MENEJMENTDA BOSHQARUV FUNKTSIYALARI

Karimjonov Doniyorbek Ibrohimjon o'g'li
Andijon davlat texnika Instituti talabasi
E-mail: karimjonov.doniyorbek@mail.ru

Annotatsiya: Bu funktsiyalar o'zaro bog'liq va murakkab bo'lib, bu ma'muriyatdan moslashuvchanlikni va tashkilotning tashqi va ichki muhitining o'zgaruvchan sharoitlariga moslashishni talab qiladi.

Kalit so'zlar: funksiya, tashqi, muhit, o'zgaruvchan, bog'liq

Аннотация: Эти функции взаимосвязаны и сложны, что требует от администрации гибкости и адаптации к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации.

Ключевые слова: функция, внешняя, среда, переменная, зависимая.

Abstract: These functions are interrelated and complex, which requires the administration to be flexible and adapt to the changing conditions of the external and internal environment of the organization.

Key words: function, external, environment, variable, dependent

Kirish

Kompaniyaning ishlari bilan shug'ullanayotganda, menejment doimiy ravishda maqsadlar qo'yadi va ularga minimal xarajat bilan erishishga yordam beradigan harakatlar haqida o'ylaydi. Aynan shu harakatlar boshqaruvdagi boshqaruv funktsiyalarini ifodalaydi. Ularni ajratib, amalga oshirish orqali siz muvaffaqiyatli biznes qurishingiz mumkin.

"Funktsiya" atamasi lotin tilidan ma'lum harakatlarni "bajarish, ado etish" deb tarjima qilingan. Agar biz tashkilotni boshqarish haqida gapiradigan bo'lsak, unda bu uni amalga oshirishga yordam beradigan harakatlardir. Boshqacha qilib aytganda, bu alohida xodimlar yoki bo'limlarning rollari bo'lib, ularning bajarilishi ushbu tashkilotning ishlashini ta'minlaydi. Aytish kerakki, ushbu rollar doirasida tanlangan texnika va usullardan foydalangan holda amalga oshiriladigan va kerakli natijalarga erishishga yordam beradigan ma'lum bir qator vazifalar mavjud.

Aytgancha, har bir funktsiya quyidagilarni nazarda tutadi:

- ma'lumotlar yig'ish;
- qayta ishlash;
- muhokama qilish (ushbu bosqichda kelajakdagi harakatlar bo'yicha qarorlar qabul qilinadi);
- shakllantirish;
- vazifalarni ijrochilarga o'tkazish;
- bajarilishini nazorat qilish.

Boshqaruv funktsiyalarining xususiyatlari, ularning ahamiyati, tamoyillari

ISSN 3030-3907

Boshqaruv jarayoni tsiklik bo'lib, boshqaruv faoliyatining bir necha turlarini o'z ichiga oladi. Bu tiplar menejmentdagi asosiy boshqaruv funktsiyalari hisoblanadi.

METODLAR

Ularning ahamiyatini ortiqcha baholash qiyin, ular kompaniya faoliyatida asosiy rol o'ynaydi, chunki tashkilotning boshqa funktsiyalari aniq boshqaruv funktsiyalari bilan bog'liq. Menejerlar korxona tuzilmasini, ishning o'ziga xos xususiyatlarini, qo'llaniladigan texnologiyalarni belgilaydi, xodimlarni tanlash va joylashtirishni va hokazolarni belgilaydi.

Keling, xususiyatlarni ko'rib chiqaylik.

Funktsiyalarni taqsimlash majburiy jarayon bo'lib, ularsiz biznesni rivojlantirish mumkin emas, ayniqsa ishlab chiqarishni kengaytirish bosqichida va natijada boshqaruv jarayonining murakkabligi oshadi.

Boshqaruvdagi barcha funktsiyalar o'zaro bog'liq, shuning uchun ularni tizim sifatida ko'rib chiqish kerak. Masalan, boshqaruv funktsiyasi orqali olingan ma'lumotlar rejalashtirishning bir qismi sifatida tuzilgan vazifalar ro'yxatiga mos keladi. Va nazoratning o'zi to'g'ri tashkil etilishi kerak (bu allaqachon tashkilotning vazifasi).

Har bir funktsiya boshqaruv jarayonining turli sohalariga taalluqlidir va funksional boshqaruv turini aniqlash mezoni hisoblanadi. Shunday qilib, maqsadli, motivatsion, korporativ va boshqalar mavjud.

NATIJALAR VA MUHOKAMALAR

Asosiy boshqaruv funktsiyalarini tahlil qilib, ular kompaniyaning ma'muriy bo'limida sodir bo'ladigan jarayonlar haqida xulosalar chiqaradilar va uning rivojlanishini belgilaydilar.

Shuningdek, biz barcha funktsiyalarga xos bo'lgan umumiy tamoyillarni aniqlashimiz mumkin, xususan: moslashuvchanlik (eng yaxshi natijaga erishish uchun ishning turli bosqichlarida tuzatishlar kiritish qobiliyati), samaradorlik (xarajatlarni rejalashtirish, shunda ular daromaddan oshmaydi va kompaniyaga pul ishlashga yordam beradi)., va boshqalar.

Boshqaruv darajalari yordamida tashkilotlarda mehnat taqsimoti sodir bo'ladi. Aytish kerakki, bu ish sifatini yaxshilaydi, chunki bunday sharoitda alohida xodim yoki alohida bo'lim unga yuklangan muayyan vazifalarni bajaradi.

Menejmentda menejmentning uchta darajasi mavjud.

ISSN 3030-3907



Oliy yoki institutsional

Bu erda top-menejerlar ishlaydi: prezidentlar, kompaniyalar vitse-prezidentlari, direktorlar. Ular kompaniyani strategik boshqarishni amalga oshiradilar, davlat, raqobatchilar, jamoat tashkilotlari va boshqalar bilan o'zaro munosabatlar bo'yicha qarorlar qabul qiladilar. Ular faoliyat yo'nalishini ham tanlaydilar, shuning uchun aslida biznesning keyingi rivojlanishi ularning qarorlariga bog'liq.

Shuning uchun ham yirik kompaniyalardagi samarali yuqori darajadagi menejerlar o'z mehnatlari uchun munosib haq oladilar va bu to'liq oqlanadi. Bunday menejerlar ko'pincha juda ko'p vazifalarni bajaradilar va ular lavozim tavsiflari bilan tartibga solinmaydi, ya'ni bajarilishi kerak bo'lgan qo'ng'iroqlar yoki buyurtmalar soni yo'q, lekin maqsad bor: kompaniyani etakchiga aylantirish yoki ma'lum bir maqsadga erishish. sohadagi muvaffaqiyat va hokazo. Yuqori darajadagi menejerlar buni minimal xarajatlar va maksimal foyda bilan qanday qilishni mustaqil ravishda tushunishlari kerak.

Aytgancha, bunday sharoitda odamlarda professional charchash paydo bo'lishi mumkin. Buning oldini olish uchun esa biznesni tizimlashtirish zarur. Tizimlashtirish sizga biznes-jarayonlarni avtomatlashtirishga va o'zingizni kundalik ishlardan ozod qilishga, nafaqat strategiyani ishlab chiqishga, balki dam olishga ham ko'proq vaqt ajratish imkonini beradi.

O'rta yoki boshqaruvchi

Boshqaruvning ushbu darajasida bo'limlar va filiallar rahbarlari boshqaruvda o'zaro hamkorlik qiladilar. Ular yuqori boshqaruv tomonidan qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun rejalarni ishlab chiqadilar va amalga oshiradilar. Ular, shuningdek, ikkita boshqa darajalar o'rtasida o'ziga xos bufer bo'lib xizmat qiladi:

ISSN 3030-3907

ular "yuqoridan" ma'lumot oladilar, uni qayta ishlaydilar va quyi darajaga uzatadilar.

Qizig'i shundaki, agar kompaniya yirik bo'lsa va ko'plab o'rta menejerlarga ega bo'lsa, ular shartli ravishda yuqori va quyi darajalarga bo'linadi.

Pastroq yoki texnik

Bu kichik menejerlar, operatsion menejerlar va kichik bo'limlar boshliqlarining darajasi. Ular bir ishlab chiqarish smenasini, o'n kunlik, kamroq bir oy davomida operativ rejalashtirishni amalga oshiradilar, shuningdek, ushbu rejalarning bajarilishini nazorat qiladilar. Ko'pincha ajratilgan resurslardan, ya'ni xom ashyo va asbob-uskunalardan optimal foydalanish ularning mas'uliyat sohasiga kiradi.

XULOSA

Boshqaruv piramidasida (eng past daraja) joylashganligiga qaramay, bu ish ancha murakkab. Buni amalga oshiradigan menejerlar kun davomida ko'plab vazifalarni hal qilishga, ular orasida tezda almashishga majbur bo'lishadi. Bundan tashqari, ularning ish vaqtining muhim qismi xodimlar yoki hamkasblar bilan ish masalalarini muhokama qilishga sarflanadi, shu bilan birga bu mutaxassislarni qo'rqitmaydi, chunki ularning ko'pchiligi o'z kareralarini shu darajadan boshlaydilar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Poksinska B. The state of ISO 9000 certification: a study of Swedish organizations / The TQM Magazine Vol.14. №5. 2002. pp. 456.
2. Kanji J.K. An innovative approach to make ISO 9000 standards more effective // Total Quality Management. Vol.9. №1. 1998. pp. 556.
3. Огвоздин В.Ю. Управление качеством. Основы теории и практики: Учеб пособ. – М.: «Дело и Сервис», 2009. – 304 с.
4. Ржевская С.В. Управление качеством. Практикум. Учеб пособ.-М.: Логос, 2009.- 288 с.
5. Магомедов С.Х, Веспалова Г.Э. Управление качеством продукции. Учебник. – М.: «Дашков и Ко», 2010. – 336 с.
6. Xojiahmedov G., Yaxyaeva I. Sifat menejmenti.Darslik.TDIU. : 2012.-200 b.
7. Васовский Л.Э, Протасьев В.В. Управление качеством. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 212 с.

ISSN 3030-3907