши XX - аср 80-90 йилларда Fарбдаги бошқарувчанлик революцияси натижасида юзага келган. У ижтимоий сохадаги самарали бошқариш таъсири ва унинг бозор структураси, молия, иқтисод, бошқарув тузулма-ларининг тескари боғликликлари билан алоқадор

Ижтимоий бошқарув соҳаси ҳам таъсир этиш объекти, ҳам субъекти нуқтаи-назаридан мустақил, кўп тузилмали ва оммавий бўлиб бормоқда, бу соҳада ўзгача бошқарувчи-мутахассис пайдо бўлмокда. Шартнома бўйича ёлланган, натижалар бўйича бош-қарув фаолиятига масъул бўлган ҳар бир менежер бошқарув соҳасида тадбиркорга айланмоқда. Бошқарув ва бошқарувчилар-нинг алоҳида институти-бозор шаклланмоқда. У давлат бошкаруви билан муносиб рақобатлашмоқда. Жаҳон тажрибаси шуни кўрсатдики, бу нафақат менежерлар, балки давлат бошқарув органларининг ҳам масъулиятли ва профессионал жамоасини шакллантиришда асосий механизм экан.

Аввал айтилганидек, нафақат менежментнинг классик ҳолат-лари ривожланиши ва чуқурлашуви содир бўлмоқда, балки «ковбойлик менежменти» ни оммавий сиқиб чиқариш кузатил-моқда. Унинг ўрнига маданий ҳамкорлик тамойиллари, аввалambор ижтимоий ташкилотда бозор рақобатида ҳамкорлик келмоқда.

Ижтимоий соҳада кўрсаткичлар ва статистика тўрт даражага бўлинади: халқаро, миллий, регионал, маҳаллий. Улар ягона концептуал асосда қурилган, ягона аҳборот тизими доирасида бирлашган ва халқаро меъёрларга мос.

XX аср охири ижтимоий менежменти инновацион маданият - ижтимоий

шароитда шаклланмоқда. Бу умумий бошқарув мада-ниятининг энг муҳим элементига айланмоқда. Уни амалга оширишнинг муҳим механизми бўлиб ижтимоий менежмент ақлий ва ишлаб чиқарши соҳасида, хизматлар, туристик бизнес, пуллик медицинада тадбиркорликнинг турли кўриниши сифатида намоён бўлади.

Янги бозор тадбиркордан инновацион ва янада кўпроқ ижодий ҳулкни талаб қилди. Бунга ахборот ва технологик инқилоб мисол. У кичик тадбиркорликка нафақат тирик қолишга, балки бошни кўтариб, йирик ва ўрта корхоналар билан муваффақиятли рақобатлашишга имкон беради. Шу йилларда тадбиркорлик хулқининг бутун иш стратегияси негизидан ўзгармоқда: истеъмол-чиларга мавҳум ёндашувдан - уларнинг эҳтиёжларини, индивидуал дидларини ўрганишга ўтилмоқда. Эгилувчан ва динамик ишлаб чиқаришда янги технологиялар ва маркетингга эҳтиёж сезил-моқда. Бир сўз билан айтганда, XX аср охири тадбиркорлиги, аввалambор бошқарув соҳасида инновацияга айланмоқда.

5.2.Тадбиркорлик маданиятини шаклланиши

Шуни таъкидлаш лозимки, тадбирколикда муваффақият кўп жиҳатдан бугун ўзини бизнесга бағишлаган инсондаги одоб сифатлари йиғиндисига боғлиқ. Тадбиркор шахсининг бундай хислатлари ичида асосий эътибор тадбиркорлик маданиятининг шаклланиши билан боғлиқ бўлганларга қаратилади. Бошқарув маданиятида асосий ролни оқилона бошлаш - билим, замонавий концепциялар, илмталаб технологиялар ўйнайди. Бошқарув асоси билимларисиз жамиятни ислоҳ қилиш, тадбиркорлик фаолиятини оқилона амалга ошириш мумкин эмас. Молия ва тижорат институтлари эгалари сони ортмоқда. Шартнома бўйича ёлланган ва бошқарув фаолияти натижаларига масъул бўлган ҳар бир маҳаллий менежер бошқарув соҳасида кичик бир тадбиркорга айланмоқда. Шундай қилиб, янги турдаги тадбиркорлик маданияти - менеджерлик шаклланмоқда.

Бу жараён оммавий миқёсда содир бўлиб, жойлардаги бутун бошқарув тизимини тубдан ўзгартирмоқда ва уни мақсадли қилмоқда: аҳоли-акциядорлар-кенгаш-менежмент. Натижада, менежерлар нафақат кенг ваколатлар оладилар, балки аҳоли олдида ҳам масъул бўладилар. Жаҳон тажрибаси кўрсатишича, бу менежерлар ва маҳаллий маъмурият масъулиятли ва профес-сионал жамоасини шакллантиришнинг ягона самарали механизми. Аҳоли маҳаллий ҳамжамият ривожланиши мақсадларини аниқ-лайди, маъмурлар ва менеджерлар корпоративлик ва менежерлик тамойилларига риоя қилган ҳолда жойлардаги ҳокимият вакиллик органларига ҳисобот берадилар. Бу нафақат корпоратив бошқа-рувни ташкил этишнинг муҳим тамойили, балки замонавий бошқарув маданиятини шакллантириш механизми сифатида ҳам намоён бўлади. Шундай қилиб, корпоратив бошқариш ва маданий кичик тадбиркорлик ёрдамида бутун жамият ҳаётини соғлом-лаштириш учун шароит яратилади.

XXI аср кўрсатилган тендециянинг янада кўпроқ кенгайи-шини талаб қилмоқда. Унда иқтисодиёт ижтимоийлик ва маънавият устидан ҳукмронлик қилмайди, балки улар кўп жиҳатдан жамият ривожланиши вектори, унинг мақсадлари ва устувор йўналишларини белгилайди. Айнан шунинг учун, аҳоли тадбиркорлигини чеклашга ҳар қандай уриниш, бу соҳани давлат маъмурий усуллар билан ҳаддан ошиқ назорат қилиши ривож-ланиш манбаларини бўғади, жамият тузилмаларининг ўз вақтида янгиланишини тўхтатади, баъзида эса, инқирозни вужудга келти-ради. Жамиятда шундай хақиқатни англаш содир бўлмоқдаки, унинг мувозанати энг бойлар ва энг қашшоқлар даромадларнинг фарқи ўн баробар бўлишига имкон бермайди. Шу нарса табора ойдинлашмоқдаки, объектив сабабларга кўра, қашшоқликда яшаётган аҳоли 10% дан ошмаслиги керак. Бу кўпгина ривожланган мамлакатлар учун критик нуқта ҳисобланади.

Муаммони тушуниш, илғор ривожланиш тенденцияларининг намоён бўлиши уларни ҳал қилишнинг янги усулларини ҳам яратади. Улар бошқарув соҳасида вужудга келиб, стратегик ва тактик характерга эга. Бошқарув, шунингдек бозор органлари аҳолини ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирларини ишлаб чиқи-шади. Бу бозорни ижтимоий томондан чегаралаш имконини беради. Бошқарувнинг бош субъекти - давлатнинг ривожланишига янги талаблар қўйилади. У хўжалик фаолиятини назорат функ-цияларини ўзининг фуқаролари, ҳудудлари, ишлаб чиқариш уюшмалари ва ассоциациялари кичик ва ўрта корхоналарга бериши керак. Бу ўз навбатида маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларининг моддиий - молиявий ва ҳуқуқий базасини мустаҳкамлайди. Улар нафақат табиий, балки ижтимоий, бош-қарув ва бошқа ресурслардан самарали фойдаланишга тобора фаол таъсир этадилар.

Корпоративлик тамойиллари корпоратив мулк ва бошқарув маданиятининг ривожланиши жиҳатидан умумий бўлиб, уларнинг ҳатти-ҳаракати жамият ҳаётини ташкил этишнинг ҳамма даража-ларига ёйилмоқда. Улар доимо давлат сиёсати доирасига кири-тилади. Унинг ёрдамида давлат: биринчидан, корпоратив ҳаёт тарзи, корпоратив бошлашни ҳар томонлама қўллаб-қувватлашни мақсадга мувофиқ амалга оширади; иккинчидан, ҳокимият муносабатларини жамият билан корпоративлик, келишув, ўз ҳуқуқ ва ресурсларини ҳудудларга ва ижтимоий ташкилотларга бериш тамойиллари асосида ўзи қуришга мажбур. Бу фуқаролик жамиятининг ўрнатилиши жараёнидир. У марказий ва маҳаллий ҳокимият ўртасидаги муносабатларни ўзгартиришга, келишув ва ўзаро назорат асосида уларнинг мувозанатлашган ҳамкорлигини таъминлашга, ҳокимият муносабатларига кўпгина мулк субъект-лари киришига имкон беради.

Айнан фуқаролик жамияти шароитларида марказий ҳоки-мият фаолияти, капиталдан фойдаланиш устидан ҳаракатчан жамоатчилик назорати механизмлари пайдо бўлади.

Ижтимоий менежмент ёрдамида молиявий маблағларни ижтимоий эҳтиёжларга сарфлаш мақсадида бюджетни тўлдириш механизмлари ишлаб чиқилади, иш ўринлари сони ортади.

Шуни айтиш керакки, ижтимоий менежмент ўзининг замонавий кўринишини корпоративлик назарияси ва амалиёти таъсири остида намоён қилмоқда. У менежмент тараққиётида мавжуд механизма амалга ошириш билан тўлдириб бормоқда.

Шундай қилиб, жамият ҳаётининг бу икки кўриниши жамият ривожланиши мақсадлари бўйича кўп жиҳатдан бир бирига мос келади. Лекин уларнинг энг катта мослиги мақсадларда эмас, балки уларга эришиш механизмлари ва технологияларидадир. Корпоративлик ва ижтимоий менежмент жамият ривожланиши-нинг замонавий шароитларида хўжалик ҳаётининг, ижтимоий-сиёсий муносабатларнинг соғломлашини таъминлайди.

«Менежмент» сўзи кенг маънода - бу қўйилган мақсадларга ақл, бошқа одамлар орқали, мехнат билан эришишни ўрганиш тушунилади. Тор маънода эса, менежмент бу бошқарув бўйича ишни ташкил этувчи ижтимоий қатламнинг аниқланган инсонлар категориясидир.

Менежмент остидаги ижтимоий бошқарувнинг замонавий назарияси ва амалиётида алоҳида ишловчи, ижтимоий гуруҳ ёки бутун жамиятни бошқариш жараёни тушунилади. Деярли барча машҳур ҳорижий қомусларда «менежмент» тушунчаси ижтимоий ташкилот мақсадига инсонларга раҳбарлик қилиш ҳисобига эришиш жараёни сифатида изоҳланади.

«Менежмент» кўп маъноли тушунча, у қуйидагиларни билдиради:

1) тадбиркорлик фаолияти, ҳаёт тарзи ва замонавий жамият сиёсати соҳасига таъсир кўрсатувчи ижтимоий ва иқтисодий институт;

2) ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳаларида бошқарув меҳнатида банд бўлган шахслар йиғиндиси;

3) жамият ишлаб чиқаришини бошқаришнинг техник - ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий жиҳатларини ўрганувчи илмий фан, «бошқариш тузилмалари, шахслараро муносабатлар тизими ва механизми, меҳнат фаолиятини рағбатлантириш».

«Менежмент ўз олдига ҳар қандай фаолият соҳасига яроқли умумий бошқарув тамойилларини шакллантириш ва амалда қўллашни мақсад қилиб қўйган. Уларга қуйидагилар киради: бошқарув муаммолари ва мақсадларини аниқлаш; уларга эришишнинг аниқ чора-тадбирларини ишлаб чиқиш; ташкилот ичида турли бўлинмалар ҳамкорлиги; иерархик тузилмани мукаммаллаштириш, қарорлар қабул қилиш жараёнлари ва коммуникацияларини мақбуллаштириш»[1].

5.3.Ижтимоий менежментнинг замонавий назарияси

Менежмент назарияси ва амалиётида ижтимоий ташкилот, молиявий тузилма, фирма, бутун жамиятнинг ривожланиш мақсадларини аниқлаш ҳал қилувчи йўналиш ҳисобланади.

Ижтимоий соҳа - давлат ижтимоий сиёсатини амалга оширувчи кишилик жамияти ҳаёт фаолиятининг соҳаси. Бу сиёсат жамият ҳаётининг ҳамма томонлари тараққиётини таъминловчи моддий ва маънавий неъматларни тақсимлаш, ҳар бир инсоннинг ҳаёт тарзини яхшилашга йўналтирилган. «Ижтимоий» нинг мазмуни - бу ижтимоий гуруҳлар, индивидлар ўртасида уларнинг ҳолати, жамиятдаги ўрни ва роли, ҳаёт тарзи юзасидан муносабатларидир.

Цивилизациялашган ривожланишнинг асосий мақсади - иқтисодиёт, бозор, техник тузилмалар, уларни ислоҳ қилиш эмас, балки ўз фуқаролари даромадларини ошириш, уларнинг турмуш даражасини кўтариш.

Ижтимоий менежментнинг тизими кўп функцияли бўлиб, ижтимоий соҳа тузилмасига мос келади. У қуйидаги омиллар билан характерланади:

1) аҳоли жон бошига тўғри келувчи даромад; 2) оилавий даромад; 3) энг кам ҳаёт даражаси; 4) истеъмол савати; 5) бандлик; 6) таълим; 7) медицина хизмати, овқатланиш сифати; 8) экологик ҳолат (ҳаво, атроф муҳит ҳолати). 9)демографик ҳолат (туғилиш, ўлим, умр кўриш). 10) шахсий хавфсизлик ҳолати; 11) жиноятчилик даражаси; 12) ижтимоий алоқалар, ижтимоий коммуникациялар аҳволи; 13) жиноятчиликка қарши кураш; 14) ҳимоясиз гуруҳларни ижтимоий қўллаб - қувватлаш (нафақа-хўрлар, болалар, ногиронлар); 15) оналик ва болаликни сақлаш; 16) меҳнат муҳофазаси, иш ҳақи; 17) бўйсинмас хулқ; 18)жисмоний тарбия ва спортнинг аҳволи; 19) маданий муҳит, унинг моддий-техник базаси аҳволи; 20) товар ва хизматлар соҳаси.

Ижтимоий соҳанинг ҳар бир тузилмавий элементи тизим доирасида қолганлари билан боғлик; ижтимоий соҳанинг бошқариш органлари тизими илмий усулларга таяниб, ўз аъзолари турмуш даражасини ошириш мақсадида барча ижтимоий жараёнларга комплекс таъсир қилишни амалга оширади.

Жамиятда, ва шунингдек, ижтимоий соҳада ҳар қандай ўзгаришларни амалга ошириш учун катта миқдорда турли ресурслар талаб қилинади: моддий, молиявий, ижтимоий. Техника, технология, илм-фан, маданият, таълимда олға силжишни амалга ошириш учун унга етарли миқдорда ресурслар киритиш керак. Акс ҳолда режа, лойиҳа, дастур мувоффақиятсизликка учрайди. Бу муаммони муваффақиятли ечими ижтимоий менежмент илми ва санъатига боғлиқ. Бир томонда барча ресурслар, ижтимоий жараёнларнинг кўп томонлама илмий таҳлили, уларни баҳолаш, ўзлаштириш механизмларини билиш керак бўлса, бошқа бир томондан ҳаётий тажрибанинг мавжудлиги, ресурсларни ишлатиш бўйича фаолият юритиш керак.

Шундай қилиб, ижтимоий менежментнинг мазмунини қонун-лар тўплами, тамойиллар, функциялар, бошқарув субъектининг фаолият усуллари, бошқарув муносабатларининг ижтимоий муҳитда вужудга келувчи менежерлик жараёнлари ташкил этади. Шунинг учун ижтимоий менежментнинг асосий мақсади - замонавий ижтимоий жараёнлар билан биргаликда ижтимоий соҳа ва

ижтимоий ресурслардан самарали фойдаланишдир.

Ижтимоий менежментнинг методологик асослари унинг моҳияти, мазмуни, қонуни, қонуниятлари ва тамойилларини очиб беради. Ижтимоий менежмент тизимини ўрганиш унинг ташкилий шакллари, функциялари ва тузилмасини аниқлайди, иқтисодий, ташкилий-буйруқли, ижтимоий-психолигик механизм-ларини, уларнинг йиғиндиси ва ҳамкорлигини кўриб чиқади. Бунга шунингдек, ижтимоий таъсирнинг сифати ва самарадолиги, менежмент маданияти, менежерлар ўзларининг меҳнатини илмий ташкил этиш назарияси, уларни тайёрлаш тизимлари, бошқарув санъати ҳақидаги билимлар ҳам киради.

Шунинг учун, ижтимоий менежмент нафақат илм, балки бошқариш санъати ҳамдир: унда ҳиссиёт, инсонларнинг ижодий имкониятлари, уларнинг индивидуал хусусиятлари, маълум ижтимоий ҳолат, ижтимоий кенглик соҳасида қонунлар ва илм тамойилларини қўллай олиш жамланади.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий кенглик (ижтимоий муҳит, ижтимоий жараёнлар ижтимоий ресурслар) бошқарув таъсирининг объекти сифатида. Ижтимоий менежмент моҳияти ижтимоий бошқарув турли туманлиги сифатида. Ижтимоий менежментни ташкил қилувчи асосий назариялар. Кичик тадбиркорлик ва ижтимоий менежмент. Ижтимоий менежер шахси. Корпоративлик ва ижтимоий менежментнинг ўзаро алоқаси.

Назорат саволлар:

1.«Ижтимоий бошқарув» ва «ижтимоий менежмент» тушунчаларининг фарқи нимада?

2.«Ижтимоий кенглик», «ижтимоий соҳа», «ижтимоий жараёнлар» тушунчаларини изоҳланг.

3.Ижтимоий менежмент бош масаласининг моҳияти нимада?

4.Ижтимоий менежментнинг асосий назарияларни айтиб беринг.

Таянч иборалар: илмталаб технологиялар, фундаментал билимлар, «ковбойлик менежмент», менежмент тамойиллари, тенденция, корпоратив ҳаёт, «ижтимоий бошқарув», «ижтимоий менежмент», корпоративлик, ижтимоий сиёсат, ижтимоий соҳа.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

6-мавзу. Ижтимоий менежментнинг қонунлари ва тамойиллари

6.1.Ижтимоий тизимларнинг турлари
6.2.Ижтимоий менежмент муаммолари
6.3.Ижтимоий менежментнинг асосий қонунлари

6.1.Ижтимоий тизимларнинг турлари

Дастлабки қарашда ижтимоий тизимларни шартли равишда қуйидаги турларга ажратиш мумкин: ижтимоий-сиёсий (сиёсий партиялар, жамоат ҳаракатлари ва ҳ.к.), ижтимоий-маданий (ижодий, илмий хамжамиятлар ва ҳ.к.), ижтимоий ва иқтисодий.

Жамоат тизимлари генезиси шунга олиб келдики, уларга тегишли бўлган ички бошқарув мустақил фаолият соҳасига айланди. Масалан, жамият ишлаб чиқариши ижтимоий-иқтисодий тизим ҳисобланади (ижтимоийлиги шунинг учунки, ишлаб чиқариш ва уни бошқариш жараёнини амалга оширувчи одамлар асосий элемент ҳисобланади, иқтисодийлиги шунинг учунки, ишлаб чиқариш ва бошқариш жараёнини амалга ошириш натижасида жамият аъзолари томонидан истеъмол қилинадиган моддий неъматлар, ялпи жамият маҳсулоти яратилади). «Бошқача қилиб айтадиган бўлсак, иқтисодий тизим жамият аҳоли эҳтиёжларини қондириш учун ўз тасарруфида бўлган ресурсларни ишлаб чиқариш ва таҳсимлангани каби усулга эга»[1]. Замонавий жамиятга маълум булган ҳамма иқтисодий тизимлар асосида бир хил фундаментал саволлар ётади: жамият эҳтиёжларини қонди-риш учун чекланган ресурслардан қандай фойдаланиш керак, қандай товар ва хизматлар ишлаб чиқарилиши керак, уларни ким ишлаб чиқаради, бу товар ва хизматлар жамият аъзолари ўртасида қандай таҳсимланади.

Ижтимоий тизим иқтисодий тизим билан бир қаторда инсон ресурсларидан фойдаланиш, жамият аъзоларига қандай яшаш даражаси тақдим этилгани, жамиятнинг ижодий кучлари қай йўсинда амалга ошириши билан характерланади.

Жамият ҳаётининг турли ташкилотлари орасидаги фарқ-ларни намоён қилишнинг энг яхши усули - улар индивидларга ишлаб чиқариш омилларини эгаллаш ва амалга оширишлари учун берадиган эркинлик даражасини солиштириш.

Ҳар қандай тизим элементлар йиғиндисидир. Элемент - ҳар доим

тизимнинг тузилмавий қисми (масалан, корхона - бирлашган ишлаб чиқариш тизими элементи, шу билан бирга корхонанинг ўзи элементларнинг - цехлар ва хизматларнинг мураккаб йиғиндисини ташкил этади).

Бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимчалар. Ҳар бир ижти-моий тизим ўзаро боғлиқ мустақил икки тизимчадан иборат: бошқарувчи ва бошқарилувчи. Моддий ва маънавий неъматлар яратиш ёки хизматлар кўрсатиш жараёнини бевосита таъмин-ловчи барча элементлар бошқарилувчи тизимчага киради. Бош-қарувчи тизимчага бошқарув тизимида банд бўлган одамлар жамоасига мақсадли таъсир этиш, яъни бошқариш жараёнини таъминловчи барча элементлар киради. Бошқарувнинг ташкилий тузулмаси бошқарувчи тизимнинг асосий элементи ҳисобланади.

Айтиб ўтилган тизимчалардан ҳар бири ўз ҳусусиятларга эга. Ижтимоий тизимда ва унинг йирик қисмларида (бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимчаларда) ўзига хос кичик даражадаги тизим-ларни ташкил этувчи элементлар гуруҳлари кўринади: техник, технологик, ташкилий, иқтисодий ва ижтимоий.

Техник тизим турли алоҳида ускуналар йиғиндисидан иборат бўлган алоҳида техник воситаларнинг бирикмасидан иборат. Масалан, ижтимоий иқтисодий тизимларда у корхона, ташкилот, соҳанинг ишлаб чиқариш қувватини ифодалайди. Унинг ёрдамида одамлар моддий ишлаб қикариш жараёнида белгиланган сифатда ва маълум миқдорда маҳсулот ишлаб чиқаришлари мумкин.

Технологик тизим моддий ёки маънавий ишлаб чиқариш-нинг босқичлар ва жараёнлар бўлинишига асосланади. Мазкур тизим моддий ёки маънавий ишлаб чиқариш жараёни ва уларни бошқаришда операциялар кетма-кетлигини аниқловчи қоида ва меъёрлар йиғиндисидан иборат.

Ташкилий тизим бошқарув тузулмаси, мос келувчи ҳолатлар ва инструкцияларни ишлаб чиқиш ёрдамида техник воситалар, меҳнат қуроллари, ахборот, майдонлар ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш имконини беради.

Иқтисодий тизим ҳўжалик ва молиявий жараёнлар ва алоқалар бирлигини билдиради.

Ижтимоий тизим одамлар ва ижтимоий гуруҳларнинг биргаликдаги фаолияти натижасида ҳосил бўладиган ижтимоий муносабатлар йиғиндисидан иборат. Айнан ижтимоий тизим иқтисодий тизим билан биргаликда моддий ва маънавий ишлаб чиқариш, жамият сиёсати мақсадларини аниқлайди, уларни ташкил этиш тамойиллари ва усулларини шакллантиради.

Барча тизимлар - техник, технологик, ташкилий, иқтисодий ва ижтимоий - ўзаро боғлиқ. Ўзининг биргалиги билан улар ягона организмни ташкил қилади. Бунда техник, технологик ва ташкилий тизимлар биргаликда бошқарувнинг ташкилий - техник томонини, иқтисодий ва ижтимоий тизим эса ижтимоий -

иқтисодий томонини таъминлайди ва характерлайди.

Шундай қилиб, ижтимоий тизимларни бошқариш даража-сини характерловчи ҳар бир бўғин бир-бири билан алоқада ва боғликликда бўлган бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимчалардан иборат. Масалан, корхоналар халқ хўжалиги тармоқларини бош-қариш иерархиясининг дастлабки бўғинлари ҳисобланади. Улар иқтисодиёт тузилмасининг бир қисмини ташкил этади ва бир пайтнинг ўзида замонавий жамиятнинг иқтисодий тузилмасини аниқловчи халқ хўжалигининг асосий бўғинларидан бири.

Бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимлар ўртасида алоқа ахборот ёрдамида амалга оширилади. У бошқарувчи тизимдан бошқарилувчи тизимга бажариш учун келадиган бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Ҳар бир ижтимоий тизим ўз-ўзини бошқара олади. Бир вақтнинг ўзида бошқарув жараёнида у ташқи таъсирга учрайди. Ҳар қандай тизимдаги ташқи ва ички таъсирлар ўзаро узвий боғлик ва ўзаро бир-бирини тақазо этади: бири қанчалик муҳим бўлса, бошқасининг роли шунчалик кам бўлади.

Ижтимоий тизимнинг фаолияти ва ривожланиши бош мақ-садга бўйсундирилган.

Илмий ижтимоий менежментнинг характерли жиҳатлари бўлиб ижтимоий қонунлар, бошқарув қонуниятларини билиш ва улардан фойдаланиш, бошқарув таъсири жараёнининг тизимлиги ва узлуксизлигини таъминлаш, бошқарилувчи объектлар ва бошқарув субъектларини моделлаштириш, ходисаларни сифат ва миқдор жиҳатдан баҳолаш, давлат, ҳўжалик ва ижтимоий менежментнинг ўзаро алоқадорлиги ва ҳамкорлиги ҳисобланади.

Шундай қилиб, ижтимоий менежмент назарияси ижтимоий жараёнлар ва ходисаларни жамият жараёнларини бошқариш соҳасига кириб келиши тамойиллари, қонунлари ва қонуният-ларини ўрнатади.

Ижтимоий тизимларнинг ўз-ўзини ташкил этиш жараёнлари. Ижтимоий тизимларнинг вақт ва маконда ўз-ўзини ташкил этиши учун қуйидаги шароитлар зарур: 1) тизимга маълум оқимлар кириши ва чиқиши учун тизимнинг очиқлиги (энергия ва ресурсларнинг табиий манбалари, капитал, товар, инсон ресурсларининг олмашувчан оқимлари); 2) ижтимоий тизим турли қисмларининг эгри чизиқли хамқорлиги; 3) эҳтимоллик элемен-тининг мавжудлиги (масалан, табиий ходисалар эҳтимоллиги, илмий-техник тадқиқотлар ва уларни қўллашдаги оқибатлар эҳтимоллиги ва ҳ.к.); 4) тизим параметлари диапазонининг аниқлиги.

Ўз-ўзини ташкил этиш ғояси хеч қачон бошқарув ғоясига қарши эмас. Чунки, агар юқорида санаб ўтилган шартлардан хеч бўлмаса бири ўзгарса ўз-ўзини ташкил этиш хулқининг сифати, йўли ва натижаси ҳар доим ўзгача бўлади. Бошқарувчи субъект бўлиб ҳуқуқ нормалари (қонунлар) ва турли ижтимоий ахборот «оқимлари»ни назорат қилиш орқали бош бошқарув

таъсирини амалга оширувчи жамиятнинг раҳбар қисми чиқиши мумкин.

6.2.Ижтимоий менежмент муаммолари

Ижтимоий менежмент муаммоларини ўрганишда қуйидаги ёндашувлар фарқланади:

- ***аниқ - тарихий.*** Бу ижтимоий бошқарув муносабатларини уларга таъсир қилувчи омиллар таъсирида ўзгариш ва ривож-ланиш холатида бўлган жараёнлар сифатида ўрганишга имкон беради;

- ***мажмуавий.*** Бу бошқарув муносабатларини ўрганишда иқтисодий, ҳуқуқий, ижтимоий - психологик ва бошқарув муно-сабатлари тахлилига бошқа ёндашувлар ўзаро алоқадорлигини назарда тутади;

- ***жиҳатли.*** Бу бирор бир маҳсус фан (фалсафа, сиёсий иқтисод, социология, психология ва ҳ.к.) томонидан маҳсус тадқиқот қилинадиган муносабатлар остида намоён бўладиган бошқарув муносабатларининг бир томони, бир хусусиятини ўрганишга имкон беради;

- ***тизимли.*** Бу ҳам бошқарувчи, ҳам бошқарилувчи тизим-чаларни умумий мақсадли элементлар билан бирлашган ягона мажмуа сифатида қарашга, тизимнмнг хусусиятлари, унинг ички ва ташқи алоқаларини аниқлашга имкон беради.

Ижтимоий менежментнинг самарали усулларига моделлаш-тириш (турли кўринишдаги моделлар қўлланилади: физик, график, математик ва бошқалар), тажриба-социологик ва психологик (сўровлар, тестлар, кузатувлар ва бошқалар), шунингдек, иқти-содий-ижтимоий усуллар (дастурлаш, ўйинлар назарияси, ахборот назарияси ва бошқалар) киради.

Услубий тадқиқотларнинг асосий мақсади ходисалар, тизим-лар ва бошқарув жараёнлари хақида билим олиш учун янада самарали йўллар, ёндашувлар ва усулларни ишлаб чиқишдан иборат.

Бошқарув муносабатлари қуйидагиларга бўлинади:

- бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимчалар, яъни бевосита ижтимоий бошқарувнинг субъект ва объекти ўртасидаги муносабатлар;

- бошқарувчи тизим ичидаги бошқарув муносабатлари: бошқарув поғоналари, даражалари ўртасида (вертикал алоқа); ҳар бир поғонанинг бошқарув бўғинлари ўртасида (горизонтал алоқа);

- раҳбар ва қўл остидагилар ўртасидаги муносабатлар: ҳар бир бошқарув звеносида, турли бошқарув бўғинларида.

Ундан ташқари, ижтимоий бошқарув муносабатлари қуйидагиларга бўлинади:

- соҳа, регион, соҳалараро, ҳудудий - соҳавий, ҳудудлараро;

- ташқи (атроф муҳит билан муносабатлар) ва ички (тизим элементлари ҳамкорлиги муносабатлари);

- тизимлараро ва аралаш, шунингдек, жамоавий ва индивидуал;

- вақтинчалик ва доимий, бевосита ва билвосита;

- чизиқли, функционал ва аралаш.

6.3.Ижтимоий менежментнинг асосий қонунлари

Ижтимоий бошқарув қонунлари тизимида инсонлар ҳохи-шига боғлиқ бўлмаган ижтимоий ва иқтисодий қонунлар етакчи роль ўйнайди. Уларнинг ҳаракати фақат одамлар фаолиятида намоён бўлади. Бошқарувчи тизим одамлар меҳнатини бирлаш-тириб, мақсадни аниқлаш, уни амалга ошириш йўлларини қидириш, эришилган натижаларни баҳолашда намоён бўладиган ижтимоий ва иқтисодий қонунлар талабларига қатъий риоя қилиши керак. Масалан, асосий ижтимоий қонунларга ижтимоий ривожланиш қонунлари, ижтимоий стратификация қонунлари ва бошқалар киради.

«Қонун» тушунчаси ҳам, «қонуният» тушунчаси тегишли бўлган гуруҳга киради. Ҳам қонун, ҳам қонуниятлар ўрганилаётган ҳодисалар ўртасидаги умумий ва керакли алоқаларни ўрнатади. Менежмент назариясида «қонуният» тушунчаси қонуннинг назарий тадқиқот бошидаги дастлабки шакли сифатида қаралади.

Ижтимоий менежментнинг асосий қонунларига қуйидагилар киради:

- жамият ривожланишининг маданий, сиёсий ва иқтисодий омиллар билан шартлаштирилган ижтимоий бошқарув тизимининг бирлиги. Бу узлуксиз бошқарув муносабатлари занжирида менежментнинг асосий функция ва услублари қоришмасида намоён бўлади;

- ижтимоий тизимнинг бошқарувчи ва бошқарилувчи тизим-чалари нисбати. Бу шу тизимчаларнинг самарали амалга ошишини таъминлаш мақсадида улар орасидаги оқилона нисбатни назарда тутади;

- ижтимоий бошқарув функциялари марказлашувида оптимал муносабат. Бошқарувнинг марказлашиш даражаси жамият ривожланиши жараёнида ўзгаради ва бу ўзгариш ижтимоий бошқарув қонуни ҳисобланади. Жамият ривожлани-шининг ҳар бир босқичи учун марказлашишнинг ўз мақбул даражаси бўлиши керак;

- аҳоли турли қатламларининг ижтимоий бошқарув, унинг самарадорлиги ва маъсулиятини оширишда иштирок этиши. Чунки моддий ва маънавий неъматларнинг жамият ишлаб чиқа-риши аҳоли эҳтиёжларини қондириш мақсадига бўйсундирилган.

Ижтимоий менежмент тамойиллари деганда жамиятда ўрна-тилган ижтимоий шароитларда бошқарув органлари раҳбарлик қиладиган қонунлар, асосий ҳолатлар ва хулқ меъёрлари тушунилади. Улар ижтимоий бошқарув тизими, тузилмаси, жараёни ва механизмига талабларни қўяди. Хусусан, ижтимоий бошқарув тамойиллари - бу бошқарув муносабатлари ривож-ланиши қонунларини акс эттирувчи раҳбарлик ғоялари. Тамо-йиллар, қонунлар ва қонуниятлар ўзаро алоқасини қуйидаги кетма-кетликда кўриш мумкин: ижтимоий ривожланиш қонунлари - ижтимоий ривожланишнинг мос даврдаги ижтимоий қонунлар - ижтимоий бошқарув қонун ва қонуниятлари - ижтимоий

бошқарув тамойиллари. Ижтимоий бошқарув тамойиллари ва усуллари ўртасидаги фарқ шундаки, бошқарув тамойиллари танланмайди, уларга амал қилинади. Тамойил усуллар тизимини шакллантириш ва ҳар бир усулни алоҳида танлаб олиш имконини беради.

Шундай қилиб, ижтимоий менежмент тамойиллари қуйидагича бўлиши керак:

- Жамият ривожланиш қонунлари, унинг ижтимоий қонунлари ва менежмент қонунларида асосланган бўлиши;
- Ижтимоий менежмент мақсадларига мос келиши, менеж-ментнинг асосий хусусиятлари, алоқа ва муносабатларини акс эттириши;
- Ижтимоий бошқарув жараёнларининг вақтинчалик ва ҳудудий жихатларини ҳисобга олиши;
- Ҳуқуқий расмийликка эга бўлиши, яъни турли меъёрий хужжатларда мустаҳкамланган бўлиши.

Ижтимоий менежментнинг асосий тамойиллари қуйидагилар:

- қарор қабул қилишда бирлик ва уни муҳокама қилишда жамоавийлик тамойили;
- давлат - маъмурий, ҳўжалик ва ижтимоий - маданий менежментнинг бирдамлик тамойили;
- соҳа ва ҳудудий ижтимоий бошқарувнинг аралашма тамойили;
- ижтимоий бошқарувни илмийлиги тамойили;
- ижтимоий бошқарувни башорат қилиш тамойили;
- меҳнатни рағбатлантириш тамойили;
- ижтимоий бошқарув натижалари учун маъсулият тамойили;
- кадрларни оқилона танлаш, уларни тайёрлаш, жойлашти-риш ва ишлатиш тамойили;
- бошқарувнинг тежамкорлик ва самарадоодий тимойили;
- тизимлилик тамойили;
- иерархлик тамойили;
- зарурий турли-туманлик тамойили;
- қайтма алоқанинг мажбурийлиги тамойили.

Бошқарувнинг бу тамойиллари ижтимоий бошқарув ва жамият жараёнларининг ривожланиши натижасида ўзгариб боради. Ижтимоий бошқарувнинг тамойиллари бутунлай йўқолиб кетмайди, чунки бу тамойиллар менежмент тамойиллари билан ифодаланади.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий менежментда бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимларининг бирлиги ва фарқи. Ижтимоий менежмент қонунлари мохияти ва хусусиятлари. Ижтимоий тизимларда ўзини - ўзи ташкил қилиш жараёнлари. Ижтимоий менежмент муаммоларини ўрганишда турли хил ёндашувлар. Ижтимоий менежмент тамойиллари. Ижтимоий менежмент тамойиллари тизими.

Назорат саволлар:

7 Бошқарувчи ва бошқарилувчи тизимчанинг бирлиги ва фарқи нимада?
5 Ижтимоий менежмент қонунларига аниқлик киритинг.
6 Ижтимоий менежмент тамойилларини характерланг.
7 Замонавий менежментда ахборот технологияларининг роли қандай?

Таянч иборалар: ижтимоий тизимлар, генезис, усукналар йиғиндиси, технологик тизим, ахборот технологиялар, услубий тадқиқот, ижтимоий менежмент тамойиллари, ижтимоий менежмент қонунлари, ижтимоий менежмент қонуниятлари.

Адабиётлар: 1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

7-мавзу. Ижтимоий менежмент услублари

7.1. Бошқарув услуби

7.2.Менежментнинг ижтимоий услублари

7.3.Ўз-ўзини бошқариш

7.1. Бошқарув услуби

Аввал кўриб чиқилган менежмент тамойиллари турли услубларни қўллаш йўли билан амалга оширилади.

Бошқарув услуби - бу ташкилот қўйган мақсадларга эришиш учун бошқарилаётган объектларга таъсир қилиш усуллари йиғиндиси.

«Услуб» сўзи грекча «methodos» сўзидан келиб чиққан. Таржимаси бирор - бир мақсадга эришиш усули. Бошқарув услублари орқали бошқарув фаолиятининг асосий мазмуни амалга оширилади.

Бошқарув услубларини характерлаб, уларни йўналиши мазмуни ва ташкилий шаклини очиш керак.

Бошқарув услублари йўналиши бошқарув тизимига қаратилган.

Мазмуни - бу таъсир қилиш усуллари ўзига ҳослиги.

Ташкилий шакли - аниқ ҳосил бўлган вазиятга таъсир қилиш. Бу тўридан-тўғри (бевосита) ёки билвосита таъсир бўлиши мумкин.

Бошқарув амалиётида турли услублар ва уларнинг қориш-маси (комбинацияси)дан бир вақтнинг ўзида фойдаланилади. Барча бошқарув услублари ташкилий томондан бир-бирини тўлдиради, доимий динамик мувозанатда бўлишади.

Бошқарув услублари йўналиши доим бир хил - улар турли меҳнат фаолиятини амалга оширувчи одамларга йўналтирилган.

Шундан келиб чиқиш керакки, бошқарувнинг маълум услубида ҳам мазмун, ҳам йўналиш, ҳам ташкилий шакл маълум тарзда қориштирилган. Шунинг учун бошқарувнинг қуйидаги услубларини ажратиш мумкин:

- тўғридан-тўғри директив кўрсатмаларга асосланган таш-килий-маъмурий;
- иқтисодий;
- одамларнинг ижтимоий фаоллигини ошириш мақсадида қўлланувчи ижтимоий ва ижтимоий - психологик;
- ижтимоий тизимни ўзини-ўзи назорат қилиши сифатида ўз-ўзини бошқариш.

Умумий холда бошқарув таъсири услубларини икки гуруҳга ажратиш мумкин: асосий ва мажмуавий. Асосийларига бошқарув услублари талабларини у ёки бу объектив қонунларга мослиги белгилари бўйича мазмун жихатлари яққол кўринадиганлар киради (масалан, ижтимоий, иқтисодий, ташкилий-техник). Асосий услубларнинг қоришмаси ижтимоий бошқарувнинг мажмуавий ёки мураккаб услубларига киради.

Мазмуни буйича ижтимоий бошқарув услублари ижтимоий ривожланишнинг турли объектив қонунлари талабларини акс эттиради:

иқтисодий, ташкилий-техник, демографик, социологик, психологик ва ҳ.к. Шунинг учун иқтисодий, ташкилий-маъмурий, ижтимоий ва ижтимоий-психологик бошқарув услублари ажрати-лади.

Бошқарувнинг ижтимоий услублари жамиятнинг ижтимоий мақсадларига эришишнинг нафақат инсон ҳулқининг иқтисодий, ташкилий-маъмурий услублари билан боғлиқ, балки бевосита: ижтимоий мақсадларни қўйиш, турмуш сифатини ошириш, ижтимоий ташкилотларни мустахкамлаш, жамиятнинг ижтимоий етуклигини ошириш билан ҳам боғлиқ. Ижтимоий услублар асосий ҳисобланиб, мажмуавий бўлиб ҳам намоён бўлади.

7.2.Менежментнинг ижтимоий услублари

Менежментнинг ижтимоий услублари ижтимоий меъёрдаги, ижтимоий назорат, маънавий рағбатлантириш кенг спектрини ўз ичига олади. Ижтимоий меъёрлаш услублари турли ижтимоий гуруҳлар, жамоалар ва алоҳида ишловчилар ўртасидаги ижтимоий муносабатларни тартибга солишга имкон беради. Ижтимоий-сиёсий услублар ижтимоий таълим ва ишловчиларни ижтимоий бошқарувда иштирок этишга жалб қилишни ўз ичига олади. Ижтимоий меъёрларнинг аниқ услубларига ички меҳнат интизоми қоидалари, фирма ичидаги одоб қоидалари киради. Ижтимоий назорат услублари ижтимоий муносабатларни ва манфаатларни намоён қилиш ва назоарт қилиш йўли билан тартибга солиш учун қўлланилади. Маънавий рағбатлантириш услублари касбий фао-лиятда маълум муваффақиятларга эришган жамоалар, гуруҳлар, алоҳида ишловчиларни рағбатлантириш учун қўлланилади.

Бошқарувнинг ижтимоий услублари жамоани шаклланиши ва ривожланиши жараёнларига, унинг ичида содир бўладиган жараёнларга таъсир этишнинг ижтимоий-психологик услубла-ридан иборат. Мазкур услублар таркибида расмий ва норасмий гуруҳлар, шаҳс роли ва мақоми ўзаро муносабатлари тизими, ижтимоий эҳтиёжлар ва бошқа ижтимоий-психологик жихатлари бўлган жамоаларда амал қилувчи ижтимоий-психологик механизмнинг қўлланишига асосланади. Бошқарувнинг ижтимоий-психологик усублари биринчи навбатда таъсир йўналишини аниқловчи тавсифи билан фарқланади. Рағбатлантириш усуллари орасида қуйидагилар ажратилади: тушунтириш, кўндириш, тақлид қилиш, қизиқтириш, мажбурлаш ва бошқалар. Инсоннинг ўсиб бораётган ижтимоий эҳтиёжларини таъминлаш ижтимоий-психологик услубларни қуллашнинг мақсади ҳисобланади.

Бошқарувнинг психологик услублари персонални оқилона танлаш ва жойлаштириш йўли билан одамлар орасидаги муносабатларни тартибга солишга йўналтирилган. Уларга кичик гуруҳларни тўлдириш, меҳнатни яхшилаш, касбий танлаш ва ўқитиш услублари киради. Кичик гуруҳларни тўлдириш услублари ишловчилар ўртасидаги мақбул миқдори ва сифат муносабат-ларини аниқлашга имкон беради. Меҳнатни яхшилаш услуб-ларига ёруғлик, мусиқа психологик таъсирини қўллаш, ижодий жараёнларни

кенгайтириш ва бошқалар киради.

Умуман олганда ижтимоий ва психологик услубларга ижтимоий ривожланиш қонунлари ва психологик қонунларига таянадиган бошқарув таъсири усуллари киради. Бу ерда ижтимоий ва психологик жараёнлар таъсир объекти ҳисобланади.

Бошқарувнинг иқтисодий услублари иқтисодий қонунлар талабларини амалга ошириш асосида бошқарувнинг иқтисодий мақсадларига эришиш усулларидан иборат. Бошқача қилиб айтганда, замонавий менежментнинг иқтисодий услублари деганда барча иқтисодий қонунлар ва бозор иқтисодиёти категориялари тизимидан фойдаланишга асосаланган иқтисодий ҳисоб-китоб тушунилади.

Бошқарувнинг кўпгина иқтисодий услублари ичида, масалан, иқтисодий рағбатлантириш услубларини ажратиш мумкин. Иқтисодий рағбатлантириш ишловчиларнинг иқтисодий манфаат-ларига асосланган бошқарув услубидан иборат. Унинг асосини корхона ва ташкилотларнинг, шунингдек ҳар бир ишловчи даромадларининг шаклланиши ташкил этади. Иқтисодий рағбат-лантириш тизими персонал ва ҳар бир ишловчининг иложи борича юқори фойда олишга қизиқишининг ортишига йўналти-рилган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш йиғиндисидир. Иқтисодий рағбатлантириш қуйидаги асосий тамойилларга асосланган:

- иқтисодий рағбатлантириш мақсадларининг ташкилот ривожланиши мақсадларига мос келиши ва ўзаро алоқаси;
- ишлаб чиқариш тузилмасида зарур ўзгаришларни амалга оширишга йўналтирилган иқтисодий рағбатлантириш фарқла-ниши;
- иқтисодий рағбатлантиришнинг бошқа рағбатлантириш услублари билан қоришмаси;
- ташкилот ва алоҳида ишловчилар моддий маъсулиятини кўзда тутувчи иқтисодий санкциялар билан иқтисодий рағбат-лантиришнинг қоришмаси.

Ташкилий маъмурий услублар ҳокимият, интизом ва масъулиятга асосланади. Ташкилий-маъмурий таъсир қуйидаги асосий кўринишларда амалга оширилади:

- мажбурий характерга эга бўлган тўғридан-тўғри маъмурий кўрсатма. Улар аниқ бошқарилувчи объектларга ёки шахсларга мўлжалланган, аниқ ҳосил бўлган ҳолатга таъсир этади;

- қўл остидагилар фаолиятини тартибга солувчи қоидаларни ўрнатиш;

- ташкилий - маъмурий таъсирга лаёқатли у ёки бу жараёнларни ташкил этиш ва мукаммаллаштириш бўйича маслаҳатларни ишлаб чиқиш ва жорий этиш;

- ташкилот ва алоҳида ишловчилар фаолияти устидан кузатув ва назорат.

Ташкилий - маъмурий услубларни учта асосий гуруҳга ажратилади:

- ***ташкилий-мувозанатловчи.*** Мазкур услубларга регламент-лаш,

меъёрлаштириш ва инструкциялаш киради;

- ***кўрсатмали таъсир.*** Улар ўрнатилган ташкилий алоқа-лардан жорий фойдаланишни ва иш шароитлари ўзгарганда уларни қисман туғирлашни акс эттиради. Кўрсатмали таъсир асосида ваколат ва мажбуриятлар ётади; Мазкур услубларга қарорлар, буйруқлар, кўрсатмалар резолюциялар киради;

- ***интизомий таъсир.*** Улар ташкилий алоқалар мувозанатини интизомий талаблар ва масъулиятлар тизими воситасида ушлаб туришга мўлжалланган.

Менежментнинг ташкилий-маъмурий услубларининг барча учта гуруҳини ҳам алоҳида, ҳам биргаликда бир-бирини тўлдириб ишлатилади.

Умуман олганда, бошқарувнинг ташкилий-маъмурий услуб-ларидан фойдаланишнинг объектив асоси бўлиб бошқарув механизмининг бир қисмини ташкил этувчи ташкилий муно-сабатлар ҳисобланади. Улар орқали бошқарувнинг муҳим функ-цияларидан бири-ташкил этиш функцияси амалга оширилгани учун ташкилий-маъмурий фаолиятнинг вазифаси қўл остида-гиларга ҳатти-харакатларини тартибга солишдан иборат. Маъму-рий бошқарув ўзининг етишмовчиликлари учун тез-тез ва баъзан хақли равишда танқид қилинади. Лекин шуни эсда тутиш керакки, жамоат ишининг аниқлиги, интизомли ва тартибини таъминловчи ташкилий-маъмурий таъсирсиз ҳеч қандай иқтисодий услублар амал қила олмайди. Ташкилий-маъмурий услублар асосан раҳбар хокимиятига асосланади. Бу ерда раҳбар унга берилган ҳуқуққа таянувчи ҳокимият субъекти, маъмур сифатида намоён бўлади.

Ташкилий-маъмурий услублар бошқарилаётган объектга ёзма ёки оғзаки бериладиган оператив кўрсатмалар, буйруқлар орқали тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади. Улар меҳнат интизоми ва ташкилий аниқликни таъминлаши зарур. Бу услублар меҳнат ва ҳўжалик қонунчилиги, ижтимоий назорат ҳуқуқий актлари билан регламентланади.

Аниқ ташкилот доирасида шундай ташкилий-маъмурий таъсир кўрсатишни қўллаш мумкин:

8 мажбурий ёзув (буйруқ, таъқиқлов);

1 розилик шакллари (маслаҳат, компромис);

1. истаклар, хохишлар (тушунтириш, таклиф, эълон қилиш).

Замонавий бошқарув тизимининг асосий вазифаларидан бири бошқарилаётган тизим имкониятларини амалга ошириш учун қулай шароитлар яратишдан иборат. Бу имкониятлар турли ўз-ўзини бошқариш субъектларининг ҳуқуқ ва масъулиятини кенгайтирувчи бошқарув таъсирининг турли услубларидан фойдаланиш эвазига вужудга келади.

7.3.Ўз-ўзини бошқариш

Ўз-ўзини бошқариш муаммосини ўрганишда қатор саволлар пайдо бўлади: ўз-ўзини бошқаришни қандай тушуниш керак ва уни намоён бўлишининг ички ва ташқи шакллари қандай? Замонавий шароитларда ўз-ўзини бошқаришнинг ривожланиш даражаси қандай? Режалаштириш тизими,

ташкилий тузилма, ҳўжалик ҳисоби муносабатлари ўз-ўзини бошқаришнинг ривож-ланганлик даражасига қандай боғлиқ?

Ўз-ўзини бошқариш инсоннинг, меҳнат жамоасининг бошқарув фаолиятининг объектидан унинг субъектига айланиш жараёни сифатида намоён бўлади. Бу бошқарувни ташкил қилишнинг алоҳида варианти бўлиб, бунда унинг ҳар бир иштирокчиси унга берилган ваколатлар доирасида масалаларини ўзи ҳал қилади.

Янги ҳўжалик механизми ижтимоий ташкил этишнинг турли босқичларида ўз-ўзини бошқаришнинг ўрнатилиши ва ривож-ланиши кафолатини кўзда тутади.

Бозор тузилмаларида ўз-ўзини бошқариш характери унинг намоён бўлишидан қатъий назар ўз-ўзини бошқаришнинг ривожланиши ва мукаммалланиши учун кўмаклашади. Чунки ишлаб чиқариш жараёни ҳар бир иштирокчисининг шахсий иқтисодий ва ижтимоий манфаати ташкилотни бошқариш самарадорлигига боғлиқ. Жамоавий моддий ва маънавий манфаатдорлик барча бошқарув субъектларини жамият фаолиятининг барча жабҳаларида, жамоатчилик асосида бошқарув қарорларини қабул қилиш ва амалга оширишда қатнашишга чорлайди. Меҳнат ва истеъмол устидан назорат ва ҳисоб-китобни ўтказишда иштирок этиш, товар-моддий қимматликларни сақлаш мажбурий бўлиб қолади. Шундай қилиб назорат функцияси ўз-ўзини назорат қилишга айланади.

Ўз-ўзини бошқариш нафақат бошқарув субъекти томонидан у ёки бу қарорларни мустақил қабул қилишни, балки уларнинг бажарилишини ҳам назарда тутади. Ундан ташқари, жамоанинг ҳар бир аъзоси қарорларнинг бажарилиши юзасидан шахсий масъулият ҳис қилади.

Ўз-ўзини бошқариш фақат ҳар бир ишчи ёки меҳнат жамоаси ўзини мулк субъекти сифатида иқтисодий шароит-лардагина амалга ошириш мумкин. Ўз-ўзини бошқариш шароитларида меҳнат билан бошқарув мулкий муносабатлар орқали бирлашади. Чунки уларнинг амалга ошишининг иқтисодий шакли бўлиб корпоратизм ҳисобланади.

Лекин корпоратив ўз-ўзини бошқариш катта меҳнат билан амалга оширилади. Жараённинг секинлашувида умумий сабаб-лари билан бир қаторда меҳнат жамоалари ичида индивидуал сабаблар ҳам мавжуд. Ундан ташқари, амалда мустақиллик ва ўз-ўзини бошқариш орасидаги муносабатни аниқлаш мушкул.

Жамоа иштирокидаги бошқарув таҳлили шуни кўрсатдики, ишловчиларнинг бир қисми бошқарув билан фаол шуғулланади, қолган қисми (кўпчилиги) эса суст. Меҳнат жамоаси етарлича миқдорда ахборотга эга бўлмай туриб нафақат бошқарув қарорлари қабул қилиш, балки уларни тайёрлаш ва амалга оширишда қатнашиш, назорат функциясини сифатли бажариш имкониятига эга бўлмайди.

Шундай қилиб, бозор муносабатларига ўтиш даврида ташкилий-иқтисодий ўзгаришлар билан бир қаторда демокра-тиялаштириш ва ўз-ўзини бошқариш муаммолари биринчи ўринга кўтарилмоқда. Меҳнат жамоаси ташкилотнинг ўз-ўзини бошқариш тизимига киргандагина ўз-ўзини бошқариш имконияти туғилади.

Умуман, одамларни мажмуавий рағбатлантириш техникаси учта асосий гуруҳ усулларидан иборат:

3. ишловчиларга йўналтирилган усуллар. Уларга қуйидагилар киради: а) ишловчи олдига аник мақсадларни қўйиш (масалан, ишлаб чиқариш меъёрини оширган ишчиларга мукофотлар тўланади); б) хулқ-атвор модификацияси (инсон хулқ-атворини яхшилаш мақсадида мукофот ва жазо қўллаш); в) қайта тайёрлаш (истиқболли мутахассисларни ташкилот ҳисобидан ўқитиш);

10ишга йўналтирилган усуллар. Булар: а) иш жойларини мукаммаллаштириш ва ишловчилар фаолияти соҳасини кенгай-тириш; б) эгилувчан иш графиги (бундай иш режимида ишловчи, иш бошлаш ва тугатиш вақтини мустақил режалаштиради; в) уй офислари ва телекоммуникацияни ташкил этиш (офисга уланган телефон, компьютер ёки факсда уйда ишлаш); г) ишдан бўшатишлар сонини камайтириш услублари сифатида иш вақтини қисқартириш ва функционал оғирликни бўлиш;

11*ташкилотга йўналтирилган усуллар.* Уларга қуйидагилар киради: а) хизматчилар ваколатларини кенгайтириш (ишловчи-ларга ташкилотнинг кундалик ишларида қатнашиш учун кенг имкониятлар бериш); б) мақсадларга эришишда иштирок этиш (жамоа ишининг мувоффақиятли натижалари учун мунтазам пул мукофотлари олиш).

Қисқа хулосалар

Ижтимоий менежмент усуллари моҳияти. Бошқарув таъсири усуллари йиғиндисида уларнинг ўрни ва роли. Бошқарувнинг ташкилий -маъмурий усуллари, ижтимоий менежмент таъсири остида уларнинг ўзгариш тенденциялари. Ўз-ўзини бошқариш - ижтимоий менежментнинг энг самарали усулларидан бири. Турли усулларни бирлаштириш зарурати - ижтимоий менежмент тамойили.

Назорат саволлар:

12«Ижтимоий менежмент услуби» тушунчаси мазмунини очиб беринг.

13Умумий бошқарув тизимида ижтимоий ва ижтимоий-психологик услубларнинг аҳамияти қандай?

14Нима учун турли бошқарув услублари йиғиндисидан фойдаланиш муҳим?

15Қандай бошқарув услубларини қўллаш орқали бугунги кунда одамларни меҳнатга рағбатлантириш амалга оширилади?

Таянч иборалар: услуб, бошқарув услуби, психологик услуб, иқтисодий услуб, иқтисодий рағбатлантириш, ташкилий - маъмурий услуб, ўз-ўзини бошқариш, ташкилий мувозанатловчи услуб, кўрсатмали таъсир услуби, интизомий таъсир услуби.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

8-мавзу. Ижтимоий менежментнинг илмий услублари - унинг самарадорлигини ошириш асоси

8.1.Бошқарувнинг илмий услублари

8.2.Кибернетик моделлаштириш

8.3.Ижтимоий тизимларни башорат қилиш

8.4.Ахборотлаштирилган бошқарув тизимлари

8.1.Бошқарувнинг илмий услублари

Бошқарувчи тизимнинг ўз-ўзини ривожлантириш мақсадида бошқарувнинг мураккаб техникасидан фойдаланиш: а) услублар йиғиндиси ёрдамида (иқтисодий, маъмурий-ташкилий, ижтимоий, сиёсий, маънавий-маданий); б) уларни илмий мазмун билан, биринчи навбатда ижтимоий лойиҳалаштириш билан тўлдириш мумкин.

Илмий услубларнинг кучи шундан иборатки, улар таҳлил хажми тўғрисида ишончли маълумот олишга имкон беради, билимларни ишончли текширишни таъминлайди, объектнинг келажакдаги ҳолатини башорат қилишга имкон беради, таъсир қилиш воситаларини кўрсатади. Улар ижтимоий соҳада қарорлар қабул қилиш жараёнини мақбуллаштириши мумкин.

Моделлаштириш, башорат қилиш, эксперт баҳолаш каби илмий услублар кўп асрлик тарихга эга. Лекин ҳар ҳолда, бошқарувнинг замонавий инструментарийсини илмий техник инқилоб, унинг даврлик натижалари билан боғлашга етарлича асос бор.

Унинг кучи фақатгина асрлар давомида ишлатилаётган анъанавий услублар ва воситалар самарадорлигини ошириш ва янгилашида эмас, балки илмий-техник инқилоб бошқарув услублари ва воситалари инқилобининг асоси сифатида кўриб чиқилади. Бошқарув қарорларини қабул қилишда ижтимоий жараёнларни моделлаштириш тобора муҳим аҳамият касб этмоқда.

Баъзида моделни турли аниқ ходисалар ва жараёнларга механик қўйиладиган шаблон ёки прототип сифатида тушинилади. Бундай тушуниш нотўғри. Амалий муаммоларни ҳал қилишда яхши натижаларга эришиш учун доимо «буюртма бўйича ишлаш» зарур, яъни, модель маълум жараённинг ўзига хос белгиларини акс эттириши керак. Турли моделлар умумий белгиларга эга бўлиши мумкин. Моделлаштириш ва бошқарув ана шу белгилар билан аниқланади.

8.2.Кибернетик моделлаштириш

Кибернетик моделлаштириш бошқарувни мақбуллаштириш кенг имкониятларини очиб беради. Йирик олимлар ҳисобича, кибернетик ёндашувнинг характерли жихати бўлиб мураккаб объектлар асосий параметларини ўрганиш мақсадида уларни соддалаштириш ва шу асосида уларнинг чуқур моҳиятини очиш ҳисобланади.

Моделларни мукаммаллаштириш жараёнини уларни мун-тазам тўлдириш

ёки ишлаб чиқилиши жараёни сифатида кўриб чиқиш фойдали. Одатда енг оддий моделлардан бошлашади.

Ҳозирги вақтда фан ва амалиёт характери ва мўлжалланиши бўйича турли моделлаштириш услублари ва шаклларига эга. Бу ҳолда бизни фақат бевосита бошқарувга хизмат қилувчи моделлар қизиқтиради. Мураккаб тизимларни бошқариш учун янги моделларни ишлаб чиқиш зарур.

Бу соҳага математикани киритиш катта аҳамиятга эгалигига ҳеч шубҳа йўқ. Математик моделлаштириш моделлар аниқлигини оширишда техник воситалар ва замонавий услублардан фойдаланишга имкон беради. Бу билан бир қаторда, ижтимоий ҳодисаларнинг сифат томонларини ҳам моделлаштириш керак. Уларнинг хусусиятларини фалсафа, социология ва умумий фанлар мажмуаси очиб беради.

Моделлаштириш услуби анъанавий услублар ва воситалар билан ўрганиш мумкин бўлмаган мураккаб объектларда қўлланилади. Модель фақатгина янги билим манбаи сифатида ўзининг яратилишини оқлайди.

Истиқболли модель бир марталик эмас, кўп марталик харакатга эга бўлади. Ҳар қандай ҳолатда бошқарув субъекти истиқболли модель чегараларида ҳаракат қилиши мумкин. Бу унга исталган натижаларни таъминлайди. Масалан, иқтисодий ва ижтимоий механизм бўйича меъёрий хужжатлар бундай истиқболли модель сифатида хизмат қилиши мумкин.

Ҳозирги вақтда ижтимоий тизимларни бошқаришда башорат қилиш муҳим ўрин эгаллайди. Ҳар қандай, хаттоки енг элементар қарор ҳам маълум бир олдиндан кўришни назарда тутади. Чунки бу қарорда келажакдаги ҳаракат лойиҳалаштирилади. Глобал ва стратегик характердаги қарорларни танлаш жамиятнинг мазкур соҳадаги асосий ривожланиш йўналишларини тўғри кўра билиш ва уларнинг қонуниятларига мос ҳаракат қилишини талаб қилади.

8.3.Ижтимоий тизимларни башорат қилиш

Башорат ижтимоий кўра билиш шакли сифатида у ёки бу мақсадларга эришишнинг имкон даражасини ифодалайди. Бунда башорат ҳам бошқарилувчи, ҳам бошқарилмайдиган жараёнларни қамраб олиши мумкин ва шарт.

Бошқарув жараёнида башоратлар қатор функцияларни бажаради: мўлжаллаш, меъёрий, огоҳлантирувчи ва бошқалар. Улар бошқарув органларини истиқболли муаммоларини ечишга йўналтиради, башорат моделини амалга ошириш мумкин бўлган шароитларни аниқлайди, улардан мумкин бўлган четлаштиришлар хақида огоҳлантиради. Шундай қилиб, башоратлар бутун бошқарув жараёнининг зарур элементи сифатида намоён бўлади, унинг мақбуллашишига кўмаклашади.

Ижтимоий организмдаги алоқаларни қийинлаштирувчи ва жамият динамикасини оширувчи илмий-техниуниннқилоби шароиларида башорат қилишнинг роли ва аҳамияти ортади. Илмий-техника инқилоби бошқарув

субъекти фаолият натижа-ларини мумкин бўлган ривожланишини аниқ олдиндан кўра билишни талаб қилади.

«Башорат қилиш, моделлаштириш сифатида ҳам бу мураккаб илмий-тадқиқот ва мантиқий-конструктив фаолиятдир. У шундай ташкил этилиши керакки, бошқарув қарорларини тайёрлашда зарур ахборот бериши керак. Ижтимоий жараёнларни бошқа-ришда башоратларнинг аҳамияти шундан иборатки, улар режадан олдинги хужжатлар сифатида намоён бўлади. Шубҳасиз, башорат қилиш ва моделлаштириш услублари XXI асрда бошқарув қарорларини қабул қилишда маълум ўрин эгаллайди»[1].

Ижтимоий тизимларни моделлаштириш ва башорат қилиш-ўзаро узвий боғлик фаолият турлари: маълум маънода башоратни келажак модели сифатида қараш мумкин. Моделлаштириш услуби башорат қилиш фаолиятида кенг қўлланилади.

Назария ва амалиётда турли эксперт баҳолаш услублари ҳам маълум. Улар башорат қилиш ва бошқарув қарорларини ишлаб чиқишда кенг қўлланилади.

Замонавий шароитларда бошқарув жараёни қийинчилик-ларининг ўсишида бошқарувга хизмат қилувчи маҳсус меҳнат тури - консультатив меҳнат шаклланмоқда. Ривожланган капиталистик мамлакатларда эксперт баҳоларини ишлаб чиқувчи ва раҳбарларга маслаҳатлар берувчи кўпгина жамиятлар идоралар, ташкилотлар фаолият юритади. Кўпчилик олимлар бошқарув бўйича мутаҳассислар ва ташкилот раҳбарияти ўртасида коммуникациялар тизимини яратиш керак деган фикрда.

Компанияларни бошқариш тузилмасига тез-тез бирор-батлар орқаларига масъул бўлмаган ва ҳокимият томонидан берилмаган фигура (informal man) киритилмоқда. У президент ёки бош
бошқарувчининг маслаҳатчиси, мустақил эксперт бўлади. У компаниялардаги нарсалар ҳолатини бирор-бир бўлинма ёки хизмат позициясидан эмас, балки, кенг стратегик масштабда баҳолайди. Шартнома асосида бошқарув бўйича консультатив фирмалардан жалб қилинадиган мутаҳассислардан фарқли равишда бу эксперт бош раҳбариятнинг ишонган одами ҳисобланади. Ундан иш ҳолатига сезиларли таъсир қилувчи кенг масштабли жасур маслахатлар, объектив баҳолар талаб қилинади.

Мустақил экспертизанинг хилма-ҳиллиги сифатида компания директорлар кенгашига иқтисодиёт, бозор муносабатлари, молия, капитал, ижтимоий бошқарув масалалари бўйича иҳтисослашган олимлар киритилади. Институт ёки илмий тадқиқот марказида доим ишловчи олим бир вақтнинг ўзида компания директор-ларидан бири ҳисобланади. Маълум иш қисмига жавоб бермай ва келажакда бирор-бир алоҳида ишлаб чиқариш функцияси билан боғлиқ бўлмай, у олий раҳбарият қарорлари характерига таъсир қилиши мумкин.

Раҳбарлик қарорларини тайёрлаш бўйича ишларни муво-фиқлаштириш йўллари ва воситалари кўриб чиқилаётганда аниқ ижтимоий ва социологик тадқиқотлар ролини ҳам кўзда тутиш керак. Улар орқали раҳбарга унинг фаолиятида ёрдам берувчи ўрганилаётган объект тўғрисида ахборот йиғиш таъминланади, унинг характерли жиҳатлари ва ривожланиш тенденциялари очилади, хулоса ва таклифлар шаклланади.

Социологик тадқиқотлар нафақат у ёки бу бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва қабул қилишга ёрдам беради, балки уларни инсонларга таъсир қилиш механизмини ўрганишга, бу қарорларни турли ижтимоий категориялар қабул қилиниш характерига, бошқарув қарорлари одамлар фикрларида қандай жойлашишини, уларни хулқ-атворида қандай акс этишини, ижтимоий ҳодисалар ривожида, ижтимоий гуруҳлар ва жамоа-лардаги муносабатларда, шаҳслараро муносабатларда қандай акс этишини кузатишга ҳам ёрдам беради.

Аниқ ижтимоий тадқиқотларда анкеталаш услуби тез-тез қўлланилади. Бу услуб ўрганилаётган жараёнлар ва ходисаларнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари тўғрисида ахборот беради. Бундай ахборот жуда зарур, лекин жараён ва ходисаларнинг чуқур моҳиятини очиш учун етарли эмас. Замонавий босқичда хақиқатни аниқ ўрганишнинг барча услублари ва воситаларидан фойдаланишга интилиш жуда муҳим.

8.4.Ахборотлаштирилган бошқарув тизимлари

Ахборотни йиғиш ва қайта ишлаш жараёни электрон ҳисоблаш техникасини қўллаш натижасида сифат жиҳатдан ўзгаради. Электрон ҳисоблаш техникасининг муҳим аҳамияти шундан иборатки, у тарихий парадоксни ечиш учун техник база бўлиб хизмат қилади. Замонавий ишлаб чиқариш, техника ва илм фан инсондан шундай тезлик талаб қиладики, бу унинг жисмоний ва психологик имкониятлари чегарасидан юқори. Электрон ҳисоблаш техникаси катта ҳажмдаги ахборотларни тезлик билан қайта ишлашни таъминлайди ва раҳбарларга бошқарув қарорларини тайёрлаш ва қабул қилишда ёрдам беради.

Электрон ҳисоблаш техникасининг кенг имкониятлари автоматлаштирилган бошқарув тизимларида янада тўлиқ амалга оширилади. Улар бошқарувнинг илмий асосланганлигини чуқур-лаштиради, чунки: қарорлар қабул қилиш раҳбарнинг субъектив фикри ва хиссиётига боғлик эмас, балки фойдаланилган амалдаги ва кутилаётган холатларнинг миқдор характеристикаларида асосланади. Автоматлаштирилган бошқарув тизимлари раҳбари-ятни катта жорий ишларни механик бажарилишидан озод қилишга ва муҳим истиқболли бошқарув масалаларини ижодий ҳал қилишга эътибор қаратишга ёрдам беради. Автоматлаш-тирилган бошқарув тизимлари бошқарув тезкорлигини ошириб, бошқарув жараёнида инсоннинг фаол иштирокини назарда тутади. Айнан инсон қўшимча ахборотни ҳисобга олиб, турли вариантлар баҳоси асосида оҳирги ҳал қилувчи қарорни қабул қилади.

Замонавий илм-фан ва техника инсонни рад этмай ва уни алмаштирмай,

ижтимоий жараёнларни бошқаришда катта роль ўйнайди. Даврий фан-техника ютуқлари бошқарувни мақбул-лаштириш, бошқарув муаммоларини ечиш жараёнларини муво-фиқлаштиришда янги имкониятларни очади. Табиийки, бу имкониятлар ижтимоий муносабатлар характерига боғлик ҳолда турлича амалга оширилади.

Бу йўналишда электрон ҳисоблаш техникасининг имконият-лари ҳақиқатдан ҳам жуда катта. ЭҲМларни бошқарувда етарлича қўлланилмаслигини сабабларидан бири шундан иборатки, улар маъмурий тизимлар фаолиятини яхшилаш учун ишлатилади, лекин ижодий масалаларни ҳал қилишга мўлжалланмаган. Буни ЭҲМларни бошқарувда қўллаш тажрибасини ўтказган америкалик тадқиқотчилар ҳам тан олишади. ЭҲМлар америкаликлар бизнесида маъмурий ва ҳисоб ишларини бажаргани билан, улар ҳозиргача компанияларнинг муҳим тезкор муаммоларига етарлича таъсир қила олмайди. Айнан шу ерда ЭҲМнинг ўлкан салоҳиятли имкониятлари ётибди.

Ҳозир ечилиши керак бўлган асосий назарий ва амалий муаммо шундан иборатки, бошқарув бўйича муҳим фаолият - стратегик қарорлар қабул қилишга замонавий бошқарув техни-касини қандай киритиши керак. Бу бошқарувда туб ўзгариш унинг самарадорлигини сифатли ошириш манбаи бўлади.

Электрон ҳисоблаш техникасининг ахборотни қайта ишлаш ва қарорлар қабул қилиш жараёнида ролининг ортиши тахлил ва қарорнинг инсоний услублари четлатилади дегани эмас. Бундай услублар сирасига ахборотни фильтрлаш ва баҳолаш, муқобил-ларини танлаш модель ва рақамли шакллардан фойдаланиш кабилар киради. Баҳолаш ва қарор қабул қилиш инсон услублари кейин ҳам ўз аҳамиятини сақлаб қолади, лекин электрон ҳисоблаш техникаси очиб берадиган имкониятлар ҳисобига бойитилади ва кучайтирилади.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий менежмент илмий усулларининг моҳияти. Уларнинг ўзаро алоқаси ва устивор йўналишлари. Ижтимоий лойиҳалаштириш, башоратлаш, ахборот таҳлили тизимларидан тўлиқ фойдаланишда замонавий ижтимоий менежментининг зарурати. Ижтимоий менежментда ўз-ўзини бошқариш, ўз-ўзини назорат қилиш ва илмий усулларнинг ўзаро мослиги.

Назорат саволлар:

16Бошқарувнинг илмий услубларидан янада тўлароқ фойдаланиш зарурати нима учун пайдо бўлади?

17Ижтимоий менежмент илмий услублари моҳиятини очиб беринг.

18Ўз-ўзини бошқариш, ўз-ўзини тартибга солиш ва ижтимоий ме-нежментнинг илмий услублари ўртасидаги муносабатлар қандай?

5 Бошқарувнинг ўзбек амалиётида бошқарувнинг илмий услуб-ларини қўллаш даражаси қандай?

Таянч иборалар: илмий услуб, ижтимоий соҳа, кибернетик моделлаштириш, анъанавий услуб, жамият динамикаси, илмий - техника инқилоби, ҳокимият берилмаган фигура, эксперт баҳолаш, ахборотлар йиғиш, уларни қайта ишлаш, қарорларни қабул қилиш.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

9-мавзу. Ижтимоий менежмент тизими

9.1. Ижтимоий менежмент механизмлари
9.2. Бошқарув функциялари
9.3.Бошқарув тузилмаси
9.4.Бошқарув кадрларини гуруҳларга бўлиниши

9.1. Ижтимоий менежмент механизмлари

Ижтимоий менежмент моҳияти унинг тизими тузилмасини аниқлайди. У қуйидагилардан иборат: бошқарув субъектлари, бошқарув объектлари, бошқарув жараёни ва бошқарув тизими механизмлари.

Бошқарув субъектларига аҳоли, ҳокимият органлари, маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органлари, жамиятнинг фуқаролик институтлари, менежмент институти киради.

Бошқарув объектларига эса ижтимоий жараёнлар, ижтимоий соҳа, ижтимоий ресурслар киради.

Ижтимоий менежмент механизмлари ижтимоий мақсад-лилик, бошқарув услублари (иқтисодий, маъмурий-ташкилий, юридик, илмий ва бошқалар)га йўналтирилган. Улар орасида бутун бошқарув таъсирлари тизимида бирлаштирувчи бўлган ижтимоийликлар алоҳида ажратилади. Уларга меҳнатга муносабат, инсон ҳулқ-атвори бўйича чора-тадбирлар йиғиндиси киради.

Бошқарув жараёни ва ижтимоий менежмент тизими механизми ижтимоий ташҳис, ахборотни йиғиш, тахлил қилиш ва сақлаш, уларни бошқарув субъектларига узатиш ва бошқарувнинг турли даражаларида ижтимоий меъёрлар бўйича бошқарув субъектлари фаолиятини назорат қилишни амалга

ошириш услубларидан иборат.

Ижтимоий мақсадларни янада самаралироқ амалга ошириш ва ижтимоий менежмент тамойилларини амалга ошириш учун қуйидаги илмий услубларни қўллаш муҳим:

- Ижтимоий лойиҳалаштириш ва дастурлаш;

- Замонавий ҳисоблаш воситалари, биринчи навбатда, компьютер техникаси асосида ижтимоий ахборотни йиғиш ва таҳлил қилиш, уларни қайта ишлаш ва сақлашда математик услублардан фойдаланиш;

- Одамларни меҳнатга, ҳаётга, мақсадга мувофиқ ҳулқ-атворга жамиятга рағбатлантиришни яратиш;

- Шахснинг, шунингдек, менежерларнинг ҳаёт кучини фаоллаштиришга мўлжалланган психологик таъсир (махсус тренинглар ва ўйин услублари);

- Ижтимоий бошқарувнинг кундалик ва истиқболдаги муаммоларига яроқли фундаментал фанлар, кибернетика, синергетика ва бошқа соҳаларда, тадқиқотларда олинган билимлардан фойдаланиш.

Ижтимоий менежмент тизими доирасида ечиладиган муаммолар мажмуига фақатгина тизимли ёндашув, унинг назарияси ва амалиётини бугунги кунда ижтимоий бошқарув олдида турган вазифалар даражасига кўтара олади. Айнан шунинг учун ҳам ижтимоий менежмент соҳасидаги бўлажак мутахас-сислар ҳар бир ўрганилаётган фанда муаммони ҳал қилиш ва уни ечиш услубларини қидиришнинг ижтимоий жиҳатларини қидиришлари керак.

9.2. Бошқарув функциялари

Бошқарув функциялари - фаолиятининг алоҳида турлари бўлиб, жамиятни бошқариш жараёнида одамлар муносабати ва алоқаларини мақсадга мувофиқ таъсирини амалга ошириш босқичлари ва йўналишларини кўрсатади. Бошқарув функциялари таркиби бошқарув тизимининг унинг ҳолатидаги ҳар қандай ўзгаришга самарали муносабатини таъминлаш зарур. Бошқарув функцияларини қуйидаги белгиларни ҳисобга олган холда кўриб чиқиш зарур:

1) бошқарув жараёнининг хусусиятлари, яъни менежментга тегишли белгиларнинг ажралиши;

2) ижтимоий ривожланиш жараёни. Бошқарувнинг бу жараёни аниқ элементларга, яъни жамиятнинг ҳаёт фаолиятига йўналтирилган.

Бошқарувнинг асосий функцияларига куйидагилар киради:

6 режалаштириш;

7 ташкил этиш;

8 тартибга солиш;

4) рағбатлантириш;

Барча санаб ўтилган асосий функциялар биргаликда амал қилади ва ўзаро бир-бирига боғлиқ. Лекин ижтимоий бошқа-рувнинг бир поғонасидан бошқасига ўтишда уларнинг роли ва муносабатлари ўзгаради.

Бошқарув тизимини мукаммаллаштиришнинг зарур шарти бўлиб унинг

функциялари таҳлили ҳисобланади. У қуйидагиларни назарда тутади:

- ишлаб чиқилган мезонлар асосида бошқарув объектлари тузилмасини аниқлаш;
- иш ва операциялар турлари, бошқарув функцияларининг ажралиши;
- бошқарув тизимининг функционал ва чизиқли бўғинлари ўртасида аниқ меҳнат тақсимоти;
- лавозим инструкциялари ва тузилма бўғинлари ҳақида ҳолатларнинг мавжудлиги;
- менежментнинг барча асосий функциялари асосида бошқарув фаолияти билан солиштириш йўлларининг асосланиши.

Тузилма категорияси қуриш ва тизимнинг ички шаклини акс эттиради. Элементлари ҳамкорлигини таъминловчи ўзаро алоқалар ўрнатилган, маълум мақсадларга эришишга йўналтирилган тизим ташкилий ҳисобланади. Маълум мақсадга эришиш учун амал қилувчи турли элементлар, бўғинлар ва бошқарув поғоналари таркибини акс эттирувчи тузилма ташкилий дейилади.

Бошқарув функциялари ва тузилмаси - бошқарув тизимини ташкил этишнинг икки ўзаро боғлиқ томонларидир. Улар бошқарув жараёни мазмуни ва шакли сифатида намоён бўлади. Бошқарувнинг ташкилий тузилмаси ва унинг ривожланиши мавжудлиги бутун ташкил этишнинг асоси ҳисобланади. Ташкилий тузилманинг шаклланиш жараёни биринчи навбатда бошқарув аппаратининг у ёки бу бўлинмалари ташкилий мустаҳкамлигини назарда тутади. Бунда бошқарув функциялари бошқарув органлари вазифаларини аниқлайди.

Бошқарув бўғини қатъий бошқарув функциялари бўлган алоҳидалашган ячейкадан иборат. Бошқарув поғонаси - бошқа-рувнинг маълум иерархик даражасидаги бошқарув бўғинлари йиғиндисидир. Бошқарув тузилмасида бошқарувчи тизим ойдинлашади, ҳар бир бўғин, ҳар бир поғона роли аниқланади, бошқарув жараёнидаги алоқалар очилади.

9.3.Бошқарув тузилмаси

Бошқарув тузилмаси икки поғонали ва кўп поғонали бўлиши мумкин. Агар бўғинлар бир бошқарув поғонасида жойлашган бўлса, уларнининг алоқаси горизонтал характерга эга бўлади, агар бошқа-бошқа поғонада бўлса, вертикал бўлади. Бошқарувнинг ташкилий тузилмасида бошқарув бўғинлари (органлари) чизиқли ва функционалга бўлинади. ***Чизиқли бўғинлар*** - бу объектни бевосита мажмуавий бошқаришни амалга оширувчи, ижтимоий тузимнинг маъмурий алоҳидалашган бир қисми (тармоқ вазирликлари, корпорациялар, трестлар, уюшмалар, корхоналар, цехлар ва ҳ.к.). ***Функционал бўғинлар*** - бошқарувнинг бир ёки бир неча функцияларини амалга оширувчи, бошқарув аппара-тининг маъмурий алоҳидалашган қисмларидан иборат (кўмиталар, бошқармалар, бўлимлар, агентликлар, идоралар ва ҳ.к.).

Бошқарув ташкилий тузилмаларининг уч асосий тури фарқ-ланади:

чизиқли, функционал ва аралаш: чизиқли - функционал.

Бошқарувнинг мураккаб тизимлари эгилувчанлигини таъмин-лаш учун чизиқли-функционал тузилмаларга матрицали тузилма кўринишидаги бошқарувнинг дастурий-мақсадли шакллари кири-тилади: лойиҳа бўйича бошқариш, махсулот бўйича бошқариш, текширув комиссиялари ва ҳ.к.

Оқилона бошқарув тизимларининг шартлари ёки мезонлари сифатида қуйидагилар намоён бўлади: **а)** бошқарув бўғинларининг унинг функцияларига мослиги; **б)** бошқарув иерархиясида иложи борича поғоналар сонининг камлиги; **в)** ҳар бир поғонада барча зарур бошқарув функцияларига диққатни қаратиш; **г)** функционал бўғинларнинг функционал тармоқларга мослашиши; **д)** ҳар бир функционал бўғиннинг ягона бошқарув жараёнида иштирок этиш характерининг аниқ намоён бўлиши; **е)** бошқарувнинг хар бир бўғинида жамоалар «кириш» ва «чиқиш» манбалари сонининг энг кам бўлиши.

Менежментнинг ташкилий тузилмаси бошқарув тузилмаси схемасида, иш жадвалларида, тузилмавий бўлинмалар тўғрисидаги ҳолатларда, шунингдек, бажарувчилар учун лавозим инструк-цияларида ҳужжатлаштирилади.

9.4.Бошқарув кадрларини гуруҳларга бўлиниши

Бошқарув кадрларига бошқарув функцияларини амалга оширувчи ёки уларни амалга ошишига кўмаклашувчи ишловчилар, яъни бошқарув жараёнида иштирок этувчи ва бошқарув аппаратига кирувчи ходимлар киради.

Бошқарув кадрларининг турли тафсифлари мавжуд: лавозим буйруғи бўйича, бошқарув иерархиясидаги даражалар (поғоналар) бўйича, махсус малакаси бўйича, ишлаб чиқариш соҳалари бўйича ва ҳ.к. Лекин базавий тасниф бўлиб ишловчиларнинг қарорлар қабул қилиш ва уларни амалга ошириш жараёнидаги таснифи ҳисобланади. Бу белги бўйича бошқарув кадрлари уч катта гуруҳга бўлинади: раҳбарлар, мутаҳассислар ва ёрдамчи персонал.

Раҳбарлар - жамоага бошчилик қилувчи, бутун бошқарув аппарати ва унинг алоҳида бўғинлари ишини йўналтирувчи кўйилган вазифалар ва мақсадларга эришиш бўйича жамоа фаолиятини тартибга солувчи ва назорат қилувчи ҳодимлар. Раҳбарлар чизиқли ва функционал турларга бўлинади. ***Чизиқли раҳбарлар*** - ташкилотнинг ёки унинг алоҳида ташкилий расмий-лаштирилган қисми ҳолати ва ривожланиши учун масъул, ҳамжихатлик асосида харакат қилувчи шахслар. ***Функционал раҳбарларга*** бошқарув тизимида маълум функционал иш қисми учун масъул ва бошқарувнинг аниқ функцияларини амалга оширувчи бўлинмаларга бошчилик қилувчи шахслар киради. Раҳбарлар шунингдек бошқарув даражалари бўйича ҳам таснифланади. Масалан, чизиқли раҳбарлар бўлиб қуйи (цехлар, участкалар бошлиқлари, мастерлар), ўрта (корпуслар бошлиқлари, корхоналар директорлари, уюшмаларнинг бош мутахассислари) ва юқори (вазирлар, қўмиталар раислари) бўғинлар раҳбарлари ҳисобланади.

Мутахассислар - бу махсуслаштирилган ходимлар бўлиб, улар мавжуд

бўлган ахборотлар асосида ишлаб чиқариш ва бошқарув характеридаги масалаларини ҳал қилиш вариантларини ишлаб чиқадилар. Бошқарув мутахассислари бошқарув функция-ларини ва уларнинг касбий тайёргарлиги билан характерланади. Бош мутахассислар, етакчи мутахассислар, турли категория даражадаги мутахассислар фарқланади. Мутахассислар гуруҳига инженерлар, иқтисодчилар, бухгалтерлар, ҳуқуқшунослар, психо-логлар ва бошқалар киради.

Ёрдамчи-техник персонал - раҳбарлар ва мутахассислар фаолиятига хизмат кўрсатувчи ҳодимлар. Уларни қоида бўйича, алоҳида бошқарув операцияларига қараб таснифланади. Бундай ҳодимларга котиблар, машинистлар, техниклар ва бошқалар киради. Техник ҳодимлар тор ва аниқ касбий тайёргарликка эга, раҳбарлар ва бошқарув мутахассисларига техник ёрдамни таъминлаш, хусусан, бошқарув қарорларини қайта ишлаш ва амалга ошириш ёрдамида таъминлашга чақирилган.

Бошқарув кадрларини бундай таснифлаш ҳар бир ҳодимга аниқ талаблар қўйиш ва бундай ҳодимларни танлаш, тайёрлаш ва ишлатиш тизимини ташкил этишга имкон беради.

Бевосита менежернинг қўл остида бўлган одамлар сони бошқарув меъёри ёки назорат соҳаси дейилади. Агар бевосита менежернинг қўл остидаги одамлар сони кўп бўлса, у юқори бошқарув меъёрига эга бўлади, бу сон кичик бўлса, менежернинг бошқарув меъёри пас бўлади. Табиийки қўйилган мақсадларга эришиш учун қанча кам менежер талаб қилинса, улар шунча юқори бошқарув меъёрига эга бўлади.

Бошқарув меъёрининг шаклланишига қатор омиллар таъсир этади. Улар орасида бошқарувчининг индивидуал психологик қобилиятлари касб даражаси ва ҳодимлар маданияти, уларни рағбатлантириш турлари ва касбий фаолияти бор. Одатда юқори малакали ҳодимлар кичик малакали ҳодимларга нисбатан камроқ бошқарувга мухтож. Шунинг учун, деярли олим булган ташкилот менежери юқори бошқарув меъёрига эга бўлиши мумкин.

Бошқарув меъёри ташкилотдаги иерархик даражалар сони билан, яъни уни вертикал тузилмаси юқори ёки текислиги билан аниқланади. Юқори тузилма паст бошқарув меъёри ва кўп иерархик даражаларга эга бўлади, теккиси эса юқори бошқарув меъёри ва кам иерархик даражаларига эга бўлади. Юқори тузилмалар кўп маблағ талаб қилади, иш муомаласи ва қарорлар қабул қилишни секинлаштиради, мажбурият ва масъулият аниқлигини қийинлаштиради. Ҳар қандай ижтимоий ташкилотда расмий тузилмалардан ташқари ўзаро муносабатлар тизими мавжуд. Улар норасмий гуруҳларда шахслараро даражада ҳодимлар ўртасида пайдо бўлувчи ўзаро алоқалар тармоғидан иборат норасмий ташкилий тузилма сифатида характерланади. Бу ижтимоий лойиҳалаштириш, расмий ва норасмий тузилмаларнинг мақбул вариантини яратиш соҳасининг мутахассислари бўлган ижтимоий

менежерларининг диққат марказидаги объектдир.

Бошқарув тузилмаси шундай бўғинларни ўз ичига олади: умумий бошқарув тузилмаси, аниқ бошқарув органлари тизими, бошқарув кадрлари ва бошқарувнинг техник воситалари. Базавий бошқарув тузилмаси - чизиқли функционал бошқарув комби-нацияси асосида шаклланади. Бошқарув органлари бошқарувнинг энг асосий элементи ҳисобланган бошқарув кадрларидан шаклланади.

Бошқарув тузилмасининг кейинги таркибий қисми - бошқарув меҳнати самарадорлигини оширишни таъминловчи техник бошқарув воситаларидир.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий менежмент тизими элементлари, уларнинг ижтимоий алоқадорлиги. Ижтимоий менежмент тизимининг асосий элементлари. Ижтимоий менежментнинг ташкилий тузилмаси. Ижтимоий менежмент функциялари. Ижтимоий менежмент кадрлари ва меъёрлари. Ижтимоий менежмент тизимини такомиллаштириш йўллари.

Назорат саволлар:

5 Ижтимоий менежментнинг тизимининг асосий элементларини санаб беринг.
6 Улар орасидаги мавжуд алоқа қандай?
Ижтимоий менежмент функцияларини санаб беринг.
Уларни тахлил қилиб беринг.
Ижтимоий менежментнинг ташкилий тузилмасини характерлаб беринг.

Таянч иборалар: бошқарув субъекти, бошқарув услуби, бошкарув функцияси, тузилма категория, бошқарув бўғини, назорат соҳаси, бошқарув воситаси, бошқарув меъёри, икки поғонали, кўп поғонали, чизиқли бўғин, функционал бўғин.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.- 80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

10-мавзу. Ижтимоий менежментда ташкилий муносабатлар

10.1.Ташвилий муносабатларнинг асоси

10.2. Ташкилий муносабатларга таъсир этувчи омил

10.1.Ташвилий муносабатларнинг асоси

Жамиятда мавжуд барча ташкилий муносабатлар икки хил маъно касб эттиши мумкин. ***Биринчиси*** **-** бу бошқариш жараёнида юзага келадиган муносабатлар. Булар аниқ мақсад қўйилгач, унга эришиш усуллари белгилангандан кейин, ишчиларни ўз жойига қўйиш вазифаларни белгилаш ҳуқуқ ва мажбуриятларини аниқлаб бериш каби муносабатлардир. Бошқарув муносабатларининг бу қисми, ташкилий муносабатларнинг асоси бўлиб, бошқарув самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

Ташкилий муносабатларнинг иккинчи маъноси - жамият ижтимоий тизимчаларга бирлиги сифатида намоён бўлиб, ҳар бири ўз ички тузилмасига эга.

Маълумки ҳар бир жамият тизимчалари, ижтимоий институт ташкилий муносабатлар билан боғлиқ бўлиб, бошқарув фактор-лари билан яъни, фаоллик, кучли фаолиятдаги режалаштириш, координация, коррекция ва назорат қилиш билан иштирок этади. Бошқарув субъектини ташкиллаштириш ташқи таъсир ва ўзини - ўзи ташкиллаштириш жараёнига боғлиқ.

Ташкилотнинг икки формаси мавжуд: расмий ва норасмий; ўз навбатида ташкилотнинг 2 тури ҳам фарқланади.

Биринчи тури маъмурий тамойилларга, мавжуд иш жой-ларига, функционал мажбуриятларга, ҳуқуқ ва ваколатларга асосланган бўлади. Бундай ташкилот одатда скаляр ташкилотлар деб аталиб, меъёрлаштириш ва ташқи назорат, институционал мақсадларга эришиш учун ишчилар ва иш жойлари интеграцияси вазифаларини бажаради.

Бундай ташкилотнинг умумий принциплари қуйидагилар:

1-фаолиятнинг умумий институционал мақсади;

2-ташкилот аъзоларини меъёрлаштирилган алоқалари;

3-ташқи муҳит билан ўзаро алоқалари;

4-мақсадга эришиш учун барча ресурслардан фойдаланиш.

Ташкилий структура меҳнат бўлимлари, мажбуриятлар иерархияси ва ресурслардан фойдаланиш тартиблиги билан характерланади.

Меҳнат, ускуналар, пул воситалари, ер, капитал ва инсон ресурслари расмий ташкилот ресуслари бўлиб ҳисобланади.

10.2. Ташкилий муносабатларга таъсир этувчи омил

Замонавий менежментда ташкилотлар ва ташкилий муносабатларнинг аҳамияти ортиб боришига икки омил таъсир кўрсатмоқда:

1 - XX аср оҳирида вужудга келган фан ва техника тараққиёти улкан

имкониятларга эга бўлган «ЭВМ», «Главкосмос», «Дженерал моторс» каби гигант корхоналарнинг ташкил этилишга сабаб бўлди. Инсон ташкилотлар билан бутун умри давомида боғлиқ бўлганлиги сабабли, улар одамларнинг турмуш даражасини белгилайди.

2 - ташкилий муносабатлар тизимида ижтимоий ресурс аҳамиятининг ошиши. XIX аср оҳири XX аср бошларидан бошлаб ижтимоий ресурс ташкилий муносабатларни бошқаришнинг асоси сифатида юзага чиқди.

Ҳозирги замонда ташкилот нафақат маълум бир вазифани бажарувчи хўжалик субъекти, балки, одамлар ва гуруҳларни ўзаро таъсир этиш муҳитига айланди. Турли ижтимоий гуруҳларни яхлит фаолият кўрсатишини таъминлаш XX асрнинг энг катта муаммоларидан бири ҳисобланади. Бу муаммони ҳал этишнинг расмий ва норасмий усуллари мавжуд.

Норасмий усул кўп ҳолларда расмий усулдан устунлигини намоён қилмоқда. Норасмий усул биринчи бўлиб АҚШ корхо-наларидан бирида Мейо бошчилигида ўтказилган тажрибадан бошланган. Бу тадқиқот натижасида Тейлорнинг классик назария-сига зид бўлган кўпгина омиллар мувоффақиятга эришишнинг асоси қилиб белгиланди.

Инсонни тушуниш, унинг имкониятларига тўғри баҳо бериш умуман инсон омилига катта эътибор бериш менежмент инқи-лобининг асоси ҳисобланади. Шунинг учун фанда кучли ижтимоий ташкилот (расмий ва норасмий тузилма билан) қуриш технологияси ишлаб чиқилмоқда.

Олимлар фикрича, энг мақбул ташкилий тузулма таркибига қуйидаги омиллар киритилиши керак:

- ташкилот ижтимоий мақсадларини тадбиқ қилиш техно-логияси доимий равишда янгиланиб туриши;

- менежерларни ташкилотдаги инсон ҳулқи назарияси ва амалиёти, одамларнинг ижод потенциалини юзага чиқариш йўллари, ўз-ўзини бошқариш ва муомала маданиятига ўргатиш.

Нафақат менежерларни ўқитиш технологияларини ишлаб чиқиш, балки иқтидорли одамларни ёшлигидан менежерликка тайёрлаш учун билимларнинг маҳсус ижтимоий соҳаси вужудга келади. Менежерларни тайёрлаш турли давлатларда турлича амалга оширилади. Ҳозирги пайтда бошқарув мустақил ва энг оғир соҳа ҳисобланади. Замонавий менежерда ижодкорлик, стратегик фикр юритиш, кўпчиликни бирлаштириш ва янгиликларга интилиш каби хусусиятлар қадрланади.

Ривожланаётган кучли рақобат муҳитида самарали фаолият олиб борувчи корхоналарни лойиҳалаштириш технологиялари ва принциплари менежерлар томонидан ишлаб чиқилади.

Бу қуйидагиларни ўз ичига олади:

а) корхона стратегиясини ишлаб чиқиш технологияси;

б) ижтимоий мақсадларни юзага чиқариш ва амалга ошириш.

Ташкилий стратегия муаммоларни маъмурий усул билан эмас, балки ўз ички имкониятларидан фойдаланган ҳолда ҳал қилишга қаратилган бўлиши керак.

Ҳар бир йирик ташкилотда ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ички низоларни бартараф қилиш ва персонални самарали бошқариш махсус бўлимлар ташкил этилган. Бундан ташқари, бу муаммоларни ҳал этишда маҳсус илмий-тадқиқот институтлари маслаҳатларидан ҳам фойдаланилади.

Қисқа хулосалар

Ташкилий муносабатлар моҳияти. «Расмий» ва «норасмий» ташкилотлар. Замонавий шароитда «норасмий» ташкилотларнинг аҳамияти ошиши. Ижтимоий ташкилотлар қуришнинг асосий тамойиллари. Корпоратизм - замонавий шароитларда ижтимоий ташкилотларни ривожлантиришнинг инновацион усули.

Назорат саволлар:

Ташкилий муносабатларнинг моҳияти нима?

Расмий ва норасмий ташкиллаштиришнинг фарқи нимадан иборат?

Нима учун ташкилий муносабатлар аҳамияти кундан кунга ошиб бормоқда?

Ижтимоий ташкилотларни лойиҳалаштириш принциплари нималардан иборат?

Замонавий ташкилий муносабатларда қайси омиллар кўпроқ аҳамият касб этмоқда?

Таянч иборалар: ижтимоий менежмент, ташкилий муно-сабатлар, расмий ташкилий муносабатлар, норасмий ташкилий муносабатлар, ижтимоий тизим, ташқи назорат, ресурс, ташқи мухит, фан - техника тараққиёти.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

11-мавзу. Ижтимоий ресурслар, уларни амалга ошириш йўллари

11.1. Ижтимоий ресурс тушунчаси

11.2.Ижтимоий ресурсларнинг хусусиятлари

11.3.Мотивацион ресурсларни активлаштириш

11.1. Ижтимоий ресурс тушунчаси

«Ресурс» тушунчаси 2 хил маънога эга:

- керак пайтда ишлатиладиган заҳиралар ва воситалар;
- маълум бир воситанинг чегараланган имкониятлари (масалан, 1суткада 24 соат заҳира мавжуд).

«Ресурс» сўзи «заҳира» сўзи билан яқин маънога эга бўлиб, кўпчилик ҳолларда синоним сифатида ишлатилади. «Заҳира» сўзи лотинча «reserve»дан олинган бўлиб, «сақлаш» деган маънони билдиради. Бу тушунчаларга яқин бўлган тушунчалардан яна бири «потенциал», яъни лотинча «potentia» - куч деган маънони билдирувчи сўздир. Бу тушунча қўлланилиши мумкин бўлган барча имкониятлар йиғиндисини билдиради.

Ижтимоий ресурс шахслар, ижтимоий ташкилотлар ва умуман жамиятнинг ижодий куч заҳираси билан аниқланади. Инсонлардаги бу энергия заҳирасини баъзи олимлар ядро энергияси билан тенглаштиришади. Ҳозирги замоннинг энг долзарб муаммоларидан бири, мана шу заҳираларни юзага чиқаришдир.

Ижтимоий менежерлар ижтимоий ресурсларни бошқариш ва уларнинг сифат ва миқдорини ўлчаш механизмларини ишлаб чиқишлари керак. Шу мақсадда ижтимоий ресурслар қуйидаги-ларга бўлинган:

1) Мотивацион; 2) Интеллектуал; 3) Информацион; 4) Комму-никатив; 5) Ижтимоий-психологик; 6) Беллашувли; 7) Демографик; 8) Ижтимоий-экологик; 9) Фаолиятли; 10) Инновацион; 11) Страте-гик; 12) Ҳодимлараро; 13) Ташкилий; 14) Бошқарув; 15) Илмий.

11.2.Ижтимоий ресурсларнинг хусусиятлари

Ижтимоий ресурслар барча ресурсларнинг ядроси ҳисоб-ланади, ундан фойдаланмай туриб бошқа ресурслардан унумли фойдаланиб бўлмайди.

Ижтимоий ресурслар бир қатор ўзига хос томонларга эга. Бу табиий ресурслар билан таққосланганда яққол кўринади.

Биринчидан, табиий ресурслар емирилади, ижтимоий ресурслар эса сезиларли даражада ўзгармайди.

Иккинчидан, бу ресурслар ишлатилган сари камайиш эмас, балки кўпайиш хусусиятга эга.

Учинчидан, табиий ресурсларни узоқ сақлаш имконияти бўлса, ижтимоий ресурслар узоқ вақт фойдаланилмагандан сўнг қадрсизланади.

Тўртинчидан, ижтимоий ресурсларнинг «етарлилик- етар-сизлик»

мезонни анча мураккаб ҳисобланади ва хозирча етарлича ишлаб чиқилмаган.

Бешинчидан, улар нафақат хилма-хиллик, балки ўзаро ўринбосарлик ҳусусиятига ҳам эга.

Ижтимоий ресурсларнинг ўзига хос ҳусусиятларидан бири - бу улардан тўғри фойдаланиш ва оптималлаштириш имконини беради. Бугунги кунда бошқаришнинг барча табақаларида ижти-моий ресурслардан фойдаланиш даражаси жуда паст. Айниқса, маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органлари томонидан мотивацион ресурслардан фойдаланиш жуда суст амалга оширилмоқда.

Тадқиқотларга кўра, маҳаллий аҳолининг ўз атрофида содир бўлаётган воқеалардан хабардорлик даражаси жуда паст. Бошқа ресурслар аҳволи бундан яхши эмас.

Юкоридагилардан кўриниб турибдики, ижтимоий ресурс-лардан фойдаланишни оптималлаштириш энг долзарб муаммо-лардан бири бўлиб қолмоқда.

Бу муаммоларни хал этишда қуйидаги принципларга асосланиш мақсадга мувофиқ:

а) комплекслилик принципи;

б) мақсадни амалга ошириш принципи;

в) манфаатларни мослаштириш принципи;

г) кўп даражали таҳлил принципи;

д) меъёрлилик принципи;

Кўп даражали таҳлил принципи корхона кўламини аниқлаш орқали унга қайси ижтимоий ресурсдан фойдаланиш кўпроқ наф келтиришини аниқлайди.

Мақсадни амалга ошириш принципи, мақсадни аниқ белги-лаш, муқобил вариантларни белгилаш ва ижтимоий ресурслардан оптимал фойдаланишни ўз ичига олади.

Комплекслилик принципи - барча ижтимоий ресурслардан кўп томонлама фойдаланишни таъминлайди. Манфаатларни мослаштириш принципининг асосий шарти бир бирини рад этувчи тенденцияларни нейтраллаштириш.

Меъёрлилик принципининг асосий мақсади ижтимоий ресурслардан фойдаланишни бошқа мақсад, вазифалар ва қадриятлар билан уйғунликда амалга оширишни таъминлаш.

Ижтимоий ресурсларнинг ҳар бирини қўллаш учун аниқ ижтимоий технология ишлаб чиқиш керак. Масалан, мотивацион ресурслардан фойдаланиш 3 босқичда амалга оширилади: қадрият-лар, қоидалар ва мотивлар.

Одамлар соғлиги, моддий фаровонлик, оила ва оилавий муносабатлар, эртанги кунга ишонч кабилар маҳаллий жамият-нинг асосий қадриятлари ҳисобланади. Маҳаллий халқ бу қадрият-ларга эришиш учун актив фаолият юритишлари мумкин.

11.3.Мотивацион ресурсларни активлаштириш

Мотивацион ресурсларни активлаштириш учун инновацион технологиялардан фойдаланиш зарур:

а) одамларнинг мулкка бўлган муносабатини ўзгартириш;

б) халқнинг маҳаллий бошқарув органларига бўлган ишон-чини ошириш;

в) аҳолининг маҳаллий муаммолардан хабардорлик даража-сини ошириш.

Шунинг учун, биринчи навбатда бу муаммоларни ечиш учун янги ижтимоий технологияларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш зарур. Лекин, муаммоларни ҳал қилиш технологиялари турли жойларда турлича бўлиши мумкин. Масалан, тадқиқотларга кўра маълум бир ҳудуд аҳолисининг қадриятлари қуйидаги йўналишда бўлиши мумкин:

8 болаларни келажагини таъминлаш, фуқаролик бурчи «шаҳар муаммолари - менинг муаммоларим» кўринишида.

мотивларнинг бундай таркибий тузилиши маҳаллий халқ ҳаётини фаровонлаштиришда катта аҳамиятга эга;

аҳоли ва маҳаллий ҳокимият ўртасидаги коммуникатив, фаолиятли ва ташкилий мотивларнинг таъсир доирасини кенгай-тириш орқали улар ўртасида ўзаро ишонч ўйғотиш мумкин.

Бу асосида туғилиш даражасини кўпайтириш, ишсизлик даражасини пасайтириш каби демографик ресурслардан фойда-ланиш мумкин.

Ҳулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, ресурслар стратегик, бошқарув ва таҳлилий жиҳатдан жамият фаровонлигининг асоси ҳисобланади. Ундан фойдаланишда маҳаллий хамжамиятнинг мақсадларини тўғри аниқлаш, аҳолини қизиқиши, улар ресурс-ларни аниқ йўналишга йўналтириш имконини беради. Худди шу тамойиллар асосида ахоли қизиқишларини ижтимоий - иқтисодий қўлаб-қувватлаш (СЭПИН) дастури ташкил топган. У замонавий шароитда маҳаллий хамжамиятни ривожлантиришда универсал технология бўлиб ҳисобланади.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий ресурсларнинг моҳияти ва структураси. Ҳозирги шароитда ижтимоий ресурслар ахамиятининг ортиши. Ижтимоий ресурсларга бўлган талабнинг сустлик сабаблари. Ижтимоий менежмент воситалари орқали ижтимоий ресурслардан оптимал фойдаланишнинг йўллари. Аҳоли қизиқишларини ижтимоий - иқтисодий қўллаб-қувватлаш дастури (СЭПИН) - ижтимоий ресурслардан рационал фойдаланишнинг замонавий универсал технологияси.

Назорат саволлар:

«Ижтимоий ресурс» нима?

«Ижтимоий ресурс»ларнинг бошқа ресурслардан фарқи нима?

Нима учун жамиятда ижтимоий ресурслар аҳамияти ортиб бормоқда?

Нима учун ижтимоий ресурслар энг кам талаб қилинадиган ресурслар қаторига

киради?
Ижтимоий ресурслардан оптимал фойдаланиш йўллари нимадан иборат?

Таянч иборалар: ижтимоий ресурс, потенциал, мотив, информация, табиий ресурс, комплекслилик, меъёрлилик.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

12-мавзу. Ижтимоий менежментнинг мотивацион ресурси

12.1. Мотивацион фаолият тушунчаси

12.2. Мотивация муҳитини яратиш технологиялари

12.3. Мотивацион ресурслардан фойдаланишнинг Ўзбекистондаги аҳволи

12.1.Мотивацион фаолият тушунчаси

Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чи қаришни табиий ривожлантириш имконияти бўлмаганлиги сабабли ижтимоий чора-тадбирлардан кенг фойдаланиш талаб этилади.

Ишлаб чиқариш ва жамиятнинг бутун интеллектуал имкониятлари ўртасидаги боғлиқликнинг йўқлиги ўтиш даврининг энг катта муаммоларидан биридир. Бу ҳолат эса, жамиятнинг замонавий бозордан узоқлаштирмоқда. Ишлаб чиқариш восита-ларини коллектив ва аралаш мулкчилик тасарруфига ўтказиш иқтисодиётни жадал ривожлантириш имкониятини беради. Бу ўз навбатида «яширин» иқтисод учун катта тўсиқ бўлади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида корхоналарнинг самарали фаолиятига солиқ тизимининг мукаммал эмаслиги ҳам сабаб бўлмоқда. Жуда кўп ҳолатларда қарорлар жамиятга фойда келтириш нуқтаи назаридан қабул қилинмайди. Кўпгина тадбиркор раҳбарлар қонунда белгиланган ҳусусий, коллектив, аралаш мулкка асосланган имтиёзлардан ўз мақомини ҳар 2-3 йилда

алмаштириш орқали узоқ муддат фойдаланмоқда.

Ишлаб чиқариш ривожи учун ҳуқуқий асослар бўлиши керак. Қонунчиликдаги маълум бир камчиликлар сабабли давлат мулкига асосланган корхоналар бошқаларга нисбатан мураккаб аҳволга тушиб қолди. Одамларнинг кўпчилиги ривожланиш учун бошқаришнинг маъмурий буйруқбозлик усулидан фойдаланишни таклиф этишади. Лекин, маъмурий буйруқбозлик усули тартиб интизомни кучайтиргани билан унда иқтисодий манфаатдорлик йўқ.

Мамлакатнинг саноат ишлаб чиқариш соҳаси бошқарув субъектлари томонидан иқтисодий ночор аҳволга келтирилган. Иқтисодий ривожланиш учун ижтимоий бошқарувнинг назарий ва амалий асосларини тиклаш зарур.

Бу масалани ечишнинг ягона йўли, ғарбда кенг қўллани-ладиган инновацион ижтимоий технологияларни қўллаш. Масалан: «Натижа бўйича» универсал технология одамларнинг турмуш даражасини яхшилаш ва ижтимоий тизимларни ташкиллаштириш даражасини юксалтириш орқали ҳалқни интеллектуал ва жисмоний ривожлантиришни ўз олдига мақсад қилиб қўйган»[1].

Бу назариянинг асосий принциплари ва технологик таъми-ноти Россия саноат социологлари томонидан ишлаб чиқилган лекин амалда тадбиқ қилинмаган.

Бу назариянинг асосий мақсадлари унинг асосий ресурс-ларидан келиб чиққан ҳолда белгиланади:

9 ишчиларнинг ижодий потенциали;

раҳбарга бўлган талаблар;

ҳар бир аъзонинг натижа учун курашиши;

эркин танлаш жараёнида ижодий имкониятларни қўллаш.

Ишга бўлган ижодий стимул яратиш бу жамиятга қилинган ҳайрия ёки «модда» эмас, балки ижтимоий факторнинг меҳнатга таъсир даражасини ортиб бориши билан боғлиқ қадамдир. Бу соҳадаги қолоқлик давлатнинг дунё бозоридаги ўрнида жуда тез ўз аксини топади. Бу ҳолат мамлакатнинг жаҳон бозорида ўз мавқеини йўқотиш, информацион ва техник тобеинлигини оширишга олиб келиши мумкин.

Бугунги кунда, жамият тез ривожланиши учун, мулкга одамларни биргаликда эгалик қилишни таъминлаш орқали уларнинг меҳнатга бўлган муносабатини ўзгартириш ва товарлар сифатини ошириш керак. Бу эса ўз навбатида янгиликларни тезроқ жорий этилиш имконини беради.

Мамлакатни ривожлантиришнинг янги технологияси жаҳон ва маҳаллий тажрибага асосланган ҳолда яратилган. Бу техно-логиянинг асосий принципи меҳнат коллективларининг мустақил-лигини таъминлаш орқали уларни ишлаб чиқариш воситаларининг ҳақиқий эгаларига айлантириш. Меҳнат коллективларининг муста-

қиллиги ҳуқуқий таъминланган бўлиши керак.

Собиқ Иттифоқдаги иқтисодий ислоҳотларни инқирозга учрашининг

асосий сабаби маъмурий буйруқбозликка асосланган ҳукуматнинг корхоналарига мустақил хўжалик юритишга имкон бермаганлигидир. Колхоз ва совхозларни ислоҳ қилиш йўллари турлича бўлиши мумкин, лекин уларнинг асосий мақсади, ерни ўз эгасига беришдан иборатдир.

Ишлаб чиқаришни ҳусусийлаштириш табиий равишда маҳаллий ўз-ўзини бошқариш тизимига ҳам таъсир кўрсатади. Ҳудудий корпоратив мулкчиликни шакллантириш маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларининг моддий-техник базасини яратади, яъни халқнинг ўзи турли йиғин референдумларда қайси бошқарув органи, қандай масалаларни ҳал этишини белгилайди. Айнан шу омил асосида, маҳаллий молиявий структура ташкил топади, яъни молиявий заҳиралар чет-элдаги банкларга эмас, балки рақобат-бардош товарларни ишлаб чиқаришни молиялаштиришга жалб этилади.

Юқорида келтирилган барча иқтисодий чоралар жамиятда ишчи, мулкдор, тадбиркор каби меҳнатга лаёқатли ўрта қатламни яратишга қаратилгандир. Бу эса ўз навбатида ички бозорни ривожлантиришнинг асосий мезонидир**.**

Меҳнат ва табиат ресурсларидан самарали фойдаланиш жамиятдаги аҳволни тубдан ўзгартириш имконини беради, яъни аҳоли турмуш даражасини ошириш ва хавсизлигини таъминлашга туртки бўлади. Меҳнат жамоалари, маҳаллий бирлашмаларнинг даромад манбаининг бўлиши ва молиявий ресурсларнинг тўпланиши турли ҳудудларнинг интеллектуал потенциалидан тўлароқ фойдаланиш имконини беради. Шунинг учун ҳам, жамоалардаги ўз-ўзини бошқариш тўлалигича маъмурият зиммасига юклатилгандир.

Бу муаммо дунё тажрибасидан келиб чиққан ҳолда давлат мулкининг бир қисмини босқичма-босқич корпоратив мулкка айлантириш орқали ўз ечимини топиши мумкин. Давлат мулкини корпоратив мулкка айлантириш олдинги иқтисодий ислоҳотлар даврида ҳам, кейинги хусусийлаштириш жараёнида ҳам талаб даражасида амалга оширилмади.

Мулкчиликнинг ижара кўриниши корпоратив мулкга ўтиш-нинг иқтисодий асоси ҳисобланади. Ижара қишлоқ хўжалигида жуда самарали қўлланилмоқда. Унда меҳнат жамоаси давлатдан ер ва ишлаб чиқариш воситаларини ижарага олади. Ижарага олувчи хўжалик субъекти мулкни иқтисодий масъулият эвазига мустақил тасарруф этиш ҳуқуқига эга. Ижарага олиш тажрибасига эга хўжалик субъектлари мулкни давлат тасарруфидан чиқаришда фаолроқ ва илдамроқ қатнашишмоқда. Бундай ҳолат нафақат марказ билан перифериялар ўртасидаги муносабатларни, балки бошқарув тизимини тубдан ўзгартиради, яъни бошқарувда маъмурий буйруқбозлик усулидан аста-секин воз кечиш имконини беради. Бу эса марказий бошқарув органларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини аниқ белгилашни тақозо этади. Бунинг натижасида жамиятнинг сиёсий ҳолатида ҳам туб ўзгаришлар юз беради, яъни ҳуқуқ ва мажбуриятлар юқоридан пастга эмас, балки пастдан юқорига белгиланади.

Жойлардаги ижтимоий-иқтисодий, маданий-маънавий асос-сиз ҳеч қайси

давлат ривожлана олмайди. Бу ҳолат айниқса Собик Иттифоқ давлатларига хосдир. Бунинг учун ҳар бир аҳоли пунктидан марказгача бўлган бошқарув органларининг ўзаро муносабатлари тизимини ўзгартириш талаб этилади. Ҳудудий вилоят бошқарув органларининг вакиллари маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларининг розилиги билан ташкил этилиши керак. Ҳудудий бошқарув аппарати туман, шахар вакиллар кенгаши белгилаган вазифаларини бажариши керак. Ўз навбатида вакиллар кенгаши эса меҳнат бирлашмалари томонидан тартибга солиниши керак.

Бошқарув қуйидан юқорига бўлганда, унинг ҳар бир бўғинининг фаолияти маълум органлар томонидан назорат қилинади. Бу эса уларнинг аҳоли олдидаги масъулиятини оширади. Fарб муниципал менежменти тажрибасига кўра маҳаллий меҳнат бирлашмаларининг бошқарув аппарати маҳсус шартнома асосида бошқарувчи мутахассислар таркибидан ташкил топади. Бошқарув аппаратининг ўзгариши бошқарувчиларга ўз мутахасисликлари бўйича бошқа бўғинда ўз фаолиятларини давом эттириш имконини беради. Бу эса бошқарув аппарати аъзоси бўлишга бўлган интилишни маълум даражада пасайтиради.

Юқорида бошқарув муносабатларининг бюрократия, пора-хўрлик, коррупция, масъулиятсизлик каби унсурларига барҳам беришга қаратилган замонавий механизми кўриб чиқилди.

12.2.Мотивация муҳитини яратиш технологиялари

Инновация муҳитини яратиш технологиялари икки босқични ўз ичига олади. *Биринчи босқич*-объектив ўзгаришларни ўз ичига олади, яъни иқтисодий ўзгаришларни.

Иккинчи босқич - одамларни фикрлаш доирасини ўзгарти-риш, бошқаришнинг инновацион мақсадларини белгилаш каби субъектив ўзгаришларни ўз ичига олади.

Бу икки босқич ўзаро узвий боғлиқ ва шу билан бирга нисбатан мустақилдир. Инновацион технологиялар жуда тез суръатларда ишлаб чиқилиши мумкин, лекин бу икки босқичнинг амалга ошиш муддатлари ўртасидаги фарқнинг ортиб кетиши янги ғояларнинг талаб қилинмай қолиб кетишига сабаб бўлади. Бу муаммони баҳолаш шуни кўрсатадики, янги ғояларнинг талаб қилинмасдан қолиб кетиш даражаси жуда юқори. Бу ҳолат айниқса, Собиқ Иттифоқ давлатлари ва Россияда жуда аянчли аҳволда. Фан ва интеллектуал қобилиятнинг ҳимояланмаганлиги сиёсий бошқарувчиларга нотўғри қарорларини ўз вақтида тўғирлаш имконини бермайди. Бу эса қарорларни қабул қилишда масъулиятсизликни вужудга келтиради ва мансабдор шахсларнинг малакасиз ва лоқайд бўлишига сабаб бўлади. Бундай ҳолат билимли бошқарувдан маҳрум бўлган жамиятга жуда қимматга тушиши мумкин, чунки бундай жамият ўз мақсадига турли инқирозлар ва қонли тўқнашувлар орқали эришиши мумкин. Барча ривожланган мамлакатлар таълим, соғлиқни-сақлаш ва ижтимоий ҳимоянинг узоқ муддатли дастурларига

эга. Бу дастурлар иқтисодиётнинг барча соҳаларини қамраб олган: масалан, АҚШнинг бир йиллик ижтимоий соҳа харажатлари триллион доллар атрофида. АҚШда мингдан ортиқ узоқ муддатли дастурлар ишлаб чиқарилган. Бу дастурларнинг бажарилиши ижтимоий соҳада катта ўзгаришларга сабаб бўлди. 1979 йил Японияда «жамият равнақининг япон модели» ни қуриш учун етти йиллик иқтисодий ва ижтимоий ривожланиш дастури ишлаб чиқилган.

Индустриал давлатларда режалаштириш иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг барча йўлланмалари бўйча микро ва макро даражада амалга оширилади. Масалан, фақатгина Европа Иттифоқи давлатларида энергияни тежашга қаратилган 600 дан ортиқ дастур амал қилмоқда. Бу ва бошқа иқтисодий ривожланган давлатларда ресурсларни тежаш сиёсати амалга оширилмоқда. Мавжуд вазиятдан келиб чиққан ҳолда, ҳукумат ресурс тежашнинг ҳукукий ёки маъмурий усулларидан фойдланади.

Мамлакатда ресурслардан оқилона фойдаланмасликнинг сабаби, давлат дастури эмас, балки уни амалга ошириш механизмларининг бюрократлашганлиги ва марказлашганлигидир, баъзи ҳолларда хўжалик механизмининг ўрнига маъмурий тартибга солиш усуллари қўлланилган. Марказий бошқарув органларининг нотўғри режалаштириши натижасида юзлаб миллиард сўм миқдоридаги моддий-техник, валюта ва табиий ресурслар нотўғри сарфланган.

12.3. Мотивацион ресурслардан фойдаланишнинг Ўзбекистондаги аҳволи

Бугунги кунда бу масала икки нуқтаи назардан баҳоланмоқда:

1. Шу соҳадаги омилларнинг баҳоси; 2. Юқори мансабдор шахсларнинг баҳоси. Бу икки баҳо бир бирига зид фикрларни илгари сурмоқда, мана шу ҳолат бошқарувдаги инқирознинг асосий сабабидир. Жамият учун бу муаммони ечиш йўлларидан бири хорижда кенг қўлланилаётган «ижтимоий қатнашиш» принципига риоя қилишдир. Бу принципнинг асосий мазмуни давлат ўз вазифаларининг бир қисмини маҳаллий бошқарув органларига бериш орқали турли мулкчилик шаклларини яратиши. Бундай сиёсат Россияда 1919 йилда «комунал хўжалик» яратиш даврида амалга оширилган. Ўша йилларда маҳаллий хўжалик соҳаларида одамлар мустақил фаолият юритган. Айнан шу даврда янгиликларни амалиётда қўллаш суръатлари тезлашган. Бундай уринишлар кейинчалик ҳам амалга оширилган. Бу уринишларнинг асосий мақсади ижтимоий иқтисодий жараёнларни тезлаштириш ва маҳаллий хўжаликларнинг ўз-ўзини ривожлантириш асосла-рини яратишдир.

Бироқ эски маъмурий-буйруқбозлик тизими барҳам топгани йўқ, балки янги кўринишда давом этмоқда. Фундаментал фанлар асосан йирик технополисларда ривожлантирилган, бу эса ривож-ланишнинг энг қолоқ усулларидан биридир.

Фақатгина бошқарувнинг марказдан жойларга бериш орқа-лигина турли

ҳудудларнинг иқтисодий ва ижтимоий ривожла-нишига эришиш мумкин. Ўзгаришлар ҳудудларни ва меҳнат жамоаларни иқтисодиётнинг актив субъектларига айлантиради. Ўз навбатида бу субъектлар ҳудудлардаги интеллектуал ресурслардан фойдаланиш даражасини оширади.

Қисқа хулосалар

Замонавий шароитларда фаолиятга бўлгвн мотивация таркиби ва тузилишнинг ўзгариши. Мулкчилик шаклларидаги революция ва фаолиятга бўлган мотивация. Корпоратив ва интеллектуал мулкчилинадҳамиятининг ошиши - меҳнатга бўлган мотивацияни ўзгартиришнинг асосий сабаби. Аҳолининг хокимият органларига бўлган ишончини ошириш мотивацияси. Янги мотивацион имкониятлар ва уларни амалга ошириш учун ижтимоий технологияларнинг илмий фойдаланиш.

Назорат саволлар:

9 Замонавий шароитда инсонни фаолият кўрсатиши учун янгича мотивация қилиш заруриятининг асосий сабаби нима?

Аҳолининг бошқарув органларига бўлган ишончини қандай ошириш мумкин?

Меҳнатга ундашнинг янги инновацион усулини келтиринг.

Таянч иборалар: мотивация, меҳнатга бўлган муносабат, давлат органларини ислоҳ қилиш механизмлари, ресурслардан фойдаланиш даражаси, ислоҳиятларни ҳаётга тадбиқ этиш тизими, инновацион муҳит.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

13-мавзу. Ижтимоий ўз -ўзини бошқариш

13.1.”Шахс” тушунчаси ва унинг аҳамияти

13.2.Ижтимоий менежер хусусиятлари

13.3.Инсон ресурсларни бошқаришнинг янги шакли

13.1.”Шахс” тушунчаси ва унинг аҳамияти

«Шахс» - бу ўз қобилиятидан келиб чиқан холда маълум бир ижтимоий вазифани бажарувчи инсон. Шахс вазифаларининг турли хиллиги, унинг

тузилишини ифодалайди. Жамиятда шахс бошқа индивидлар, ижтимоий ҳолат, шахс ва жамият ўртасидаги муносабатларни тартибга солувчи, давлат тури билан узвий боғлиқ.

Шахс бу нафақат меъёр ва қадриятларни ўзига сингдирувчи ижтимоий маҳсулот, балки керак пайтда ўзининг ижодий ва интеллектуал потенциалидан фойдаланиб жамиятдаги қадрият-ларни шакллантирадиган ижтимоий субъектдир. Инсоннинг бир томонлама объектив омилларга таяниб иш юритиши бугунги кунда ҳам унинг имкониятларини тўла намоён этиш имконини бермайди.

Одатда «шахс» тушунчаси, «характер», «темперамент», «индивидуаллик» каби жамиятдаги салбий муҳитга чидамлилигини шакллантирувчи категорияларни ўз ичига олмайди. Бугунги кундаги энг катта муаммо бу шахснинг ижодий потенциалини тўғри баҳолаш ва уни жамият ривожи учун ёшлигидан ривожлантиришдир. Бу XXI асрда вужудга келаётган глобал муаммоларни ечишнинг кафолатидир. Бу муаммолар ижтимоий менежмент доирасида бошланади.

Ижодий қобилиятга эга талантли инсонларнинг катта потенциали бутун жамият манфаати учун хизмат қилиши керак. Бунинг учун инсонларда янги фалсафа ва замонавий маданият шаклланиши керак. Бу фалсафанинг асоси қобилият ва талант ҳар қандай соҳада шубҳасиз кадрланиши кераклигидадир. Шунинг учун, бундай инсонларни қўллаб-қувватлаш умумжамият ишидир. Инсонларга мустақил ҳаёт бошлаётганда ўзини намоиш этиш учун бир хил имконият яратиб бериш, турли касб танлаш имкониятини яратиш кабилар замонавий жамиятнинг асосий мезонидир. Шундай ҳолатда жамиятдаги ҳар бир инсон ўз қобилиятидан келиб чиқиб ўз ўрнини эгаллайди, яъни иқтидорлироқ, талантли инсонларнинг жамиятда лидер бўлиш имкони бўлади.

«Кичик одам» фалсафаси ўзини оқламади, у инсониятни боши берк кўчага олиб кириб қўйди. Турли инсонлар фаолиятларни ҳар хил даражада амалга оширадилар.

Ҳар бир шахс жамиятда ўз ўрнини ва ўз фаолият доирасини танлаши керак. Инсон ўз фаолиятини ўзи танлайди, жамият унга фақат имконият яратиб беради. Жамиятда инсонларга танлаш имкониятининг пастлиги ёки умуман йўқлиги, нафақат келажакка эга эмас, балки ҳар бир дақиқада жамиятни издан чиқариб юбориши мумкин.

Иқтидорли одамлар учун махсус лицей, колледж, махсус бошқарув ва илмий мактаблар керак. Булар жамиятнинг барча қатламлари учун бир хил имконият бериши керак. Акс ҳолда жамият инқирозга учрашиш муқарар.

10-15 ёзувчи «Гамлет» ёки «Фауст»ни янгидан яратиши мумкин. Лекин, муаммони ечишнинг коллектив йўли тарихда ижобий якунланмаган. Шунинг учун, ҳар қандай соҳада жумладан, бошқарувда ҳам юқоридаги муаммоларни ечишни қобилиятли, ижодий фантазияга эга инсонларга юклаш керак.

Замонавий жамиятнинг ривожланиш суръати нафақат «ижтимоий бирхиллик», «ижтимоий тенглик» каби тушунчаларни, балки неомалтуз назариясидаги «жохиллик чегараларини» ҳам инкор этади.

Бугунги кунда одамларнинг «табиий ҳуқуқи», яъни ўзини ривожлантириш ва ўз имкониятларини намоиш этиш ҳуқуқи долзарб ҳисобланади. Ҳар бир инсон табиий имкониятлардан келиб чиққан ҳолда фаолият кўрсатади. Бироқ, жамиятда, бу кучлардан етарлича фойдаланилмаяпти, аксинча, улар бостирилмоқда. Бу эса жамиятни ўз ичидан емирилиб, издан чиқиб кетишига олиб келиши мумкин. Бу муаммо шубҳасиз XXI асрнинг энг долзарб муаммолардан бирига айланади. Ишчи ёки мене-жернинг ижодий потенциалини юзага чиқариш бу нафақат жамият муаммоси, балки кўп жиҳатдан менежернинг шахсий муаммосидир.

Ҳар қандай шахс ёки жамиятнинг ривожланишининг биринчи шарти бу ўз-ўзини англашдир. Ўз-ўзини англаш ижтимоий менежернинг мувоффақиятли фаолият кўрсатишининг гаровидир. Шунинг учун ҳам, ижтимоий менежментда мене-жернинг фаолияти, унинг тақдирида катта аҳамиятга эга.

Илм талаб технологияларнинг шахснинг шаклланишидаги ўрнини ортиб бориши ўз-ўзини англаш жараёнини оптимал-лаштириш имкониятини беради. Инсон ҳаётининг мазмунини қуйидаги уч фактор ташкил этади:

Инсонни дунёга нима бериши;

Инсонни дунёдан нима олиши;

Инсонни жамиятда тутган ўрни.

Бунга мос равишда уч турдаги қадриятлар ҳам юзага чиқади: ижодий қадриятлар, ҳис-туйғулар, ўзаро муносабатлар.

Психолог В.Франкль фикрича, «бу қадриятларнинг энг муҳими ижодий қадриятдир»[1]. Асрлар давомида инсоният томо-нидан ижодий имкониятларни ривожлантиришнинг маҳсус техно-логиялари ишлаб чиқилган. Бу технолгиялар бошқарувга ҳам талуқлидир. Айнан шу соҳада мувоффақиятга эришиш учун ижодий қобилият зарурдир. Охирги йилларда илм-фан томонидан инсонларнинг маънавий соғлиғига катта эътибор берилмоқда.

Одамларни ўз интеллектуал ва бошқа имкониятларни тўғри баҳолаш, уларни ривожлантириш технологиялари таклиф қилин-моқда. Бу соҳадаги адабиётларнинг кўпчилиги талаб даражасида эмас, лекин жамиятда бундай асарлар керак. Чунки дин барча муаммоларни хал қилмайди, айниқса интеллектуал муаммоларни. «Қобилиятли инсонга ўз имкониятларини ривожлантириш техно-логиялари эмас, балки иқтисодий, ижтимоий-сиёсий барқарорлик зарур»[1] . Бундай шароитда ҳар бир менежер мавжуд усуллардан фойдаланган ҳолда ўзида мавжуд имкониятларини ривожлантириб боради.

Ижтимоий менежер учун қандай хусусиятлар биринчи навбатта зарур?

13.2.Ижтимоий менежер хусусиятлари

Ижтимоий менежмент - фаолиятнинг махсус тури бўлиб, маълум

шароитни тақозо этади. ***Биринчидан,*** фаолият йўналиши ва усулларини мустақил танлаш. ***Иккинчидан,*** қабул қилинган қарорларнинг масъулиятини ўз бўйнига олиш. ***Учинчидан,*** тижорат фаолиятини олиб бориш ва фойдани мустақил тақсимлаш имкониятини яратиш.

Ижтимоий соҳадаги менежерларнинг асосий вазифаси ижтимоий ресурслардан фойдаланган ҳолда иқтисодий тизимни такомиллаштириш. Менежерлар иқтисодиётни бошқарадиган кучдир. Улар миллатнинг «олтин фонди» ҳисобланади. Ҳар бир давлатда бундай одамлар 6-8 % ни ташкил этади.

Яхши менежер бўлиш учун, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа шароитлардан ташқари инсонда туғма қобилият бўлиши керак.

Юқоридаги муаммоларни ечиш учун менежерда қандай хусусиятлар бўлиши керак?

Гэллап институтининг 782 раҳбар ўртасида ўтказган сўров натижаларига кўра менежернинг кучли ва кучсиз томонлари аниқланди.

Унга кўра менежернинг кучли томонларига:

а) ростгўйлик ва тўғрилик;

б) бошқалар билан яхши муносабатда бўлиш;

в) меҳнатсеварлик;

г) ақллийлик;

д) иқтисодий фаолиятни билиш;

е) лидерлик;

ж) юқори даражадаги маълумотга эга бўлиш, кабилар киради.

Заиф томонларига:

а) қарашлар чекланганлиги;

б) бошқа одамларни тушуна олмаслик;

в) бошқалар билан ишлай олмаслик;

г) қатъиятизлик;

д) ташаббуснинг йўқлиги;

е) масъулиятни ўз бўйнига олмаслик

Ўтказилган барча сўровларда талабчанликни садизм даража-сига олиб борувчи раҳбарлар қораланади.

Бошқа томондан эса, суперлидернинг бешта умумий хусусиятлари аниқланган:

Ишчиларни меҳнатга бўлган муносабатини яхшилаш;

Коммуникативлик - корхона ҳолатини мижоз ва ҳаридорларга мос келадиган ҳолда кўрсатиш;

7 Қатъийлик - қийинчиликларга қарамасдан ўз мақсади томон бориш;

10Рағбатлантириш - ишчилар энергиясидан фойдаланган ҳолда мақсадга эришиш тартибини яратиш;

Ташкилотчилик қобилиятини - гуруҳлар фаолиятини маълум бир йўналишга солиш.

13.3.Инсон ресурсларни бошқаришнинг янги шакли

Рақобатда устунликка эришиш бу янгиланишга қўйилган биринчи қадам. Бошқарувнинг янги йўналишига кўра менежер қуйидаги махсус хусусиятларга эга бўлиши керак.

Қўл остидагиларга эътибор. Ишчиларга ғамхўрлик қилиш, уларни самарали меҳнат қилишга ундаш, ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш каби бошқарувнинг асосий вазифаларидан биридир. Бошқарувчини ишчиларга нисбатан «очиқ эшиклар» сиёсатини олиб бориши корхона юксалишининг гаровидир.

Истеъмолчилар талабини ўз вақтида ўрганиш ва уларни қондиришга интилиш.Талабни доимий ўрганиш бу менежернинг асосий вазифаларидан бири бўлиб, янгиликларни қўллаш орқали истеъмолчилар талабини ўз вақтида қондириш имконини беради.

Фаолият жараёнида ташкилий маданиятни шакллантириш.

Самарали ташкилий маданият таркибига қуйидагилар киради:

а) ўзаро фикр алмашиш;

б) шахсга бўлган эътибор;

в) буюк инсонларни тан олиш;

г) турли урф-одатларни ҳурмат қилиш ва ишониш;

д) ёзилган қонун-қоидаларга риоя қилиш;

е) ишчилар қилаётган ҳар бир иш бошқалар учун муҳим-лигини кўрсатиш.

Режалаштиришга стратегик ёндашиш. Барча имкониятлар ва камчиликларни ўрганган ҳолда тузилган узоқ муддатли режа корхоналарнинг доимий ҳамрохи бўлиши керак. Бошқарувчилар корхона фаолиятининг техник, ижтимоий, сиёсий ва маданий аспектларини бир бутун ҳолатда кўриб чиқиши керак. Бу аспектларнинг ҳар бири ўзаро тўлдирувчи бўлиши керак. Шу билан бир қаторда замонавий менежер муаммоларни ечишда ўз қўл остидагиларни фикрларини ҳам инобатга олиши керак.

Юқорида келтирилган фактлар инсон ресурсларини бошқа-ришнинг янги шаклларини ишлаб чиқаришни тақозо этади. Бундай жараён фақатгина юқори маданиятли ташкилотларда самарали тадбиқ қилиниши мумкин.

Япон тажрибаси таъсири остида АҚШ менежерлари қарор қабул қилишни индивидуал вариантидан коллектив усулига ўтишмоқда.

Ташкилотда мотивацион иқлимнинг мавжудлиги менежерни ўз фаолиятига боғлиқ хусусиятларни ривожлантиришга ундайди. Бу нуқтаи назарда келиб чиққан ҳолда кучли менежер ўз-ўзини объектив баҳолашга интилади.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий менежер-қобилиятли ижодкор шахс сифатида. Ижтимоий

менежернинг шахсий сифатлари. Ижтимоий лидерлик. Ижтимоий менежерни ўзини-ўзи англаш ва ўзини-ўзи ривожлантиришнинг замонавий имкониятлари. Ижтимоий менежер учун керак бўладиган асосий сифатлар. Ижтимоий менежернинг ўз-ўзини англаш ва ўз-ўзини ривожлантиришнинг инновацион технологиялари.

Назорат саволлар:

Нима учун ижтимоий менежер ўз-ўзини объектив баҳолаш керак?

- Нима учун ўз-ўзини бошқариш замонавий бошқариш шароитда муҳим аҳамиятга эга?

Ижтимоий менежер ўз устида ишлаши учун қандай шароитлар мавжуд?

Ижтимоий менежерга хозирги даврда қандай хусусиятлар зарур?

Таянч иборалар: «шахс» тушучаси, темперамент, ижодий қобилият, ижодий потенциал, «кичик одам» фалсафаси, «ижтимоий техник», менежернинг ижобий хусусиятлари, лидерлик, ташаббускорлик.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

14-мавзу. Муниципал менежментнинг кризисга қарши стратегияси

14.1.Маҳаллий ҳамжамиятда стратегик бошқарув

14.2.Маҳаллий ресурслардан рационал фойдаланиш

14.3.Маҳаллий бошқаришнинг корпоратив модели

14.4.Муниципал ҳамжамият ривожланишининг концепцияси

14.1.Маҳаллий ҳамжамиятда стратегик бошқарув

Маҳаллий бошқарув органларига хақиқатдан ҳам бюрок-ратик ҳокимият издошлари раҳбарлари сифатида қаралади. Аммо ўз-ўзини бошқариш органларини ташкил қилиш жуда қийин. Шунга қарамасдан, маҳаллий ҳокимият органларини ташкил қилиш учун жуда катта ишлар қилинди. Муниципал таълим маъмуриятининг бошлиқлари сайланди, депутатлар

кенгаши, муниципал ҳокимият тариқасида бошқарув аппарати шакл-ланмоқда.

Маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларини ривожланти-ришнинг оддий бўлган фақат тепадан қараш усули, ўзини оқламади. Шу нарса маълум бўлдики, маҳаллий халқ ўз муам-моларини ечишга жалб қилиниши керак, бунинг учун, уларга ҳокимият ваколатларини моддий ва молиявий ресурсларни бериш зарур. Бу ҳолат уларда маҳаллий хўжаликни ривожлантиришда бошқа бир принципиал мотивацияни уйғотади, мавжуд табиий ва интеллектуал ресурслардан фойдаланишда рационал йўлларни топиш маҳаллий яшовчиларни охир оқибат ўзларини ижтимоий эхтиёжлари учун актив пул ишлаб топиш йўлига ўтишга ундайди. Бозор иқтисодиётни ривожлантириш орқали замонавий ижтимоий инфраструктурани ташкил қилиш керак.

Ҳозирда мавжуд маҳаллий бошқарув органларнинг маҳаллий ҳаёт муаммолари билан боғлиқлиги жуда ёмон. Улар муниципал мулкни бошқариш, маҳаллий саноат ривожлантириш билан бандлар ва шунинг учун, маҳаллий яшовчилар шаҳар, район маъмурияти олдида тиламчи, даъвочи сифатида намоён бўлмоқда.

Бундай вазият яна маҳаллий ўз-ўзини бошқарув органлари давлат бошқарув вертикалининг давомига айланмоқда, ўзининг туб моҳиятини йўқотмоқда. Натижада эскирган маҳаллий бошқарув концепцияси юзага чиқмоқда, бу эса, ўзининг оқланмаганлиги сир эмас.

Бундай «юқори» дан ривожланиш концепцияси жамиятдаги кризисни чуқурлашуви сабабчиларидан биридир, айниқса, давлат бошқарувида.

Вазият давлат томонидан пухта ўйланмаган ижтимоий сиёсат ва уни амалга ошириш учун маблағлар етишмаслиги натижасида жамиятда ижтимоий норозиликнинг кучайиши шахарларнинг ижтимоий инфраструктурасини йўқ килади. Муаммо нафақат ресурсларнинг йўқлигида балки ундан самарали фойдалана олмасликда, ривожланиш маблағлари ва бошқарувчиларнинг йўқлигидадир.

Бир сўз билан айтганда, муниципал менежмент соҳасидаги профессионалликнинг пастлиги замонавий бошқарувда салбий оқибатларга - масъулиятсизликни келтириб чиқиши мумкин. Шунинг учун, маҳаллий бойликлардан қониқарли даражада фойдаланилмайди. Бошқа бир ривожланиш стратегияси керак, айниқса жамиятни кризисдан олиб чиқадиган стратегия керак.

Стратегия - кризисга қарши бошқарувнинг замонавий ресурси. Стратегия (грекча strategia. strotos войско + ago- олиб бораман) - умуман уруш ва компанияларда олиб бориладиган жуда катта операциялар санъатидир. Ҳозирги вақтда «стратегия» сўзи тагида бошқарув ҳамда жамият муаммоларини ечиш билан боғлиқ бошқарув санъати тушунилади. Ривожланиш стратегияси жамият доктринаси ва давлат сиёсати билан жуда боғлиқдир. Сиёсий мақсадларда стратегия уларнинг бажарилишини, жамият ҳаётининг турли соҳаларида

оптимал натижаларга эришиш технологияси ишлаб чиқишни таъминлаб беради. Шунинг учун жамият тараққий этиши билан шахсий стратегиялар вужудга келади. Булар: иқтисодий, ижтимоий молиявий, пул-кредит, ҳуқуқий, маънавий.

Бундай ҳолатнинг ўзи ташкилотни стратегик мақсадларини аниқлайди ва бу фаолиятнинг алоҳида элементларини, функ-цияларини қамраб олади.

Стратегик режалаштиришнинг кейинги босқичи бўлиб мақ-садларга эришиш услубларини аниқлаш, ресурсларни топиш ҳисобланади, яъни ташкилотни ривожлантириш концепцияси тузилади. Бу концепция эса раҳбарият учун стратегия бўлиб хизмат қилади.

Бундай муҳитни таҳлил қилишда турли ҳил усуллар ишлатилади ҳамда ташкилотнинг ички ҳолати ҳам таҳлил қилинади Шу вазиятдан келиб чиқиб, ташкилотнинг кучли томонларини, имкониятларини ҳисобга олиб стратегиялар ишлаб чиқилади. Шундан сўнг, ташкилотчилик қобилиятлари ишлаб чиқилади: инновацияга қодирлиги, малакавий потенциал.

Бизнинг бошқарувдаги камчилигимиз (маҳаллий регионлар) бўлиб бири, кичик дастурлар доирасида ишлашимиз ва доимий муаммоларимизни босқичма-босқич ҳал этиш ҳисобланади. Бошқача қилиб айтганда бизнинг ҳамма камчилигимиз тўлиқ ишлаб чиқилган, замонавий стратегик фикрлардан ҳоли бўлган бошқарув кризис натижасидир.

Бу доирадаги бошқарувимиз илмий-техникавий муҳитда нисбатан жуда узоқ вақт қолиб кетган. Шунга қарамасдан кўпгина профессионал бошқарувчи - менежерлар пайдо булишди, ўзларини амалиётларида улар стратегик режалаштириш ва концептуал усулини кенг қўлладилар. Бунинг асосида иннова-циялашган ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий технологияларни яратиш ва қўллаш вазифаси турибди.

Маҳаллий яшовчиларни юқори ҳокимиятдан маҳаллий даражага олиб тушиш, ўзларининг муаммоларни ҳал қилиш учун ўзларини жалб қилиш ҳамда маҳаллий ҳокимиятни мустаҳкамлаш - антикризис ривожланишининг асосий стратегиясидир. Асосий ғоя - маҳаллий ҳокимиятни кучайтириш: маҳаллий низомларни қабул қила олиш, моддий техника базасини яратиш, маҳаллий бюджетни, солиқ тушумларини ва бошқаларни мустаҳкамлаш ҳисобланади.

14.2.Маҳаллий ресурслардан рационал фойдаланиш

Маҳаллий ресурслардан рационал фойдаланиш асосида маҳаллий ўз-ўзини бошқарув органларини самарадорлигини ошириш технологиялари жуда кенг қўлланилмоқда.

Ижтимоий технологиялар ва ўз-ўзини бошқариш органлари академияси мутаҳассислари «СЭПИН» фонди экспертлари билан биргаликда ўнлаб инновация машғулотлари ўтказишди.

Инновацион технологиялар аста-секин маҳаллий ўз-ўзини бошқарув ташкилотларида эскитдан қолган ўй фикрлардан қутилиш йўлларини аниқлайди. Улар қуйидагиларга олиб келиши мумкин:

11Формал муносабатдаги хатоликлар маҳаллий ўз-ўзини бошқарувнинг моҳияти унинг ташкилий ҳуқуқий формаси билан алмаштирилади, яъни маҳаллий ҳалқ маҳаллий муаммоларини ечишда иштирок этишдан маҳрум бўлишади.

Маҳаллий ўз-ўзини бошқариш меъёрий-ҳуқуқий, ташкилий шартлари асосида бўлиши мумкин.

Тезлаштириш натижасидаги хатоликлар - ўз-ўзини бошқа-риш органларининг тибиий шакилланишининг бузилишига олиб келади.

Маъмурий босим хатоликлари - «юқори»дан маҳаллий ҳамжамиятга турли ҳил қоидаларга, режимларга боғлаб қўйиш.

Маҳаллий бошқарув ташкилотларининг концептуал ғояси - фикрлар «паст»дан билан молиявий-ҳуқуқий таъминот «юқори»дан стратегиясини - маҳаллий ўз-ўзини бошқарув концепцияси янги бир ғоя билан тўлдиради. Муниципал менежментнинг саноат - молиявий гуруҳлари ёрдамида, ҳалқ маблағлари ҳамда муниципал мулкни йиғилади, назорат қилинади, одамларнинг маҳаллий муаммоларини ҳал қилишдаги иштироки махсуошқа бир мотивацияси яратилади, нобюджет фойдалар орқали молиявий маблағларни топиш манбалари яратилади.

Бундай ривожланиш концепцияси «СЕПИН» дастурида баён этилади. Бу дастурда маҳаллий ҳамжамиятнинг антикризис бошқарув технологиясининг бошқача модели ҳам берилади.

Маҳаллий ўз-ўзини бошқарувни мустаҳкамлаш - ҳокимиятни ташкиллаштириш принципи, демократиялаштиришнинг самара-дорлиги, федерал ҳокимиятни «паст»дан тузиш, давлатни фуқа-ролик жамиятининг маданийлашган институтга айланишидир.

Жаҳон тажрибаси кўрсатадики, маҳаллий ўз-ўзини бошқа-рувнинг тизимли модели асосига маҳаллий ўз -ўзини бошқарув органларининг ҳалқ томонидан сайланиши ва унинг олдида масъулиятни хис қилиш таъминлаш қўйилиши керак.

Асосий шарт қилиб ҳокимият органларини шу даражада ҳам ҳокимиятларга бўлиш принципи тақдим этилади. Маҳаллий ҳокимият органлари назорат ва бошқарув фаолиятини қонун доирасида, ўзларининг масъулиятлари остида ҳалқ муаммоларини ечишни қандайдир бир системали моделини намоён этишлари зарур.

Умуман олганда маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органлари давлатнинг доимий фаолиятига самарали ёрдам беришмоқда.

Корпоратив принципларга, корпоратив иқтисодиётга асосланган маҳаллий бошқарув органларини ривожлантиришнинг янгича ёндашуви қуйидаги қадамларни бажариш орқали амалга оширилади:

Қонун доирасида федерал даражада ҳокимиятларни марказлаштириш муаммолари аниқ қўйилади;

Қонун асосида мулкчилик муаммолари, ер, молия - бюджет сиёсати, давлат функциялар ва маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органлари вазифалари ҳал этилади;

Муниципал ҳокимият, муниципал таълим, муниципал мулк ва бошқа муниципал ресурслар тушунчаларига аниқлик кири-тилади, бундан эса умумий муниципал сиёсат тушунчаси аниқланади;

12Давлат томонидан алоҳида маҳаллий органларининг вазифалари белгиланганда улар албатта керакли бўлган моддий молиявий ва бошқа ресурслар билан таъминланади;

Қонун чиқарувчи органлар:

- Барча хўжалик субъектлари фаолиятлари учун ҳуқуқий кекнгликни яратадилар, шу жумладан, ўз-ўзини бошқариш органларига;
- Қонун ва бошқа меъёрий ҳуқуқий актлар қабул қилинган ҳолда муниципал сиёсат масалаларини кафолатлайдилар;
- Умумий муниципал сиёсат давлат дастурини қабул қиладилар, шу асосда маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларига қонун базаси доирасида аниқ мақсад ва вазифалар тақдим этадилар, шу жумладан муниципал даражасида;
- Умумдавлат ижтимоий стандартларни кафолатлайдилар, яъни минимум ёрдамни, улар давлат томонидан олишлари шарт. Бундай ёндашиш давлат ижтимоий сиёсатида илмийликни таъмин этади. Охирида эса муниципал сиёсат ишлаб чиқилади, тадбиқ этилади ва у қуйидагиларни бажариш имкониятига эга:

а) фуқаролар учун қонун доирасида ижтимоий-иқтисодий жараёнларни самарали тартибга солишни амалга ошириш;

б) ҳалқ талабидан келиб чиққан ҳолда жаҳон тажрибаси асосида муниципал бирлашмаларнинг ижтимоий ривожланиши учун шарт шароитлар яратиш.

Маҳаллий ўз-ўзини бошқарув органларида яшовчи ҳалқларга мустақил равишда қуйидаги имкониятлар берилиши мумкин:

- Реал ўз-ўзини бошқаришга ўтиш йўлларини, босқичларини, шаклларини аниқлаш;
- Тарихи, миллий ҳамда маҳаллий удумларни ҳисобга олиб маҳаллий ўз-ўзини бошқарув органларининг структурасини ташкил этиш;
- Ўз фикр, инициативаларини амалга ошириш учун ўз йўлларини излаб топиш имкониятлари ва бошқалар;

Фақатгина квартал ва микрорайон, қишлоқларда ўз-ўзини бошқарув орқали замонавий муниципал бошқарувни ташкил этиш ва ресурс базаларидан самарали фойлананиш имконияти пайдо бўлади, у ривожлантириш механизми ва бошқа бир қатор ижтимоий масалаларни ҳал қилиш имконини беради.

Маҳаллий ҳамжамиятнинг аналитик моделларини қўллаш: функционал, бошқарув - ташкилий, моддий-молиявий ва ҳуқуқий механизмлар орқали

маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларининг функцияларини ва стурктурасини яхшироқ кўриб чиқиш имкониятини беради.

Баъзи бир районлар солиқ базаси бўйича ошиқчаликка эга, бошқаларга эса минимум ижтимоий стандартлар таъминлаш учун маблағлар етишмайди.

Давлат томонидан стандартлар солиш ҳаммага, яъни яхши яшашни ҳоҳловчиларга иқтисодий мувоффақият имкониятини яратади, аммо Австрия, Швеция, Финляндия кабиларда ҳам хамжамиятларнинг молиявий қуввати жуда турли хил. Россия учун бундай номутаносиблик жуда характерлидир. Муаммодан чиқиш учун турли хил усуллардан: иқтисодий ва ижтимоий вазиятни яхшилаш учун шароит яратилиши, тадбиркорликни қўллаб - қувватланиши, кичик бизнес, аниқ территория ҳалқларини мақсадларини қўллаш кабилардан фойдаланилади.

14.3.Маҳаллий бошқаришнинг корпоратив модели

Маҳаллий ўз-ўзини бошқаришнинг корпоратив модели турли хил бўлиш мумкин. Корпоративизм маҳаллий ўз-ўзини бошқарув тизимида турли хил алоқа ҳамда муносабатларни чуқурлаштиради ва тартибга солади. Бу ҳолда муниципал ҳуқуқ моҳиятига катта аҳамият бермоқ зарур. Бу янги ҳуқуқ тармоғи Россия федера-циясида реализация жараёнида юзага келадиган муносабатларни тартибга солади, биринчидан «хусусий» ваколатлар ўз-ўзини бошқариш органларининг маҳаллий ҳает билан боғлиқ бўлган, иккинчидан, алоҳида давлат ваколатлари. Гап биринчи навбатда, қуйидаги муносабатларни тартибга солиш ҳакида кетмоқда.

- Муниципал мулк ва маҳаллий хўжаликни бошқаришда маҳаллий бюджетни шакллантириш ва ижро этиш.
- Ҳалқ томонидан ўз-ўзини бошқариш шаклини танланиши ва бошқалар.
- Маҳаллий бошқарув органлари томонидан уларга берилган алоҳида вазифаларни амалга ошириш.

Юқоридаги айтилганлар маҳаллий ўз-ўзини бошқарув органларини системали характерини намоен этмоқда.

Ҳаммага маълумки, маҳаллий ўз-ўзини бошқарув органлари моддий-молиявий маблағларни ҳалқнинг давлат томонидан эътибор берилмайдиган эҳтиёжларига йўналтирилади. Бунга нафақат маҳаллий хўжаликни, балки маҳаллий ҳаёт сифатини ҳам киритиш мумкин. Фақат шундай шароитларда маҳаллий жамиятда зиёлиларнинг ўсиши коорпоратив принциплар асосида ҳалқни ғояси мустахкамланишини кузатишимиз мумкин.

Бундай корпоратив менежмент антикризис ҳисобланади, бошқарув идеологиясини шакллантиришга ҳалқ олдида уларнинг профессионаллигини оширишга ёрдам беради.

14.4.Муниципал ҳамжамият ривожланишининг концепцияси

Янги муниципал хамжамият асосига нимани кўйиш мумкин ва интеграл натижага эришиш учун нималар қилиш керак? Маҳаллий ҳамжамиятнинг энг

устивор ривожлантириш стратегияси бўлиб ижтимоий стратегия ҳисобланади.

Муниципал хамжамият ривожланишининг концепциясининг бошқа бир универсал технологияси бўлиб, мақсадли ривож-ланишни алмаштирмаган ҳолда оддий усуллар орқали (бозор хўжалиги, реформа) яшаш сифатини ошириш ҳисобланади.

Бундай иш юритиш биринчидан, жахон тажрибасига мос тушади, муниципал хамжамият максадини иқтисодёт эмас, балки ижтимоий параметлар белгилайди. Иккинчидан, муниципал таълим стратегик мақсадларини тузиш ва олиб чиқиш тизимни ўзгартиради. Бунинг асосида қуйидаги проектлар чиқади:

- биринчидан, муниципал ҳамжамият даромадларини ошириш, камбағаллар йўқ шароитни ташкил қилиш, фақат бойлар ва жуда бойлар мавжуд;
- иккинчидан, саломатликни мустаҳкамлаш, бунинг натижасида аҳолининг ҳаёт давомийлиги 85 ёшни, бир ишчига йилига 1 кун касал тўғри келсин;
- учинчидан, ижтимоий ҳимоя.

Бу мақсадларга эришиш учун корпоратив усулдан фойда-ланиш керак. Натижада қуйидаги масалалар ҳал бўлади:

- касалликларсиз узоқ умр кўриш, ижодий ва ижтимоий фаоллик;
- ҳалқнинг юқори даромади, оилалар ўзларини бюджет-ларининг фақатгина 10% озиқ-овқатга сарфлашади;
- ўсиб келаётган авлод ишлаётган ҳалқ ва нафақахўрлар бирга тенг ҳуқуқли мулкдорга айланишади;
- ҳалқ- ўзи яшаётган жойнинг эгаси ва хўжаини.

Биринчи маротаба муниципал ҳамжамият мақсадлари, уни амалга ошириш механизмлари, яшовчиларнинг бирламчи қизи-қишлари билан ҳамоҳанглашган, бу нарса замонавий мотивларни очади (фаолиятига), бошқача бир ҳаётий сифатга ўз-ўзини бошқаришни ривожлантиришга олиб келади. Муниципал ҳам-жамият инновациялашган стратегияси бошқача бир умумжамият ҳаётий муниципал таълим принципларига асосланади:

Муниципал ҳамжамият яшовчилар - бу бир чегара остидаги жой эмас, балки одамларнинг ижтимоий жамияти.

Корпоратив қизиқишлар бир оила ва ҳар бир одам қизиқиши орқали амалга оширилади.

Ҳалқнинг иқтисодий мустақиллиги шаҳарнинг ижтимоий - иқтисодий муаммоларини ечиш шарти сифатида юзага чиқади.

Муниципал ҳамжамиятнинг регионал жамият билан алоқалари шартнома асосида амалга оширилиши.

Тадқиқот проектида стратегияни ишлаб чиқиш жараёни ва уни реализация қилиш технологияси бир нечта босқичларни ўз ичига олади.

Режадан олдин:

а) стратегик режалаштириш учун ғоялар ўрганилади. Бунинг асосига ҳаёт сифатини ошириш саломатликни мустаҳкамлаш ётади.

б) маҳаллий даражада демократик тарзда қабул қилинган қарорлар амалга оширилади.

Биринчи босқичда муниципал ҳамжамият ҳолатини ижтимоий иқтисодий диагностикаси амалга оширилади, позиция аниқланади - ким биз (сони машғулоти даромади ва бошқалар).

Иккинчи босқич, стратегик ривожланишининг техноло-гиясини танлаш турида ва бу технология яшовчиларнинг қизиқишларига жавоб бермоғи лозим. Техник тарзда қуйидагилар ҳал этилади:

а) маҳаллий иқтисодиётни ривожланишини қандай тезлаш-тириш мумкин;

б) стратегияни қандай танлаш зарур, унинг ижобий ва салбий томонларини ҳисобга олган ҳолда.

в) мавжуд дастурларни янги стратегия асосида қандай баҳолаш керак;

Учинчи босқич, мавжуд бўлган альтернативлардан ривож-ланиш стратегияси ва уни амалга ошириш технологияси қабул қилинади, бу ҳолат орқали қуйидагиларни аниқлаш мумкин:

а) қўйилган мақсадлар учун ресурслар етарлигини;

б) мавжуд ресурслардан унумли фойдаланиш учун нима қилиш керак;

в) ривожланиш дастурини амалга ошириш учун аниқ йўллар қандай деган саволга жавоб берадиган турли дастурлар, метод-ларни тақдим этилганлиги;

г) муниципал таълим ривожланиш кўрсаткичлари қайта ишланади, буларга эса:

- Иқтисодиётнинг аграр сектори ва ишлаб чиқаришни ривожлантириш маромидалиги;
- Инновацияларни, технологияларни сингдириш даражаси;
- Жамият ҳаётини демократиялашуви;
- Жамият фикри, тавсифномаси бошқарув органлари фаолиятларини баҳолаш;
- Муниципал таълимнинг кадрлар тайёрланишини баҳолаш;
- Муниципал таълим маънавий ва моддий техника базаси ҳолати;
- Муниципал таълим регионлардаги мавжуд ресурслардан фойдаланишнинг самарадорлиги;
- Илм-фан, савдо, таълим, соғлиқни сақлаш соҳасидаги ижтимоий ривожланишнинг кўрсаткичлари;
- Экологик вазият кўрсаткичлари.

Тўртинчи босқич, фаолият технологияси унга ташкилотнинг ресурслари асосий бошқарув ва ташкилотчилик моделлари ва ушбу моделлар муниципал таълим ривожланиш стратегиясини маҳаллий ҳокимият органлари билан, саноат - молиявий ташкилотлар билан ва муниципал таълим ҳалқи ҳаммаси билан

биргаликда боғлиқ.

Умуман муниципал таълим концепциясини ишлаб чиқаришда муниципал таълим хусусиятларини аниқлаш, иқтисодий ҳаёт характеристикаси ва ривожланиш механизмларини аниқлаш кўзда тутилади.

Концепцияда авторлар нафақат ижтимоий-иқтисодий ривож-ланиш дастурини, балки муниципал таълимда ижтимоий бошқарувининг вазифаларини ҳам аниқлаб берадилар ва охирги ҳолатда қуйидагилар баҳоланади:

- оила бюджети ва ҳар бирининг саломатлиги даражасига қараб одамнинг ҳаёт сифати;

- муниципал таълимда ҳаётий сифат интеграл кўрсаткичлари:

экология, саломатлик ва ахолининг озиқ - овқати;

барча яшовчилврнинг даромадлари ва моддий таъминлан-ганлари;

13хўжалик фаолияти натижалари;

ижтимоий алоқалар ҳолати муниципал таълим ривожла-нишининг кризисга қарши концепциясида бошқа механизмлар тақдим этилган.

Муниципал таълим ривожида кризисга қарши концеп-циясида бир қанча механизм кўрсатилиб ўтилган. Улардан бири муниципал таълимни корпоратив бошқариш технологияси. бу проектда бир қатор молиявий-иқтисодий технологиялар берилган. Уларнинг барчаси ушбу ғояни реализациялаш учун йўналтирилган. Шунга монан у проектда қуйидагилар тақдим этилади:

муниципал таълим иқтисодиётини нормал ривожланишини таъминлайдиган, унинг молиявий инфратузилмасини яхшилай-диган технологиялар;

мавжуд молиявий ресурслар, ҳамда технологик база ва «ноу-хау» ни баҳолайдиган методикалар.

Умуман кризисга қарши ривожланиш стратегиясини маҳаллий ва умуман бутун жамиятни системали кризисдан олиб чиқишнинг қандай асосий йўналиши бор деган саволга жавоб сифатида хўжалик ҳаётини корпоратив метод орқали ташкил-лаштириш таъкидланади.

Ҳўжалик юритишнинг корпоратив методи орқали марказий ҳокимият билан ўз-ўзини бошқарув оргналари ўзаро алоқалари мувозанатлаштирилади, ресурсларни тақсимлашда рационал йўл танланади ва бошқалар моҳиятдан хўжалик юритишнинг корпоратив шакллари жамияти ўрта мулкдорларни пайдо бўлишига шароит яратади.

Қисқа хулосалар

«Қисқа дастурлар»даги замонавий бошқарувнинг зарарлиги. Маҳаллий хамжамиятни кризисга қарши курашни ривожланти-ришнинг замонавий концепцияси. Аҳолини хокимиятдан безиб қолиш холати масалаларини ечишнинг механизмлари. Маҳаллий хамжамиятни ривожлантиришда ижтимоий стратегиянинг моҳияти ва уларни амалга ошириш технологиялари. Маҳаллий ўз-ўзини бошқаришнинг ҳуқуқий ва моддий техник базасини ривожлантириш.

Маҳаллий хамжамиятда стратегик режалаш-тиришнинг босқичлари. Худудий ресурслардан комплекс фойдаланиш технологиялари.

Назорат саволлари:

10Маҳаллий ҳамжамиятда стратегик бошқарув ва ўз-ўзини бошқарувнинг моҳияти нима?

Жойларда аҳолини ҳокимият органларига бўлган ишончини ошириш механизими қандай?

Маҳаллий ҳамжамиятнинг ривожлантиришнинг замонавий концепцияси қандай?

Маҳалла ўз-ўзини бошқариш оргналарини ташкил этишни камчиликлари нимадан иборат?

Таянч иборалар: стратегия, стратегик режалаштириш, кризисга қарши бошқарув, административ босим, маҳаллий ҳамжамиятни аналитик модели, муниципал мулк, маҳаллий бошқарув, корпоратив қизиқишлар.

***Адабиётлар*:**

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

15-мавзу. Ижтимоий инженерия - ижтимоий менежментни амалга оширишнинг воситаси сифатида

15.1.Ижтимоий инженерия моҳияти

15.2.Ижтимоий объектни моделлаштириш

15.3.Ижтимоий режалаштириш

15.1.Ижтимоий инженерия моҳияти

Социологияда илмий асосаланган саволлар ва умумий қайта таълим ташкилотларининг машғулотлари ижтимоий инженерияга ёндашиш орқали

ривожланиш ва ишлатиш билан боғлиқдир. Бундай ижтимоий фаолият йўналиш доирасида алоҳида усул ва методлар ишлаб чиқилади ва улар нафақат тадқиқот олиб боришга, балки жамият ҳаётидаги актуал муаммоларини ечишда фаол қатнашиш имкониятини беради.

Социология тузилмасида ижтимоий инженерия тўртинчи ташкилий блокни ташкил қилади. Агар биз тўртта блокни медицина нуқтаи-назардан қарайдиган бўлсак,

I- блок (фундаментал теория) - у одам умумий анатомияси

II-блок, (тармоқ социологик теориялар) - одамнинг алоҳида органларини ўрганувчи.

III-блок, (социологик тадқиқот методлари) - диагностик методлари

IV-блок (ижтимоий инженерия) - касалликни даволаш усуллари.

«Ижтимоий инженерия» термини биринчи бўлиб Р.Паумнинг «фалсафа ҳуқуқига кириш» ишида учрайди (1922). Унинг бу терминига янада аниқликни Карл Поппер киритди. У илмий ҳаётга «ижтимоий технология» тушунчасини ҳам киритди. Ўзининг фикрларини 30-40 йилларда «Тарих камбағаллиги» ва «Очиқ жамият ва унинг душманлари» каби ишларида намоён этди. К.Поппер «утопийлашган ижтимоий инженерия» ва «босқичма-босқич ижтимоий инженерия» ўртасидаги аниқ чегарани кўрсатди. У жамиятни қайта ташкиллаштириш учун «босқичма-босқич», «юмшоқ» методларига асосланган холда таъсир этиш керак, деган фикр билан чиққан. Унинг концепцияси маркцистик методологияга, яъни радикал, катта хажмдаги, зўрлаш методикаларига қарши қўйилган эди ва ушбу методларни «утопийлашган ижтимоий инженерия» деб атаган. Шунинг учун ушбу фикрлари, унинг дунё қараши бизнинг мамлакатимизда машҳур эмас эди.

Поппернинг асосий қаршилиги шундан иборат эдики, катта хажмдаги ижтимоий проектларни амалга ошириш учун зўрлашни четлаб ўтиш мумкин эмас, натижада, диктатура келиб чиқади. Поппернинг утопийлашган ижтимоий инженерияга қарши айтган қуйидаги фикрлари билан танишсак. «Қайта қуриш (жамиятни)-бу катта иш (мероприятия) ва кўпчиликка кўп вақтга ноқулай-чиликни албатта олиб келади. Шунинг учун утопийлашган инженерия тарафдорлари кўпгина даъволарни четлаб ўтишга мажбур бўлишади» дейди. «Бундан ташқари асосланмаган даъволарни йўқ қилиш, унинг хизмат вазифаси бўлиб қолади»[1] .

Утопийлашган инженерия бутун жамиятни режалаштиришга (рационал равишда) даъват этади, лекин хозирда ушбу турдаги режалаштиришни амалга ошириш учун бизнинг империк билимларимиз, тажрибамиз йўқ. Ҳозирги пайтда катта хажмдаги инженерия учун керак бўладиган социологик билимларимиз мавжуд эмас. Аммо тажриба етишмаслиги натижасида кўплаб хатоликлар қилиниши мумкин ва бу ҳолатни узоқ ва машақатли жараён билан бошқача айтганда, секин-асталик инженерия йўли билан йўқ қилишимиз

мумкин. Босқичма-босқич инженерияси Попперниng инсон фаолиятининг алоҳида тармоғига, алоҳида ташкилотларга, институтларга тегишли бўлган оддий ижтимоий проектларни амалга оширишни кўзда тутади. Мабодо ушбу проектларидан бири «синса» ундан кўриладига зарар катта ижтимоий муаммоларни келтириб чиқармайди.

Россияда ижтимоий инженерияга ёндашув оҳирги юз йилликнинг 20 йилларида кириб кела бошлади ва Ростов, Берштейн, Керженцева номлари билан боғлиқ ва 60-йиллар ўрталаридан ижтимоий инженерия фаолияти, усулларини ривожлантириш борасида қуйидаги йўналишларда ишлар олиб борилди:

- ижтимоий режалаштиришнинг назарияси ва аҳамияти;
- регионлар, жамият ҳаёти, тармоқлар бўйича комплекс дастурлар ишлаб чиқилиши (70-йиллар);
- ижтимоий проектлаштириш (ЭВМ - 70-80 йиллар);
- бошқарув ва бошқа турдаги маслахатлар (80-йиллар);
- инновацияларга асосланган ўйин техник фаолиятлар, қийин ижтимоий муаммоларни ечиш учун ақлий фаолият жараёнларини ташкиллаштириш (80-йиллар).

Демак, юқоридан келиб чиққан холда, социологиянинг иженерийлаштириш функцияси- асосий функция. Уни амалга киритилиши фаолият субъектларига илмий асосланган бошқарув қарорларини бериш ва ташкил қилишда намоён этади. Ижтимоий инженерияга ёндашув чуқур тахлил асосида ижтимоий реалликни ташкил этиш, жаҳон тажрибаси даражасида ижтимоий проект-ларини кўриш имконини беради.

Ижтимоий инженерия фаолияти кетма-кет мантиқий боғланган жараёнлардан иборат бўлади:

- реал мавжуд бўлган объектив диагностика;
- ижтимоий башоратлаш;
- ижтимоий конструкцияларни моделлаштириш ва экспери-ментлар ўтказиш янги ҳолатдаги ижтимоий проектларни ишлаб чиқиш;
- проектга монанд ижтимоий режалаштириш;
- инновациялашга ижтимоий технологиялар ёрдамида проектни амалга ошириш;
- бошқарув социологияси.

Ижтимоий диагностика воситалари ижтимоий объектларнинг ҳолатини баҳолашга йўналтирилади. Социологик диагностикани одатий социлогик тадқиқотдан асосий фарқи шуки, тадқиқот объект ҳақида янгилик яратиш, диагностика эса объект ҳолатини тавсифлаш ва унинг ҳатти-ҳаракатини башоратлаш. Объектни тавсифлаш умумий холатда олиб борилади. Шундай диагностикани асосий мақсади, ўрганилаётган объектни самарадорлигини ошириш ҳисобланади. Бу бошқарув муҳитини ижтимоий диагностикасини

қўллаш орқали тушунилади.

Ижтимоий инженериянинг асосий методларидан бўлиб, ижтимоий проектлаштириш методи ҳамда башоратлаш методи ҳисобланади.

Ижтимоий башоратлаш қуйидаги взифаларни амалга оширади:

- Ориентирлик вазифаси, ижтимоий объектнинг реал ривожлантириш тенденциясини аниқлайди.
- Норматив функция проектнинг эҳтиёжини аниқлаш ва уни қўллаш имкониятини баҳолаш.
- Огоҳлантирувчи вазифа, ўрганилаётган тизимнинг камчиликларини тавсифлаб бериш.

Ижтимоий прогнозлаштиришни вақт бўйича тавсифларга бўлиш мумкин:

- 1 йилгача - оператив башоратлаш;
- 1 йилдан 5 йилгача - қисқа муддатли башоратлаш;
- 5 йилдан 15 йилгача - ўрта муддатли башоратлаш;
- 30 йилдан юқори - узоқ муддатли башоратлаш

15.2.Ижтимоий объектни моделлаштириш

Ижтимоий объектни моделлаштириш турли хил моделларни танлаш билан боғлиқ: экстрополяция модели, факторли (аналитик) модел ва эвристик ўйинли модел.

Экстрополяция моделини қуриш бирор бир башоратла-наётган кўрсаткични ўзгариш тенденцияси намоён этиши билан асосланади. Бундай моделлар асосан бирор бир товарга талаб ўзгарганда қўлланилади.

Факторли моделлар турли хил факторлар таъсири натижасида кўринади. Бундай моделлар эҳтиёжларни башоратлаш учун ишлатилиши мумкин.

Эвристик методлар инсоннинг интузитив қобилиятига асосланадиган ақлий фаолият ташкиллаштириш воситаларида намоён бўлади. Интуиция инсонларга омадли равишда муаммони ечиш имконини беради. Булардан бири бўлиб, яъни самарали усулларидан бири бу инновациялашган ўйинлар методидир.

Ижтимоий проектлаштириш - бу шундай бир проект фаолиятики, у ижтимоий реаллик билан боғлиқ равишда турли хил идеалликларга монанд ташкил этиладиган, ижтимоий проект деб аталадиган проектли фаолиятдир. Ҳоҳлаган бошқарув қарори, реалликни ўзгартиришга қаратилган, ҳар доим ўзгаришнинг идеалини ҳисобга олиш талаб қилади.

Ижтимоий проектлаштириш доимо кўпгина мутахассисларни иштирокини талаб этади.

Ижтимоий режалаштириш ўзининг методи ва методоло-гиясига эга бўлган ижтимоий инженерия фаолиятининг мустақил қисми ҳисобланади. Уларни ишлаб чиқилиши проектлаштириш жараёнини системалаштиришга, жараённинг ўз бошқарувини оширишга, ЭВМни қўллаш проект ишлари сифатини оширишга имкон беради.

Ижтимоий режалаштириш - бошқарув таъсирининг алоҳида бир шаклидир. У илмий асосланган проект реализацияси билан боғлиқ ва объектнинг янги параметрларига эришишнинг аниқ воситаларидан фойдаланишни талаб этади.

Режалаштириш ғояси ўзининг келиб чиқишига қараб- социалистик ғоядир. Тўлиқ холда уни утопийлашган социализм вакиллари А.Сен-Симон, Ш.Фурье, Р.Оуэнлар таклиф этишган. Бизнинг мамлакатимиз доирасида шундай ўзгаришлар юз бердики 90 йилларга келиб, уни тўлиқ дискредитация амалга оширилди. Ижтимоий режалаштириш турли даражаларда амалга оширилади:

Биринчи даражада - ишчи коллективни ижтимоий ривож-лантиришни режалаштириш. ***Иккинчи даража*** - регионда ижтимоий режалаштириш. ***Учинчи даража***- профессионал меҳнат тақсимоти билан боғлиқ бўлган алоҳида жамият ҳаёти жараёнларини ижтимоий режалаштириш даражаси.

15.3.Ижтимоий режалаштириш

Ижтимоий режалаштиришнинг икки шакли мавжуд: адресли режалаштириш ва эгри воситалар ёрдамида режалаштириш.

Адресли режалаштиришда ижтимоий жараёнларни ривож-лантиришни ташкил қилиш учун муносабатларни нормалаштириш, ташкилотларга (аниқ бир) масалалар етказилади. *Эгри воситалар* орқали режалаштириш тизимга таъсир этувчи эҳтиёжлар, имкониятлар ва шартларни атрофлича ўрганишни кўзда тутади.

Ижтимоий режалаштиришнинг турли хил методлари аниқланган балансли метод, нормативли, аналитик, вариантли, комплексли, ижтимоий эксперимантал, иқтисодий математик методлар.

Дудченко В.С. ва Макаревич В.Н. «ижтимоий технология» тушунчасини инсон фаолияти ёки унинг фрагменти, инсон фаолиятини жамият аҳамиятидаги мақсадларга эришиш бўйича амалга ошириш сифатида тушунтириб бердилар[1].

Иванов В.Н. ўзининг «Замонавий шароитда ижтимоий технологиялар» китобида ижтимоий технология «маълум методлар тизими ва ижтимоий тизимларнинг яширин потенциалидан фойдаланишда ижтимоий меъёрлар, унинг тараққиёт мақсад-ларини мувофиқлаштириш билан очиб берилиши мумкин» деб гапиради[2].

Инсон фаолиятига таъсир этишнинг турли хил усуллари мавжуд. Ижтимоий инженерия бу мақсад учун ижтимоий технологияларни қўллайди.

«Технология» сўзининг ўзи грекча сўздан келиб чиққан ва «санъат», «моҳирлик»ни англатади. Аниқ бир фаолиятни доимий равишда қайтаришлик натижасида инсон ҳар бир харакатни максимал оптимизацияга етказади. Ана шунинг ўзи харакат алгоритмига айланади, яъни бирор бир натижага эришиш учун ижтимоий технологияларга айлантиради.

Патрушиев В.И. ишларида ижтимоий технологиялар структураси синфлар ва турлари бўйича кенг ёритилиб берилган.

Патрушев В.И. ишларида ижтимоий технологиялар струк-турализацияси етарлича тўлиқ тадбиқ этилган[3]. У барча турли хиллиликни уларни синфлар ва турлар бўйича таркибий қисмларга ажратади:

Синфлар	**Турлар**
1. Махсус социологик назария кўриниши бўйича. *2. Жамият ҳаёти сферасига кўра:* • иқтисодий; • сиёсий; • ижтимоий; • маънавий; • экологик; • ижтимоий-маданий. *3. Ижтимоий билимлар даража-сига кўра:* 1. Макроижтимоий: • методологик; • миллий; • кўчириладиган; • инновацион; • креатив. 2. Микроижтимоий: жамият фикри; ижтимоий кафолат; ижтимоий талабнинг қони-қарлилиги; ижтимоий адаптацияни на-зорат қилиниши. *4. Бошқарув даражасига кўра:* • глобал; • минтақавий; • миллий; • ҳудудий; • маҳаллий. *5. Белгиланганлигига кўра:* • илмий; • информацион; • қонун муҳофазаси; • ресурслар ҳимояси.	*1. Амал қилиш ҳарактерига кўра:* стратегик; тактик; оператив; *2. Вақтига кўра:* узоқ муддатли; ўрта муддатли; қисқа муддатли. *3. Объектнинг ижтимоий етук-лик даражасига кўра:* паст; ўрта; юқори. *4. Ижтимоий самара ва амалий самарадорлик даражасига кўра:* узоқ давр самара билан ўрта самара билан паст самарадорлик. *5. Методика кўра:* прогнозлаш; ижтимоий диагностика; моделлаштириш; лойиҳалаштириш; режалаштириш; ижтимоий назорат. *6. Ижтимоий харакатнинг шах-сийлик турига кўра:* ўз-ўзини ўқитиш; ўз-ўзини тарбиялаш; ўз-ўзини мослаштириш; ўз-ўзини ифодалаш; ўз-ўзини бошқариш.

6. Шахсийлик.	

Ижтимоий оламни ўзгариб турувчи ҳаёт динамикаси бизнинг олдимизга айнан бугунги масалаларни ҳал қилишда янги ва замонавий технологияларни ишлаб чиқишни талаб қилиб қўяди.

Бу технологиялар инновация номини олдилар[1]. Штатсиз холат ҳар доим инновацион муносабатни талаб қилади.

Ижтимоий инженериянинг барча поғоналари фақатгина яхши ташкилотда самарали ва йўлга қўйилган бўлиши мумкин. Бир поғонадан кейинги поғонага ўтиш учун бир поғонанинг материал ва усулларидан фойдаланилади. Бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва ташкилотда уларни бажарилиши кўп томонлама ижтимоий бошқарувнинг метод ва формаларидан фойдаланган ҳолда ташкилотнинг бошқарув муносабатларини аниқлаб беради[2].

Бу саволларни, яъни бошқарув тизими билан фаолиятнинг зарурий соҳа ва даражаси ҳисоби; субъектларнинг ўзаро таъсиридаги бошқарувнинг формалари, воситалари ва методлари; бошқарувчи-бошқарилувчи; бошқарув жараёнида ижтимоий муносабатларнинг вужудга келиши сифатида ижрочилик, тарбия масалаларини бошқарув тизими билан ўзаро алоқадор ва ўзаро таъсирда бўлган - бошқарув социологияси кўриб чиқади. Булардан келиб чиққан холда, бошқарув социологияси объекти бошқарувнинг ўзаро таъсир тизими, предмети эса уларда бошқарув муносабатларини шакллантириш ҳисобланади[3].

Ижтимоий технологиялар ижтимоий субъектларнинг яшаш шароитини яхшилаш мақсадида объектга таъсир этишнинг турли хил йўлларини илмий асосланган холда таъминлайдилар. Ижтимоий кенгликда ҳаётнинг динамик ўзгариши бизнинг олдимизга ҳозирги муаммоларимизга мос равишда янги техника ва технологияларни яратишни талаб қилиб қўяди.

Шундай қилиб, ижтимоий инженерия ижтимоий менеж-ментнинг воситаси ҳисобланади ва у жараёнларнинг мантиқий боғланган занжиридан ташкил топади ва мабодо ушбу занжир кетма-кетлигида биронта босқичи бузилса ёки яхши сақланмаса тўғирлаб бўлмайдиган натижаларга олиб келиши мумкин.

Қисқа хулосалар

Ижтимоий инжинерия мохияти ижтимоий ҳақиқатни шакллантириш усули сифатида. «Ижтимоий инженерия» тушунчаси тарихи ва унга бўлган турли муносабатларнинг сабаблари. Ижтимоий инженерлик жараёнлари ва социоин-женерлик таъсир босқичларининг алоқаси. Социоинженерия ва ижтимоий технологик таъсир этиш усуллари.

Назорат саволлар:
«Ижтимоий инженерия» тушунчаси нима?
Нима учун «ижтимоий инженерия» тушнчаси турли олимлар томонидан турлича қабул қилинади?
«Ижтимоий инженерия»нинг устунлик ва камчиликлари нимадан иборат?

Таянч иборалар: сўз ва иборалар: ижтимоий инженерия, ижтимоий режалаштириш, ижтимоий диагностика, объектив диагностика, экстраполяция модели, факторли модел, эвристик моделлар.

Адабиётлар:
1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.
2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*
3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*
4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*
5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент
6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами
7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня
8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

16-мавзу. Фирмани концептуал - стратегик бошқариш

16.1.Концептуал – стратегик бошқарув аҳамияти
16.2.Стратегик бошқарувни амалга ошириш жараёни
16.3.Стратегик бошқарувда маркетингнинг вазифаси
16.4.Кризисдан чиқишнинг асосий механизми

16.1.Концептуал – стратегик бошқарув аҳамияти

Иқтисодиётнинг асосий тармоғидан бири корхона (фирма) ҳисобланади. Кейинги иккинчи ва учинчи ўн йилликлар ичида фирма ичидаги қайта қуриш, иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда барча хўжалик механизмини қайта ташкиллаш-тиришга сабаб бўлди. Жумладан Жанубий Америка, Япония, Fарбий Европа.

Бошқарув постулатларни мамлакатларда қайта кўриб чиқиш 70 йиллар охирида турли хил қарама-қаршиликларни енгиб ўтиш йўлини қидириш шароитида бошланди. Уларга: экстенсив ўсиш имкониятларини тугаланганлиги,

энергетик кризис, меҳнат унумдорлигини ўсиш суръати тушишини киритишимиз мумкин.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида бизнинг мамлакатимизда шу нарса аён бўладики буйруқбозлик бошқарув тизими шароитида «ишловчи» барча бошқарув постулатлари ва амалий тажрибалар нафақат яхши ишламаяпти балки умуман бозор шароитига тўғри келмайди. Шунинг учун, ҳозирги пайтда янги бошқарув фалсафасига асосланган холда, ғарб фирмаларининг тажрибасини ҳисобга олган ҳолда ички бошқарувни қайта қуриш корхонани банкротликдан асраш асосий вазифа бўлиб қолди. Бугунги кунда ғарб тажрибасини ўрганган ҳолда шуни айтиш керакки, замонавий лидер фирмалари рақобатчиларининг тажрибаларини ўзларига олдилар, лекин уларнинг фаолиятларини чуқур мантиқий таҳлил қилмадилар.

Бугунги кунда менежментнинг асосий машҳур тушунча-ларидан бири «ноаниқлик» тушунчаси «билмаслик» эмас, балки харакат шароитларининг доимий ўзгаришидир. Шу нарса аниқ бўлмоқдаки, фақат маъмурий воситалар билан паст самарадор-ликка эришилмоқда - янги, бошқача бир инновацион бошқарув талаб этилмоқда. Шуни такидлаш керакки, фирмани инновацион бошқарув концептуал - стратегик бўлиши мумкин эмас.

Янги бошқарув фалсафасини ривожланиши билан қуйидаги хатоликлар юзага чиқмоқда:

Масалан: қийин бошқарув муаммолари хал қилишда оддий усуллар орқали амалга оширилмоқда (мисол, корхона бошқа-рувини алмаштириш ва кадрларини қайта жойлаштириш) шунинг учун замонавий менежмент муаммони концептуал стратегик фикрлаш орқали хал этишни талаб қилади, жумладан:

- системали ёндашув принциплардан кенг амалий фойдаланиш;
- бошқарув самарадорлигининг асосий критерияларини хамда тушунчаларини кўриб чиқиш;
- ташкилий тузулмани шакллантиришнинг янги тамойил-ларини қулаш.

70 йилларда ривожланган Европа мамлакатларида одатий ташкилий тузулмадаги камчиликлар аниқ намоён бўла бошлаган эди ва бу холатни илмий-техникавий соҳадаги фаолиятларда ваколатларни ва масъулиятларни тақсимлаш муаммоларини юзага чиққанлиги билан боғлаш мумкин.

Бу ва бошқа холатлар ташкилотчилик структурасини энг самаралисини қидиришга олиб келди.

80 йилларга келиб янги «жимжит» бошқарув революция» номини олган янги парадигма юзага чиқди.

Ушбу янги бошқарув парадигмасига асосан ғарб менеж-ментида экстирмал қарорлар қабул қилиш асосида бошқарув системасини қўллайдилар. Менежерлар стратегик бошқарувга кўп мурожат қилишади чунки янги ёндашувни талаб қиладиган замонавий иқтисодий ҳаётни реаллиги асосида

ташқи муҳитдаги бирданига юз берадиган ўзгаришларни кўриш имконият беради.

16.2.Стратегик бошқарувни амалга ошириш жараёни

«Стратегик бошкарув» термини чет элда 60-70 йилларда киритилган бўлиб, асососан ишлаб чиқаришдаги жорий бошқарув билан юқори даражадаги бошқарув ўртасидаги фарқни аниқлаш учун киритилган.

Узоқ муддатга истиқболни аниқлаш стратегик бошқарувнинг асосий қисми ҳисобланади. Стратегик бошқарув аниқ бир вақт давомида ташкилий келажакда қўйилган мақсадларга эришиш учун хозирда у нима қилиши кераклигини аниқлайди. Стратегик бошқарувда келажакка хозирги қараш амалга оширилади.

Стратегик бошқарувни амалга ошириш жараёнида одатда биринчи бўлиб ташкилотнинг ички ва ташқи муҳити тахлил қилинади. Бунда ташкилотнинг, мақсадини, миссияни аниқлаш учун асос таъминланади. Муҳитни тахлил қилиш унинг уч қисмини ўрганиш билан боғлиқ: макромуҳит, микромуҳит ва ички муҳит.

Муҳитнинг ҳар томонлама тахлил қилишда ташкилотнинг миссия кредо ва мақсадини шакллантиришга имкон беради.

Миссия умуман ташкилотнинг мавжуд бўлиш ғоясини ифода этади, унинг зарурлиги ва ўраб турган муҳит жамият учун фойдалилигини ифода этади.

Турли мамлакатларнинг ташкилот миссиясини тахлил қилиш чоғида миссияни ташкил этиш учун қуйидагилар акс этилган бўлиши керак: бизнеснинг ижтимоий-иқтисодий томонларини акс эттириш, фаолият йўналиши, истеъмолчилар даражаси, товар ва хизматларнинг сифати.

Миссия каби муҳим бўлган ташкилотнинг кредоси тагида, асосий идеал, умумий мақсад ётади. Кредо ташкилот харакат-ларининг юқори даражани чиқариш учун қўлланилади. У миссия белгилаб берган мақсадларни кенгайтириш, бизнесдаги ижобий томонларни кўрсатиш ҳисобланади.

Умумий мақсадлар ташқи муҳит билан ўзаро муносабатларга киришадиган ташкилотнинг узоқ муддатли йўналишини аниқлайди.

Мисол учун:

- ўзининг тармоғида лидерли позицияни эгаллаш;
- лидерлик қилаётган учлик ташкилотларга сафига қўшилиш кириш;
- етарли даромад ва доимий ўсишга эришиш;
- харидорлар, мол етказиб берувчилар, таъсисчилар ва воситачилар ишончини қозониш.
- ташкилотнинг барча ишловчиларининг турмуш тарзини ошириш.

Бу мақсадларга эришиш учун альтернатив стратегик фаолиятлар ишлаб чиқилади, улардан иш берадиган стратегиялар танланади. Стратегия қандай усул билан рақобат муҳити шароитида ташкилот ўзининг мақсадларига

эришиши учун қандай йўл тутиши керак деган саволга жавоб беради.

Замонавий стратегиянинг оҳирги натижалари қуйидагиларга олиб келади:

- ўз-ўзини бошқара биладиган, ижод қила оладиган инсонларга ишонч билдирилади.
- ташкилот тирик организм сифатида қаралади;
- ташкилот ташқи факторларга мослашувчан бўлиши керак (истеъмолчиларга).

Замонавий стратегия системали ва вазиятли ёндашувга асосланган бўлиши керак. Самарали менежментда стратегик режалаштириш бўйича эксперт Джон Зиммерман фикрига кўра стратегияни ишлаб чиқиш учун 10та харакатланувчи кучдан фойдаланмоқ керак, дейди:

Янги бозорларни қидириш.

8 Янги товар ва хизматларни ишлаб чиқиш.

14Истеъмолчилар учун қулайликларни ошириш.

Инновацион технологияларни ишлаб чиқиш.

Товар имкониятларини ошириш.

- Сотиш усулларини яхшилаш.

Тақсимот усулларини яхшилаш.

Табиий ресурслар олиш.

15Ишлаб чиқаришни ошириш.

16Капитал қўйилмалар қайтиши ва даромадни ошириш.

М.Портер бозорда фирмани харакат стратегиясини ишлаб чиқишда уч асосий жиҳатга эътибор беради:

- ишлаб чиқариш харажатлари минимумлаштириш бўйича лидерлик;
- товар ишлаб чиқаришда мутахассислик;
- бозор аниқ сегментини олиш ва фирма харакатини ана шундай жамлаш.

Ривожланишнинг асосий стратегияларининг эталонни бўлиб:

- жамланма ўсиш стратегияси;
- интегрирлашган ўсиш стратегияси;
- бизнесни қисқартишриш йўналишидаги стратегия;
- диверсификацияланган ўсиш стратегияси ҳисобланади.

Инновацияга нисбатан қараб қуйидаги стратегияларни яратилади:

- одатий (товар сифатини ошириш);
- аппартунистик (тадқиқот ва ишлаб чиқариши учун катта харажат этилмайдиган стратегик махсулот қидириш;
- имитациялашган (лицензия асосида янги технологияларни сотиб олиш);
- мудофалашган рақобатчилардан техника ва технология соҳасидаги ривожланишдан қолмаслик;
- кириб келишувчанлик (бозорда биринчилик учун инновация);
- боғлиқлик (бошқа фирмалар билан).

Ташқи муҳитда фаолият кўрсатаётган стратегик бошқарувда маркетинг

муҳим роль ўйнайди. Айнан шу маркетинг стратегик бошқарувнинг барча жараёнларини тахлил қилиб ташқи муҳитга ташкилотни силлиқ ва мослашувчан равишда киришини таъминлайди.

16.3.Стратегик бошқарувда маркетингнинг вазифаси

Стратегик бошқарувда маркетинг иккита асосий вазифани бажаради:

Стратегияни аниқлаш ва ишлаб чиқариш учун информацияларни йиғиш ва қайта ишлаш воситалари.

Стратегияни бажариш воситалари стратегик менежментни ташкилотчилик маданиятини ўзгартирмай тўриб умуман тадбиқ этиб бўлмайди.

Ташкилотчилик маданияти бизнесда «кўринмас фактор» менежмент учун «озиқланувчи муҳит». Кўринмас факторнинг кучли аҳамиятини япония менежменти эришган ютуқларида кўришимиз мумкин. Айнан япония ташкилотларининг ташкилот-чилик маданиятига катта эътибори натижасида иккинчи жаҳон урушидан сўнг жаҳон иқтисодиётида Япония олдинги ўринларга чиқиб олди.

Ташкилотчилик маданияти бошқарувнинг концептуал ёнда-шуви Япония, Америка ва Fарбий Европа менежментининг аъло даражадаги натижалари тахлилига асосланади.

Стратегик бошқарувда учта аниқ даража ажратилади:

бошқарувнинг стратегик даражаси (юқори раҳбарият ва бир гуруҳ мутахассислар. Улар ташкилот ривожланишида масъулиятли стратегик масалаларини ҳал қиладилар);

бошқарувнинг тактик даражаси (тактик масалани ҳал этадилар);

бошқарувнинг оператив даражаси.

Бошқарувнинг стратегик даражасининг ташкилотчилик маданияти учун ижобий йўналишлари бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

- стратегик йўналтирилганлик - Келажакда корхонани рақобатбардошлилигининг сақлашда, бошқарув фаолиятини устунлигини таъминлаш;
- инновациялашган йўналтирилганлик - Фаолиятнинг барча соҳаларида келажакда нау- хауни жорий қилишни аниқлаш;
- истеъмолчиликка йўналтирилганлик - бугунги ва келажакдаги истеъмолчилар билан ишлаш, уларнинг хохиш ва талабларини башоратлаш, уларнинг келажакдаги истеъмолини шакллантириш билан боғлиқ;
- марказлаштирилмаслик (марказий органларнинг баъзи вазифаларини маҳаллий идораларга берилиши) йўналтирилганлик - қуйи бошқарув органларига режали вазифаларни бажаришда, қарор қабул қилишда аниқ эркинлик бериш;
- тадбиркорликка йўналтирилганлик - истеъмолчилар билан ўзаро таъсирда бўлган бошлиқ ва барча хизматчиларни ишбилармонлигини тақдирлаш, автоном гуруҳларни (фойда марказлари) ташкиллаштириш орқали

жамоавий иш юритиш шароитларини яратиш;

- гуманитар йўналтирилганлик - ташкилотда инсон омилини устун қўйиш;
- очиқ ахборот алмашувига йўналтирилганлик - барча мартабадаги бошқарув вакиллари билан хизматчилар ўртасидаги самарали ахборот алмашувини шакллантириш;
- демократияга йўналтирилганлик - ўзаро муносабатларда демократик услубдан фойдаланиш ва қарор қабул қилишга қуйи хизматчиларни ҳам жалб этиш;
- лидерликка йўналтирилганлик - ҳозирги пайтда фақатгина лидерлар масъулиятни ўз бўйнига олиб таваккалчиликка бориши ва жамоани ўз орқасидан эргаштириши мумкин;
- жамоага йўналтирилганлик - жамоа бўлиб ишлаш маълум бир умумий мақсад ва аъзоларнинг малакаси юқори бўлган шароитда синергетик самара беради, яъни жуда мураккаб муаммолар ҳам осонлик билан ўз ечимини топади.

Ишлаб чиқаришдаги замонавий тенденциялари илмий техникавий юксалиш билан, рақобатнинг кучайиши, ишчиларнинг профессионаллик талабларини ошиши, уларнинг маданий ва интеллектуал даражаси юқорилиги билан боғлиқ равишда раҳбарлардан бошқарув операцияларини қайта кўриб чиқишни талаб этмоқда. Улар таркибига оператив бошқарув даражасини демократиялашган ташкилотчилик бошқарув маданияти томонига ошириш, ишчиларнинг ташаббускорлигининг ўсишини таъминлаш киради.

Замонавий бошқарув технологияларини англаш - барча даражадаги менежерлар учун асосий вазифа ҳисобланади.

16.4.Кризисдан чиқишнинг асосий механизми

Кризис вазият юзага чиққанда микродаражадаги бошқарувда ташкилот учун қуйидагилар мақсадга мувофиқ ҳисобланади:

- истиқболли режалаштиришни ташкиллаштириш;
- доимий равишда ички ва ташқи муҳитни назорат қилиб бориш, кризисдан олиб чиқарадиган қатъий чораларни ишлаб чиқиш;
- резервларни ташкил этиш - молиявий, моддий;
- ишлаб чиқаришга сарф харажатларни камайтириш;
- диверсификация;

Кризисдан чиқишнинг асосий механизми бўлиб, инновациялашган сиёсатни олиб бориш ҳисобланади.

Замонавий менежерлар фикрича (иқтисодиёт ва бошқарув соҳасидаги) фақатгина актив инновацион сиёсат товарларга, маҳсулотларга янги технологияларни инвестициялар орқали жалб қилиш кризис холатдан чиқиш муаммосини ижобий хал қилишга имкон беради.

Шуни айтиш лозимки корхонанинг ҳар томонлама ривожланиши ва яхши фаолият кўрсатишида менежерларнинг қобилиятлари катта роль ўйнайди.

Мисол учун, иқтисодиётнинг умумий ахволи, бозор коньюктураси, бозор жараёнлардаги ўзаро алоқа масалалари ва бошқалар.

Информацион фаолият тахлили шуни кўрсатадики бозор иқтисодиёти шароитида хўжалик юритишнинг махсуслигидан келиб чиққан холда, ижтимоий-иқтисодий информация, асосан бозор томонидан туғилади. Бозор иштирокчилари ўртасида ахборот алмашуви юз беради: ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчи ўртасида, банклар ўртасида, информацион марказлар ўртасида. Бозор ахборот воситалари орқали ишлаб чиқаришни тартибга солади ва корхона раҳбарларининг кейинги фаолиятларини аниқлаб беради. Информация юқори талабга эга бўлган товарга айланиши юз беради, мулкчилик шаклидан қатъий назар хўжалик юритувчи субъектларга иқтисодий ўсиш факторларидан бирига ва камдан кам ресурсга айланади.

Мутахассислар бу фактни бизнинг цивилизациямизга янги ривожланиш базаси сифатида кириб келиши билан боғлайдилар. Бундай информация фақат восита эмас балки кучли мустақил факторга айланади. Шунга боғлиқ равишда ташкилотга информацион фаолиятга аҳамият кучайтирилди, автоматлаш-тирилган информацион системалар ва информацион базалар яратиш кучайтирилди.

Шуни айтиш керакки, корхона ривожланишини информацион таъминоти ишлаб чиқиш жараёнида ички ва ташқи информациянинг тахлилсиз, системалаштиришсиз амалга ошириб бўмайди:

1. ташқи информация:

а) корхона фаолияти доирасидаги илмий-техникавий ютуқ-лари хақида маълумотлар;

б) сиёсатдаги ўзгаришлар, қонунлар, ва бошқа ўзгаришлар тўғрисидаги маълумотлар;

в) бозор коньюктураси ҳолати хақида информация.

2. ички информация

- корхона жорий фаолияти ҳолати бўйича иқтисодий- статистик кўрсаткичлар;
- корхона ишлаб чиқариш потенциали кўрсаткичлари;
- янги махсулот яратиш бўйича илмий-тадқиқот ишлари ҳолат маълумотлари.
- корхона ривожланишидаги башоратчилар маълумотлари - истеъмолчилар кутилиши, бозор коньюктураси ва бошқалар.
- лицензия, фаолият, интеллектуал ва ҳамда саноат мулк химояси ҳолати тўғрисидаги маълумотлар;
- меҳнат ресурслари ва кадрлар таъминоти тўғрисида маълумотлар;
- корхона ишлаб чиқариш потенциали бўйича иқтисодий-статистик маълумотлар;

Махсус йўналтирилган тадқиқотлардан олинган натижаларга кўра

хўжалик субъектларига корхонанинг ижобий ривожланишини таъминлаб берувчи махсус бўлинма ташкил этиш тавсия этилади. Бу бўлинма мустақил бўлим сифатида ёки маркетинг реклама хизматлари бўйича бўлимнинг бир қисми сифатида ташкил этилиши мумкин.

Корхонанинг умумий тахлили, масаласи ва функциясини тахлил қилишда уларнинг фаолиятини асосий йўналишларини аниқлаш имконини беради.

1. асосий масалалар

- ташқи муҳитнинг информациялашган маркетинги
- ташқи муҳит талабларига мослашиш бўйича корхона фаолиятида турли хил тадбирлар ишлаб чиқиш

2. асосий вазифалар

- корхона ривожланишининг перспектив режаларини ишлаб чиқиш.
- товар-молиявий менежмент
- маркетинг
- бизнес-режа ишлаб чиқиш
- потенциал инвесторлар қидириш
- саноат ва интеллектуал мулкни хуқуқий потент химояси
- қонунлар мониторинги
- маълумотларни таҳлилий-синтетик усулда тайёрлаш.

Кейингиларга диққат эътиборни қаратадиган бўлсак, бу ерда биринчи навбатда давлат назорат ташкилотлари учун мўлжалланган корхона фаолияти тўғрисидаги мажбурий ахборотлар, ташқи ва тижорат мақсадда тарқатиладиган махсус ахборотлар ва бошқалар мавжуд. Корхона ўзи хақидаги маълумотларни каталоглар, реесторлар, журналлар орқали тарқатиши лозим. Бу эса ўз навбатида харидорлар ва ҳамкорлар кўламининг кенгайишига сабаб бўлади.

Корхона тараққиётини ва минимал таваккалчиликка бориб янги бозорларни эгаллашни ўз олдига мақсад қилиб қўйган раҳбар бозор иқтисодиёти шароитида корхона ривожланишини самарали бошқариши, биринчи навбатда «ривожланиш бўлими» олдига аниқ мақсад қўя билиши лозим. Бундай бўлинмаларни асосий тузилмавий унсурларини ва уларнинг вазифаларини келтири-шимиз мумкин:

- ***инвестиция сектори*** - бунинг вазифаларига истиқболли сохаларга инвестиция қилиш, инвестицион фаолиятнинг самара-дорлигини мониторинг қилиш ва ривожланиш режаларини ишлаб чиқиш киради.
- ***маркетинг сектори*** - бозор ва конъюнктура мониторинги, бизнес-режани ишлаб чиқиш ва реклама.
- ***меъёрий-техник сектор*** - интеллектуал ва саноат мулкини патентлаш ва ҳуқуқий ҳимоя қилиш, бозорда корхона маҳсулотларини рақобат курашида устунликка эришишига доир тавсиялар бериш.
- ***ахборотни тайёрлашнинг таҳлилий-синтетик сектори*** - ахборот

таҳлили ва хужжатли ахборотлар синтези: хужжатларни ўрганиш, улардан энг муҳимларини ажратиш, ташқи муҳитга тарқатиш у ёки бу шаклда умумлаштирилган натижаларни тайёрлаш.

- ***ахборот ресурслари сектори*** - ахборот ресурсларини йиғиш, тизимга келтириш ва туркумлаш; раҳбар ходимлар учун турли хил мавзулардаги ахборотларни тайёрлаш.

Кўрсатилган вазифалар белгиланган тузилмаларни ажратиш орқали деталлаштирилиши мумкин. Баён этилган модел юқори технологиялар бозорида фаолият кўрсатадиган кенг хизмат кўрсатиш доирасига эга бўлган йирик корхоналарга мўлжалланган.

Шундай қилиб, фирма инновация бошқарувининг назарий модели ўзига қуйидаги компонентларни ўз ичига олади:

- рационалистик
- инновацион
- стратегик
- ташкилотчилик маданияти
- гуманитар
- аналитик информациялашган
- антикризис
- ходимларни бошқариш

Сифатни бошқаришга замонавий ёндашишнинг моҳияти «истеъмолчилар талабини қондириш» сўзи орқали ифодаланиши мумкин.

Бу лозунг одатий бўлмаган таркибга эга:

бунга кўра мижоз бу нафақат охирги истеъмолчи балки ишлаб чиқариш жараёнининг ҳар бир иштирокчиси ҳисобланади. Бошқа сўз билан айтганда, ҳар бир ишчининг асосий вазифаси бўлиб, технологик жараённинг кейинги иштирокчиси талабларига тўғри келадиган меҳнат сифатига эришиш ҳисобланади. Сифатни бошқаришнинг бундай фалсафасига риоя қилиш охирги истеъмолчининг талабини тўла қондириш имконини беради.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда шуни айтишимиз мумкинки, маҳсулотнинг рақобатбардошлигини таъминлаш тизимли ёндашув усулининг асоси бўлиб ҳисобланади.

Маркетинг тадқиқотлари асосида тизимли ёндашишни қўлландан олдин товар ва хизматларнинг чиқиш параметрлари тузилади, яъни нима ишлаб чиқариш, қандай сифатда, қандай харажатлар билан, кимга ва қандай нархларда сотиш кабилар. Меёрлар бўйича товар чиқиши рақобатбардош бўлиши лозим.

Кейин эса кириш параметрлари яъни жараён учун қандай ресурс ва ахборотлар кераклиги аниқланади.

Ресурс ва ахборотларга талаб ташкилий - техник ва ишлаб чиқаришнинг ижтимоий даражаси: техник даражаси, технология, ишлаб чиқаришни ташкиллаштириш, персонални бошқариш ва ташқи муҳит параметрларини

ўрганишдан кейин башоратланади.

Бундай ҳолатда товарнинг рақобатбардошлигини таъминлаш учун:

- маркетинг тадқиқотларининг натижалари товар етказиб бериш вақтига энг сўнги янгиликларни таъминлаб бериши керак;
- «кириш» тизимининг аъло сифатда бўлиши;
- ташкилий-техник ва ижтимоий тизимлар сифатли «чиқиш»да сифатли «кириш» тизимларини ишлаб чиқиш имконига эга бўлиши керак.

«Чиқиш» тизимининг юқори сифатини таъминлаш учун биринчи навбатда «кириш» тизимини юқори сифатини таъминлаш керак.

Кейин эса ташқи муҳит ва жараёнларнинг юқори сифатини таъминлаш керак. Агар «кириш» сифати корхонада қониқарли бўлса (корхона технологияси, кадрлари, жиҳозлари), у холда «чиқиш» сифати ҳам қониқарли бўлади.

Агар «кириш» сифати аъло бўлиб, жараён сифати қониқарли бўлса, у холда «чиқиш» сифати ҳам қониқарли бўлади, яъни «чиқиш» сифатининг баҳоси ундан олдинги элементларнинг энг паст баҳосига тенг бўлади.

«Чиқиш» сифатини бошқариш, буюмларни истеъмолчилар талабларига бутунлай мос келувчи сифат таснифлари билан ишлаб чиқаришни таъминловчи мақсадга қаратилган фаолият тушинилади.

Маҳсулот сифатини баҳолаш ва уни бошқариш зарурияти:

- режалаштириш ва истиқболни белгилашда;
- янги маҳсулот яратиш вариантини танлашда;
- норматив (меъёрий) хужжатларни ишлаб чиқишда;
- маҳсулот сифатини назорат қилишда;
- маҳсулот сифатини оширгани учун ходимларни рағбатлантиришда;
- сифат тўғрисида ахборот йиғишни ташкил этишда ва хоказо холларда вужудга келади.

Сифатли товар деганда, унинг мустаҳкамлиги, чидамлилиги, истеъмол хусусиятлари, ташқи кўриниши стандартлаштирил-ганлик ва такомиллаштирилганлик даражаси, тайёрланиш техноло-гияси ва бошқаларни ўзида жам этган товар тушунилади.

Маҳсулот сифати мазкур товардан, маълум ижтимоий эҳтиёжнинг мазкур истеъмол қийматидан қониққанлик даражасини ифодалайди. Маҳсулот сифати хом-ашё ишлаб чиқариш воситаларининг сифатини оширишдан олинадиган иқтисодий самарада намоён бўлади.

Хом ашё сифатини оширишдан олинадиган иқтисодий самара:

- материаллар сарфи нормаларининг камайишида;
- унга ишлов беришга қилинадиган меҳнат сарфининг қисқаришида;
- пировард маҳсулот чиқишининг кўпайишида;
- маҳсулот сифатининг яхшиланишида намоён бўлади.

Машиналар сифатини оширишнинг самарадорлиги:

- меҳнат унумдорлигини ошишида;
- машиналар чидамлилигини узайишида;
- заҳирадаги машиналарга бўлган талабнинг қисқаришида;
- таъмир талаб машиналар сонининг камайишида;
- капитал сарфларга бўлган тежамкорликда намоён бўлади ва хоказо.

Маҳсулот сифатига қуйидаги омиллар таъсир кўрсатади:

- ишлаб чиқариш воситалари сифати;
- хом ашё, материаллар сифати;
- ишловчиларнинг, малакаси, иш қобилияти, уюшқоқлиги, ташаббускорлиги, изланувчанлиги ва ижодий ёндашуви;
- ишлаб чиқаришни ташкил қилиш ва бошқариш санъати.

Сифат менежменти маҳсулот ишлаб чиқаришнинг ҳар бир босқичида сифат ҳақида қайғуришни англатади. Шу нуқтаи назардан сифатни бошқариш жараёни қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

- ишлаб чиқаришгача - конструкциялаш, самарали технологияни, стандартларни ишлаб чиқиш ва хокоза;
- ишлаб чиқариш жараёнида - бу ерда яроқсиз маҳсулотни ишлаб чиқаришга йўл қўймаслик;
- ишлаб чиқаришдан кейинги босқич - сақлаш, сотиш, ташиш, хизмат кўрсатиш ва бошқа жиҳатлар устидан қаттиқ назоратни ўрнатиш.

Сифатни назорат қилиш ҳам уч босқичдан иборат:

- келаётган хом ашё, материаллар, ярим фабрикатлар ва бутловчи қисмларни текширишдан иборат бўлган.

Кириш назорати:

- ишлаб чиқариш жараёнида маҳсулотлар параметрларни текширишдан иборат **эҳтиёж** ёки **жорий назорат:**
- тайёр маҳсулотни текширишга қаратилган ***қабул қилиш*** назоратларига бўлинади.

Сифатни назорат қилиш - маҳсулот сифати кўрсаткич-ларининг белгиланган талабларга мувофиқлигини текширишдир.

Янги бошқарув фалсафасига ва «жимжит бошқарув революция»га асосланган бундай назарий модел замонавий фирмаларни режалаштиришнинг асосига бўлиши мумкин. Бозорда яна бир компонент орқали харакат қилиш мумкин - бу ишлаб чиқаришнинг ижтимоий резервларини техник-иқтисодий аспектлар билан органик алоқага жалб қилиш фирма, концептуал-стратегик бошқарувининг асосий талаби бўлиб қолди. Бунинг натижасида бозорда фирма ишловчанлик қобилиятини, ўзининг рақобатбардошлигини аниқлаши мумкин.

Қисқа хулосалар

XXI асрда фирмани бошқаришда янги фалсафасининг моҳияти. Фирмани

концептуал - стратегик бошқаришнинг моҳияти ва мазмуни. Ишлаб чиқариш фирмасининг мақсади, тамойиллари ва миссиясини амалга ошириш. Фирмани ривожлантиришнинг замонавий стратегиясини ишлаб чиқиш тамойиллари ва инновацион бошқариш моделининг назарий аҳамияти. Замонавий фирмани бошқариш тизимида ташкилий ва инсон ресурсларининг ўрни.

Назорат саволлар:

Фирмани концептуал - стратегияни бошқаришнинг моҳияти нимада?

Фирмани бошқаришнинг замонавий фалсафаси нимадан иборат?

Замонавий ташкилий маданиятнинг моҳияти нимада?

Фирмани стратегик бошқарув режасини ишлаб чиқишда ахборот технологияларнинг роли қандай?

Таянч иборалар: концептуал-стратегик бошқарув, бошқарув постулатлари, инновацион бошқарув, административ воситалар, бошқарув самарадорлиги, бошқарув парадигмаси, ташкилотнинг кредоси, стратегияни аниқлаш, стратегияни бажариш воситалари.

Адабиётлар:

1.В.Н. Иванова Социальный менеджмент. М.: “Высшая школа” 2010 г.

2. Вергилес Э.В. Менеджмент (практические навыки): Учеб. пособие – М. 2010.-80с.*

3. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации: Учебно-практ. пособ. - М.: 2010.-256 с.*

4. Самофалов М.В.,Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие, тесты по дисциплине,учеб. Прогр.\ М.:МЭСИ,2010.- 116с.*

5. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

6. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

7. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

8.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров

ТАВСИЯ ЭТИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

I. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари

1.Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2012 йил 27 февралдаги ПҚ-1414-сонли «Мустаҳкам оила» давлат дастури тўғрисида Қарори // Халқ сўзи, 2012 йил 28 февраль, № 29. (5196).

2.“Монополияга қарши ишларни тартибга солиш ва рақобатни ривожлантириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида” : Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2010 йил 26 февралдаги ПФ-4191-сон Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами – 9 сон – 2010- 9 март.

3.“Баркамол авлод йили” давлат дастурини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида: ЎзР Президентининг Фармойиши. 2009 йил 9 декабрь //Халқ сўзи. -2009. - № 238. – мо декабрь. – 1 б. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони. Иқтисодиётнинг реал сектори корхоналарини қўллаб-қувватлаш, уларни барқарор ишлашини таъминлаш ва экспорт салоҳиятини ошириш чора-тадбирлари дастури тўғрисида. 2008 йил 28 ноябрь, ПФ-4058-сон.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 18 майдаги “Ёш оилаларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони // “Туркистон”, 2007 йил 19 май.

5.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармойиши. Иқтисодий ночор корхоналарни тижорат банкларига сотиш тартибини тасдиқлаш тўғрисида. 2008 йил 19 ноябрь, Ф-4010-сон.

6.Ўзбекистон Республикаси Президентининг қарори. Ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилмани янада ривожлантириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида. 2009 йил 20 январь, ПҚ-1041-сон.

7.Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. Уй-жой фондини фойдаланишга тайёр ҳолда топшириш шартларида реконструкция қилиш ва таъмирлаш бўйича пудрат ишларини кенгайтиришни рағбатлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида. 2010 йил 29 январь, ПҚ-1051-сон.

8.Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Тадбиркорлик субъектлари томонидан тақдим этиладиган хисобот тизимини такомиллаштириш ва уни ноқонуний талаб этганлик учун жавобгарликни кучайтириш тўғрисида” Фармони// Халқ сўзи, 2005,15 июн.

II. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари ва Ўзбекистон Республикаси вазирликларининг ҳуқуқий- меъёрий ҳужжатлари

9.О мерах по дальнейшему развитию и модернизации предприятий текстильной промышленности и расширению производства отечественных непродовольственных потребительских товаров на 2009-2011 годы: Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 20 августа 2009

года № 236 //Собрание законодательства Республики Узбекистан – 2009. - № 34. – 372.

10.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Маҳсулот (ишлар, хизматлар) ни ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг таркиби ҳамда молиявий натижаларни шакллантириш тартиби” тўғрисида Қарори//Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари тўплами, 1999 54 – сон, 1999 декабр. – Т.:Узбекистон. Адлия вазирлиги., 2000.-15-20 б. Маҳсулот (ишлар, хизматлар)ни ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг таркиби ҳамда молиявий натижаларни шакллантириш тартиби тўғрисида НИЗОМ. 1999 йил 5 февраль. – Т.:Ўзбекистон, 1999.- 92 б.

III. Ўзбекистон Республикаси Президенти асарлари

11. И.Каримов. “2012 – йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” 2011 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2012 йилга мўлжалланган энг муҳим устивор йўналишларга бағишланган ЎзР Вазирлар Махкамасининг мажлисидаги маърузаси. //Халқ сўзи, 2012 йил 20 январь.

12. И.А.Каримов. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

13. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Т.: “Иқтисодиёт” 2010. -281 б.

IV. Дарсликлар

14. Иванова В.Н. Социальный менеджмент. - М.: Высшая школа, 2010.

15. Мескон М., Альберт М., Франклин Х. Основы менеджмента. М.: Дело, 2010.

16. Умарходжаева М.Г., Яхьяева И.К. «Ижтимоий менежмент».-Т.ЎР ОМТВ ТДИУ.2012.

18. Абдурахманов К.Х. и др. Конфликтный менеджмент в организации. Учебник. М.: 2009.

19. Воронина Э.М. Менеджмент предприятия и организации. - М.; 2009.

V. Ўқув қўлланмалар

20. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг 2011 йилнинг асосий якунлари ва 2012 йилда Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг устувор йўналишларига бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “2012 йил Ватанимиз

тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – Т.: Иқтисодиёт. - 2012. – 282 бет.

21. Бу муқаддас Ватанда азиздир инсон. Ўзбекистоннинг 19 йил мустақил тараққиёт йўлида жамиятни модернизациялаш ва иқтисодиётни инновацион ривожлантиришнинг дадил одимлари ва муваффақиятлари: талаба ёшлар ва кенг жамоатчилик билан учрашувларда фойдаланиш учун ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-маърифий мавзуда илмий-оммабоп рисола. – Т.: “Иқтисодиёт”, 2010. - 148 б.

22. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг БМТ саммитининг Мингйиллик ривожланиш мақсадларига бағишланган ялпи мажлисидаги нутқини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. Тошкент: “Иқтисодиёт” нашриёти, 2010. – 146 б.

23. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа, Т.: “Иқтисодиёт” 2010. -281 б.

24. Самофалов М.В., Резниченко В.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. - М.: МЭСИ, 2010.

25. Чаусова Н.Ю., Калугина О.А. Менеджмент: Учебное пособие.– М.: КНОРУС, 2010. – 496 с.

26. Иман Масааки Кайдзен: ключ к успеху японских компаний. - М.; 2009.

VI. Интернет сайтлари

27. http: // www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент

28. http: // www.salesmanagment.ru – Управление продажами

29. http: // managmenttoday.ru –Менеджмент сегодня

30.http: // www.hedging.ru- Сайт риск менеджеров