

ИҚТИСОДИЁТДА ИННОВАЦИОН МЕНЕЖМЕНТ ТАМОЙИЛЛАРИ ВА ФУНКСИЯЛАРИ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10038026>

Акрамова Азиза Абдувоҳидовна

Тошкент молия институти,
Иқтисодиёт факултети талабаси.

Тошкент, Ўзбекистон.

azizaakromova453@gmail.com

DOI: <https://orcid.org/0009-0006-9345-5507>

Аннотация

Мақолада менежмент тизимининг шаклланиши, ишлаши ва ривожланиши учун бир қанча замонавий тамойиллар кўрсатилган. Бошқарув жараёнининг мазмуни, унинг функциялари таснифланган. Менежмент самарадорлигининг муҳим тушунчаларидан ва самарадорликнинг асосий иқтисодий кўрсаткичларидан фойдаланилган. Бошқариш тизими фаолиятини уни тавсифловчи миқдорий кўрсаткичлар орқали очиб берилган.

Калит сўзлар

менежмент, менежмент тамойиллари, бошқарув самарадорлиги, самарадорликнинг меъёрий коэффициентлари, оптимал нисбатлар.

Аннотация

В статье излагается несколько современных принципов формирования, функционирования и развития системы менеджмента. Классифицировано содержание процесса управления, его функции. Были использованы важные концепции эффективности управления и основные экономические показатели эффективности. Деятельность системы управления раскрывается с помощью количественных показателей, которые ее характеризуют.

Ключевые слова

управление, принципы управления, эффективность управления, нормативный коэффициент эффективности, оптимальные соотношения.

Abstract

The article outlines several modern principles for the formation, operation and development of the management system. The content of the management process, its functions are classified. Important concepts of management efficiency and the main economic indicators of efficiency have been used. The activity of the control system is revealed through quantitative indicators that characterize it.

Keywords

management, principles of management, management efficiency, normative coefficient of efficiency, optimal proportions.

Кириш

Менежмент бутун бошқарув тизимининг узлуксиз амал қилиши жараёнини ифодалайди. Ишлаб чиқаришда гоё ва назарияларнинг шаклланишида ишлатиладиган принцип сўзи асос, талаб, негиз маъноларини аниқлаш учун давлат тилида таъриф деб таржима қилинган. Менежментнинг таърифлари ҳам бошқарув йўналишини ривожлантиришга асосланган. Яъни менежмент таърифлари менежментнинг моҳиятини, мазмунини, мақсади ва вазифаларини ўзида акс эттирганлиги учун менежментнинг назариялари яратилди.

Бошқача айтганда, менежмент - бу бошқарув, яъни ресурсларни, одамларни бошқариш, самарали фаолият олиб бориш ва фойда олишни билиш, фойда миқдорини кўпайтириш жараёнидир. Шу нуқтаи назардан бошқарув - бу ўзига хос юксак санъат ва маҳоратни талаб қилувчи танлов, шу танлов асосида қарор қабул қилиш ва унинг бажарилишини назорат қилишдир [7].

• **Бошқарув** - бу маълум бир натижаларга еришиш учун бошқарув субъектининг бошқарув объектига мақсадли йўналтирилган тарздаги таъсирга оид жараён.

• **Бошқарув субъекти** деганда ҳокимлик таъсирида келиб чиқадиган юридик ёки жисмоний шахсни тушунилади. Бошқарув субъектининг ҳокимлик ваколати, унинг иқтисодий ва маънавий - ахлоқий таъсир кучи бошқарув жараёнининг асосини ташкил этади.

• **Бошқарув объекти**, бошқарув субъектининг ҳокимлик таъсирида йўналтирилган бўлиб у жисмоний-иқтисодий тизим ва жараёнлар бўлиши мумкин.

Менежмент жамият қонунлари тизимига асосланади. Назарий жиҳатдан тушунмай ва асосланмаган ҳолда бирорта йирик амалий масала ҳал этилиши мумкин эмас. Назария янгилашнинг муҳим усулидир.

Қонун фалсафий категория бўлиб, борлиқ воқеаларнинг бақарор, такрорланувчан алоқаси ва муносабатларини, ходисалар юз беришининг аниқ тартибда бўлишига олиб келувчи томонларини акс эттиради. Қонунларни билиш, ривожланишнинг объектив йўналишларини аниқлаш, амалий вазифаларни ҳал этиш имконини беради. Шу сабабли иқтисодиётни

бошқариш қонунларини билиш, уларни амалда моҳирлик билан қўллай олишга асосланиши керак. Демак, қонунлардан фойдаланиш, уларни билиш, тушуниш, амалда ўз вақтида ва тўғри қўллай олишга боғлиқ экан. Бу менежмент самарадорлигини оширишда ҳал қилувчи омилдир [3].

Менежмент тизимининг шаклланиши, ишлаши ва ривожланиши учун қуйидаги тамойилларга амал қилиши зарур:

– бошқарувда универсаллашиш ва ихтисослашувни бириктириш (бошқарув ишларини бажаришда ихтисослашув ва универсаллашув ўртасида нисбатлар таъминланиши керак);

– ташқи муҳитга барқарорлик (корхонанинг айрим микро ва макро элементлари ўзгарганида ҳам бошқарув тизими фаолиятини давом еттириши ва қўйилган мақсадни бажариши керак);

– бошқарув самарадорлиги: бошқарувдаги марказлашган ва марказлашмаганликни бириктириш (бошқарувнинг ҳар қандай аниқ тизимида марказлашган ва марказлашмаганлик даражалари ўзига тегишли функцияларни бажариши учун оптимал бўлиши керак).

Бошқарувнинг келтирилган тамойиллари ҳар қандай қуйи тизимлар учун ўринли бўлиб, шу билан бирга, ҳар бир қуйи тизим ва тизимлар бошқарувнинг ўзига хос бўлган тамойиллари асосида шаклланиши ва фаолият кўрсатиши лозим. Персонални бошқаришда ўзига хос бўлган тамойилларга ега [8].

Персонални бошқаришда ўзига хос бўлган тамойилларини қуйидагилар орқали ифодалаш мумкин.

Қўлланувчанлик тамойили – менежер (бошқарувчи) корxonанинг барча ходимларига мослашган бошқарув тизимини ишлаб чиқади;

Тизимли тамойили – менежер ички ва ташқи ўзаро боғлиқликларни ҳисобга олиб корxonани тизимли ривожлантириш мақсадида бошқарувнинг барча жабҳаларини қамраб оладиган умумий бошқарув тизимини ишлаб чиқади;

Кўп фаолиятлилик тамойили – менежер соҳаларни (ресурслар, хизматлар, меҳнатни ташкил қилиш, мақсадга еришиш) жиҳатларини қамраб оладиган фаолиятларни бирлаштирадиган бошқарув тизимини ишлаб чиқади;

❖Интеграция тамойили – менежер бошқарув тизимида халқаро меъёр ва ҳуқуқлардан фойдаланиш имкониятларини яратади. Ёғма ходимлари ўз соҳаларида халқаро усулларни қўллаш, ишлатиш, ўзаро ҳамкорлик воситаларига ега бўладилар;

❖Баҳолашга мўлжаллаш тамойили менежер баҳолаш, қадрият-маънавият қоидаларини (меҳмондорчилик, миллий хизматлар, ўзаро фойдали шартномалар) бошқарув тизимида киритади;

1-Расм Персонални бошқаришнинг бир неча асосий тамойиллари Тадқиқот методологияси

Менежментда енг муҳими, соҳаларнинг ривожланиш ўрни ва мақсади, имкониятларнинг борлиги нуқтаи-назаридан зарур тамойил асосида бошқарув тизимини ишлаб чиқиш мақсадга мувофиқ бўлади. Менежмент мактаблари фаолиятлари билан танишувдан маълум бўлдики, менежментнинг шаклланишидаги мактабларнинг асосчилари ва бу мактабларнинг таниқли вакилларининг барчаси ўз тадқиқотлари натижалари асосида менежментни ташкил қилиш ва ривожлантиришнинг тамойилларинияратганлар.

Бу тамойиллар кейинчалик Тейлор илмий бошқарувда дастлаб тўртта тамойилни илгари сурди:

1. Ишнинг иқтисодий усулларини жорий қилиш
2. Профессional танлов ва кадрларни ўқитиш
3. Кадрларни жой - жойига рационал қойиш
4. Маъмурият билан ишчиларнинг ҳамкорлиги

2-Расм Тейлор илмий тамойили бошқарув функциялари

Менежмент ривождаги энг мукаммал тамойилларни яратган олимлар ичида менежментнинг биринчи мактаби-илмий бошқарув мактабининг асосчиси Ф.Тейлор тамойилларини ўрганиш муҳим аҳамият касб этади. Унинг бошқарувдаги илмий менежмент тамойиллари бошқарувда ҳозир ҳам муваффақият билан қўлланилмоқда Фалсафада "Меъёр-ривожланишнинг асосидир" деган шиор бор. Ф.Тейлорнинг илмий менежмент тамойилларининг биринчиси – ташкиллаштириш ва бошқарувда самарадорликка еришишнинг асослари меҳнат экан, демак, ҳар қандай меҳнатни таркибларга ажратиш ва меъёрларини аниқлаш мумкинлигини тушунтириб беради.

Иккинчи тамойили биринчи тамойилнинг мантикий давоми бўлиб, меҳнатнинг аниқ таркиблари ва аниқ ўлчамлари кутиладиган натижани аниқ белгилаш ва бу натижани аниқ белгиланган вақтда олишни таъминлайди. Бу фаолиятда бўш ва бекор вақтнинг келиб чиқиши ёки пайдо бўлишига йўл қўйилмайди.

Ф.Тейлорнинг илмий менежментдаги учинчи тамойили меҳнат рағбатлантирилиши кераклигини таъкидлайди. Лекин, рағбатлантирилиш ходимнинг меҳнатдаги фаолияти учун эмас, ходимнинг меҳнати фаолиятида олинган натижа бўйича амалга оширилишини тўғри деб хулоса қилган.

Менежмент ҳақидаги илмий адабиётларни ўрганганимизда, унинг усуллари кўп қиррали ва вариантли тамойилларининг кўплигини англаймиз. Масалан, Ф.Тейлорнинг илмий менежментдаги тамойиллари, Ф.Тейлорнинг бошқарувдаги тамойиллари ва бошқ [9].

Замонавий менежментда еса мақсад ва жараён муваффақиятли компаниянинг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Амалга ошириладиган ҳар қандай ҳаракат меҳнат фаолияти натижасидир. Асосий параметрлар қуйидагилар бўлиши мумкин: объектлар, воситалар ва меҳнат маҳсулотлар.

Замонавий менежментда вазифаларни ҳал қилишнинг турли усуллари мавжуд: бошқарув вазифаларини ҳал қилишнинг ҳақиқий усуллари, бошқарув жараёнларини моделлаштириш, қарорлар қабул қилишни ахборотли ва техник таъминланиши ва бошқалар [6].

Бошқарув жараёни мазмунининг уч жиҳатини ажратиш мумкин:

1. Техникавий,
2. Ишлаб чиқариш,
3. Иқтисодий ва ижтимоий.

Техникавий

Техникавий жиҳатдан бу маҳсулот ишлаб чиқариш, металл ёки нефт ажратиб олишни бошқариш;

Ишлаб чиқариш

Ишлаб чиқаришда - бу ишлаб чиқаришни ташкил етиш жараёни, яъни бўлинма, корхоналар ўзаро таъсирини бошқариш;

Иқтисодий ва ижтимоий

Иқтисодий - ижтимоий жиҳатдан ишлаб чиқариш, иш кучи ва бутун иқтисодий муносабатлар тизимига раҳбарлик қилиш;

3-Расм Бошқарув жараёнининг ташкилий бўлимлари

Бошқарув жараёнини ташкил етишда бизнес-режа ва таъминот, молиялаштириш ва бизнес-режа; нархни белгилаш ва кредит бериш функцияларини боғлашни таъминлаш, бошқарув тизими айрим унсурларини (мақсад-усул, мақсад ва кадрлар, қарорлар ва усуллар, усуллар ва таркиб) мувофиқлаштириш, бошқарув кадрларини тайёрлаш, фан-техника ютуқларини жорий етишни таъминлаш зарур.

Менежмент жараёни услуби қуйидагилар: ахборот-аналитик ва ташкилий ишлар.

Ахборот-аналитик ишлар қуйидагилардан иборат: ахборотлар йиғиш, таҳлил етиш, ахборотни қайта ишлаш ва узатиш, бошқарув қарорлари вариантларини ишлаб чиқиш, бошқарув қарорлари вариантларига доир ахборотларни сақлаш ва бошқалар.

Ташкилий ишлар қуйидагилардан иборат:

- Тушинтириш;
- Ишонтириш;

- Рағбатлантириш;
- Топшириқларни тақсимлаш;
- Ижрони назорат қилиш;

таъсир етиш ва бошқалар. Инсонларни бошқариш нафақат қарорлар қабул қилиш билан, балки уни бажарилишни назорат қилишни ҳам тақозо этади. Афсуски, кўп ҳолатларда ҳаётимизда менежмент жараёни бажарилиши ҳар тарафлама ташкил етилмайди, уни ташкилий, мазмунан, техник томонлари ўзаро боғланмайди.

Тамойил бу фаолият юритишнинг асосий қонидаси, етакчи қоидалар. Илмий адабиётларда одатда бошқарув тамойиллари деганда иқтисодиётда раҳбарлик қилишда асосланиладиган асосий қоида, йўл-йўриқ, ҳулқ меъёрлари тушунилади. Бошқарув тамойиллари иқтисодиёт қонунлари таъсири натижасида бошқарув усулларига боғлиқ ходисалар моҳиятини акс эттиради. Менежментнинг асосий тамойилларига қуйидагилар киради:

1. **Бошқарувда яккабошчилик ва коллегиялик тамойили.** Яккабошчилик тамойили бевосита ишлаб чиқаришда ходимларнинг ягона раҳбар буйруқларига қатъий бўйсунушни талаб қилади. Юқори даражадаги раҳбар қуйи бўғин раҳбари ваколатига кирувчи масалаларни ҳал этмаслиги лозим. Бу тамойилни амалга оширишнинг асосий шарти ҳар бир ижрочининг ҳуқуқ, бурч, мажбуриятларини қатъий белгилаб қўйишдир.

2. **Илмийлик тамойили.** Бошқарув тамойиллари орасида валютаризмни инкор қилувчи ҳар бир раҳбар иқтисодий қонунлар, жамият ривожланишининг объектив йўналишларини, бу соҳада миллий ва чет эл тажрибасини қўллашни тақозо қилувчи ўрин эгаллайди.

3. **Режалилик тамойили.** Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқарувчи режали бошқариш –бизнес ва стратегик режасини тузиш-иқтисодий сиёсатларни амалга оширишнинг муҳим шартидир. Бу тамойил ишлаб чиқариш ривожланишининг узок муддатга мўлжалланган йўналишлари.

4. **Бошқарув шакли усулларини такомиллаштириб бориш тамойили.** Бозор иқтисодиёти шароитида бошқарувнинг уч шакли мавжуд, жумладан, хусусий, жамоа, давлат бошқаруви. Бошқарувнинг хусусий шаклида мулкдор якка ўзи қарор қабул қилади ва бутун иш учун жавобгар бўлади. Бошқарув хусусий шаклининг ижобий томони мулк эгаси ишлар боришини ўзи тўлиқ назорат қилиш имкониятига эгаллиги, камчилиги эса сармоянинг инча катта бўлмаслиги ва бир бошқарувнинг турли вазифаларини бажаришга мажбурдир.

5. **Кадрлар танлаш ва жойлаштириш тамойили** муҳим аҳамият касб этади. Бозор муносабатлари бошқарув кадрларига қатъий талаблар қўйади, уларни ишбилармонлик сифатлари, ишлаб чиқариш олдида турган масалаларини белгилайди.

6. **Шахсий ташаббус тамойили.** Бозорда ишбилармон, омилкор, шахсий фойда учун ҳаракат қилувчи, тадбиркор кишилар фаолият юритиши керак.

7. **Жавобгарлик ва таваккалчилик тамойили.** Тадбиркор ўз фаолияти учун жавобгар бўлади, бунда маълум таваккалчилик ҳам ҳисобга олиниши, яъни тадбиркорнинг ўз ҳуқуқ ва мажбуриятлари бўлиши керак.

Менежмент самарадорлиги одамлар манфаатига мос тушадиган бўлишини таъминланиши лозим. Манфаатдор ҳар бир шахс, бошқарув ходими меҳнат жамоаси учун хос бўлган жараён ҳисобланади. Бу эса бошқариш жараёнини нафақат малакали, қолаверса демократик бўлганда таъминланади. Бу қонун моҳиятига кўра жамоада одамларнинг бир бирига бўлган ўзаро муносабатини акс эттиради, яъни раҳбар ва бўйсинувчилар ўртасидаги ўзаро алоқани акс эттиради. Менежмент тизимида ҳар хил функциялар тақсимоли мавжуд бўлади. Хусусан корхонани бошқаришнинг умумий вазифалари – ишлаб чиқариш жараёни, молия, сотиб олиш, сотиш, маркетинг, кадрларни ўқитиш, илмий фаолият, ахборотлар тизимини бошқариш каби мавжуд бўлади. Бу ўз навбатида бошқаришнинг ихтисослашуви бўлиб улар ёрдамида бошқаришнинг самарадорлиги таъминланади. Менежментнинг ихтисослашган функциялари шу соҳани билган тажрибали ва малакали ходимлар томонидан амалга оширилади. Интеграция қонуни – бу объектив қонун бўлиб, менежмент барча бошқарувчи ходимлар фаолиятини интеграцияси асосида амалга оширишни кўрсатади. Бундай эҳтиёж ишлаб чиқариш ва бошқаришга бўлган талабдан келиб чиқади ва амалга оширилади[5].

Самарадорликнинг юқори даражаси аксияларнинг жорий бозор баҳолари ўтган даврлардаги баҳолар динамикасини, шунингдек, барчага маълум ва чекланган ахборотларни акс еттиришини билдиради. Шундай қилиб, ахборотлардан барча иштирокчилар фойдаланиш имкониятига ега бўлсада, ҳеч бири ортиқча даромат олиш имкониятига ега бўлмайди [2].

Фаолиятнинг самарадорлигини таъминловчи энг муҳим омилардан бири - маҳсулот ва хизматлар сифатини тахминлашдир яъни сифат концепцияси.

Сифат концепцияси - умумий унумдорликнинг асосий омилларидан бўлиб, бу муаммога комплекс ёндошишни талаб қилади [4].

Бошқарув самарадорлиги ҳам шундай кўп қирралилиги, уни ифодалаш учун кўп шакли тушунчаларни намоён қилади. Қуйида хоҳлаган даражадаги бошқарув тизими асосига кирган самарадорликнинг муҳим тушунчалари келтирилди:

Самарадорлик Бошқарув ходимлари меҳнати самарадорлиги;

=

нинг муҳим
тушунчалари:

Бошқарув аппаратининг бошқарув фаолияти ёки унинг алоҳида бўлимлари ва тармоқлари самарадорлиги;

Бошқарув жараёнининг самарадорлиги (аниқ бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш);

Бошқарув тизимларининг самарадорлиги (бошқарув табақаси, ишлаб чиқариш бошқаришда меҳнатчиларнинг иштирокларини ҳисобга олган ҳолда);

Бошқарув механизмининг самарадорлиги(услуглар, дастаклар, рағбатлар ва режали бошқарув шакллари)

4-Расм Бошқарув самарадорлигининг муҳим тушунчалари

Менежер фаолиятини самарадорлиги одатда:

- ✓ Бошқарув меҳнати харажатлари ва уларнинг еришилган мақсадлар билан боғлиқлиги;
- ✓ Глобал натижалар, яъни менежер ишининг компаниянинг умумий ривожланиш стратегиясига таъсири;
- ✓ Самарадорлик, раҳбар муаммоларни қанчалик ўз вақтида хал қилади;
- ✓ Ишлаб чиқариш жараёнининг тартиблилиги ва силлиқлиги.

Тадқиқотчилар самарадорлик, муваффақият ва самарадорлик ўртасида бевосита боғлиқликни ўрнатадилар. Буларнинг барчаси битта занжирдаги бўғинлардир.

Бошқарувдаги самарадорлик - бу бутун бошқарув тизимининг белгиланган стратегик ва тактик мақсадларга мувофиқ керакли натижаларга еришиш қобилиятидир [10].

Бошқарув самарадорлигининг асосий иқтисодий кўрсаткичлари қуйидагилардир:

❖ йиллик иқтисодий samara (келтирилган ҳаражатлар тежамкорлиги);

❖ бошқарувни такомиллаштиришда бирвақтли ҳаражатларини қоплаш муддати;

Йиллик иқтисодий samara қуйидаги тенглама орқали аниқланади:

$$E_y = E_{shy} - Z_u X E_n$$

Бунда:

E_y - йиллик иқтисодий самара, сўм;

E_{shy} - йиллик шартли тежам, сўм;

Z_u - бирвақтли ҳаражатлар, сўм;

E_n - солиштирма иқтисодий самарадорликнинг меъёрий коэффициентини (ўлчам, қоплашнинг қайта меъёрий муддатига боғлиқ).

Бошқарув самарадорлиги икки хил усулда ҳисобланиши мумкин:

$$E_b = R_k / Z_b \text{ va } E_b = R_b / Z_b$$

Бунда:

E_b - бошқарув самарадорлиги;

R_k - охириги натижа (самарадорлик корхонадан олинади).

R_b - фақат бошқарув ашарати фаолияти натижаси;

Z_b - бошқарув ҳаражатлари;

Бир вақтли ҳаражатлар бошқарувда қуйидагича аниқланади:

$$Z_b = K + N.$$

Бунда

K - capital ҳаражатлар, сўм;

N - capital бўлмаган ҳаражатлар.

Таҳлил ва натижалар

Бошқариш самарадорлиги - бир мураккаб категория. Бу, хусусан, ижтимоий, иқтисодий, ташкилий ҳодисалар акс еттиради. Бошқариш самарадорлиги тактик ва стратегик, салоҳияти ва долзарб бир ҳисобланади.

Тактик - яқин келажақда натижа олиш учун емас, ва стратегик - келажақда.

Потенциал - дастлабки баҳолаш ва реал - амалий тарзда олинган натижалар асосида баҳолаш. Бу ҳолатда самарадорлик - бошқариш фаолияти, мавжуд ресурслар (моддий, меҳнат, молиявий) самарали фойдаланиш натижасидир.

Бошқариш самарадорлиги таъкидланидек мураккаб жараён. Уни фақат битта ёки иккита кўрсаткич билан ифодалаб бўлмайди. Бунинг учун

кўрсаткичлар тизими зарур. Бу тизимни иккита йирик гуруҳга бўлиш мумкин:

Бошқариш тизими фаолиятини тавсифловчи миқдорий кўрсаткичлар, яъни:



5-Расм Бошқариш тизимини миқдорий кўрсаткичлари

Сўнгги йилларда муваффақиятли фаолият юритаётган корхоналар тажрибаси сифат харажатлар мажмуининг муҳим унсури эканлигини намоён қилмоқда. Юқори сифат сотиш мумкин бўлган маҳсулот ҳажмининг ортиши, харидорлар томонидан қайтариладиган маҳсулот миқдори ва кафолатли таъмирлаш ҳажмининг қисқариши ҳисобига харажатлар камайиши-га олиб келади. Натижада компания ўз рақобатбардошлигини ошириш имкониятини кенгайтиришга сарфлаш учун қўйимча маблағга ега бўлади. Юқори сифат сотув ҳажмини оширади, ишлаб чиқариш кўламини кенгайтиришга, фойдани кўпайтиришга имкон яратади.

Хулоса ва таклифлар

Иқтисодий эркинлаштириш шароитида бошқариш тизимини тубдан қайта қуриш – республикада олиб борилаётган ислохотларнинг муҳим йўналишларидан биридир. Иқтисодий ислохотиаминг самарали амалга оширилиши учун бошқаришнинг турли соҳаларида ижобий ўзгаришларнинг бўлиши жуда муҳимдир. Бошқарувни жамиятнинг иқтисодий негизи билан боғлаб, шу билан бирга бошқарувнинг икки ташкилий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий томонларини ҳисобга олган ҳолда ўрганиш лозим.

Мамлакатимиз Президенти И.А. Каримов ўзининг "Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида" асарида: "Кучли ижтимоий сиёсат, аввало, сермахсул меҳнат қилиш учун яхшироқ рағбат ва имкониятлар яратишдан, иқтисодий йўл танлаш ва фаолият кўрсатиш эркинлигига бўлган қафолатли ҳуқуқни қарор топтиришдан, аҳолининг меҳнат ва ижтимоий фаоллигини оширишдан ҳам иборатдир", - деб таъкидлаган еди [1].

ФҲЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РҲЙХАТИ:

1. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. – Т.: Ўзбекистон, 1995.
2. В. Тошмуродов, О. Хамдамов; Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, ТМИ - Т. "Иқтисод - Молия".
3. Фалсафа қомусий луғат. Назаров Қ таҳрири остида. –Т.: Шарқ, 2004
4. Гурков И. Б. Стратегический менеджмент организации: Учеб пособие. 2-е изд., исправ. и дополн. - М: ТЭИС, 2004.
5. Муракаев И., Саифназаров И. Менеджмент асослари. Т.: ТДИУ, 1998
6. Н. К. Йўлдошев, Г. Е. Захидов "Менеджмент" -Тошкент, 2018.
7. Н. М. Зиявитдинова, Й. М. Ўринов, Ш. Н. Хайитов; Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. - Т.: "Тафаккур-Бўстони".
8. Одегов Ю. Т. Управление персоналом в структурно-логических схемах. М., 2008.
9. Основы менеджмента (под ред. А. Радучина). М.: Центр 1997
10. Йўлдошев Н.Қ. Азларова М.М. Хожимуратова Г.Й.Менеджмент. Ўқув қўлланма. -Т: 2009 й