

MENEJMENTNING NAZARIY VA ZAMONAVIY ASOSLARI*Kadirov Ulug'bek Ravshanovich**Toshkent kimyo-texnologiya instituti dotsenti (PhD)**E-mail: ulugbekadirov1@gmail.com**Igimurotova Sazovor Abdurahman qizi**Toshkent kimyo-texnologiya instituti talabasi**E-mail: sazovorigimurotova@gmail.com*

Annotatsiya: Ushbu maqola menejmentning nazariy va zamonaviy asoslarini chuqur tahlil qiladi. Unda menejment fanining shakllanishi, klassik maktablardan tortib to hozirgi kungacha bo'lgan evolyutsiyasi ko'rib chiqiladi. Zamonaviy boshqaruv paradigmalari, jumladan, raqamlashtirish, globalizatsiya va barqaror rivojlanish tamoyillari asosida yuzaga kelgan yangi yondashuvlar atroflicha o'rganiladi. Maqola samarali boshqaruv amaliyoti uchun nazariy bilimlarning ahamiyatini ta'kidlab, zamonaviy tashkilotlar duch kelayotgan murakkab muammolarni hal etishda ularning rolini yoritadi. Tadqiqot menejment nazariyasi va amaliyotining integratsiyalashgan ko'rinishini taqdim etadi.

Kalit so'zlar: Menejment, Nazariya, Zamonaviy asoslar, Boshqaruv evolyutsiyasi, Raqamlashtirish, Globalizatsiya, Barqaror rivojlanish, Boshqaruv amaliyoti

Abstract: This article provides an in-depth analysis of the theoretical and modern foundations of management. It examines the evolution of management science, from classical schools of thought to contemporary approaches. Modern management paradigms, including new approaches emerging from digitalization, globalization, and sustainable development principles, are thoroughly investigated. The paper emphasizes the importance of theoretical knowledge for effective management practice and elucidates its role in addressing complex challenges faced by modern organizations. The study offers an integrated perspective on management theory and practice.

Keywords: Management, Theory, Modern Foundations, Management Evolution, Digitalization, Globalization, Sustainable Development, Management Practice

Аннотация: Данная статья предлагает углубленный анализ теоретических и современных основ менеджмента. В ней рассматривается эволюция управленческой науки, начиная от классических школ мысли до современных подходов. Подробно исследуются современные парадигмы управления, включая новые подходы, возникшие на основе цифровизации, глобализации и принципов устойчивого развития. Работа подчеркивает важность теоретических знаний для эффективной управленческой практики и освещает их роль в решении сложных

проблем, стоящих перед современными организациями. Исследование представляет собой интегрированный взгляд на теорию и практику менеджмента.

Ключевые слова: Менеджмент, Теория, Современные Основы, Эволюция Управления, Цифровизация, Глобализация, Устойчивое Развитие, Управленческая Практика

Kirish:

Menejment zamonaviy tashkilotlarning muvaffaqiyatli faoliyatini ta'minlovchi fundamental intizom hisoblanadi. U nafaqat resurslarni samarali taqsimlash va yo'naltirish san'ati, balki murakkab tizimlarni boshqarish, strategik qarorlar qabul qilish va tashkiliy maqsadlarga erishishga qaratilgan ilmiy yondashuvdir. Global iqtisodiyotning o'zgaruvchan sharoitlari, texnologik inqiloblar va raqobatning kuchayishi sharoitida menejmentning ahamiyati tobora ortib bormoqda. U har qanday tashkilotning barqaror rivojlanishi va raqobatbardoshligini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Menejmentning asosiy maqsadi cheklangan resurslardan (inson, moliyaviy, moddiy, axborot) maksimal darajada samarali foydalangan holda tashkilotning belgilangan maqsadlariga erishishdir.

Ushbu intizomning asosiy vazifalari samaradorlikni oshirish, mahsuldorlikni yaxshilash, innovatsiyalarni rag'batlantirish va tashkilotni tashqi muhit o'zgarishlariga moslashtirishdan iborat. Zamonaviy menejment nafaqat ichki jarayonlarni optimallashtirishga, balki tashqi omillarni tahlil qilish, xatarlarni boshqarish va kelajakdagi imkoniyatlarni aniqlashga ham katta e'tibor qaratadi. Ayniqsa, so'nggi yillarda raqamli transformatsiya va barqaror rivojlanish tamoyillari menejment amaliyotining ajralmas qismiga aylandi. Tashkilotlar endilikda nafaqat iqtisodiy samaradorlikni, balki ijtimoiy mas'uliyat va ekologik barqarorlikni ham o'z strategiyalariga kiritishga majburdirlar. Bu esa menejerlardan yangi, kompleks muammolarni hal qilish qobiliyatini talab qiladi.

Shu nuqtai nazardan, menejmentning nazariy asoslarini chuqur o'rganish va ularni zamonaviy amaliyot bilan uyg'unlashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu maqola menejment nazariyasining tarixiy ildizlaridan boshlab, uning evolyutsiyasini, klassik maktablardan tortib, insoniy munosabatlar va tizimli yondashuvlarning rivojlanishini, shuningdek, raqamli davrda yuzaga kelgan yangi paradigmalarni tahlil qilishni maqsad qilgan. Maqola menejmentning nazariy va amaliy jihatlari o'rtasidagi uzviy bog'liqlikni ko'rsatib, kelajakdagi menejment amaliyotining asosiy yo'nalishlarini belgilashga intiladi. Bu esa tashkilotlarga o'zgaruvchan dunyoda muvaffaqiyatga erishish uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni taqdim etadi.

Asosiy qism:

Menejment nazariyasi, zamonaviy ko‘rinishida nisbatan yosh fan sohasi bo‘lsa-da, uning asoslari insoniyat jamiyatining tashkilotchilik faoliyati bilan chambarchas bog‘liq shakllangan. Qadim zamonlardan buyon insonlar yirik loyihalarni amalga oshirishda resurslarni rejalashtirish, tashkillashtirish va nazorat qilishga intilganlar. Biroq, menejmentga ilmiy yondashuv va uning nazariy asoslari sanoat inqilobi va kapitalistik munosabatlarning rivojlanishi bilan birga paydo bo‘ldi. Bu davrda iqtisodiy faoliyatni tizimli o‘rganishga bo‘lgan ehtiyoj kuchaydi, bu esa menejment nazariyasining shakllanishiga zamin yaratdi.

Menejment nazariyasining dastlabki ildizlari XVII-XIX asrlarda paydo bo‘lgan Klassik Siyosiy Iqtisod maktablariga borib taqaladi. Kapitalistik iqtisodiy munosabatlar va sanoat inqilobi ta‘sirida rivojlangan bu maktablar iqtisodiy hayotni tizimli o‘rganib, bozor iqtisodiyotining fundamental qonuniyatlarini tadqiq etdilar. V. Petty va P. Boisguilbert mehnat qiymati nazariyasini ilgari surdilar. A. Smit "laissez-faire" va "ko‘rinmas qo‘l" g‘oyalari bilan davlat aralashuvini minimallashtirishni targ‘ib qildi. D. Rikardo tovar qiymati mehnat xarajatlariga asoslanishini ko‘rsatdi. J.B. Sey "bozor qonuni"ni taklif qildi. Bu g‘oyalar resurslarni boshqarish, samaradorlikni oshirish va iqtisodiy jarayonlarni tashkillashtirishga tushunchalarni shakllantirdi.

Sanoat inqilobining avj olishi va yirik korxonalarining paydo bo‘lishi XIX asr oxiri va XX asr boshlarida klassik menejment maktablarining shakllanishiga olib keldi. Ulardan eng muhimi F.W. Teylor asos solgan Ilmiy menejment maktabi. Teylorning asosiy maqsadi mehnat unumdorligini oshirish va ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish edi. U ish jarayonlarini chuqur tahlil qilish, harakatlarni standartlashtirish, vaqtni o‘lchash va ishchilarni rag‘batlantirish tizimlarini joriy etish orqali samaradorlikka erishish mumkinligini ko‘rsatdi. Uning yondashuvlari ishlab chiqarish jarayonlarini optimallashtirishda inqilobiy ahamiyatga ega bo‘ldi.

Ilmiy menejment bilan bir qatorda, tashkilotni umumiy boshqarish tamoyillariga e‘tibor qaratgan Ma‘muriy menejment maktabi ham rivojlandi. Anri Fayol menejmentning beshta asosiy funksiyasini (rejalashtirish, tashkillashtirish, buyruq berish, muvofiqlashtirish va nazorat qilish) hamda o‘n to‘rtta boshqaruv prinsipini ishlab chiqib, tashkilot tuzilmasi va boshqaruv jarayonlarini tizimli tushunishga asos soldi. Maks Veberning Byurokratik menejment nazariyasi ham klassik yondashuvga kiradi. Veber ideal byurokratiyani ratsional, ierarxik, qoidalar va tartiblarga asoslangan tashkilot sifatida ta‘rifladi, kamchiliklari keyinchalik tanqid qilingan bo‘lsa-da.

Klassik menejment maktablari asosan texnik samaradorlik va ratsional tuzilmaga e‘tibor qaratgan bo‘lsa, inson omilini yetarlicha hisobga olmadi. Bu kamchilik XX asrning 20-30-yillarida Insoniy munosabatlar maktabining paydo bo‘lishiga sabab bo‘ldi. Elton Meyo va Xotorn tajribalari bu maktabning asosini tashkil etdi. Tajribalar shuni ko‘rsatdiki, ishchilarning mehnat unumdorligi nafaqat moddiy

rag'batlantirish va ish sharoitlariga, balki ularning ijtimoiy ehtiyojlari, guruh munosabatlari va rahbariyatning e'tiboriga ham bog'liq. Bu kashfiyot norasmiy guruhlar, motivatsiya va kommunikatsiyaning ahamiyatini ko'rsatib, insoniy resurslarni boshqarishga e'tiborni kuchaytirdi.

Insoniy munosabatlar maktabining g'oyalari keyinchalik Xulq-atvor fanlari yondashuvida yanada rivojlantirildi. Abraham Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi, Frederik Gertsbergning ikki faktorli nazariyasi va Duglas Makgregorning X va Y nazariyalari kabi ishlar inson motivatsiyasi, rahbariyat uslublari va tashkiliy xulq-atvorni chuqurroq tushunishga yordam berdi. Bu yondashuv menejrlarni xodimlarning psixologik va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, salohiyatini ro'yobga chiqarish va tashkilotga sodiqligini oshirish orqali samaradorlikka erishishga undadi. Menejment texnik jarayonlar bilan birga inson xulq-atvorini ham boshqarish san'ati sifatida ko'rila boshlandi.

XX asrning o'rtalaridan boshlab, tashkilotlarni murakkab tizimlar sifatida ko'rishga imkon beruvchi Tizimli yondashuv paydo bo'ldi. Bu yondashuvga ko'ra, tashkilot o'zaro bog'liq qismlardan iborat bo'lib, tashqi muhit bilan doimiy ravishda o'zaro ta'sirda bo'ladi. Tashkilot kirish (resurslar), jarayon (transformatsiya) va chiqish (mahsulot/xizmat) elementlaridan iborat ochiq tizim sifatida qaraladi. Tizimli yondashuv menejrlarga tashkilot elementlari va tashqi omillar ta'sirini tushunishga yordam berdi. Vaziyatli yondashuv esa, yagona "eng yaxshi" boshqaruv usuli yo'qligini, samarali boshqaruv tashkilotning ichki va tashqi vaziyatiga bog'liq ekanligini ta'kidlaydi, menejrlardan moslashuvchanlikni talab qiladi.

XX asr oxiri va XXI asr boshlarida globalizatsiya, axborot texnologiyalarining jadal rivojlanishi va bozorlarning murakkablashuvi menejment nazariyasi va amaliyotida yangi paradigmalarning shakllanishiga olib keldi. Tashkilotlar endilikda ichki samaradorlikka, tashqi muhitga tez moslashish, innovatsiyalarni joriy etish va barqaror rivojlanishga ham katta e'tibor qaratishga majbur bo'ldilar. Bu davrda menejmentning an'anaviy funksiyalari kengayib, tashkilotlarga o'zgaruvchan sharoitlarda raqobatbardoshlikni saqlashga yordam beruvchi yangi kontseptsiyalar paydo bo'ldi.

Zamonaviy menejmentning asosiy kontseptsiyalaridan biri Strategik menejment bo'lib, u tashkilotning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash, ularga erishish uchun strategiyalarni ishlab chiqish va amalga oshirishga qaratilgan. U tashqi muhitni tahlil qilish, raqobat ustunligini yaratish va resurslarni yo'naltirishni o'z ichiga oladi. Umumiy sifat menejmenti (TQM) mahsulot va xizmatlar sifatini doimiy yaxshilash, mijozlar ehtiyojlarini qondirishga urg'u bersa, Piter Senge ilgari surgan O'rganuvchi tashkilotlar kontseptsiyasi tashkilotlarning doimiy o'rganish, bilim almashish va o'zgarishlarga moslashish qobiliyatini rivojlantirish zarurligini ta'kidlaydi.

Raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi menejment amaliyotini tubdan o'zgartirdi. Raqamli davrda menejment axborot texnologiyalari, katta ma'lumotlar, sun'iy intellekt, avtomatlashtirish va bulutli hisoblash kabi vositalardan foydalanib, qaror qabul qilish, operatsion samaradorlik va mijozlar bilan munosabatlarni yaxshilashni o'z ichiga oladi. Raqamli transformatsiya tashkilotlarning biznes modellarini, ish jarayonlarini va korporativ madaniyatini qayta ko'rib chiqishni talab etadi. Bu esa menejerlardan texnologik savodxonlikni, yangi imkoniyatlarni ko'ra bilish va ularni strategik maqsadlarga yo'naltirishni talab qiladi.

Raqamli davrning asosiy xususiyatlaridan biri bu o'zgaruvchanlik va noaniqlikdir. Bunday sharoitda tashkilotlar uchun Chaqqonlik (Agility) hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Chaqqonlik – bu tashkilotning tashqi muhitdagi o'zgarishlarga tez va samarali moslashish, imkoniyatlardan foydalanish va xatarlarni minimallashtirish qobiliyatidir. Chaqqonlikni ta'minlash uchun Agile metodologiyalari (masalan, Scrum, Kanban) keng qo'llaniladi, ular loyihalarni kichik tsikllarda boshqarish, jamoaviy ishlash va doimiy fikr-mulohazalarga urg'u beradi. Chaqqonlik menejerlardan an'anaviy ierarxik boshqaruvdan voz kechib, avtonom jamoalarni qo'llab-quvvatlash hamda tezkor qarorlar qabul qilishni talab qiladi.

Innovatsiyalar zamonaviy tashkilotlarning raqobatbardoshligini ta'minlashda markaziy o'rin tutadi. Raqamli davrda innovatsiyalar nafaqat mahsulot va xizmatlarni yaratishda, balki biznes modellarini, ish jarayonlarini va tashkiliy madaniyatni o'zgartirishda ham namoyon bo'ladi. Menejment innovatsiyalarni rag'batlantirish uchun ijodkorlikni qo'llab-quvvatlovchi muhit yaratish, ochiq innovatsiya yondashuvlarini (masalan, kraudsorsing, hamkorlik) qo'llash va yangi g'oyalarni sinovdan o'tkazish uchun resurslar ajratishni o'z ichiga oladi. Buzg'unchi innovatsiyalar mavjud bozorlarni tubdan o'zgartirib, menejerlardan kelajakni bashorat qilishni va unga tayyorlanishni talab etadi.

Barqarorlik tamoyillari zamonaviy menejmentning ajralmas qismiga aylandi. Tashkilotlar endilikda iqtisodiy foyda bilan birga ijtimoiy mas'uliyat va ekologik barqarorlikni ta'minlashga ham e'tibor qaratmoqdalar. Bu "uchlik natija" (triple bottom line) yondashuvida o'z aksini topadi, ya'ni tashkilot faoliyatining moliyaviy, ijtimoiy va ekologik ko'rsatkichlari birgalikda baholanadi. Korporativ ijtimoiy mas'uliyat (KIM) va etika menejment qarorlarining ajralmas qismiga aylandi. Barqaror menejment resurslardan oqilona foydalanish, chiqindilarni kamaytirish, ijtimoiy adolatni ta'minlash va kelajak avlodlar uchun sog'lom muhitni saqlashga qaratilgan strategiyalarni o'z ichiga oladi. Bu esa menejerlardan uzoq muddatli istiqbolni ko'ra bilish va kengroq manfaatlar uchun qarorlar qabul qilishni talab etadi.

Xulosa qilib aytganda, menejment nazariyasi o'zining tarixiy ildizlaridan boshlab, klassik maktablarning ratsional yondashuvlaridan insoniy munosabatlar va tizimli tahlilga o'tish orqali rivojlanib kelgan. Zamonaviy davrda esa raqamli

transformatsiya, globalizatsiya va barqarorlikka bo'lgan ehtiyoj menejment paradigmalari va kontseptsiyalarini tubdan o'zgartirdi. Chaqqonlik, innovatsiyalar va barqarorlik tamoyillari tashkilotlarning o'zgaruvchan muhitda muvaffaqiyatga erishishi uchun hal qiluvchi ahamiyat kasb etmoqda. Bu evolyutsiya menejmentning dinamik intizom ekanligini, doimiy o'rganish, moslashish va innovatsiyalarni talab etishini ko'rsatadi. Nazariya va amaliyot uyg'unligi zamonaviy menejerlar uchun murakkab chaqiriqlarni yengish va imkoniyatlarni yaratishda asosiy omil bo'lib xizmat qiladi.

Xulosa:

Menejment nazariyasi va amaliyotining uzviy uyg'unligi kelajakda ham tashkilotlarning o'zgaruvchan muhitda muvaffaqiyatga erishishida hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Raqamli transformatsiya, sun'iy intellekt va global noaniqliklar sharoitida menejerlardan nafaqat nazariy bilimlarni chuqur egallash, balki ularni innovatsion yechimlar, chaqqon boshqaruv va barqarorlik tamoyillari bilan uyg'unlashtira olish talab etiladi. Kelajak menejmenti inson resurslariga e'tibor, etik qarorlar qabul qilish va ijtimoiy mas'uliyatni chuqur anglash orqali tashkilotlarning uzoq muddatli qadriyat yaratishini ta'minlaydi. Shu bois, menejerlar doimiy o'rganishga tayyor bo'lib, o'zgarishlarni boshqaruvchi lider sifatida harakat qilishlari zarur. Bu intizomning uzluksiz evolyutsiyasini shart qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Vahobov A.V., Alimov A.A., Alimova M.A., G'ulomova M.M. Menejment. Darslik. – Toshkent: “Iqtisodiyot” nashriyoti, 2021.
2. Xodiyev B.Y., Xodiyev B.B. Korporativ boshqaruv. O'quv qo'llanma. – Toshkent: “Iqtisodiyot” nashriyoti, 2021.
3. Omonov A.A. Zamonaviy menejmentda strategik boshqaruvning ahamiyati // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. – 2021. – № 1.
4. Mirzayev Q.M. Raqamli iqtisodiyot sharoitida menejmentning dolzarb masalalari // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. – 2022. – № 1.
5. G'ulomov S.S., G'ulomov M.S. Menejment asoslari. O'quv qo'llanma. – Toshkent: “Fan va texnologiya” nashriyoti, 2020.
6. Abdullayev O.M., Abdullayeva M.O. Innovatsion menejmentda raqamli texnologiyalarning o'rni // Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar. – 2023. – № 1.
7. Karimov I.A., Xodiyev B.B. Boshqaruv psixologiyasi. Darslik. – Toshkent: “Iqtisodiyot” nashriyoti, 2022.
8. To'xtaboyev A.A., To'xtaboyev A.A. Menejmentda qaror qabul qilish. O'quv qo'llanma. – Toshkent: “Fan va texnologiya” nashriyoti, 2021.
9. Xolmatov N.M., Xolmatova D.N. Inson resurslarini boshqarish. O'quv qo'llanma. – Toshkent: “Iqtisodiyot” nashriyoti, 2022.