

## **ISHLAB CHIQRISHNI BOSHQARISH.**

*Sultonov Qudratillo*

*Andijon Davlat Tibbiyot Instituti Davolash falulteti dekan o'rinbosari.*

**Annotatsiya:** Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida hayotimizga shiddat bilan kirib kelgan tushunchalardan biri, bu – menejmentdir. Keng ma'noda menejment ishlab chiqarishni boshqarish bilan bog'liq bo'lgan faoliyat turidir. Samarali menejmentni tashkil etish korxonada yoki firmada ishlab chiqarishning yuqori samaradorligiga erishishning muhim omili hisoblanadi.

**Kalit so'zlar:** Ishlab chiqarish, menejment, boshqarishni rejalashtirish, korxonada, mehnat faoliyati.

**Аннотация:** Переход к рыночной экономике – одна из вещей, стремительно вошедших в нашу жизнь, и это управление. В широком смысле менеджмент – это вид деятельности, связанный с управлением производством. Организация эффективного управления является важным фактором увеличения производства на предприятии или фирме.

**Ключевые слова:** производство, управление, определение управления, управление, трудовая деятельность.

**Annotation:** One of the concepts that entered our lives rapidly during the transition to the market economy is management. In a broad sense, management is a type of activity related to production management. Organization of effective management is an important factor in achieving high production efficiency in an enterprise or firm.

**Key words:** Production, management, management planning, enterprise, labor activity.

Ishlab chiqarish — jamiyatning yashashi va taraqqiy etishi uchun zarur bo‘lgan moddiy boyliklar (turli iqtisodiy mahsulotlar)ni yaratish jarayoni; ishlab chiqarish omillarini iste‘mol va investitsiyalar uchun mo‘ljallangan tovarlar va xizmatlarga aylantirish. Ishlab chiqarish inson hayotining tabiiy sharoiti va boshqa faoliyat turlarining moddiy asosidan iborat. Kishilik jamiyati taraqqiyotining hamma bosqichlarida ishlab chiqarish zarur. Uning mazmunini mehnat jarayoni belgilaydi. Ishlab chiqarish jarayoni 3 element — mehnat, mehnat ashyolari va mehnat vositalari bo‘li-shini taqozo etadi. Ijtimoiy Ishlab chiqarish ishlab chiqarish vositalari Ishlab chiqarish va is-te‘mol buyumlari Ishlab chiqarishdan tashkil topadi. Bu bo‘limlarning har biri ko‘plab xo‘jalik tarmoqlaridan iborat bo‘lib, ularda turli Ishlab chiqarish vositalari va iste‘-mol buyumlari yaratiladi. Birinchi bo‘limning ikkinchi bo‘limga nisbatan ustunligi kengaytirilgan takror Ishlab chiqarish iqtisodiy qonunining ifodasidir. Ishlab chiqarish faqat mahsulot Ishlab chiqarishdan iborat bo‘lmay, balki taqsimot, ayirboshlash va iste‘molnya o‘z ichiga oladi. Ishlab chiqarishning rivojlanishi, avvalo, Ishlab chiqarish quollarining o‘zgarishi va mukammallashishidan boshlanadi. Ishlab chiqarishning rivojlanishi jamiyat hamma a‘zolarining farovonligini muntazam oshira borish va har tomonlama rivojlantirishga imkon beradi.[1]

Ma`lumki, inson yakka tartibda, ya`ni biron-bir jamoaga birlashmagan holda mehnat qilar ekan, u o`z mehnatini o`zi boshqaradi. Boshqacha qilib aytadigan bo`lsak, yakka tartibda amalga oshiriluvchi mehnat faoliyati boshqaruvga muhtoj emas. Ammo odamlarning mehnat faoliyatlari bir joyga jamlanib, bir-biri bilan o`zaro bog`liq holatga kelgach, boshqaruvga ehtiyoj paydo bo`ladi va boshqaruv apparatini bunyod etish zaruriyati tug`iladi. Bu apparat ishlab chiqarishning barcha bo`g`inlarini bir butun qilib bog`lashi va tegishli bo`limlar faoliyatini muvofiqlashtirishi zarur bo`ladi. Mehnat jamoasi yiriklashgan sari boshqaruvning vazifalari ham murakkablasha boradi va boshqaruv apparatidan texnik, texnologik, iqtisodiy va ijtimoiy masalalarni hal etishning eng maqbul echimlarini topish talab

etiladi. Boshqaruv jarayoni muayyan maqsad sari yo`naltirilgan bo`lib, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy-texnik natijalarga erishishga qaratilgandir. Shuning uchun boshqaruv apparati ishlab chiqarish jarayonida paydo bo`luvchi turli xil ijtimoiy, ruhiy, huquqiy, texnologik va boshqa toifadagi masalalarni hal etadi. Ammo jamoani boshqarish bilan bog`liq munosabatlar ichida tashkiliy munosabatlar hal qiluvchi rol o`ynaydi, deyish mumkin. Xo`jalik boshqaruvining vazifalarini, boshqarilayotgan ob`ektning ko`lamidan qat`iy nazar, quyidagi guruhlariga bo`lish mumkin:

- tadqiqotchilik va loyihalash;
- me`yorlashtirish va rejalash;
- tashkilotchilik va muvofiqlashtirish;
- ta`minotchilik;
- hisobot nazorati.

Tadqiqotchilik va loyihalash vazifalariga ilmiy izlanishlarni o`tkazish, kelajak rejalarini tuzish va unga oid iqtisodiy ma`lumotlarni o`rganib chiqish ishlari kiradi. Me`yorlashtirish va rejalash boshqaruvni tashkil qilish asoslarini o`z ichiga oladi. Ishlab chiqarish jarayonini to`g`ri yo`lga solishda mehnat va xarajatlarni me`yorlashtirish, istiqbolli, joriy, tezkor rejalarini tuzish muhim ahamiyatga ega bo`lib, boshqaruv ilmining asosiy vazifalaridan biridir. Tashkilotchilik va muvofiqlashtirish vazifalari ishlab chiqarish boshqaruvi negizini tashkil qilib, u boshqaruv apparati tarkibini loyihalash, xodimlarni tanlash va joy-joyiga qo`yish, ishlab chiqarishga muhandislik rahbarligi kabi masalalarni qamrab oladi. Ishlab chiqarish boshqaruvida ta`minotchilik vazifasi ham katta ahamiyatga ega, chunki korxonalar (firma) ni kerakli xomashyo, materiallar va jihozlar bilan ta`minlash, ishlab chiqarilgan mahsulotni sotishni amalga oshirish kabi ishlar boshqaruv apparatining muhim vazifalaridan hisoblanadi.

Korxonaning hisobot nazorati statistik, buxgalteriya va tezkor hisob-kitob ishlarini amalga oshiradi. Analitik tahlil, moliya-kredit munosabatlarning

mukammalligi boshqaruv samaradorligiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omillardir. Boshqaruv tizimining samaradorligi ko'p jihatdan boshqaruv uslublariga bog'liq bo'lib, ular asosan quyidagilardan iborat:

a) siyosiy uslublar; b) iqtisodiy uslublar; v) ma'muriy-huquq uslublari; g) tashkiliy uslublar; d) boshqaruv qarorlari va jarayonlarini maqbullashtirish (kibernetik) uslubi; e) ijtimoiy-ruhiy, pedagogik uslublar; j) grafik uslublar.

Biroq shuni ta'kidlab o'tish lozimki, ishlab chiqarishni ko'rsatib o'tilgan uslublarning faqat birontasi yordamida tashkil qilish va boshqarish mumkin emas.[6] Bu uslublarning mantiqiy va ilmiy asoslangan o'zaro bog'liqligiga ishlab chiqarishni boshqarishda kutilgan natijalarni bera oladi. Boshqaruv apparatining tarkibini bir-biri bilan o'zaro bog'langan bo'limlar va bo'g'inlar bilan to'ldirish natijasida uning tashkiliy tuzilmasi shakllanadi. Har bir bo'linma o'z vazifalariga ega bo'lib, uning faoliyat chegaralari, vakolatlari va javobgarligini korxonada ma'muriyati belgilaydi. Boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko'rilgan qoidalariga tayanib, korxonalarni samarali rivojlantirish bozor munosabatlarini o'zlashtirayotgan mamlakatimiz uchun juda muhim vazifadir. Hozirgi sharoitda rahbar faqat o'z sohasini yaxshi bilibgina qolmay, balki yaxshi tashkilotchi bo'lmog'i, sotsiologiya, psixologiya, pedagogika fanlaridan ham xabardor bo'lmog'i lozim. Bu hayotimizdagi jiddiy o'zgarishlar, inson omilining faollashuvi, jamoalarda o'zini-o'zi boshqarish tamoyillarining joriy etilishini taqozo qiladi.[5] Rahbar o'z jamoasi ichida mehnat jarayonida vujudga keladigan har xil nizolarni jamoat tashkilotlari bilan birgalikda yuqori tashkilotlarga chiqarmasdan o'zida hal qilishga qodir bo'lishi lozim. Ishlab chiqarishni boshqarishda rahbarning qaysi toifada ekani juda muhim ahamiyat kasb etadi. Rahbarlarning quyidagi toifalarini ko'rsatib o'tish mumkin.

1. Avtokrat yoki avtoritar toifadagi rahbar. Bunday rahbar qo'l ostidagilarning faoliyati uchun javobgarlikni o'z zimmasiga to'liq oladi, barcha mavjud axborotlarni o'zi orqali o'tkazishga harakat qiladi, jamoa a'zolari bilan bevosita muloqotlarni

chegaralab qo'yadi, o'zining noo'rin harakatlarini tanqid qilinishiga yo'l qo'ymaydi. O'ziga bo'ysinuvchilar bilan muomalada bo'lganda, uning rahbarlik g'ururi balandligi, o'zini katta tutishi sezilib turadi. Odatda, avtokrat rahbarlar o'ziga bo'ysinuvchilar oldida qovog'i solingan kayfiyatda bo'ladi. Biroq avtokrat rahbarlik turini har jihatdan yomon, deb bo'lmaydi. Ba'zi bir hollarda bo'ysinuvchilarning madaniy darajasi, axloqi pastligi sababli mazkur boshqaruv uslubini tanlab olish ish berib qolishi mumkin. Ammo jamoada har tomonlama demokratik munosabatlar pishib etilgan paytda rahbar o'z uslubini o'zgartirishga majbur bo'ladi.[4]

2. Anarxik toifadagi rahbar. Bunday rahbar shaxsan o'zi faollik ko'rsatmaydi. Ishlab chiqarishni boshqarish bilan bog'liq masalalarni qo'l ostidagi xodimlarga rasman taqsimlab beradi. Shuning uchun ishlab chiqarish masalalarini muhokama qilish ham rasmiy xarakterga ega bo'ladi. U ko'proq tashqi ta'sirga moyilligi bilan ajralib turadi. Jamoaning taqdiri, ishlab chiqarishning istiqboli kabi masalalar uni kam qiziqtiradi. U yoki bu masalalarning bajarilishi ayrim bo'ysinuvchilarning hohish-irodasiga bog'liq bo'ladi.

Bunday rahbar boshqarayotgan jamoada tanqid, o'z-o'zini tanqid kabi muhim omillar o'z o'rniga ega emas, jamoa a'zolarining tashabbuskorligi rag'batlantirilmaydi. Tabiiyki, bunday rahbar tezda almashtirilmasa, u boshqarayotgan korxonada tez orada bankrotga uchraydi.

3. Demokratik rahbar. Bunday toifadagi rahbar o'z faoliyatini jamoa a'zolariga tayangan holda olib boradi. Faoliyat uchun javobgarlik bo'ysinuvchilar orasida taqsimlanadi. Jamoa a'zolarining bir-biri bilan ijodiy, tashabbuskorona munosabatlarini rag'batlantirish bilan birgalikda rahbar o'ziga bo'ysinuvchilar bildirgan fikrlarga quloq soladi, ular bilan maslahatlashadi, ijobiy fikr-mulohazalarni inobatga oladi, ilg'orlarni mukofotlaydi. Bunday rahbarlik turi bo'ysinuvchilarning shaxsiy tashabbusini, ijodiy faoliyatini rivojlantiradi va mehnat jamoasida o'rtoqlik va ishchan muhitni, sog'lom ma'naviy-ruhiy iqlimni yaratadi.

Hozirgi kunda boshqarishni takomillashtirishning muhim masalalaridan biri menejment (boshqarish)ga oid vazifalarning zamon talablari darajasida bajarilishini ta'minlay oladigan, o'z ishining ustasi bo'lgan menejerlar tayyorlashdir. Menejerlar (boshqaruvchilar) oldiga qo'yiladigan asosiy vazifalar umumiy holda quyidagilardan iboratdir:

1. Mavjud imkoniyatlardan foydalanib, bir butun, yaxlit ishlab chiqarish birligini yaratish, korxonani yuqori malakali muhandis-texnik xodimlar va ishchilar bilan butlash;[3]

2. Korxonaning zaif tomonlarini aniqlab, ularni bartaraf etish va ishlab chiqarishni yuqori darajada rivojlanishini ta'minlovchi xo'jalik mexanizmini yaratish;

3. Jamoa a'zolarini yuksak ishlab chiqarish va mehnat natijalariga rag'batlantira oluvchi moddiy manfaatdorlik tizimini yaratish;

4. Korxonada faoliyatini muntazam tahlil qilish va uning me'yorlariga o'z vaqtida o'zgarishlar kiritish;

5. O'z faoliyatiga oid davr talablarini hisobga olish, mazkur sohada sodir bo'layotgan o'zgarish va yangiliklarni ilg'ay olish va tegishli qarorlar qabul qilish.[2]

Menejer o'z qo'l ostidagi xodimlarning mehnat faoliyatini aniq tashkil qiluvchi va shu bilan birga ma'lum hajmdagi boshqaruv vazifasini bajaruvchi shaxsdir. "Menejment" deganda, ma'lum korxonada yoki firma boshqaruvi yoki ularga rahbarlik qilish tushuniladi.

Menejerlikning asosiy maqsadi korxonada (firma) faoliyatini ishlab chiqarish quvvatlaridan to'la va samarali foydalana olishni ta'minlaydigan darajada tashkil qilishdan iboratdir. Menejer har doim odamlar bilan muloqatda bo'lib, ularning ishini tashkil qiladi. Uning bilim doirasi qanchalik keng va madaniyati yuqori bo'lsa, xodimlar bilan bo'ladigan munosabati shunchalik samarali bo'ladi. Ko'pgina hollarda boshqaruv bilimlarining etishmasligi korxonani kam samara bilan ishlashi

yoki o'z faoliyatini to'xtatishiga sabab bo'ladi. Shuning uchun har bir menejer (boshqaruvchi)dan menejmentga oid bilimlarni mukammal o'zlashtirish, bu bilimlarni muntazam boyita borish va doimo yangilikka intilish tuyg'usiga ega bo'lishi talab qilinadi. Xorijiy davlatlar tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, endilikda menejmentga oid bilimlar doirasi tobora kengayib, o'z navbatida undan bir qator maxsus yo'nalishlar ajralib chiqmoqda. Binobarin, menejerlar ham muayyan sohalar bo'yicha ixtisoslashmoqda. Umumiy menejment bo'yicha mutaxassislar, ya'ni menejerlar korxonada yoki firmada olinayotgan foydaning eng ko'p miqdoriga erishishning umumstrategik masalalari bilan shug'ullanadi.[1]

**Xulosa:** Moliyaviy menejment mutaxassislari korxonada yoki firmaning moliyaviy resurslaridan yuqori samaradorlik bilan foydalanish, ya'ni ishlab chiqarishga sarflanayotgan har bir so'm yoki dollardan maksimum (eng ko'p) foyda olishga erishish masalalari bilan shug'ullanadilar. Ishlab chiqarish menejmenti mutaxassisi tovar ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish operatsiyalarining samaradorligini oshirish masalalari bilan mashg'ul bo'ladilar. Menejment fanining muhim tarmoqlaridan biri – personal (xodimlar) ni boshqarish bo'lib, bu soha mutaxassislari ishchi va xizmatchilarni tanlash, ularni joy-joyiga qo'yish, mehnatni oqilona tashkil qilish, mehnatga haq to'lash tizimini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar tayyorlash kabi masalalar bilan shug'ullanadilar.

**Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. G'ulomov S. S, Abdullayev Yo., **Menejment, Toshkent-2002**[1].
2. M. Sharifxo'jayev, Y. Abdullayev. **Menejment. Darslik. Toshkent: O'qituvchi, 2001**[2]
3. D. S. Qosimova. **Menejment nazariyasi. Darslik. - Toshkent, «Tafakkur-bo'stoni». 2011.**[3]
4. M. B. Bekmuradov., X. X. Shodiyev. **"Menejment nazariyasi va amaliyoti". Magistrlar uchun o'quv qo'llanma. Toshkent - 2021 y. "Zamon poligraf" OK nashriyoti.**[4]
5. **Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti (o'quv qo'llanma) Akademiya Toshkent 2006**[5]
6. Haydarov A. **Ijodiy faoliyatni rejalashtirish va boshqarish- Toshkent. "Kamalak" 2019.**[6]