

**BOSHQARUV MAQSADI VA FUNKSIYALARI****Xodjiyev Azamat baxodirovich***Buxoro davlat universiteti erkin izlanuvchisi**azamatxodjiyev@gmail.uz*

**Annotatsiya** usbu maqola boshqarishning shakllanishi hamda ilmiy asoslari, shu jumladan, tashkiliy boshqaruv tuzilmalari, boshqaruv tushunchalari, korporativ maqsadlari, missiyasi, boshqaruv strategiyasi va tamoyillari, jamoani boshqarish va xodimlarni rag'batlantirish asoslari bilan tanishadi. Motivatsiya nazariyalari, ishchi-xodimlarning korxonadagi o'zlarini tutishlari, xatti-harakatlarini tartibga solish, korxonalarning strategik, innovatsion va boshqarish madaniyati, qolaversa, ularning boshqarish tizimlarini rivojlantirishning istiqbolli yo'nalishlarini ishlab chiqish va aniqlash usullarini, boshqaruv tizimi samaradorligini oshirish muammolarini hal qilish usullarini va qabul qilingan boshqaruv qarorlari samaradorligini aniqlash usullarini o'rganadi

**Kalit so'zlar:** boshqaruv, rejalashtirish, motivatsiya, boshqaruv munosobatlari, boshqaruv toifalari

**Annotation** this article will get acquainted with the formation and scientific foundations of management, including organizational management structures, management concepts, corporate goals, mission, management strategy and principles, the basics of team management and employee motivation. Studies the theories of motivation, the behavior of workers in the enterprise, the regulation of behavior, the strategic, innovative and management culture of enterprises, methods for developing and identifying promising areas for the development of their management systems, methods for solving the problems of improving the effectiveness of the management system and methods for determining the effectiveness of adopted management decisions

**Keywords:** management, planning, motivation, management skills, management categories

**Аннотация** данная статья знакомит с формированием, а также с научными основами управления, включая организационные структуры управления, концепции управления, корпоративные цели, миссии, стратегию и принципы управления, управление командой и мотивацию сотрудников. Изучает теории мотивации, поведения работников-сотрудников на предприятии, регуляцию их поведения, стратегическую, инновационную и управленческую культуру предприятий, а также методы разработки и определения перспективных направлений развития их систем управления, способы решения задач повышения эффективности системы управления и способы определения эффективности принимаемых управленческих решений

**Ключевые слова:** управление, планирование, мотивация, управленческие отношения, категории управления

Boshqaruv faoliyati insoniyat tarixida yangi hodisa emas; u ming yillar avval, ijtimoiy mehnat taqsimoti vujudga kelishi bilan birga paydo bo'lgan. Biroq, boshqaruvning ishlab chiqarishdan farq qiluvchi alohida funktsiya sifatida ajralib chiqishi XVIII asrga — yirik mashinasozlik sanoatining rivojlanishi va kapitalistik munosabatlarning shakllanish davriga to'g'ri keladi. O'zbekistonda esa "menejment" atamasi ijtimoiy-iqtisodiy tizimning o'zgarishi va bozor iqtisodiyotiga o'tilishi natijasida xo'jalik yurituvchi subyektlarni boshqarishning yangi usullarini joriy etish zarurati sifatida hayotimizga kirdi.

Aslida, ingliz tilidan olingan "menejment" so'zi "boshqarish" degan ma'noni anglatadi, ilmiy va amaliy jihatdan "boshqaruv" tushunchasi menejmentga nisbatan ancha kengroqdir. Boshqaruv — bu tabiat, jamiyat va texnik tizimlardagi jarayonlarni tartibga solishni anglatuvchi umumlashgan tushuncha bo'lib, u davlat boshqaruvi yoki texnik qurilmalarni (masalan, turbina yoki avtomobilni) boshqarishda qo'llaniladi. Shu nuqtayi nazardan, boshqaruvni bir necha turlarga ajratish mumkin: texnik, hokimiyat, mafkuraviy, nodavlat-notijorat va iqtisodiy-xo'jalik boshqaruvi.

Menejment tushunchasi esa asosan tashkilotlarda xodimlarni va resurslarni boshqarishga yo'naltirilgan maqsadli faoliyatni ifodalaydi. Zamonaviy adabiyotlarda bu ikki tushuncha ko'p hollarda bir-birining o'rnida ishlatilsa-da, menejmentni aniqlashda unga amaliy faoliyat turi, boshqaruv jarayoni, rahbarlar toifasi yoki alohida san'at turi sifatida qaraladi. Bu jarayon cheklangan resurslarni (vaqt, xomashyo, inson kuchi) samarali taqsimlash va ularni yakuniy natijaga aylantirish uchun bajariladigan harakatlar ketma-ketligidan iborat.

**Ushbu tizimning markazida professional boshqaruvchilar — menejerlar turadi. Ular tashkilotda uchta asosiy rolni bajaradilar:**

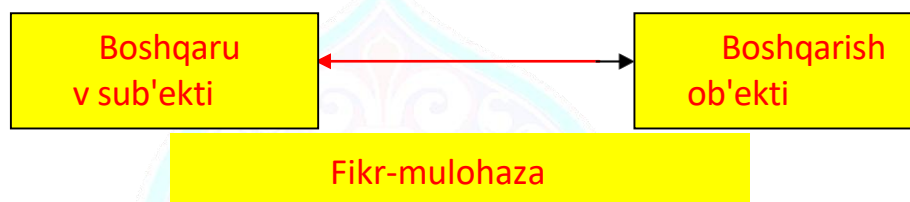
- Qaror qabul qiluvchi roli: **Strategiya tanlash va resurslarni taqsimlash uchun mas'ullik.**
- Axborot roli: **Ma'lumotlarni tahlil qilish va zamonaviy texnologiyalar yordamida ijrochilarga yetkazish.**
- Shaxslararo rol: **Tashkilot ichida va tashqarisida sog'lom munosabatlar hamda yetakchilik muhitini shakllantirish.**

**Xulosa qilib aytganda, menejment — bu shunchaki buyruq berish emas, balki murakkab jarayonlarni resurslar prizmasi orqali ko'rib, ularni samarali boshqarish mahoratidir.**

Har qanday tashkilotning faoliyati boshqaruvni talab qiladi. Ushbu boshqaruvsiz faoliyat nafaqat samarali faoliyat olib borishni, balkim tashkilotning mavjudligi ham mumkin emas. Boshqaruv deganda boshqaruv subyektining faoliyatni



muvofiglashtirish va yakuniy natijaga erishish uchun obyektga maqsadli ta'siri tushuniladi. (1 rasm)



Boshqaruv subyektlari jismoniy yoki yuridik shaxslar hisoblanadi. Boshqaruvga yo'naltirilgan obyektlar yuridik va jismoniy shaxslar, aniqrog'i, ularning faoliyati, qolaversa, jarayonlar, tizimlar va boshqalar bo'lishi mumkin<sup>1</sup>. Bundan shunday xulosa chiqarish mumkinki, har qanday tashkilot ikkita quyi tizimning birligidir

Boshqaruv: boshqaruvchilar va boshqariladiganlar. Boshqaruv subyekti va obyekti bir qism va butun sifatida o'zaro bog'liqdir.

Boshqaruv subyekti - bu boshqaruv jarayonini amalga oshiruvchi tashkilot, muassasa va odamlardir. Shuning uchun har bir aniq vaziyatda ular o'zlarining bo'ysunishiga qarab boshqaruv subyektlari sifatida ham, boshqaruv obyektlari sifatida ham harakat qilishlari mumkin. Shunday qilib, korxona direktori ustaxona boshlig'iga nisbatan boshqaruv subyekti, ustaxona boshlig'i boshqaruv obyekti hisoblanadi. Shu bilan birga, sex boshlig'i o'z qo'l ostidagilarga nisbatan boshqaruv subyekti hisoblanadi. Boshqa sharoitlarda va boshqaruv aloqalarida zavod direktori yuqori boshqaruv organiga nisbatan boshqaruv obyekti sifatida ishlaydi.

Boshqaruv obyektlari jarayonlar va tizimlar deganda, menejmentni tegishli boshqaruv subyektlarining ta'siri yo'naltirilgan kishilar amalga oshirishini tushunamiz. Subyekt-obyekt munosabatlari tizimi boshqaruv tizimini qurish uchun asosdir.

Boshqaruv tizimi ta'sir ko'rsatish maqsadida zarur bo'lgan funksiyalar va vakolatlar to'plamidir. Korxona faoliyat ko'rsatayotgan muhit tizim elementlarining tuzilishini, mazmunini va ular o'rtasidagi aloqalarni o'rnatishni belgilaydi. "Boshqaruv tizimi" tushunchasi boshqaruvning statikligini, zarur aloqalarni tavsiflaydi, ular orqali va qanday ta'sir ko'rsatish mumkin.

Boshqaruv mexanizmi - bu odamlarni tashkiliy maqsadlarga erishish uchun rag'batlantirish (motivatsiya) uchun harakatlar va ta'sir qilish usullari majmui. "Boshqaruv mexanizmi" tushunchasi insonning manfaatlari va qadriyatlarini bo'lgan ta'sir qilish vositalari yoki vositalarini aks ettiradi.

<sup>1</sup> Y.Abdullayev, Sh.Tulyaganova (2006). Menejment va marketing asoslari, b.14

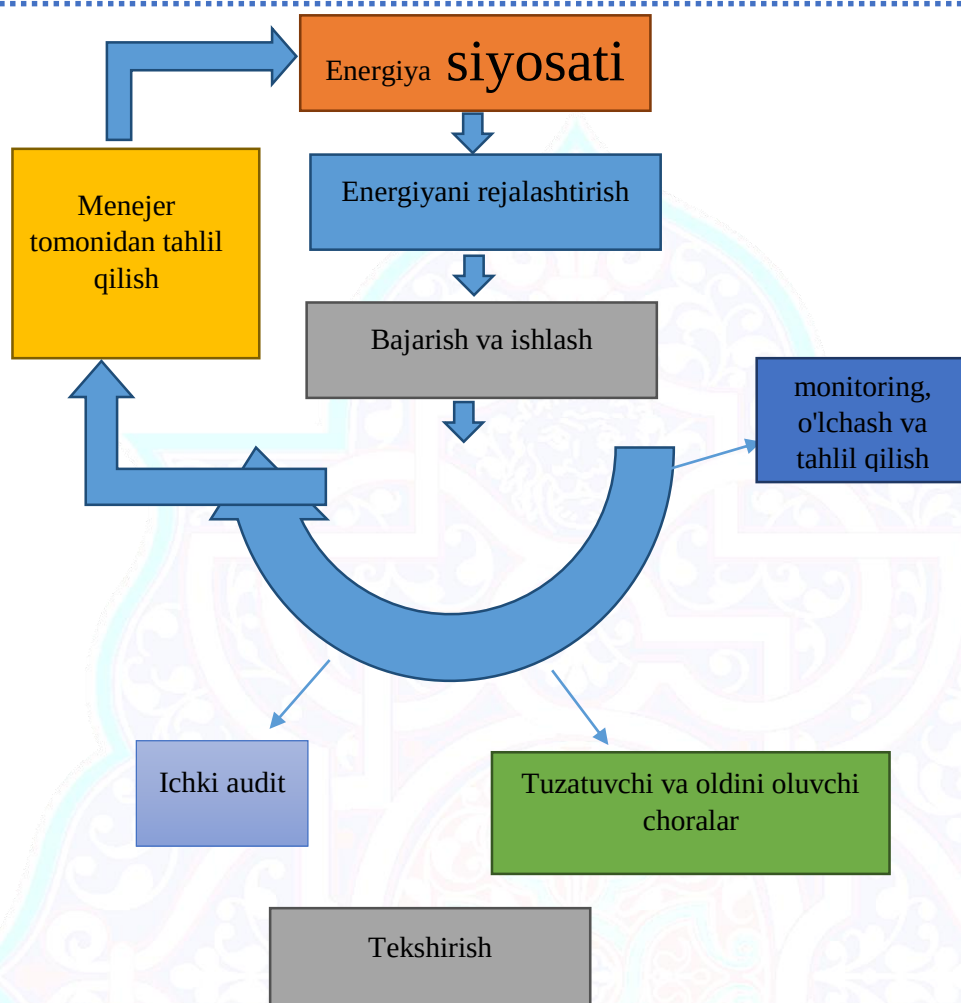
Boshqaruv jarayoni - bu ta'sir shakllanadigan harakatlar ketma-ketligi. "Boshqarish jarayoni" tushunchasi boshqaruv dinamikasini, uning vaqt xususiyatlarini va texnologik xususiyatlarini aks ettiradi.

Menejmentning mazmuni boshqaruv funksiyalari bilan ochib beriladi. Boshqarish - bu rejalashtirish, tashkil etish, rag'batlantirish va nazorat qilishdir. Boshqaruv mehnatining vertikal va gorizontol<sup>2</sup> taqsimotlari mavjud. Vertikal boshqaruvda boshqaruv ma'muriy bo'ysunishga asoslanadi; gorizontol holda, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda bir darajali boshqaruv tuzilmalari o'zaro ta'sir qiladi.

Energiyani boshqarish tizimi modeli (2-rasm) Energiya siyosati - bu tashkilotning yuqori rahbariyati tomonidan rasmiy ravishda ishlab chiqilgan energiya samaradorligiga oid umumiy intilish va yo'nalishlar. Energiya siyosati orqali yuqori boshqaruv energiya samaradorligini, jumladan energiya iste'moli, energiyadan foydalanish va energiya samaradorligini doimiy ravishda yaxshilash majburiyatini olishi kerak. Rahbariyatning majburiyatlari ham qonun hujjatlari, ham tashkilot tomonidan qabul qilingan talablarga rioya qilish istagini aks ettirishi kerak (masalan, energiya tejash shartnomalari, energiya uskunalarini ishlatish talablari va boshqalar). Rahbariyat barcha majburiyatlarini tegishli resurslarni taqsimlash va tegishli ma'lumotlarni taqdim etish orqali, masalan, xaridlarni tashkil qilishda qo'llab-quvvatlashi kerak<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Особенности внедрения управленческих инноваций в Российских вузах

<sup>3</sup>Esmuxanov E. Energeticheskiy menejment



Boshqarishni amalga oshirishda ushbu jarayon ishtirokchilari (boshqaruv subyektlari va obyektlari) bir-biri bilan boshqaruv munosabatlariga kirishadilar.

Boshqaruv munosabatlari boshqaruv maqsadlari bilan shakllanadi. Boshqaruv faoliyati, birinchi navbatda, ijtimoiy faoliyat sifatida harakat qiladi, chunki kishilarning muayyan maqsadlarga intilayotgan faoliyatini ularning ehtiyojlari va manfaatlariga muvofiq tartibga solishga qaratilgan<sup>4</sup>.

Boshqaruv munosabatlarining mazmuni boshqaruv ishining xususiyatiga bog'liq. Odamlar o'rtasidagi munosabatlar, masalan, boshqaruv qarorini qabul qilishda, nazorat funksiyasini amalga oshirishda rivojlanadigan munosabatlardan farq qiladi. Boshqaruv munosabatlarining obyektiv asosini boshqaruvga bo'lgan ijtimoiy ehtiyojlar tashkil etadi. Boshqaruv munosabatlarining ishtirokchilari boshqaruvning subyekti va obyekti hamda boshqaruvning turli subyektlari hisoblanadi. Ular o'rtasida aloqa va o'zaro ta'sir mavjud: vertikal ravishda yuqori va quyi boshqaruv darajalari o'rtasida, gorizontaal ravishda teng huquqli boshqaruv bo'linmalari o'rtasida. Boshqaruv munosabatlarining (vertikal munosabatlar) ierarxik tuzilishining asosiy

<sup>4</sup> ГЕРМЕНЕВТИКА ПОЛИТИЧЕСКИХ И ВОЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ



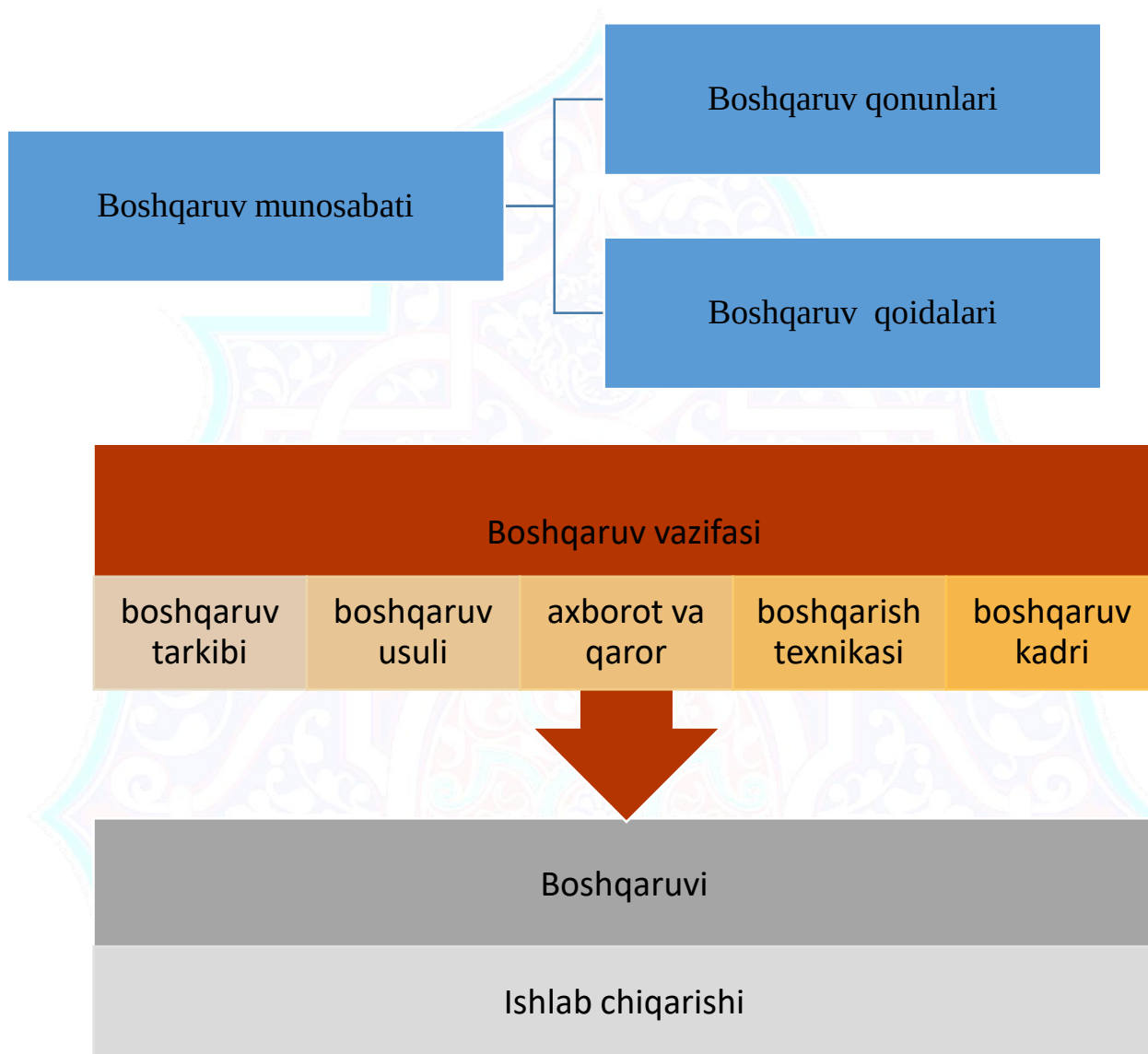
xarakteristikasi bo'ysunish munosabatlari, ya'ni. boshqaruvning quyi bo'g'inining yuqori bo'g'inga bevosita va majburiy bo'ysunishi. Gorizontal boshqaruv munosabatlari - bu teng huquqli, lekin turli boshqaruv vazifalarini bajaradigan boshqaruv quyi tizimlari munosabatlari. Bular muvofiqlashtirish munosabatlari, nazorat harakatlarini muvofiqlashtirish. Bo'linmalarining boshqaruv faoliyatiga nisbatan huquqlari to'g'risidagi normativ hujjatlarda ularning qaysi harakatlari va qaysi hollarda boshqa boshqaruv bo'linmalari bilan kelishilishi kerakligi ko'rsatilishi kerak<sup>5</sup>. Boshqaruv munosabatlariga kiradigan odamlar shaxsiy, xudbin manfaatlar va o'z bo'limi va boshqaruv darajasi manfaatlariga emas, balki tashkilot maqsadlari va jamoat manfaatlariga amal qilishlari kerak. Boshqaruv munosabatlari rasmiy (rasmiy) va norasmiy (norasmiy) bo'lishi mumkin. Rasmiy boshqaruv munosabatlari - bu boshqaruv subyekti va obyekti o'rtasidagi aloqalar tizimi. Ijrochilarning faoliyati nizomlar, ko'rsatmalar, buyruqlar va boshqa me'yoriy-normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Rasmiy boshqaruv munosabatlari etakchilik va bo'ysunishni o'z ichiga oladi. Rahbarning rasmiy harakatlari unga bo'ysunuvchini, uning xohishidan qat'i nazar, harakat qilishga majbur qilishi lozim. Shu bilan birgalikda bunday xatti-harakatlar juda ko'p bo'lsa, qo'l ostidagilar ijodiy fikrlash va tashabbuskorlik imkoniyatidan mahrum bo'ladilar. Qarorlar o'z vaqtida qabul qilinmasa yoki etarli darajada ishlab chiqilmagan va qobiliyatsiz bo'lsa, asossiz mustaqillik yoki harakatsizlik yuzaga keladi.

Boshqaruv faoliyatini amalga oshirish maqsadida boshqaruv munosabatlariga kirishda odamlar nafaqat rasmiy normalar va qoidalarga amal qiladilar. Ular shaxsiy munosabatlar, yoqtirish va yoqtirmasliklari asosida boshqaruv masalalarini muhokama qiladilar va hal qiladilar. Norasmiy boshqaruv munosabatlari rasmiy aloqalar doirasida rivojlanadi, lekin rasmiy ravishda belgilangan qoidalardan tashqariga chiqadi. To'g'ridan-to'g'ri rasmiy funksiyalarni bevosita bajarish bilan bog'liq bo'lmagan norasmiy munosabatlar do'stona, bog'liq va boshqa sabablarga ko'ra yuzaga keladi. Norasmiy boshqaruv munosabatlari rasmiy boshqaruv munosabatlarining rivojlanishiga yordam berishi yoki unga qarshi turishi mumkin. Norasmiy boshqaruv munosabatlarining mavjudligini oldini olish mumkin emas, ya'ni. Har bir inson, o'z lavozimidan qat'i nazar, afzalliklari va kamchiliklari, yoqtiradigan va yoqtirmaydigan shaxsdir. Yagona qiyinchilik shundaki, norasmiy boshqaruv munosabatlari rasmiy munosabatlarni almashtirmaydi, balki ular bilan bir yo'nalishda ishlaydi. Bu ko'p jihatdan birinchi menejerga, uning ish uslubiga va shaxsiy

<sup>5</sup> Организационное проектирование логистических ипотечно-строительных систем коалиционного типа (Т.И. Кубасова, журнал "Baikal Research Journal", N 6, ноябрь-декабрь 2016 г.)

manfaatlariga

bog`liq.



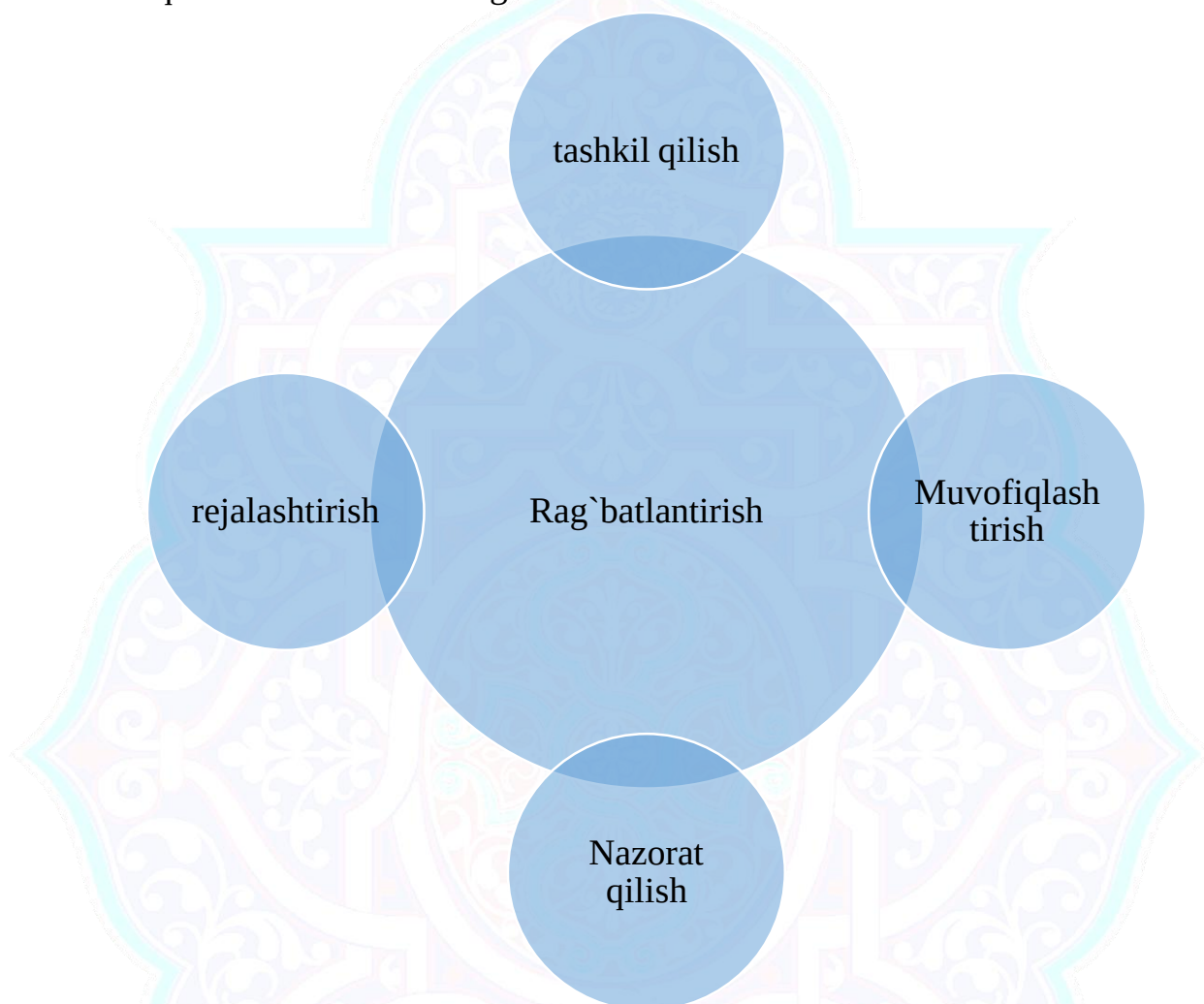
Menejmentning o`ziga xos xususiyatlari, ijodkorlik menejerlar ma`lum funksiyalar yordamida amalga oshiriladi. Boshqarish funksiyalari deganda maxsus turlar tushuniladi jarayonda ajralib turadigan ixtisoslashtirilgan boshqaruv faoliyatiboshqaruv mehnatining bo`linishi. Funksiyalar-subyekt foydalanadigan faoliyat turlariboshqaruv (rahbar, korxonani boshqarish apparati)boshqariladigan obyektga (mehnat jamoasiga) ta`sir qiladi. Ba`zi maqsadlarni amalga oshirishda quyidagilarni amalga oshirish kerakfunksiyalar orqali boshqarish jarayonining mazmuni.

Boshqarish funksiyalari:

- \* umumiy-boshqaruv tsiklining xarakterli qismimuntazam faoliyat;
- \* aniq-ma`lum bir narsaga mansubligi bilan belgilanadiishlab chiqarish jarayonining bosqichlari;

\* maxsus-ma`lum bir funksiyaning pastki funksiyasi. Samarali, yaxlit boshqaruv uchun ular kerakbutunlikni, butunlikni tavsiflovchi yagona kompleksni shakllantirish boshqaruv subyekti va obykti o`rtasidagi o`zaro ta`siri spektri.

Boshqaruv vazifalarini amalga oshirish



Boshqarish funksiyalarini quyidagicha tasniflash tavsiya etiladi obyektiv tarkibga.

Asosiy boshqaruv funksiyalari:

- rejalashtirish;
- tashkilot;
- rag`bat (motivatsiya);
- muvofiqlashtirish;
- nazorat.

Boshqa funksiyalar ham ajralib turadi:

- tartibga solish;
- buxgalteriya hisobi;
- tahlil.

Tartibga solish – faoliyatdagi og`ishlarni bartaraf etish jarayoni belgilangan rejalashtirilgan qiymatlardan (me`yorlardan) ijtimoiy-iqtisodiy tizim yoki jarayonning



tabiiy jarayoni. Buxgalteriya hisobi – faoliyatni umumlashtirish muayyan vaqt davomida ijtimoiy-iqtisodiy tizim. Tahlil-ma'lumot to'plash, saqlash, qayta ishlash va ulardan foydalanishboshqa boshqaruv funksiyalarini asoslash va amalga oshirish. Aksincha, boshqa boshqaruv funksiyalari tahlil faol ta'sirga ega emas, balki boshqarish obyektiga mavzu, shuning uchun boshqa funksiyalarga xizmat qiladiboshqarish va ko'pincha ichki boshqaruv funksiyasi deb ataladi. Ko'rib chiqilgan funksiyalardan tashqari, ba'zan deyiladi, shuningdek, boshqaruv organlarining ixtisoslashgan funksiyalari mavjud(masalan, logistika, marketing, transport,), elektr energetikasida, masalan, funksiya operatsion va dispetcherlik boshqaruvi.

### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

#### Asosiy adabiyotlar

1. Sh.Mirziyoyev. "Energetika tarmog'ini isloh qilish" bo'yicha qarori 2019 yil 17 mart, Energeticheskoe pravo Rossiyeskoy fedaratsiyi Stanovleniya I razvitiya 2014 y
2. Laxno P.G. Energeticheskoe pravo Rossiyeskoy fedaratsiyi Stanovleniya I razvitiya 2014 y
3. D.Alijanov "bino va inshootlarning energetik auditi"
4. Ribkina A., D.R.Nestullayeva, E.F.Xuziyeva Menejment v energetike: programa, metodicheskie ukazaniye po izucheniye distsilini
5. G.N.Lamakin Osnova menejmenta v energetiki
6. Sh.Tursunov, Sh.Rashidova (2014). Menejment va marketing asoslari, b.9.

#### Qo'shimcha adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 - 2026 yillarga mo'ljallangan "Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasini amalga oshirish bo'yicha" 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-son Farmoni.
2. O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida. - T.:2017 yil 7 fevral, PF-4947-sonli Farmoni.
3. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. - T.: "O'zbekiston" NMIU, 2017. – 488 b.
4. Yuldasheva S. N. Sanoat korxonalarida ishlab chiqarishni tashkil etish, o'quv qo'llanma. B:Durdona-2020
5. Rashidov O.YU. Investitsiyalarni tashkil qilish va moliyalashtirish, o'quv qo'llanma.T. Ўзб.ёзувчилар уюшмаси адабиёт жамғармаси 2005
6. Gimush R. I. Innovatsion menejment, o'quv qo'llanma. T:O'zbekiston-2008
7. Aybeshov H. Marketing asoslari, o'quv qo'llanma. T:Ilm Ziya-2014
8. Kucharov A. S. Marketing , o'quv qo'llanma. T:O'zbekiston-2005

#### Elektron resurslar

1. www.mfer.uz - O'zbekiston Respublikasi Tashqi iqtisodiy aloqalar, investitsiyalar va savdo vazirligi rasmiy sayti.

2. [www.uza.uz](http://www.uza.uz)-O`zbekiston Milliy axborot agentligi rasmiy sayti
3. [www.review.uz](http://www.review.uz) - "Ekonomicheskoe obozrenie" jurnalining rasmiy sayti
4. [www.Lex.uz](http://www.Lex.uz).
5. [www.economics.ru](http://www.economics.ru)
6. [www.torg.uz](http://www.torg.uz)
7. [www.pravo.uz](http://www.pravo.uz). Zakonodatel`naya baza RespublikiUzbekistan.
8. [www.press-service.uz](http://www.press-service.uz).-Prezident sayti.
9. [www.gov.uz](http://www.gov.uz).-Xukumat sayti.
10. [www.uzreport.com](http://www.uzreport.com). Novosti Uzbekistana
11. [www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)
12. <https://library.tdtuof.uz/storage/web/source/1/195ZPnZOCenxEeQeOox6bzWyCkhoXF1V>
13. <https://staff.tiiame.uz/storage/users/14/books/vEfcGsklhCfjrkpKkKID2c8tMuxwqssQNYIrFglH>
14. [http://arm.sies.uz/w\\_p-content/N.M.Ziyavitdinova-2012](http://arm.sies.uz/w_p-content/N.M.Ziyavitdinova-2012), 18 b.
15. <http://lib.jizpi.uz/pluginfile>
16. <https://staff.tiiame.uz/storage/users/14/books>
17. [http://arm.sies.uz/w\\_p-content/N.M.Ziyavitdinova-2012](http://arm.sies.uz/w_p-content/N.M.Ziyavitdinova-2012)
18. <http://library.ziyonet.uz/uz/book/download/89870>