

ЖАМОАНИНГ КОЛЛЕКТИВДАН ФАРҚИ.

Умарова Наргиза Галибджановна 2-курс магистранти

Наманган Мухандислик Технология институти

Аннотация. Мақолада компания ходимларидан фойдаланиш самарадорлигини оширишда ёрдам бериши мумкин бўлган усуллари кўриб чиқилган. Ходимларни бир бутун жамоа сифатида бошқаришни такомиллаштириш бўйича маслаҳатлар ва тавсиялар берилган.

Калит сўзлар: Бошқарув, компания ходимлари, яхши жамоа, меҳнат унумдорлиги, вазифалар, масъулият, рағбатлантириш, самарадорлик.

ОТЛИЧИЯ КОМАНДЫ ОТ КОЛЛЕКТИВА.

Умарова Наргиза Галибджановна магистрант 2-го курса

Наманганский Инженерно Технологический институти

Аннотация. В статье рассматриваются методы, которые могут помочь повысить эффективность использования сотрудников компании. Даются советы и рекомендации по улучшению управления сотрудниками как командой.

Ключевые слова: Руководство, сотрудники компании, хорошая команда, производительность труда, задачи, ответственность, рационализация, эффективность.

DIFFERENCES BETWEEN A TEAM AND A COLLECTIVITY.

Umarova Nargiza Galibdjjanovna 2nd year master's student

Namangan Institute of Engineering and Technology

Annotation: The article discusses methods that can help improve the efficiency of using company employees. Tips and recommendations are given on how to improve employee management as a team.

Key words: Management, company employees, a good team, labor productivity, tasks, responsibility, rationalization, efficiency.

Жамоани коллективдан нимаси билан фарқ қилиши ҳақида ҳеч ўйлаб кўрганмисиз? Ахир, ҳар бир раҳбар жамоани хоҳлайди. Барчаси биргаликда, битта мақсад билан боғланган ҳолда, керакли натижага эриша олишлари учун.

Аммо бу масалани ўрганишда, менежерларнинг бошларида ҳақиқий жамоа нима эканлиги ҳақида жуда кўп иллюзиялар борлигини кўриш мумкин. Қайси менежерлар ўзларининг бошқарув хатти-ҳаракатларининг самарасиз моделларини яратадилар, бу эса натижаларга эришишга тўсқинлик қилади. Чунки бу борада амалга оширилмайдиган кўплаб умидлар мавжуд. Ушбу мақолада биз ушбу иллюзияларнинг баъзиларини тасвирлашга ҳаракат қиламиз.

1. "Яхши жамоада ҳамма бир-бирига ёрдам беради." Йўқ, жамоадаги ҳар бир киши ўзининг аниқ роллари ва функцияларига эга. Бу аниқ! Ҳар ким ўз масъулиятини аниқ билади, бошқалардан ҳам шуни кутади ва ўз иши учун жавобгардир. Ҳамма ўз ишини яхши бажармоқда! Ҳа, кимдир ўз вазифаларини унутган бўлса, хушмуомалалик билан эслатиш мумкин ва керак. Асосий эътибор ёрдамга эмас, балки алмашинувга қаратилган - ҳар ким умумий натижадаги қийматнинг ўз қисмини ташкил қилади. Чунки мен жамоанинг бошқа аъзоларига ёрдам берсам, мен ҳам ўз вазифамни бажармайман ёки буни унчалик самарали ёки ўз вақтида бажармайман. Бу умумий натижага эришилмаслигини англатади. Шунинг учун раҳбар жамоада ушбу ёндашувни - ўз иши учун жавобгарликни ривожлантириши керак. Ва бутун жамоага ҳамма натижага қандай таъсир қилишини кўрсатиш - рақамлар, расмлар, бизнес жараёнини чизиш ва ҳар бирининг ролини кўрсатиш керак. Ва агар кимдир доимо ёрдамга муҳтож бўлса, унда бу менежернинг масъулияти - ёки нотўғри одам, ёки етарли ваколатлар йўқ ёки юк нотўғри тақсимланган бўлиши мумкин.

2. "Яхши жамоада уйғунлик ҳукм суради" Яхши жамоаларда ҳаракат бор! Энергия, ривожланиш, ўсиш ва ўзгариш ғояларини доимий излаш. Менга "уйғунлик" сўзи умуман ёқмайди. Мен учун бу ҳеч нарса содир бўлмайдиган сокин ботқоққа ўхшайди. Ва жамоа контекстида уйғунлик ҳамма бир хил эканлигини англатади, бу ҳамма хотиржам, бу ҳеч қандай тўлиб тошиш йўқлигини англатади. Раҳбар уйғунликни кўриши биланок билсинки, бу жамоа тез орада чирий бошлайди, янги қизиқарли вазифалар

керак, муаммоларни таъкидлаш, янги уфқларни чизиш керак. Яъни, айнан раҳбар уйғунликни бузувчи ва ўчмаслиги учун ҳар доим ўтинни оловга қўйиши керак бўлган етакчидир. Аммо ўтиннинг бутун ҳажми бир вақтнинг ўзида ёқилмаслиги учун, ёниш жараёни узоқ вақт давом этиши учун, лекин одамларни қизиқ кетмаслиги учун буни оқилона қилиш керак.

3. "Яхши жамоада низолар йўқ" Аксинча. Ҳар ким ҳар хил бўлганлиги сабабли, ҳар ким ўз вазифаси учун жавобгардир ва манфаатлар тўқнашуви пайдо бўлиши мумкин ва бўлиши керак. Аммо кучли жамоалар низоларни зудлик билан ҳал қила оладилар ва ҳеч нарса айтилмаган ҳолда қолдирмайдилар. Менежернинг вазифаси низоларни ўчириш эмас. Аксинча, уларни тортиб олиш ва уларни ҳал қилиш. Айнан улар туфайли жамоа аъзолари ўртасидаги ўзаро муносабатлар қоидалари пайдо бўлади, ишдаги муаммолар ва хатолар чиқади, энг яхши ечимлар топилади ва ҳоказо. Битта савол шундаки, низоларни бошқариш маҳоратдир. Ва маҳорат пайдо бўлиши учун биринчи навбатда билим керак. Акс ҳолда, тартибсизликлар юзага келиши мумкин.

4. "Яхши жамоа бир-бирига ўхшаш ва яқин одамлардан иборат." Кучли жамоа жуда бошқача одамлардан иборат бўлиши керак. Агар мувозанат ва бир-бирини тўлдирувчи бўлса, жамоа самарали бўлади: психотиплар, кучли/заиф томонлар ва бажарилган функционаллик жиҳатидан. РАЕИ Адизес модели мувозанатли жамоани яратиш учун оддий ва интуитив воситадир. Агар сиз ушбу модел ҳақида билмасангиз, илтимос, кизиқиб курунг. Бу одамларни бошқариш ва жамоаларни шакллантириш учун жуда фойдали нарса. Ва энг муҳими, у одамлар учун барча бизнес жараёнлари учун ишлайди – ишга қабул қилишдан мотивацияга қадар ва ажойиб натижалар беради.

5. "Яхши жамоа ёрқин натижалар беради" Бир марта рекорд ўрнатиш юлдузлар жамоаси ёки жуда кучли зўриқиш ҳақида. Бу бир марталик ҳикоя. Кучли жамоа интизомга эътибор қаратади. Бу узоқ вақт давомида барқарор ва самаралидир.

6. "Кучли жамоаларни доимий равишда кучли етакчи бошқаради" Яхши жамоа узоқ вақт давомида умуман етакчисиз ишлаши мумкин. Унинг кучи ўзини ўзи бошқариш механизмларида ётади! Жамоага фикр-мулоҳаза, ресурслар бериш, мураббий сифатида хизмат қилиш ва инкирозларни енгишга ёрдам бериш учун раҳбар керак. Ва улар албатта бўлади. Аммо бундай жамоага мураббий бўлиш учун сиз қандай кўникмаларга эга бўлишингиз ва қандай шахс бўлишингиз кераклигини аллақачон биласиз.

7. "Яхши жамоа ҳамма нарсада бирдамликка эга" Кадимги файласуф Марк Энтони Де Доминиснинг иқтибосига изох бериш мақсадга мувофиқ: "бирлик-асосий нарса, эркинлик-иккинчи даражали, севги-ҳамма нарса!" Бу билан, у самарали бўлиши учун жамоа қандай бўлиши кераклигини жуда аниқ тасвирлайди.

Хулоса қилиб айтганда, идеал менежерларни топиш қийин, аммо юқоридагиларга амал қилиб, кучли жамоани йиғиш мумкин ва шунда юқори натижаларга эришиш мумкин.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР:

1. David Boddy. Management An Introduction. Sixth Edition. 2014 y. – 714 p.
2. Гуськов, Ю. В. Основы менеджмента : учебник / Ю. В. Гуськов. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 263 с
3. Dedajanov B.N. "Menejment". Darslik. –Toshkent.: "Fan ziyosi" nashriyoti, 2022. – 580 b.
4. Менеджмент: век XXI: сб. статей / под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова- — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2019. — 352 с.
5. Kazakov O.S. Menejmentga kirish: Darslik. – T.: 2021. – 378 b.
6. Мескон М.Х. и другие. "Основы менеджмента". Пер.с англ. —М.: Издательство: «Дело», 1997. – 497 с.