

796/075/6/075

G-942

Z.T. G'ULOMOV, R.X. NABIULLIN,
G.Z. KAMILOVA

JISMONIY TARBIYA VA SPORT MENEJMENTI



TOSHKENT

496/075/6(075)
6-942

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS
TA'LIM VAZIRLIGI

Z.T.G'ULOMOV, R.X.NABIULLIN, G.Z.KAMILOVA

JISMONIY TARBIYA VA SPORT MENEJMENTI

*O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi
tomonidan 5610500 – «Sport faoliyati (faoliyat turlari bo'yicha)»,
5111000 – «Kasb ta'limi» va 5210200 – «Psixologiya (sport)» ta'lim
yo'nalishi talabalari uchun darslik sifatida tavsiya etilgan*

I QISM

TOSHKENT DAVLAT
STOMATOLOGIYA INSTITUTI
AXBOROT RESURS MARKAZI
№ 18028

№ 1809

ILMIY-TIBBIY
ADABIYOTLAR

TOSHKENT DAVLAT
STOMATOLOGIYA INSTITUTI
KUTUBXONASI

TOSHKENT – 2015

KIRISH

Mamlakatimizda chuqur o'zgarishlar, siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha tomonlarini izchil isloh etish va liberallashtirish, jamiyatimizni demokratik yangilash va modernizatsiya qilish jarayonlari jadal sur'atlar bilan rivojlanib bormoqda. Bunda kuchli fuqarolik jamiyatini shakllantirish yo'lida belgilab olingan va izchil ravishda amalga oshirilayotgan ulkan vazifalar mustahkam zamin yaratmoqda.

Iqtisodiyotning izchil va barqaror rivojlanishini ta'minlashda kelgusi davr uchun puxta va har tomonlama asoslangan chora-tadbirlar, muhim vazifa va yo'nalishlar, turli darajalardagi iqtisodiy taraqqiyot dasturlarning ishlab chiqilishi va aniq belgilab olinishi muvaffaqiyat garovi hisoblanadi. Ayni paytda, bosib o'tilgan yo'l – oldingi davrdagi erishilgan yutuq va natijalarni tanqidiy baholash orqali tegishli xulosalar chiqarish, ular asosida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlarini yanada takomillashtirib borish ham muhim prinsipial ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi qonunchilik palatasi va Senatining 2010-yil 27-yanvarda bo'lib o'tgan qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» hamda 2009-yilning asosiy yakunlari va 2010-yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining 2010-yil 29-yanvarda bo'lib o'tgan majlisidagi «Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir» nomli ma'ruzalari bo'ldi. Ma'ruzada 2010-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor vazifalari va yo'nalishlaridan biri 2010-yil – «Barkamol avlod yili» Davlat dasturini amalga oshirishga alohida e'tibor berildi.

Prezidentimizning ushbu ma'ruzasida belgilab berilgan O'zbekiston iqtisodiy rivojlanishning yuqori va barqaror sur'at-

Ushbu darslik «Sport menejmenti» fani bo'yicha Davlat standarti va Namunaviy dasturga mos ravishda yaratilgan bo'lib, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida jismoniy tarbiya va sport sohasida menejerlar tayyorlashda muhim nazariy va amaliy ahamiyatga egadir. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotining, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining rahbarlari, trener, menejer, maktab direktori, klub prezidenti o'zlashtirmaganlaricha ularning faoliyati to'laqonli ravishda amalga oshyapti deyish qiyin. Ushbu predmetning bosh maqsadi etib, yurtimizda va xorijda rivojlanib kelayotgan menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining asosiy kategoriyalari, ya'ni uning prinsiplari, funksiyalari, usullari, axborot texnologiyasi va tashkiliy tizimlarini nazariy va amaliy tomondan chuqur o'rganish qabul qilingan.

«Jismoniy tarbiya va sport menejmenti» fani O'zbekistan jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ish yuritishda zarur bo'ladigan ijtimoiy boshqaruvning nazariy asoslarini egallash, bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos keladigan menejmentning amaliy ko'nikmalarini hosil qilish, xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, moliyaviy, moddiy, mehnat zahiralaridan unumli foydalanishda asosli qarorlar qabul qila olishni ta'minlaydi. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari o'z oldilariga qo'ygan ommaviy jismoniy tarbiya, sog'lomlashtirishni rivojlantirish va sportda yuksak natijalarga erishishda faqatgina asosli boshqaruv qarorlarigina umumiy va aniq maqsadlarga muvaffaqiyatli erishish imkonini yarata oladi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti fanining nazariy va amaliy yutuqlarini zamonaviy bozor iqtisodiyoti va jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida soha mutaxassislari faoliyatiga ilmiy boshqarish, o'z-o'zini boshqarish elementlarini kiritish hamda sport biznesi va tadbirkorligini rivojlantirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti fani o'zining rivojida falsafa, bosh-qaruv nazariyasi va amaliyoti, kibernetika, psixologiya, shifokorlik, politologiya, marketing, iqtisodiyot, iqtisodiyot nazariyasi, iqtisodiyot ta'limi tarixi, ekonometriya, iqtisodiy-matematik modellar va usullar, matematika, operatsiyalar tahlili va boshqa fanlarga asoslanadi.

tarbiya va sport menejmentining predmeti, mazmuni, maqsadi va vazifalari. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti rivojining evolyutsiyasi. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining kategoriyalari. Menejmentning sport boshqaruvidagi o'рни. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida O'zbekistonda jismoniy tarbiya va sport rivojini ta'minlash masalalari. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining strategiyasi. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruviga sistemali yondashuv. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish nazariyasi va amaliyoti. Sport menejmentida boshqaruv holatlarining tahlili va qulay variantlarini tanlash. Rahbar tomonidan qaror qabul qilishni asoslash. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti axborot ta'minoti.

II qism. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining guruhlardagi boshqaruv amaliyoti. Sport jamoalarida o'zaro munosabatlar. Sport menejmentida o'z-o'zini boshqarish. Sportda kommunikatsion jarayonlar. Sport menejmentida tushunish yoki tushunmaslikning mohiyati. Ierarxik tashkiliy guruhlarda boshqaruv qarorlari qabul qilish. Sportchilarni tayyorlashda ishontirishning asosiy usullari. Ishontirishning asosiy shartlari va vositalari. Bugungi kunda Respublikamizning ko'pchilik iqtisodiyot va biznes bilan bog'liq kadrlar tayyorlashga mas'ul oliy dargohlarida marketing kafedralari tashkil etilib, marketing yo'nalishi bo'yicha ham bakalavriatlar va magistrlar tayyorlanib, marketing muammolari bo'yicha dissertatsiyalar himoya qilinmoqda. Lekin, hamon O'zbekiston sharoitiga mos, o'zbekona ruh bilan sug'orilgan darsliklar va o'quv qo'llanmalari yetishmaydi. Ushbu darslikda mustaqil ishlash bo'yicha mavzular, tayanch iboralar va ularning mazmuni, nazorat savollari ham keltirilgan. Kitobdan marketingning nimaligidan xabardor bo'lishni istagan kishilar, kasb-hunar kollejarida va boshqa bilim dargohlarida marketingning asoslari fanidan dars beruvchi o'qituvchilar ham foydalanishlari mumkin.

savolga esa, bu ish yuritish, korxonalarining ishini tashkil qilish va boshqa shunga o'xshash javoblarni olamiz. Menejment va boshqaruv haqiqatdan ham yagona bitta ma'noni bildiradigan tushunchalarga o'xshaydi. Aslida «menejment» va «boshqaruv» tushunchalari bir-biriga o'xshash bo'lsada, lekin bir-biridan tubdan farq qiladigan tushuncha va sohalardir.

Menejment – bu inglizcha so'z bo'lib, ingliz tilining Oksford lug'atida berilgan ta'rifga binoan u:

-insonlarning har qanday faoliyatidagi, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport faoliyatidagi boshqaruv hokimiyati va san'ati;

-har qanday korxonada, tashkilotlarda, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida resurslarni boshqarish bo'yicha alohida mohirlik va ma'muriy ko'nikmalar tushuniladi.

Boshqaruv tushunchasi turli manbalarda turlicha talqin etiladi, lekin ularning umumiy ma'nosi tabiatda, jamiyatda, xalq xo'jaligida, korxonalarda, tashkilotlarda, iqtisodiy-texnikaviy sistemalarda, qo'yingki hayotimizda uchraydigan barcha taraddudlarni amalga oshirishda «tashkilot faoliyatida, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport faoliyatida natijaga samarali erishish uchun undagi barcha jarayonlarga maqsadli ta'sir ko'rsatib borishni bildiradi». Boshqacha so'z bilan aytganda, menejment – bu boshqaruv, ya'ni resurslarni, personal (odam)larni boshqarish, samarali faoliyat olib borish va foyda olishni bilish, uni ko'paytirish jarayonidir, shu nuqtai nazardan boshqaruv bu o'ziga xos yuksak san'at va mahoratni talab qiluvchi tanlov, shu tanlov asosida qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilishdir.

Menejment ham yuqorida keltirilgan jarayonlarni amalga oshirishda maqsadli ta'sir ko'rsatib boradi, lekin uning boshqaruvdan tubdan farqi shundaki: «Menejment jamoadagi har bir personal (shaxs)ning jismonan va aqlan sog'lomligi, bilim, madaniyat, tajriba darajalarini, tashkiliy xulqining qay darajada rivojlanganini, qaysi shijoat (temperament)ga mansub ekanligini, insonga taalluqli barcha individual, psixologik, tashkilotchilik, jamoada o'zini tuta olish, o'z-o'rnini topa olish va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda, unga nisbatan faoliyat turlarini belgilaydi, rasmiy va norasmiy ishchi guruhlarini shakllantirishda uning bo'lajak a'zolarining barcha yutuq va kamchiliklaridan samarali foydalanish masalalarini

rahbarlari Respublika xalq xo'jaligini boshqarishning strategiya va taktikasini belgilaydilar.

Jamiyat hayotining barcha tomonlari demokratik yangilanishi sharoitida asosiy masala – iqtisodiy-ilmiy, texnikaviy-ijtimoiy taraqqiyotni rag'batlantirishdir. Boshqariladigan bozor bilan shaxs va jamoa manfaatlarini samarali bog'lash masalalaridan iboratdir. Nazariy va amaliy nuqtai nazardan ishlab chiqarish egalari bo'lgan mehnatkashlar manfaatlari eng muhim omil ekanligi, ishtimoiy-iqtisodiy va ilmiy-texnikaviy taraqqiyotni jadalashtiruvchi qudratli hakarakatlantiruvchi kuch ekanligi shubhasizdir. Bundan boshqaruvni isloh qilishning strategik g'oyasi mehnatkash kishining obro'sini ko'tarishdan, iqtisodiyotni sog'lomlashtirishning asosi bo'lib vijdonan va mas'uliyat bilan mehnat qilishdan, ishchining mehnatdan manfaatdorligini keskin oshirish, o'z qobilyatini to'liq sarf etish, uni jamiyatni harakatlantiruvchi kuchlarning umumiy tizimiga qo'yishdan iborat.

Jismoniy tarbiya va sportda bularga faqat personal ishlab chiqarishning haqiqiy egasi sifatida mehnat qilgan holdagina erishish mumkin, bu juda murakkab masala, chunki inson faqat ijtimoiy shaxs, ya'ni jamiyatga bog'liq va uning ta'siri ostida bo'lib qolmay, tabiiy mavjudod hamdir. Xuddi shunga bog'liq holda uning shaxsiy manfaatlarini (unga bog'liq holda xulqi, harakatlari) har doim ham ijtimoiy manfaatlar bilangina emas, balki o'z idroki manfaatlari bilan ham mos kelmaydi. Kishilar o'rtasidagi ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlar aks etuvchi manfaatlar ular maqsadlari, mehnat intizomi faolligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi va ularning harakatlarini tartibga soladi.

Bozor munosabatlariga o'tish ishlab chiqarish va bozorning samarali o'zaro ta'sirini, davlat boshqaruvi va korxonalarining, tashkilotlarning, jumladan, sport tashkilotlarining o'z-o'zini boshqarishning mutanosib nisbatda bo'lishini ta'minlovchi takomillashgan xo'jalik mexanizmini yaratishga yo'naltirilgandir.

Davlat menejmentining maqsadi, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining asl maqsadi – barqaror ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti sharoitida kuchli demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurishdan iboratdir.

chiqish imkonini beruvchi tarkibiy yondashuv, tarkibiy tahlil, iqtisodiy-ijtimoiy usullar va boshqalar.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining mahorati uning barcha uslublarini egallash, ularni jismoniy tarbiya va sportga to'g'ri bog'lab qo'llash, har bir aniq vaziyatda boshqaruvning eng samarali variantini topish qobilyatiga ega bo'lishdan iboratdir.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti kursining mazmunini iqtisodiyotni yurg'izishning, boshqarish tizimlari va ularni tuzishning tashkiliy shakllari, xo'jalik mexanizmi va boshqaruv uslublari, boshqaruv texnika va texnologiyasining nazariy va metodologik asoslarini o'rgangan holda ularni jismoniy tarbiya va sport tarmog'iga joriy etishni tashkil etishdan iboratdir. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti boshqaruv faoliyatining umumiy qonunlari va prinsiplari, boshqaruv tizimiga ta'sir usullarini shakllantiradi, boshqaruv apparatining aniq vaziyatlaridagi harakatlari va o'zini tutish hollarini umumlashtiradi. Jismoniy tarbiya va sportda iqtisodiy jarayonlarni boshqarishning nazariy va amaliy tomonlarini o'rganadi. Boshqaruv nazariyasi boshqaruv faoliyatining qirralarini butun bir majmua ko'rinishida, nazariy tahlil va mantiqiy uslub asosida boshqarishning asosiy qonunlari va usullarini ajratib o'rganadi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining amaliy tomonlari quyidagi aniq vazifalarni hal etishga: bozor iqtisodiyoti munosabatlariga o'tishiga, foyda olishga, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga, aholi ijtimoiy himoyasini kuchaytirishga, kishilar ma'naviy darajalarini o'stirish sharoitida jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirishga va boshqalarga qaratilganidir.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining bu amaliy qismi faqatgina boshqaruv prinsiplarining o'zini emas, balki ularni boshqaruv amaliyotida qo'llash qobilyati, ya'ni ularning aniq ko'rinishlaridan yorqin vaziyatda foydalana olish qobilyatini o'rganadi. Uning boshqarish nazariyasidan farqi u iqtisodiyotni, jumladan, jismoniy tarbiya va sportni boshqarish amaliyotida qonunlar, prinsiplar va uslublardan foydalanish namunalarini ishlab chiqarishdadir.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining asosiy vazifasi jamiyat rivojlanishining obyektiv qonunlari talablarini hisobga

Menejer moliya-bank hujjatlari, buyruqqa imzo chekish huquqiga ega emas, shuning uchun uning faoliyati korxonada ishining provard samarasi uchun o'ta muhim bo'lishiga qaramay, rahbar uchun tayyorlangan tavsiya bilan cheklanadi. Menejerning har qanday tavsiyasi rahbariyat tomonidan o'rganilib, asosli axborot (informatsiya)ga tayangan holda tegishli qaror qabul qilinib, rahbar tomonidan buyruqqa imzo chekilgach, kuchga kiradi.

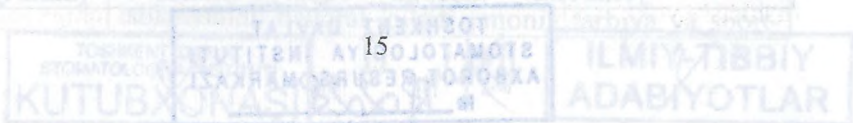
Jahon boshqaruv nazariyasi va amaliyotida rahbar shaxsining bilim va malakasi, ish tajribasi, tadbirkorlik xususiyatlari va boshqa xislatlariga nisbatan qanchalik yuksak talablar qo'yilgan bo'lsa, menejerlarga ham ulardan kam mas'uliyat yuklatilmagan. 1-jadvalda rahbar faoliyatidagi xususiyatlar tavsiflangan, ularning menejerlarga ham taalluqli ekanini payqash mumkin (1-jadval).

Mavjud standart va talablarga ko'ra menejer birinchidan, jismoniy va aqlan sog'lom, ikkinchidan, o'z sohasi va unga yaqin ilmlarni puxta egallagan, uchinchidan, mustaqil fikrlay oladigan, o'z fikrlarini yozma, og'zaki va boshqa ko'rinishlarda ifodalay oladigan, murakkab holatlarda to'g'ri yechimlarni topa oladigan personal (shaxs) bo'lishi lozim.

Sobiq Ittifoq tizimida markazlashgan boshqaruvning kuchli bo'lishi va boshqa siyosiy sabablarga ko'ra menejment tanqid qilib kelingan, amaliyotga joriy etilmagan va mutaxassislar tomonidan o'rganilib, rivojlantirilmagan.

Menejmentni eslash lozim bo'lgan hollarda, unga tanqidiy munosabat bildirilishi talab qilinardi, shuning uchun «Kapitalizm sistemasida ishchilarning bilagidagi kuchi va oxirgi suvini siqib olishga mo'ljallangan mexanizm» - deb tanqid qilingan.

Mustaqillik davriga kelib menejment hayotimizga jiddiy va jadal ravishda tadbiiq qilinaypti. O'zbekistondagi deyarli barcha oliy o'quv yurtlarida menejment fani o'qitilyapti, korxonada-tashkilotlar shtat jadvallarida menejer lavozimalari paydo bo'lyapti. Shu o'rinda O'zbekistonda menejerlar tayyorlashga tegishli bir misolni eslash joiz deb bilamiz.



	holda, o'z ishining manfaati uchun unumli foydalanadi. Rahbar tashkilotning miya-markazi hisoblanadi. Jismoniy tarbiya va sportda axborot texnologiyalarini joriy etish.	ma'lumotlari, kerak bo'lsa, safarga chiqish yo'li bilan olinadigan ma'lumotlar). Jismoniy tarbiya va sportda axborot tizimini tashkil etish.
Axborotni tarqatuvchi	Ichki va tashqi manbalardan olingan axborotlarni tashkilot a'zolariga uzatadi. Axborotlar amaliy ahamiyatga ega bo'lsada, ular qayta ishlanib, tashkilot munosabatlarini o'rganib, ularni shakllantirishga yo'naltiriladi. Jismoniy tarbiya va sportda axborot xizmatini ta'minlaydi.	Ichki va tashqi jarayon va manbalardan ma'lumotlar yig'ish maqsadida ularga so'rovlr tarqatadi, ijrochilarga axborotlarni uzatishda verbal aloqa va munosabatlar (suhbat ma'lumotlari va yakunlari asosida umumlashtirish)dan foydalanadi.
Vakil sifatida	Tashkilotni tashqi muhit bilan bog'lash maqsadida uning rejasi, siyosati, faoliyati va ish natijalariga tegishli axborotni uzatadi. Tarmoq masalalari bo'yicha ekspert sifatida faoliyat ko'rsatadi. Jismoniy tarbiya va sport anjumanlarida tegishli vakolatni ta'minlaydi.	Kengashlarda qatnashish, aloqa vositalari orqali murojaat qilish, og'zaki chiqishlar, shu jumladan, tashqaridagi boshqa tashkilotlar va shaxslarga axborot uzatish. Jismoniy tarbiya va sport tizimlarida axborot ta'minoti.
Rahbarning qaror qabul qilishdagi tutgan o'rni		
Tadbirkor	Tashkilotning o'zining ichida va tashqarisida imkoniyatlar qidiradi, o'zgarishlar kirituvchi va takomillashtiruvchi loyihalarni ishlab chiqadi va amalga joriy etadi, boshqa loyihalarning ishlanishini nazorat qiladi.	Korxonada strategiyasini vaziyat tahlilini yoki barcha faoliyatni takomillashtiradigan loyihalarni ishlashni muhkama etuvchi kengashlarda ishtirok etish. Jismoniy tarbiya va sport-

tanqidchilar ham bo'lgandi. Mana hozirda barcha oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ushbu yo'nalishda mutaxassislar tayyorlanayotganini ko'rish mumkin.

Lekin O'zbekistondagi ko'pgina korxonalar va tashkilotlarda menejment masalalari hali to'liq yo'lga qo'yilmaganligi, shtat jadvallariga menejer lavozimlari kiritilmaganligi tufayli, an'anaviy ravishda vazifani idora rahbarlari yoki xodimlar boshqarmasi (bo'limi) boshliqlari o'z zimmlarida bajarib kelyaptilar. Hozir shunday zamon keldiki, korxonalar, tashkilotlar, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari faoliyatlarini menejmentsiz tasavvur qilish qiyin, kuchli raqobat sharoitida g'alaba qozonish, muvaffaqiyatlarga erishish uchun joylarda faqatgina menejerlarning ilmiy asoslangan tavsiyalari asosida ish yuritish talab qilinadi.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ham rahbar va menejerlar tomonidan masalalarining to'g'ri hal etilishi katta ahamiyat kasb etadi. Hozirda, haqiqatdan ham ko'pgina jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining rahbarlari bir vaqtning o'zida ham boshqaruvchi, ham menejer vazifalarini bajarib kelyaptilar. Shu bilan bir qatorda ba'zi trenerlar, komanda boshliqlarining muovunlari, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari xodimlar boshqarmasi (bo'limi) boshliqlarining faoliyatlarini menejerlar faoliyati bilan taqqoslash mumkin.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti qanday masalalarni qila hal olishini tasavvur etish uchun taniqli olimlar tomonidan yaratilgan va jahon amaliyotida keng qo'llanib kelinayotgan ba'zi nazariyalarga murojaat qilish maqsadga muvofiqdir. Jumladan, menejment nuqtai nazaridan insonlarni biron-bir foydali mehnatga, faoliyatga undovchi omil – ularning o'z hayotlaridagi ehtiyojlarini qondirish zaruriyatidir. Menejment iqtisodiyot va boshqa fanlar bilan birgalikda «Tabiat, jamiyat, korxonalar, tashkilot, oila va boshqa barcha tizimlardagi zahiralarning cheklangan sharoitida insonlarning cheksiz ehtiyojlarini qondirish»ga xizmat qiladigan fandır. Haqiqatdan ham, hayotimizning farovonligini ta'minlovchi moddiy boylikmi, tabiiy boyliklari, pul mablag'lari va boshqa har qanday zahiralalar barcha mavjud tizimlarda cheklangan holda bo'ladi. Demak, menejmentning eng asosiy vazifalarini umumlashtiradigan bo'lsak, u jismoniy tarbiya va sport tizimlarida sarflanayotgan

Inson hayotida o'z ehtiyojarini qondirish uchun u biron-bir foydali mehnat faoliyati bilan shug'ullanishi zarur, aks holda u boqimandachilik ahvoliga tushib qolib, doimo shu kayfiyatda bo'ladi va boshqalar hisobiga o'z ehtiyojarini qondirishga harakat qiladi, natijada jamoa, jamiyat a'zolari orasida nosog'lom muhit yuzaga keladi. Jismoniy tarbiya va sport sohalarida ham foydali mehnatni inkor qilib yoki o'z ustida yetarli darajada ishlamasdan, boqimandachilik kayfiyatida bo'lib, boshqalar hisobiga yutuqlarga erishishni maqsad qilib qo'ygan shaxslar uchraganda qanday ko'ngilsiz oqibatlar yuzaga kelishi barchaga ayondir.

A.Maslou ehtiyojlar modelining jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlarida qanchalik ahamiyatli ekanini tasavvur qilish qiyin emas. Darhaqiqat jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilar birinchi navbatda o'zlarining oziqlanish ehtiyojarini me'yor darajasida qondirgan bo'lishlari shart.

Ikkinchi bosqichda ularning himoyalaniish ehtiyojarini qondirilishi deganda o'zlariga, jismoniy tarbiya va sport turiga mos libos (forma)lar, tegishli inshoot va inventarlar, boshqa shart-sharoitlarni yaratib, ularga bo'lgan ehtiyojni to'liq qondirilganligini tushunamiz.

Uchinchi bosqichdagi muloqot ehtiyojini qondirilishi deganda ularning sheriklar, guruh (komanda) a'zolari, trener (rahbar), jismoniy tarbiya va sport turlari bo'yicha axborot (informatsiya) bilan ta'minlanganlik va ulardan samarali foydalanishni tushinamiz.

To'rtinchi bosqichdagi hurmat ehtiyojini qondirish uchun har bir jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchi o'zining ustida jiddiy ishlashi, trener ko'rsatmalarini aniq va to'liq, kerak bo'lsa ortig'i bilan bajarish lozim bo'ladi, xullas o'z mashg'ulotlariga ijodiy yondoshgan holda ko'p mehnat qilishga to'g'ri keladi.

Beshinchi bosqich, ya'ni o'z imkoniyatlarini namoyish etish ehtiyoji jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilar uchun alohida ahamiyat kasb etadi. Oddiy fuqarolik hayotida o'zlarining faqatgina birinchi va ikkinchi bosqichdagi ehtiyojarini qondirish bilan chegaralangan holda, uchinchi, to'rtinchi va beshinchi bosqichdagi ehtiyojarini asosli ravishda to'liq qondirishni kam o'ylaydigan insonlarni talaygina uchratish mumkin. Lekin, jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilarning barchasi o'z sohalari

1.2. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining vazifalari

Reja:

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining mashg'ulotlarini tashkil etishdagi o'rni.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti o'rganadigan masalalar turlari.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti va boshqaruvda umumiylik.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining vazifalari.

Jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlarini foydali mehnat asosida tashkil etishda menejment imkoniyatlari.

Insonlarni moddiy rag'batlantirish orqali muvaffaqiyatlarga erishtirish.

Menejment xarajat talab qilmaydigan ijtimoiy-psixologik, vakolat va mas'uliyatni uzatish, huquqiy usullar va ko'pgina motivatsion jarayon.

Sportda katta yutuqlarga erishishda menejmentning yangi, zamonaviy usullari.

Insonlarni, jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilarni intensiv harakatga, foydali mehnatga jalb etish.

Insonni o'z ichidan intilishiga uyg'otish, unda kelajakka umid tuyg'ularini shakllantirish va ishonch hosil qilish.

Fanni o'qitishdan maqsad, sport tashkilotlarida uchraydigan boshqarish muammolariga amaliy tashkilotchilikni shakllantirish.

Tayanch iboralar:

Rag'batlantirish. Birlamchi va ikkilamchi rag'batlantirish. Boshqarish obyekti va subyekti. Menejer reytingi. Menejment prinsiplari. Menejment funksiyalari. Menejment usullari. Menejment texnologiyalari. Menejment tizimlari.

Jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlarini foydali mehnat asosida tashkil etishda menejment juda katta imkoniyatlarga egadir. Insonlarni moddiy rag'batlantirish orqali muvaffaqiyatlarga erishtirish mumkin degan an'anaviy to'g'ri tushunchalarni tan olgan holda, menejment xarajat talab qilmaydigan, quyida batafsil o'rga-

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti va sport boshqaruvidagi umumiylik

Bosh-qaruv	<p>Jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilardan professionalizm, yuksak san'at va mahoratni talab qiluvchi tanlov.</p> <p>Jismoniy tarbiya va sportda menejment va boshqaruvni mustaqil fan deb qabul qilinishi.</p> <p>Jismoniy tarbiya va sport – faoliyat turi, boshqaruv funksiyalari.</p> <p>Jismoniy tarbiya va sport – personalning mehnat jarayoni.</p> <p>Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari boshqaruvchilar va ijrochilardan iborat bo'lib, uning personal (shaxs)i hisoblanadi.</p> <p>Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlaridagi boshqaruv apparati yoki organi menejmentning asosiy tizimi hisoblanadi.</p>	Menej-ment
------------	---	------------

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida menejment rahbar (boshqaruvchi)ga yuzaga kelgan holat haqidagi axborot (informatsiya) asosida mumkin bo'lgan qarorni qabul qilish variantlari ichidan to'g'ri va oqil tanlovni amalga oshirishni o'rgatadi. Uning asosiy maqsadi – bozor munosabatlari sharoitida barcha bo'g'inlarda samarali ishlay oladigan yuqori malakali boshqaruvchilarni tayyorlashdan iborat. Shundan kelib chiqib, jismoniy tarbiya va sport menejmenti quyidagilarni o'rganadi:

Jismoniy tarbiya va sportda – *boshqarish nazariyasi va amaliyoti.*

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida – *boshqarish obyekti va subyekti.*

Jismoniy tarbiya va sportda – *boshqarish prinsipi va usullari.*

Jismoniy tarbiya va sportda – *boshqarish madaniyati.*

Jismoniy tarbiya va sportda – *menejer va uning fazilatlarini.*

Jismoniy tarbiya va sportda – *menejer reytingi.*

Obyekt tushunchasi boshqaruv tizimining har bir bosqichida uchraydigan, ierarxik pog‘anasining pastki qismini tashkil etuvchi boshqariladigan elementni bildiradi. U mikro voqelikdan, personal (shaxs) va uning faoliyatidan tortib, to makro voqelik, moddiy dunyo, jamiyat darajasigacha bo‘lgan ma‘noni o‘z chichiga oladi.

Boshqarish faoliyatini bajaruvchi idoralar va ularning rahbarlari menejmentning subyekt, ya‘ni boshqaruvchilar bo‘lib hisoblanadi. Menejment subyektlari ham boshqaruv tizimining har bir pog‘anasida mavjud bo‘lib, ular har doim obyektning tepasida bo‘ladi, ya‘ni o‘ziga tegishli obyektga boshqaruv ta‘sirini o‘tkazib keladi.

Shunday qilib, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida har qanday hodisa yoki jarayon negizi boshqariladigan obyekt va boshqariladigan subyekt tizimlarida tashkil topadi. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti fani boshqarish to‘g‘risidagi nazariy va amaliy bilimlar majmuidir. Shu nuqtai nazardan obyekt va sub‘ektlarni quyidagicha tavsiflash mumkin.

3-jadval

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida menejment obyektlari va subyektlarining tavsifi

T/r	Menejment	
	Obyekt (boshqariluvchi)	Subyekt (rahbarlik)
1.	I. Makrodarajada	
	Mamlakat (Respublika)	Qonun chiqaruvchi hokimiyat (Oliy majlis). Ijro etuvchi hokimiyat (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi) O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat va sport ishlari vazirligi, O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi.
2.	Viloyat	QQR Joqarg‘i Kengesi va viloyat deputatlari. QQR Vazirlar Kengashi, viloyatlar hokimiyatlari. QQR, viloyatlar jismoniy tarbiya va sport

Institut kafedra mudirlari fakultet dekanlariga nisbatan obyekt hisoblanadi va fakultet dekanlari subyekt vazifasini bajaradilar, o'z navbatida fakultet dekanlari prorektorlarga nisbatan obyekt hisoblanadilar va prorektorlar subyekt vazifasini o'taydilar. Ushbu yo'nalishda yuqoriga ko'tariladigan bo'lsak, prorektorlar rektorga nisbatan obyekt roliga o'tadilar va rektor prorektorlarga va tizimdagi boshqa bo'g'in rahbarlariga nisbatan subyekt darajasida ish olib boradi. Institut rasmiy ravishda yuridik shaxs bo'lishiga qaramasdan, uning rektori subyektligicha qolavermaydi, chunki uning ustidan ham rahbarlik qiluvchi subyektlar (O'zbekiston Respublikasi Madaniyat va sport ishlari vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasi va boshqalar) hisobiga u obyektga aylanadi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqaruv nazariyasi va amaliyoti ijtimoiy, iqtisodiy, sotsial, huquqiy, kibernetika, meditsina, psixologiya, yuridik va boshqa fanlar bilan aloqada bo'lib, jismoniy tarbiya va sport yo'nalishlaridagi alohida xususiyatlarni inobatga olgan holda rahbarlikni tashkil etadi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqaruvning sir-asrorlarini ilmiy asosda o'rganish, tahlil qilish maqsadida turli uslublardan foydalaniladi (4-jadval).

Menejment, dastavval iqtisodiyot fanining barcha yo'nalishlari, jumladan, iqtisodiy nazariya bilan yaqindan bog'liqdir.

U iqtisodiy qonunlarni bilib olishga va ularga mos ravishda boshqarish jarayonida iqtisodiy usullarni qo'llab, har bir xodimga ta'sir ko'rsatishga asoslanadi. Menejment makroiqtisodiyot, mikroiqtisodiyot, statistika, istiqbolni belgilash, mehnat iqtisodiyoti kabi fanlarga tayangan holda ish yuritadi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti birinchi navbatda yuridik fanlar va huquqshunoslikka asoslangan holda ish yuritadi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov tomonidan ilgari surilgan iqtisodiyotni boshqarishni isloh etishning beshta prinsipi ushbu jarayonning huquqiy asosini tashkil etadi. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti bilan yuridik fanlar orasidagi bog'liqlik, yuridik fanlarning boshqaruv faoliyatida qanday doirada ishtirok etishi, huquqiy normalar (me'yorlar)ni qanday qo'llash ish jarayonida

7.	Jismoniy tarbiya va sportga model-lashtirish usuli	Jismoniy tarbiya va sportda optimal qaror qabul qilish maqsadida iqtisodiy-matematik uslublar va personal (shaxsiy) elektron hisoblash mashinalarini (SHEXM) keng miqyosda qo'llash.
8.	Jismoniy tarbiya va sportda kuza-tish usuli	Jismoniy tarbiya va sportda boshqariluvchi obyekt to'g'risidagi ma'lumotlarni rejali, ilmiy, uyush-tirilgan asosda to'plash va nazorat qilish usuli.
9.	Jismoni tarbiya va sportda eksperi-ment (tajriba) usuli	Jismoniy tarbiya va sportga boshqarish jarayonida boshqariluvchi obyektga nisba-tan namunaviy tajribadan o'tgan usullarni qo'llash.
10.	Jismoniy tarbiya va sportda ijtimoi-y-kuzatuv usuli	Jismoniy tarbiya va sportda boshqarish maqsadida turli anketali so'rovlar, suh-batlar, testlar, infratuzilmaviy tahlillarni o'tkazish.

Mamlakatimizda chuqur o'zgarishlar, siyosiy va ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha tomonlarini izchil isloh etish va liberal-lashtirish, jamiyatimizni demokratik yangilash va modernizatsiya qilish jarayonlari jadal sur'atlar bilan rivojlanib bormoqda. Bunda kuchli fuqarolik jamiyatini shakllantirish yo'lida belgilab olingan va izchil ravishda amalga oshirilayotgan ulkan vazifalar mustahkam zamin yaratmoqda.

Iqtisodiyotning izchil va barqaror rivojlanishini ta'minlashda kelgusi davr uchun puxta va har tomonlama asoslangan chora-tadbirlar, muhim vazifa va yo'nalishlar, turli darajalardagi iqtisodiy taraqqiyot dasturlarining ishlab chiqilishi va aniq belgilab olinishi muvaffaqiyat garovi hisoblanadi. Ayni paytda, bosib o'tilgan yo'l – oldingi davrdagi erishilgan yutuq va natijalarni tanqidiy baholash orqali tegishli xulosalar chiqarish, ular asosida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlarini yanada takomillashtirib borish ham muhim prinsiplial ahamiyat kasb etadi.

Prezidentimizning ushbu ma'ruzasida belgilab berilgan O'zbekiston iqtisodiy rivojlanishning yuqori va barqaror sur'atlarini,

bo'lishlari hamda mustaqil fikrlay oladigan va o'z fikrlarini erkin holda, har xil ko'rinish (yozma, og'zaki va boshqa)larda ifodalay oladigan bo'lishlari shart. Ayniqsa, mustaqillik, ijodiy va mantiqiy fikrlash, oqillik, sezgirlikni rivojlangan bo'lishi kabi sifatlar menejer xususiyatlarining ajralmas qismi bo'lishi lozim.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida talabalarni quyidagi masalalarni hal etishga o'rgatish ko'zda tutiladi:

1. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida zamonaviy nazariy bilimlar asosini shakllantirish va ularni rahbarning amaliy faoliyatida qo'llay olish.

2. Talabalarni sport tashkilotlaridagi moliya menejmenti, jismoniy tarbiya sohasidagi tadbirkorlik va biznes asoslarining asosiy xususiyatlari bilan tanishtirish.

3. Sport menejmentining nazariyasi va amaliyotidagi asosiy qoidalarni o'zlashtirish, bozor sharoitida jismoniy tarbiya sohasi haqida ijobiy tasavvurni shakllantirish.

4. Sport tashkilotlaridagi insonlar o'rtasida psixologik muhit va o'zaro munosabatlarni yaxshilash usullariga talabalarni o'rgatish va jismoniy tarbiya sohasidagi boshqaruvning asosiy aspektlari bilan tanishtirish.

Sport menejerining vazifasi personalning muhim sifat ko'rsatkichlari haqida tasavvurga ega bo'lish, ulardan jismoniy tarbiya va sport rivoji uchun unumli foydalanishdan iboratdir.

Ma'lumki, biror ashyo (zahira yoki tovar) qancha kamyob bo'lsa, uning narxi shuncha baland bo'ladi va binobarin, uni sotib olmoqchi bo'lganlar shuncha kam bo'ladi. Iqtisodchilar buni narxning cheklovchilik **samarasi** deb ataydilar.

Naf – bu mahsulot (xizmat)ning iste'molchilarga qanchalik ijobiy natija keltirishidir. Xaridor xarid qobiliyati doirasida eng nafli molni tanlashga intiladi. Shundagina u qoniqadi. Ammo tovarning nafiligi qancha yuqori bo'lsa, uning narxi ham shuncha baland bo'ladi. Bu esa, o'z navbatida, xaridorning sotib olish qobiliyatini pasaytiradi.

Xarajat – bu mahsulotni ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) va uni sotish hamda ish haqi to'lashga sarflanadigan mablag'lar yig'indisidir. Xarajat tarkibiga quyidagilar kiradi:

6. Insonlarni moddiy rag'batlantirish orqali muvafaqqiyatlarga erishtirish.

7. Menejment xarajat talab qilmaydigan ijtimoiy-psixologik, vakolat va mas'uliyatni uzatish, huquqiy usullar va ko'pgina motivatsion jarayonmi?

8. Sportda katta yutuqlarga erishishda menejmentning yangi, zamonaviy usullari qanday?

9. Insonlarni, jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilarni intensiv harakatga, foydali mehnatga qanday jalb etish mumkin?

10. Insonni o'z ichidan intilishga uyg'otish, unda kelajakka umid tuyg'ularini shakllantirish va ishonch hosil qilish.

11. Fanni o'qitishdan maqsad sport tashkilotlarida uchraydigan boshqarish muammolariga amaliy tashkilotchilikni shakllantirish.

12. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining sport mashg'ulotlariga aloqasi nimada?

13. Sport mashg'ulotlarini tashkil etishda motivatsion model-larni qo'llasa bo'ladimi?

14. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti qanday masalalarni o'rganadi?

15. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvini ishlab chiqarish boshqaruviga aloqasi bormi?

16. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti va boshqaruvda umumiylikni tushuntirib beraolasizmi?

17. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining vazifalari nimalardan iborat?

1.3. Menejment nazariyasining eramizgacha bo'lgan davrdagi evolyutsiyasi va JKMFning rivojidadagi o'rni

Reja:

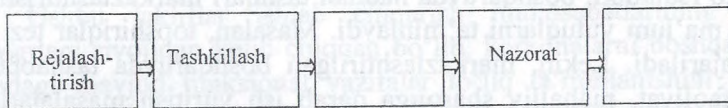
Menejment haqiqatdan ham qadimiy fan.

Menejmentning qadim zamonlardagi va hozirgi zamon funksiyalari.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining qadimiyligi.

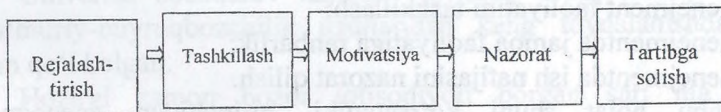
Eramizdan oldingi 1660-yildagi misrliklarning menejment sohasidagi fikrlari.

- menejmentda personal faoliyatini rejalashtirish;
- menejmentda personal faoliyatini tashkillash;
- menejmentda personal ish natijasini nazorat qilish.



3-rasm. Menejmentning qadim zamondagi funksiyalari (eramizdan avvalgi 4000-yildan 1927-yilgacha)

Ko'rinib turibdiki, menejment haqiqatdan ham qadimiy fan hisoblanadi, birgina uning qadim zamonlardagi va hozirgi zamon funksiyalariga nazar tashlaydigan bo'lsak, olti ming yilga yaqin davr ichida menejment funksiyalariga birorta o'zgarish kiritilmagan. Faqatgina yigirmanchi asrga kelib ular qatoriga mehnatni «motivatsiyalash» va ish rejasini «tartibga solish» funksiyalari kiritildi.



4-rasm. Menejmentning hozirgi zamon funksiyalari (1927-yildan hozirgi kungacha)

Ushbu holat hozirgi kunda jadal sur'atlar bilan rivojlanib kelayotgan jismoniy tarbiya va sport menejmentiga ham bevosita taalluqlidir, chunki har qanday jismoniy tarbiya va sport tashkilotini oladigan bo'lsak, uning ishini rejalashtirish, tashkillash, motivatsiyalash, nazorat qilish va uchrab turadigan o'zgarish (kamchilik)larni tartibga solish orqali o'ylagan natijalarga erishish mumkin.

2. Eramizdan oldingi 1660-yilda misrliklar menejment sohasida yana quyidagi yangi o'zgarishlarni tan olishgan:

- menejment faoliyatida boshqaruvini markazlashtirish;
- menejment faoliyatida boshqaruvini tashkillash.

Ushbu tushunchalardan shuni ko'rish mumkinki, birinchidan, menejment masalalari bevosita boshqaruv orqali amalga oshirilyapti, ikkinchidan, boshqaruvda «markazlashtirish» va

4. Eramizdan oldingi 400-yilda Gretsiyada Sokrat boshqaruvida unversallikni, ya'ni rahbar bir necha xil funksional vazifa (ish)larni bajara olishi lozimligini taklif qilgan.

Ushbu takliflar ishlab chiqarish munosabatlarining o'sha davrdagi rivojidan kelib chiqqan bo'lib, korxonalarni boshqarishda undagi mavjud funksional vazifalar to'liq ta'minlanishini taqozo etardi. Hali boshqaruv tizimlari yetarli darajada shakllangan va rivojlanmagan holatda har bir funksional vazifani amalga oshirish rahbardan katta mahorat talab qilardi, bu esa unga albatta yangi katta mas'uliyatlarini yuklay boshladi. Menejmentdagi unversallik bir tomondan, funksional vazifalarni to'liq ta'minlashga imkon yaratgan bo'lsa, ikkinchi tomondan, boshqaruv tizimlarida ham umumiylikni targ'ib qila boshladi. Ushbu nazariya asosida mutaxassislar tomonidan korxonalarning tarmoqlarga mansubligini hisobga olgan holda universal tizimlar taklif qilina boshlandi va ular menejmentda samarali ish yuritish imkonini yaratdi.

Universal boshqaruv tizimlari ayniqsa, sobiq ittifoq davrida ma'muriy-buyruqbozchilik usullaridan keng foydalanishda juda ham qo'l kelgan.

Hozirgi zamon bozor iqtisodiyoti borgan sari ma'muriy-buyruqbozchilik usullaridan uzoqlashib boryapmiz, mulkchilikning barcha turlarini joriy qilgan holda korxonalarning turlari ko'payib boryapti va demokratik prinsiplarga asoslangan yangidan-yangi zamonaviy boshqaruv tizimlaridan foydalanish qo'l kelyapti. Shuning uchun, hozirgi zamon menejmentida Sokratning boshqaruvdagi «unversallik» usullari ma'lum darajada o'z dolzarbligini yo'qotib boryapti deyish ham mumkin, lekin hayotimiz uchun juda zarur bo'lgan harbiy, tashqi-ichki mudofaa, fors-major holatlari kabi sharoitlarda qo'llanib kelinayotgan ma'muriy buyruqbozchilik usullari so'zsiz qo'l kelayotganini tan olishimiz lozim.

Bugungi kunda jismoniy tarbiya va sport menejmentida Sokratning boshqaruvdagi «unversallik» usullari ikki xil yo'nalishda qo'llanib kelinayotganini qayd etish mumkin:

-jismoniy tarbiya va sport menejmentida funksional vazifalar deganda ma'lum darajada mashg'ulot va musobaqalarni sport inventarlari, sport anjomlari, shart-sharoitlar kabi barcha imkoniyatlarni yaratib berish tushuniladi. Rahbarning ushbu funksional

7. Hozirgi zamon jismoniy tarbiya va sport menejmentida markazlashtirilgan boshqaruv.

8. Hozirgi zamon jismoniy tarbiya va sport menejmentida demokratlashtirilgan boshqaruv.

9. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida o'ta dolzarb muammolar.

10. Eramizdan oldingi 1100-yildagi xitoyliklarning menejment sohasidagi ta'limotlari.

11. Menejment faoliyatini rejalashtirish.

12. Menejment faoliyatini tashkillash.

13. Menejmentda jamoa faoliyatiga rahbarlik.

14. Menejmentda ish natijasini nazorat qilish.

15. Nazorat tushunchasining menejment funksiyalari qatoridagi o'rni.

16. Eramizdan oldingi 400-yilda Gretsiyada Sokratning boshqaruvdagi universallik taklifi.

17. Menejmentda funksional vazifalar?

18. Menejment boshqaruvida funksiyalarning shakllanishi.

19. Menejment boshqaruvida kategoriyalarning shakllanishi.

20. Menejment boshqaruvida usullarning shakllanishi.

21. Menejment boshqaruvida prinsiplarning shakllanishi.

22. Menejment boshqaruvida funksionallikning shakllanishi.

23. Menejment funksiyalari deganda nimani tushunasiz?

24. Menejment boshqaruvida funksiyalarning shakllanishi va ketma-ketligi qanday?

25. Personal faoliyatni nazorat qilish, tashkil etish, rejalashtirish va motivatsiyalash funksiyalari to'g'ri tartibda joylashtirilganmi?

26. Personal faoliyatida boshqaruvni markazlashtirish nimani bildiradi?

27. Personal faoliyatini boshqarishda rahbarlikning roli nimalardan iborat?

28. Menejment kategoriyalari va ularning shakllanishi deganda nimani tushunasiz?

29. Funksional vazifalarga nimalar kiradi?

30. Fors-major nimani bildiradi va menejment kategoriyasiga qanday aloqador?

1. 570-632-yillar Payg'ambarimiz Muhammad Sallallohu Alayhi Vassalam Ilmiy menejment, ya'ni boshqaruvning Islom diniy ta'limotiga asoslangan nazariy prinsiplarini yaratdi. Qur'oni Karimda insonlarni boshqarish masalasiga birinchi marotaba jiddiy e'tibor berildi. Ushbu kitob yozilguncha menejment sohasida faoliyat ko'rsatib kelgan mualliflar asosan kichik guruhlarda yoki kichik korxonalar doirasidagi boshqaruv masalalari ustida ish olib borgan bo'lsalar, Qur'oni Karimda insonlarni har qadamida, qayerda, qanday faoliyat ko'rsatishidan qat'i nazar, ularni to'g'ri boshqarish masalalari ko'rsatilgan. Muhammad Sallallohu Alayhi Vassalam ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy muvofiqlashtirishga intilishlar orqali boshqarish san'atini mukammal egallashga xizmat qiluvchi ta'limotlar (Qur'oni Karim, Hadislar)ning tizimini yaratdi. Muhammad Sallallohu Alayhi Vassalam o'z davrining siyosiy-g'oyaviy shart-sharoitlarini yaxshi tushungan, xalqlar va elatlarni islom ta'limotlari asosida diniy, siyosiy, g'oyaviy jihatdan birlashtirish yo'lida yagona payg'ambardir. U boshqarishning murakkab, chigal voqea-hodisalarini, ijtimoiy hayotni biron qolipga solish, uni nazorat qilish uchun shariat qonunlarining turkumlariga asos soldi va h.k.

Agarda Qur'oni Karimda insonlarga tavsiya etilgan ibodat amallariga e'tibor qiladigan bo'lsak, unda halollik, poklik, axloqiy, ma'naviy, ruhiy va shunga o'xshash boshqa masalalar qatorida odamlarning muntazam ravishda jismoniy harakat qilishlari zarurligi alohida ko'zda tutilgan. Masalan, besh vaqt namoz, tarovuh va boshqa shunga o'xshash amallar fikrimizning dalilidir. Ayniqsa, yuqorida zikr qilingan amallarning ommaviy ravishda amalga oshirilgani diqqatga sazovordir.

Yuqorida biz jismoniy tarbiya va sport menejmentida menejerlarga qo'yiladigan talablar ichida ularning jismonan va aqlan sog'lom bo'lishlari, yetarli darajada bilimga ega bo'lgan holda halol, pok ish yuritishlari va birqancha insoniy xususiyatlarni o'zlarida mujassamlashtirilgan bo'lishlari lozim degan edik. Shu nuqtai nazardan ham Qur'oni Karimga murojaat qilinadigan bo'lsa, undan hozirgi zamon jismoniy tarbiya va sport menejmentiga tegishli yetarli darajada kerakli ma'lumotlarni olish mumkinligi oydin bo'ladi.

etilganligiga ham Sohibqironning o'z qo'l ostidagilarni «qo'rquv bilan umid o'rtasida ushlash» bo'yicha boshqargani asos bo'lgan.

XIV-XV asrlar voqealari va ijtimoiy hayotni o'zida aks ettirgan qimmatli asar Temur tuzuklarini yaratdi. Mazkur asarda bayon etilgan boshqarish yo'riqlari, qonun-qoidalari, pand-nasihatlari O'zbekiston mustaqilligini mustahkamlash yo'lida xizmat qiladi.

Kuchli davlatni barpo etish, davlat hokimiyatining qaysi ijtimoiy toifalarga tayanishi, mansabdor shaxslarni ularning sifatlariga ko'ra tanlash va vazifalariga tayinlash borasida amaliy jihatdan mukammal bo'lgan ta'limotni yaratdi.

Buyuk davlat arbobi, dunyoviy bilimlarning sohibi bo'lgan Sohibqiron markazlashgan davlatni barpo etishi orqali o'rta asrlarda buyuk shaxslar yetishib chiqishi uchun moddiy, siyosiy, g'oyaviy zaminni yaratdi.

4. 1404-1499-yillar Ulug'bek Muhammad Tarag'ay fan va madaniyatga e'tiborni kuchaytirdi va menejmentning ilmiylik prinsipiga asos soldi.

Hozirgi zamon menejmentining, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining beshta muhim kategoriyalaridan birinchisi – uning boshqarish prinsiplaridir. Menejmentning, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining boshqaruv prinsiplari uning asosiy elementlaridan hisoblanib, boshqaruv masalalarining o'ndan ortiq barcha o'zaklarini o'z ichiga qamrab olgan. Jismoniy tarbiya va sport menejmentning boshqaruv prinsiplarining eng birinchisi – bu ilmiylik prinsipi hisoblanadi. 39 yillik sultonlik davrida Ulug'bek Muhammad Tarag'ay fanning juda ko'p sohalarini, xususan matematika, falakiyot, musiqashunoslik, tarix va boshqarish ilmlari bo'yicha zabardast olim, madaniyatning ulkan homiysi sifatida tanildi.

Uning ilmiy merosi, u ta'sis etgan va rahnamolik qilgan Samarqand munajjimlik maktabi, uning ko'p yillik izlanishlarning asosiy mahsuli bo'lmish «Ziji jadidi Quragoniy («Ulug'bek Ko'ragoniyning astronomik jadvali») asari bilan tarixda iz qoldirdi. Butun jahon olim va mutaxassislari tan olgan bu prinsipga o'z davrida bobokalonimiz Ulug'bek Muhammad Tarag'ay asos solganligidan faxrlanamiz va muntazam ravishda jismoniy tarbiya

davomida dolzarb bo'lib kelyapti. Rahbar qanchalik to'g'ri, adolatli va oqil qaror qabul qilsa, jamoa shunchalik o'z ishiga to'g'ri munosabat o'rnatadi va shunga yarasha katta yutuqlarga erishadi, aks holda jamoa rahbar qarorini to'g'ri qabul qila olmaydi va singdira olmaydi, natijada ish buziladi, natija yomon bo'ladi.

6. 1490-1530-yillar Zaxiriddin Muhammad Bobur Birlashgan davlat boshqaruvi asos soldi. Menejment boshqaruvida shunday masalalar ko'ndalang turadiki, ularni yakka rahbar, yakka korxonalar, yakka tarmoq, hatto yakka davlat tomonidan hal etilishi juda qiyin, mumkin bo'lmay ham qoldi. Demak, o'z-o'zidan birlashgan holda boshqaruv muammolarini hal etish ehtiyoji tug'iladi. Zaxiriddin Muhammad Bobur o'sha, hali menejment, boshqaruv nazariyasi va amaliyoti rivojlanmagan bir davrda Birlashgan davlat boshqaruvi asos soldi. Buyuk Boburiylar saltanatini tuzib, o'zaro urushlar, mayda xonliklarga barxam berdi.

Zaxiriddin Muhammad Bobur mashhur «Boburnoma» asarini yaratdi. U o'z asarida boshqarishga oid bo'lgan prinsiplar, xususan odillik va tadbirkorlik, jasurlik va mohirlik, iste'dod va ma'rifat masalalarini yoritdi.

Boburiylar tomonidan ma'muriy boshqaruv sohasini isloh etish, xazina masalalari borasida – kurruriya (viloyat va tuman hokimlari) deb ataladigan hukumat amaldorligi mansabi joriy etildi va h.k.

Zaxiriddin Muhammad Bobur hozirgi zamon boshqaruvi mos keladigan quyidagi takliflarni kiritdi:

- Vazifani bajarishning maqbul usullarini topish maqsadida ilmiy tahlilni qo'llash.

- Vazifani bajaruvchi eng maqbul xodimni tanlash va uning o'qitilishini ta'minlash.

- Vazifani samarali bajarilishini ta'minlovchi xodimlarni zarur zahiralalar bilan ta'minlash.

- Yuqori mehnat unumdorligini ta'minlash maqsadida xodimlarni muntazam rag'batlantirib turish.

7. 1500-yilda Amerikada D.Mor menejmentda boshqaruvni ixtisoslashtirishga chaqirdi.

Uzoq yillar mobaynida boshqaruv masalalariga yetarli e'tibor berilmagani tufayli joylarda menejment va boshqaruv masalalari bilan shug'ullanadigan rahbarlar oldida jiddiy muammolar paydo

4. 1100-yilda Italiyada Gazelining menejmentda korxonalar boshqaruviga tegishli bo'lgan yangi talablari.

5. 1340-1400-yillarda Amir Temurning mamlakatni idora qilish va saltanatni boshqarish uslubi.

6. Birinchi marotaba ish yuritishda boshqaruv tizimlarini joriy etish.

7. 1404-1499-yillarda Ulug'bek Muhammad Tarag'ayni menejmentning ilmiylik prinsipiga asos solishi.

8. 1450-1501-yillarda Alisher Navoiyning adolatli boshqarishning sir-sinoatlari haqidagi ta'limotni.

9. 1490-1530-yillarda Zaxiriddin Muhammad Bobur Birlashgan davlat boshqaruviga asos solishi.

10. 1500-yilda Amerikada D.Mor menejmentda boshqaruv jaroyolarini ixtisoslashtirishga chaqirgani.

11. Menejment-boshqaruv va menejer-rahbar tushunchalarining shakllanishi.

12. Davlat boshqaruvining shakllanishi.

13. Birlashgan davlat boshqaruvining paydo bo'lishi.

14. O'rta asr davridagi menejment evolyutsiyasining xususiyatlari nimalardan iborat?

15. Ilmiy menejment nimani bildiradi?

16. Islomiy diniy ta'limotining menejmentdagi o'rni nimalardan iborat?

17. Boshqaruv strategiyasi va boshqaruv taktikasi umumiy tushunchalarmi?

1.5. Menejment nazariyasining yangi davridagi evolyutsiyasi va JKMFning rivojidagi o'rni

Reja:

1779 yilda Angliyada E.Uitning menejment boshqaruvining ilmiy usullarini uning sifat ko'rsatkichlarini ishlab chiqishi.

Menejmentning ilmiy usullari va sifat ko'rsatkichlarining o'lchamlari.

1820-1830-yillarda AQSh da ilmiy va mumtoz menejmentlarga muqobil «Insonga munosabatlar» maktabining paydo bo'lishi.

Ammo XIX asrning ikkinchi yarmi XX asr chegarasida texnika va texnologiyaning takomillashuvi ishlab chiqarishning keskin o'sishi boshqarishni murakkablashtirib yuboradi va uni maxsus bilimlarni talab etuvchi, faoliyatini maxsus sohasiga yo'naltiradi. Ushbu muammolarni hal etish uchun boshqaruv sohasidagi tajribani umumlashtirish va ishlab chiqarish xodimlarni boshqarishning samparali usullarini izlashga olib keladi. Natijada boshqaruv to'g'risidagi ilm-fan vujudga keladi.

2. 1820-1830-yillari AQSh da ilmiy va mumtoz menejmentlarga muqobil harakat sifatida «Teylorizm»ga ma'lum darajada qarshi turuvchi yangi nazariya – «Insonga munosabatlar» maktabi paydo bo'ldi. Bu maktabga amerikalik jamiyatshunos va ruxshunos E.Mayo (1880-1949) asos soldi. Ushbu davrga kelib menejment boshqaruv sistemasi turli xildagi «Menejment maktab»lari ko'rinishida rivojlana boshladi. Demak, menejment evolyutsiyasida yangi davr boshlandi, ya'ni menejment maktabalari bosqichiga fundament yasaldi deyish mumkin.

3. 1856-1915-yillar. XIX asrning oxiri va XX asrning boshlarida Amerikada «Ilmiy menejment» maktabi shakllana boshlagan. Bu maktab boshqacha nom bilan, ya'ni «Boshqaruvning mumtoz maktabi» deb ham yuritilgan. Bu maktab ibtidosida amerikalik muhandis va ixtirochi F.Teylor turgan edi. Uning nazariyasi keyinchalik «Teylorizm» degan nom olgan. U yaratgan tizim esa ishchilarning «siqib suvini olish»ning ilmiy tizimi deb ham atalgan.

F.Teylor ta'limotining asosiy mazmuni – yollanma ishchilarning mehnat unumdorligini oshirishda g'oyatda samarador va maqbul usullarni izlash, ular asosida mehnatni ilmiy asosda tashkil etish bo'lib, quyidagi yo'nalishlarni o'zida mujassamlashtirgan edi:

1. Mumtoz yoki ma'muriy menejment asosida ish yuritish.
2. Menejmentda boshqaruv prinsiplarini shakllantirish va rivojlantirish.
3. Menejment asosida shakllarni yalpi boshqarishda sistemali yondashuvni asoslash va undan foydalanish.

Teylorning zamondoshi va ishning davomchisi amerikalik iqtisodchi G.Emerson mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha yirik mutaxassislardan bo'lib, u menejment boshqaruvida mehnatni tashkil qilishning kompleks, sistemali tizimini ishlab chiqqan. Uning

tashabbuskorlik va uddaburonlik, o'z zimmasiga jiddiy mas'uliyat olish xususiyatlarini inobatga olgan holda boshqaruvni tashkil etishga mo'ljallangan. Bunday holatda menejerning vazifasi kishilar o'z maqsadi va manfaatlariga g'oyat maqbul tarzda erishadigan shart-sharoitni yaratishdan iborat. U (igrik) nazariyasidan unumli foydalanish uchun menejment boshqaruvidagi demokratik usullarini hamda funksional tizim (struktura)larni joriy etish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchi shaxslar ham X (lks) yoki U (igrik) nazariyasiga mos keluvchi shaxslarning mavjudligi ehtimoldan holi emas, shuning uchun ularni mashqlar, musobaqalarga tayyorlashda individual ravishda shug'ullanish trener-rahbarlarga qulay sharoit yaratish mumkin.

5. 1886-yilda Amerikada R.Taun tashkilotning funkcionalligini taklif qildi. XIX asr bo'sag'alarida sanoat ishlab chiqarishi kuchli rivojlana boshladi, ayniqsa, texnika va texnologiyaning takomillashuvi, ishlab chiqarishning keskin o'sishi boshqarishni murakkablashtirib yuboradi va uni maxsus tarmoqlarga bo'lib boshqarishni, yangi bilimlarni talab etuvchi, faoliyatning maxsus sohasiga aylantirdi. Ushbu muammolarni hal etish uchun boshqaruv sohasidagi umumiy yo'nalishdan lokal (tarmoqlashgan) yo'nalishga o'tishga majbur bo'lindi. Natijada korxonalar boshqaruvida o'ndan ortiq maxsus funksional ta'minlovchi yo'nalishlar vujudga keldi:

- ishlab chiqarishni personal (xodimlar) bilan ta'minlash xizmati (xodimlar va ijtimoiy masalalar bo'yicha muovin);

- ishlab chiqarishni texnika bilan ta'minlash xizmati (bosh muhandis);

- ishlab chiqarishni texnologiya bilan ta'minlash xizmati (bosh texnolog);

- ishlab chiqarishdagi tijorat (tijorat ishlari bo'yicha muovin);

- ishlab chiqarishni moddiy-texnika bilan ta'minlash xizmati (MTT, logistika);

- ishlab chiqarishni energiya bilan ta'minlash xizmati (bosh energetik);

- ishlab chiqarishning iqtisodiyot xizmati (bosh iqtisodchi);

- ishlab chiqarishdagi tashqi iqtisodiy aloqa (TIA) xizmati;

lanib kelgan. Shuning uchun amerikalik olim D.Duncan o'zining boshqaruv va menejment nazariyalari va amaliyotiga bag'ishlagan darsligini kollejlarda uchun yozdi. U birinchi marotaba o'zining kitobida o'sha davrdagi ishlab chiqarish korxonalaridagi muammolarni boshqaruv va menejment nazariyalarini amaliyotiga joriy etish orqali hal etishni taklif qildi. D.Duncan birinchilar qatorida yirik-yirik korxonalarda maxsus boshqarish tizimlarini tuzib, rahbar va menejmentlar xizmatini alohida toifaga ko'tarish lozimligini asoslab berdi.

D.Dunkanning yana bir yirik xizmatlaridan biri boshqaruv va menejment masalalarida kategoriyalar muhim rol o'ynashni asoslab berdi. O'sha davrga yarasha menejmentda ma'lum bo'lgan boshqaruv kategoriyalaridan «boshqaruv prinsiplari», «boshqaruv funksiyalari», «boshqaruv usullari», «boshqaruv strukturasi (tizimi)» va boshqalarni ishlab chiqarishga joriy etish yuqori samara berishligini isbotlab berdi. Uning navbatdagi xizmatlaridan biri boshqaruv va menejmentni korxonalar rahbarlari, mutaxassislar tomonidan tan olinadigan darajaga keltirdi. Shu davrdan boshlab boshqaruv va menejment masalalari bo'yicha darsliklar, ilmiy maqolalar yozila boshlandi, ushbu soha bo'yicha ilmiy izlanishlar kuchaya boshladi. Hozirgi kunda Rossiya, Ukraina va O'zbekistonda ham jismoniy tarbiya va sportni boshqarish bo'yicha birmuncha darslik, o'quv qo'llanma, monografiyalar chop etilgan. Masalan: Akramov R.C верой в искренный футбол. Т.: «Yangi asr avlodi», 2012 у.; Axmatov M.S. Uzluksiz ta'lim tizimida ommaviy sport-sog'lomlashtirish ishlarini samarali boshqarish. Т., 2005 у.; Гулямов З.Т. Основы менеджмента и его особенности в условиях перехода к рыночной экономике в Узбекистане. Т., ТГАЛ, 2006., Ярашев К.Д. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish. Т., Абу Али ибн Сино, 2002 й.; Починкин А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. М., Советский спорт, 2010 г.; Рихард Х., Бёме Г. Как руководить людьми (практика менеджмента). «ЕВРОМЕНЕДЖМЕНТ», Бад Гарцбург (Германия). 2013 г.; O'R O'O'MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari jismoniy tarbiya o'qituvchilarini tayyorlash muammolari (ilmiy-nazariy anjuman to'plami). Т., TDPY, 2013 у va boshqalar chop etilgan. Kelajakda jismoniy tarbiya va sport menejmenti, uni

8. 1927-yilda Amerikada E.Mayo boshqaruvning ijtimoiy konsepsiyasini ishlab chiqdi. Ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning quyidagi eng muhim ustuvor vazifalari va yo‘nalishlari belgilab berildi:

- ishlab chiqarish korxonalari menejmentining boshqaruv rejasida xodim (personal)ning iqtisodiy-ijtimoiy darajasini ko‘tarib borishga bag‘ishlangan maxsus konsepsiya o‘rin olgan bo‘lishi shart;

- aholi bandligini ta‘minlash, shu tariqa odamlarning daromadini yanada oshirish va hayot sifatini yuksaltirish masalalarini hal etish;

- ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiy rivojlanishining yuqori va barqaror sur‘atlarini, samardorligini ta‘minlash;

- ishlab chiqarish korxonalari personalning hayot darajasi va farovonligini ta‘minlash borasida menejmentining rolini oshirish;

- ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiyotning izchil va barqaror rivojlanishini ta‘minlashda kelgusi davr uchun puxta va asoslangan chora-tadbirlar rejasi asosida faolyait ko‘rsatish;

- oldingi davrdagi erishilgan natijalarni baholash orqali tegishli xulosalar chiqarish, ular asosida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlarini menejment funksiyalari asosida takomillashtirib borish;

- ishlab chiqarish korxonalarida har tomonlama o‘ylangan va asoslangan iqtisodiy-ijtimoiy dasturlarni bosqichma-bosqich amalga oshirish.

O‘zbekistonda Prezidentimiz I.A. Karimov tashabbusi bilan jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish, juda band bo‘lgan barcha rahbar, xodim va personalning iqtisodiy-ijtimoiy ahvolini doimiy ravishda yaxshilab borishga bag‘ishlangan dasturlar, jamg‘armalar yaratilgan.

9. 1935-yilda Amerikada A.Maslou inson ehtiyojlari pog‘onalarini (ierarxiyasini) yaratdi. Yuqorida ta‘kidlaganimizdek, amerikalik olim Abraxam Maslou o‘sha davrgacha boshqa olimlar tomonidan yaratilgan inson ehtiyojlarini aks ettiruvchi ko‘pgina modellar qatorida o‘zining «Inson ehtiyojlarining ierarxik model»ini yaratdi.

Haqiqatdan ham insonlarning o‘z hayotlari davomida qondirishlari lozim bo‘lgan ehtiyojlar shu darajada cheksizki, ularning barchasini deyarli amalga oshirib bo‘lmaydi. Bekorga aytilma-

birlariga o'xshashliklari yoki tafovutlarini hisobga olgan holda boshqaruvni to'g'ri tashkil qilish ma'lum ilmiy asoslangan nazariyaga suyanishni taqozo qilardi. O'sha davrda yuzaga kelgan va hozir ham o'z mazmuni, mohiyati va dolzarbligini yo'qotmagan «Korxonalarni ma'lum belgilari, xususiyatlariga qarab ularni boshqarishdagi umumiylik va tafovutlar tomonlarini asoslash» ehtiyoji tug'ildi.

Yer yuzida yirik-yirik ishlab chiqarish korxonalarining shakllanib, jadal rivojlanib borishga g'arb boshqaruv taraqqiyotining zamonaviy bosqichi deb qarala boshladi. Shunday bo'lsa ham, vaqt o'tishi bilan, ilmiy-texnik taraqqiyotning jadal o'sishi natijasida, unga o'z tuzatishlarini kiritib, doimiy ravishda ishlab chiqarish munosabatlaridan tortib, menejment va boshqarish ravishda ishlab chiqarish munosabatlaridan tortib, menejment va boshqarish sistemasini takomillashtirib borishni taqozo qilardi. O'sha vaqtlarda ishlab chiqarishda, xususan, menejmentda ma'lum darajada bo'lib o'tgan katta o'zgarishlar xuddi hozirgi zamon menejmentida bo'layotgan yirik takomillashuvlarni aks ettirgandek tuyuladi. Shu ma'noda XX asrni menejment evolyutsiyasining tarixiy bosqichi deb hisoblash mumkin.

Ch. Bernard yagona umumiy maqsadni ko'zlab insonlar jamlashgan holda, birgalikda faoliyat ko'rsatadigan har xil mahsulot ishlab chiqaruvchi yoki har xil xizmat ko'rsatuvchi korxonalarni «tashkilot» deb atash taklifini kiritdi. Ishlab chiqarish korxonalari o'z mahsulotlarining turiga qarab tarmoqlarga bo'lina boshladi. Hozirgi kunda ham deyarli o'zgarmagan sanoat, og'ir sanoat, yengil sanoat, qishloq xo'jaligi kabi ko'pgina tarmoqlar shakllana boshladi. Tarmoqlar tarkibida faoliyat ko'rsatuvchi korxonalar boshqaruv va menejment nuqtai nazardan tashkilot deb ataladigan bo'ldi. Bunday yondashuvning yutug'i shundaki, korxonalar qaysi tarmoqqa mansub bo'lishlaridan qat'i nazar, ularda doimiy ravishda davom etadigan boshqaruv va menejment jarayonlarining bir xillik yoki umumiylik tomonlarini hisobga olgan holda ish yuritish osonlashadi. Ushbu nazariya va amaliyot nuqtai nazaridan tashkilotlar o'z faoliyatiga qarab ikki guruhga bo'linadi:

- moddiy mahsulot ishlab chiqaruvchi korxonalar, bunday tashkilotlarda tarmoqqa mansubligidan qat'i nazar «moddiy mahsulot» ishlab chiqariladi;

lardan qoniqish hosil qiluvchi yangi usullarni qo'llashni taklif qildilar.

Kompaniyalarning, korxonalarining siyosati va istiqbolini xodimlarning xulq-atvoriga asoslangan holda tashkil etish ham muhim ahamiyatga ega bo'lib kelmoqda. Tashkilot nazariyasi va undagi barcha usullarning jismoniy tarbiya va sport menejmentida qanday muhimligini mutaxassislar juda yaxshi tushunadilar deb o'ylaymiz.

Albatta jismoniy tarbiya va sport tizimlarida o'ziga xos muhim xususiyatlar, jamoa o'rtasidagi munosabatlar va muammolar mavjud, ularning yechimini topish soha mutaxassislarining vazifasidir.

Shunday qilib, XX asrdan boshlab insonlar faoliyat ko'rsatadigan korxonalar yoki shunga o'xshash uyushmaga tashkilot rusumi berilib, ularni boshqarishda menejmentning barcha qoida, kategoriya va boshqa tushunchalaridan universal va to'liq darajada foydalanish imkoniyati tug'ildi. Shuning uchun ishonch bilan aytish mumkinki, jismoniy tarbiya va sport menejmenti o'zining shakllanishi va rivojlanishida bimalol korxonalar va tashkilotlar menejmentiga tayangan holda ish yuritishi mumkin.

Jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilarning faoliyatlarini ham ikki guruhga bo'lish mumkin:

1. Bevosita jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilar faoliyati, ya'ni moddiy mahsulot ishlab chiqarmaydigan korxonalar.

2. Jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanuvchilarni forma ta'minlovchi faoliyat, ya'ni moddiy ishlab chiqaruvchi korxonalar.

Takrorlash uchun savollar:

1. E.Uitnining menejment boshqaruvining ilmiy usullari.
2. Menejmentning ilmiy usullari va sifat ko'rsatkichlarining o'lchamlari.
3. AQSh da «Insonga munosabatlar» maktabining paydo bo'lishi.
4. Amerikalik jamiyaxunos va ruxshunos E.Mayo maktabi.
5. 1856-1915-yillarda Amerikada «Ilmiy menejment» maktabi shakllana boshlanishi.
6. «Boshqaruvning mumtoz maktabi» nima?
7. F.Teylarning «Teylorizm» maktabi.

Гулямов З.Т., Акбаров Ф.С. Основы менеджмента и его особенности в условиях формирования рынка в Узбекистане. Т., ТГАИ, 2006.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., АНХ, 1995.

Починкин А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. М., Советский спорт, 2010.

Рихард Х., Бёме Г. Как руководить людьми (практика менеджмента). «ЕВРОМЕНЕДЖМЕНТ», Бад Гарцбург (Германия). 2013.

Yarashev K.D. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish. T.: Abu Ali ibn Sino, 2002.

O'R OO'MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari-ga jismoniy tarbiya o'qituvchilarini tayyorlash muammolari (ilmiy-nazariy anjuman to'plami). T., TDPU, 2013.

Elektron ta'lim resurslari:

Internet saytlari

www.bilim.uz

www.ekonomika.ru

www.menejment.com

www.edu.uz-Vazirlik sayti

www.ziyo.edu.uz-Vazirlik sayti

www.performance.edu.uz-Vazirlik sayti.

Jahon moliyaviy inqirozi sharoitida sanoat menejmentining sport rivojiga ta'siri.

Tayanch iboralar:

Jahon moliyaviy inqirozi, jismoniy tarbiya va sport rivoji, sportni ommalashtirish, «Barkamol avlod», «Sog'lom avlod uchun» davlat dasturi, «Alpomish» va «Barchinoy» maxsus dasturlar, «Insoniy munosabatlar» maktabi. «Miqdoriy tizimlar yoki zamonaviy menejment» maktabi. Texnokratik nazariya. Vaziyat yondashuvi. Jarayonli yondashuv. Sonli yondashuv.

Mazkur jahon moliyaviy inqirozi sharoitida jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish, uni ommalashtirish o'ta dolzarb masalaga aylangan deyish mumkin, chunki yurtimizda amalga oshirilayotgan «Barkamol avlod», «Sog'lom avlod uchun» davlat dasturlari, «Alpomish» va «Barchinoy» maxsus dasturlarini hayotga tatbiq etishda biz haqiqiy sog'lom, jismonan baquvvat va aqlan teran yoshlarni tarbiyalab yetishtirishni ko'zda tutamiz. Har tomonlama yetuk yoshlarimizdan jahon moliyaviy inqirozi sharoitidek har qanday qiyin sharoitda ham o'zlarini ijobiy tomondan ko'rsatib, unig qiyinchiliklarini mardonavor yenga olishlariga ishonchimtuz komil. Shuning uchun ham, O'zbekiston davlat jismoniy tarbiya institutida yoshlarni har tomonlama yetuk avlod qilib bilim va tarbiya berishga katta e'tibor qilinyapti.

Ushbu bobda O'zbekiston davlat jismoniy tarbiya instituti, Respublika oliy o'quv yurtlari jismoniy tarbiya fakultetlarining talabalari, Olimpiya zahiralari kollejlari o'quvchilari, shuningdek, malaka oshirish fakulteti tinglovchilari hamda ushbu fan bo'yicha dars o'tayotgan o'qituvchilar va shu sohaga qiziquvchi keng kitobxonlar ommasiga mo'ljallangan jahon moliyaviy inqirozi sharoitida O'zbekistonda uni oldini olish bo'yicha ko'rilayotgan chora-tadbirlar, erishayotgan yutuqlarimiz, ayniqsa, kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirishda jismoniy tarbiya va sportning ahamiyati haqida ma'lumotlar berilgan.

Alohida ta'kidlash lozimki, kitobda ilk bor sport menejmenti, uning jismoniy tarbiya va sportni boshqarishdagi ahamiyati, sport tashkilotlarida marketing ishlarini tashkil qilish masalalariga va

doim iqtisodiyotimizning rivojlanishidan manfaatdor ekanligimizni yashirmaymiz, Prezidentimizning barcha tashabbuslarini qo'llab-quvvatlaymiz va o'z hissamizni qo'shishga harakat qilamiz. Biz ushbu xayrli ishdagi o'z hissamizni birinchi navbatda yaxshi bilim olishda va jismonan, aqlan barkamol avlod bo'lib yetishishda deb bilamiz.

Jahon iqtisodiy inqirozi eng masshtabli bo'lib, barcha mamlakatlarga birdek tarqaldi va u mutaxassislar prognoziga ko'ra 2010 va undan keyingi yillarda ham davom etadi. Hozirda jahon moliyaviy inqirozining mohiyati, kelib chiqish sabablari va oqibatlarini chuqur o'rganish, undan to'g'ri xulosa chiqarish, ayniqsa, O'zbekiston sharoitida mahalliy xususiyatlarni inobatga olgan holda ish yuritish eng dolzarb muammolardan hisoblanadi. Haqiqatdan ham, jahon moliyaviy inqirozining har xil davrdagi, har yerdagi kelib chiqish sabablari va oqibatlariga e'tibor qiladigan bo'lsak, turli davlatlarda u o'ziga xos xususiyatlarga va mohiyatga ega ekanligini ko'rishimiz mumkin. 1919-yildan hozirgi kungacha bo'lgan davrni ko'radigan bo'lsak, ushbu jarayon deyarli uzluksiz ravishda turli mamlakatlarda takrorlanib kelgan.

Jahon moliyaviy inqirozining asosiy davrlari, sabablari va oqibatlarini 5-jadvaldan ko'rishimiz mumkin.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozining sabablarini umumlash-tiradigan bo'lsak, u quyidagilardan iborat bo'ladi: 1. Kredit va qimmatbaho qog'ozlar bozorlarida o'z manfaatlarini ko'zlab turli spekulyativ amaliyotlarga berilib ketgan banklar faoliyati ustidan yetarli darajada nazorat yo'qligi. 2. Banklar likvidliligi, ya'ni to'lov qobiliyatining zaifligi bilan bog'liq muammoning keskinlashuvi. 3. Kredit bozoridagi tanglik, sodda qilib aytganda pul mablag'larining yetishmasligi. 4. Moliya-bank tizimidagi inqiroz jarayonlari deyarli butun dunyoni qamrab olayotgani, retsessiya va iqtisodiy pasayishning muqarrarligi.

Iqtisodiy inqiroz – bu iqtisodiyotning davriy tebranishlaridagi o'zgarish bo'lib, ular tovar va xizmatlarga bo'lgan yalpi talab va yalpi taklif o'rtasidagi nomutanosiblik, makroiqtisodiy muvoza-natning buzilishi oqibatida vujudga keladi.

1971-1974	Neft shoki	Aksiya narxlarining tushishi - 69,3%
1975-1976	Funt-sterling inqirozi	Aksiya narxlarining tushishi - 19,1%
1980-1982	M.Tetcherning iqtisodiy inqilobi	Aksiya narxlarining tushishi - 11,4%
2000-2002	Axborot texnologiyalari bo'yicha kompaniyalar inqirozi	Aksiya narxlarining tushishi - 24,8%
2007	Aktivlar sekyuritizatsiyasi va ipotekaning «qizib ketishi»	Aksiya narxlarining tushishi - 23,4%
2007-2009	Moliya bozorining «qizib ketishi»	Aksiya narxlarining tushishi - 42,2%
Yillar	Sabablari	Oqibatlari
<i>Osiyo mamlakatlari (Avstraliya, Gonkong, Yaponiya, Janubiy Koreya, Malayziya, Indoneziya, Tailand)</i>		
1997-1999	Valyuta bozorlaridagi speku-lyativ hujumlar, valyuta va aksiya bozorida ikki tomonlama o'yin, offshor treyding	Bank-moliya tizimining qulashi, kapitalning chiqib ketishi, iqtisodiy pasayish va h.k.
<i>Turkiya Respublikasi</i>		
1994	Qimmatli qog'ozlar bozori va valyuta inqirozining birgalikdagi davlat qarzi inqiroziga ta'siri	Narxlarning keskin oshirilib, muzlatilishi, korporativ sektorga alohida soliq, davlat xarajatlarini qisqartirish, hukumat qarzi majburiyatlarining restrukturizatsiya qilinishi
2000-2002	Valyuta va bank inqirozi (moliyaviy inqiroz)	Iqtisodiy pasayish, milliy valyutaning qadrsizlanishi, inflyatsiyaning oshishi, kapitalning chiqib ketishi, byudjet defitsiti
<i>Janubiy Afrika Respublikasi</i>		
1998	Obligatsiya bozori inqirozining valyuta inqirozini keltirib chiqarishi	Obligatsiya va milliy valyuta kurslarining tushishi

yuzaga kelayotgan vaziyatdan chiqish yo'llarini izlashdan iborat (Islom Karimov).

Prezident asarida jahon moliyaviy inqirozi qanday oqibatlarga olib kelishi mumkinligi aniq ko'rsatib berilgan, bizning vazifamiz ularni chuqur o'rgangan holda O'zbekistonda barcha salbiy oqibatlarni bartaraf etish ustida faol ishlashdan iboratdir.

Birinchidan, moliya-bank tizimidagi inqiroz jarayonlari deyarli butun dunyoni qamrab olayotgani, retsessiya va iqtisodiy pasayishning muqarrarligi, investitsiyaviy faollik ko'lamining cheklanishi, talab va xalqaro savdo hajmining kamayishi, shuningdek, jahonning ko'plab mamlakatlariga ta'sir ko'rsatadigan jiddiy ijtimoiy talofatlar sodir bo'lishi mumkinligi o'z tasdig'ini topmoqda.

Ikkinchidan, avj olib borayotgan global moliyaviy inqiroz jahon moliya-bank tizimida jiddiy nuqsonlar mavjudligi va ushbu tizimni tubdan isloh qilish zarurligini ko'rsatdi. Ayni vaqtda bu inqiroz asosan o'z korporativ manfaatlarini ko'zlab ish yuritib kelgan, kredit va qimmatli qog'ozlar bozorlarida turli spekulyativ amaliyotlarga berilib ketgan banklar faoliyati ustidan yetarli darajada nazorat yo'qligini ham tasdiqladi.

Uchinchidan, moliyaviy-iqtisodiy inqirozning har qaysi davlatdagi miqyosi, ko'lami va oqibatlari qanday bo'lishi ko'p jihatdan bir qancha omillardan kelib chiqadi. Ya'ni, bu avvalo, ana shu davlatning moliya-valyuta tizimi nechog'li mustahkam ekaniga, milliy kredit institutlarining qay darajada kapitallashuvi va likvidligi, ularning chet el va korporativ bank tuzilmalariga qanchalik qaram ekanligi, shuningdek, oltin-valyuta zahirasining hajmi, xorijiy kreditlarni qaytarish qobiliyati, va pirovard natijada mamlakat iqtisodiyotining barqarorligi, diversifikatsiya va raqobatga bardoshlik darajasiga bog'liq.

To'rtinchidan, jahon moliyaviy inqirozidan imkon qadar tez chiqish, uning oqibatlarini yengillashtirish ko'p jihatdan har qaysi davlat doirasida va umuman, dunyo hamjamiyati miqyosida qabul qilinayotgan chora-tadbirlarning qanchalik samaradorligiga, ularning bir-biri bilan uyg'unligiga bog'liq.

2.2. Jahon moliyaviy inqirozining O'zbekistonga kuchli ta'sir ko'rsata olmasligi va sportning rivoji

Reja:

Jahon moliyaviy inqirozining O'zbekistonga ta'sirining jiddiy bo'lmaganligi.

Ma'muriy-buyruqbozlik tizimidan bozor iqtisodiyotiga o'tishning bosqichma-bosqich amalga oshirish yo'lini tanlanganligi.

Davlat bosh islohotchi sifatida mas'uliyatni o'z zimmasiga olishi zarurligini aniq belgilab olinganligi.

O'zbekistonda moliyaviy-iqtisodiy, byudjet, bank-kredit tizimi, tarmoqlarining barqaror hamda uzluksiz ishlashi.

Yetarli darajada mustahkam zahiralari yaratilganligi va zarur resurslar bazasining mavjudligi.

Oqilona tashqi qarz siyosati olib borilganligi.

Aholining ish haqi va daromadlarini izchil va oldindan oshirib borish.

Iste'mol bozorida narxlar indeksining asossiz tarzda o'sishining oldini olishga doir chora-tadbirlar.

Davlatning moliyaviy-iqtisodiy va bank tizimlarining nechog'liq barqaror va ishonchli ekani.

Jahon moliyaviy inqirozining mamlakatimiz iqtisodiyotiga ta'siri.

Prezidentimizning quyidagi «... jahon moliyaviy inqirozi mamlakatimizga ta'sir ko'rsatmaydi ...» so'zlarining mazmuni.

Iqtisodiyotimizda, jumladan, sportda moliyaviy inqirozning salbiy oqibatlari ta'sirini pasaytiradigan omillar.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining jahon iqtisodiyotiga yuqori darajada integratsiyalashmaganligi.

Mamlakatimizda katta hajmdagi xorijiy kapitalni ushlab turuvchi kompaniya va moliyaviy institutlarning yo'qligi.

Sportda ustav fondlarining korxonalarining real xususiy aktivlari bilan ta'minlanganligi.

Hozirgi inqirozning biz uchun ijobiy ta'sirlarga ham ega bo'lishi mumkin.

Jahon moliyaviy inqirozi sharoitida jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish omillari.

Barchamiz bir haqiqatni anglab etishimiz lozim: O'zbekiston bugun xalqaro hamjamiyatning va global moliyaviy-iqtisodiy bozorning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi».

Iqtisodiyotimizda moliyaviy inqirozning salbiy oqibatlari ta'sirini pasaytiradigan omillar:

- mamlakatimiz iqtisodiyotining jahon iqtisodiyotiga yuqori darajada integratsiyalashmaganligi;
- mamlakatimizda katta hajmdagi xorijiy kapitalni ushlab turuvchi kompaniya va moliyaviy institutlarning yo'qligi;
- ustav fondlarining korxonalarining real xususiy aktivlari bilan ta'minlanganligi.

Hozirgi inqiroz biz uchun ijobiy ta'sirlarga ham ega bo'lishi mumkin: Xususan AQSh va Yevropadagi investorlar o'z aktivlarini bo'shatib, kapital kiritishning rivojlanayotgan mamlakatlar bozorlarida muqobil yo'llarini qidiradi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2010-yil 27-yanvarda bo'lib o'tgan qo'shma majlisidagi «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» hamda 2009-yilning asosiy yakunlari va 2010-yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining 2010-yil 29-yanvarda bo'lib o'tgan majlisidagi «Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir» nomli ma'ruzalari bo'ldi. Prezidentimizning ushbu ma'ruzalarida belgilab berilgan O'zbekiston iqtisodiy rivojlanishning yuqori va barqaror sur'atlarini, samaradorligini hamda makroiqtisodiy muvozanatni ta'minlash, bank-moliya tizimining barqarorligini oshirish, strategik ahamiyatga molik loyihalarni amalga oshirish uchun faol investitsiya siyosatini olib borish, xalqimizning hayot darajasi va farovonligini yanada oshirish borasidagi vazifalarni to'liq va samarali amalga oshirish eng avvalo, jamiyatimiz a'zolari tomonidan ularning mazmun-mohiyatini teran va chuqur anglab yetilishini taqozo etadi.

O'zbekiston iqtisodiyotiga ta'siri, mazkur inqiroz oqibatlarini oldini olish. Ushbu vazifani amalga oshirish doirasida mamla-

**2009-yilda O'zbekistonda iqtisodiyot komplekslari bo'yicha
ishlab chiqarilgan mahsulotlar tannarxini pasaytirish bo'yicha
erishilgan natijalar**

Komplekslar nomi	Mahsulot tannarxining pasayishi	
	mlrd so'mda	foizda
Geologiya, yoqilg'i-energetika, kimyo, neft-kimyo va metallurgiya sanoati kompleksi	1156,3	21,9
Mashinosozlik, elektrotexnika va aviatsiya sanoati hamma mahsulotlarni standartizatsiyalashtirish kompleksi	156,2	18,5
Kommunal soha, transport, kapital qurilish va qurilish industriyasi kompleksi	458,8	21,3
Qishloq va suv xo'jaligi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash hamda iste'mol tovarlari kompleksi	295,1	20,0
Ta'lim, sog'liqni saqlash va ijtimoiy muhofaza, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport kompleksi	13,1	20,2
Respublika bo'yicha jami	2079,5	20,38

O'zbekiston Respublikasining xalqaro iqtisodiy maydondagi nufuzi va mavqei sezilarli darajada va muntazam oshib bormoqda. Bunda mamlakatimiz rahbari Islom Karimov tomonidan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish strategiyasining puxta ishlab chiqilganligi, iqtisodiy islohotlar maqsadi va vazifalari, amalga oshirish yo'llarining aniq va to'g'ri ko'rsatib berilganligi bosh maqsad yo'lidagi yutuq va marralarning salmoqli bo'lishiga imkon yaratdi.

Hozirgi davrda dunyo mamlakatlari ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyoti o'zining ma'no-mazmuni jihatidan oldingi bosqichlardan keskin farq qiladi. Bunda eng asosiy va muhim jihat – milliy iqtisodiyotlarning tobora integratsiyalashuvi va globallashtiruvining kuchayib borishidir. Ayni paytda bu jarayonlar xalqaro maydondagi raqobatning ham keskinlashuviga, har bir mamlakatning xalqaro

oshirishimiz taqozo etiladi. Bu boradagi chora-tadbirlar Prezidentimiz I.Karimovning «Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari» nomli asarlarida keng va batafsil bayon qilib berilgan. Asarda jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozining mazmun-mohiyati, namoyon bo'lish shakllari, kelib chiqish sabablari, uning olish va yumshatishga asos bo'lgan omillar bayon qilib berilgan. Shuningdek, mamlakatimiz mehnatkashlari uchun g'oyat murakkab va og'ir bo'lishiga qaramay 2008-yilda erishilgan ijobiy natija va yutuqlar baholanib, respublikamizdagi iqtisodiy salohiyatdan yanada kengroq foydalanish imkoniyatlari ko'rsatib berilgan. Asarda O'zbekiston uchun inqirozni bartaraf etish va jahon bozorida yangi marralarga chiqishning ishonchli yo'li sifatida 2009-2012-yillarga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning quyidagi eng muhim ustuvor yo'nalishlari belgilab berilgan:

1) mamlakatimizda qabul qilingan 2009-2012-yillarda jahon iqtisodiy inqirozi oqibatlarining oldini olish va bartaraf qilish bo'yicha inqirozga qarshi dasturni amalga oshirish, shu asosda iqtisodiy o'sishning uzoq muddatli barqaror sur'atlarini va iqtisodiyotning muvozanatli rivojlanishini ta'minlash;

2) tarkibiy o'zgartirishlarni davom ettirish va iqtisodiyotni diversifikatsiyalash, buni birinchi navbatda, xalqaro sifat standartlariga javob beradigan, ichki va tashqi bozorlarda talab yuqori bo'lgan raqobatbardoshli mahsulotlar ishlab chiqarishga yo'naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim tarmoqlarini modernizatsiya qilish, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash yo'li bilan amalga oshirish;

3) qishloq turmushi sifatini va qiyofasini tubdan yaxshilashga, qishloq joylarda ijtimoiy va ishlab chiqarish infratuzilmasini jadal rivojlantirishga, mulkdorning, tadbirkorlik va kichik biznesning maqomi, o'rni va ahamiyatini tubdan qayta ko'rib chiqishga, fermer xo'jaligini rivojlantirishni har tomonlama qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan uzoq muddatli, o'zaro chuqur bog'langan chora-tadbirlar keng kompleksini amalga oshirish;

4) aholi bandligini ta'minlash, uning turmush sifatini oshirishning eng muhim omili sifatida xizmatlar ko'rsatish sohasi va kichik biznesni jadal rivojlantirish;

4. O'zbekistonda moliyaviy-iqtisodiy, byudjet, bank-kredit tizimi, tarmoqlarining barqaror hamda uzluksiz ishlashi.

5. Yetarli darajada mustahkam zahiralari yaratilganligi va zarur resurslar bazasining mavjudligi.

6. Oqilona tashqi qarz siyosati olib borilganligi.

7. Aholining ish haqi va daromadlarini izchil va oldindan oshirib borish.

8. Iste'mol bozorida narxlar indeksining asossiz tarzda o'sishining oldini olishga doir chora-tadbirlar.

9. Davlatning moliyaviy-iqtisodiy va bank tizimlarining nechog'liq barqaror va ishonchli ekani.

10. Jahon moliyaviy inqirozining mamlakatimiz iqtisodiyotiga ta'siri.

11. Prezidentimizning quyidagi «... jahon moliyaviy inqirozi mamlakatimizga ta'sir ko'rsatmaydi ...» so'zlarining mazmuni.

12. Iqtisodiyotimizda, jumladan, sportda moliyaviy inqirozning salbiy oqibatlari ta'sirini pasaytiradigan omillar.

13. Mamlakatimiz iqtisodiyotining jahon iqtisodiyotiga yuqori darajada integratsiyalashmaganligi.

14. Mamlakatimizda katta hajmdagi xorijiy kapitalni ushlab turuvchi kompaniya va moliyaviy institutlarning yo'qligi.

15. Sportda ustav fondlarining korxonalarining real xususiy aktivlari bilan ta'minlanganligi.

16. Hozirgi inqirozning biz uchun ijobiy ta'sirlarga ham ega bo'lishi.

17. Jahon moliyaviy inqirozi sharoitida jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish omillari.

18. Jismoniy tarbiya va sport rivojining jahon moliyaviy inqirozini bartaraf etishdagi ahamiyati.

2.3. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvini takomillashtirish inqirozga qarshi choralarning muhim omili

Reja:

Sport menejmentining sportni boshqarishdagi va inqirozga qarshi kurashdagi ahamiyati.

Sport tashkilotlarida marketing ishlarini tashkil qilish.

Shuni ta'kidlash lozimki, ushbu bobda ilk bor sport menejmenti, uning jismoniy tarbiya va sportni boshqarishdagi ahamiyati, sport tashkilotlarida marketing ishlarini tashkil qilish masalalarida taraqqiy topgan davlatlarning ish tajribalari va ular erishgan yutuqlariga asoslangan fikrlar ham o'z ifodasini topgan.

«Jismoniy tarbiya va sport menejmenti» fani oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida jismoniy tarbiya va sport sohasida menejerlar tayyorlashda muhim nazariy va amaliy ahamiyatga egadir. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotining, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining rahbarlari, trener, menejer, maktab direktori, klub prezidenti, boshliqlari va hokazolar menejment asoslarini puxta o'zlashtirmaganlaricha, ularning faoliyati to'laqonli ravishda amalga oshyapti deyish qiyin. Ushbu predmetning bosh maqsadi etib, yurtimizda va horijda rivojlanib kelayotgan menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining asosiy kategoriyalari, ya'ni uning prinsiplari, funksiyalari, usullari, axborot texnologiyasi va tashkiliy tizimlarini nazariy va amaliy tomondan chuqur o'rganish va hayotga joriy etish qabul qilingan.

«Jismoniy tarbiya va sport menejmenti» fanini o'qitishdan maqsad talabalarda O'zbekiston jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ish yuritishda zarur bo'ladigan ijtimoiy boshqaruvning nazariy asoslarini egallash, bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos keladigan menejmentning amaliy ko'nikmalarini hosil qilish, xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, moliyaviy, moddiy, mehnat zahiralaridan unumli foydalanishda asosli qarorlar qabul qila olishdan iborat. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari o'z oldilariga qo'ygan ommaviy jismoniy tarbiya, sog'lomlashtirishni rivojlantirish va sportda yuksak natijalarga erishishda faqatgina boshqaruvning umumiy va aniq asoslangan qarorlarigina maqsadlarga muvaffaqiyatli erishish imkonini yarata oladi.

«Jismoniy tarbiya va sport menejmenti» fanining nazariy va amaliy yutuqlarini zamonaviy bozor iqtisodiyoti va jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida soha mutaxassislari faoliyatiga ilmiy boshqarish, o'z-o'zini boshqarish elementlarini kiritish hamda sport biznesi va tadbirkorligini rivojlantirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq bo'ladi. «Jismoniy tarbiya va sport menejmenti»

asosida esa iqtisodiyot qonunlaridan foydalanish yotadi. Ushbu qonun va qonuniyatlar menejmentga ta'sir ko'rsatadi va uning e'tiborini birinchi navbatda iqtisodiy usullarga tortadi.

Ko'pgina tinglovchilar menejment boshqaruvida, jumladan, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvida iqtisodiy usullarning asosida narx, foyda, ish haqi, rag'batlantirish, sanatsiya kabi iqtisodiy kategoriyalardan foydalanishni puxta o'rganadilar.

Bu yerda shunga e'tibor berish lozimki, masalan, rejalashtirish, biznes reja tuzish kabi faoliyat turlari menejment boshqaruvining, jumladan, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining usuli bo'lib qololmaydi, aksincha, uning funksiyasi ham bo'lib qoladi. Menejment boshqaruvining, jumladan, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining usullari bu faqatgina piravard natijaga iqtisodiy ko'rsatkichlar sistemasi hamda foyda, narx va kredit kabi iqtisodiy instrumentlar vositasida ta'sir etishning muhim variantlaridir.

Bozor iqtisodiyotiga o'tgunga qadar iqtisodiy usuldan yetarli darajada foydalanilmagan. U siyosat va mafkuraga bo'ysundirilgan bo'lib, birinchi navbatda sotsializmning asosiy masalalarini amalga oshirishga mo'ljallangan edi. Ushbu masalalar xuddi xalq xo'jaligining mahsulotlarga bo'lgan ehtiyojini e'tiborga oluvchi «ilmiy asoslangan rejalar»ni tuzishni aks ettirardi. Bunday rejalar topshiriqlarni optimal darajada yechish, shu bilan bir qatorda ixtisoslashtirishni rivojlantirish, ishlab chiqarishni kooperatsiyalash va kombinatsiyalash, barcha mavjud zahiralarni to'g'ridan-to'g'ri unumli taqsimlash, reja topshiriqlarining bajarilishini iqtisodiy rag'batlantirish kabi masalalarni hal etishni ko'zda tutishi lozim edi. Lekin, hayot shuni isbotladiki, tovarlarga bo'lgan talab va taklif, xizmatlarni inobatga olinmaganligi uchun, mamlakat masshtabidagi yirik sanoat ishlab chiqarish komplekslarining rejalarida juda katta kamchiliklar yuzaga chiqqan.

Haqiqatdan ham, faqatgina tijorat hisobi menejmentning iqtisodiy usuli bo'la oladi. U mahsulotlar ishlab chiqarish va ularni taqsimotida ekvivalent o'rin qoplash munosabatlarining saqlanishini ko'zda tutadi. Shu bilan bir qatorda daromadni xarajatlar bilan va tegishli foydaga erishilganayotganini solishtirishni ko'zda tutadi. Sotsialistik tuzum davrida aynan eng katta ekvivalentlik va foyda olishga erishilmagan, diktat hukm surgan, qanday bo'lsa ham rejalar

7. Bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos keladigan menejmentning amaliy ko'nikmalarini hosil qilish.

8. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida soha mutaxassislari faoliyatiga ilmiy dastur.

9. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti orqali jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida o'z-o'zini boshqarish elementlarini kiritish.

10. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish omili.

11. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti o'zining rivojida boshqa fanlarga asoslanishi.

12. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruvini takomillashtirish.

13. Moliyaviy inqirozga qarshi choralar.

14. Jahon moliyaviy inqirozi sharoitida jismoniy tarbiya va sport rivoji.

15. Jismoniy tarbiya va sport rivoji va jahon moliyaviy inqiroziga qarshi choralar.

16. Jahon moliyaviy inqirozi sharoitida jismoniy tarbiya va sportni rivojlantirish omillari nimalardan iborat?

17. Jismoniy tarbiya va sport rivojining jahon moliyaviy inqirozini bartaraf etishdagi ahamiyati.

2.4. Bozor iqtisodiyoti sharoitida jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqaruv munosabatlari

Reja:

O'zbekistonda jismoniy tarbiya va sport menejmentining hozirgi davrdagi rivoji omillari.

Jamoatchilik jismoniy tarbiya va sportini tarmoqning birlamchi bosqichi sifatida o'z mavqegini yo'qotib borayotgani.

Ishlab chiqarish korxonalaridagi ish vaqtida bajariladigan jismoniy tarbiyaning o'zini-o'zi yo'qotib borayotgani.

Fitness industrisining paydo bo'lishi va tez rivojlanib borayotgani.

jismoniy tarbiya va sporti, fitnes industriyasi, tijorat sport tashkilotlari, jamoatchilik sport tashkilotlari, status, professional tijorat sporti, davlat roli.

O'zbekistondagi bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentining shakllanish jaroyoni o'ziga xos xususiyatlarga ega. Birinchidan, mustaqillik davrigacha bo'lgan davrda shakllangan jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi usullariga faol moslashuv jaroyoni davom etyapti. Ikkinchidan, hozirgi zamon bozor iqtisodiyoti, jahon moliyaviy-iqtisodiy iqirozning O'zbekiston sharoitidagi oqibatlari holatida jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining yangi shakllari va mexanizmlari yaratib borilyapti. So'nggi davrlarda ushbu holatning professional sport sohasida borgan sari o'z aksini topib borayotganini aniq kuzatish mumkin. masalan, jamoa sport tashkilotlarida tadbirkorlikni rivojlanish borasida fitnes klub va uning tarmoqlarinibg yaratilib, rivojlanib borayotgani fikrimizning dalilidir.

O'zbekistonda jismoniy tarbiya va sport menejmentining hozirgi davrdagi rivoji quyidagi omillarga bog'liqdir:

- jamoatchilik jismoniy tarbiya va sportini tarmoqning birlamchi bosqichi sifatida o'z mavqeini yo'qotib borayotgani;
- ishlab chiqarish korxonalaridagi ish vaqtida bajariladigan jismoniy tarbiyaning o'zini-o'zi yo'qotib borayotgani;
- fitnes-industriyasining paydo bo'lishi va tez rivojlanib borayotgani;
- tijorat sport tashkilotlarining paydo bo'lishi, ayniqsa, aholiga jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish xizmatlari ko'rsatish hamda «katta» sport sohasida;
- tijorat sport tashkilotlari toifalarining paydo bo'lishi va ular turlarining ko'paib borishi;
- jamoatchilik tashkilotlarining ahamiyati va statusini tubdan oshib borishi;
- professional tijorat sporti va u bilan bog'liq bo'lgan musobaqalar sistemasining intensiv rivojlanishi;
- jismoniy tarbiya va sport boshqaruvida davlat rolini susayib borishi;
- jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining barcha bosqichlarida maqsadli dasturlarning ishlanishi va amaliyotga joriy etilishi.

- tamoqlararo (har xil tarmoqlar ichidagi tashkilotlar orasidagi boshqaruv munosabatlari);

- hududlararo, ya'ni har xil hududlardagi jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari orasidagi boshqaruv munosabatlari;

- aralash (masalan, hudud, tarmoq).

Aniq jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari nuqtai nazaridan boshqaruv munosabatlari tashqi va ichki ko'rishlarga bo'linadi.

Boshqa jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari ichidagi yoki boshqa sport tashkilotlari orasidagi o'zaro bog'lovchi aloqalarning soniga qarab boshqaruv munosabatlari «oddiy va murakkab» bo'lishi mumkin. Masalan, oddiy munosabatga maktab jismoniy tarbiya o'qituvchisi va o'quvchi, murabbiy va sportchi orasidagi munosabat kiradi. Murakkab boshqaruv munosabatlarida yana qo'shimcha boshqa zvenolarning ishtiroki xarakterli hisoblanadi: sport maktabining direktori, murabbiy, sportchi. Murakkab boshqaruv munosabatlarining tashkiliy aloqalar xarakteriga qarab, ular chiziqli, funksional va aralash ko'rinishlarga bo'linadi. Jismoniy tarbiya va sport boshqaruv munosabatlarining amal davriga qarab, ular doimiy va vaqtincha guruhlarga bo'linadi.

Jismoniy tarbiya va sport xodimlari bilan ta'minlanganlik ko'rsatkichlarining tahlili shuni ko'rsatadiki, O'zbekiston Respublikasida umuman va uning tumanlarida amaldagi mavjud 51152 sport inshootlarida sport instruktorlarining soni 179 nafarni tashkil etgan bo'lib, ulardan 91 nafari oliy ma'lumotga, 69 nafari esa o'rta maxsus ma'lumotga egadirlar, ya'ni ushbu toifadagi xodimlarning faqatgina 50,8 foizigina oliy ma'lumotlidir. Andijon, Buxoro, Jizzax, Namangan va Samarqand tumanlarida sport inshootlarining instruktorlari umuman mavjud emasligini ko'rish mumkin.

Jismoniy tarbiya va sport xodimlarining aksariyati jismoniy tarbiya va sport ta'lim xizmatini bajaradilar, chunki ular asosan ta'lim muassasalarida faoliyat ko'rsatadilar. Umuman olganda tarmoqda eng katta miqdor umumta'lim muassasalarining o'qituvchilariga to'g'ri keladi (53%) va sport trenerlari 22% ni tashkil etadi, ulardan oliy ma'lumotli o'qituvchilar 57,6% va trenerlar 44% ni tashkil etadi.

Eng ma'qul holat oliy o'quv yurtlari o'qituvchilari orasida ko'zga tashlanadi, ularda oliy ta'limga xodimlar 99,8% tashkil etadi,

boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va qabul qilishda faol qatnashish uchun imkon yaratadi.

Rahbarlik munosabati deganda har bir sportchi yoki jismoniy tarbiya bilan shug'ullanuvchi yoki biron-bir komanda, guruhga bir vaqtning o'zida faqatgina bitta rahbar boshchilik qilishi lozimligi tushuniladi. Rahbarlik munosabati nazariy va amaliy tomonlari hayot tajribasidan o'tib, menejmentda mustahkam, qat'iy kategoriyaga aylangan. Katta-kichik korxonada bo'ladimi, ishlab chiqarish birlashmasimi, ilmiy-o'quv yurtimi yoki oilami, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkiloti bo'ladimi, qo'yingchi, har qanday tizim yoki guruh tepasida bitta rahbar turganining guvohi bo'lamiz. Agarda ushbu qoida buzulib, yuqorida sanab o'tilgan obyektlarning birortasiga ikki yoki undan ortiq rahbar boshchilik qiladigan bo'lsa, ish buziladi, ya'ni menejmentning boshqaruv qarorlari o'z kuchini yo'qotadi. «Ikki bo'g'a bir malak» holati yuzaga kelib, boylar o'rniga malak ish yurituvchiga aylanishi mumkin. Bunday holatlarda ijrochi ikki rahbarning har biriga ularning «muhim topshiriqlarini» ro'kach qilgan holda, ustalik bilan o'z manfaatiga mos, boshqa faoliyat bilan shug'ullanishi ham mumkin bo'ladi

Masalan, musobaqalar oldidan o'tkazilinayotgan mashg'ulotlarda bir vaqtning o'zida komanda boshlig'i sheriklar (trener yoki murabbiy) bilan kelishmagan holda shug'ullanuvchilarga o'zining fikricha yo'l-yo'riqlar ko'rsatganini, shu vaqtning o'zida trener o'z hamkasblari (komanda boshlig'i va murabbiy) bilan kelishmagan holda butunlay boshqacha ko'rsatmalar berishini tasavvur qilayliq, ijrochi – sportchi oldida variantlar imkoniyati paydo bo'ladi. Ushbu holat ikki rahbar tomonidan bir vaqtning o'zida berilayotgani ikkita har xil topshiriqlarning birortasini ham bajarilmasligiga olib kelishi turgan gap, yoki ijrochilar o'zlariga qulay variantni tanlab, ikki rahbarga ham chap berib, ularni chalg'ituvchi bahonalarni ko'rsatishlari mumkin, natijada rahbariyat tomondan ko'zlangan topshiriq to'liq holda amalga oshmay qoladi. Bunday kelishmov-chiliklarga yo'l qo'ymaslik uchun komanda boshlig'i ijrochilarga beradigan topshirig'ini trener orqali amalga oshirsa, yakkaboshchilik prinsipi kuchga kirgan bo'ladi va ishni bajarish to'g'ri yo'ldan boradi.

javobgar bo'ladi. Boshqaruv xususiy shaklining ijobiy tomoni – mulk egasi ishlar borishini o'zi to'liq nazorat qilish imkoniyatiga egaligi. Kamchiligi esa, boshqaruv tizimining uncha katta bo'lmashligi va bir kishi boshqaruvning turli vazifalarini bajarishga majburligidir. Mulkdor boshqaruvning barcha vazifalarini amalga oshirishi: rejalashtirish, tashkil etish, rag'batlantirish, yo'qotish, zarar ko'rish va boshqa shunga o'xshash holatlarga shaxsan javobgar bo'lishdadir. Kuchli raqobat sharoitida mulkdor sinmasligi uchun doimo o'z bilimlarini ko'paytirib, boshqaruv usullarini takomillashtirib, ya'ni ishchilarga ta'sir etish yo'llarini bozorda mavjud holatga mos ravishda o'zgartirib borishi kerak.

Davlat boshqaruv shakli asosan davlat yoki mahalliy mulk bo'lgan korxonalarda amalga oshiriladi. Davlat bu korxonalar faoliyati uchun to'liq javob beradi.

Xodimlar (personal)ni tanlash va joylashtirish. Bozor iqtisodiyoti sharoitida kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish prinsipi muhim ahamiyat kasb etadi. Bozor munosabatlari boshqaruv kadrlariga qat'iy talablar qo'yadi, ularning ishbilarmonlik sifatlari, ishlab chiqarish oldida turgan masalalarni belgilaydi. Jismoniy tarbiya va sport sohasida ushbu masala o'ta dolzarb hisoblanadi.

Agentlar mustaqilligi va erkinligi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida agentlarsiz ish yuritishni tasavvur qilish qiyin, shuning uchun bozorda agentlar faoliyati iqtisodiy javobgarlik bilan bog'langan holda, birgalikda amalga oshishi kerak. Keyingi yillarda jismoniy tarbiya va sport sohasida ham agentlarning o'rni kengayib boryapti.

Shaxsiy tashabbus tufayli yuzaga keladigan munosabatlar. Bozorda ishbilarmon, omilkor, shaxsiy foyda uchun harakat qiluvchi, tadbirkor kishilar faoliyat yuritishi kerak. Jismoniy tarbiya va sportda jamoa va jamiyat manfaatlariga shaxsiy manfaat va shaxsiy tashabbusiz erishib bo'lmashligini esdan chiqarmaslik lozim.

Javobgarlik va tavakkalchilikni ta'minlovchi munosabatlar. Tadbirkor o'z faoliyati uchun javobgar bo'lishi, bunda ma'lum tavakkalchilik ham hisobga olinishi, ya'ni tadbirkorning o'z huquq va majburiyatlari bo'lishi kerak. Jismoniy tarbiya va sport sohasida

16. Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi «subordinatsiya munosabatlari».

17. Jismoniy tarbiya va sport sohasidagi «yo'naltirish (koordinatsiya) munosabatlari».

18. Tarmoq munosabatlari (tarmoq ichidagi boshqaruv munosabatlari).

19. Territorial munosabatlar (bir hudud doirasida).

20. Tarmoqlararo munosabatlar (har xil tarmoqlar ichidagi tashkilotlar orasidagi boshqaruv munosabatlari).

21. Hududlararo, ya'ni har xil hududlardagi jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari orasidagi boshqaruv munosabatlari.

22. Aralash munosabatlar (masalan, hudud, tarmoq).

Adabiyotlar:

Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari / I.A.Karimov. – T.: «O'zbekiston», 2009. – 56 b.

Karimov I.A. Eng asosiy mezon – hayot haqiqatini aks ettirish. T.: «O'zbekiston», 2009. – 24 b.

Mamdakatimizni modernizatsiya qilish va yangilanishni izchil davom ettirish – davr talabi. Prezident Islom Karimovning 2008-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2009-yil 14-fevral.

Акрамов Р. С верой в искренний футбол. Т.: «Янги асп авлоди», 2012.

Axmatov M.S. Uzluksiz ta'lim tizimida ommaviy sport sog'lamlashtirish ishlarini samarali boshqarish. T., 2005.

Гулямов З.Т., Акбаров Ф.С. Основы менеджмента и его особенности в условиях формирования рынка в Узбекистане. Т., ТГАИ, 2006.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., АНХ, 1995.

Починкин А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. М., Советский спорт, 2010.

III bob. JISMONIY TARBIYA VA SPORT MENEJMENTNING ASOSIY KATEGORIYALARI

3.1. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining boshqaruv prinsiplari tushunchasi, mohiyati

Reja:

Prinsip tushunchasi lotincha «pricium» soʻzidan olingan «boshlanish», «asos» degan maʼnoni bildiradi.

Prinsip soʻzining maʼnosini har xil talqin qilib kelinishi.

Prinsip asosiy yoki qandaydir nazariya va fanning boshlanish nuqtasi.

Prinsip guruh aʼzolarining oʻzaro munosabatlariga qoʻyilgan asosiy talab sifatida.

Prinsip – bu faoliyat yuritish, boshqaruvning asosiy qoidasi, yetakchi gʻoya.

Prinsip iqtisodiyotga rahbarlik qilishda asoslaniladigan asosiy qoida, yoʻl-yoʻriq, xulq meʼyorlari.

Boshqaruv prinsiplari iqtisodiyot qonunlari taʼsiri natijasida boshqaruv usullariga bogʻliq hodisalar mohiyatini aks ettiruvchi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqaruv mexanizmi sxemasi.

Prinsip → usullar → uslublar → hodisalar.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining boshqaruv prinsiplari oʻzaro bogʻliq va birgalikda qoʻllanilishi.

Oʻzbekistonda menejment prinsiplarining jismoniy tarbiya va sport sohalarida amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tub oʻzgarishlarni aks ettirishi.

Prinsiplar jismoniy tarbiya va sport davlat tizimi, mulkchilik formalari, infrastruktura, huquqiy normalarni aks ettirgan ijtimoiy-iqtisodiy yoʻnalish.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida rahbarlarning oʻz amaliy faoliyatlarida umumiy prinsiplardan koʻp foydalanishlari.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining boshqaruv prinsiplari o'zaro bog'liq va birgalikda qo'llanilishi lozim.

O'zbekistonda menejment prinsiplari yurtimizdagi barcha sohalarida, jumladan, jismoniy tarbiya va sport sohalarida amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tub o'zgarishlarni aks ettiradi. Ular davlat tizimi, mulkchilik formalari, infrastruktura, huquqiy normalarni aks ettirgan holda ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishga egadir. Menejmentda, xususan jismoniy tarbiya va sport menejmentida rahbarlar o'zlarining amaliy faoliyatlarida umumiy prinsiplardan ko'p foydalanadilar. Menejment prinsiplari rahbarlar o'zlarining boshqaruv faoliyatlari va xo'jalik masalalarini yechishlarida foydalaniladigan asosiy qoida va yo'riqnomalar majmuasidan iboratdir.

Menejmentda mavjud har bir prinsipning nazariy asoslarini birma-bir o'rganib, ulardan alohida foydalanish mumkin, lekin amalda ular yagona, butun bir majmua sifatida qo'llanilib va rivojlanib boryapti. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti prinsiplarining majmuasi jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi amaliyoti bilan bevosita aloqadordir. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining menejment prinsiplariga mos bo'lmagan harakatlari amaldagi sistema qonuniyatlariga zid keladi va boshqaruvda uzulishlarga olib keladi, piravardida uning samaradorligi pasayadi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti prinsiplari majmuasi o'z tabiatiga ko'ra yaxlit bo'lsada, ahamiyat darajasiga ko'ra har xildir. Ular qo'llanayotgan joyiga, tizim (struktura), tashkiliy va funksional ko'rinishiga qarab bir-biridan farq qiladi. Iqtisodiy munosabatlarning har xilligi prinsiplarning turli-tumanligini taqozo etadi.

Menejment prinsiplari jismoniy tarbiya va sport boshqaruvidagi loyihalash jaroyoni, joriy etish, ishlash, rivojlantirish va boshqarish sistemasini takomillashtirishning ajralmas qismidir. Ishlab chiqarish munosabatlari, iqtisodiy munosabatlar, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentini rivojlanib borishi, ularning boshqaruv sistemasini ham shakllanib, rivojlanib, takomillashib borishini taqozo etadi. Shuning uchun, amaldagi barcha o'zgarishlar, sharoitlarni hisobga olgan holda, menejment boshqaruvining uzluksiz jaroyonda doimiy joriy etishi, bevosita ishtirokini ta'minlab, prinsiplar

O'z faoliyatida ilmiylik prinsipiga rioya qilib, valyuntarizmni inkor qila oladigan har bir rahbar iqtisodiy qonunlar, jamiyat rivojlanishining obyektiv yo'nalishlari va boshqaruv prinsiplari orasida o'z sohasiga taalluqli barcha milliy va jahon tajribasi yutuqlarini qo'llay olish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Ilmiylik prinsipi birinchi navbatda iqtisodiyotning umumiy nazariyasi, boshqaruv nazariyasi va amaliyotidan foydalanishni taqozo etadi. U har bir ierarxik bosqichda menejment obyekti sifatida boshqarish jarayonining kompleks elementi, subyekti sifatida esa mas'uliyat va huquq bilan qurollangan boshqaruv organlari, zvenolari va bo'g'inlar majmuasidan iborat ekanligini aks ettiruvchi muhim element sifatida namoyon bo'ladi. Personal, insonlar, xodimlar va ularning amaliy faoliyatlari orqali jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining barcha tarkibiy qismlarida ilmiylik prinsipi boshqaruv sistemasining faol elementiga aylanadi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining ilmiylik prinsipi menejmentda har qanday tavsiya, qabul qilinadigan boshqaruv qarorlarini ilmiy tomondan asoslangan bo'lishini taqozo etadi. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining ilmiy asosini boshqaruv nazariyasi va amaliyoti, sport nazariyasi va amaliyoti, menejment, psixologiya, meditsina, biologiya, iqtisod nazariyasi, iqtisodiy ta'lim tarixi, mikroiqtisodiyot, makroiqtisodiyot, tarmoq iqtisodiyoti, jumladan, sport iqtisodiyoti, bozor iqtisodiyoti, kibernetika, iqtisodiy-matematik usullar, ekonometriya, ergonomika, operatsiyalar tahlili kabi fanlar tashkil etadi.

2. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqaruvning barcha ierarxik pog'onalarida, ya'ni davlat, tarmoqlararo, tarmoq va korxonalar doiralarida boshqaruvning birlik (yaxlitlik) prinsipi doimiy ravishda qo'llanib kelinadi. Ushbu prinsip yurtimizda ma'muriy boshqaruv subyektlari, har xil ijtimoiy hayot va xalq xo'jaligi tarmoqlari, shu jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari doirasidagi tizimlar mavjudligiga asoslangan. Menejmentning birlik (yaxlitlik) prinsipi iqtisodni, jumladan, jismoniy tarbiya va sportni boshqarishdagi tarmoq va hududiy yaxlitlik prinsipi bilan chambarchas bog'lanib ketgan.

Menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmenti jarayonlari har doim murakkab sharoitlarda amalga oshiriladi, u

O'zbekistonda mustaqillik, bozor iqtisodiyoti sharoitida butun iqtisodiyotimizda, ayniqsa, jismoniy tarbiya va sportda markazlashgan boshqaruv bilan demokrativ boshqaruvning yaxlitlik prinsipiini rivojlanishiga Prezidentimiz tomonidan keng yo'l ochib berilgan. Haqiqatdan ham Prezidentimiz I.A. Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi (Xalq so'zi, 2010-yil 28-yanvar) «Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir» ma'ruzasida va 2009-yilning asosiy yakunlari va 2010-yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi «Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir» ma'ruzasida (Xalq so'zi, 2010-yil 30-yanvar) ushbu masalani hal etishning yo'llari aniq ko'rsatilgan.

4. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining muhim elementlaridan biri *sistemali boshqarish prinsipidir*. Menejmentning sistemali boshqarish prinsipi ko'rilayotgan har qanday muammoda masalalar yechimini optimizatsiyalashga qodir, har tomonlama, ko'p qirrali yondoshuvni ko'zda tutadi. Sistemali yondoshuv qator ilmiy-texnik, ijtimoiy-siyosiy, psixologik masalalarni oqilona (kompromiss) yechimini o'z ichiga oladi. U boshqaruv jaroyoniga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi ichki va tashqi bog'lanishlarni, barcha omillar majmuasini inobatga olishni talab qiladi.

Jismoniy tarbiya va sportni boshqarishda sistemali yondoshuvga erishish ayni muddaodir, chunki ushbu jarayon doimiy ravishda o'z ta'sirini ko'rsatib turadigan juda ko'p ichki va tashqi omillar ta'sirida rivojlanib boradi. Katta hajmdagi, o'zgarib turadigan barcha omillarning birortasini ham e'tibordan qoldirmasdan menejmentda boshqaruv jaroyonini ta'minlab borish, albatta sistemali yondoshuv orqali amalga oshiriladi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentining sistemali boshqarish prinsipini shakllantirish, ilmiy asoslash va rivojlantirish ustida ko'pgina dunyoga tanilgan olim va mutaxassislar izlanishlar olib borishgan. O'zbekistonda menejmentining sistemali boshqarish prinsiplari ustida zamonaviy elektron hisoblash mashinalari va axborot texnologiyalari yordamida har xil matematk modellar va

millat vakilining kamsitilmasligi ayni haqiqat, ularning barchasiga hukumatimiz, xalqimiz tomonidan teng sharoit yaratib berilgan. Lekin, biz quyida ko'rmochi bo'lgan boblarimizda menejmentdagi milliy xususiyatlarning zamonaviy boshqaruv sistemasida juda katta ahamiyat kasb etishiga e'tibor qilmoqchimiz. Menejment nazariyasi va amaliyotida katta o'rin egallagan Yevromenejment, AQSh, Yaponiya menejmentining xususiyatlari, qolaversa sharqoniy menejmentning alohidagilini aynan boshqaruvning baynalminal usullari orqali birlashtirish mumkin.

Hozirda yurtimizda, turli xil musobaqalarda, ayniqsa, jahon birinchiliklarida katta-katta yutuqlarga erishayotgan sportchilarimiz orasida turli millat vakillarini ko'ramiz. Kelajakda ulardan yana ham ulkan natijalarni kutishimizda menejmentning baynalminal usullari bilan milliylikni muvofiqlashtirib olib borish prinsipini keng joriy etilishi qo'shimcha katta omil hisoblanadi.

7. Jismoniy tarbiya va sportda eng oqil prinsiplardan biri personalning *moddiy va ma'naviy rag'batlantirish prinsipi* bo'lib, u juda katta ahamiyatga egadir. U shuni ko'rsatadiki, jamiyatdagi iqtisodiy munosabatlar eng avvalo, manfaatlar ko'rinishida yuzaga keladi, bu esa bozor iqtisodiyotiga o'tish buyruq bilan emas, balki xizmatchilarning shaxsiy qiziqishlari orqali amalga oshiriladi. Jismoniy tarbiya va sportda ham menejmentning motivatsiyalash modellari orqali juda ko'p rag'batlantirish usullarini topish mumkin. Yuqorida keltirganimizdek, motivatsion modellar kam xarajatsiz, yoki umuman xarajatsiz insonlarni o'z ich-ichlaridan misli ko'rilmagan intilishlarga olib kelishi mumkin. Jismoniy tarbiya va sportda albatta, moddiy rag'batlantirish o'z samarasini ko'rsatib kelyapti, lekin hali oxirigacha to'liq o'rganilmagan va mavjud motivatsiyalash modellaridan foydalanish hamda ularning yangilarini yaratish orqali misli ko'rilmagan natijalarga erishish mumkin.

8. Xalq xo'jaligida, jumladan, jismoniy tarbiya va sportda ham *iqtisodning birlamchilik, siyosatning ikkilamchilik prinsipi* katta ahamiyatga ega. Tarixdan siyosatni birinchi o'ringa qo'yib, iqtisodni unga bo'y sindirilganda qanday salbiy oqibatlarga, iqtisodiyot qonunlarini buzilishiga olib borgani barchamizga ma'lum. Respublikamiz iqtisodiyoti rivojini to'g'ri yo'lga qo'yish

Sportchilarning yuksak ko'rsatkichlarga intilishlarini ta'minlashda ularning jismoniy va ruhiy holatlarini talab darajasida shakllantirib, yuksaltirib borishda, ayniqsa, ushbu masalada mo'tadillikka erishishda menejment o'zining mavjud barcha motivatsion modellarini, kerak bo'lsa maxsus yaratilgan modellarni ishga solib, misli ko'rilmagan imkoniyatlar yarata oladi. Ushbu jarayonni amalga oshirishda menejmentning boshqa mavjud kategoriyalari, ya'ni uning funksiyalari, usullari, texnologiyalari va tizim (struktura)lari o'z vazifalarini amalga oshirishlari lozim bo'ladi. Boshqacha so'z bilan aytganda, komanda rahbarlari, trenerlar menejmentning barcha nazariy va amaliy sirlarini yaxshi o'zlashtirgan bo'lishlari va ularni amalda qo'llay olishlari maqsadga muvofiq bo'ladi.

11. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida *yakkaboshchilik prinsipi*. Yakkaboshchilik prinsipi bevosita ishlab chiqarishda, jismoniy tarbiya va sportda personalning yagona rahbar qarorlariga, ko'rsatmalariga, buyruqlariga va kerak bo'lsa uning maslahatlariga tizimdagi barcha personalning qat'iy bo'ysunushini talab qiladi. Menejment tizimining eng yuqori pog'onasida o'tirgan rahbar quyi bo'g'in rahbari vakolatiga kiruvchi masalalarni hal etmasligi lozim. Ushbu prinsipni amalga oshirishning asosiy sharti har bir ijrochining huquq, burch, majburiyatlarini qat'iy belgilab qo'yishdir. Yagona boshchilik kollegiallik, qabul qilinadigan qarorlar oshkoraligi bilan qo'shib olib borilishini talab qiladi. Kollegiallik intizomi har doim rahbarning yagona shaxs sifatidagi irodasiga personalning so'zsiz buysinishini amalga oshirishni talab qiladi. Demokratiya, oshkoralik har bir kishiga o'z fuqarolik qarashlarini namoyon qilish, boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va qabul qilishda faol qatnashish uchun imkon yaratadi.

Yakkaboshchilik prinsipi deganda har bir sportchi yoki jismoniy tarbiya bilan shug'ullanuvchi yoki biron-bir komanda, guruhga bir vaqtning o'zida faqatgina bitta rahbar boshchilik qilishi lozimligi tushuniladi. Yakkaboshchilik prinsipining nazariy va amaliy tomonlari hayot tajribasidan o'tib, menejmentda mustahkam, qat'iy kategoriyaga aylangan. Katta-kichik korxonalar bo'ladimi, ishlab chiqarish birlashmasimi, ilmiy-o'quv yurtimi yoki oilami, shu jumladan jismoniy tarbiya va sport tashkiloti bo'ladimi, qo'yingchi

masalalarni hal etishlariga to'g'ri keladi. Menejment nazariyasi va amaliyotida har qanday guruh a'zolarini bir-birlariga mos ravishda oldindan tanlay bilish masalasi katta o'rin olgan va ularni hal etishning ma'lum yechimlari ham mavjud.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida guruh hamkorligini ta'minlash o'ta muhim masala hisoblanadi, chunki jamoaga birlashgan sportchilar musobaqa vaqtida qanchalik bir-birlarini yaxshi tushungan holda, yakdillik va yaxlitlikni tashkil qilsalar, musobaqa natijalari ham shunchalik samarali bo'ladi. Hozircha kitobimizning quyi boblarida ushbu masalalarga alohida o'rin berilganini qayd etishimiz darkor.

Rejalilik prinsipi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishni, jismoniy tarbiya va sportni rejali boshqarish – biznes va strategik rejasini tuzish – iqtisodiy siyosatlarini amalga oshirishning muhim shartidir. Bu prinsip ishlab chiqarish rivojlanishining uzoq muddatga mo'ljallangan yo'nalishlari, sur'atlari va nisbatlarini belgilashni ifodalaydi.

Ishlab chiqarishni rejalashtirish boshqarishning asosiy vazifalaridan biridir. U iqtisodiy qonun, ishlab chiqarishning hozirgi holatini ilmiy tahlil etish, ehtiyojlarning istiqbolini aniqlash, texnikaviy va tashkiliy qarorlarni qabul qilish asosida amalga oshiriladi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ayniqsa, strategik rejalashtirish – u yoki bu tarmoq rivojlanishining maqbul nisbatlarini, eng muhimi resurslardan samarali foydalanish yo'llarini belgilovchi iqtisodiy rivojlanish parametrlarini aniqlash muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

13. *Boshqaruv shakl va usullarini takomillashtirib borish prinsipi.* Bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqaruvning uch shakli mavjud: xususiy, jamoa, davlat boshqaruvi. Boshqaruvning xususiy shaklida mulkdor yakka o'zi qaror qabul qiladi va butun ish uchun javobgar bo'ladi. Boshqaruv xususiy shaklining ijobiy tomoni – mulk egasi ishlar borishini o'zi to'liq nazorat qilish imkoniyatiga egaligi. Kamchiligi esa, boshqaruv tizimining uncha katta bo'lmasligi va bir kishi boshqaruvning turli vazifalarini bajarishga majburligidir. Mulkdor boshqaruvning barcha vazifalarini amalga oshirishi: rejalashtirish, tashkil etish, rag'batlantirish, yo'qotish, zarar ko'rish va boshqa shunga o'xshash holatlarga shaxsan javobgar bo'lishdadir. Kuchli raqobat sharoitida mulkdor sinmasligi

Shaxsiy tashabbus prinsipi. Bozorda ishbilarmon, omilkor, shaxsiy foyda uchun harakat qiluvchi, tadbirkor kishilar faoliyat yuritishi kerak. Jismoniy tarbiya va sportda jamoa va jamiyat manfaatlariga shaxsiy manfaat va shaxsiy tashabbusiz erishib bo'lmazligini esdan chiqarimaslik lozim.

Javobgarlik va tavakkalchilik prinsipi. Tadbirkor o'z faoliyati uchun javobgar bo'lishi, bunda ma'lum tavakkalchilik ham hisobga olinishi, ya'ni tadbirkorning o'z huquq va majburiyatlari bo'lishi kerak. Jismoniy tarbiya va sport sohasida ushbu masala har qadamda uchraydigan o'ta dolzarb mas'uliyat hisoblanadi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Prinsip tushunchasi lotincha «pricium» so'zidan olingan «boshlanish», «asos» degan ma'noni bildiradimi?
2. Prinsip so'zining ma'nosini har xil talqin qilib kelinishi, sabab?
3. Prinsip asosiy yoki qandaydir nazariya va fanning boshlanish nuqtasi.
4. Prinsip guruh a'zolarining o'zaro munosabatlariga qo'yilgan asosiy talab sifatida.
5. Prinsip – bu faoliyat yuritish, boshqaruvning asosiy qoidasi, yetakchi g'oya.
6. Prinsip iqtisodiyotga rahbarlik qilishda asoslaniladigan asosiy qoida, yo'l-yo'riq, xulq me'yorlari.
7. Boshqaruv prinsiplari iqtisodiyot qonunlari ta'siri natijasida boshqaruv usullariga bog'liq hodisalar mohiyatini aks ettiruvchi.
8. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqaruv mexanizmi sxemasi.
9. Prinsip → usullar → uslublar → hodisalar.
10. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining boshqaruv prinsiplari o'zaro bog'liq va birgalikda qo'llanilishi.
11. O'zbekistonda menejment prinsiplarining jismoniy tarbiya va sport sohalarida amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy tub o'zgarishlarni aks ettirishi.

Boshqaruvni muayyan funksiyalar orqali amalga oshirilishi.

Sport tovarlari ishlab chiqarish jarayonini boshlash, uni uzluksiz davom ettirish va ko'zlangan natijaga yetishish vositalari:

- personal (xodim)lar;
- ishlab chiqarish vositalari, texnika;
- xomashyo;
- energiya;
- transport.

Korxonadagi barcha turdagi zahiralarni harakatga keltirib, maqsadga yo'naltirish menejmentning asosiy funksiyalari.

Funksiyalar faoliyat turlarini, subyektning boshqarish obyektiga aniq ta'sir qilish yo'nalishlarini aks ettirishi.

Boshqaruv funksiyallari – ko'p qirrali tushunchadir.

Boshqaruv funksiyallarini turkumlanishi:

1. Qo'llanish va foydalanish miqyosiga qarab:

- umumiy (asosiy) funksiyallar;
- aniq funksiyallar.

2. Boshqarish faoliyati turlariga qarab:

- iqtisodiy funksiyallar;
- sotsial funksiyallar;
- ma'naviy-ma'rifiy funksiyallar;
- tashkiliy funksiyallar.

3. Obyektni qamrab olishiga qarab:

- hududiy funksiyallar;
- tarmoq funksiyallari.

4. Mehnat taqsimoti belgisiga qarab:

- rahbarning funksiyallari;
- ijrochining funksiyallari.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida asosiy ustuvor funksiyallar:

- rejalashtirish;
- tashkil etish;
- muvofiqlashtirish va tartibga solish, yoki personalni o'z xohishi bilan faoliyatga uyg'otish;
- nazorat.

Boshqaruv funksiyalarini quyidagicha turkumlash mumkin:

1. Qo'llanish va foydalanish miqyosiga qarab:

- umumiy (asosiy) funksiyalar;
- aniq funksiyalar.

2. Boshqarish faoliyati turlariga qarab:

- iqtisodiy funksiyalar;
- sotsial funksiyalar;
- ma'naviy-ma'rifiy funksiyalar;
- tashkiliy funksiyalar.

3. Obyektni qamrab olishiga qarab:

- hududiy funksiyalar;
- tarmoq funksiyalari.

4. Mehnat taqsimoti belgisiga qarab:

- rahbarning funksiyalari;
- ijrochining funksiyalari.

Boshqaruv funksiyalarining mohiyati, tasnifi va mazmunini o'rganish boshqaruvning butun jarayonini tartibga solib turish uchun zarurdir, chunki yuqorida ta'kidlaganidek, boshqaruv mazmuni jarayon sifatida uning funksiyalarida namoyon bo'ladi. Menejmentda, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentida ham quyidagi asosiy (umumiy) funksiyalarga ustuvorlik beriladi:

- rejalashtirish;
- tashkil etish;
- muvofiqlashtirish va tartibga solish, yoki personalni o'z xohishi bilan faoliyatga uyg'otish;
- nazorat.

Demak, boshqarish rejalashtirishdan boshlanib, faoliyatni tashkil qilish, uni rag'batlantirish bilan davom ettirilib, nazorat bilan tugaydi. Bu yerda muvofiqlashtirish barcha funksiyalar jarayonida o'z aksini topadi. Bu funksiyalar boshqaruvning hamma bosqichlariga xos bo'lgan umumiy xususiyatlarga ega bo'lib, boshqaruv apparatining barcha rahbarlari va mutaxassislari faoliyatida mavjud bo'ladi.

Boshqarish faoliyatining turlariga ko'ra, funksiyalar quyidagicha bo'ladi:

3.	Muvofiqlashtirish va tartibga solish (motivatsiya)	<p>1. Rejalashtirish boshqarishning - strategiyasi hisoblansa, muvofiqlashtirish boshqarishning taktik masalalarini hal qiladi.</p> <p>2. Bu funksiyaning asosiy vazifasi oqilona aloqalar o'rnatish yo'li bilan boshqariladigan tizimning turli qismlari o'rtasida kelishib ish olib borishni ta'minlashdir.</p> <p>3. Tartibga solish muvofiqlashtirishning davomi bo'lib, u sodir bo'lib turadigan og'ishlarni bartaraf qiladi. Uning yordami bilan vujudga kelishi ehtimol tutilgan og'ishlarning oldi olinadi.</p>
4	Nazorat	<p>1. Bu funksiyaning maqsadi «tutib olish», «aybini ochish», «ilintirish» emas, balki boshqaruv obyektida sodir bo'layotgan jarayonlarni hisobga olish, tekshirish, tahlil qilish va ma'lum tartibda shu obyekt faoliyatini o'z vaqtida sozlab turishdir.</p> <p>Nazorat o'rnatilgan me'yoriy hujjatlardan, rejalaridan og'ishlari, ularning joyi, vaqti, sababi va xususiyatlarini aniqlash imkonini beradi.</p> <p>3. Ta'sirchan nazoratni tashkil qilish har bir rahbarning funksional ishidir. Muntazam nazorat yo'q joyda ko'zlangan pirovard natijalarga erishib bo'lmaydi.</p>

Boshqarishning ma'naviy-ma'rifiy funksiyallari: xodimlarni insoniylik, yaxshilik, mehr-shafqatli va o'zaro munosabatlarda sabrtoqatli bo'lish ruhida tarbiyalash va h.k.

Boshqarishning tashkiliy funksiyalari, ya'ni ta'lim jarayonini tashkil qilish, o'zaro aloqalarni o'rnatish va muvofiqlashtirish, vazifalar taqsimlash, boshqarish apparati xodimlari o'rtasida mas'uliyatlarini belgilash va h.k.

Qayd qilingan funksiyalar bir-biri bilan bog'liq va ma'lum darajada tartibga solingan ko'p elementlardan, tarkibiy qismlardan iborat bo'lib, ular yaxlitlikka ega, shuning uchun ham boshqarish jarayonida ularning birortasini e'tibordan chetda qoldirilsa, menejmentda to'laqonlik ta'minlanmaydi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmenti sistemasida ishlarning funksiyalar bo'yicha maxsus guruhlarga bo'linishi va ixtisoslashib borishi – bu obyektiv jarayondir. U bozor munosabatlari hamda jismoniy tarbiya va sportning rivojlanib borayotgani va ushbu jarayonni boshqarishning murakkabligi bilan bog'liq. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti funksiyalarining mohiyati jamoadagi asosiy zahiralarning unumli shakllanishida, individual personal orasidagi hamjihatlikda namoyon bo'ladi. Ular har xil texnik va tashkiliy omillar yordamida bevosita personal tomonidan amalga oshiriladi.

Jismoniy tarbiya va sportda boshqaruv funksiyalarining har tomonlama, batafsil tahlili menejmentning har bir elementini unumli shakllantirishga, ularning kompetentlik darajasini aniqlash va konkretlashtirishga imkon beradi. Shu bilan bir qatorda obyektlarga yana ham mazmunli ta'sir o'tkazish, ilmiy-texnik tarqqiyot yutuqlaridan to'liq foydalanish va bozorning omillarini hisobga olish maqsadida menejment faoliyat doirasini to'g'ri belgilashga imkon beradi.

Jismoniy tarbiya va sportda har bir boshqaruv funksiyalarining mohiyati to'g'risida aniq tasavvurga ega bo'lmasdan turib, personalni to'g'ri tanlash, uni o'qitish, qayta o'qitish va malakasini oshirishni yaxshi tashkil etish mumkin emas. Personal, ijrochilar orasida funksiyalarini amalga oshirish har doim maxsus kvalifikatsiyani talab etadi.

Menejment bilan shug'ullanadigan olim-mutaxassislar uchun jahonda taniqli tadqiqotchilar F.Teylor, G.Gerch va A.Fayol asarlari katta qiziqish tug'diradi. Amalda «Ilmiy menejment»ning turli xil konsepsiyalari, aynan shu tadqiqotchilarning boshqaruv funksional tahlillari asosida yuzaga kelgan. Fransuz muhandisi Anri Fayol menejmentda ishlab chiqarish birlashmasi funksiyalari nazariyasiga katta hissa qo'shgan. Uning ilmiy qarashlari menejment amaliyotida o'z aksini topdi va korxonalaridagi zahiralardan samarali foydalanish masalalarini hal etishdagi ma'muriy ishlarni yaxshilanishiga hissa qo'shdi. A.Fayolning «Boshqarish haqida ta'limot» kitobchasida birinchi marotaba ma'muriy doktrina e'lon qilindi. Aniqrog'i, u korxonani boshqarish – bu o'rnatilgan menejment funksiyalarini to'g'ri bajarilishini ta'minlash ekanligini tasdiqladi.

tarbiya va sportni boshqarish uchun nimalar qilish kerak degan savolga javob berishi lozim.

Amalda jismoniy tarbiya va sportni boshqaruv tizim bo'linmalarining tarkib va funksiyalarining hajmi ko'p jihatdan menejment funksiyalarining o'z hajm va mazmuniga bog'liq bo'ladi.

Odatda ushbu holat quyidagi obyektiv va subyektiv xarakterga ega bo'lgan omillarga bog'liq bo'ladi:

- jismoniy tarbiya va sportni qanday tarmoqqa mansub ekanligi;
- jismoniy tarbiya va sportni mashg'ulotlari va musobaqalarning hajmi va qay darajada qamrab olinganligi;

- jismoniy tarbiya va sportdagi bir-biriga yaqin sohalarining ixtisoslashganlik darajasi va mashtabi;

- jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlarini tashkil qilish usullari, boshqaruvni texnikasi bilan jihozlanganligi va avtomatlashtirilganlik darajasi;

- personal (xodimlar)ning malakasi, ularning mustaqillik darajasi, mavjud ijtimoiy mehnat taqsimoti sistemasida tutgan o'rni;

- boshqa, shu jumladan, horijdagi jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari bilan o'rnatilgan aloqalarining hajmi.

Shunday qilib, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining funksiyalari mashg'ulotlar va musobaqalarni boshqaradigan va boshqariladigan sistemalarini chambarchas bog'laydigan aniq mas'uliyatlar bilan xarakterlanadi. Ushbu sistemalarsiz jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlari va musobaqalaridagi menejment jarayoni samarasiz yoki o'ta past samarada bo'ladi.

Yuqorida qayd etilgan jismoniy tarbiya va sport menejmenti funksiyalarining xususiyatlarini inobatga olgan holda O'zbekiston sharoitida yuzaga kelgan sohani boshqarish funksiyalarini quyidagicha ifodalash mumkin:

1. Jismoniy tarbiya va sportda personal faoliyatini rejalashtirish va istiqbol rejalar tuzish.

2. Jismoniy tarbiya va sportda personal faoliyatini tashkillash va uyushtirish.

3. Jismoniy tarbiya va sportda personal faoliyatini motivatsiyalash (jonlantirish).

ta'minlash, ayirboshlashni tezlashtirishga qaratilgan faoliyat. Masalan, marketing korxonaning asosiy funksional tizimi sifatida tovarni qayta ishlash, bozorni tahlil etish, kommunikatsiyani yo'lga qo'yishni, taqsimlashni tashkil etish, baholarni belgilash, servis xizmatini rivojlantirish bilan shug'ullanadi, bular o'z navbatida albatta boshqaruv funksiyalariga ta'sir etadi.

Menejmentning rejalashtirish funksiyasi – bu ijodiy loyihalashtirish, korxonada istiqbolini, iqtisodiy sistemani belgilash hamda barcha zahiralarni bir-biriga bog'lagan holda ish tartibini aniqlash. Rejalashtirish barcha xo'jalik subyektlari strategiyasida o'z aksini topadi.

Menejmentning tashkil etish funksiyasi – bu texnik, iqtisodiy, ijtimoiy va boshqarish sistemalarini tartibga va harakatga keltirish. Menejmentda tashkil etish funksiyasi, avvalo, eng maqbul tashkiliy tuzilmalar qurish, moddiy, mehnat, moliyaviy zahiralardan samarali foydalanish, boshqarish tizimlari orasidagi munosabatlarni uyushtirish.

Menejmentning muvofiqlashtirish (motivatsiya) funksiyasi – personal, texnik, iqtisodiy, ijtimoiy masalalarni hal etishda barcha boshqaruv funksiyalarining birga mos kelishini ta'minlash. Muvofiqlashtirishning eng yuksak omili rag'batlantirish bo'lib, u inson omilini keng demokratiya asosida faollashtirish, uning manfaatlari yo'lida g'amxo'rlik qilishni bildiradi.

Menejmentning hisob va nazorat funksiyasi – bu boshqariluvchi sistema holatini nazorat qilish va hisobga olish, ishni bir me'yorda ta'minlashni amalga oshirish.

Agar boshqariluvchi obyekt o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lsa, boshqaruv funksiyalari ham ularga moslashib boraveradi. Biroq, korxonada timsolida quyidagi xususiy funksiyalarni ajratish mumkin:

- a) asosiy ishlab chiqarishni boshqarish;
- b) yordamchi ishlab chiqarishni boshqarish;
- v) mahsulot sifatini boshqarish;
- g) mehnat va ish haqini boshqarish va boshqalar.

Har bir aniq funktsiya menejment umumiy funksiyalarining tarkibiy qismi bo'lib, ular o'z navbatida yana bir necha tegishli qismga bo'linishi mumkin. Masalan, asosiy ishlab chiqarishning

ruhiy holatlarini hisobga olgan holda o'zgaradi, rivojlanadi va takomillashadi.

O'zbekistonda amalga oshiralayotgan bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida, qayd etilgan funksiyalar, maqsadlar va vazifalarni tijorat va tadbirkorlik sohasidagi faoliyatga qiyoslash, ularni muhit sharoitiga qarab tahlil qilish hamda qo'llash yo'llarini o'rganish maqsadga muvofiqdir. Jumladan, bozor iqtisodiyoti sharoitida jismoniy tarbiya va sport sohasida ham katta tarkibiy o'zgarishlar amalga oshirilayotganini ko'rish mumkin. Demak, O'zbekistonda izchillik bilan amalga oshiralayotgan bozor iqtisodiyoti munosabatlari asosida futbol, kurash, tennis, sharqona yakkakurash kabi sportning boshqa barcha turlari bo'yicha jismoniy tarbiya va sport menejmentini shakllantirib borib, uning funksiyalarini takomillashtirib borish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Menejmentning boshqaruv funksiyalari va ularning vazifalari nimalardan iborat?
2. Menejmentning boshqaruv funksiyalarining turlarini ta'riflab bering.
3. Menejment boshqaruvida rejalashtirish funksiyalsining o'rni qanday?
4. Menejment boshqaruvida tashkillash funksiyasi kerakmi?
5. Menejment boshqaruvida motivatsiya funksiyasining jismoniy tarbiya va sportga aloqasi qanday?
6. Menejment boshqaruvida nazorat funksiyasi nechanchi o'rinda turadi?
7. Menejment boshqaruvining yana qanday funksiyalarini bilasiz?
8. Vazifa – menejment boshqaruv faoliyati doirasida bo'lgan amalga oshirilishi, hal qilinishi lozim bo'lgan masala.
9. Boshqarish funksiyasi obyektни boshqarishga oid aniq vazifalarni hal etishga qaratilgan bir turdagi ishlar majmui.
10. Boshqaruvni muayyan funksiyalar orqali amalga oshirilishi.
11. Sport tovarlari ishlab chiqarish jarayonini boshlash, uni uzluksiz davom ettirish va ko'zlangan natijaga yetishish vositalari:

Гулямов З.Т., Акбаров Ф.С. Основы менеджмента и его особенности в условиях формирования рынка в Узбекистане. Т., ТГАИ, 2006.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., АНХ, 1995.

Починкин А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. М., Советский спорт, 2010 г.

Рихард Х., Бёме Г. Как руководить людьми (практика менеджмента). «ЕВРОМЕНЕДЖМЕНТ», Бад Гарцбург (Германия). 2013.

Yarashev K.D. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish. T.: Abu Ali ibn Sino. 2002.

O'R OO'MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejariga jismoniy tarbiya o'qituvchilarini tayyorlash muam-molari (ilmiy-nazariy anjuman to'plami). T., TDPU, 2013.

Elektron ta'lim resurslari:

Internet saytlari

www.bilim.uz

www.ekonomika.ru

www.menejment.com

www.edu.uz-Vazirlik sayti

www.ziyo.edu.uz-Vazirlik sayti

www.performance.edu.uz-Vazirlik sayti

Tayanch iboralar:

Jismoniy harakat, faoliyat, boshqarish, jarayon, ongli ravishda, amalga oshirish, faol, uzluksiz, mujassamlashgan, mehnat faoliyati, ta'minlash, tegishli usullar, amalga oshirilishi, usullarning muammosi, «Boshqarish usuli», faoliyat uslubi, qaror qabul qilish, maqsadlar, vazifalar, ro'yobga chiqarish, kategoriyalar, ifodalanish, umumlashgan nazariya, abstraksiya, abstrakt holat, rahbar, ierarxik, pog'ona, harakat uslubi (yo'nalishi), ta'sir ko'rsatish yo'li, kuchsiz ta'sir.

Boshqaruv usullari – bu boshqaruv subyektining boshqaruv obyektiga maqsadli yo'naltirilgan ta'sir o'tkazishning usullari, ya'ni boshqaruvchining u boshqarayotgan ishlab chiqarish kollektiviga qo'yilgan maqsadlarga erishish jarayonida uning faoliyati koordinatsiyasini ta'minlashdir.

Boshqaruv usullari vositasida iqtisodiy jarayonlarga va ishlab chiqarish qatnashchilariga moddiy, moliyaviy, energiya, mehnat resurslarini imkoni boricha kam sarf qilib yuqori natijalarga erishish maqsadida ta'sir etiladi. Ishlab chiqarish samaradorligi ko'p jihatdan boshqaruv usullari mukammalligi va to'g'ri shakllanganligi bilan uzviy bogliqdir.

Boshqaruv usullari boshqaruv fanida muhim o'rinni egallab, boshqaruv qonun va tamoyillari bilan uzviy bogliqdir. Mehnat jamoasiga ta'sir etish usullari orasida boshqaruv mexanizmi uchun bozor iqtisodiyoti sharoitida boshqaruv obyektiv qonunlari talablariga muvofiq keluvchilarigina eng maqbul va maqsadga muvofiq deb hisoblanadi. Buning mohiyati shundaki, boshqaruv usullari bozor iqtisodiyotiga mansub qonunlar tizimi bilan uzviy bogliqdir.

Boshqaruv usullari tashqi va ichki omillar ta'sirida o'zgaradi. Tashqi omillarga: tashqi va ichki sharoit o'zgarishi, iqtisodiyotni boshqarishda tub islohotlarni amalga oshirish, xalq xo'jaligining texnikaviy qurollanganlik darajasini boshqarish tizimida o'zgarishlar (iqtisodiy islohotlar, iqtisodiyotni boshqarishning tarmoq tizimidan hududiy tizimiga o'tish va h.k.) kiradi. Ichki omillarga: yirik ishlab chiqarish birlashmalarini tashkil etish asosida ishlab chiqarish konsentratsiyasini amalga oshirish; korxonada kattaligi o'zgarishi natijasida uning bir guruhdan ikkinchisiga o'tkazilishi;

Boshqaruvning bu usullari o'zaro uzviy bogliqdir, shu sababli ularning birortasiga ortiqcha ahamiyat berish butun ishlab chiqarishning normal borishi buzilishiga olib keladi. Hozirgi davrda bozor iqtisodiyotini boshqarishning iqtisodiy usullari muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Yuqorida qayd etilgandek, jismoniy tarbiya va sport menejmenti – bu eng avvalo, jismoniy harakat faoliyatini boshqarish uchun zarur hisoblangan, ongli ravishda amalga oshiriladigan, faol, uzluksiz, mujassamlashgan mehnat faoliyatidir. Ularning hamjihatlik va maqsadli faoliyatini ta'minlash tegishli usullar orqali amalga oshiriladi. Menejment usullarining muammosi jismoniy tarbiya va sportni boshqaruv nazariyasining bir qismi hisoblanadi. «Boshqarish usuli» tushunchasi hozirgi davrda amaliy faoliyat uslubi, qaror qabul qilish, maqsadlarni va vazifalarni ro'yobga chiqarish kabi kategoriyalar orqali ifodalanadi.

Menejmentni boshqaruvning umumlashgan nazariyasi deb qaraydigan bo'lsak, usul tushunchasi ham uning ajralmas qismi ekanligini, ya'ni abstraksiya ekanligini ko'ramiz. Demak, menejment usuli jismoniy tarbiya va sport boshqaruvi nazariyasida uchraydigan abstrakt holat va rahbar faoliyatining turli tomonlarini ifodalaydi. Ierarxik pog'onaning yuqori qismidan pastki pog'onalarga tushgan sari menejment usullariga aniqlik kirib boradi.

Ko'pchilik mutaxassislarining fikricha, menejment usullari – bu eng avvalo, ma'lum harakat uslubi (yo'nalishi)dir.

Menejment usuli eng avvalo, ma'lum ta'sir ko'rsatish yo'li bo'lganligi uchun, kuchsiz ta'sir ko'rsatayotganini albatta ko'rsatish lozim bo'ladi. Har qanday ta'sir, birinchi navbatda qo'yilgan maqsadga erishish yo'lidir. Menejmentning maqsadi tegishli usullarni tanlashga aniqlik kiritadi.

Demak, menejment usuli albatta ta'sir o'tkazishning asosiy maqsadini ifodalashi lozim. Ushbu maqsadning mohiyati bozor iqtisodiyoti sharoitida sportchilarning sport tovarlariga va xizmatlariga bo'lgan ehtiyojini qondira oladigan jismoniy tabiya va sport tashkilotlarining aniq masalalari bilan belgilanadi.

Qayd etilgan xususiyatlari ularning boshqaruv prinsiplaridan tubdan farq qilishini alohida ta'kidlab o'tish lozim. Menejment prinsiplari amalda mustah-kam o'rin egallagan usullar bo'lib, ular

ajralib turadi, chop etilgan manbalarda o'nlab boshqaruv usullari keltirilgan. Boshqaruv usullari qanchalik ko'p bo'lmasin, ularning ro'yxati to'liq bo'ldi deyishga asos yo'q. Masalan, iqtisodiy adabiyotlarda menejment usullarining quyidagi nomlarini uchratish mumkin: ma'muriy, ma'muriy-buyruqbozlik, tashkiliy-buyruqbozlik, direktiv, buyruqbozlik va h.k. Ko'pincha sanab o'tilgan usullar ma'muriy usullarning sinonimi sifatida talqin qilinadi.

Ko'pchilik mualliflar menejmentning, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentning har xil usullari orasida ularni ma'muriy va tashkiliy usullarga bog'lagan holda, birinchi navbatda iqtisodiy usullarga e'tiborlarini qaratadilar, lekin shu yerda ularning birligi tugaydi deyish mumkin. Agarda, masalan, ba'zilar menejmentning iqtisodiy usullarini ma'muriy (ma'muriy-buyruqbozlik) va (ijtimoiy-psixologik) bilan bog'lasalar, boshqalari ma'muriy, tarbiyaviy va ijtimoiy-psixologik, va uchinchilari ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy (ma'muriy) usullar bilan bog'laydilar.

Menejment usullari nomlarining bunday ko'p har xil bo'lishi, ba'zi usullarning boshqa usullarga qarshi qo'yilishi va ularda aniq va bir xil tushunchalarning mavjud emasligi shunday xulosaga olib keladiki, hozircha ularning klassifikatsion belgilari shakllanmagan. Bu o'z navbatida menejment, jumladan, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmenti muammolarini, ayniqsa, boshqaruvni tashkil etishning uslubiy asoslarini hal etishda ma'lum qiyinchiliklar tug'diradi.

Ko'rilayotgan menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmenti usullarining ko'p qirrali va ko'p aspektli bo'lishi sababli, ularni biron-bir turkumlash (kvalifikatsiya) yo'li bilan qamrab olish juda qiyin masaladir. Shunig uchun ularni ma'lum belgilar asosida turkumlashga intilish maqsadga muvofiqdir.

Agarda, menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmenti usullarini eng umumlashgan ko'rinishda sistemalashtiradigan bo'lsak, ya'ni boshqaruv faoliyatining masshtabiga qarab, unda ularni ikki katta sinfga taqsimlash iumkin: umumiy va xususiy (lokal). Ishlab chiqarishni, jumladan, jismoniy tarbiya va sportini boshqarishda umumiy usullar birinchi navbatdagi ahamiyatga ega bo'lib, ular yordamida butun boshqaruv sistemasining olamshumul va takomillashtirish masalalarini hal etish mumkin. Aynan,

boshqaruvining, jumladan, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining usullari bu faqatgina pirovard natijaga iqtisodiy ko'rsatkichlar sistemasi hamda foyda, narx va kredit kabi iqtisodiy instrumentlar vositasida ta'sir etishning mumkin variantlaridir.

Bozor iqtisodiyotiga o'tgunga qadar ushbu usuldan yomon foydalanib kelingan. U siyosat va mafkuraga bo'ysindirilgan bo'lib, birinchi navbatda sotsializmning asosiy masalalarini amalga oshirishga mo'ljallangan edi. Ushbu masalalar xuddi xalq xo'jaligining mahsulotlarga bo'lgan ehtiyojini e'tilarga oluvchi «ilmiy asoslangan rejalar»ni tuzishni aks ettirardi. Bunday rejalar topshiriqlarni optimal darajada yechish, shu bilan bir qatorda ixtisoslashtirishni rivojlantirish, ishlab chiqarishni kooperatsiyalash va kombinatsiyalash, barcha mavjud zahiralarni to'g'ridan-to'g'ri unumli taqsimlash, reja topshiriqlarining bajarilishini iqtisodiy rag'batlantirish kabi masalalarni hal etishni ko'zda tutishi lozim edi. Lekin, hayot shuni isbotladiki, tovarlarga bo'lgan talab va taklif, xizmatlarni inobatga olinmaganligi uchun, mamlakat masshtabidagi yirik sanoat ishlab chiqarish komplekslarining rejalarida juda katta kamchiliklar yuzaga chiqdi.

Haqiqatdan ham, faqatgina tijorat hisobi menejmentning iqtisodiy usuli bo'la oladi. U mahsulotlar ishlab chiqarish va ularni taqsimotida ekvivalent o'rinqoplash munosabatlarining saqlanishini ko'zda tutadi. Shu bilan bir qatorda daromadni xarajatlar bilan va tegishli foydaga erishilayotganini solishtirishni ko'zda tutadi. Sotsialistik tuzum davrida aynan eng katta ekvivalentlik va foyda olishga erishilmagan, diktat hukm surgan, qanday bo'lsa ham rejalar bajarilgan.

Takrorlash uchun savollar:

1. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti – bu eng avvalo, jismoniy harakat faoliyatini boshqarish uchun zarur hisoblangan jaroyonmi?
2. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti – ongli ravishda amalga oshiriladigan, faol, uzluksiz, mujassamlashgan mehnat faoliyatimi?

Ma'muriy formada ta'sir o'tkazish zaruriyatini yuksak darajada kamaytirish.

Tafovutlar har xil boshqaruv bo'linmalarining, xizmat tizimlarining jamoalarga ta'sir ko'rsatish uslublarida namoyon bo'lishi.

Spotchilarga har xil usullar bilan ta'sir ko'rsatish orqali ma'muriy usullarni to'ldirish.

Bir xil toifadagi masalalarni yechish bilan bir qatorda, menejmentning iqtisodiy usullarini ma'muriy usullardan ajralib turishi.

Menejmentning ma'muriy usullarini boshqaruv nazariyasi va amaliyotining tabiatidan kelib chiqishi.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqarishning tashkiliy-ma'muriy usullari.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqarishning iqtisodiy usullari.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqarishning ijtimoiy-ruhiy usullari.

Tayanch iboralar:

Boshqaruv usullari, samarasini oshirish, iqtisodiy usullar, jamoa, individual, rag'batlantirish, suyanish, moddiy va ma'naviy ehtiyoj, qondirish, intilish, inobatga olish, ma'muriy forma, ta'sir o'tkazish, zaruriyat, yuksak daraja, kamaytirish, tafovutlar, boshqaruv bo'linmalari, xizmat tizimlari, jamoalar, uslublar, namoyon bo'lishi, ma'muriy usullar, to'ldirish, bir xil toifa, boshqaruv nazariyasi, amaliyoti, tabiati, tashkiliy-ma'muriy usullar, ijtimoiy-ruhiy usullar.

Menejmentda, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentida yechiladigan masalalarning samarasini oshirishda iqtisodiy usullar jamoa va individual rag'batlantirishga suyanadi. Ular har bir ijrochini o'zining borgan sari ortib borayotgan moddiy va ma'naviy ehtiyojini qondirishga intilishini eng katta aniqlik bilan inobatga oladi. Ulardan foydalanish ishlab chiqarishning zahiralari aniqlash va foydalanishdagi ishchilarning tashabbusini oshiradi. Shu bilan bir

usullardan foydalanishni kengaytirish, joriy etilayotgan iqtisodiy usullarning ahamiyatini kuchaytiradi.

Ushbu usullar har doim bozor iqtisodiyoti sharoitida xo'jalik masalalari yechimiga umumiy munosabatning har tomoni sifatida, bir-birini to'ldirgan holda birgalikda joriy etib kelingan. Bir-birlaridan farq qilgan holda, menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining yagona maqsadga erishishga yo'naltirilgan.

Hozirgi zamon bozor iqtisodiyoti sharoitida menejment samaradorligi ma'muriy va iqtisodiy usullarning kompleks ravishda joriy etilish zarurligini ko'zda tutur ekan, ishlab chiqarishni boshqarishning har bir pog'onasida konkret sharoitlarni hisobga olgan holda ularni optimal birlashtirish ehtiyoji tug'iladi. Ushbu dolzarb masalaning yechimi menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmenti nazariyasi va amaliyoti uchun katta ahamiyat kasb etadi.

Ishlab chiqarishni boshqarishda ma'muriy usullarning ahamiyati qanchalik yuksak bo'lmasin, ular boshqariladigan sistemaning harakatiga faqatgina birinchi turtkinigina bera olishini doimo ko'zda tutish lozim. Ushbu harakat keyinchalik iqtisodiy usullar bilan qo'llanadi va kuchaytiriladi, hal qiluvchi bosqichda esa, yuqori tashkilotlar ko'rsatmalarini bajarilishini rag'batlantiradi.

Hozirgi zamon xo'jalik yurgazishda menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmenti ijtimoiy-psixologik usullarining mohiyati oshib bormoqda. Ular ushbu jamoaning ham butun guruhlariga, ham har bir personaliga ta'sir ko'rsatib boradi. Ularga ishontirish, tarbiya, ma'naviy rag'batlantirish, personalning maishiy ehtiyojlarini qondirib borish, ijrochilarning kar'era qilishga intilishlarini inobatga olish, o'zlarining ijtimoiy statuslarini ko'tarish va ho-kazolarni kiritadilar.

Menejment, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentining ijtimoiy-psixologik usullari asosan jamoada yaxshi ijtimoiy va psixologik muhit yaratishga yo'naltirilgan. Bu usullar asosan eng avvalo, personalning malakaviy-professional tizimi (strukturasi)ga, ularning mehnat sharoiti, psixologiyasi kabi belgilari va xususiyatlariga ta'sir ko'rsatadi. Ular har bir personalning uddabu-

-menejment amaliyotida boshqaruv usullarining faqat to'plam – yig'indisidan foydalaniladi.

Usul – bu tadqiqot qilish yoki ta'sir ko'rsatish yo'lidir. Tadqiqot qilish nuktai nazaridan uslub deganda boshqaruv obyektini o'rganish jarayonida qo'llaniladigan usullar, ya'ni:

Jismoniy tarbiya va sport menejmentiga sistema (tizim)li yondoshuv.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentiga kompleks yondoshuv.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentiga tarkibiy yondoshuv.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentiga integratsion yondoshuv.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida modellashtirish.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentiniga iqtisodiy-matematik usullar orqali yondoshuv.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida kuzatishni tashkil etish.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida eksperimentlardan foydalanish.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida ijtimoiy-kuzatuv kabi tahlil – ilmiy usullardan foydalanish.

Ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan esa uslub deganda boshqarish funksiyalarini amalga oshirish uchun boshqaruv obyektiga ta'sir o'tkazish usullari tushuniladi. Bunday usullarga quyidagilar kiradi:

- funksional tizim osti obyektlarini boshqarish usuli;

- boshqarish funksiyalarini bajarish usullari;

- boshqaruv qarorlarini qabul qilish usullari.

Har hil yondashuvlar, yo'sinlar, yo'llar yordamida amalga oshiriladigan turli-tuman boshqaruv ishlarining majmui – boshqaruvning aniq va o'ziga xos usullari deb yuritiladi. Shunday qilib:

Boshqaruv usullari – bu xodimlarga va umuman ishlab chiqarish jamoalariga ta'sir ko'rsatish usullari bo'lib, ular qo'yilgan maqsadlarga erishish jarayonida mazkur xodimlar va jamoalarning faoliyatini uyg'unlashtirishni nazarda tutadi.

Boshqarish usullari obyektiv tarzda ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish jarayonidagi mavjud munosabatlardan kelib chiqadi. Funksional tizim – osti obyektlarini boshqarish usuli boshqariladigan obyektning tuzilishi bilan bog'liq bo'lib, uning tarkibidagi

«Sport tovarlari ishlab chiqarish»	tovarlarini pishiq (ishonchli)ligini tahlil qilish; Sport tovarlari sifatini nazorat qilish; umumiy tahlil; funktional tahlil; ishchi kuchi, uskuna va materiallardan foydalanishni nazorat qilish; ishlab chiqarish operatsiyalarini o'rganish; ishlab chiqarishni dasturlash, rejalashtirish va nazorat qilish; xarajatlarni hisob-kitob qilish va boshqalar.
2. «Marketing» bo'limi Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida «Marketing» bo'limi	Tovarlar bozorida korxonaning mavqeini diagnostika qilish; korxonaning bozorga chiqish imkoniyatlarini tahlil qilish; yangi mahsulot va yangi bozorga chiqish bo'yicha talab va ehtiyojlarni aniqlash; marketing konseyasini ishlab chiqish va h.k. Sport tovarlari bozorida korxonaning mavqeini diagnostika qilish; sport tovarlari korxonasining bozorga chiqish imkoniyatlarini tahlil qilish; yangi sport tovarlari va yangi bozorga chiqish bo'yicha talab va ehtiyojlarni aniqlash; marketing kontsegshtiyasini ishlab chiqish va h.k.
3. «Xodimlar» bo'limi Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida «Hodimlar» bo'limi	Ishchi kuchini rivojlantirish; xodimlar mehnatini va ish haqini tashkil qilish; xodimlar va ularni martabalarini boshqarish; xodimlarni boshqarish tizimini shakllantirish, tahlil qilish va boshqalar. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ishchi kuchini rivojlantirish, ularning mehnatini va ish haqini tashkil qilish; xodimlar va ularni martabalarini boshqarish; xodimlarni boshqarish tizimini shakllan-tirish, tahlil qilish va boshqalar.

Yuqorida keltirilgan tushunchalardan shunday natija kutish mumkinki, masalan, rejalashtirish funksiyalarini amalga oshirishda mutaxassislar quyidagi usullardan foydalanadilar:

Lavozim ierarxik pog'onalariga ko'tarib turish.

Personalning malakasini muntazam ravishda oshirish kabilarni o'z ichiga oladi.

Boshqarishning nazorat funksiyasini bajarishda qo'llaniladigan usullar tezkor buxgalteriya hisobi, statistika holatiga bog'liq va ayniqsa, operativ ko'rsatkichlarga asoslanadi. Ushbu bosqichda aniq axborot (informatsiya)ga tayanish katta ahamiyat kasb etadi.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida boshqaruv qarorlarini qabul qilish axborot texnologiyalari asosida axborotni topib, yig'ib, saralab, qayta ishlab, uzatib va saqlagan holda, quyidagi uslublarga asoslanib amalga oshiriladi:

Muammoni aniqlash, tahlil qilish va qo'yish.

Muammoni hal qilish yo'llarini qidirish va boshqaruv qarorlari bo'yicha alternativ variantlar tayyorlash.

Alternativ variantlardan tegishli, asoslangan qarorni tanlash.

Qabul qilingan qarorlarning bajarilishini ta'minlash.

Muammoni qo'yish bosqichida qo'llaniladigan uslublar ularni batafsil yoritishga, muammoga ta'sir qiluvchi ichki va tashqi omillarni aniqlashga, vaziyatni baholashga va shu asosda muammoli vaziyatni ifodalashga imkon yaratadi. Bu usullar tarkibiga:

Ma'lumotlarni yig'ish, saqlash. ularni qayta ishlash, saralash, uzatish va tahlil qilish hamda boshqarish qarorlarini tanlash kabi texnologik jarayonlar amalga oshiriladi. Ushbu jarayonlarni amalga oshirishda quyidagi usullardan foydalaniladi.

Muhim voqealarni qayd qilish usullari. Qiyoslash usullari.

Dekompozitsiya va modellashtirish usullariga muhim o'rin beriladi.

Muammolarni hal qilish, ya'ni yechim variantlarini tanlab, ishlab chiqish bosqichida ham axborot texnologiyasi usullaridan foydalaniladi. Ammo bu usullarni qo'llashga «nima sabab bo'ldi» va «qaysi sabab yoki omil ta'siri ostida bo'ldi» degan savolga javob qidirish bilan bir qatorda, «muammoni qay tarzda hal qilish, qanday boshqaruv qarorini qo'llash lozim va qanday boshqaruv usullari samarali bo'ladi» degan savolga javob topish lozim bo'ladi.

Qarorni tanlash bosqichida eng avvalo, tanlash me'yor (kriteriya)larini tanlash va shakllantirishga e'tibor beriladi. Bu yerda so'z ko'pincha maksimumlashtiradigan yoki minimallashtiradigan

Takrorlash uchun savollr:

1. Jismoniy tarbiya va sport menejmentining boshqaruv usullari to'g'risida tushuncha.

2. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida yechiladigan masalalarning samarasini oshirish.

3. Iqtisodiy usullarning jamoa va individual rag'batlantirishga suyanishi.

4. Moddiy va ma'naviy ehtiyojni qondirishga intilishni inobatga olish.

5. Ma'muriy formada ta'sir o'tkazish zaruriyatini yuksak darajada kamaytirish.

6. Tafovutlar har xil boshqaruv bo'linmalarining, xizmat tizimlarining jamoalarga ta'sir ko'rsatish uslublarida namoyon bo'lishi.

7. Sportchilarga har xil usullar bilan ta'sir ko'rsatish orqali ma'muriy usullarni to'ldirish.

8. Bir xil toifadagi masalalarni yechish bilan bir qatorda, menejmentning iqtisodiy usullari ma'muriy usullardan ajralib turishi.

9. Menejmentning ma'muriy usullarini boshqaruv nazariyasi va amaliyotining tabiatidan kelib chiqishi.

10. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqarishning tashkiliy-ma'muriy usullari.

11. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqarishning iqtisodiy usullari.

12. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida boshqarishning ijtimoiy-ruhiy usullari.

4.3. Menejmentning ma'muriy-buyruqbozlik usullari

Reja:

Ma'muriy buyruqbozlik usullarini menejment boshqaruv usullari ichida alohida o'rin tutishi.

Ma'muriy buyruqbozlik usullari usullarini joriy etishda bajariladigan amallar.

Boshqarish apparatining muayyan tizim (strukturasi)ni tuzish.

Ma'muriy buyruqbozlik usullari menejment boshqaruv usullari ichida alohida o'rin tutadi. Ushbu usullarni joriy etishda quyidagi amallarni bajarish tavsiya etiladi:

Boshqarish apparatining muayyan tizim (strukturasi)ni tuzish.

Har bir boshqaruv bo'g'inining funksiyalarini belgilash.

Personal (xodim)larni to'g'ri tanlash;

Buyruqlar, farmoyshllar va qo'llanmalar chiqarish va ularning bajarilishini nazorat qilish;

Topshiriqlar va direktiv ko'rsatmalarni bajarmayotgan bo'linma va shaxslarga nisbatan majburiy choralarni qo'llash kiradi.

Ma'muriy-buyruqbozlik usullari yuqori organlar hokimiyatiga va quyi organlarning bo'ysunishiga asoslanadi. Shuning uchun ularni ko'pincha ma'muriy usullar deb yuritiladi. Yuqori ma'muriy organlar boshqariluvchi obyektning bajarishi majburiy bo'lgan tartib-qoidalarni ishlab chiqadi, shuningdek, bo'ysunuvchi organlarga farmoyishlar beradi.

Ma'muriy-buyruqbozlik usullari shu yo'l bilan boshqarish tizimida ichki ongli aloqalarning tarkib topishiga yordam beradi. Bu usullar ham biz yuqorida ta'kidlaganimizdek, boshqarishning asosiy funksiyalaridan tashkiliy barqarorlikni, intizomlilikni, muvofiqliqni va uzluksizlikni bajarilishini ta'minlaydi.

Ma'muriy usullar boshqaruv organlarining o'zaro aloqada ishlashini, boshqaruv munosabatlarini aks ettirib, boshqariluvchi obyektlarga ma'muriy ta'sir ko'rsatishning butun mexanizmini ifodalaydi. Shu bilan bir qatorda, ma'muriy yoki to'g'ridan-to'g'ri buyruqbozlik usuli xo'jalik yurituvchi subyektning tanlash erkinligini cheklab qo'yadi, muayyan huquqiy chegaralarini bepog'laydi. O'z mohiyatiga ko'ra ma'muriy boshqarish bozorga xos bo'lgan erkin tartibga solish harakatiga to'sqinlik qiladi. Ma'muriy-buyruqbozlik usullarining fors-major holatlarida, Ichki ishlar vazirligi, Mudofaa vazirligi va shunga o'xshash davlat tomonidan boshqariladigan ba'zi tizimlardagi yutug'ini hech kim inkor eta olmasa kerak.

Biroq, rivojlangan bozor sharoiti sharoitida ham boshqarishning ma'muriy- buyruqbozlik usullari o'z ahamiyatini saqlab qoladi va zarur bo'lganda ulardan samarali foydalaniladi. Xususan, bozor iqtisodiyoti rivojlangan hamma mamlakatlarda ham ma'muriy

buyruqbozlik usullari hukm suradi degan fikrga bormaslik lozim, soha jarayonlarida doimo tez-tez uchraydigan o'zgaruvchanlikni kuzatish mumkin. Bulardan tashqari yurtimizda mulkchilikning barcha turlari (davlat, shaxsiy, jamoatchilik va boshqalar)ning teng huquqliligi allaqachon qonun doirasida tan olinganligi, yildan-yilga jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining turli zamonaviy boshqaruv shakllarini ko'payib borayotgani fikrimizning dalili bo'la oladi.

Ma'muriy-buyruqbozlik usullarini joriy etilishi boshqariladigan obyekt va subyekt tizimlarini loyihalashdan boshlanadi, so'ngra reglamentlash, me'yorlash (norma)lash va boshqa hujjatlarni tayyorlash ishlari olib boriladi.

Loyihalash, reglamentlash va me'yorlash (normalash) tadbirlari yaxshi tashkil etilgan bo'lsa boshqarishga juda katta yordam beradi, buning uchun eng avvalo, menejment boshqaruv sistemasida, uning barcha tizimlarida muntazamlik, obyektivlik, reglamentlash, me'yorlash va barcha boshqaruv qarorlari asoslangan bo'lishi lozim. Me'yor (normativ) hujjatlar boshqaruvning mavjud tizimlarida (strukturalarida), bo'limlarida personal (shaxslar) faoliyatini amaliy jihatdan tushunib olishga, motivatsiyaga, nuqson va kamchiliklarni bartaraf qilishga yordam beradi.

Umuman olganda, korxonalaridagi reglamentlash va normalash ishlarining holati va ularning mukammalligi menejmentdagi boshqarish madaniyatini belgilaydi.

9-jadval

Tashkiliy ta'sir ko'rsatish shakllarining bosqichlari va ularni amalga oshirish yo'llari

	Tashkiliy ta'sir ko'rsatish shakllari	Izoh
1.	Loyihalash: Boshqarish strukturasi loyihalash. Boshqarish jarayonini loyihalash. Boshqarish apparati	Boshqarish apparati strukturasi; Shtatlar jadvali Bo'limlar to'g'risida Nizom; Lavozimlar to'g'risida Nizom; Binolarning joylashuvi; Ish o'rinlarini jihozlash;

	kuchiga ega bo'lmaydi. Uning yordamida umumiy tartib va qoidalar belgilanadi. Qo'llanmalar: mahalliy; tarmoq; lavozim; uslubiy va ish qo'llanmalariga bo'linadi.
--	--

Ma'muriy-buyruqbozlik usullarini joriy etilishi asosan farmoyishlar vositasida olib boriladi. Ma'lumki, har qanday mehnat jarayoni xoh u kichik doirada, xoh u katta doirada bo'lsin, boshqaruvni taqozo qiladi va ma'muriy ko'rsatmalar bo'lishiga ehtiyoj sezadi.

«Yakka skripkachi musiqa nota asosida chalganda o'zini-o'zida idora qila oladi va kuyni aniq, yaxshi chalishga erishadi», lekin skripkachilar guruhi birgalikda kuy chalmoqchi bo'lsalar, aniqlikni yo'qotib, notadagi kuyni bir ahilda ijro eta olmaydilar, orkestr uchun dirijyor zarur bo'lib qoladi. Shunga o'xshash holat insonlar jamoa bo'lib faoliyat yurguzadigan har qanday tashkilotda, jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ham uchraydi va biz yuqorida qayd etganimizdek, menejmentning yakkaboshlik prinsipiga binoan rahbar kerak bo'lib qoladi. Ushbu faoliyatni boshqarib borishda yakka rahbar tomonidan farmoyishli ta'sir ko'rsatish vositasi qo'l keladi.

Shunday qilib, boshqarishning farmoyishli ta'sir o'tkazish usuli yakkaboshchilik munosabatlari, intizom va mas'uliyatga asoslanadi. Mantiqan bu usulni quyidagi ibora bilan izohlash mumkin: «Rahbar buyrug'i *uning* qo'l ostida ishlayotganlar uchun *qonundir*». Farmoyishli ta'sir ko'rsatish tartibi 10-jadvalda keltirilgan.

Farmoyishli ta'sir o'tkazish usulidan foydalanish ma'lum talablarga javob berishi kerak, buyruqlar, farmoyishlar va boshqa hujjatlar xoh yozma, xoh og'zaki tarzda berilgan bo'lishidan qat'i nazar ular quyidagi talablarga javob berishlari lozim:

Brinchidan, farmoyish nimaga asoslanib chiqarilganligi aniq ko'rsatilishi shart;

Ikkinchidan, qabul qilingan qaror mohiyati qisqa va ravshan bayon etilishi lozim;

Uchinchidan, ijroni nazorat qilish shakli, farmoyishning kuchga kirish va bajarilish muddati ko'rsatilishi lozim;

4.	Farmoyish	Bu barcha boshqaruv organlari ma'muriyati tomonidan tezkor joriy masalalar bo'yicha beriladigan boshqaruv hujjatidir. Farmoyishning buyruqlardan farqi shundaki, u xususiy masalalarni hal etishga qaratiladi va direktor, uning o'rinbosarlari, bo'lim boshlig'i, master, funksional xizmatlar boshliqlari tomonidan o'z vakolati doirasida chiqariladi.
5.	Rezolyutsiya	Bu yig'ilish, majlis, konferensiya va hokazolarda muhokama qilingan masalalar yuzasidan qabul qilingan qarordir. Hujjatga mansabdor shaxs tomonidan ijro etish yoki ijro etmaslik to'g'risida yozilgan yozuv ham rezolyutsiya hisoblanadi va boshqaruvning quyi bo'g'inlari tomonidan bajarilishi majburiydir.
6.	Yo'l- yo'riq	Bu normativ huquqiy hujjat bo'lib, u tashkilot va fuqarolarga ularning funksional vazifalarini kelib chiqadigan xatti-harakatlarini tayinlab beradi.

To'rtinchidan, buyruq va farmoyishlar qisqa, tushunarli va aniq bo'lishi kerak. Mujmal topshiriqlar ijrochilarning buyruq bandlarini to'liq va o'z muddatida bajarishga da'vat eta olmaydi;

Beshinchidan, buyruq va farmoyishlarni eng qulay muddatlarga chiqarish va ijrochilarga yetkazish kerak. Kechikish ijrochilarga buyruq mazmunini to'liq anglata olmaydi, uni bajarish uchun zarur bo'lgan hamma ishlarni qilish imkonini bermaydi, bunday holatda ijroning sifati puxta bo'lmaydi, va aksincha, buyruqni juda barvaqt chiqarish ham maqsadga muvofiq kelmaydi. Chunki uni bajarish muddati yetib kelguncha ijrochining mas'uliyati, ishtiyoqi pasayishi mumkin.

Oltinchidan, buyruq va farmoyishlar imkon qadar kamroq bo'lishi kerak. Buyruqbozlik, bo'lar-bo'lmasga buyruq, farmoyish va ko'rsatmalar chiqara berish ishga naf keltirmaydi. Boshqarish sifati buyruqlarning ko'pligi bilan belgilanmaydi. Yaxshi tashkil etilgan boshqaruv jarayonlari o'rnatilgan tartib va an'analar tufayli

suiste'mol qilish natijasida kelib chiqadigan holat. Intizomiy javobgarlik quyidagi jazo choralarini ko'zda tutadi: tanbeh; hayfsan; muayyan muhlatga maoshi pastroq ishga o'tkazish; muayyan muhlatga pastroq lavozimli vazifaga o'tkazish va hokazolar.

Ma'muriy javobgarlik – bu yuridik javobgarlik turi bo'lib, vakil qilingan organ yoki mansabdor shaxshning qonunbuzarlik qilgan shaxsga nisbatan majburiy jazo chorasini qo'llashda ifodalanadi. Bunday jazolar turli-tuman sanksiyalarda – nachtetlar (qaytarib olinishi lozim bo'lgan xarajat), jarimalar va hokazolar ko'rinishida bo'ladi.

Shunday qilib, menejmentning ma'muriy-buyruqbozlik usullarini joriy etishdagi farmoyishli ta'sir o'tkazish korxonalaridagi, jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida boshqaruvning turli-tuman usullaridan foydalanishdan bir qatorda, javobgarlikni ham ta'minlab beruvchi chora-tadbirlarni ko'zda tutgan bo'ladi.

Menejmentda ma'muriy-buyruqbozlik usullarining tashkiliy-farmoyishli shakllari korxonalarda, jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida keng qo'llaniladi. Xo'jalik tashkilotlarining ishlab chiqarishni boshqarish bo'yicha faoliyati menejmentning turli tashkiliy-farmoyishli usullarini qo'llash orqali amalga oshiriladi. Menejmentning tashkiliy-farmoyishli usullari boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlarning samarali faoliyat yuritishini ta'minlovchi ta'sir boshqaruv tizimidan iboratdir. Boshqaruvning tashkiliy-farmoyishli usullari iqtisodiy usullarni to'ldirib, bozor iqtisodiyoti qonunlari, huquqiy aktlarni hisobga olish va bajarishga asoslanadi.

Davlat maxsus tuzilgan boshqaruv apparatlari vositasida boshqariladigan barcha tizimlarga ma'muriy va tashkiliy jihatdan ta'sir o'tkazadi. Menejment tizimida tashkiliy usullar umumiy maqsadga erishish uchun ishlab chiqaruvchilarning hamkorlikdagi harakatini tartibga solib turadigan ma'muriy hujjatlar asosida amalga oshadi. Menejmentda, jumladan, jismoniy tarbiya va sport menejmentida tashkiliy-farmoyishli usulni qo'llash asosini boshqaruvning barcha tamoyillariga amal qilish tashkil etadi.

«Nima sababdan boshqaruvning ma'muriy-farmoyishli usullari ma'muriy shakllar bilan qo'shib olib boriladi?» - degan savol tug'iladi. Bu ko'p hollarda tashkiliy ta'sir, ma'muriy huquqni qo'l-

ruvning barcha bo'linma va xizmatlari barqaror ishlashini ta'minlab berishdan iborat. Ta'sir etishning farmoyish usullari buyruq, farmoyish, ko'rsatma va boshqa me'yoriy hujjatlar asosida amalga oshiriladi.

Buyruq – bu rahbarning qo'l ostidagi xodimlardan ma'lum vazifani bajarishni yozma yoki og'zaki ravishda talab qilishidir. Buyruq faqat chiziqli boshqaruv tizimi rahbari tomonidan beriladi. Farmoyish esa xodimlardan ayrim ishlab chiqarish va xo'jalik masalalarini hal etishni talab qilishdir. Farmoyish boshliq o'rinbosarlari, xizmatlar boshliqlari, ular ega bo'lgan vakolatlari doirasida beriladi. Boshqaruv amaliyotida qo'llaniladigan ta'sir qilish usullaridan biri – og'zaki ko'rsatmadir. Ta'sir etishning bunday shaklini, odatda barcha darajadagi rahbarlar, lekin ko'pincha quyi darajadagi komandirlar, brigada boshliqlari, ustalar qo'llaydilar.

Farmoyish vositasida ta'sir etish topshiriqlarni bajarish muddatlari bilan farq qiladi, buyruq va farmoyishlar uzoq yoki qisqa muddatga mo'ljallangan bo'ladi.

Har bir buyruq yoki farmoyishda qanday vazifa bajarilishi, qachon bajarilishi kerakligi belgilanadi. Ta'sir etishning farmoyish usuli tashkiliy ta'sirga nisbatan uning bajarilishini nazorat qilishni ko'proq talab etadi. Ijro etishning borishi nazorat qilingandan so'ng yana farmoyish bilan ta'sir etishga ehtiyoj tug'iladi. Farmoyish usulining qo'llanish ko'lami boshqaruv xodimlari malakasi, tashabbuskorligi va qobiliyatiga bog'liqdir.

Korxonani boshqarishda farmoyish bilan ta'sir etish faqat qonunga zid bo'lmagan holdagina bajarilishi qat'iy bo'lgan huquqiy kuchga ega bo'ladi. Shu sababli barcha tizimdagi tashkiliy-farmoyish faoliyati mavjud qonunchilikka bo'ysungan holda amalga oshishi lozim. Intizomiy ta'sir usullari tashkiliy barqarorlashtiruvchi va farmoyish vositasida ta'sir etish usullarini to'ldirib, intizomiy talablar va majburiyatlar tizimi vositasida tashkiliy aloqalar barqarorligini ta'minlashga qaratilgandir.

Yuqorida ta'kidlab o'tilgan usullarning barchasi jismoniy tarbiya va sport boshqaruvida katta ahamiyat kasb etadi, chunki jismoniy tarbiya mashqlarini tashkil etishmi yoki sport musobaqalarini o'tkazishmi, ularning barchasida ma'muriy-buyruqbozlik

4.4. Menejmentni iqtisodiy usullari

Reja:

Menejment boshqaruvining iqtisodiy usullari insonlarning iqtisodiy, ijtimoiy manfaatlarini ko'zlab ish yuritishga asoslangani.

Jamiyat a'zolarining iqtisodiy manfaatlari eng avvalo, ularning o'zaro iqtisodiy munosabatlarida namoyon bo'lishi.

Har qanday jamiyatda manfaatlarni uch ierarxik pog'onalarda ko'rinishi.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlariga faoliyat yurgishishlarida erkinlik va mustaqillik berish.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining pirovard natijalariga binoan moddiy rag'batlantirish, soliq imtiyozlarini berish.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlari o'rtasidagi o'zaro shartnomalarning bajarilishi, intizomini mustahkamlash.

Moliya va kredit munosabatlarida oqillikka erishish va uni doimo takomillashtirib borish.

Bozor munosabatlari mexanizmlaridan narx-navo, daromad, foyda, soliq, rentabellik, raqobat va hokazolarga katta e'tibor berish.

Iqtisodiy boshqaruv usullarining asosiy vazifasi ishlab chiqariladigan mahsulot (xizmat) birligigi tannarxini kamaytirish.

Iqtisodiy usullar boshqarishning barcha kategoriyalari ichida yetakchi o'rinni egallashi.

Har qanday darajadagi rahbar bu usulning mazmun-mohiyatini yaxshi bilishi va ulardan samarali foydalana olishi lozim.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida boshqariluvchi obyektlarga iqtisodiy usullar orqali ta'sir ko'rsatilinganda erishiladigan natijalar.

Bir sport tashkiloti uchun foydali bo'lgan tadbir davlatga, jamiyatga ham naf keltirishi lozimligi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida menejment boshqaruvining iqtisodiy usullarining vositalari.

Davlat bozorni shakllantirish chog'ida ham, o'zini-o'zi boshqarish bosqichiga o'tish davrida ham ushbu jarayonga o'zining rahbarlik, nazorat va bosh boshqaruvchilik funksiyalarini saqlab turishi.

Bozor munosabatlari mexanizmlaridan narx-navo, baho, daromad, foyda, soliq, rentabellik, raqobat va hokazolarga katta e'tibor berish.

Iqtisodiy boshqaruv usullarining asosiy vazifasi ishlab chiqariladigan mahsulot (xizmat) birligiga sarflanadigan xarajatni kamaytrishga imkon beruvchi xo'jalik mexanizmlarining yangi usullarini, manfaatdorlik muhitini vujudga keltirish va ulardan samarali foydalanishdir.

Bu usulda kishilarning shaxsiy va guruhviy manfaatlarini yuzaga chiqarish orqali ularning samarali ishlashi ta'minlanadi. Ushbu maqsad yo'lida qo'shimcha ish haqi to'lash, mukofotlar berish, biryo'la katta pul bilan taqdirlash kabilar muhim ahamiyat kasb etadi. Iqtisodiy usullar boshqarishning barcha kategoriyalari ichida yetakchi o'rinni egallaydi. Har qanday darajadagi rahbar bu usulning mazmun-mohiyatini yaxshi bilishi va ulardan samarali foydalana olishi lozim. Korxonalarda, jumladan, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida boshqariluvchi obyektlarga iqtisodiy usullar orqali ta'sir ko'rsatilinganda quyidagi natijalarga erishishga imkon tug'iladi:

- jiddiy istiqbol rejalar qabul qilishga;
- mehnat va moliya zahiralardan yanada unumliroq foydalanishga;
- yangi texnologiyalarni joriy qilishga;
- mehnat unumdorligini oshirishga;
- Raqobatbardosh mahsulotlarni ishlab chiqarishga rag'batlantiruvchi omillarni kuchaytiradi.

Shu bilan bir qatorda, iqtisodiy usullar shunday tanlanishi va qo'llanilishi kerakki, bunda jamoalar va har bir xodimning manfaatlarini qondirgan holda, butun jamiyat manfaatlariga zid kelmaydigan, hatto ularni to'laqonlik darajasida qoniqtiradigan natijalarga intilish lozim bo'ladi, bir korxonaga uchun foydali bo'lgan tadbir davlatga, jamiyatga ham naf keltirishi lozim.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida menejment boshqaruvining iqtisodiy usullari quyidagi vositalar yordamida amalga oshiriladi:

- kredit stavkasi;
- soliq va soliq va soliqqa tortish;
- boj to'lovlari;

Banklardagi zahira mablag'ining kamayishi bozorga taklif etilgan pulning ko'payganini bildiradi va aksincha, uning banklardagi zahasini ortib borishi bozorga nisbatan pul taklifini kamayganini bildiradi. Davlat bosh boshqaruvchi sifatida ushbu nisbatga o'z ta'sirini o'tkazib turadi. U pul zahasini qisqartirish hisobidan uning kredit qismini, kredit taklifini oshirib borishi mumkin, natijada kredit foizi pasayib, mijozlarga arzonlashgan kreditni ko'proq sotib olish imkoniyati tug'iladi, investitsiyani o'sishiga qulay sharoit tug'iladi va iqtisodiy rivojlanish kuchayadi. Kredit foizining ko'tarilishi uni qimmatlashtiradi, unga qiziqish pasayadi, binobarin, investitsiyaning hajmi qisqarishi mumkin, natijada iqtisodiy o'sish ham sustlashadi.

Davlat soliq tizimi orqali iqtisodiyotga ta'sir o'tkazadi va boshqarish jarayonida qatnashadi. Soliqlar hamma mamlakatlarda mavjud bo'lib, majburiy to'lov shaklida firmalar, tashkilotlar va aholi tomondan faqat davlatga to'lanadi. Davlat jamiyat a'zolariga ular kim bo'lishidan qat'i nazar, ijtimoiy xizmatlar ko'rsatadi. Bu xizmatlar jumlasiga: mudofaa; tinchlik-hotirjamlikni, ijtimoiy tartibni ta'minlash; obodonchilik va sanitariya-gigiyena ishlarini bajarish; davlatni idora qilish; davlat xavfsizligini ta'minlash; ekologik muhitni asrash; tabiiy boyliklarni himoya qilish; ommaviy savodxonlikni ta'minlash; nochorlarga yordam berish, ularni sotsial himoya qilish kabi ishlar kiradi.

Bularni faqat birgalikda iste'mol etish mumkin, ularni ayrim kishilar sotib ololmaydi. Bu ishlarga faqat davlat qodir. Shunday qilib, soliqlar davlatning ijtimoiy xizmatlari haqi bo'lib, uni firmalar, kompaniyalar, jamoat tashkilotlari va aholi to'laydi. Demak, soliqlar tekinga berilmaydi, ular davlat ko'rsatgan xizmatlar sarf-xarajatlarini qoplash uchun to'lanadi.

Soliqlar boshqarish jarayoniga quyidagi uch vazifani bajarish orqali o'z ta'sirini ko'rsatadi:

- fiskal vazifa, ya'ni davlat xazinasini (byudjet)ga pul tushirish;
- iqtisodiy faollikni rag'batlantirish;
- aholining ayrim toifalariga imtiyoz berib, ularni sotsial himoyalash.

Undirilgan soliq summasini obyekt summasi (hajmi)ga nisbatan hisoblangan miqdori soliq yuki (stavkasi) deyiladi. Qat'iy,

- konversiya (harbiy ishlab chiqarishdan xalqqa kerakli tovar ishlab chiqarishga o'tish) maqsadida ajratiladi.

Qayd qilingan ishlar serxarajat bo'lganidan subsidiya xarajatlarni butunlay yoki qisman qoplash uchun beriladi. Subsidiya davlatning moliyaviy yordami berib, byudjetga qaytarib berilmaydi.

Subsidiya:

- jahon bozorida milliy manfaatni himoya qilish,
- dunyo bozorida narx pasaygan sharoitda tovar eksportini to'xtatib turgan firmalarga madad berish;
- zarur ish bilan shug'ullanuvchi, lekin yangi, hali moliyaviy zaif firmalarni qo'llab-quvvatlash;
- davlat dasturlari va tavsiyalariga binoan ish yuritayotgan firmalarni siylash uchun beriladi.

Xullas, subsidiya iqtisodiyotni tartiblashga va boshqarishga xizmat qiluvchi kuchli iqtisodiy usuldir.

Davlat tomonidan iqtisodiyotning boshqarishni tartiblashning yana bir muhim vositasi – bu moliyaviy sanatsiya (sog'lomlashtir)dir.

Sanatsiya – iqtisodiyot uchun ahamiyati katta korxonalarni tang holatidan chiqarib, ularning normal ishlab turishini ta'minlash hamda korxonalarni ommaviy bankrot bo'lishiga alohida yo'l bermasdan, raqobatchi korxonalar sonini me'yorda saqlab turish maqsadida amalga oshiriladi.

Sanatsiyalash quyidagi yo'llar bilan amalga oshiriladi:

- korxonaga qarzni kechib yuborish yoki uni o'zgaralar hisobidan to'lash;
- qarzni to'lash muddatini kechiktirish;
- qarz uchun beriladigan foizni kamaytirish yoki umuman foiz olmaslik;
- korxonaga soliqdan yengillik berish;
- soliqni kreditga aylantirish;
- korxonaga buyurtma berib, uning haqini oldindan to'lash;
- subsidiya ajratish;
- korxonaga eksport yuzasidan imtiyozlar berish.

Davlatning sanatsiyadagi ishtiroki ikki shartni hisobga olgan holda: birinchisi – korxonaning milliy yoki hududiy iqtisodiyot uchun ahamiyati katta bo'lishi kerak, ikkinchidan – korxonaning

Bozor mexanizmining muhim vazifalaridan biri – biznes-reja va bozorning uzviy bog‘lik bo‘lishiga imkon yaratuvchi pul va tovar resurslari to‘g‘ri nisbatini ta‘minlashdir.

Bozor – bu tovar-pul munosabatlarining doimo saqlanuvchi balansidir. Bozor munosabatlari sharoitida rejali iqtisodiyotga nisbatan qat‘iy boshqaruv tizimi o‘rnatiladi. Bozor tamoyillari xo‘jalik rahbarlaridan tashabbuskorlik, korxonalar faoliyati masalalari bo‘yicha yuqori natijalarga erishish maqsadida qayishqoqlik, tavakkalchilikni talab etadi.

Bozor iqtisodiyoti ma‘muriy-buyruqbozlik tizimiga nisbatan qarama-qarshi tizim bo‘lib, bozorda narx, soliq, kredit vositasida tartibga solish eng avvalo, ijtimoiy maqsadda amalga oshiriladi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida narx va ish haqi o‘zgarishini qat‘iy tartibga solmay barqarorlikka erishib bo‘lmaydi.

Shunday qilib, boshqaruvning iqtisodiy usullari juda keng imkoniyatlarga ega bo‘lib, ular mohirona va o‘z vaqtida tashkiliy-farmoyishli, ijtimoiy-psixologik va huquqiy usullar bilan qo‘shib olib borilgan taqdirda yaxshi natijalarga erishish mumkin.

Korxonalar, aksioner jamiyatlari, firmalarda muhim boshqaruv usullaridan biri – biznes-rejalardir. U iqtisodiy jarayonlarni umum-milliy manfaatlarini ko‘zlab, xo‘jalik amaliyotida obyektiv iqtisodiy qonunlardan foydalanish asosida, ongli ravishda, bir maqsadga intilgan holda boshqarishning o‘zaro uzviy bog‘lik tizimidan iboratdir.

Biznes-reja vositasida hal etiladigan asosiy vazifalar quyidagilardan iborat: iqtisodiyot rivojlanishi yo‘nalishlari va maqsadlarni amalga oshirish yo‘llarini ko‘rsatish, iqtisodiyotning barqaror, mutanosib o‘shishini ta‘minlash, moddiy, mehnat va moliyaviy resurslarni tarmoqlar va ishlab chiqarishlar o‘rtasida taqsimlash va qayta taqsimlash, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etishni ta‘minlash; tarmoqlararo integratsiya, tarmoq ichida ixtisoslashuv va sanoat kooperatsiyasini chuqurlashtirish; xo‘jalik yurituvchi subyektlar faoliyatini tezkor tartibga solish va kordinatsiya qilish.

Biznes-reja korxonalar, aksionerlar jamiyati, konsernlar faoliyatining hamma tomonlarini: mahsulot ishlab chiqarish va sotish; moddiy-texnikaviy ta‘minot va ishlab chiqarish fondlaridan foyda-

13. Bir sport tashkiloti uchun foydali bo'lgan tadbir davlatga, jamiyatga ham naf keltirishi lozimligi.

14. Bozor iqtisodiyoti sharoitida menejment boshqaruvining iqtisodiy usullarining vositalari.

15. Davlat bozorni shakllantirish chog'ida ham, o'zini-o'zi boshqarish bosqichiga o'tish davrida ham ushbu jarayonga o'zining rahbarlik, nazorat va bosh boshqaruvchilik funksiyalarini saqlab turishi.

16. Iqtisodiy boshqaruv usullarining qanday yutuq va kamchiliklarini Siz tasavvur etasiz?

17. Ma'naviy rag'batlantirish deganda nimani tushunasiz?

4.5. Menejmentning ijtimoiy-psixologik usullari

Reja:

Menejment boshqaruvining ijtimoiy-psixologik usullari.

Ishlab chiqaruvchi personal, ularning ijtimoiy ehtiyojlari va psixologik xususiyatlariga ta'sir etish.

Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullarini qo'llash, korxonada yuz berayotgan ijtimoiy hodisalarni chuqur o'rganish.

Personal kayfiyatiga ta'sir etuvchi psixologik (ruhiy) omillarni bilish.

Ishlab chiqarish sharoitida sotsiologiya kishilar ijtimoiy aloqasi shakllanishining asosi.

Ijtimoiy tizimlar, amal qilish qonuniyatlari, kishilarning jamiyatning turli qatlamidagi xulq-atvori qonuniyatlarini tadqiq qilish.

Ijtimoiy psixologiya guruh va omma psixologiyasining xususiyatlari, ularning shaxsning ongi va xulqiga ta'siri.

Kishilar faoliyatini rag'batlantiruvchi omillar, kayfiyat, ijtimoiy fikrni shakllantiruvchi omillarni o'rganish.

Shaxs psixologiyasi, inson temperamenti, xarakteri, irodasi, qobiliyati, hissiyoti, xotirasi, anglash va his etish qobiliyati.

Kishilar fikrlash usulida o'zgarish yuz berishi bilan ijtimoiy-psixologik usullar ahamiyatini ham ortib borishi.

Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari sportda mavjud ijtimoiy mexanizmni qo'llashga asoslanishi.

xulqiga ta'siri, kishilar faoliyatini rag'batlantiruvchi omillar, kayfiyat, ijtimoiy fikrni shakllantiruvchi omillarni o'rganadi. Shaxs psixologiyasi oliy nerv faoliyati turlari va inson temperamenti, xarakteri, shaxsning irodasi, qobiliyati, hissiyoti, xotirasi, anglash va his etish qobiliyatini o'rganadi, mehnat psixologiyasi mehnat faoliyatlari, shu jumladan, rahbar va mutaxassislar (kasbiy xususiyat va qobiliyatlari, kadrlarni o'qitish usullari, ish va dam olish tartibi, kadrlarni tanlash va baholash usullari, mehnat jarayonining psixologik jihatlari) faoliyatini o'rganadi.

Kishilar fikrlash usulida o'zgarish yuz berishi va ular madaniy hamda bilim darajasi ortib borishi bilan ijtimoiy-psixologik usullar ahamiyati ham ortib boradi. Bunday sharoitda shaxsning ehtiyoj va manfaatlari ma'naviy soha tomon o'zgarib boradi. O'z mehnatidan qoniqishning muhim omili bo'lib ishlab chiqaruvchilarning rahbar bilan o'zaro yaxshi munosabati ishlab chiqarishdagi qulay ijtimoiy-psixologik vaziyat xizmat qiladi.

Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari ishlab chiqarishda mavjud ijtimoiy mexanizmni (o'zaro munosabat tizimi, ijtimoiy ehtiyojlar) qo'llashga asoslanadi. Boshqaruvning ijtimoiy usullari ijtimoiy tartibga solish vositasida amalga oshiriladi.

Ijtimoiy tartibga solish usullari turli guruhlar va shaxslar maqsadi va manfaatlarini aniqlash va rostlashtirish bilan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish va uyg'unlashtirish maqsadida qo'llaniladi. Ular jumlasiga ijtimoiy tashkilotlar nizomlari, shartnomalar, o'zaro majburiyatlar, ishchilarni tanlash, taqsimlash va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish tizimi kiradi. Ijtimoiy tartibga solish usullari inson omili faolligini oshirish, boshqaruvni demokratlashtirish maqsadida ham qo'llaniladi.

Boshqaruvning psixologik usullari jamoada maqbul psixologik holat tashkil etish yo'li bilan kishilar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solishga qaratil-gandir. Psixologik usullarga kichik guruh va jamoalarni tashkil etish, mehnatni insoniyashtirish, malakali kadrlar tanlash va ularni o'qitish va h.k. lar kiradi.

Kichik guruh va jamoalarni tashkil etish usulini qo'llash kichik guruhdagi ishchilar o'rtasidagi maqbul miqdoriy-sifat nisbatini aniqlash imkonini beradi.

vazifani bajarishga qiziqтира olishdir. Bu ayniqsa, u yoki bu korxonaga ishga kirib, ularni kelajakda nima kutishini bilish lozim bo'lgan yoshlar bilan ishlashda muhimdir. Rahbar ishini kim va qachon qaysi skripkani chalishi, qaysi asbobda musiqa chalishini o'rgangan, kim noto'g'ri chalishi mumkinligi, kimni qaysi yerga qo'yish kerakligini bilishi lozim bo'lgan dirijyor mehnati bilash solishtirish mumkin.

Kishi ruhiy xususiyatlarning u bajaruvchi ish talablariga mos kelmasligi o'z kasbidan qoniqmaslik uni o'zgartirishga harakat qilishga, xato qilish ehtimoli ortishiga va natijada mehnat unumdorligi pasayishiga olib keladi, aksincha, agar inson o'z qobiliyatini to'liq namoyon qila oluvchi ish bilan band bo'lsa, u o'z mehnatidan mamnun bo'ladi, kasbni tez egallaydi va mehnat unumdorligi yuqori bo'ladi.

Inson uchun faqat moddiy rag'bat muhim deb hisoblash noto'g'ri. Unga juda ko'p narsa katta umumiy ishda o'z hissasi borligini his etish, o'zini mehnat orqali namoyon etish, o'z malakasi bilan g'ururlanishi, o'rtoqlari hurmatiga sazovor bo'lish va h.k. lar ham muhimdir. Ko'pchilik kishilar shaxsiy farovonlikka boshqalar hisobiga erishilgan shaxsiy muvaffaqiyat orqali emas, mamlakat iqtisodiyotiga qo'shgan mehnati hisobiga erishish lozimligini ta'kidlaydilar.

Izlanishlar mehnat mehnatga nisbatan munosabatga ta'sir etuvchi rag'batlantiruvchi omillar quyidagi tartibda taqsimlanishini ko'rsatdi: mehnat mohiyati, ish haqi, yuqori lavozimga ega bo'lish imkoniyati, ishning qiziqar-liligi, mehnatni tashkil etish, ma'muriyatning ishchiga nisbatan munosabati.

Sotsial psixologiya – bu kishilar va jamoa faoliyati psixologik va sotsial omillarning o'zaro aloqasi qonunlarini, turli sotsial guruhlar xususiyatlarini, jamoa muloqoti va o'zaro ta'sir ko'rsatish shakllarini o'rganadigan psixologik fanning sohasidir.

Psixiologiya insonning ruhiyatini o'rganuvchi fandir. Inson ruhiyatiga esa sezish, idrok qilish, tassavur, tafakkur, tavsif jarayonlari, xotira, diqqat, e'tibor, iroda, shuningdek, inson shaxsining ruhiy xususiyatlari, chunonchi, qiziqish, qobiliyat, xarakter va mijoz kiradi.

Transfert to'lovlarga to'lashning ham optimal chegaralari mavjud. Gap faqat ushbu maqsadlar yo'lida foydalanish mumkin bo'lgan byudjet mablag'larining mavjudligida emas.

Agar jamiyatda o'rtaxollar salmog'i kichik bo'lib, badavlat kishilar salmog'i katta bo'lsa, salbiy ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlar ham yuz berishi muqarrardir. Davlat bunday tabaqalarga qarshi transfert qurishi zarurdir.

Ikkinchi tomondan, nafaqalarning aholining ko'p sonli toifalarga katta miqdorda va xilma-xil shakllarda berilishi bozor iqtisodiyotiga xos bo'lgan mehnat qilishga undashni barbod etishga, oldingi davlat-tekischilik taqsimotidan qolib kelayotgan tayyorgarlik psixologiyasini mustahkamlab, uni yangi bozor sharoitlariga moslashtirishga olib kelishi mumkin.

Shunday qilib, bu o'rinda ham transfert boshqaruvi amalga oshirilayotgan konkret sharoitlarni hisobga olib optimal variantni izlash zarur.

Boshqarishning ko'rib chiqilgan iqtisodiy usullari o'zaro bog'liqlik qismlar tizimidir. Xo'jalik mexanizmining optimal ishlashi uchun bu qismlarning boshqaruv obyektiga bo'lgan ta'sirini doimo oshirib borish va faollashtirish lozim bo'ladi.

Sotsial-ruhiy usullarning asosiy maqsadi jamoalarda sog'lom ijtimoiy-ruhiy muhitni yaratishdir. Bu usul ijtimoiy-ma'naviy vaziyatga ta'sir etish yo'li bilan kishilarning fe'l-atvori, ruhiyatini hisobga olish ularning ijtimoiy (sotsial) talablarini qondirish orqali boshqarishni bildiradi.

Boshqacha qilib aytganda, sotsial-ruhiy usullar – bu ishlab chiqarish jamoalarini, ulardagi «psixologik vaziyatni», har bir xodimning shaxsiy xususiyatlarini o'rganishga asoslangan usullardir.

O'z mohiyatiga ko'rak boshqarish usullarining bu guruhi jamoaning shakllanish va yuksalish jarayoniga, kishilarning ongiga, ma'naviy manfaatlarini hisobga olgan holda ta'sir qiluvchi vositalarning majmuidir.

Sotsial-ruhiy usullar «boshqarish sotsiologiya»si va «boshqarish psixologiyasi»ga asoslanadi.

Boshqarish sotsiologiyasi insonning ishlab chiqarish omillari bilan o'zaro aloqasi jamoaning sotsial rivojlanishini rejalashtirish,

		metodning ijobiy tomoni shundaki, muammolarni o'rganishga keng jamoatchilik jalb etiladi va jamoa fikridan foydalaniladi.
4.	Anketali usul	Olddindan tayyorlangan dastur bo'yicha yozma ravishda savollar beriladi va yozma javoblar olinadi.
5.	Intervyu olish usuli	Bunda muammoni o'rganish uchun xodim bilan bevosita suhbat o'tkaziladi. Rahbar yoki tadqiqotchi suhbat davomida masalalarni aniqlashlari, chuqurlashtirishlari va shu yo'l bilan ishonchli va mukammal ma'lumotlar olishlari mumkin.
6.	Kuzatish usuli	Jamoa faoliyatini shaxsan kuzatish, odamlar bilan uchrashish va muloqotda bo'lib, obyektiv va batafsil axborot yig'ish, shuningdek, har bir jamoa rolini baholash imkonini beradi.
7.	Sotsial eksperiment o'tkazish usuli	Bir usulda sun'iy ravishda sotsial vaziyatni vujudga keltirish yo'li bilan sotsial hodisalar to'g'risidagi ilmiy xulosalar va mavjud bilimlar tekshirib ko'riladi. Buning uchun maxsus guruh uyushtirib, shu guruh faoliyati umumlashtiriladi va amaliy xulosalar chiqariladi.

Qayd qilingan sotsiologik tadqiqotlarining ham ijobiy jihatlari, ham kamchiliklari bor. Shuni hisobga olgan holda, u yoki bu usulni voqeilikni real aks ettirishi va ko'proq samara berishiga qarab tanlash lozim. Tajribalar esa bu usullarini ma'lum darajada birga qo'shib qo'llanishi maqsadga muvofiq ekanligini ko'rsatadi.

Mehnat jamoalaridagi sotsial-ruhiy vaziyat yuzaga kelgan nizolar soni bilan belgilanadi. Nizo – bu rahbar, ishchi va boshqa xodimlar orasida muayyan masalalarni hal qilishda tomonlarning bir-biri bilan bir yechimga kela olmaganligini bildiradi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Menejment boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari.
2. Ishlab chiqaruvchi personal, ularning ijtimoiy ehtiyojlari va psixologik xususiyatlariga ta'sir etish.

Karimov I.A. Eng asosiy mezon – hayot haqiqatini aks ettirish. T.: «O‘zbekiston», 2009. – 24 b.

Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilanishni izchil davom ettirish – davr talabi. Prezident Islom Karimovning 2008-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma‘ruzasi // Xalq so‘zi, 2009-yil 14-fevral.

Акрамов Р. С верой в искренний футбол. Т.: «Янги асп авлоди», 2012.

Axmatov M.S. Uzluksiz ta'lim tizimida ommaviy sport sog‘lamlashtirish ishlarini samarali boshqarish. T., 2005.

Гулямов З.Т., Акбаров Ф.С. Основы менеджмента и его особенности в условиях формирования рынка в Узбекистане. Т., ТГАИ, 2006.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., АНХ, 1995 г.

Починкин А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. М., Советский спорт, 2010.

Рихард Х., Бёме Г. Как руководить людьми (практика менеджмента). «ЕВРОМЕНЕДЖМЕНТ», Бад Гарцбург (Германия), 2013.

Yarashev K.D. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish. T.: Abu Ali ibn Sino. 2002.

O‘R OO‘MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejariga jismoniy tarbiya o‘qituvchilarini tayyorlash muammolari (ilmiy-nazariy anjuman to‘plami). T., TDPU, 2013.

Elektron ta’lim resurslari:

Internet saytlari

www.bilim.uz

www.ekonomika.ru

www.menejment.com

www.edu.uz-Vazirlik sayti

www.ziyo.edu.uz-Vazirlik sayti

www.performance.edu.uz-Vazirlik sayti

O'zbekistonda mustaqillik davriga kelib menejmentning nazariy va amaliy asoslarini, ularning barcha kategoriyalarini takomillash-trilishi.

G'arb nazariyachilarining tizimli (структурный), vaziyatli, funksional (протсессуал) va miqdoriy yoki sonli (численный) kabi yondashuvlari.

Tayanch iboralar:

Sistema, vaziyat, egiluvchan sistema, boshqarishga yondashish, sistemali yondashish, vaziyatli yondashish, strategik yondashish, ishlab chiqarish vaziyatlari, sistema konsepsiyalari, boshqaruv tizimlari, klassifikatsiya, ijtimoiy-iqtisodiy tizim, sifatida, tizimli yondashuv, vaziyatli yondashuv, axborot texnologiyalari, takomil-lashtirish, qaror qabul qilish, jarayon, elektron hisoblash texnikasi, matematik usul, vositalar, N.Vinner, G.Saymon, P.Duruker, E.Deyl yaxlit (integral) tizim, differensial, O'rta Osiyo, Amir Temur, «Temur tuzuklari», tizimli (структурный), vaziyatli, funksional (протсессуал) va miqdoriy yoki sonli (численный).

Zamonaviy menejmentning maqsadi hozirgi zamon axborot texnologiyalari asosida boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish, jumladan, qaror qabul qilish jarayonini elektron hisoblash texnikasi hamda eng yangi matematik usul va vositalarni qo'llagan holda amalga oshirishdir. Yangi zamonaviy usullarning rivojlanib borishi tizimli menejmenti shakllanishiga olib keldi va o'z navbatida boshqaruv qarorlarining oqilonaligini ta'minlashga imkon yaratdi.

1950-yildan boshlab N.Vinner, G.Saymon, P.Duruker, E.Deyl va boshqalar miqdoriy, tizimli yoki zamonaviy menejmentning murakkab boshqaruv muammolarini chuqurroq tushunish maq-sadida turli iqtisodiy-matematik modellarini ishlab chiqib, ularni boshqaruv jarayoniga tadbiiq etish ustida katta ishlar olib borishdi. Natijada murakkab vaziyatlarning yechimi bo'yicha boshqaruv xodimlariga yordam beruvchi miqdoriy usullar keng miqyosda ishlab chiqildi.

XX asrning 60-80-yillarida G'arbda zamonaviy menejment rivojlana boshlandi. G'arb nazariyotchilari boshqaruvning ijtimoiy

tarqiqiy toptirish maqsadida ba'zi-bir g'oyalar bilan bog'langandirlar. Shu davrlarda menejment nazariyasi bo'yicha paydo bo'lgan bir qator izlanuvchilar maktablarini e'tibor bilan o'rganiladigan bo'lsak, ularning tadqiqotlarini umumiy «Boshqarish nazariyasi va amaliyoti» yoki «Boshqaruv fani ta'limi» nomlari bilan birlashtirish mumkin bo'ladi.

Shu borada amerikalik Ch. Barnard, G.Saymon tomonidan zamonaviy menejmentga qaratilgan va ilmiy tomondan asoslab berilgan boshqaruvga yangicha yondashuvning quyidagi to'rt (tizimli, vaziyatli, funksional va miqdoriy) yo'nalishga e'tiborni qaratadigan bo'lsak, haqiqatdan ham menejment fani asrlar davomida shakllanib, rivojlanib borishi natijasida zamonamizning eng ilg'or va dolzarb sohasiga aylanganini ko'rish mumkin.

12-jadval

Zamonaviy menejmentga yangicha yondashuv turlari

T/r	Yondashuv turlari	Izoh
1	Tizimli yondashuv	Tizim – bu bir-biri bilan o'zaro bog'langan qismlar majmuidir. Har bir qism yaxlit tizimning o'zgarishiga o'z hissasini qo'shadi. Tashkilot – bu yaxlit ochiq tizimdir. Uning taqdiri tashqi va ichki muhitga bog'liq. Tashkilotni boshqarishga tizimli yondashuvda asosan uning ichki muhitiga (iqtisodiy, ilmiy-texnik, ijtimoiy-siyosiy) e'tibor beriladi. O'zbekistonda jismoniy tarbiya va sportni boshqaruv tizimi shakllangan va uni takomillashib borishiga e'tibor berib kelinyapti.
2	Vaziyatli yondashuv	Garchi tizimli yondashuvda «Yaxlit tashkilot qanday qismlardan tashkil topgan?» degan javob topa olsakda, bu o'rinda qismlarning qaysi biri muhim, qaysi biri ikkinchi yoki uchinchi darajali degan savol ko'ndalang turmaydi. Yaxlit tizimining qaysi biri o'ta muhim degan savolga vaziyatli tahlil javob beradi. Bunda

jismoniy tarbiya va sportni boshqarish har doim ma'lum tizim orqali amalga oshirilishi va ushbu tizimning zamon talablari asosida takomillashib borishi qonuniyat darajasida ekanligini tan olmasdan iloj yo'q.

O'zbekistonda ham kibernetika fanining shakllanishi davridan boshlab, ayniqsa, mustaqillik davriga kelib, «Boshqarish nazariyasi va amaliyoti» fani jadal sur'atlar bilan rivojlanib kelyapti. Fandagi ushbu yo'nalishning rivojlanishi jismoniy tarbiya va sport menejmentining nazariy va amaliy asoslarini takomillashuviga qo'shilgan katta hissa bo'lyapti deyish mumkin.

Menejment nazariyasi va amaliyotida XX asr 50-60-yillarining oxiriga kelib tizimli yondashuv keng taraqqiy topa boshladi. Avvalgi menejment nazariyalari ko'pgina yutuqlarga ega bo'lishiga qaramasdan, ba'zi kamchiliklari ham namoyon bo'la boshladi. Asosiy kamchilik shundan iborat ediki, menejment masalalarining keng doirali bo'lishiga qaramay, asosiy diqqat-e'tibor boshqaruvning faqatgina ba'zi-bir tor elementlariga qaratilgandi. Jumladan, ularga boshqaruvdan kutilgan natijaga umumiy samaradorlik deb qaralmadi, natijada menejment faoliyatida pirovard natijalarga erishishda umumiylikni ta'minlash muammolari yuzaga kelib chiqa boshladi.

Menejmentda umumiylikni ta'minlashni boshqaruv tizimi orqali amalga oshirilishi mumkinligi oydinlashib qoldi. Boshqaruvda tizimli nazariyaning shakllanishi va rivojlanib borishi rahbarlarga tashkilotni to'laligicha bir butun hisoblab, ularni tashkil qiluvchi qism (element)larini o'zaro bog'langan holda ko'rish imkonini yaratadi. Menejmentga tizimli yondashish boshqaruv faniga salmoqli hissa qo'shdi.

Boshqaruvga tizimli yondashuv nazariyasi menejment tarixida birinchi marotaba uning barcha kategoriyalarini birlashtirgan, yaxlit holatda ko'rish, tasavvur qilish va undan unumli foydalanish imkonini yaratdi. Haqiqatdan ham, shu davrgacha menejmentning asosiy kategoriyalari bo'lmish uning prinsiplari, funksiyalari, usullari va texnologiyalari alohida talqin etib kelinib, yaxlitlikni ta'minlash imkoniyati bo'lmagan. Menejmentga tizimli yondashish nazariyasi uning tarqoq holdagi kategoriyalarini birlashtirib, ko'zga

boshqalarni targ'ib qilish odat tusiga aylangan. Bunday faoliyatlar sport menejmentining yurtimizda dadil qadamlar bilan rivojlanib borayotganidan darak beradi. Ommaviy axborot vositalari orqali jismoniy tarbiya va sportni targ'ib qilish bilan birgalikda uning taraqqiyotidagi asosiy bosqichlar, omillar ham yoritib borilmoqda.

Sport menejmenti faoliyatlarini rejalashtirishni asosan ikki yo'lini ko'rish mumkin, ya'ni: sport tovarlarini ishlab chiqarish rejasi va sport faoliyatlarini harakatga solish rejasi. Ularning tarkibida o'ta murakkab ish faoliyatlari, xizmatlar va boshqa sohalar mazmun topadi. Bunga oddiy bir misol qilib quyidagini keltirish mumkin.

Sportchilar oyoq kiyimini (keta, butsi, botinka va boshqalar) tayyorlash, teri yoki sun'iy terini tanlash, ranglarni belgilash, turli hajmlarda bichish-tikish, belgi qo'yish, bog'ich yoki oyoqqa mahkamlovchi moslamalarni joylashtirish, maxsus joylarda ularni saqlash, jo'natishga tayyorlash (upakovka), markalar qo'yish, narxlarni belgilash va h.k. Boshqa sport asbob uskunalari, buyumlari, jihozlarini ham shu tarzda tayyorlashning hayolan tasavvur qilishning o'zi menejment haqidagi tushunchalarni to'ldiradi. Bunday holatlarni avvaldan belgilab olish ishning aniq maqsad yo'lida borishi va yaxshi samaralarga erishishini ta'minlaydi.

Ishlab chiqarilgan sport mahsulotlarini xaridorlarga yetkazish maxsus «sport marketingi» tizimi orqali amalga oshiriladi, ya'ni bozor iqtisodiyoti sharoitidagi talab va taklif qoidalari ishga tushadi. Bu jihatlarni ham avvaldan maqsad yo'lida rejalashtirish talab etiladi, boshqaruv tizimini shakllantiruvchi quyidagi eng muhim bo'lgan omillar va shakllar ishtirok etishi mumkin:

- sport tovarlari korxonasiga murojaat qilish;
- iste'molchiga xabar qilish;
- iste'molchini ishontrish;
- sport mahsulotlari haqida ma'lumotlar berish;
- marketing xizmat turlarini amalga oshirish;
- yangi marketing g'oyalarini taklif etish va h.k.

Mahsulotlarni o'tkazish (sotish) uchun ehtiyojlarni kuchaytirish, rag'batlantirish hamda tashkilotlar, kompaniyalar ramzini yaxshilash maqsadlari qo'yiladi.

boshqalarni targ'ib qilish odat tusiga aylangan. Bunday faoliyatlar sport menejmentining yurtimizda dadil qadamlar bilan rivojlanib borayotganidan darak beradi. Ommaviy axborot vositalari orqali jismoniy tarbiya va sportni targ'ib qilish bilan birgalikda uning taraqqiyotidagi asosiy bosqichlar, omillar ham yoritib borilmoqda.

Sport menejmenti faoliyatlarini rejalashtirishni asosan ikki yo'lini ko'rish mumkin, ya'ni: sport tovarlarini ishlab chiqarish rejasi va sport faoliyatlarini harakatga solish rejasi. Ularning tarkibida o'ta murakkab ish faoliyatlari, xizmatlar va boshqa sohalar mazmun topadi. Bunga oddiy bir misol qilib quyidagini keltirish mumkin.

Sportchilar oyoq kiyimini (keta, butsi, botinka va boshqalar) tayyorlash, teri yoki sun'iy terini tanlash, ranglarni belgilash, turli hajmlarda bichish-tikish, belgi qo'yish, bog'ich yoki oyoqqa mahkamlovchi moslamalarni joylashtirish, maxsus joylarda ularni saqlash, jo'natishga tayyorlash (upakovka), markalar qo'yish, narxlarni belgilash va h.k. Boshqa sport asbob uskunalari, buyumlari, jihozlarini ham shu tarzda tayyorlashning hayolan tasavvur qilishning o'zi menejment haqidagi tushunchalarni to'ldiradi. Bunday holatlarni avvaldan belgilab olish ishning aniq maqsad yo'lida borishi va yaxshi samaralarga erishishini ta'minlaydi.

Ishlab chiqarilgan sport mahsulotlarini xaridorlarga yetkazish maxsus «sport marketingi» tizimi orqali amalga oshiriladi, ya'ni bozor iqtisodiyoti sharoitidagi talab va taklif qoidalari ishga tushadi. Bu jihatlarni ham avvaldan maqsad yo'lida rejalashtirish talab etiladi, boshqaruv tizimini shakllantiruvchi quyidagi eng muhim bo'lgan omillar va shakllar ishtirok etishi mumkin:

- sport tovarlari korxonasiga murojaat qilish;
- iste'molchiga xabar qilish;
- iste'molchini ishontirish;
- sport mahsulotlari haqida ma'lumotlar berish;
- marketing xizmat turlarini amalga oshirish;
- yangi marketing g'oyalarini taklif etish va h.k.

Mahsulotlarni o'tkazish (sotish) uchun ehtiyojlarni kuchaytirish, rag'batlantirish hamda tashkilotlar, kompaniyalar ramzini yaxshilash maqsadlari qo'yiladi.

narxni oshirgan chog'da unga javoban taklif ko'payadi, chunki yuqori narx sharoitida foydani ko'proq olish mumkin.

Bu holatlar narxlarning bir zayilda turishi va mahsulot xaridorlarining ko'payishi bilan bog'lanib ketadi. Natijada, menejment faoliyati to'g'ri ekanligi ayon bo'ladi.

Sport menejmenti faoliyatida izlanish, tadqiqot ishlari muhim ro'l o'ynaydi, ya'ni mahsulot turlarini tanlash, talabgorlarni topish, narx-navolarni me'yorida saqlash qo'yilgan maqsadlarni amalga oshirishning asosiy omilidir. Bu ish usullari aholining, ayniqsa, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining faoliyatini muvofiq-lashtirish, ularning talab va ehtiyojlarini qondirishda asosiy tadbirdir. Shu jihatdan olganda, O'zbekiston sharoitida mavjud bo'lgan sport buyumlari va jihozlarini ishlab chiqaruvchi korxonalar, eng avvalo, aholining ehtiyojini e'tiborga olishlari zarur. Iste'mol uchun zarur bo'lgan Mahsulotlarning sifatini yaxshilash, ularni horijdan keltirayotgan sport mahsulotlari darajasidan oshirish yo'llarini izlash va maqsadga erishish kerak. Shunda mahalliy menejment faoliyati sport jamoalari orasida ham keng yoyilishiga erishgan bo'lamiz.

Takrorlash uchun savollar:

1. Boshqaruv tizimlari to'g'risida tushuncha va ularning klassifikatsiyasi.
2. O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyoti bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatida.
3. Menejmentda tizimli yondashuv.
4. Menejmentda vaziyatli yondashuv.
5. Zamonaviy menejmentning maqsadi hozirgi zamon axborot texnologiyalari asosida boshqaruv jarayonlarini takomillashtirish.
6. Qaror qabul qilish jarayonini elektron hisoblash texnikasi hamda eng yangi matematik usul va vositalarni qo'llagan holda amalga oshirish.
7. Yangi zamonaviy usullarning rivojlanib borishi tizimli menejmentni shakllanishiga olib kelgani.

Gorizontal yo'nalishdagi aloqalar orqali ijrochilarga o'z faoliyatlarida ijodiy izlanish va tashabbuskorlikka imkon yaratilgani.

Boshqaruvdagi rahbar tomonidan ijrochilarga nisbatan bo'lgan ma'muriy ta'sir o'z kuchini susaytirishi.

Ikki shaklni birlashtirib, universal tizim yaratish.

O'zbekistonda sportini boshqaruvida ham texnikaviy tizim mavjudligi.

Texnologik tizim qonun-qoida, me'yor, standartlar yig'indisi.

Marketing xizmati jarayonlarining ma'lum tartibdagi ketma-ketligi.

Texnikaviy, texnologik va tashkiliy tizimlar birgalikda jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarini boshqarishda tashkiliy-texnikaviy jihatlarni ta'minlashi.

Boshqaruv tizimi to'g'risida tushuncha va ularning klassifikatsiyasi.

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyoti bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatida.

Menejmentda tizimli yondashuv.

Tayanch iboralar:

Sistema, tizim, boshqaruv tizimi, vaziyat, egiluvchan sistema, boshqarishga tizimli yondashish, sistemali yondashish, vaziyatli yondashish, strategik yondashish, ishlab chiqarish vaziyatlari, sistema konsepsiyalari, nazariya, amaliyot, tashkiliy tizimlar, tik chiziqli tizim (линейная структура), gorizontal (funksional) tizim (функциональная структура), tik chiziqli-gorizontal (funksional) tizim (линейно-функциональная структура), yutuq va kamchiliklar, aloqa, faoliyat, ma'muriy ta'sir, universal tizim, texnikaviy tizim, texnologik tizim, qonun-qoida, me'yor, standartlar, marketing, tashkiliy tizimlar, ijtimoiy-iqtisodiy tizim.

Menejment nazariyasi va amaliyoti nuqtai nazaridan boshqaruvning tashkiliy tizimlari asosan quyidagi ko'rinishlarda bo'ladi:

1. Tik chiziqli tizim (линейная структура).

2. Gorizontal (funksional) tizim (функциональная структура).

Ijodiy izlanishlariga, tashabbus ko'rsatishlariga imkon bermaydi, demak, boshqaruvda demokratik usulga yo'l to'siladi.

Tik chiziqli tizimning kamchiliklarini bartaraf etish maqsadida funksional shakldagi tizim joriy etilgan va gorizontal yo'nalishdagi aloqalar orqali ijrochilarga o'z faoliyatlarida ijodiy izlanish va tashabbuskorlikka imkon yaratilgan, ya'ni boshqaruvda demokratiyaga erishilgan. Lekin, boshqaruvdagi rahbar tomonidan ijrochilarga nisbatan qo'llaniladigan ma'muriy ta'sir o'z kuchini susaytirgan, natijada boshqaruv jilovi qo'ldan ketgan deyish mumkin.

Ko'rinib turibdiki, boshqaruv tizimining ushbu ikki shakllarida birinchisining (ya'ni, chiziqli tizimning) yutuqlari ikkinchi shaklda (funksional tizimda) kamchilikka aylanyapti va aksincha, kamchiliklari yutuqqa aylanyapti. Huddi shuning aksi sifatida ikkinchisining (ya'ni funksional tizimning) yutuqlari birinchi shaklda (chiziqli tizimda) kamchilikka aylanyapti va aksincha, kamchiliklari yutuqqa aylanyapti.

Yuzaga kelgan nomutanosiblikni bartaraf etishning qulay yo'li ikki shaklni birlashtirib, universal tizim yaratish bo'ldi, ya'ni boshqaruvda chiziqli-funksional tizim paydo bo'ldi. Ushbu tizim orqali birinchi va ikkinchi shakllardagi boshqaruvning yutuqlari o'z o'rnida qoldi va kamchiliklari yo'qolib, yutuq darajasiga ko'tarildi. Hozirgi kunda xalq xo'jaligining barcha sohalarida, jumladan, jismoniy tarbiya va sport boshqaruvlarida ham chiziqli-funksional tizimlardan keng foydalanildi deyish mumkin.

Masalan, O'zbekistonda ot sportini boshqaruviga nazar tashlasak, har qanday boshqaruvdagi kabi, ot sportini boshqaruvda ham texnikaviy tizim mavjud bo'lib, u uskunalar majmuining o'zaro yig'indisidan, shu jumladan, orgtexnika, EHMdan iborat (bu korxonaning ishlab chiqarish quvvatidir). Texnologik tizim esa qonun-qoida, me'yor, standartlar yig'indisi, marketing xizmati jarayonlarining ma'lum tartibdagi ketma-ketligidan iborat.

Texnikaviy, texnologik va tashkiliy tizimlar birgalikda jismoniy tarbiya va sportda tashkilotlarning iqtisodiyotni boshqarishning tashkiliy-texnikaviy jihatlarini ta'minlaydi.

Ot sportida ham, boshqa sport turlariga o'xshab, birinchidan, davlat tomonidan, ikkinchidan, jamoatchilik asosida boshqarilishini ko'rish mumkin, boshqaruv tizimida bir vaqtning o'zida tik va

uzluksiz va maqsadli jarayonni aks ettirib, barcha boshqa tizimlar faoliyati samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan bir qatorda, boshqa tizimlar ham iqtisodiy tizimga o'z ta'sirini o'tkazishi mumkin (masalan, ijtimoiy tizim).

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ijtimoiy tizim iqtisodiy tizim bilan birga iqtisodiyot maqsadlarini belgilaydi, boshqaruvning tamoyil va uslublarini shakllantiradi, ya'ni iqtisodiyotni boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy jihatlarini ifodalaydi. Hozirgi davrda iqtisodiyotda ijtimoiy o'zgarishlar amalga oshishi, boshqaruvda demokratiyaning asoslarini kengayishi, hamkorlikning yangi shakllari yaratilishi, bozor munosabatlariga o'tilishi, butun xalq xo'jaligi tarkibini qayta qurilishi bilan bog'liq ravishda ijtimoiy tizim ahamiyati ortib bormoqda.

Ijtimoiy-iqtisodiy tizim ikki mustaqil funksional tizimlardan tashkil topgan bo'ladi, ular boshqariladigan va boshqariluvchi tizimlardir.

Funksional tizim – bu umumiy tizimning aniq belgilari bo'yicha ajralib turuvchi, o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan holda, ijtimoiy-iqtisodiy tizimning boshqa elementlari bilan bog'liq qismidir. Funksional tizimni butun tizim ko'lami va tarkibiga bog'liq ravishda mustaqil tizim sifatida ham o'rganish mumkin. Demak, biz yuqorida obyekt va subyektlar orasidagi munosabatlarni qayd etganimizdek, boshqariladigan tizim bir vaqtning o'zida boshqaruvchi tizim ham bo'la olishini doimo e'tiborda tutish lozim bo'ladi.

Boshqaruvchi tizimga korxonalar, konsernlar, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining boshqaruv jarayonini, ya'ni kishilar jamoasida ochiq maqsadga qaratilgan ta'sir etish jarayonini ta'minlovchi element va kichik tizimlar kiradi. Boshqariladigan tizimga korxonalar, konsernlar, jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining bevosita moddiy boyliklar yaratish va xizmat ko'rsatish jarayonini ta'minlovchi elementlari va kichik tizimlari kiradi.

Moddiy tizim sifatida o'rganiladigan ishlab chiqarish vositalari, shuningdek, mehnat predmetlarini tayyor mahsulotga aylantiruvchi ishlab chiqarish jarayonlari yig'indisidan iborat. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarini, uning iqtisodiyotni boshqarish tizimi boshqaruv obyekti va subyektidan iborat yaxlit sistemani ifodalaydi.

Avval ko'rib chiqilgan boshqaruv nazariyasidagi barcha izlanishlar AQShda boshlangan bo'lsa, keyinchalik ushbu yo'nalishning tarafdorlari g'arb davlatlarida ko'paya boshladi. Yevropa davlatlarida boshqaruv nazariyasi va amaliyotiga katta hissa qo'shgan mualliflardan K.Levit, Ch.Barnard, G.Saymon, F.Selznik, J.Xoll, L.Bertalanfi va boshqalarni keltirish mumkin.

Shu davrda tizimli boshqaruvning rivoji sifatida «Tashkiliy xulq (yoki tashkiliy axloq)» nomli ilmiy nazariya va amaliyot shakllana boshladi, ushbu yo'nalishning mualliflaridan biri D.Karnegi va uning instituti edi.

«Tashkiliy xulq (yoki tashkiliy axloq)» nomli ilmiy nazariya va amaliyot negizida personalning jamoa bo'lib ishlashida ularning qanday ijobiy va salbiy xususiyatlari namoyon bo'lishi mumkin va ularni boshqarishda nimalarga e'tibor berish kerak degan savol turardi. Gap shundaki, personal xulqi, axloqi – bu tashkilot, jamoa va inson o'rtasidagi o'zaro munosabatning mahsulidir. Tashkilotning boshqaruv tizimi shunday tuzilgan bo'lishi kerakki, u jamoaning barcha elementlarini muvofiqlashtirgan holda har bir personalning o'zining ijobiy tomonlarini ko'rsata olishiga imkon berishi lozim. Jamoa bilan shaxs o'rtasidagi u shu bog'liqlikni ta'minlashda boshqaruv tizimining quyidagi uchta xususiyatlarini e'tiborga olish maqsadga muvofiq bo'ladi:

1. Texnik va texnologik xususiyatlar. U jamoa va personal ishini tashkil qilishda qanday texnik vositalarni joriy etish va qanday tartibda ish yurgazish, ya'ni qanday texnologiyalardan foydalanish lozimligini ifodalaydi.

2. Boshqaruv tizimi o'zida jamoaning tashkiliy tarkibini, uning vazifaviy tarkibini, qonun-qoida va hokazolar ijrosini o'zida aks ettira olishi lozim.

3. Boshqaruv tizimi o'zida jamoaning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini qondira olish imkonlarini yarata olgan bo'lishi kerak.

O'z navbatida, ijtimoiy tizim vakillari tashkilot to'g'risida o'zlarining yangicha fikrlarini ilgari surdilar, ular boshqaruv tizimini personal birgalikda mehnat qiluvchi ittifoq deb tasavvur qilar edilar. Ular o'zlari tasavvur qilgan ittifoqning har xil turdagi modellarini yaratib, ularni amalda sinab ko'rdilar.

ta'sirida bo'ladilar, o'z faoliyatlari natijalarini ayirboshlaydilar. Demak, ijtimoiy munosabatlar subyektlari menejmentning boshqaruv tizimidan, obyektlari esa personalning turli sohalaridagi ko'p qirrali faoliyatlaridan (ishlab chiqarish, fan, madaniyat, san'at va h.k.) iboratdir.

O'zbekiston Respublikasi xalq xo'jaligini boshqarish tizimi iqtisodiy, siyosiy, g'oyaviy, axloqiy, ruhiy va boshqa munosabatlar yig'indisidan iboratdir. Ular orasida eng muhimi iqtisodiy munosabatlar bo'lib, ularning to'g'ri tashkil qilinishi va samarali natijalarga erishilishi ko'p jihatdan boshqa munosabatlarni ijobiy hal etishiga katta ta'sir ko'rsatadi. Prezidentimiz tomonidan O'zbekiston iqtisodiyotini isloh qilishda «iqtisodiyotni birlamchi va siyosatni ikkilamchi» -deb e'lon qilingani ma'lum darajada aynan shuni bildiradi.

Iqtisodiy ishlab chiqarish munosabatlari – bu barcha ustqurma munosabatlar asosida turuvchi va o'z salmog'i jihatidan munosabatlar tizimida yetakchi bo'lgan, asosiy munosabatlardir. Shu sababli, Respublika iqtisodiyotini qayta qurishning mohiyati ma'muriy munosabatlar ustunligidan iqtisodiy munosabatlarga boshqaruvning barcha darajalarida manfaatlarini boshqarish va kishilar manfaatlari vositasida boshqarishga o'tishdan iborat. Lekin mehnat jamoalari faqat iqtisodiy emas, balki ijtimoiy-siyosiy, mafkuraviy, huquqiy vazifalarni ham bajaradilar. Demak, xalq xo'jaligiga boshqaruv obyekti sifatida murakkab, o'zgaruvchan ijtimoiy-iqtisodiy tizim nuqtai nazaridan qarash to'g'ri bo'ladi.

Tarkibiy jihatdan Respublika iqtisodiyot tarmog'i turli xil ishlab chiqarish unsurlaridan (ish joyi, sex, korxonalar, konsernlar, tarmoqlar va h.k.) iborat. Iqtisodiyotning asosiy bo'g'ini – korxonalar bo'lib, u o'z ish natijalari bo'yicha davlat, jamiyat a'zolari oldida to'liq javobgardir.

Shunday qilib, O'zbekiston xalq xo'jaligi yaxlit yirik boshqaruv tizimi bo'lib, barcha tarmoqlarni xo'jalik yuritishning murakkab mexanizmiga biriktiradi.

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotini boshqarishda tizimli yondashuvning xususiyatlari avvalo, boshqaruv obyektlarining murakkab ijtimoiy-iqtisodiy, o'zgaruvchan tizim, ichki tartib va o'zaro aloqaga ega bo'lgan bir butun yaxlitlikni tashkil etuvchi

Tizimli yondoshuvda vazifalar tashkilotga moslashtirilmaydi, aksincha, tashkilot qo'yilgan maqsadlar va ularni hal etish usullariga muvofiq holda tashkil etiladi yoki qayta tuziladi.

Bilimlarning hozirgi darajasi murakkab tizim bo'lgan iqtisodiyotni boshqarishda chiziqli va dinamik dasturlash, yoppasiga xizmat ko'rsatish, o'yinlar nazariyasini qo'llash, statistik ma'lumotlarni o'rganish jarayonida har tomonlama korrelyatsiya usulidan foydalanish imkonini beradi.

Tizimli yondoshuvning kompyuterlarni qo'llash natijasida rivojlanishi ma'lumotlarning aniqlashirilgan, kengaygan bazasidan samaralari foydalanish imkonini beradi va o'z navbatida axborot yig'ish va uni qayta ishlashni talab etadi. Iqtisodiyot tarkibi o'zgarishi haqida ilmiy asoslangan, aniq axborotga ega bo'lmay turib, uning samaradorligini oshirish yo'llarini aniqlab bo'lmaydi.

Shunday qilib, respublika iqtisodiyotiga menejment nuqtai nazaridan o'zaro bog'liq jarayonlar tizimi sifatida qarash mumkin. Iqtisodiyotni boshqarish orqali ma'lum bir jarayon natijasida tegishli mahsulot yaratiladi va bu mahsulot o'zida ishlab chiqarish jarayonida sarflangan zahira va xarajatlar yig'indisini aks ettiradi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Menejment nazariyasi va amaliyoti nuqtai nazaridan boshqaruvning tashkiliy tizimlari asosan qanday bo'ladi?
2. Tik chiziqli tizim (линейная структура).
3. Gorizontal (funktional) tizim (функциональная структура).
4. Tik chiziqli-gorizontal (funktional) tizim (линейно-функциональная структура).
5. Boshqaruvning tashkiliy tizimlari asosan menejment nazariyasining rivojlanib borishi va amaliyot tajribasi orqali yuzaga kelgani.
6. Boshqaruv tashkiliy tizimlarining har biri ma'lum yutuq va kamchiliklarga ega ekanligi.
7. Tik chiziqli tizimning kamchiliklarini bartaraf etish.
8. Funktsional shakldagi tizim joriy etilgani.

Boshqaruvda vaziyat ta'limini shakllanishi tufayli menejment tizimiga yangiliklar kiritilgani.

Menejment vakillarining samarali menejment haqidagi fikrlari.

Menejmentga tizimli yondashuvchilarning barcha vaziyatlarga mos turli vazifani bajaruvchi samarali boshqaruv tizimini inkor etishlari.

Boshqaruv vazifalarini bajarishda korxonada va tarmoqlar o'rtasida vaziyat o'zgarishlari deb ataladigan farqlarga e'tibor berish lozimligi.

Ichki o'zgarishlar aniq korxonada, tarmoqni tavsiflaydi.

Ichki muhitga korxonada mahsulotlari, zahiralarni kattaligi, vertikal va gorizantal mehnat taqsimoti va h.k. kirishi.

Tashqi o'zgarishlar korxonadan tashqaridagi muhit omillaridir.

Tashqi muhit, tashqi o'zgarishlar korxonada faoliyatiga turlicha ta'sir ko'rsatishi.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda vaziyatni hisobga olish.

Qaysi omillar, o'zgarishlar korxonada muvaffaqiyatiga kuchliroq ta'sir qilishi.

Turli-tuman vaziyat ko'rsatkichlari va boshqarish jarayonining barcha vazifalari o'zaro bog'liq va muhim omil.

Korxonada faoliyati samaradorligiga ichki ham tashqi omillar ta'sir etishi.

Muvaffaqiyatli boshqaruv integratsiya qilingan yondashuvni talab etadi.

Boshqaruvning zamonaviy tizimlari to'g'risida tushuncha va ularning klassifikatsiyasi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyoti bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatida.

Menejmentda zamonaviy boshqaruv tizimlari.

Menejmentda zamonaviy vaziyatli tizimlari.

Tayanch iboralar:

Zamonaviy tizim, omil, vaziyatli yondashuv, nazariy, amaliy, tizimli yondashuv, tizimlar nazariyasi, sport tashkiloti (firma, korporatsiya), element, samarali menejment, «Tizimli fikr yuritish», «Vaziyatli fikr yuritish, yondosh fanlar, vaziyat ta'limi, shakllanish, samarali boshqaruv, inkor etish, tarmoq, vaziyat o'zgarishlari,

Boshqaruv vazifalarini bajarishda korxonalar va tarmoqlar o'rtasida vaziyat o'zgarishlari deb ataladigan farqlarga e'tibor berish lozim, ular ikki xil bo'ladi: tashqi va ichki. Ichki o'zgarishlar aniq korxonalar, tarmoqlar tavsiflaydi. Ichki muhitga korxonalar mahsulotlari, zahiralari kattaligi vertikal va gorizontal mehnat taqsimoti va h.k. kiradi. Korxonalar o'rtasidagi ichki farqlari binolar o'rtasidagi farqga o'xshaydi. Masalan, binolar arxitekturasi, materiallari kattaligi bilan farq qilib, bu farq natijasida ularning biri klub, boshqasi kishilar yashaydigan uy-joy bo'lishi mumkin. Xuddi shu tarzda korxonalarining ichki farqlari ularning vazifalarini belgilaydi. Bu o'zgarishlarni ma'lum darajada nazorat qilish mumkin va ular boshqaruv qarorlari natijasida vujudga keladi. Rahbariyat tomonidan ichki o'zgarishlar borasida qabul qilinadigan qarorlar qanchalik samarali va unumdor faoliyat yuritishini belgilaydi.

Korxonalar kattaligi ichki farqlar korxonani boshqarishga qanday ta'sir etishning yorqin namoyon qiladi. Yirik aksionerlar jamiyatini boshqarish bilan kichik korxonalar, do'konni boshqarish o'rtasida katta farq mavjud. Korxonalar qancha katta bo'lsa uni boshqarish ham shunchalik qiyin bo'ladi.

Tashqi o'zgarishlar korxonadan tashqaridagi muhit omillaridir. Ular qatoriga yirik raqobatchi korxonalar texnika va texnologiyani olishi manbalari ijtimoiy omillar, davlat boshqaruvi kiradi. Tashqi muhit, tashqi o'zgarishlar korxonalar faoliyatiga turlicha ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli boshqaruv qarorlarini qabul qilishda vaziyatni hisobga olish zarur. Qaysi o'zgarishlar korxonalar muvaffaqiyatiga kuchliroq ta'sir qilishi ko'rsatishi yetarli emas. Turli-tuman vaziyat ko'rsatkichlari va boshqarish jarayonining barcha vazifalari o'zaro bog'liq hamda ularni bir-biridan ajratib ko'rib chiqish mumkin emasligi ma'lum qiyinchiliklarga olib keladi. Suvga tashlangan tosh butun ko'l bo'ylab tarqaluvchi to'lqinlarni hosil qilgani kabi, biror muhim omilning o'zgarishi butun korxonalar faoliyatida aks etadi.

Korxonalar faoliyati samaradorligiga ichki ham tashqi omillar ta'sir etishi sababli uni boshqarishning eng yaxshi usuli aniq vaziyatni hisobga olgan holda belgilanadi. Shu vaziyatga eng mos bo'lgan usul eng samarali usul bo'ladi. Shu sababli muvaffaqiyatli boshqaruv integratsiya qilingan yondashuvni talab etadi.

F. Teylorning boshqaruv funksiyalariga bo'lgan yangicha munosabati XX asrning o'rtalarida menejmentda vazifaviy yondashuv nomini oladi. Ushbu vazifaviy yondashuvning asosiy mohiyati menejerlar, rahbarlar o'z boshqaruv faoliyatlarida ishlab chiqarishni rejalashtirish, tashkillash, motivatsiya va nazorat qilish funksiyalarini amalda ketma-ketligini saqlagan holda to'liq joriy etilishini taqozo etadi.

Menejment boshqaruvida biz yuqorida qisman qayd etgan funksional ta'minot tushunchasi ham mavjud. Ushbu tushuncha nomi bo'yicha menejmentning funksiyalariga o'xshab ketadi, amalda butunlay boshqa ma'noni bildiradi va boshqa vazifalarini ko'zlaydi. Amerikalik R. Taun tomonidan kiritilgan tashkilotning funkcionalligini ta'minlash nazariyasi sanoat ishlab chiqarishi kuchli rivojlana boshlagan, ayniqsa, texnika va texnologiyaning takomillashgan, ishlab chiqarishning keskin o'sgan boshqaruvning murakkablashgan holatida uning maxsus tarmoqlarga bo'lib boshqarishni tavsiya etgandi. Haqiqatdan ham, menejmentda tashkilotning funkcionalligining ta'minlash nazariyasi rahbarlardan yangi bilimlarni talab etuvchi faoliyatning maxsus sohasiga aylantirdi. Endi rahbar, o'z korxonasidagi ishlab chiqarish jarayonlarini boshqarishda to'laqonlikka erishmoqchi bo'lcha, barcha funksional yo'nalishlarni to'g'ri tasavvur qilishi va ularni ta'minlab borishi talab etiladigan bo'ldi. Yani korxonada ishini personal (xodimlar), texnika, texnologiya, moddiy texnika, logistika, energiya, iqtisodiyot, tashqi iqtisodiy aloqa, umumiy ishlar xizmati, marketing xizmati va boshqa xizmat yo'nalishlari bilan ta'minlash jarayon yoki vazifali yondashuvning asosini tashkil qiladi.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida ham yuqorida keltirilgan barcha funksional yo'nalishlar jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlariga, musobaqalarga xizmat qilishini qayd etgan edik. Haqiqatdan ham jismoniy tarbiya va sport menejmentda ushbu xizmatlarning nomi soha xususiyatlariga mos ravishda boshqacharoq bo'lishi va jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining katta-kichikligiga qarab alohida ko'rinishga yoki bir nechta funksional yo'nalishlarning birlashgan holdagi tizimidan iborat bo'lishi mumkin. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining hajmi qanchalik katta bo'lib, ish qanchalik keng doirada olib borilsa,

yoki sonli yondashuv asosida amalga oshirilyapti. O'z navbatida axborot texnologiyalari ham fanning alohida maxsus yo'nalishiga aylandi, yurtimizda uning rivojini ta'minlovchi ko'plab oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlari va tashkilotlar paydo bo'ldi. Axborot texnologiyalarini xalq xo'jaligining barcha sohalariga, jumladan, jismoniy tarbiya va sportga kirib kelishi o'z samarasini beryapti.

Jismoniy tarbiya va sport menejmentida ham miqdoriy yoki sonli yondashuv va axborot texnologiyalarini joriy etilishi dolzarb masalalardan hisoblanadi, jumladan, uning ko'plab oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida zamonaviy pedagogik axborot texnologiyalari shaklida rivojlanib borayotgani fikrimizning dalilidir. Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarida, ulardagi hisoblash bilan bog'liq bo'lgan jarayonlarni aniq hal etishda ham miqdoriy yoki sonli yondashuv va axborot texnologiyalarining qo'l kelishi hech kimda shubha tug'dirmasa kerak.

Jismoniy tarbiya va sport tashkilotlarining moliyaviy ahvolini, marketing monitoringini o'tkazish, ish faoliyatini rejalashtirish, ayniqsa, istiqbol rejalarini, strategik rejalarini tuzish va ularning ijrosini tashkil qilish masalalarini samarali hal etishda faqatgina miqdoriy yoki sonli yondashuv va axborot texnologiyalaridan najot kutish mumkin. Jismoniy tarbiya va sport mashqlari va musobaqalaridagi jarayonlarga zamonaviy boshqaruv tizimlari miqdoriy yoki sonli yondashuv va axborot texnologiyalarini joriy etishi yuksak natijalarni qo'lga kiritishda kuchli omil hisoblanadi va misli ko'rilmagan natijalarni berishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasida mustaqillik davriga kelib jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining zamonaviy tizimlarini shakllantirishga alohida ahamiyat berib kelinyapti, chunki yuqorida keltirilgan menejment nazariyasiga binoan har qanday sport musobaqasi yoki sport mashg'uloti bo'ladimi, ularni aniq, zamonaviy boshqaruv tizimimiz amalga oshirish mumkin emas. Tahlillar shuni ko'rsatdiki, yurtimizda hukumatimiz tomonidan jismoniy tarbiya va sportning rivojiga qanchalik katta e'tibor berilishiga qaramasdan mavjud jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish inshootlarini tegishli me'yor va talablar asosida yanada rivojlantirish va zamonaviylashtirish zarurligi ma'lum bo'ldi.

Sportning uch turdagi yo'nalishi, ya'ni sport zallari, basseynlar, tekis sport maydonchalari (inshootlari) bo'yicha ehtiyojlar quyidagi formula orqali aniqlanadi:

$$N = (n \cdot C / 1000) : S \quad (1)$$

bunda: N – jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish inshootlariga bo'lgan ehtiyoj, dona;

n – 10 ming aholi soniga nisbatan jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish inshootlariga bo'lgan ehtiyojning ta'minlanish me'yori, %;

C – aholining soni;

S – jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish inshootlarining o'rtacha o'lchami, (sport zalining supa maydonchasi $400 m^2$, basseynning suv oynasi $200 m^2$, tekis sport maydonchalari $540 m^2$).

Aholining soni va jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish inshootlarida bir vaqtning o'zida shug'ullanuvchilar me'yori asosida har bir tuman (region) uchun sport inshootlarining bir vaqtning o'zida sportchilarni qabul qila olish imkoniyatini aniqlash mumkin:

$$E = C \cdot E_n = 1820 / 10000 = 0,182S \quad (2)$$

bunda: E – sport inshootlarining bir vaqtning o'zida sportchilarni qabul qila olish imkoniyati;

C – hudud (region) aholisining soni;

E_n – sog'lomlashtirish inshootlarida bir vaqtning o'zida shug'ullanuvchilar me'yori.

Aniq bir hudud (region) aholisining sport inshootlari bilan yetarli darajada ta'minlanganligini hisoblash uchun quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$K = E_s / E \cdot 100\% \quad (3)$$

bunda: K – aholining sport inshootlari bilan ta'minlanganlik darajasi;

E_s – barcha jismoniy tarbiya-sog'lomlashtirish inshootlarining bir vaqtning o'zida shug'ullanuvchilarni qabul qilish imkoniyati;

Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, hududlarda hududlar buyicha sport inshootlari bilan ta‘minlanganlik darajasi Toshkent shahrida 26,6%, Jizzaxda 45%, Navoiyda 47%, Buxoroda 49,2%, Sirdaryoda 50,9% ni tashkil etyapti. O‘zbekiston Respublikasi hududlarida joylashgan amaldagi sport inshootlari va ularning quvvati haqidagi ma‘lumotlarni 14-jadvaldan ko‘rish mumkin.

14-jadval

**Sport inshootlari va ularning quvvati to‘g‘risida ma‘lumotnoma
(2002-2012-y.y.)**

Sport inshootlarining nomi	Sport inshootlari soni		O‘shish, %
	2003	2012	
Stadionlar	362	382	5,3
Sport zallari	6364	9378	32,5
Suzish havzalari	214	236	9,4
Otish tirlari	1370	401	-30,6
Sport maydonchalari va dalalari	40979	40731	-0,6
Manejlar	8	15	53,3

14-jadvaldan ko‘rinib turibdiki, 2003-yilga nisbatan 2012-yilga kelib sport inshootlari va ularning quvvatini, ayniqsa, sport zallarining o‘shishi sezilarli darajada bo‘lgan, masalan, sport zallari 32,5% ga, manejarlar 53,3% ga, suzish havzalari 9,4% ga o‘sgan. Shunga yarasha jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullandiganlarning ham soni oshib borgan, masalan, o‘tgan 10 yil ichida ja‘mi o‘shish 11% ni tashkil etgan, ayollar soni esa 19,7% ga oshgan.

O‘zbekiston Respublikasida mustaqillik davriga kelib jismoniy tarbiya va sport boshqaruvining zamonaviy tizimlarini shakllantirishga alohida ahamiyat berib kelinayotgan ekan, albatta bunday ulkan ishlarni jimoniy tarbiya va sport kadrlarisiz tasavvur etib bo‘lmaydi, chunki yuqorida keltirilgan menejment nazariyasi va amaliyotiga binoan har qanday sport musobaqasi yoki sport mashg‘ulotlarining samarasi pirovardida kadrlarga bog‘liq bo‘lib qoladi. Bizning yurtimizda ayollar orasida jimoniy tarbiya va sportni rivojlantirish masalasi alohida ahamiyatga egadir, ayniqsa,

Hududlar bo'yicha jismoniy tarbiya va sport kadrlari
to'g'risida ma'lumotnoma (2002-2012-y.y.)

Viloyatlar	2002				2012				2002 yilga nisba- tan o'sish %
	Jami xo- dim- lar	Shu jumla dan, ayol- lar	Jami fizkultura ma'lumoti bilan		Jami xodim- lar	Shu jumla- dan, ayol- lar	Jami fizkultura ma'lumoti bilan		
			oliy	o'rta			oliy	o'rta	
Jami Res- publikada	37485	3899	20113	13881	50868	11933	30670	20198	73,6
Qoraqalpo- g'iston Resp.	2989	297	1660	1033	3684	615	2433	1251	81
Andijon	2956	315	1608	1296	3796	905	2245	1551	77,8
Buxoro	2440	222	1554	435	3686	915	2330	1356	66
Jizzax	1418	77	800	322	2034	283	1381	653	69,7
Qashqadaryo	3250	100	1846	1218	4876	718	2756	2120	56,6
Navoiy	1428	182	682	517	2498	705	1676	822	57,1
Namangan	3022	249	1356	1610	3723	864	2123	1600	81
Samarqand	4082	411	1671	2197	5484	1490	2476	3008	74,2
Surxondaryo	2986	198	1216	1622	4133	724	1804	2329	72,2
Sirdaryo	1015	61	523	288	1558	321	1058	500	65,1
Toshkent	2858	370	1567	1071	3479	945	1998	1481	82,1
Farg'ona	3768	254	2147	949	5499	1221	3864	1635	68,5
Xorazm	2213	189	1172	873	2984	855	1869	1115	74,1
Toshkent sh.	3060	974	2211	450	3734	1372	2657	777	89,1

Takrorlash uchun savollar:

1. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarishning zamonaviy tizimi.
2. Omillar sifatida menejmentdagi vaziyatli yondashuvlarni ko'rish.
3. XX asrning 60-yillarida nazariy va amaliy menejmentga tizimli yondashuv bilan birga vaziyat yondashuvini kirishi.
4. Tizimlar nazariyasi sport tashkilotiga (firma, korporatsiyaga) qanday elementlar kirishini aniqlaydi?
5. Samarali menejment sifatiga «Tizimli fikr yuritish», «Vaziyatli fikr yuritish» qobiliyati qo'shimcha qilinishi.
6. Boshqaruv nazariyasida vaziyatni muhim bir hodisa deb qarash.
7. 60-70 yillarda boshqaruv nazariyasiga yondosh fanlarning o'z ta'sirini o'tkazishi.
8. Boshqaruvda vaziyat ta'limini shakllanishi tufayli menejment tizimiga yangiliklar kiritilgani.
9. Menejment vakillarining samarali menejment haqidagi fikrlari.
10. Menejmentga tizimli yondashuvchilarning barcha vaziyatlarga mos turli vazifani bajaruvchi samarali boshqaruv tizimini inkor etishlari.
11. Boshqaruv vazifalarini bajarishda korxonada va tarmoqlar o'rtasida vaziyat o'zgarishlari deb ataladigan farqlarga e'tibor berish lozimligi.
12. Ichki o'zgarishlar aniq korxonada, tarmoqni tavsiflaydi.
13. Ichki muhitga korxonada mahsulotlari, zahiralarni kattaligi, vertikal va gorizontaal mehnat taqsimoti va h.k. kirishi.
14. Tashqi o'zgarishlar korxonadan tashqaridagi muhit omillaridir.
15. Tashqi muhit, tashqi o'zgarishlar korxonada faoliyatiga turlicha ta'sir ko'rsatishi.
16. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishda vaziyatni hisobga olish.
17. Qaysi omillar, o'zgarishlar korxonada muvaffaqiyatiga kuchliroq ta'sir qilishi.

Рихард Х., Бёме Г. Как руководить людьми (практика менеджмента). «ЕВРОМЕНЕДЖМЕНТ», Бад Гарцбург (Германия). 2013.

Yarashev K.D. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish. T.: Abu Ali ibn Sino. 2002 y.

O'R OO'MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari-ga jismoniy tarbiya o'qituvchilarini tayyorlash muammolari (ilmiy-nazariy anjuman to'plami). T., TDPU, 2013.

Elektron ta'lim resurslari:

Internet saytlari

www.bilim.uz

www.ekonomika.ru

www.menejment.com

www.edu.uz-Vazirlik sayti

www.ziyo.edu.uz-Vazirlik sayti

www.performance.edu.uz-Vazirlik sayti

ko'rsatishni ta'minlash uchun muhim darajada kommunikatsiyalar sifatiga bog'liq bo'ladi.

Agar kishilar o'rtasidagi kommunikatsiya samarali bo'lmasa, u holda kishilar tashkilotning faoliyat ko'rsatishi uchun asos bo'lgan umumiy maqsad haqida kelishmasliklari mumkin. Kommunikatsiya jarayonida axborotlar nafaqat to'g'ri qarorlarning qabul qilinishi uchun, balki ularning bajarila olishi uchun ham uzatiladi. Masalan, agar rejalar ularni bajarishi kerak bo'lgan kishilarga uzatilmasa, u holda ularni bajarish mumkin emas. Agar rahbariyat o'z qarorlarining asoslanganligini bo'ysunuvchilargacha yetkazsa, u holda bu qarorlarning muvaffaqiyatli bajarilish imkoniyatlarini muhim darajada oshiradi. Agar ishchilar yaxshi bajariladigan ish uchun tashkilot tomonidan ularga taqdim etilishi mumkin bo'lgan mukofotlarni tushunmasalar, u holda ular yetarli darajada motivatsiyalanmaydi va yaxshi ishlamaydi. Kommunikatsiya nazorat funksiyasida ham juda muhimdir. Rahbarlar tashkilot maqsadlariga erishilganligini to'g'ri baholash uchun bajarilgan ish to'g'risidagi axborotlarga muhtoj-dirlar.

1979-yildan buyon «Xyulett-Pakkard» kompaniyasi o'n yillik maqsad sifatida qo'yilgan maqsadga erishish yo'lida harakat qiladi: ishlab chiqarishdagi yo'qotishlar foizini o'n barobarga qisqartirish. Buni ta'minlash uchun rahbariyat dastlab rejani ishlab chiqishi kerak bo'ldi. So'ngra kompaniyada sifat uchun kurashadigan kishilarning kichkina guruhi tashkil qilindi. Bu guruhni «sifat guruhi» yoki «birinchi talabdanoq mahsulotni berish guruhi» deb nomlashdi. Guruhning Yaponiyaga tashrifi sifat uchun harakatning yanada keng ko'lamga ega bo'lishiga olib keldi. Endi bunday harakat sifat uchun salb yurishiga o'xshab ketdi, unda kompaniyaning deyarli barcha darajalardagi ishchilari ishtirok etishi mumkin bo'ldi. Butun bir kompaniyadagi entuziazmni qamrab olish maqsadida bunday harakatning ahamiyatini targ'ib etishning bir necha usullari sinab ko'rildi. Muhokama qilish, o'qitish va yozma axborotlarni tarqatish kabilar bunday usullar jumlasiga kiradi. Qahva ichish uchun qisqa tanaffuslarda sifat va unumdorlik asosiy suhbat mavzuga aylandi. Ishlab chiqarishdagi yo'qotishlarni qisqartirish bo'yicha dastur natijalari ijobiy bo'ldi. Kompaniyaning o'n yillikka mo'ljallangan maqsadiga erishish jarayonida zarur

Boshqaruv faoliyatida axborot almashuv muhim ahamiyatliligi uchun rahbar o'z vaqtining 50-90% ini kommunikatsiyaga sarflaydi. Axborot almashishning sifati boshqaruv qarorlariga ta'sir ko'rsatadi.

Kommunikatsiyaning majlislar, xizmat yozuv-chizuvlari, telefon orqali muloqotlar, hisobotlar, videotasmalar va yuzma-yuz suhbatlar orqali ko'pgina muammolarni hal qilishda yordam beradi.

Korxonada tashqi muhit bilan aloqa bog'lashda turli-tuman vositalardan foydalanadi. Mavjud xaridorlar bilan ular reklama orqali bog'lanibgina qolmay, mahsulotni bozorga olib kiradigan boshqa dasturlardan ham foydalanadi.

Axborotlar korxonada ichida bosqichma-bosqich, ya'ni vertikal kommunikatsiyalar orqali o'tadi. Axborotlar yuqori boshqaruv organlaridan pastki organlarga o'tadi. Shuningdek, pastki organlardan yuqori boshqaruv bo'limlariga axborotlar oqimi keladi. Aynan ikkinchi jarayon korxonalarda ijobiy o'zgarishlarga olib keladi.

Korxonada vertikal kommunikatsiyalardan tashqari, gorizontal kommunikatsiyalar ham mavjud. Ma'lumki, korxonalarda turli xil funksional bo'limlar, sexlar va boshqa bo'limlarning mavjudligi ular orasidagi axborot oqimining kerakligini anglatadi. Masalan, fundamental texnologiya asosida, korxonada turli xil mahsulotlar ishlab chiqarishi mumkin, shuning uchun ham marketing bo'limining axborot ahamiyatligini saqlab qoladi va uning talablarini o'z vaqtida qondirilishini ta'minlaydi.

Axborot texnologiyalari mustaqil ta'limni tashkil etishning shakli bo'lib, quyidagilar hisoblanadi: mazkur fan mavzulari bo'yicha tarqatma materiallar tayyorlash; tegishli mavzular bo'yicha referatlar yozish; fan mazmunini boyitish va uning ma'lumotlarini yangilab borishda axborot resurslaridan foydalanishni yo'lga qo'yish; fanning mazmunini yanada takomillashtirish maqsadida tavsiya etilgan chet el adabiyotlari ma'lumotlarini tarjima qilish va fanga tadbiq etish talabalar fanni mukammal o'zlashtirish maqsadida mazkur fanga oid muammolarni hal qilish yo'llarini izlab topish va muammolarni maqolalar orqali yoritish.

Mustaqil ta'limni tashkil etishning mazmuni: talabalar mustaqil ishlari mavzulari kelgusida bajariladigan kurs ishlari va bitiruv malakaviy ishlari mavzulari bilan uzviylikda bajariladi.

22. Menejer faoliyatida informatsion ta'minotning ahamiyati.
23. Innovatorlik holati, boshqaruv sikli, qaror qabul qilish tamoyillari va motivatsiya haqida informatsion ta'minoti.

Mazkur fanni o'qitish jarayonida ta'limning zamonaviy (xususan, interfaol) metodlari, pedagogik va axborot kommunikatsiya (mediata'lim, amaliy dastur paketlari, taqdimot, elektron didaktik) texnologiyalari qo'llanilishi nazarda tutilgan.

Takrorlash uchun savollar:

1. Menejer faoliyatida informatsion ta'minotning ahamiyati.
2. Informatsion ta'minotning mazmuni: sport informatsiyasi, statistik informatsiya, hisobot ma'lumotlari.
3. Innovatorlik holati, boshqaruv sikllari.
4. Qaror qabul qilish tamoyillari va motivatsiya haqida informatsion ta'minot.
5. Kommunikatsiya – ikki yoki undan ortiq kishilar o'rtasidagi axborot ayirboshlash jarayonimi?
6. Sport menejeri faoliyatida informatsion texnologiyalar nima?
7. «Informatsiya» axborot – atamasi lotincha so'z (xabardorlik) nima?

6.2. Jismoniy tarbiya boshqaruv jarayonini axborot bilan ta'minlash

Reja:

Jismoniy tarbiya boshqaruv jarayonini amalga oshirishda axborot (informatsiya).

«Informatsiya» axborot atamasi, xabardorlik, biror hodisa yoki biror kishi faoliyati haqida xabarga ega bo'lish.

Axborot boshqaruv tizimiga faol ta'sir etish.

JKda ma'lumotlar yig'indisi, yetarli va aniq axborotga ega bo'lish.

Sport tovarlari ishlab chiqarish axboroti.

JKda boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlar o'rtasida aloqa.

Boshqaruvchi tizimning boshqariladigan tizimdan axborot olishi.

buyruqlari ko'rinishida axborot berish va uni ijrochilarga yetkazishdan iborat.

Axborotning quyidagi turlari mavjud: statistik, operativ, iqtisodiy, hisob, moliya, ta'minot, kadrlar bo'yicha, texnologik, konstruktorlik, marketing, ijtmoy va boshqalar.

Ishlab chiqarishni boshqarishda iqtisodiy axborot alohida o'rin egallaydi, chunki u kishilarning moddiy boyliklarni ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'mol qilish jarayonidagi munosabatlarini aks ettiradi. Shu bilan birga fan-texnika taraqqiyoti asosida ishlab chiqarish rivojlanishini aks ettiruvchi ilmiy-texnikaviy axborot ahamiyatini ham ta'kidlab o'tish lozim.

Kelib chiqish manbaiga bog'liq ravishda axborot tashqi va ichki axborot turlariga bo'linadi. Tashqi axborot tashqi muhitdan olinadigan xabarlardan iborat bo'ladi. Bular jumlasiga yuqori tashkilotlar farmoyishlari, reja topshiriqlari, mahsulotni sotish shartlari haqida axborotlar kiradi. Ichki axborot korxonaga yoki uning boshqaruv bo'g'inida shakllanib, iste'mol qilinadi. Korxonaga miqyosida ular jumlasiga sexlar tomonidan rejaning bajarilishi, moddiy-texnikaviy ta'minot, mahsulot tannarxi, kadrlar, mehnat unumdorligi haqida axborotlar kiritilishi mumkin.

Yo'nalishi bo'yicha axborot – boshlang'ich va boshqaruvchi (rahbarlik) axboroti turlariga bo'linadi. Rahbarlik axboroti boshlang'ich axborotni qayta ishlash asosida qaror qabul qilish natijasidir. Boshlang'ich axborot doimo boshqaruv tizimining quyi darajasidan yuqoriroq darajaga qarab harakat qiladi, rahbarlik axboroti esa teskari yo'nalishda harakatlanadi.

Axborot vaqt o'tishi bilan turli ahamiyat kasb etadi. Barqarorlik darajasi bo'yicha uni barqaror shartli-barqaror, o'zgaruvchan turlarga bo'lish mumkin. Barqaror axborot uzoq muddat davomida o'z ahamiyatini o'zgartirmaydi (korxonaga, uning bo'linmalari nomi, mahsulot turi). Shartli-barqaror axborot ahamiyati ma'lum muddat davomida saqlanib turadi. Korxonaga miqyosida bunday axborotga turli me'yor va me'yoriy hujjatlarni (moddiy, mehnat sarfi, tariflar me'yorlari)ni kiritish mumkin. Axborotning bunday turi korxonaga bo'yicha umumiy axborotning 35% dan ko'pini tashkil etadi. O'zgaruvchan axborot boshqaruv obyekti faoliyati va unga mos

ning qandaydir bir qismi bo'yicha axborot yig'indisi kichik tizimni tashkil etadi. Maqbul axborot tizimini tashkil etish boshqaruvning u yoki bu tashkiliy tizimini loyihalashtirish va uning samarali faoliyat yuritishining muhim shartlaridan bo'lib hisoblanadi.

Axborot tizimlari oddiy va murakkab tizim bo'lishi mumkin. Oddiy axborot tizimi uni qayta ishlashni talab etmaydi, axborot manбайдan u iste'mol qilinish joyigacha yetkazishda o'zgarish yuz bermaydi. Bunday axborot telefon yoki boshqa xabar berish vositalari yordamida bir marta beriluvchi xabar sifatida yetkaziladi. Murakkab axborot tizimlari axborotni qayta ishlashning mexanizatsiyalashtirish va avtomatlashtirish darajasi bo'yicha turlarga ajratiladi. Birinchi guruhga qo'lda yoki eng oddiy mexanizmlar yordamida qayta ishlanuvchi axborot tizimlari kiradi. Ikkinchi guruhga axborotni to'plash, qabul qilish va qayta ishlashda mexanizatsiya keng qo'llaniladigan axborot tizimlari kiradi. Uchinchi guruhga ma'lumotlarni kompleks mexanizatsiya vositasi bilan birga avtomatlashtirish elementlarini qo'llab qayta ishlash va to'plash qo'llanilgan axborot tizimlari kiradi.

Axborot qabul qilish, uzatish va qayta ishlash sikli avtomatlashtirilgan axborot tizimi to'rtinchi guruhni tashkil etadi.

Axborotni qayta ishlashda EHMLar qo'llaniladigan boshqaruv tizimlari avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi (ABT) nomini olgan. ABT quyidagi vazifalarni bajaradi:

- axborot qabul qilish;
- axborotni qayta ishlash;
- axborotni saqlash, yig'ish;
- boshqaruv tashkilotiga axborot berish;
- ijrochilarga buyruq uzatish.

Ilg'or axborot tizimini loyihalashtirish jarayoni quyidagi vazifalarni amalga oshirishga asoslanishi lozim:

- korxonada mavjud axborot tizimini tahlil qilish, axborotning asosiy yo'nalishlarini o'rganish;
- axborot tizimining iqtisodiy-modelini ishlab chiqish;
- zarur axborot hajmi va mazmunini aniqlash;
- axborot to'plash va qayta ishlash uchun texnikaviy vositalarni aniqlash;
- axborotni qayta ishlash texnologiyasini yaratish;

6.3. Boshqaruv texnikasi tushunchasi va klassifikatsiyasi

Reja:

Boshqaruv texnikasi – bu aqliy mehnat texnikasi.

Boshqaruv tizimida axborotni qayta ishlash texnikasi.

Texnika vositalarini takomillashgan bo'lishi.

Boshqaruv texnologiyasi, boshqaruv mehnatini tashkil etish.

Boshqaruv mehnatini takomillashtirish, axborot to'plash va qayta ishlashni mexanizatsiyalash va avtommatlashtirish.

Boshqaruv texnikasini faqat hisoblash mashinalari bilangina bog'lamaslik.

Dastlabki texnika vositalari 100 yil burun paydo bo'lgani.

Orgtexnika va hisoblash mashinalari.

Orgtexnika vositalariga turli-tuman uskuna va qurollar kiradi.

Oddiy qurol va uskunalarining axborotni qayta ishlash bosqichlari.

Tayanch iboralar:

Boshqaruv texnikasi, aqliy mehnat texnikasi, boshqaruv tizimi, axborot, qayta ishlash texnikasi, boshqaruv tizimi, texnika vositalari, takomillashgan, boshqaruv texnologiyasi, boshqaruv mehnati, tashkil etish, axborot to'plash, qayta ishlash, mexanizatsiyalash, avtommatlashtirish, hisoblash mashinalari, bog'lamaslik, dastlabki texnika, orgtexnika va hisoblash mashinalari, orgtexnika vositalari, oddiy qurol, uskuna, bosqichlar.

Boshqaruv texnikasi – bu aqliy mehnat texnikasi, boshqaruv tizimida axborotni qayta ishlash texnikasi, boshqaruv tizimida axborotni qayta ishlash texnikasi. Texnika vositalari qanchalik takomillashgan bo'lsa, boshqaruv texnologiyasi, boshqaruv mehnatini tashkil etish va butun boshqaruv jarayoni shunchalik samarali bo'ladi. Hisoblarga asosan mamlakat iqtisodiyotini maqbul boshqarish uchun yil davomida 10 ta elementar arifmetik operatsiya bajarish zarur bo'lsa, boshqaruv apparati xodimlari 10 ta, ya'ni 10 ming marta kam operatsiya bajarish qobiliyatiga ega ekanlar. Bu muammoni muvaffaqiyatli hal etish uchun boshqaruv mehnatini takomillashtirish, axborot to'plash va qayta ishlashni mexanizat-

Kommunikatsiyaning majlislar, xizmat yozuv-chizuvlari, telefon orqali muloqotlar, hisobotlar, videotasmalar va yuzma-yuz suhbatlar orqali ko'pgina muammolarni hal qilishda yordam beradi.

Korxonada tashqi muhit bilan aloqa bog'lashda turli-tuman vositalardan foydalanadi. Mavjud xaridorlar bilan ular reklama orqali bog'lanibgina qolmay, mahsulotni bozorga olib kiradigan boshqa dasturlardan ham foydalanadi.

Axborotlar korxonada ichida bosqichma-bosqich, ya'ni vertikal kommunikatsiyalar orqali o'tadi. Axborotlar yuqori boshqaruv organlaridan pastki organ-larga o'tadi. Shuningdek, pastki organ-lardan yuqori boshqaruv bo'limlariga axborotlar oqimi keladi. Aynan ikkinchi jarayon korxonalarda ijobiy o'zgarishlarga olib keladi.

Korxonada vertikal kommunikatsiyalardan tashqari, gorizontaal kommunikatsiyalar ham mavjud. Ma'lumki, korxonalarda turli xil funksional bo'limlar, sexlar va boshqa bo'limlarning mavjudligi ular orasidagi axborot oqimining kerakligini anglatadi. Masalan, fundamental texnologiya asosida, korxonada turli xil mahsulotlar ishlab chiqarishi mumkin, shuning uchun ham marketing bo'limi-ning axborot ahamiyatligini saqlab qoladi va uning talablarini o'z vaqtida qondirilishini ta'minlaydi.

Axborot boshqaruv tizimida alohida bo'g'in bo'lib hisoblanadi. Unga qator o'ziga xos xususiyatlar mansub bo'lib, ular axborot boshqaruvining barcha bo'g'inlari, barcha vazifalarini qamrab olishiga bog'liqdir. Axborot – bu boshqaruv apparati faoliyatining ham dastlabki nuqtasi, ham natijasidir, shuningdek, amalga oshirilayotgan harakatlar mavjudligi sharti, mustahkamlash usulidir. Axborot hajmi ortishi bilan boshqaruv axborotining sifat ko'rsatkichlariga bo'lgan talab ham ortib boradi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Boshqaruv texnikasi – bu aqliy mehnat texnikasimi?
2. Boshqaruv tizimida axborotni qayta ishlash texnikasi.
3. Texnika vositalarini takomillashgan bo'lishi.
4. Boshqaruv texnologiyasi, boshqaruv mehnatini tashkil etish.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., АНХ, 1995.

Починкин А.В. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта. М., Советский спорт, 2010.

Рихард Х., Бёме Г. Как руководить людьми (практика менеджмента). «ЕВРОМЕНЕДЖМЕНТ», Бад Гарцбург (Германия). 2013.

Yarashev K.D. Jismoniy tarbiya va sportni boshqarish. T.: Abu Ali ibn Sino. 2002.

О‘Р ОО‘MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari ga jismoniy tarbiya o‘qituvchilarini tayyorlash muammolari (ilmiy-nazariy anjuman to‘plami). T., TDPU, 2013.

Elektron ta’lim resurslari:

Internet saytlari

www.bilim.uz

www.ekonomika.ru

www.menejment.com

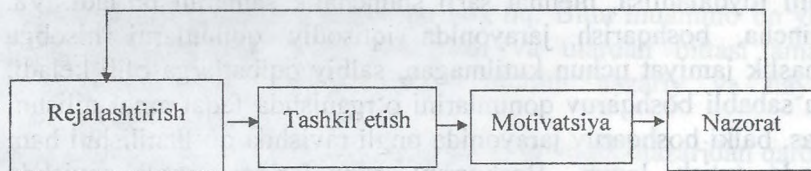
www.edu.uz-Vazirlik sayti

www.ziyo.edu.uz-Vazirlik sayti

www.performance.edu.uz-Vazirlik sayti

rejalashtirish, tashkil etish, buyruq berish, muvofiqlashtirish va nazorat qilishni bildiradi». Boshqa mualliflar tomonidan boshqacha funksiyalar ro'yxati ishlab chiqilgan. Zamonaviy adabiyotlarda quyidagi funksiyalar o'z ifodasini topadi: rejalashtirish, tashkil etish, buyruq berish, motivatsiya, rahbarlik, muvofiqlashtirish, nazorat, kommunikatsiya, tadqiq qilish, baholash, qaror qabul qilish, personalni tanlash, vakillik va muzokaralarni olib borish yoki bitimlar tuzish.

M.Meskon, A.Meskon va F.Xedourilarning fikriga ko'ra, boshqaruv jarayoni rejalashtirish, tashkil etish, motivatsiya va nazorat kabi funksiyalardan iborat. Boshqaruvning ushbu to'rttala funksiyasi kommunikatsiya va qaror qabul qilish kabi bog'lovchi jarayonlar bilan birlashtiriladi. Rahbarlik (liderlik) mustaqil faoliyat sifatida e'tirof etiladi. Rahbarlik alohida ishchilar va ishchilar guruhiga ta'sir ko'rsatish imkoniyatini shunday tarzda nazarda tutadiki, bunga ko'ra ular tashkilotning muvaffaqiyati uchun nihoyat darajada muhim bo'lgan maqsadlarga erishish yo'lida ishlashadi.



6-rasm. Boshqaruv jarayoni funksiyalarining tizimi.

Menejment jamiyat qonunlari tizimiga asoslanadi. Nazariy jihatdan tushunmay va asoslanmagan holda birorta yirik amaliy masala hal etilishi mumkin emas. Nazariya yangilanishning muhim usulidir. Fan esa voqelik haqida obyektiv bilimlarni o'rganish va tartibga solishga qaratilganidir. Bilimlarni tartibga solinishi qonunlarda ifodalanadi.

Qonun – falsafiy kategoriya bo'lib, borliq voqealarning barqaror, takror-lanuvchan aloqasi va munosabatini, hodisalar yuz berishining aniq tartibda bo'lishiga olib keluvchi tomonlarini aks ettiradi. Qonunlarni bilish rivojlanishning obyektiv yo'nalishlarini aniqlash, amaliy vazifalarni hal etish imkonini beradi. Shu sababli

■ mavjud qonunlarni, ularning u yoki bu bosqichda namoyon bo'lish xususiyatlarini hisobga olgan holda chuqur va har tomonlama bilish;

■ iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish maqsadlarini belgilash va ularni hal etish yo'llarini aniqlash;

■ xo'jalik yuritishning bozor iqtisodiyoti sharoitida rivojlantirish va unga mos shakl va uslublarni qo'llash.

Boshqaruv qarori – keng ma'noda jamiyatdagi moddiy va ma'naviy ehtiyojlarning real qondirilish imkoniyatlari bilan bir nuqtada kesishuvi xalq xo'jaligidagi bir nuqtada kesishuvi xalq xo'jaligidagi bu muammoning yechimi mavjud qonunlar, farmonlarning bizga bog'lik bo'lmagan qonuniyatlarning bir-biriga muvofiq kelishishidir. Boshqaruv qarori, shuningdek, korxonada oldida turgan maqsadlar va missiyasini amalga oshirish demakdir. Aynan shu jarayonda yuzlab, minglab insonlar o'z ehtiyojlarini qondiradi, mavqega ega bo'ladi, har tomonlama o'sadi va umuman jamiyat o'sadi.

Qarorlarni ishlab chiqarish va amalda qo'llash rahbarning keyingi faoliyatidagi siljishlariga bog'liq. Bitta muammo bo'yicha bir necha qarorlar ishlab chiqiladi va ulardan bittasi amalda qo'llaniladi. Bu qarorlar tasnifi muhim nazariy va hayotiy ahamiyatga ega.

Boshqaruv faoliyatining samaradorligi nuqtai nazaridan qarorlar quyidagi turlarga bo'linadi: strategik va operativ.

Strategik qaror – bu korxonaning faoliyati bilan bog'liq bo'lgan maqsad va missiyalarning shakllanishi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida bu qarorlar korxonaning faoliyatidagi yangicha yondashuvlar, keskin burilishlarni silliq o'tishini ta'minlaydi. Strategik qarorlar korxonada, hudud, soha darajasida qarorlar jamiyatdagi yangi manbalar hisobiga butun iqtisodiy va ijtimoiy muammolarni yechishga yordam beradi.

Operativ qarorlar – bu mohiyati bo'yicha xo'jalik boshqaruv qarorlaridir. Ular boshqariladigan obyektning uzluksiz ishlash jarayonini qo'llab-quvvatlashi uchun joriy shaxsiy muammolar bo'yicha qabul qilinadi. Ya'ni, uning murakkab mexanizmini struktura va o'zaro aloqalarni o'zgartirmasdan ushlab turishdir. Bu qarorlarni rahbar maxsus tayyorgarliksiz yetarlicha tez qabul qiladi.

ajralib turadi. Ijodiy qarorlar har doim jadallik va yangilikda namoyon bo'ladi. Biroq nostandartlikning xarakterini diqqat bilan tahlil qilish zarur. Chuqur, keng tahlilda bu hollarni unchalik va yangi emasligini ko'rish mumkin, agarda uni bir qator alohida muammolarga bo'lib chiqsa.

Shu tariqa boshqaruv qarorlari inson faoliyatining har qanday doirasida tashkiliy boshlanishi bo'lib hisoblanadi. Uning asosida qonunlar tasdiqlanadi, yu, material-texnik, moliyaviy va mehnat resurslari ishlatishni rejalashtirish, ijrochilar va rahbarlar ma'sliiyati oshiriladi va maqsadga etishish yo'lida ularning o'rni belgilanadi.

Bozor munosabatlari mezonida boshqaruv qarori menejmentning bosh omili hisoblanadi, qaysiki unda korxonada, tarmoq taraqqiyotining butun iqtisodiy va ijtimoiy muammolari kesishadigan bir joyda to'planadi. Boshqaruv qarorlarining samarasiga bir qator omillar ta'sir ko'rsatadi:

- rahbariyatning yoki guruhning shaxsiy sifatлари;
- qarorni ishlab chiqishdagi sharoitning axborot ta'minoti;
- tashkiliy xarakter omillari (qarorni ishlab chiqishda mutaxassislarni taklif qilish, usullar tizimi va qabul qilingan qarorni bajaruvchilarga yetkazish shakli, nazorat tizimi va h.k.);
- texnik omillar (EHM texnik vositalaridan foydalanish va h.k.);
- qarorni ishlab chiqish, qabul qilish va amalga oshirishdagi vaqtinchalik omillar.

Bundan kelib chiqqan holda boshqaruv qarorlariga asosiy talablar quyidagilardir:

1. Qabul qilinadigan qarorning demokratligi.
2. Ilmiy asoslash.
3. Aniq yo'nalganlik.
4. Aniq yo'naltirilganlik.
5. Vaqt bo'yicha qisqalik va konkretlik.
6. Qarorni bajarish operativligi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Boshqaruv qarorlari tasnifi nima?
2. Sport menejmentida qaror qabul qilish texnologiyasi qanday?

ajralib turadi. Ijodiy qarorlar har doim jadallik va yangilikda namoyon bo'ladi. Biroq nostandartlikning xarakterini diqqat bilan tahlil qilish zarur. Chuqur, keng tahlilda bu hollarni unchalik va yangi emasligini ko'rish mumkin, agarda uni bir qator alohida muammolarga bo'lib chiqsa.

Shu tariqa boshqaruv qarorlari inson faoliyatining har qanday doirasida tashkiliy boshlanishi bo'lib hisoblanadi. Uning asosida qonunlar tasdiqlanadi, yu, material-texnik, moliyaviy va mehnat resurslari ishlatishni rejalashtirish, ijrochilar va rahbarlar ma'sliiyati oshiriladi va maqsadga etishish yo'lida ularning o'rni belgilanadi.

Bozor munosabatlari mezonida boshqaruv qarori menejmentning bosh omili hisoblanadi, qaysiki unda korxonada, tarmoq taraqqiyotining butun iqtisodiy va ijtimoiy muammolari kesishadigan bir joyda to'planadi. Boshqaruv qarorlarining samarasiga bir qator omillar ta'sir ko'rsatadi:

- rahbariyatning yoki guruhning shaxsiy sifatlatari;
- qarorni ishlab chiqishdagi sharoitning axborot ta'minoti;
- tashkiliy xarakter omillari (qarorni ishlab chiqishda mutaxassislarni taklif qilish, usullar tizimi va qabul qilingan qarorni bajaruvchilarga yetkazish shakli, nazorat tizimi va h.k.);
- texnik omillar (EHM texnik vositalaridan foydalanish va h.k.);
- qarorni ishlab chiqish, qabul qilish va amalga oshirishdagi vaqtinchalik omillar.

Bundan kelib chiqqan holda boshqaruv qarorlariga asosiy talablar quyidagilardir:

1. Qabul qilinadigan qarorning demokratligi.
2. Ilmiy asoslash.
3. Aniq yo'nalganlik.
4. Aniq yo'naltirilganlik.
5. Vaqt bo'yicha qisqalik va konkretlik.
6. Qarorni bajarish operativligi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Boshqaruv qarorlari tasnifi nima?
2. Sport menejmentida qaror qabul qilish texnologiyasi qanday?

O‘R OO‘MTV. Maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari jismoniy tarbiya o‘qituvchilarini tayyorlash muam-molari (ilmiy-nazariy anjuman to‘plami). T., TDPU, 2013.

Elektron ta‘lim resurslari:

Internet saytlari

www.ekonomika.ru

www.menejment.com

www.edu.uz-Vazirlik sayti

www.ziyo.edu.uz-Vazirlik sayti

www.performance.edu.uz-Vazirlik sayti

7.2. Sport menejmentida boshqaruv qarorlarining tasnifi

Reja:

Boshqaruv faoliyatining samaradorligi.

Qabul qilinayotgan qarorlarga bog‘lik sport tashkilotida savol va muammolar zanjiri.

Qabul qilinayotgan qarorlarning yechimi boshqaruvchiga yuklanganligi.

Sport tashkilotida ishlab chiqarish, texnik, ijtimoiy, iqtisodiy, marketing va huquqiy vazifalar qarorlarni to‘g‘ri qabul qilish.

Boshqaruvdagi yechimlarning mohiyati ko‘pgina obyektiv omillarga bog‘liq.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishdagi tavakkalchiliklar.

Boshqaruv qarorlari tasnifi.

Boshqaruv qarorlari mohiyati.

Sport menejmentida qaror qabul qilish mohiyati.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish mohiyati.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish uslublari.

Qarorlarning bajarilishini nazorat qilish.

Jamoa demokratiyasi va o‘zini-o‘zi boshqarish prinsipi asosida kollektiv qarorini qabul qilish.

Strategik qaror – bu korxonaning faoliyati bilan bog‘liq bo‘lgan maqsad va missiyalarning shakllanishi.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tish sharoitida bu qarorlar korxonaning faoliyatidagi yangicha yondashuvlar, keskin burilishlarni silliq o‘tishini ta‘minlaydi. Strategik qarorlar korxonaga, hudud, soha darajasida qarorlar jamiyatdagi yangi manbalar hisobiga butun iqtisodiy va ijtimoiy muammolarni yechishga yordam beradi.

Operativ qarorlar – bu mohiyati bo‘yicha xo‘jalik boshqaruv qarorlaridir. Ular boshqariladigan obyektning uzluksiz ishlash jarayonini qo‘llab-quvvatlashi uchun joriy shaxsiy muammolar bo‘yicha qabul qilinadi. Ya‘ni, uning murakkab mexanizmini struktura va o‘zaro aloqalarni o‘zgartirmasdan ushlab turishidir. Bu qarorlarni rahbar maxsus tayyorgarliksiz yetarlicha tez qabul qiladi. Bunday qarorlarga xodimlarni ishga olish va bo‘shatish, ularning ish haqlarini o‘zgarishi, korxonani qishga tayyorlash haqidagi va shu kabi hujjatlarni kiritish mumkin.

Harakat doirasi bo‘yicha boshqaruv qarorlarini iqtisodiy, tashkiliy, ijtimoiy, texnik va texnologik qarorlarga bo‘lish mumkin.

Shuningdek, boshqaruv qarorlari boshqaruv darajasi bo‘yicha ham quyidagi bosqichga bo‘linadi: usta, uchastka boshlig‘i, sex boshlig‘i, ishlab chiqarish boshlig‘i, korxonaga va birlashma rahbari, vazir.

Qarorlar ta‘sir qilish yo‘nalishi bo‘yicha tashqi va ichki bo‘ladi. Tashqi qarorlar boshqa darajaga qaratiladi, ichki qarorlar esa alohida bo‘limlar yoki korxonani qamrab oladi.

Boshqaruv qarorlari funksional mazmuni bo‘yicha iqtisodiy, tashkiliy, koordinatsion, rag‘batlantiruvchi, boshqaruvchi va nazorat qarorlarga bo‘linadi.

Qayta ishlashni tashkillashtirish bo‘yicha shaxsiy, hamkasbiy va malakaviylarga bo‘linadi. Shaxsiy qarorlar rahbarning jamoadagi kelishuvsiz va muhokamasiz yoki alohida shaxslar tomonidan ishlab chiqiladi. Ko‘pincha bular korxonaga taraqqiyoti yo‘lidagi prinsipial muammolarga daxli bo‘lmagan operativ qarorlardir. Hamkasb qarorlari asosan moddiy tayyorgarlik talab qiladigan, bir guruh mutaxassislar va rahbarlar tomonidan ishlab chiqariladigan va qabul qilinadigan qarorlardir. Ular har tomonlama mazmunga egadirlar. Jamoa qarorlari mansab yoki xodimlardan qat‘i nazar

Bundan kelib chiqqan holda boshqaruv qarorlariga asosiy talablar quyidagilardir:

- qabul qilinadigan qarorning demokratligi;
- ilmiy asoslash;
- aniq yo'nalganlik;
- aniq yo'naltirilganlik;
- vaqt bo'yicha qisqalik va konkretlik;
- qarorni bajarish operativligi.

Takrorlash uchun savollar:

1. Boshqaruv faoliyatining samaradorligi.
2. Qabul qilinayotgan qarorlarga bog'liq sport tashkilotida savol va muammolar zanjiri.
3. Qabul qilinayotgan qarorlarning yechimi boshqaruvchiga yuklanganligi.
4. Sport tashkilotida ishlab chiqarish, texnik, ijtimoiy, iqtisodiy, marketing va huquqiy vazifalar, qarorlarni to'g'ri qabul qilish.
5. Boshqaruvdagi yechimlarning mohiyati ko'pgina obyektiv omillarga bog'liq.
6. Boshqaruv qarorlarini qabul qilishdagi tavakkalchiliklar.
7. Boshqaruv qarorlari mohiyati.
8. Sport menejmentida qaror qabul qilish mohiyati.
9. Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish mohiyati.
10. Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish uslublari.
11. Qarorlarning bajarilishini nazorat qilish.
12. Sport menejmentida qaror qabul qilish texnologiyasi qanday?
13. Sport menejmentida qaror qabul qilish uslublari.
14. Biznes reja va uni bajarilish nazoratini tashkillashtirish.
15. Tadbirkorlik faoliyatini yuritish.
16. Samarali ko'rsatkichlarni ommaviylashtirish.

7.3. Sport menejmentida boshqaruv qarorlarini qabul qilish

Reja:

Menejment amaliyotida boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish.
Masalalarning murakkabligi va mazmuniga qarab, boshqaruv qarorlarini tayyorlash va qabul qilish.

Iqtisodiy tahlil, eksport baholari kabi usullardan foydalanish.

Rahbar faoliyat harakatinnig ketma-ketligini umumiy sxemasi.

Qaror qabul qilishdan oldin rahbarning vazifalari.

Harakat maqsadi va unga erishish yo'llari.

Muammoning muhim taraflari.

Kerakli moddiy, pulli va mehnat resurslari.

Bajaruvchilarning vazifalari.

Vazifa bajarilishini tashkil etish tartibi.

Menejmentga qarorlarni qabul qilish xosligi.

Rahbar faoliyati, u qabul qilgan qarorlarda aks etishi.

Jamoa demokratiyasi va o'zini-o'zi boshqarish prinsipi asosida kollektiv qarorini qabul qilish.

Boshqaruv qarorlarining bosqichlari.

Boshqaruv qarorlari tayyorlash jarayoni.

Sport menejmentida qaror qabul qilish bosqichlari.

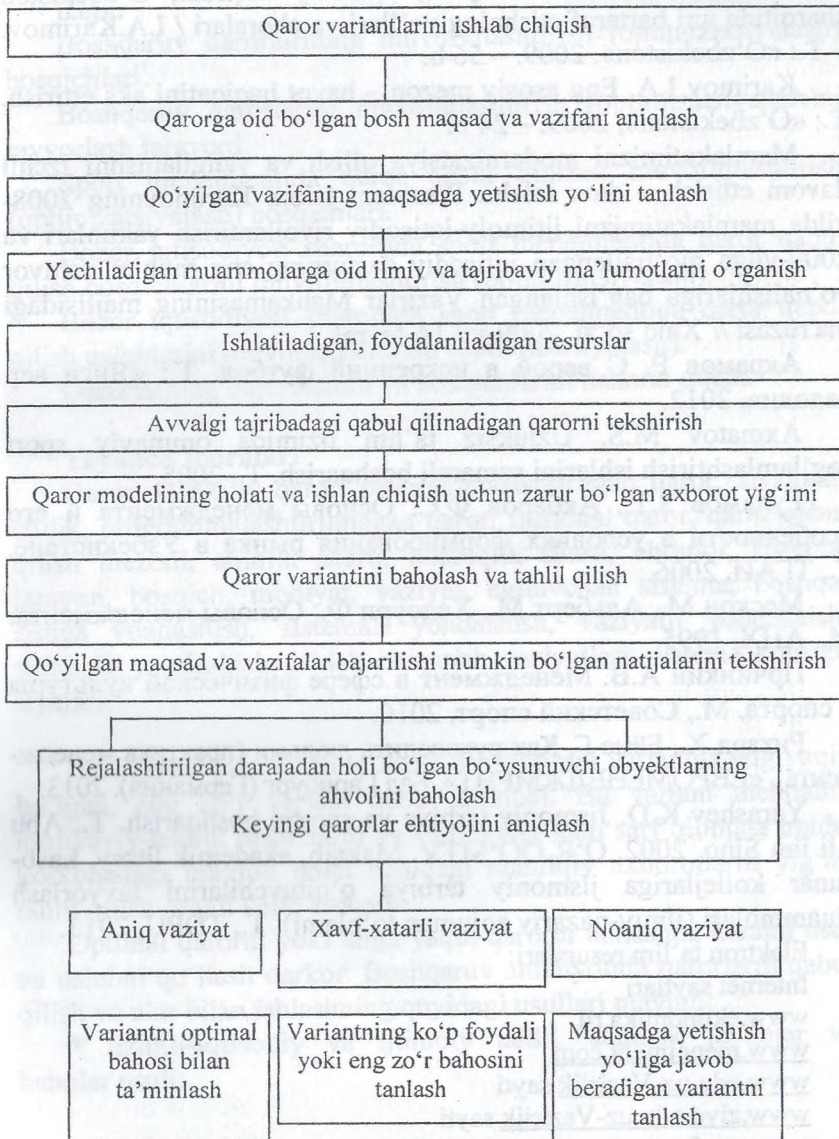
Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish bosqichlari.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish uslublari.

Tayanch iboralar:

Sistema, jarayon, bosqich, mohiyat, vaziyat, egiluvchan sistema, boshqarishga yondashish, sistemali yondashish, vaziyatli yondashish, strategik yondashish, ishlab chiqarish vaziyatlari, sistema konsepsiyalari.

Boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish, qabul qilish va amalga oshirish sxemasi



7.4. Sport menejmentida boshqaruv qarorlarini muvofiqlashtirish (optimizatsiyalash)

Reja:

Boshqaruv qarorlarining muvofiqlashtirish (optimizatsiyalash) bosqichlari.

Boshqaruv qarorlarini muvofiqlashtirish (optimizatsiyalash)ni tayyorlash jarayoni.

Sport menejmentida qaror qabul qilishni muvofiqlashtirish (optimizatsiyalash) bosqichlari.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish bosqichlarini muvofiqlashtirish (optimizatsiyalash).

Bozor iqtisodiyoti sharoitida sport menejmentida qaror qabul qilish uslublarini muvofiqlashtirish (optimizatsiyalash).

Qarorlarning bajarilishini va bosqichlarini nazorat qilish.

Tayanch iboralar:

Qaror, tashkiliy qaror, programmalashtirilgan qaror, tavakkalchilik, programmalashtirilmagan qaror, ratsional qaror, qaror qabul qilish mezoni, aniqlik sharti, noaniqlik sharti, ehtimol, sistema, jarayon, bosqich, mohiyat, vaziyat, egiluvchan sistema, boshqarishga yondashish, sistemali yondashish, vaziyatli yondashish, strategik yondashish, ishlab chiqarish vaziyatlari, sistema konsepsiyalari.

Boshqaruv qarorlarining asosi deb optimal variantga eng yaqin bo'lgan, eng zo'r variant qabul qilinadi. Bu variant mehnatni, moliyaviy-texnik resurslarni va vaqtni eng kam sarf qilingan holda, korxonadagi mavjud holat haqidagi mantiqiy axborotlarni yig'ib, tahlil qilish orqali kelib chiqadi.

Optimal qarorni yoki unga yaqin qarorni tanlashda kerakli usul va uslubni qo'llash darkor. Boshqaruv amaliyotida qarorlarni qabul qilish va ular bilan ishlashning quyidagi usullari mavjud:

* tizimli-iqtisodiy va ijtimoiy tahlil, statistik javoblar va baholar usuli;

sislar mavjud qarorlar ro'yxati, mavjud fikrlar, takliflar va xulosalar bilan tanishib chiqadilar va o'zlarining yakuniy xulosalarini aytadilar;

* bir guruh mutaxassislar tomonidan qandaydir qiyin muammoni ijodiy muhokama qilish. Bu usul jamoa tajribalari va jamoaning bilimlari boshqaruvning yechimlariga asoslanishi va shu bilan birga yaxshi g'oyalarning yuzaga kelishiga muhit yaratish hamda muhokamadagi ishtirokchilarning yaxshi tanlanganligi, alternativ yechimni topishga va muammoni to'g'ri hal qilishga katta ta'sir ko'rsatadi.

Qabul qilingan qarorlarning maqsadga muvofiq holda bajarilishi uchun ishlab chiqarish jarayonida maxsus maqsadga yo'naltirilgan dasturlar, tarmoqli grafiklarni, matritsali boshqaruv tizimini ishlab chiqarish zarur. Bu marosimlarni 3 ta guruhga ajratish mumkin:

1. Qarorlarni o'z vaqtida bajaruvchilarga yetkazib berish.
2. Kadrlar va resurslar optimal joylashtirish, operativ zahiralarni shakllantirish.
3. Qarorlarni bajarilishini nazorat qilish.

Birinchi guruh marosim. Qarorlarni o'z vaqtida bajaruvchilarga yetkazib berish. Bu yerda uni o'z holiga tashlash mumkin emas. Qarorlarni bajaruvchilarga bir oy-ikki oyda yetib borishini kuzatish mumkin. Bu holda u o'z faolligini va mazmunini yo'qotadi. chunki u kech yetib boradi.

Bajaruvchilarning fikrlarini keng tarqalgan shakllaridan biri ularni qaror qabul qilishga jalb qilish. Shu asosda ishlab chiqarishning ishtirokchilari qaror konsepsiyasi va masalalar yechimlari bilan tanishadilar. Ba'zan shu maqsadda ishlab chiqarish novatorlari va sardorlaridan komissiya tuziladi. Kelgusidagi ijro etuvchilar qarorlarni tayyorlashda ishtirok etishadi va bu yechimlarni haqiqatga yaqinroq qilishadi. Chunki ular ishlab chiqarish jarayonini chetdagilarga qaraganda yaxshiroq bilishadi.

Shuningdek, kollektiv ishchilarining muhokamada, seminarlarda yoki loyiha rejalarini qabul qilishda qatnashishganida ijobiy natijalarga erishadilar. Lekin, bu kollektivlik faqatgina ayrim shartlar bajarilganda amalga oshiriladi. Qachonki yakkaboshchilik va aniq personal javobgarlikka ega bo'lganda.

12. Boshqaruv qarorlari jamoa demokratiyasi va o'zini boshqarish prinsipi asosida kollektivni qaror qabul qilishda qatnashuvi.
13. Boshqaruv qarorlari tayyorlash jarayoni.
14. Sport menejmentida qaror qabul qilish bosqichlari.
15. Boshqaruv qarorlari tasnifi nima?
16. Boshqaruv qarorlari tasnifi nima?
17. Sport menejmentida qaror qabul qilish texnologiyasi qanday?
18. Sport menejmentida qaror qabul qilish uslublari.
19. Qarorlarning bajarilishini nazorat qilish qanday?
20. Biznes reja va uni bajarilish nazoratini tashkillashtirish.
21. Tadbirkorlik faoliyatini yuritish.
22. Samarali ko'rsakichlarni ommaviylashtirish.
23. Rahbar faoliyati u qabul qilgan qarorlarda aks etishi.

Adabiyotlar:

Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari / I.A.Karimov. – T.: «O'zbekiston», 2009. – 56 b.

Karimov I.A. Eng asosiy mezon – hayot haqiqatini aks ettirish. T.: «O'zbekiston», 2009. – 24 b.

Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va yangilanishni izchil davom ettirish – davr talabi. Prezident Islom Karimovning 2008-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2009-yil 14-fevral.

Акрамов Р. С верой в искренний футбол. Т.: «Янги аспавлоди», 2012.

Axmatov M.S. Uzluksiz ta'lim tizimida ommaviy sport sog'lamlashtirish ishlarini samarali boshqarish. T., 2005.

Гулямов З.Т., Акбаров Ф.С. Основы менеджмента и его особенности в условиях формирования рынка в Узбекистане. Т., ТГАИ, 2006.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., АНХ, 1995.

korpusiga yuqori baho berib, yangi Senat va Oliy Majlisga saylangan deputatlar oldiga yangi vazifalar istiqbolli qonunchilik dasturlarini ishlash va ularni hozirgi davr talablari asosida amalga oshirish vazifalarini qo'ydi.

Talabalarga mazkur fan xususiyatlari doirasida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning asarlarida keltirilgan materiallar, qoidalari va xulosalarni puxta o'zlashtirishlari, kelgusi faoliyatida samarali foydalanishlari hamda ijodiy yondoshishlarini ta'minlash fanni o'rganish oldida turgan asosiy vazifalardan biridir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovni Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 21-yanvardagi majlisida so'zlagan ma'ruzasidan kelib chiqqan holda ta'lim va kadrlar tayyorlash sifatini tubdan oshirish, mustaqil fikrlaydigan, o'zining qat'iy hayotiy e'tiqod va qarashlariga ega bo'lgan yoshlarni tarbiyalashga hissa qo'shish maqsadida ushbu fan o'quv dasturi tuzildi.

O'zbekistonda 2012-yil O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov tomonidan «Mustahkam oila» yili deb e'lon qilinib uning dasturlarida bolalar va yoshlarni ma'naviy va ma'rifiy rivojlanishi uchun barcha sharoitlarni yaratish ko'zda tutiladi.

O'zbekistonda iqtisodiy va ijtimoiy sohani rivojlantirishga doir barcha dasturlarda islohotlarni o'tkazishning asosiy omillaridan biri sifatida tadbirkorlik subektlariga yaratilayotgan imtiyozlar va qulayliklar bilan bir qatorda, iste'molchilarni sifatli va inson organizmi uchun xavfsiz bo'lgan tovarlar bilan ta'minlashga katta e'tibor qaratilgan.

Yuqoridagi talablarni amalga oshirishda O'zbekistonda xalqaro standart talablariga mos raqobatbardosh tovarlarni ishlab chiqarish va ularni dunyo bozoriga eksport qilish ustivor vazifalar qatoriga kiritilgan.

O'zbekiston milliy taraqqiyotning eng mas'uliyatli bosqichi – ijtimoiy, siyosiy va iqtisodiy hayotning keskin burilish davrini boshidan kechirmoqda. Jamiyatimiz har bir fuqarosi XXI asri ibtidosida, ortda qolgan yillarni sarhisob qilish va kelajak hayotning turli jabhalari rejasini belgilab olish muammosiga duch kelishi ijtimoiy fan olimlari zimmasiga katta vazifalarni yuklaydi.

Hozirgi davrda ilmiy-texnika taraqqiyoti ta'limni takomillashtirish masalalarini ilgari surmoqda. «Ta'lim xalq ma'naviyatiga

mos, raqobatbardosh, yuqori saviyaga ega bo'lgan mutaxassislar tayyorlashdir. Ushbu murakkab muammolarni echimini topib ularni amalda keng qo'llash oliy ta'lim tizimi personali oldiga juda katta vazifalar belgilaydi. Bunda aniq vazifalar sifatida bevosita o'quv jarayonini yaxshilash, o'quv dasturlarini yanada takomillashtirish, o'qitishning zamonaviy pedagogik texnologiyalarini amalga joriy qilish, texnik vositalaridan keng foydalanish va shu asosda masofadan o'qitishni keng joriy qilishdan iboratdir.

Yurtimizda iqtisodiy ta'limda o'qitish texnologiyalari, avvalo, insonparvarlik tamoyiliga asoslangandir. Falsafa, pedagogika va psixologiyada ta'kidlanganidek, bu yo'nalishning asosiy farqli tomoni shundaki, bunda butun diqqat-e'tibor talaba shaxsiga qaratiladi. Chunki, talaba – bu iqtisod sohasida bo'lajak mutaxassis, u – shaxs. Shuning uchun ta'lim jarayonidagi o'qitish texnologiyalari talabaning o'ziga xos shaxsiy xususiyatlarini hisobga olgan holda, mustaqil, faol bilish faoliyatini tashkil etishga qaratilganidir. Shundan kelib chiqqan holda, «Patentsunoslik, lisenziyalash va sertifikatsiyalash» o'quv fani bo'yicha ta'lim texnologiyalarini loyihalashtirishda quyidagi asosiy konseptual yondashuvlarni ko'rsatib o'tamiz:

Shaxsga yo'naltirilgan ta'lim. Bu ta'lim o'z mohiyatiga ko'ra ta'lim jarayonining barcha ishtirokchilarini to'laqonli rivojlantirishlarini ko'zda tutadi. Bu esa ta'limni loyihalashtirilayotganda, albatta, ma'lum bir ta'lim oluvchining shaxsini emas, avvalo, kelgusidagi mutaxassislik faoliyati bilan bog'liq o'qish maqsadlaridan kelib chiqqan holda yondoshishni nazarda tutadi.

Tizimli yondashuv. Ta'lim texnologiyasi tizimning barcha belgilarini o'zida mujassam etmog'i lozim: jaryonning mantiqiyliги, uning barcha bo'g'inlarini o'zaro bog'likligi, yaxlitligi.

Faoliyatga yo'naltirilgan yondashuv. Shaxsning jarayonli sifatlarini shakllantirish, ta'lim oluvchining faoliyatini faollashtirish va tezlashtirish, o'quv jaryonida uning barcha qobiliyati va imkoniyatlari, tashabbuskorligini ochishga yo'naltirilgan ta'limni ifodalaydi.

Dialogik yondashuv. Bu yondashuv o'quv jarayoni ishtirokchilarining psixologik birligi va o'zaro munosabatlarini yaratish zaruriyatini bildiradi. Uning natijasida shaxsning o'z-o'zini faol-

Qaytar aloqalarning (ma'lumotning) usul va vositalari: joriy, oraliq va yakuniy nazorat natijalarini tahlil qilishga asoslangan kuzatish, tezkor-so'rov, o'qitish diagnostikasi.

Boshqarish usullari va vositalari: o'quv mashg'ulotining bosqichlari, belgilangan maqsadga erishishda ta'lim beruvchi va ta'lim oluvchining faoliyati, nafaqat auditoriya ishini, balki mustaqil va auditoriyadan tashqari ishlarni nazoratini (joriy, oraliq, yakuniy) belgilab beruvchi o'quv mashg'ulotlarini texnologik xarita ko'rinishida rejalashtirish.

Monitoring va baholash: o'quv mashg'ulot jarayonida (o'quv vazifalari va testlarini bajargani uchun baholash, ta'lim oluvchining har bir o'quv mashg'ulotidagi o'quv faoliyatini reyting baholash), ham butun kurs davomida (har bir ta'lim oluvchining reyting bahosiga asosan joriy, oraliq va yakuniy natijalari) ta'lim natijalarini rejali tarzda kuzatib borish.

7.6. Sport menejmentining informatsion asoslari strukturasi tashkiliy tuzilishi

Ma'ruzada ta'lim texnologiyasi

<i>O'quv soati: 4 soat</i>	<i>Talabalar soni: 10-15</i>
<i>O'quv mashg'ulotining shakli</i>	Muammoli ma'ruza (1-mashg'ulot)
<i>Mavzu rejasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sportni boshqarishishda boshqaruv tizimining maqsadi, vazifalari: raqobatlasha oladigan rahbarlar tayyorlashni ta'minlash. 2. Sportni boshqarishishda informatsiyaga asoslangan boshqaruv jarayoni mazmuni. 3. Sportni boshqarishishda informatsion boshqaruvning tashkiliy tuzilishi haqida tushuncha. Tashkiliy tuzilmalar turlari. 4. Zamonaviy informatsion boshqaruv yo'nalishini ta'minlash. 5. Sportni boshqarishish tizimida

Ma'ruza mashg'ulotining texnologik xaritasi

<i>Faoliyat bosqichlari</i>	<i>Faoliyat mazmuni</i>	
	<i>O'qituvchining</i>	<i>Talabaning</i>
Tayyorlov bosqichi	<p>Asosiy muammo va yakuniy xulosani ishlab chiqadi.</p> <p>Kichik muammolar va har bir kichik muammo bo'yicha oraliq xulosalar ishlab chiqadi.</p> <p>Talabalarning faol va ongli ishtirokini hamda kichik va asosiy muammolarning echimini topishni ta'minlaydigan yo'naltiruvchi savollar ro'yxatini tuzadi.</p> <p>Muammoga kirish usul va vositalarini aniqlaydi.</p>	Mavzu bo'yicha berilgan ma'ruza matnini o'qib, o'rganib chiqadi.
I. Kirish bosqichi (10 daqiqa)	1.1. Mavzuning nomi, o'quv maqsadi, kutilajak o'quv natijalarini e'lon qiladi. O'quv mashg'uloti muammoli shaklda o'tkazilishini tushuntiradi.	Eshitadi, yozib oladi.
P. Asosiy bosqich (55 daqiqa)	<p>2.1. Suhbat shaklida talabalar bilimlarini faollashtiradi. Bunda ularga quyidagi savollarni beradi: Bilimlarni faollashtirish jarayonida talabalarning o'quv muammosi echimini topish faoliyatini faollashtirishga yordam beradigan ma'lumotlar ko'lami darajasini aniqlaydi.</p> <p>2.2. Muammoni ishlab chiqadi va talabalarni muammoga kiritadi .</p> <p>2.3. Muammoning echimini topish faoliyatini tashkil qiladi. Talabalar bilan birgalikda taklif qilingan muammo echimlarini muhokama</p>	<p>Suhbatga kirishadi.</p> <p>Savollarga javob berishadi.</p> <p>Berilgan javoblarni o'zaro to'ldirishadi.</p> <p>Eshitadilar.</p> <p>Muammoni</p>

		haqida xulosalar qiladilar.
Sh. Yakuniy bosqich (15 daqiqa)	<p>3.1. Talabalarning kichik muammoni echimini topish jarayonidagi faoliyatini tahlil qiladi. Munozara va guruhlarda ishlash jarayonida talabalar tayyorgarligi va faolligini baholaydi (3-ilova).</p> <p>3.2. Natijalarni sharhlaydi.</p> <p>3.3. Asosiy muammoni echimini topish ishi keyingi mashg'ulotda davom ettirilishini aytadi. Mustaqil ishlar uchun uyga vazifa beradi: o'tilgan mavzuni qaytarish hamda umumiy muammoning echimini topish variantlari haqida o'ylab ko'rish.</p>	<p>Eshitadilar.</p> <p>Vazifani yozib oladilar.</p>

Takrorlash uchun savollar:

1. Menejmentga qarorlarni qabul qilish xosligi.
2. Menejment amaliyotida boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish.
3. Masalalarning murakkabligi va mazmuniga qarab, boshqaruv qarorlarini tayyorlash va qabul qilish.
4. Iqtisodiy tahlil, eksport baholari kabi usullardan foydalanish.
5. Rahbar faoliyat harakatining ketma-ketligini umumiy sxemasi.
6. Qaror qabul qilishdan oldin rahbarning vazifalari.
7. Harakat maqsadi va unga erishish yo'llari.
8. Muammoning muhim taraflari.
9. Kerakli moddiy, pulli va mehnat resurslari.
10. Bajaruvchilarning vazifalari.
11. Vazifa bajarilishini tashkil etish tartibi.
12. Boshqaruv qarorlari jamoa demokratiyasi va o'zini boshqarish prinsipi asosida kollektivni qaror qabul qilishda qatnashuvi.
13. Boshqaruv qarorlari tayyorlash jarayoni.

**Ma'ruza mashg'ulotida talabalar faoliyatini baholash
ko'rsatkichlari va mezonlari**

Ma'ruza mashg'uloti reytingi

86-100% 2 ball - a'lo

71-85% 1,7 ball - yaxshi

55-70% 1,4 ball - qoniqarli

Baholash mezonlari

F.I.Sh.	Baho	Mezonlar			
		O'tilgan materiallar -ni bilish	Faolligi (qo'shimcha qilish, savollar, javoblar)	Muammo ni echimi yuzasidan takliflar	Ballar hajmi
	Balla	0,8	0,6	0,6	2
	r				
	%	40	30	30	100
1.					
2.					
3.					

Seminarlarda ta'lim texnologiyasi

<i>O'quv soati: 4 soat</i>	<i>Talabalar soni: 10-15</i>
<i>O'quv mashg'ulotining shakli</i>	<i>Muammoli seminar</i>
<i>Mavzu rejasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sportni boshqarishda boshqaruv tizimining maqsadi, vazifalari: raqobatlasha oladigan rahbarlar tayyorlashni ta'minlash. 2. Sportni boshqarishda informatsiyaga asoslangan boshqaruv jarayoni mazmuni. 3. Sportni boshqarishda informatsion boshqaruvning tashkiliy tuzilishi haqida tushuncha. Tashkiliy tuzilmalar turlari. 4. Zamonaviy informatsion boshqaruv yo'nalishini ta'minlash. 5. Sportni boshqarish tizimida informatsion boshqaruvning tashkiliy bosqichlari tizimi va ularni takomillashtirish yo'llari.
<i>Mashg'ulotning maqsadi:</i>	Sportni boshqarishda informatsion boshqaruvning tashkiliy tuzilishi tushuntiriladi va o'rgatiladi.
<i>Pedagogik vazifalar:</i>	<i>Pedagogik vazifalar:</i>
Sportni boshqarishda boshqaruv tizimining maqsadi, vazifalari o'rgatiladi. Sportni boshqarishda informatsiyaga asoslangan boshqaruv jarayoni mazmuni yoritiladi. Sportni boshqarishda informatsion boshqaruvning tashkiliy tuzilishi haqida tushuncha beriladi. Zamonaviy informatsion boshqaruv yo'nalishini ta'minlash bo'yicha tavsiyalar beriladi.	Sportni boshqarishda boshqaruv tizimining maqsadi, vazifalari o'rganadi. Sportni boshqarishda informatsiyaga asoslangan boshqaruv jarayoni mazmuni yoritadi. Sportni boshqarishda informatsion boshqaruvning tashkiliy tuzilishi haqida tushuncha beradi. Zamonaviy informatsion boshqaruv yo'nalishini ta'minlash bo'yicha takliflar beradi.

	<p>2.4. Taqdimot boshlanishini e'lon qiladi. Yo'naltiruvchi, maslahatchi sifatida ishtirok etadi. Javoblarni aniqlashtiradi, to'ldiradi, izoh beradi va tuzatishlar kiritadi.</p> <p>2.5. Muammoli vazifani hal etishda yuzaga kelgan barcha kiyinchilik va tafovutlarni qayd etib, xulosalar qiladi.</p> <p>2.6. Talabalar bilan birgalikda javoblarning to'raligini baholaydi, to'liq bo'lmagan javob larni o'zi to'ldiradi.</p> <p>2.7. Har bir talabaga muammoni echishda qilgan xulosalarini jadvalda qayd etishlarini so'raydi (2-ilova).</p> <p>2.8. Seminar mavzusi bo'yicha yakuniy xulosalar qiladi.</p>	<p>etishga kirishadilar.</p> <p>Natijalarni taqdim etadilar. Boshqa guruh a'zolarining bergan savollariga javob beradi.</p> <p>Eshitadilar, konspekt daftarlariga qisqacha qayd qilishadi.</p> <p>Muammoni hal etish variantlari yuzasi-dan o'z fikrlarini bildiradilar.</p>
<p>III. Yakuniy bosqich (10 minut)</p>	<p>3.1. Mavzuni umumlashtiradi, umumiy xulosalar qiladi, yakun yasaydi. Talabalar diqqatini mavzuning asosiy tomonlariga qaratadi.</p> <p>3.2. Amalga oshirilgan faoliyatning kelajakda kasbiy faoliyatlari uchun zarurligini qayd qiladi.</p> <p>3.3. Mustaqil ishlashlari uchun vazifa beradi: (1) nazorat savollariga og'zaki javob berish (3-ilova); (2) qo'shimcha adabiyotlardan mavzuga tegishli bo'lgan yangi ma'lumotlarni to'plash (4-ilova).</p>	<p>Eshitadilar.</p> <p>Vazifani yozib oladilar.</p>

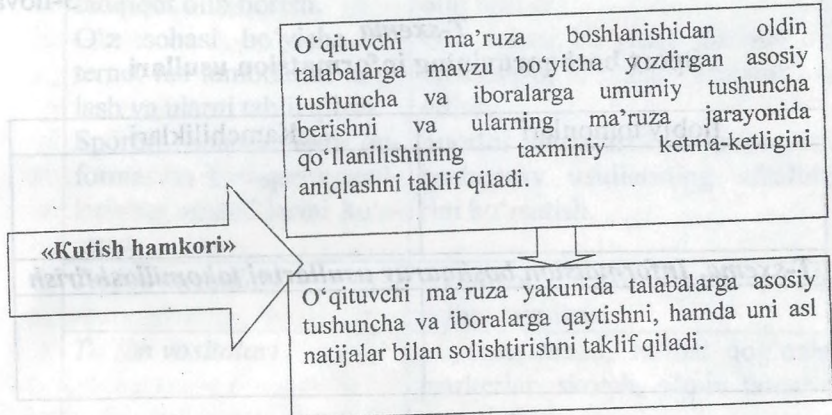
7.7. Sport menejmentida informatsion boshqaruv usullari

Ma'ruzada ta'lim texnologiyasi

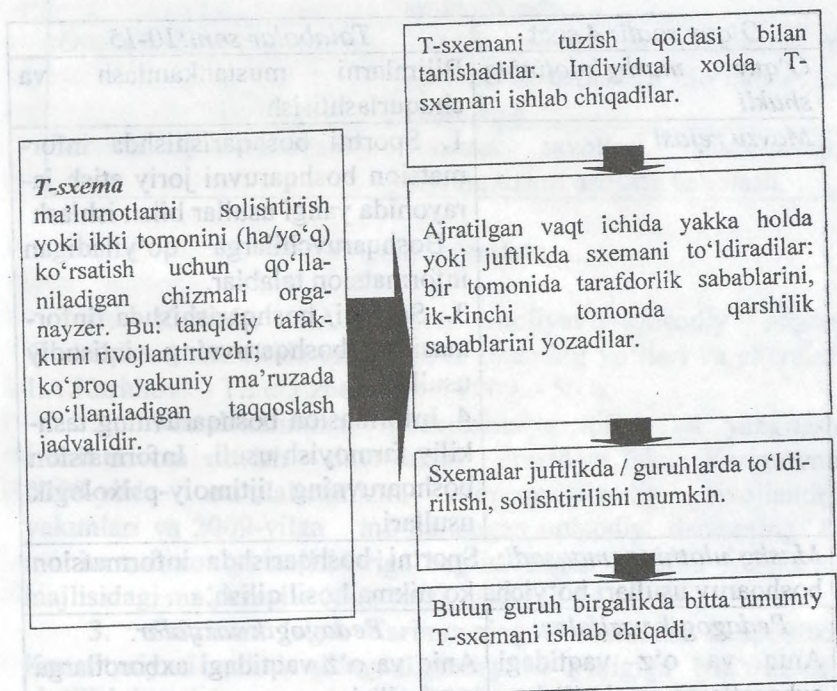
<i>O'quv soati: 4 soat</i>	<i>Talabalar soni: 10-15</i>
<i>O'quv mashg'ulotining shakli</i>	Ma'lumotli (ko'rgazmali) ma'ruza
<i>Mavzu rejasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sportni boshqarishda informasion boshqaruvni joriy etish jara-yonida yangi usullar bilan ishlash 2. Boshqaruvchilarga qo'yiladigan informasion talablar. 3. Sportni boshqarishda infor-masion boshqaruvning iqtisodiy usullari. 4. Informasion boshqaruvning tash-kiliy farmoyish usuli. Informasion boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari.
<i>Mashg'ulotning maqsadi:</i>	Sportni boshqarishda informasion boshqaruv usullari bo'yicha ko'nikma hosil qilish.
<i>Pedagogik vazifalar:</i>	<i>O'quv mashg'ulotining natijalari:</i>
Aniq va o'z vaqtidagi ax-borotlarga ega bo'lish. O'z ishlamalari bo'yicha tadqiqot olib borish. O'z sohasi bo'yicha inter-net ma'lumotlarini to'plash va ularni tahlil qilish. Sportni boshqarishda in-formasion boshqaruv usul-larining afzalliklarini ko'r-satish.	Aniq va o'z vaqtidagi axborotlarga ega bo'lish. O'z ishlamalari bo'yicha tadqiqot olib borish. O'z sohasi bo'yicha internet ma'lumotlarini to'plash va ularni tahlil qilish. Sportni boshqarishda informatsion boshqaruv usullarining afzalliklarini ko'rsatish.
<i>Ta'lim metodlari</i>	Ma'ruza, aqliy hujum, namoyish etish, kutish hamrohi va chizmani organayzerlar texnikasi

	<p>sistemalashtirishni taklif qiladi. Talabalar bilan hamkorlikda, ularning javoblari asosida chizma chiziladi (2-ilova – o‘qituvchining varianti). Faoliyat jarayonida javoblarni aniqlashtiradi, tuzatadi, o‘zgartirishlar kiritadi.</p> <p>2.4.Rejalar asosida mavzuning mazmunini yoritadi. Ekranida chizmalı organayzerlarni namoyish etib, manbalarni sharhlaydi, tushuntiradi (slydlar).</p> <p>2.5.Talabalarni uchta guruhga bo‘ladi. T-sxemani to‘ldirish qoidasini tushuntiradi (3-ilova). Oldin individual, so‘ngra guruhlarda mavjud savollar (4-ilova) bo‘yicha T-sxemani to‘ldirishni aytadi. Format qog‘ozlarini tarqatib, guruhlarda faoliyatni tashkil qiladi. Guruhlar ishini kuzatadi, yo‘naldiradi, maslahatlar beradi.</p> <p>2.6.Olingan natijalar bo‘yicha taqdimot o‘tkazilishini e‘lon qiladi. Taqdimot jarayonida talabalar bilan birgalikda sxemaning to‘liq ishlab chiqilganini tahlil qiladi, kamchiliklarni to‘ldiradi, aniqlashtiradi, to‘g‘rilaydi va baholaydi.</p> <p>2.7.T-sxemaning oxirgi to‘g‘ri variantini daftarlariga ko‘chirishni taklif qiladi.</p>	<p>klaster ishlab chiqishga yordam beradi.</p> <p>Eshitadilar. Zarur ma‘lumotlarni yozib oladilar.</p> <p>Fikr almashadilar. Har bir talaba individual T-sxemani ishlab chiqadi. So‘ng T-sxemalar solishtiriladi va bita umumiysi guruhlarda ishlab chiqiladi. Guruh sardorlari ishlarini doskaga ilib, uni sharhlaydi. (5 daq.). Boshqa guruh a‘zolari qo‘shimchalar kiritadi, to‘g‘rilaydi, savollar beradi. T-sxemani daftarlariga ko‘chiradilar.</p>
--	--	--

1-ilova



2-ilova



tadqiqot olib borish. O'z sohasi bo'yicha internet ma'lumotlarini to'plash va ularni tahlil qilish. Sportni boshqarishda informasion boshqaruv usullarining afzalliklarini ko'rsatish.	olib borish. O'z sohasi bo'yicha internet ma'lumotlarini to'plash va ularni tahlil qilish. Sportni boshqarishda informasion boshqaruv usullarining afzalliklarini ko'rsatish.
<i>Ta'lim metodlari</i>	Amaliyot, tezkor so'rov, nima uchun texnikasi
<i>Ta'lim vositalari</i>	Ma'ruza matni, format qog'ozlari, markerlar, skotch, o'quv tarqatirma materiallari
<i>Ta'lim shakllari</i>	Jamoaviy, juftliklarda va guruhlarda ishlash.
<i>O'qitish shart-sharoiti</i>	Texnik vositalardan foydalanish va guruhlarda ishlashga mo'ljallangan auditoriya
<i>Monitoring va baholash</i>	Nazorat savollari, savol-javob, reyting tizimi asosida baholash.

Adabiyotlar:

1. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari / I.A.Karimov. – T.: «O'zbekiston», 2009. - 56 b.
2. Mamlakatimizni modernizasiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish – davr talabi. Prezident Islom Karimovning 2008-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2009-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasi majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2009-yil 14-fevral.
3. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi qabul qilinganligining 16 yilligiga bag'ishlangan yig'ilishda so'zlagan ma'ruzasi (2008-yil 5-dekabr).
4. Asosiy maqsadimiz – yurtimizda erkin va obod, farovon hayot barpo etish yo'lini qatiyat bilan davom ettirishdir. Prezident

14. Агапцов, С.А. Индикативное планирование как основа стратегического развития промышленного предприятия / С.А. Агапцов, А. И. Мордвинцев, П.А. Фомин, Л. С. Шаховская, - М.: Высш. шк., 2002.

15. Азоев, Г. Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. Л. Азоев. — М.: Центр экономики и маркетинга, 1996.

16. Алимова Н. Ф. Управление коммерческой эксплуатацией на основе системы показателей экономической эффективности деятельности авиакомпаний: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н. Ф. Алимова. - М., 2000. -26 с.

17. Гончаренко Л.П. Менеджмент инвестиций и инноваций: учебник. – М.: КНОРУС, 2009. – 100-60 с.

18. Кане М.М., и др. Системы, методы и инструменты менеджмента качества: Учебник. – СПб.: Питер, 2009. – 400-500 с.

19. Kadirxodjaeva N.R. «Menejment» fani bo'yicha o'quv uslubiy ta'lim texnologiyasi. «Iqtisodiy ta'limdagi o'qitish texnologiyasi» seriyasidan T.:TDIU, 2006.-90-95 b.

4.2. Jismoniy tarbiya va sport menejmenti asosiy usullarining tavsifi.....	138
4.3. Menejmentning ma'muriy-buyruqbozlik usullari.....	149
4.4. Menejmentning iqtisodiy usullari.....	163
4.5. Menejmentning ijtimoiy-psixologik usullari.....	173

**V BOB. O'ZBEKISTONDA JISMONIY TARBIYA
VA SPORTNI BOSHQARISHNING ZAMONAVIY
TIZIMLARI**

5.1. Jismoniy tarbiya va sportda hozirgi zamon boshqaruv tizimining shakllanishi.....	184
5.2. Jismoniy tarbiya va sportda boshqaruv tizimining shakllanishida menejmentning o'rni.....	194
5.3. Jismoniy tarbiya va sport menejmentida zamonaviy tizimini belgilovchi omillar.....	206

**VI BOB. SPORT MENEJMENTNING AXBOROT
(INFORMATSION) TA'MINOTI**

6.1. Sport menejmentining axborot (informatsion) ta'minoti.....	224
6.2. Jismoniy tarbiya boshqaruv jarayonini axborot bilan ta'minlash.....	229
6.3. Boshqaruv texnikasi tushunchasi va klassifikatsiyasi...	235

**VII BOB. SPORT MENEJMENTIDA BOSHQARUV
QARORLARI**

7.1. Boshqaruv qarorlarining mohiyati va ularga qo'yiladigan talablar.....	240
7.2. Sport menejmentida boshqaruv qarorlarining tasnifi.....	247
7.3. Sport menejmentida boshqaruv qarorlarini qabul qilish.	253
7.4. Sport menejmentida boshqaruv qarorlarini muvofiq- lashtirish (optimizatsiyalash).....	257
7.5. Sport menejmentining informasion asoslari struk- turasini.....	262
7.6. Sport menejmentining informasion asoslari struktu- rasining tashkiliy tuzilishi.....	267
7.7. Sport menejmentida informasion boshqaruv usullari....	281



FAN VA 
TEXNOLOGIYALAR

ISBN 978-9943-990-79-1



9 789943 990791