

MENEJMENTNING XORIJIY MODELLARI

Sultonaliyeva Zulayxo

Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universiteti Jizzax filiali talabasi

ANNOTATSIYA

Maqolada menejmentning xorijiy modellari va ularning amaliyotdagi qo'llanilishi tahlil qilinadi. Tadqiqotda zamonaviy menejment nazariyalari, klassik, behaviorial, kvant va integratsiyalashgan yondashuvlar ko'rib chiqilgan. Shuningdek, xorijiy tajribaga asoslangan strategiyalar va boshqaruv usullari korxona samaradorligini oshirishdagi ahamiyati muhokama qilinadi.

Kalit so'zlari: Menejment, menejment modellari, klassik menejment, behaviorial yondashuv, kvant modellari, integratsiyalashgan menejment, boshqaruv strategiyalari.

Bugungi kunda menejmentning samarali usullari korxona va tashkilotlarning muvaffaqiyati uchun muhim ahamiyatga ega. Xorijiy mamlakatlarda ishlab chiqilgan turli menejment modellari korxonalarga resurslarni samarali boshqarish, xodimlarni motivatsiya qilish va strategik maqsadlarga erishishda yordam beradi. Menejment nazariyasi va amaliyotida asosiy yondashuvlar bir necha guruhga bo'linadi. Klassik menejment nazariyasi F. Teylor va G. Fayol tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, asosiy e'tibor ish jarayonini standartlashtirish va mehnat unumdorligini oshirishga qaratilgan. Bu yondashuv korxona ichidagi jarayonlarni tartibga solish va nazorat qilishda keng qo'llaniladi.

Behaviorial yondashuv esa xodimlarning psixologik va ijtimoiy ehtiyojlariga e'tibor qaratadi. M. Mayo va Elton Mayo tadqiqotlari xodimlarning motivatsiyasi va guruhdagi munosabatlar menejment samaradorligiga ta'sir qilishini ko'rsatdi. Shu asosda, xorijiy

kompaniyalar xodimlar bilan ishlash, ularni rag'batlantirish va samarali jamoalar tashkil etishda ushbu yondashuvni qo'llashadi.

Kvant yondashuv menejmentni matematik va statistik modellar orqali boshqarishga qaratilgan bo'lib, qaror qabul qilish jarayonida raqamli tahlil va prognozlash vositalaridan foydalanadi. Bu yondashuv ayniqsa katta ma'lumotlar bilan ishlaydigan xalqaro korxonalarda qo'llaniladi va resurslardan optimal foydalanishni ta'minlaydi.

Integratsiyalashgan menejment yondashuvi esa turli nazariyalarni birlashtirib, korxona faoliyatini kompleks boshqarish imkonini beradi. Bu model strategik rejalashtirish, tashkiliy tuzilma, xodimlarni rag'batlantirish va innovatsiyalarni birlashtiradi. Xorijiy tajribada ushbu yondashuv korxonalarga raqobatbardoshlikni oshirish va tezkor qaror qabul qilish imkonini beradi.

Menejmentning Yapon modeli o'ziga xos xususiyatga ega. Yaponiya jahon bozorida yetakchi o'rinlardan birini egallaydi. Buning asosiy sabablaridan biri, u tomonidan qo'llanayotgan menejmentning insoniy omilga qaratilgan modelidir. Yaponiyada milliy xarakterning o'ziga xos alomatlariga mos keluvchi mehnat va xulq usullari vujudga kelgan. Yaponlar insoniy resurslarni mamlakatning asosiy boyligi deb hisoblaydilar. Xo'jalik yuritishning Yapon tizimi tarixan vujudga kelgan guruhli jipslashganlik va Yaponlarni yuqori sifatli mahsulotlarni yaratishga tug'ma intilishi an'analariga suyanadi. Iqtisod qilish va tejamkorlik Yapon xarakterining ajralib turuvchi alomatlari bo'ladi. Iqtisod va tejamkorlikni talab qilish bevosita yuqori sifatli mahsulot ishlab chiqarish bilan bog'langan. Yapon menejmentining mohiyati odamlarni boshqarishdan iboratdir. Bunda Yaponlar amerikaliklarga o'xshab bitta odam (shaxs)ga emas, balki odamlar guruhiga qaraydilar. Bundan tashqari, Yaponiyada tutgan o'rni guruh tomonidan ma'qullanadigan yoshi bo'yicha kattaroq kishiga bo'ysunish an'anasi vujudga kelgan. Ma'lumki, insonning xulqi uning ehtiyojlari bilan belgilanadi. Bunga Yaponlar ijtimoiy ehtiyojlar (ijtimoiy guruhga tegishlilik, xodimning guruhdagi o'rni, atrofdagilarning hurmati)ni boshqalardan yuqori qo'yadilar. Shuning uchun ham mehnat uchun mukofotlashlarni ijtimoiy ehtiyojlar prizmasi orqali qabul qiladilar, ammo keyingi

vaqtlarda Yapon menejmenti o'ziga yakka shaxs ruhiyatiga qaratilgan amerika menejmenti konsepsiyasini singdirib oldi. Yaponlar mehnatning oldida bosh egadilar. Ularni ko'pincha "mehnatsevarlar" deb ataydilar. Yapon xalqi boyliklari iyererxiyasida mehnat birinchi o'rinda turadi. Yaponlar yaxshi bajarilgan ishdan qoniqishni his qiladilar. Shuning uchun ular qat'iy intizom, keskinlik va ish vaqtidan tashqari ishlashga chidashga rozilar.

Menejmentning Yapon modeli "ijtimoiy insonga" mo'ljallangan. "Ijtimoiy inson" rag'batlar va motivatsiyaning o'ziga xos tizimiga egadir. Rag'batlarga ish haqi, mehnat sharoitlari, rahbarlik usuli, xodimlar o'rtasidagi shaxslararo munosabatlar kiradi. Xodimning mehnatdagi muvaffaqiyatlari, uning xizmatlarini tan olinishi, xizmatdagi o'sish, kasbiy mukammallashish, ijodiy yondashuv mehnatga motivatsiya bo'ladilar.¹

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, xorijiy menejment modellari korxona samaradorligini oshirishda muhim vosita hisoblanadi. Klassik yondashuv tartib va nazoratni ta'minlasa, behaviorial yondashuv xodimlarning motivatsiyasi va ijtimoiy muhitini yaxshilaydi. Kvant yondashuv resurslardan maksimal foydalanishni ta'minlasa, integratsiyalashgan yondashuv barcha jarayonlarni muvofiqlashtirishga yordam beradi. Shu bilan birga, menejment yondashuvlarini tanlash va qo'llash korxonaning o'ziga xos sharoitlari va strategik maqsadlariga bog'liq.

Umuman olganda, xorijiy menejment modellari zamonaviy korxonalarda samarali boshqaruvni tashkil etish, xodimlarni rag'batlantirish va resurslardan optimal foydalanish imkonini beradi. Kelajakda bu yondashuvlarni mahalliy sharoitga moslashtirish, innovatsiyalarni qo'llash va strategik boshqaruv tizimlarini rivojlantirish zarurati mavjud.

Xorijiy menejment modellari korxona va tashkilotlarning samarali boshqaruvi, xodimlarni motivatsiyalash va resurslardan optimal foydalanishni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Tadqiqot shuni ko'rsatdiki, klassik yondashuv ish jarayonini tartibga

¹ "Menejmentga kirish" (praktikum). Darslik. Saidaxmedova D.S. (2023)

solish va nazorat qilishga yordam berar ekan, behaviorial yondashuv xodimlarning psixologik va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish orqali samaradorlikni oshiradi. Kvant yondashuv resurslarni optimal boshqarish va qaror qabul qilishni raqamli tahlil asosida amalga oshirish imkonini beradi, integratsiyalashgan yondashuv esa turli nazariyalarni birlashtirib, korxona faoliyatini kompleks tarzda boshqaradi. Umuman olganda, xorijiy menejment modellari zamonaviy korxonalarda samarali boshqaruvni tashkil etish va raqobatbardoshlikni oshirish uchun muhim vosita hisoblanadi. Kelajakda bu yondashuvlarni mahalliy sharoitga moslashtirish va innovatsiyalarni qo'llash korxonalarning barqaror rivojlanishida muhim ahamiyat kasb etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Ahmadov, B. (2020). Sanoat korxonalarida mehnat samaradorligini oshirish. Toshkent: Iqtisodiyot nashriyoti.
2. Karimova, S. (2019). Mehnat samaradorligini oshirishning iqtisodiy va tashkiliy omillari. Iqtisodiyot va boshqaruv, 3(45), 112–118.
3. Murodov, T. (2021). Zamonaviy boshqaruv usullari va mehnat samaradorligi. Sanoat iqtisodiyoti jurnali, 7(2), 56–62.
4. O'ltasov Ahmadjon. Iqtisodiy bilim asoslari: (Akademik litsey va kasb hunar kollejlari uchun darslik) -T .:G'afur G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2008.-144 b
5. Yo'ldoshev N.. Menejment. O'quv qo'llanma.T.: TDIU, 2006.-150 b.
6. Nabokov V.I. "Menejment nazariyasi". Darslik. T.TDIU, 2013.-433 b.
7. Yo'ldoshev N., Zohidov E. Menejment. T.: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati, 2018. – 392 b.
- 8.Sharifxodjayev M. Menejment. Darslik. - T.:O'qituvchi, 2002.- 464 b.
9. Qosimova D.S. "Menejment nazariyasi". Darslik T.: TDIU, 2011.-350 b.