**O`zbekiston Respublikasi axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalarini rivojlantirish vazirligi Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti.**

**Mustaqil ish**

Mavzu: **Boshqaruv ma’daniyati va etikasi.**

Guruh: 716-19

Bajardi: Haydarov Akbar

Toshkent - 2021

**Boshqaruv ma’daniyati va etikasi.**

Axloqiy jamiyatda odamlarni o'zaro aloqa qilish tamoyillarini aks ettiradi. Uni axloqiy deb atash mumkin, ular boshqalarning fikr va manfaatlariga ishonmaydigan shaxs (shu jumladan o'z xodimlari) axloqsiz deb ataladi.

Agar tashkilotlarning barcha rahbarlari juda axloqiy odamlar bo'lsa, unchalik iqtisodiy jinoyatlar amalga oshirilmadimi? Axloqiy normalarni buzgan zararlar juda katta.

Pora, o'g'irlik, firibgarlik, korruptsiya, soliq to'lashdan bo'yin tovlash, shartnoma tuzilmasdan ish bilan ta'minlash. Hech bo'lmaganda bunday adolatsiz shaxs bilan uchrashishda yutqazsangiz - bandlik va birinchi maoshni kutish vaqti.

Va siz yo'qotishingiz va ko'proq narsani yo'qotishingiz mumkin. Bularning barchasi ish beruvchining xodimi bilan o'yinning eng og'irligiga bog'liq, bu pulni kechiktirishning turli sabablarini ixtiro qiladi. Najotchilar, ayniqsa ayollar, ishonish va hatto pushaymon bo'lgan, go'yoki og'ir ahvolga tushgan. Bundan tashqari, firmalar orasida juda ko'p "bir kun kapalaklar". Bugun ular odamlarni Chik ofisiga olib borishmoqda, ular osmonni o'g'irlab ketmoqdalar, shunda ular birdan ularning boshliqlarini o'z manfaatlarini o'z manfaatlariga qoldirib, o'z manfaatlarini o'z manfaatlarini qoldiradilar va tergovchilar tergovchilari bilan yakka tartibda.

Bu menejerlar taniqli Avstriya iqtisodchisi va faylasuf Friterrixning avgustining Ajralish kontseptsiyasini axloqiy muammolardan xalos qilish uchun sabab bo'lganidan keyin.

Albatta, seksiya [axloqiy me'yorlar](https://flamenco.ru/uz/kriterii-proverki-ege-russkii-kriterii-ocenivaniya-ege/) Menejerlar va ularning qo'l ostidagilar munosabatlarida alohida ahamiyatga ega. Hashamatli biznes aloqa inson aloqasining hashamatidan ko'ra muhim emas. Har qanday mehnat jamoasining axloqiy va axloqiy salomatligi odatda boshqaruvning axloqiy qonunlari bilan ta'minlanadi.

Ushbu insho menejment falsafasining asosiy muammolaridan biri, ya'ni boshning professional etikasi muammosi.

# **Boshqaruv etikasining umumiy tushunchasi**

Boshqaruv etikasi - odamlar bilan biznes aloqalarining qoidalari va shakllari to'plami, ular o'rtasida munosabatni ifoda etishga, o'zaro munosabatni bildirish va o'zaro tushunish muhiti, bir-biriga yaxshi munosabatda bo'lishadi. Yorqin qo'shiqlarning eng yorqin rasmlarining haqiqiy holati - "U taniqli xo'jayin! U jentlmen! Siz - bunday hodisani tez-tez uchratdingizmi?

Yaqinda Rossiyada xizmat va ma'muriy etika muammolari, boshqaruvda ishtirok etadigan shaxslarning axloqiy xatti-harakatlarining printsiplari va normalari berilgan [maxsus e'tibor](https://flamenco.ru/uz/oborudovanie-dlya-kompleksov-krs-neobhodimoe-oborudovanie/). Bunday turar-e etika men boshqaruv etika sifatida shunday turardi. Boshqaruv faoliyatining mohiyati har qanday ma'noga ega bo'lishi va har qanday ma'naviy yo'qotishlarni istisno qilish kerak bo'lgan doimiy ravishda qabul qilingan mas'ul etimentlarning mohiyati hisoblanadi. Biznesning axloqiy ahamiyati to'g'risida xabardorlik, menejerlar va savdogarlar ko'payib borayotgani va savdogarlarining mulki bo'ladi. Rossiyada ular uzoq vaqt davomida sotib olishlari kerakligini uzoq vaqtdan beri anglashdi; Ishlab chiqarish iste'molchi nimani istashini kutish uchun mo'ljallangan. Bu shuni anglatadiki, oldingi narsada shaxsiy qiziqishning ustunligi emas, balki odamlarning manfaatlarini ustuvor deb bilish, ularning iste'mol diyaylari, qiymat yo'nalishi.

Yaqinda boshqariladigan etika sezilarli o'zgarishlarni boshlaydi. Buning sababi shundaki, ushbu va kelajakdagi muammolar o'tmish retseptlari yordamida hal qilinmaydi. Hozirgi vaqtda bunday qabul qilingan qiymatlar, itoatkorlik, ierarxiya, intizom, martaba, kuch, markazlashtirish va boshqalar soyaga boradilar. Selyukov F. T. Ma'muriy etika. - m.: Bilim, 2008 yil. Iste'molchilarga, shaxsga va uning oshkor etilishi, ijod, innovatsiyasi, murosaga keltirish, markazsizlashtirish, eng oson rejaga kelmoqda.

Tekshirish qiymatini o'zgartirish ish etikasi bo'yicha, menejment nazariyasi va amaliyotiga tub o'zgarishlarni radikal ravishda olib keldi. Axloqiy obodonlashtirishning qat'iy ahamiyati, axloqiy norma va vakolatxonalarga qat'iy rioya qilish keskin o'sdi. Axloqiy qoidalar zamonaviy Rossiya sharoitida, nafaqat biznes doirasidagi odamlarni, balki o'zlari bilan aloqa qilishda, birinchi navbatda, o'zlari menejerlar, shuningdek ish va norasmiy munosabatlarda. qo'l ostidagi va xodimlar bilan menejerlar. Buning sababiki, bugungi ichki iqtisodiyotning ahamiyati bilan bog'liq.

Noaniqlik muhitida (mumkin bo'lganligi ma'lum emasligi ma'lum emas va bu mumkin emas) tadbirkor bozor iqtisodiyot sharoitida aniq qoidalar bilan bog'liq. Xavf darajasini keskin oshiradigan ko'plab biznes tadbirlarini noqonuniy topish mumkin, bu esa xavf darajasini oshiradi. Bugungi hayotining paradokslari, albatta, ochilgan bozor sharoitida tabiiy va muayyan boshqaruv qarorlarini amalga oshirish deyarli mumkin emas, ammo Oliy yoki mintaqa darajasida hech qanday mansabdor shaxslar kabi hech qanday xodimi emas, balki oliy holatlar haqida gapirmasliklari mumkin emas .

Bu menejmentning ulkan salohiyatidan foydalanish - bu eng ilm-fan [oqilona tashkil etish](https://flamenco.ru/uz/principy-racionalnoi-organizacii-osnovnogo-proizvodstva/) Va bandlik guruhi boshqariladi - alohida rol o'ynaydi. Odamlarning faoliyatini boshqarish, asosan yuqori darajadagi san'at, ishlatilgan texnikalar va usullarning keng arsenalini, boshqaruv va biznes ko'nikmalarini talab qiladi. Fanlar, ulkan iqtisodiy yutuqlar, inqilobiy texnik va texnologik o'zgarishlar, insoniyat mehnatiga mutlaqo yangi yondashuvlar, ijodiy individuallik va ko'proq narsalarning rivojlanishi bilan.

Borgan sari foydalanish boshqaruv falsafasi kompaniyalariga nisbatan arzon iqtisodiy va ma'naviy etakchilikka ega bo'lgan kompaniyalar tomonidan nisbatan arzon iqtisodiy va ma'naviy ta'sir ko'rsatadi, to'g'ri, ilmiy asoslangan etakchilikning ijtimoiy jamoalarning ijtimoiy muammolarini hal qilishda muhim omil hisoblanadi. Melyultova G. Sh. Ma'muriy etika Tyumen: Tyumenning nashriyoti [davlat universiteti](https://flamenco.ru/uz/moskovskii-tehnologicheskii-kolledzh-pitaniya-moskovskii-tehnologicheskii/), Shuning uchun 2007 yil. Shuning uchun, mamlakatimizda unga qiziqish favqulodda bo'ldi. Biroq, bugungi kunda biz ishlab chiqilgan kapitalizm mamlakatlaridagi sharoitlardan farqli ravishda, uning imkoniyatlaridan foydalanish, har bir mintaqaning mahalliy xususiyatlari va urf-odatlari va an'analarini hisobga olgan holda, uning imkoniyatlari, har bir mintaqaning axloqiy installyatsiyasini maksimal darajada hisobga olishimiz kerak. Mehnat jamoasi

Bizning matbaa va hatto ilmiy adabiyotimizda, boshqaruv g'oyasi, barcha qiyinchiliklardan va boshqa tomondan, boshqa bir narsa yaxshi o'rnatilmaganidek beriladi. Aslida, hamma narsa butunlay boshqacha. Zamonaviy menejment - bu minglab mumkin bo'lgan valyutalar va nuanslar [boshqaruv echimlari](https://flamenco.ru/uz/prinyatie-upravlencheskih-reshenii-v-razlichnyh-sistemah/). Bundan tashqari, bitta kompaniyaning boshqaruvi va yaxshi isbotlanganlarini faqat foydasiz holatda saqlab qolish nafaqat foydasiz bo'lishi mumkin, balki boshqasi uchun juda xavfli bo'lishi mumkin. Iqtisodiyot echimlarining kengligi, iqtisodiy kombinatsiyalarning moslashuvchanligi va o'ziga xosligi, ma'lum bir muayyan vaziyatda har bir boshqaruv eritmasining noyob xususiyati menejmentning asosiga asoslanadi. Shuning uchun, menejerlar faoliyatida norasmiy iqtisodiy vaziyatni tez va to'g'ri baholash va aniq shartlarda tezda baho berish va ushbu pozitsiyani to'g'ri baholash qobiliyatiga e'tibor bermaslik kerak. maqbul.

Zamonaviy ma'lumotli rahbarni nima bilishi kerak? Birinchidan, firmada biznes-hodisalarning diqqatini sharhlash, maqbul biznes-reja tuzish, eng mos tashxis [tashkiliy tuzilma](https://flamenco.ru/uz/kakie-specialnosti-otnosyatsya-k-sluzhashchim-k-kakoi-kategorii/) Korxonalar. U vazifalarni shakllantirishga, ular uchun qaror qabul qilish, qo'shma faoliyatni tashkil etish, biznes muzokaralarini o'tkazish, biznes muzokaralarini o'tkazish va jamoada nizolarning turli xil motivatsiyasini va o'chirish va boshqarish imkoniyati bo'lishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, bu zamonaviy ishlab chiqarish menejmenti mutaxassisi, korxonaning ishi. Uning qo'lida kompaniyaning taqdiri, farovonlik va martaba egalik qiladi.

Tashkilotning samarali ishini ta'minlash uchun menejer tomonidan nima kerak? Jonson K., Abramov I. [Biznes etika](https://flamenco.ru/uz/pervym-evropeiskim-moralistom-schitaetsya-etika-delovogo-obshcheniya---test-etika/): Rivojlanayotgan bozor iqtisodiyotida mas'ul korxonani boshqarish bo'yicha ko'rsatmalar: Vashington: AQSh Savdo-sanoatining xalqaro savdosi, 2005 yil. Avvalo, uning bo'linmalari, uning bo'linmalarini, uning bo'linmalarini belgilash aniq , ularning ierarxiyasini muvofiqlashtiring. Ularning yutuqlarida odamlarning faoliyatini muvofiqlashtirish. Kompaniyaning barcha xodimlarining ijodiy va yuqori samarali ishi uchun zaruriy ishlarni yaratadigan va nihoyat, o'zlarini menejer sifatida va shaxs sifatida, natijalardan o'rganish uchun o'zlarini anglash Ularning faoliyati va qo'l ostidagilar faoliyati, ularning vakolatlari va hajmi shaxsiy javobgarliklarini bilishadi.

# **2. Sog'liqni va qo'lda usullarning axloqiy jihatlari**

Rahbar, avvalambor, odamlar va jamoaga ta'sir qilish qobiliyatiga ega bo'lgan rahbar, ularni o'z maqsadlariga erishish uchun samarali ishlashga undaydi. Har qanday rahbarning muvaffaqiyati uning shaxsiy fazilatlariga, boshqacha aytganda, boshqacha aytganda, boshqacha aytganda, boshqacha qilib, qo'l ostidagi xatti-harakatlaridan, ularga ta'sir qilish qobiliyatidan.

Kukushkin V.S. biznes etiketlari etakchiligida ikkita asosiy yo'nalish mavjud: mashg'ulotlar. Ed. - Rostov-Don-Don-Don-Don-Doim. . Birinchisi, boshliq o'z vakolatlarini, har qanday xarajatlarni o'z zimmasiga olgan holda, o'z vakolatlarini, har qanday xarajatlarga erishmasdan, xodimlarga ishonmaslik istagi bilan ajralib turadi. Ikkinchisi, rahbarning maqsadlarini yaratish, jamoaga bo'lgan ishonchni yaratish orqali maqsadlarga erishish istagi bilan belgilanadi. Birinchi holda, etakchilik uslubi avtoritar tomonidan liberal va ikkinchisiga - bir kishiga yo'naltirilgan.

Avtoritar rahbar mustaqil, kuchli hokimiyatga ega, uni bo'ysunmasdan ikkilanmasdan qo'llab-quvvatlaydi. Ushbu turdagi rahbarlar barcha xodimlar ishdan bo'shashganligi sababli, ular juda ko'p ambitsiyaga ega, ular javobgarlikdan xalos bo'lishga intilishadi va ular ularni olib borishni afzal ko'rishadi va zarur hollarda ularni himoya qilishlarini afzal ko'rishadi. Bu bilan qo'l ostidagilar bilan qarash bilan bog'liq: odamlarni ishga solishga majbur qilish, majburlash, qat'iy nazorat, jazo tahdididan foydalanish kerak. Avtoritar boshqaruvchisi hokimiyatni iloji boricha maksimal darajada oshiradi, xodimlarni o'zlari qaror qabul qilishga, ularning qo'llarida barcha boshqarish vositalarini qo'llaydilar, ko'pincha psixologik bosimdan foydalanadilar. Ammo u o'z farovonligini ta'minlashga, ularning farovonligini ta'minlashi mumkin.

Demokratik rahbar uning qo'l ostidagilar haqida o'ylaydi. Bu erda xodimlarning ishi tabiiy jarayon sifatida qabul qilinadi. Qulay ish sharoitlari bilan odamlar mas'uliyatning bir qismini oladilar va unga intilishadi. Ular o'zlarining ishlariga aloqadorligini his qilishlarini his qilishadi va taqdirlash ishlari amalga oshsa, o'zini o'zi boshqarish va nazorat qilishdan ko'proq foydalanishadi. Shu sababli, odamlar bilan ishlashda demokratik lider o'z ongi, vijdon va sharafiga murojaat qiladi, bu kompaniyalarga duch keladigan maqsadlarga intilmoqda. Shunday qilib, etakchi o'z qo'l ostidagilar tomonidan Kompaniyaning maqsadlari bilan yozishmalariga olib keladi. Maqsadlarga to'liq mos keladi, har bir xodimning umumiy maqsadlari bilan qiziqishlari, ular haqida ko'proq xodimlar haqida ko'proq bilishadi, ularning ishlarining mohiyati, ular qanchalik samaralidir, umumiy ish uchun ko'proq mas'uliyatni ko'rsatadi, Ular kamdan-kam tushunmovchiliklar va menejment boshqaruvi va shuning uchun mehnat natijalaridan yuqori.

Kompaniyaning demokratik uslubi ustunlik qiladigan, vakolatlarni markazsizlashtirish, ishchilar tomonidan qabul qilingan va qarorlarni qabul qilishda faol ishtirok etishi uchun. Ularning majburiyatlari og'ir ko'rinmasa, xodimlar o'zlarining ishlarini munosib, ijodiy va obro'li deb hisoblashadi. Demokratik rahbarlik ta'kidlashicha, qo'l ostidagi mablag 'muammolarning ko'pchiligini mustaqil hal qilish, oshpaz yoki ruxsat olish uchun unga hech kim uchun hech kimga murojaat qilmaydi. Ammo bunday etakchilik uslubini, ishonch muhiti, oshkoralik, o'zaro hurmat va ko'nikmalarning ishlashi va o'zaro hurmat muhiti jamoasi va korporativ harakatlar kodining ahamiyati.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, avtoritar qo'llanma bilan demokratikadan ko'ra ko'proq ish olib borilmoqda. Biroq, bu nisbatan past motivatsiya, echimlarning kamligi, firmaning stressli axloqiy va psixologik muhiti, uning bo'linmalari, boshliqqa o'xshash bo'lgan xodimlarning tajovuzkorligi. Bunday korxonalar kuchli rahbarda o'tkaziladi. Xodimlarning asosiy qismi doimiy ravishda bezovtalikni boshdan kechirish, qaram pozitsiyasida va faqat vaqtga qadar bo'ysunadi.

Shuningdek, etakchilikning oraliq usullari mavjud, ularni ham, boshqa uslublarni ham birlashtiradi. To'rt menejmentning to'rtta usullari ajralib turadi: Obolonskiy A. V. Axloqiy va siyosat va boshqaruv huquqi .: 2006 yil. Operatsion va avtoritar, marhum-avtoritar, maslahat-demokratik va guruh.

Birinchi usul bosh bo'ysunuvchini ishonmasligi bilan tavsiflanadi, ularni doimiy ravishda jazo bilan tahdid qiladi. Bu barcha muammolarni o'zi hal qiladi, faqat buyurtmalarni bo'ysundiradi. Xodimlarning fikrlari ozgina, eng yaxshisiga qiziqadi, u ularga buni yoki bu masalani qanday qilish kerakligini aniqlaydi. Bunday etakchi bo'ysunuvchilarning qarori tashqi tomondan qabul qilinadi. Shuning uchun ular to'g'ri bo'lsa ham, bu qarorni tanqidiy ravishda muhokama qilishadi. Bu qattiq bajarildi va agar bosh ham noto'g'ri bo'lsa, unda ko'zni yumish uchun cheklov yo'q. Jamoa salbiy muhitni rivojlantiradi. Ba'zi xodimlar rahbarning xatolarini kutilayotgan xatolarini kutmoqdalar.

Muddati o'tgan eksponent va avtoritar va avtoritar usulda olib boriladigan firmalar tashkil etilgan bo'lib, o'z fikrlari, tajribasi, bilimlari, bilimlari boshlig'i tomonidan e'tiborga olinmaganligi sababli, o'zlarini xafa qilishmoqda. Qo'llanuvchilar faqat ijrochilar, "bizning kichkina narsamiz" ning "bizning kichkina narsa" stereotiplari, "mening orqamdan." Yagona qarorni qabul qilgan rahbar, shu bilan mumkin bo'lgan barcha javobgarlik uchun javobgar bo'ladi [salbiy oqibatlarga olib keladi](https://flamenco.ru/uz/potencialnymi-otricatelnymi-posledstviyami-novovvedenii-yavlyayutsya/). Bunday menejer ko'pincha uning xatolaridan xabardor emas, uning aybi U vaziyatda xatolarning sabablarini yoki ularning tarixiy bo'lmagan subboshavlar harakatlariga intilishadi. Qo'llanmalar, garchi boshning xatolarini sezish va ularning sabablarini bilish, pozitishni afzal ko'rishadi. Ushbu uslub bilan qo'llanmaning narxi, jamoaviy va etakchi o'rtasidagi shaxsiy munosabatlar tufayli noto'g'ri qaror va xodimlarning psixologik jarohatlaridan ikki baravar ko'p yo'qotishlar olinadi.

Ikkinchi rahbariyatning ikkinchi usuli - bu xayrli avtoritar bo'lib, boshning ishonch bilan his qilayotganligi bilan aniqlandi, uning bo'ysunuvchi maqbuldir. Jazo xavfi mavjud bo'lsa ham, lekin ustun kelmaydi. Qarorlar qabul qilish bo'yicha etakchi, agar shu vaqtning o'zida qat'iy rioya qilsa, ularga subiste'mol qilinganlar bilan ta'minlash bo'yicha ayrim nazorat ostida tijorat nazorati ostida, qat'iy nazorat ostida, qat'iy nazoratga tayyor. [umumiy siyosat](https://flamenco.ru/uz/sovershenstvovanie-kadrovoi-politiki-v-organizacii/) Firmalar. Ammo qo'l ostidagilarga nisbatan bunday munosabat ko'rsatmaning ishonchsizligini istisno qilmaydi. U ularning fikriga faqat uni rad qilish va yana bir bor o'z ustunligini, jamoadagi mojaro vaziyatini yaratadigan o'z ustunligini ta'kidlaydi.

Uchinchi usul maslahat-demokratik. Rahbar bo'ysunuvchiga katta ishonadi, ularning g'oyalarini konstruktiv ravishda ishlatmoqchi, ular bilan maslahatlashing. U o'z qo'l ostidagilar nuqtai nazarini har qanday narsaga ustunlik qilmasdan turib, o'z qo'l ostidagi nuqtai nazarini diqqat bilan tinglaydi, umumiy holatda va uning doirasida uning nuqtai nazarini beradi. Xodimlar qarorning qaror asosida va etakchilikka ish yordamini ko'rsatish imkoniyatiga ega bo'lishidan mamnun bo'lishadi. Bunday vaziyatda rahbarning mas'uliyati bo'ysunuvchilarni ma'naviy qo'llab-quvvatlash orqali qo'llab-quvvatlanadi. Biroq, asosiy qarorlar faqat eng yuqori hokimiyat tomonidan amalga oshiriladi. Qo'lyodlarga ta'sir qilish usullarida, mukofotlarga nisbatan ustunlik beriladi, jazolar juda kam uchraydi.

To'rtinchi usul - bu guruh. U boshliq barcha masalalar bo'yicha bo'ysunuvchilarga to'liq ishonishi bilan ajralib turadi, ularning fikrini bildiradi, yaqinlashayotgan ma'lumot almashishni tashkil qiladi, kompaniya maqsadlari va ularning yutug'ini qo'llamoqda. Bunday boshqaruvning bunday usuli eng samarali hisoblanadi.

Tajribali rahbarlar o'zlari o'zlari ishtirok etadigan guruhlarga o'zlariga bo'ysunadigan muammolarni sinchkovlik bilan baham ko'rish uchun tajribali etakchi hisoblanadi. Bu barcha masalalarda yordam boshlig'i va qo'llab-quvvatlash boshlig'ini kutayotgan qo'lda ishchilar istaklariga javob beradi.

Yuqorida keltirilgan qo'llanmalarning har biri yo'naltirish yoki yoki kishiga yoki bir kishi uchun yo'naltirilishi mumkin. Texnik printsiplar va mukofotlar ishchilariga muvofiq belgilangan natijalarga muvofiq vazifani hal qilishni qidirmoqda. Birinchidan, insonga e'tibor qaratgan kishi, insoniylikni yaxshilash orqali mahsuldorlikni oshirishga intilayotgan odamga g'amxo'rlik qiladi. U o'zaro yordamga ko'ra, kompaniya ishlarida ishchilarning ishtiroki, mayda qamoqda bo'lishdan saqlanish, ularga bo'ysunish, kasbiy o'sishni, tashabbuskorlikni rag'batlantirishga yordam beradi.

Etakchilik uslubi nimani afzal ko'radi? Ba'zilar eng samarali bo'lgan avtoritar uslubini ko'rib chiqadi, chunki bu boshning hokimiyatini kuchaytiradi, ularga qo'lda qoldirishga ta'sir qiladi, ularni maqsadlarga erishishga undaydi. Ammo bir vaqtning o'zida, bosh, ko'pincha o'z qo'l ostidagilar, ijtimoiy muammolarning ehtiyojlarini, jamoadagi munosabatlarga salbiy ta'sir ko'rsatadigan darajada unutadi.

Bu odamga yo'naltirilgan rahbariyatning demokratik uslubining tarafdorlari bu maksimal mehnat unumdorligi ta'minlanganiga ishonishadi, chunki odamlar to'g'ridan-to'g'ri ish olib boradigan odamlar buni eng katta samaradorlikka erishishga qodir. Odamlarga qanday ishlash va nima qilish kerakligi, ko'pincha ishni yaxshilashga hissa qo'shmaydigan o'z hissasiga faol qarshilik ko'rsatishi mumkin.

Vakolatli organlardan foydalanish natijalari uchun tegishli organ va javobgarlik to'g'risidagi hujjatlar (delegatsiya);

Odamlar bilan ishlashning asosiy yo'nalishlarini rejalashtirish;

Maqsadga erishish uchun barqaror istak; Vazifalar murakkabligi bilan ijrochilarning imkoniyatlarining o'zaro nisbati;

Kompaniyaning barcha bo'linmalarida biznes va benuqson muhitni shakllantirish; ishdagi eng yaxshi ko'rsatkichlarni va jazo choralarini va tushkunlikka tushganlik uchun sanktsiyalarni istisno qilish uchun rag'batlantirish;

Ishdagi oshkoralik (albatta, tijorat sirlarini va kompaniyaning boshqa sirlarini saqlab turish);

Xodimlarning jismoniy va psixologik holati ustidan qat'iy nazorat;

Kerakli vaziyatlarda xodimlarni moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlash;

Rahbarlik va boshqa menejerlarning doimiy aloqasi va boshqalar.

# **3. Kasbiy aloqaning boshi va axloqining axloqiy fazilatlari**

Bosh nufuzli nufuzli shaxs bo'lishi kerak. Qo'lyodlar ta'sirini yo'qotish bosh uchun qulashdir. Bu holda u unga berilgan kuchni anglay olmaydi. Uning vakolati tufayli boshi vazifani bajarish uchun shaxsning xatti-harakatlarini, ushbu maqsadga erishish uchun. U bu holatda tezroq davom etishiga ta'sir qilish yo'lini tanlaydi, bunda kerakli natijaga olib keladi. Omelchenko N. A. Davlat hokimiyati va davlat hokimiyati davlat va ma'muriyatchilik xizmatlari instituti tizimida rahbariyat etika va madaniyatligi. -3 nashr, stereotip. - M., 2007 yil.

Biroq, amaliy ishlarda, boshchiligida, rasmiy ravishda to'liq mustaqil bo'lib qolgan, aslida vaziyat va juda ko'p sonli odamlar uchun bog'liq bo'ladi. U korxona, boshqa firmalar, tanishlar va tanish tanishlar va hokazolar va boshqalar kiradi. Menejer ushbu odamlarning xizmatlariga muhtoj. Ba'zan ularni engillashtirmasdan, bosh vazifani bajara olmaydi.

Agar bosh odamlar bilan samarali aloqa qilmasa va barcha holatlarni hisobga olsa, u o'z ishini bajara olmaydi. Menejerga bo'ysunish kuchiga ega, chunki u ish haqi darajasi, ishchining ish yuki, ishchilarning ish narxi, rag'batlantirish darajasi va boshqalar kabi muhim masalalarni hal qiladi. Ammo mutlaq hokimiyat mavjud emas, chunki odamlarga har qanday sharoitda ta'sir qilishning umumjahon usullari mavjud emas. Boshliq nafaqat kompaniyaning ishida emas, balki odamlarning kayfiyatini ham doimo his qilishlari kerak, o'z vakolatlarini his qilmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun, uning vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun, uning vakolatlarini suiiste'mol qilmaslikka harakat qiling, chunki qo'l ostidagilarga nisbatan salbiy munosabat bildirmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun, o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun, o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun, o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslik uchun o'z vakolatlarini suiiste'mol qilmaslikka harakat qiling.

Boshning ta'sirining muhim omili bu kompaniyaning ishida asosiy narsani his qilish qobiliyati. U butun biznes korxonasini O'zining nazorati ostida ushlab turishi kerak, ammo uning vazifalarini bajarish uchun umumiy ish natijalaridan kelib chiqadigan vazifani bajaradigan vazifani bajarish uchun juda muhimdir.

Rahbarning ta'siri shundan iboratki, bu odamlarning va'dalarini qoniqtiradimi, ularning ehtiyojlarini qondirish, salbiy tendentsiyalarning paydo bo'lishini oldindan sezib, ularga ta'sir qiladi.

Binobarin, eng samarali boshqaruv amaliyotiga asoslangan boshqaruv tizimi hisoblanadi. Mustaqabbusni, qo'lda buyruqlarni ijro etish, qizg'in va [ijodiy ish](https://flamenco.ru/uz/tvorcheskaya-rabota-pismo-dedushke-start-v-nauke-pismo-dedushke-pro-otlichnuyu/) Bu holda, haq to'lash tizimiga qarab. Stopyulyatsiya rassom va kompaniyani qurbon qilishga jiddiy bo'lishi kerak. Boshni to'g'ri belgilashi kerak, bunda bo'ysunuvchi haqiqiy qiymat ekanligini, kompaniyaning resurslarini hisobga olgan holda ushbu haqni ta'minlash uchun uni to'g'ri qiymati to'g'ri. Yodda tutishingiz kerakki, menejment nazariyasi: Uch-K / ED ni bajarish uchun biron bir narsa va'da qilishingiz kerak. Yu.V. Vasileva, V.N. Parashina, l.i. Ushwitskiy. -2-edi., Qo'shish. - m .: Moliya va statistika, 2005 yil.

Etakchilikning samaradorligi ijrochilarning malakasi, ularning xatti-harakatlari uchun, shuningdek, maqsad va muayyan vazifalarni hal qilishda, shuningdek, ta'lim va tajribalarga bog'liq. Ijrochilarning etuklik darajasiga muvofiq to'rt xil menejment ajratilgan. Samarali malaka darajasi past bo'lgan taqdirda biz bunday "ko'rsatmalar" sifatida biz bunday "ko'rsatmalar" sifatida qo'llanilamiz, chunki boshliqlar, shuningdek, tegishli vazifa yoki aniq bir ish bilan javob bera olmaydilar va ularga ko'rsatmalar kerak. uzluksiz etakchilik va qat'iy nazorat. Ushbu holatda boshliqlar vazifaning bajarilishiga va kamroq - insoniy munosabatlar uchun ko'proq e'tibor qaratilishi kerak.

O'rtacha malaka darajasiga ega bo'lgan va mas'uliyatni o'z zimmasiga olishni istagan xodimlar uchun, ammo ular hali ham bunday qila olmaydi, etakchilik, yo'naltirilgan va vazifa va insoniy munosabatlar amalga oshiriladi. Menejer ma'lum bir ko'rsatmalarni bo'ysundiradi va shu bilan birga ishtiyoqni mustaqil ravishda bajarish istagini, ishtiyoqini qo'llab-quvvatlaydi.

Xodimlar qila oladigan bo'lsalar, lekin bu uchun etarli malakaga ega bo'lsa-da, vazifaga javob berishni xohlamang. Bunday holda, qarorlarni qabul qilishda qo'lda ishg'ollarning ishtirok etishiga asosiy e'tibor qaratilgan, chunki ular nima va buni bilishlarini bilishadi. Menejer ushbu vazifani bajarishda ishtirok etish qobiliyatiga olib kelishi kerak, buning uchun ushbu vazifani bajarishda zarur bo'lgan, ularni qarorlar qabul qilishda ishtirok etish va yordam berishda qatnashish imkoniyatini berish.

To'rtinchi turdagi menejmentning yuqori darajadagi malaka oshirish va mas'ul bo'lishni istagan paytlarda qo'llaniladi. Boshliq vakolatlarga ega. Qo'llanmalar nima va qanday qilish kerakligini bilishadi, bu muammoni hal qilish uchun ularning javobgarligini bilishadi.

Boshqaruv amaliyoti odamlarni olib borishning ikkita asosiy usulini biladi: hokimiyatdan yoki undan voz kechish orqali. Iqtisodiy psixologiya / ER. I.V. Andreva. Sankt-Peterburg: 2006 yil. Quvvatdan to'g'ridan-to'g'ri foydalanish asosida, bir shaklda yoki boshqasi bo'ysunadigan tartibni beradi yoki unga vazifani belgilaydi. Buyurtma kompaniyaning maqsadiga muvofiq bo'lishi va uning sanktsiyalariga rioya qilmaganligi uchun va amalga oshirish uchun rag'batlantirish uchun amalga oshirilishi kerak. Tushunish mumkin bo'lgan shaklda u qanday vaqtga bo'ysunishi kerakligini anglatadi. Vaziyatlarga ishonch hosil qilmasa, uning vazifasini bajarishning haqiqiy usullari nimada, uning shakllanishi umumiy mustaqillikni namoyish etish uchun jo'nab ketishi mumkin.

Ikkilamchi muammolar va odatiy operatsiyalardan ozod qilgan rahbari kompaniyaning strategik yo'nalishlariga qaratilgan va hal qilish umuman muhim masalalarni hal qiladi. Shu maqsadda u o'z xodimlariga ba'zi vakolatlarni, agar kerak bo'lsa, ularning yangi huquq va majburiyatlarini hujjatli shaklda tuzatishi mumkin.

Subderatura boshlig'ining hokimiyatining samarali delegatsiyasining samarali delegatsiyasiga qanday ta'sir ko'rsatmoqda? Birinchidan, boshning yuqori lavozimi, uning vakolatxonasini bo'ysunuvchi va xo'jayinlarning yuqori ishonishi sifatida taqdim etish qobiliyati sifatida. Gorshenin V., Samperad H., Phemacheva A. Shaxsiylikni va tashkilotni barkamollashtirish, 2008 yil, 1, pp. 34. Qo'shimcha vazifalarni bajarishning integral elementi bo'lishi mumkin kompaniyada muntazam ravishda tizim va amalga oshirish. Qo'shimcha vakolatlarni qabul qiladigan ishchilarni samarali rag'batlantirishda muhim va omil.

Boshning eng muhim fazilatlari uning barcha qo'l ostidagilarni yuklab olish qobiliyatiga, balki intensiv ishlarni yuklab olish va ularning faoliyatini zarur nazoratni amalga oshirish qobiliyatiga tegishli. Boshning formulasi oddiy - "vazifani bajaring va bajaring." "Yoshlar", "tarixiy bo'lmagan", "frakolizm", "Frakolizm" deb ishonmaslik, ularning ishonchsizliklarini rag'batlantiradi. Ha, va qo'l ostidagilar har doim ham hokimiyatni oshpazlik qabul qilishga tayyor emaslar.

Iloji boricha samarali ishlashga intilayotgan va o'z qo'l ostidagilarning barcha imkoniyatlaridan foydalanishni kutadigan boshliq, ko'p qirrali shaxs bo'lishi kerak. Xo'sh, u zamonaviy rahbari nima?

Faol rahbar uchun u firmaning barcha firma doirasidagi aloqalarni hisobga olgan holda, amaldorlarning xatti-harakatlari tamoyillarini zudlik bilan rivojlantiradi va to'g'rilaydi, bu mas'uliyat va vakolatlarning muhim qismini delegatlardir Qo'llanuvchilar, konstruktiv tanqidga murojaat qilishadi. Passiv boshi o'z qo'llarida saqlashga harakat qilayotgan boshqa odamlar tomonidan ishlab chiqilgan harakatlar printsiplarini amalga oshiradi, uning karerasiga qiziqish uyg'otadi, o'z faoliyatini o'z ichiga oladi, kichik muammolar bilan cheklanib, ularni hal qiladi Odatiy pozitsiyalar, tanqidi konstruktiv emas, balki xavfdan qo'rqadi.

Zamonaviy rahbar voqelik bilimlari, kompaniyaning maqsadlarini yoki uning bo'linmasini tushunish bilan ajralib turadi, yangiliklar va o'zgarishlar uchun eng muhim, sezgirlikni taqsimlaydi, zaruriy natijalarga erishish kerak erishilgan. U o'rtacha darajadagi o'rtacha darajaga ega bo'lishi kerak, mantiqiy fikrlashi, muammolarni hal qilishda, muammolarni hal qilishda, qaror qabul qilish, qaror qabul qilish uchun javobgarlikni o'z zimmasiga oladi. Bosh kuchli salomatlik, barqaror psixi, qat'iy, qat'iy va bardoshli bo'lishi kerak. Zamonaviy rahbarning muhim sifati - bu ma'lumotni topish va uni qo'l ostidagilar bilan baham ko'rish, boshqalarni o'rganish, kompaniyadan qiziqadigan odamlarni topish, kompaniyadan qiziqadigan odamlarni topish, kompaniyalarga qiziqadigan odamlarni topishdir.

Zamonaviy rahbar barcha masalalar bo'yicha asosiy pozitsiyani egallashi kerak, ular adolatli va halol bo'lish, ular bilan hamkorlik qilishga tayyor bo'lish, ikkalasi ham, qo'lda qoldirilgan holda, o'z bilimlarini doimiy ravishda boyitishda davom ettirishadi , atrofdagi shubhali so'rovlarga ham xushmuomalalik bilan rozi bo'lmang. Shatalova N. Liderni samarali qiladi? // freym. Xodimlarni boshqarish, 2007, № 7, p. 23.

Yaxshi menejer ish vaqtingizni to'g'ri ishlatishni, o'qitish va inertsiya bilan kurashishni biladi. Buning kaliti asosan muhim ishlarga erishish uchun harakat qilish, zaxiralash vaqtini sezilarli darajada ahamiyatsiz, zaxiralash vaqti. Bu o'z kamchiliklari bilan faol munosabatda bo'lishi kerak, hayotga ijobiy munosabatda bo'lishi, uning oilasiga g'amxo'rlik qilish, u asosiy hayot qadriyatlari va sabablarini ta'kidlab, do'stlar bilan muloqot qilish uchun vaqt toping.

Xodim va etakchi o'rtasidagi shaxsiy munosabatlar alohida ahamiyatga ega. Boshni qulay qo'l ostidan olishi kerak, ammo tajovuzkor emas, nima qilish kerakligini har qadamda aytib bermang. Sog'liqni saqlashning imkoniyatlari o'sib, u ularni nazoratni susaytiradi, asta-sekin ularga tobora hokimiyatni taqdim etadi, ular ulardan ulardan talab qilinishini aniq tushuntirishadi. Vasilyev V. L. Murisprudensiya etika va [biznes faoliyati](https://flamenco.ru/uz/individualnyi-predprinimatel-subekt-predprinimatelskogo-prava/) - Sankt-Peterburg, 2005 yil.

Qo'llanmani muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun menejer uning qo'l ostidagilarni yaxshi biladi. Buning uchun ularning muayyan vaqt oralig'ida o'z faoliyati to'g'risida qo'l ostidagilar to'g'risida muntazam ravishda amalga oshiriladi. Agar bo'ysunuvchi tushuntirish to'g'risidagi hisobotni o'z vaqtida topshira olmasa, menejer bunday xodimni boshqa joyga o'tkazish haqida o'ylashi kerak.

Har qanday menejer o'z faoliyatining bir qator asosiy yo'nalishlariga ega. Harakat dasturini tashkil etish va muntazam ravishda yangilash orqali boshi ularni tahlil qiladi va bajarilishini ta'minlashi kerak bo'lgan bu qatlni belgilaydi. Ular o'zlarining e'tiborlarini va kompaniyaning harakatlarini va qolganlarini olib tashlashlari kerak. Bosh barcha muammolarni hal qila olmaydi. U ba'zilarini bo'ysundirishni buyuradi, ulardan ba'zilarini, u uchun hech kim bajara olmaydigan ish uchun vaqtini bo'shatib beradi.

Boshliq xodimlarni kompaniyaning vazifalariga jalb etishini ta'minlash uchun to'liqdir. Ularning imkoniyatlariga ishonadigan, ishonchli va malakali ishni kutayotgan imkoniyatlarga ishonadi; Hech bo'lmaganda barcha xodimlarning faoliyatini takomillashtirish uchun ajoyib jarayonga ham qiziqarli ishlarni jalb qilish usullari va usullarini topish. Bundan tashqari, har bir xodimning har bir xodimning manfaati va imkoniyatlarini maksimal darajada oshirishi juda muhimdir, ammo odamlarni ish bilan zarar etkazmaslik uchun rag'batlantirishi juda muhimdir.

Hamma odamlar har doim boshqacha bo'lib qoladi, chunki bosh xizmat kuchlari o'rtasidagi muvozanat o'rtasida muvozanatni yaratish uchun maksimal o'zaro tushunishni ta'minlashi kerak. U har qanday masalani butun jamoaning sa'y-harakatlarini safarbar qilish vositasiga aylantirishga harakat qilishi kerak, doimo odamlarni faollashtirish usullarini izlaydi. Iqtisodiy psixologiya / ER. I.V. Andreva. Sankt-Peterburg: Butrus, 2006 yil.

YukTning vazifasi ishchilardan ozod qilinishi, "kompaniyaga mos kelmaslik", uning tuzilishi, uning tuzilishi yoki ba'zi ish yo'nalishi bo'yicha.

Menejment odamlarga ta'sir qiladigan san'atdir, ularni umumiy maqsadlarga erishishga undagan. Bu san'at elementlari quyidagilardir: yetakchisi o'zi, qo'lida ishlaganlar puxta bilim va ularning o'rniga o'zlari qo'yish qobiliyatini doimiy takomillashtirish, o'z afzalliklari va kamchiliklari bilish, vaziyatni tahlil qilish qobiliyati, oqibatlarini oldindan ularning harakatlarning boshlanishidan oldin boshqalarga ta'sir qilish qobiliyati.

Ko'pchilik menejment san'at ekanligini ta'kidlaydi. Odamlarni samarali boshqarish uchun firmalar menejerlarini o'rgatish va ularning bizneslarini tashkil qilishning iloji yo'q. Buning uchun maxsus qobiliyatlarga ega. Ammo menejment nafaqat san'at, balki tajriba. O'zlari tomonidan tashkil etish va biznes aloqalari endi boshqa hech narsa emas. Ular faqat ichkarida rivojlanadilar [amaliy faoliyat](https://flamenco.ru/uz/socialnaya-rabota-kak-prakticheskaya-deyatelnost-socialnaya/) Tajribani olish bilan.

Tajriba yillar davomida, namuna va xatolar bilan erishish mumkin. Ammo tajriba tez rivojlantiruvchi usullar mavjud - bu o'rganish usullari. Bularning barchasini hisobga olgan holda, siz nihoyat quyidagi formulani qaytarib olishingiz mumkin: menejment san'at va mashg'ulotdan tashqari tajriba.

Zamonaviy menejmentning amaliy masalalari bo'yicha menejerlarimiz uchun eng qiyin. Jamoa menejmenti jamoasi - xodimlar, jamoa; Biznes bilan aloqa qilish muammolari; Mojaro holatlari, stress va ularni boshqarish usullari. Tajriba shuni ko'rsatadiki, bu erda juda muhim: shatalova n. rahbarni samarali qiladi? // freym. Xodimlarni boshqarish, 2007, № 7, p. 23.

1. vazifani aniqlang va aniq shakllantiring;

2. Vazifani bajarish bo'yicha asosiy choralarni taqsimlash bilan batafsil reja tuzing;

3. Har bir tadbirni amalga oshirish uchun xodimlarning shaxsiy javobgarligini belgilash;

4. Xodimlarning malakasi va qobiliyatiga qarab vazifalarni tarqatish;

5. Tor joylarni nazorat qilish va mumkin bo'lgan parchalanishlar.

Boshliq jamoaning to'laqonli a'zosi bo'lish, jamoaviy manfaatlar bilan yashash muhimdir. Mahalliy hokimiyat uchun juda istalgan yordam. Menejment usullari e'tiqodga asoslangan. Jamoa bilan ishlash qobiliyati, shundan iboratki, menejer bir vaziyatda yoki boshqa vaziyatlarda jamoaga kerakli qilish uchun qanday talablarga va qaysi shaklga talab va qaysi shaklda talablarga va qanday natijalarni kutish kerakligini biladi.

Amaliyot shuni ko'rsatdiki, u o'z ishini yo'qligida qo'l ostidagilarning yuqori mahsuldorligini ta'minlay oladigan lider ekanligini ko'rsatdi. Buning uchun jamoada o'zini o'zi boshqarishning shakllari ishlab chiqilgan bo'lsa. Buning uchun sizga kerakli vakolatlarga ega bo'lishingiz kerak. Ma'lumki, hokimiyat boshning shaxsiyligini ommaga tan olish, uning biznes va axloqiy fazilatlari jamoasi tomonidan ijobiy baholanadi. E'tibor bering, hokimiyatning ta'siri sof ma'muriy tadbirlardan ko'ra samaraliroq bo'lishi mumkin.

Boshliq, uning hokimiyatiga g'amxo'rlik qilib, o'z qo'l ostidagilarni qo'llab-quvvatlaydi. Agar bunday bo'lmasa, u ishchilarni ishlashga majbur qilishi kerak, bu ularni odatda ularga qarshi turishga majbur qiladi. Bu holatda bosh kuchini rahbariyatni jalb qilish uchun o'z kuchini sarflashga majbur bo'ladi, u jamoada alohida pozitsiyaga kiritishi va aslida jamoadan tashqarida bo'lishi kerak. Umumiy demokratlashtirish nuqtai nazaridan, jamoadagi bunday vaziyatni rivojlantirish jiddiy mojarolarga olib kelishi mumkin.

Jamoadagi biznes aloqalari etikasi alohida ahamiyatga ega. Kompaniya rahbari faoliyatidagi odamlar bilan muloqot qilishning roli juda katta. Aloqa jarayonida bu vazifalar, monitorlar, assokratlar va yordamni shakllantiradi, o'rgatadi, olib keladi. Biznes aloqalarini to'g'ri tashkil etish orqali, boshning qo'l ostidagilar ta'sir qilishi, ularni ishlashga jalb qilishi, ularning qiziqishlarini aylanadagi qiziqtiradi. Barabanchilar V.n. Mixto va korporativ harakatlar kodeksining qiymati // info kodi. -2004. № 7 - 8 - 17-2 bet.

Qo'llanmalarga psixologik ta'sirning turli shakllari qo'llaniladi. Shunday qilib, e'tiqod keng qo'llaniladiki, menejer nafaqat buyurtma bermaydi, ammo ma'lum bir ma'lumotlarga bo'ysunishni nazarda tuting, bu so'zni qo'lda qoldiradigan nuqtai nazardan muvofiqlashtirishga asoslantiradi. Bosh aql va aql-idrokka aylandi. E'tiqod usuli yuqori intellektual va o'quv darajasiga ega bo'lgan xodimlarga nisbatan eng samarali. E'tiqod boshiga hayotiy qadriyatlarga ega bo'lgan odamlar bilan muloqot qilganda, shuningdek, intellektual va kasbiy darajasi boshliqni o'qitish darajasidan ancha past bo'lgan holatlarda yordam bermaydi. E'tiqod usuli hech qanday qarorni zudlik bilan qabul qilish zarurati emas va kerakli joyda zarur. Agar menejerning o'zi tomoshabinlarga ega bo'lmasa, e'tiqod uslubiga murojaat qila olmaysiz.

Menga emas [muhim daqiqa](https://flamenco.ru/uz/sushchnost-i-priznaki-promyshlennoi-kooperacii-mezhdunarodnaya-promyshlennaya/) - suhbatdoshning xabarini hech qanday dalilsiz qabul qilishni, imon uchun hech qanday dalillarsiz qabul qilishni ta'minlashga qaratilgan taklif. Agar menejerning vakolati bo'lsa, chalkashliklar qabul qilinadi, u mashhur, u hurmatga sazovor. Taklifning taklifi tegishli ma'lumotlarga ega bo'lishi kerak: ifodali ovoz, ta'sirchan ko'rinishi, yaxshi saboq.

Asosiysi, bu taklif usulini muvaffaqiyatli qo'llashga yordam beradi - boshning kuchi, hokimiyat, o'ziga bo'lgan ishonch hissi, yuqori tashkillashtirilgan. Ushbu usul, stressli vaziyatlardan bahramand bo'lish tavsiya etiladi, muddatli vaqt chegarasi. U odamlar bilan hissiyot qilishda muvaffaqiyat qozonadi, bo'ysunishga moyil. Bu usul intellektual elit bilan muloqot qilishda samarasiz, etakchilik qobiliyatiga ega bo'lgan odamlar bilan.

Boshni taqlid qilish uchun namuna sifatida harakat qilishi mumkin. Qo'llanmalar deyarli har doim o'z ish uslubini, ishlashga, suhbatlashish, ishlashga, ishlashga, hatto xatti-harakatni ham qabul qilishadi. Bu menejerga yuqori mas'uliyat yuklaydi. Uning xulq-atvori va tashqi ko'rinishi ustidan doimiy ravishda doimiy ishlash, o'z kamchiliklarini engish, ijobiy fazilatlarni rivojlantirish va mustahkamlash. Jonson K., Abramov I. Business etikasi - rivojlanayotgan bozorda mas'ul korxonani boshqarish bo'yicha ko'rsatmalar - -Shington: 2005 yil AQSh savdo boshqarmasi xalqaro savdosi boshqarmasi.

Majburlash usuli uning kuchining boshini ishlatishga asoslangan va buyurtma, buyruqlarda ifodalanadi. Boshqaruvda [bu usul](https://flamenco.ru/uz/benchmarking-na-primere-rossiiskoi-kompanii-chto-takoe-benchmarking-vidy/) Mehnat intizomi, vazifalarni bajarmaslik nogironligida samarali va boshqalar. Ammo asossiz qattiq ma'muriy boshqaruv uslubi jamoadagi mojarolarni keltirib chiqarishi, xodimlarning aylanishini kuchaytirishi, xodimlarning ishlariga befarq munosabatini bildiradi.

Shunday qilib, odamlarni axloqiy talablarga etkazish uchun samarali boshqarish qobiliyati quyidagi o'nta omillarga asoslanadi: Melyultova G. Sh. Ma'muriy etika Tyumen: 2007 yil.

1. O'zlarini boshqarish qobiliyati;

2. Shaxsiy maqsadlarni aniqlang;

3. Doimiy shaxsiy o'sishga e'tibor qaratish;

4. Muammolarni hal qilish qobiliyati;

5. Ixtiro va innovatsiya qilish qobiliyati;

6. Boshqalarga ta'sir qilishning yuqori qobiliyati;

7. Zamonaviy boshqaruvni bilish;

8. Kadrlar qilish qobiliyati;

9. Sog'liqni saqlashni o'rgatish va rivojlantirish qobiliyati;

10. Samarali ishchi guruhlarini shakllantiring va rivojlantiring.

Har bir boshqaruv vazifasi aniq talablarni keltirib chiqaradi, shuning uchun har bir omillar har qanday holatda ham har qanday vaziyatga bog'liq emas. Ammo ular chindan ham o'z imkoniyatlarini ularning ishlariga bo'lgan talablarga nisbatan baholash uchun asos yaratadilar.

Menejerda menejer faqat yaxshilansa, faqat mamnun bo'lishi mumkin. Bizga o'ziga bo'lgan ishonch, hamma narsani yangi tarzda qilish qobiliyati kerak. Menejerning vazifasi - bu sizning yondashuvingiz va qobiliyatingizni tahlil qilish uchun yo'l topishdir, boshqacha harakat qilishni o'rganing. Har kim o'z tajribasidan o'rganishi kerak. Bir nechta asosiy fikrlardan iborat shaxsiy harakatlar rejasini tuzish tavsiya etiladi:

1) cheklovlarni aniqlash;

2) ularni baholash va o'ylash;

3) to'siqlarni engish;

4) Ishning yangi usullarini joriy etish.

Rahbar uchun asosiy narsa o'z xodimlarini nafaqat tashabbuskorlik harakatlarida, balki muammolarini hal qilishda ham qo'llab-quvvatlamoqda. Xodimlarga eng katta samaradorlikka erishishga yordam beradigan rahbarga yaqinlashmoqda, ularga ularning qiyinchiliklarini engishga yordam beradi: Boshqarish nazariyasi: UCH-K / EDI. Yu.V. Vasileva, V.N. Parashina, l.i. Ushwitskiy. -2-edi., Qo'shish. - m .: Moliya va statistika, 2005 yil.

1. Bu xodimlarni ularning muammolarini hal qilish vositasi bilan ta'minlaydi, ammo buni qilmaydi;

2. Bosh keraksiz muammolardan o'z qo'l ostidagilarni ozod qilishni talab qiladi;

3. Agar xodim biron bir muammoni hal qila olmasa, xo'jayin uni biroz kechiktirishini yoki uni boshqa tomondan bu muammo haqida o'ylashga undaydi;

4. Agar menejer mojaro jamoada pishirayotganini his qilsa, qarama-qarshi tomonlar o'zaro hamkorlikni hal qilishlari mumkinligini tashkil qilish kerak.

Shuni ta'kidlash kerakki, xodimlar sezilarli stressni boshdan kechirmoqdalar, ammo boshliqni qo'llab-quvvatlash hissi shunchalik kamroq kasal bo'lib, bunday yordamga ega bo'lmaganlarga qaraganda kamroq kasal.

Ba'zi axloqiy yondashuvlarga ega bo'lgan xo'jayin o'z bo'ysunishiga yordam beradi. Ammo haqiqat, shuningdek, noto'g'ri axloqiy g'oyalar bilan boshliq o'z xodimiga jiddiy zarar etkazishi mumkinligidan dalolat beradi.

# **Xulosa:**

Men bu mustaqil ishni bajarish davomida korxona yoki biror jamoani boshqarishda boshqaruv ma’daniyati va etikasini qanchalik kerak ekanligini tushinib yetdim deya olaman.

# **Ishlatilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. Barumlichilar V.n. Mixto va korporativ harakatlar kodi // info kodi. -2004. № 7 - 8 - 17-2 bet.

2. Vasilyev V. L. Aqidshunoslik va biznes faoliyatida etika - Sankt-Peterburg, 2005 yil.

3. Gorshenin V., Ramperad H., Stefeva A. Shaxsiylikni va tashkilotni barqarorlashtirish, shaxsni barkamol rivojlantirish, 2008 yil, 1, p. 34.

4. Jonson K., Abramov I. Business etikasi: rivojlanayotgan bozor iqtisodiyotida mas'ul korxonani boshqarish bo'yicha ko'rsatmalar - -Shington: 2005 yilda AQSh savdo boshqarmasi xalqaro savdosi.

5. Kukushkin v.S. Biznes EMOCET: Tadqiqotlar. Ed. - Rostov-Don-Don-Don-Don-Doim.

6. Mayelutova G. Sh. Ma'muriy etika Tyumen: Tyumen davlat universiteti nashriyot uyi, 2007 yil.

7. Obolonskiy A. V. Axloqiy va siyosat va boshqaruv huquqi .: 2006 yil iqtisodiyoti oliy o'quv yurtlari.

8. Omelchenko N. A. Davlat hokimiyati va davlat xizmati tizimida etika va boshqaruv madaniyati Davlat va munitsipal boshqaruv instituti. -3 nashr, stereotip. - M., 2007 yil.

9. Selyukov F. T. Ma'muriy etika. - m.: Bilim, 2008 yil.

10. Rossiya biznesining ijtimoiy nizomi (RSPPning XIV Kongressi tomonidan 2004 yil 16 noyabrda qabul qilingan) http://www.rspp.ru/atgchment.aspx?id\u003d6273

11. Menejment nazariyasi: Uch-k / e. Yu.V. Vasileva, V.N. Parashina, l.i. Ushwitskiy. -2-edi., Qo'shish. - m .: Moliya va statistika, 2005 yil.

12. Shatalova N. Liderni samarali qiladi? // freym. Xodimlarni boshqarish, 2007, № 7, p. 23.

13. Shorin V. G., Popov G. XX., GARYACHI G. D., rahbar ish uslubi - M .: 2006 yil.