



**Modern Management: The Harmony of Digital Transformation,
Innovative Management, and Human Capital**

Solijonova Marjonaxon Otabek qizi

Student Namangan State University

Abstract. This article analyzes the content, theoretical foundations, and practical significance of modern management. It examines digital transformation, data-driven decision-making, innovative management, human capital, leadership, organizational culture, and sustainable development principles as interconnected processes. The study compares traditional management approaches with modern methodologies and proposes management mechanisms that contribute to improving efficiency in enterprises and organizations. The findings demonstrate that modern management should be viewed not merely as a system of administrative control, but as a comprehensive management philosophy based on strategic thinking, rapid adaptation, knowledge management, and the development of employees' potential.

Keywords: management, strategic management, digital transformation, innovation, human capital, leadership, motivation, corporate culture, sustainable development.

**ZAMONAVIY MENEJMENT: RAQAMLI TRANSFORMATSIYA,
INNOVATSION BOSHQARUV VA INSON KAPITALI UYG'UNLIGI**

Muallif: Solijonova Marjonaxon Otabek qizi

Ilmiy darajasi, lavozimi: Talaba

Ish joyi yoki o'qish joyi: Namangan Davlat Universiteti

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy menejmentning mazmuni, nazariy asoslari va amaliy ahamiyati tahlil qilinadi. Maqolada raqamli transformatsiya, ma'lumotlarga asoslangan qaror qabul qilish, innovatsion boshqaruv, inson kapitali, yetakchilik, tashkilot madaniyati hamda barqaror rivojlanish tamoyillari o'zaro bog'liq jarayon sifatida yoritilgan. Tadqiqotda an'anaviy boshqaruv uslublari bilan zamonaviy





yondashuvlar qiyoslanib, korxonalar va tashkilotlarda samaradorlikni oshirishga xizmat qiladigan boshqaruv mexanizmlari taklif etiladi. Maqola natijalari zamonaviy menejmentni faqat ma'muriy nazorat tizimi emas, balki strategik fikrlash, tezkor moslashuv, bilimlarni boshqarish va xodimlar salohiyatini rivojlantirishga asoslangan yaxlit boshqaruv falsafasi sifatida ko'rish zarurligini ko'rsatadi.

Kalit so'zlar: menejment, strategik boshqaruv, raqamli transformatsiya, innovatsiya, inson kapitali, yetakchilik, motivatsiya, korporativ madaniyat, barqaror rivojlanish.

KIRISH

XXI asrda tashkilotlar faoliyati doimiy o'zgarishlar, kuchli raqobat, texnologik yangilanish, global integratsiya va iste'molchilar talabining tez almashinuvi sharoitida kechmoqda. Bunday vaziyatda boshqaruv faqat buyruq berish, nazorat qilish yoki rejalashtirilgan ishlarni bajarish bilan cheklanib qolmaydi. Zamonaviy menejment tashkilotning maqsadlarini aniqlash, resurslarni oqilona taqsimlash, xodimlar salohiyatini ochish, innovatsiyalarni qo'llab-quvvatlash va tashqi muhitga moslashish jarayonlarini bir butun tizim sifatida boshqarishni talab etadi.

Menejment nazariyasida klassik yondashuvlar ishlab chiqarish intizomi, vazifalar taqsimoti va ma'muriy tartibni kuchaytirishga alohida e'tibor qaratgan. F. Teylarning ilmiy boshqaruv g'oyalari mehnat unumdorligini oshirishga, A. Fayolning ma'muriy boshqaruv konsepsiyasi esa rejalashtirish, tashkil etish, rahbarlik qilish va nazorat funksiyalarini tizimlashtirishga xizmat qilgan [1; 2]. Biroq bugungi iqtisodiy muhitda faqat qat'iy ierarxiya va standart tartiblar yetarli emas. Chunki korxonalarining muvaffaqiyati bilim, moslashuvchanlik, tezkor qaror, raqamli infratuzilma va inson kapitaliga tobora ko'proq bog'liq bo'lib bormoqda.

Zamonaviy menejmentning dolzarbligi shundaki, u tashkilotning qisqa muddatli samaradorligi bilan uzoq muddatli barqaror rivojlanishini uyg'unlashtiradi. Bunda rahbar nafaqat topshiriq beruvchi shaxs, balki yo'nalish ko'rsatuvchi, jamoani





ruhlantiruvchi, bilim almashinuvini rag'batlantiruvchi va tashkilot madaniyatini shakllantiruvchi yetakchi sifatida namoyon bo'ladi. Ayniqsa ta'lim, ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish va davlat boshqaruvi sohalarida zamonaviy menejment tamoyillarining qo'llanishi ish jarayonlarini soddalashtirish, sifatni oshirish va xodimlarda mas'uliyat hissini kuchaytirishga yordam beradi.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Maqolada tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, umumlashtirish va mantiqiy xulosa chiqarish usullaridan foydalanildi. Tizimli yondashuv zamonaviy menejmentni alohida funksiyalar yig'indisi sifatida emas, balki strategiya, jarayon, texnologiya, inson va tashkiliy madaniyat o'zaro bog'langan murakkab boshqaruv tizimi sifatida ko'rib chiqishga imkon beradi. Qiyosiy tahlil orqali an'anaviy va zamonaviy menejment o'rtasidagi farqlar aniqlanib, ularning amaliy boshqaruvdagi kuchli hamda cheklangan jihatlari baholandi.

Nazariy asos sifatida menejment bo'yicha klassik manbalar, strategik boshqaruv, motivatsiya nazariyalari, sifat menejmenti, o'rganuvchi tashkilot va muvozanatlangan ko'rsatkichlar tizimi haqidagi ilmiy qarashlardan foydalanildi. P. Druker menejmentni natijaga yo'naltirilgan faoliyat sifatida talqin qilgan bo'lsa, G. Mintsberg rahbar mehnatining real amaliyotda turli rollar orqali namoyon bo'lishini ko'rsatib bergan [3; 4]. Bunday yondashuv maqolada menejmentni ham nazariy, ham amaliy mazmunda yoritish uchun asos bo'lib xizmat qildi.

ZAMONAVIY MENEJMENTNING NAZARIY MAZMUNI

Zamonaviy menejment — bu tashkilot maqsadlariga erishish uchun moddiy, moliyaviy, axborot va inson resurslarini samarali boshqarishga qaratilgan strategik hamda operatsion faoliyat majmuasidir. Uning asosiy farqi shundaki, boshqaruv markazida faqat ishlab chiqarish hajmi yoki bajarilgan topshiriq emas, balki qiymat yaratish, mijoz ehtiyojini qondirish, xodim salohiyatini rivojlantirish va tashkilotning





raqobatbardoshligini oshirish turadi. An'anaviy menejment ko'proq barqaror muhit uchun moslashgan bo'lib, unda mehnat taqsimoti, intizom, buyruq va nazorat muhim o'rin tutgan. Zamonaviy menejment esa noaniqlik yuqori bo'lgan muhitda ishlashga mo'ljallangan. Shu sababli u moslashuvchan tuzilma, jamoaviy qaror, tarmoqli hamkorlik, axborot almashinuvi va tezkor innovatsiyani talab qiladi. Tashkilotning har bir bo'limi alohida yopiq tizim sifatida emas, balki umumiy natijaga xizmat qiluvchi o'zaro bog'liq bo'g'in sifatida qaraladi.

Bugungi boshqaruv amaliyotida strategik fikrlash alohida ahamiyat kasb etadi. Strategiya tashkilotning uzoq muddatli yo'nalishini, raqobat ustunligini va resurslardan foydalanish modelini belgilaydi. I. Ansoff strategik boshqaruvni o'zgaruvchan muhitga moslashish bilan bog'lagan bo'lsa, M. Porter raqobat ustunligini tarmoqdagi kuchlar va qiymat zanjiri orqali tushuntirgan [5; 6]. Demak, zamonaviy menejer kundalik operatsiyalarni boshqarish bilan birga kelajakdagi imkoniyat va xavflarni oldindan ko'ra olishi kerak.

AN'ANAVIY VA ZAMONAVIY MENEJMENTNING QIYOSIY TAHLILI

Quyidagi jadval an'anaviy va zamonaviy menejment o'rtasidagi asosiy farqlarni umumlashtiradi. Bu farqlar boshqaruv tamoyillari, qaror qabul qilish uslubi, xodimlarga munosabat va natijani baholash mezonlarida yaqqol ko'rinadi.

1-jadval. An'anaviy va zamonaviy menejmentning qiyosiy xususiyatlari

Mezon	An'anaviy menejment	Zamonaviy menejment
Boshqaruv markazi	Buyruq, nazorat va qat'iy intizom	Natija, qiymat yaratish va moslashuvchanlik
Qaror qabul qilish	Asosan yuqori rahbariyat tomonidan	Ma'lumotlar, jamoaviy tahlil va vakolat delegatsiyasi asosida





Xodimga munosabat	Ijrochi va mehnat resursi sifatida	Inson kapitali, bilim va tashabbus manbai sifatida
Tashkiliy tuzilma	Ierarxik va ko‘p bosqichli	Moslashuvchan, jamoaviy va tarmoqli
Nazorat mazmuni	Xatoni topish va jazolashga moyil	Jarayonni yaxshilash, teskari aloqa va o‘rganish
Muvaffaqiyat mezonlari	Reja bajarilishi va xarajatni kamaytirish	Sifat, mijoz qoniqishi, innovatsiya va barqarorlik

Jadvaldan ko‘rinadiki, zamonaviy menejmentning asosiy ustunligi moslashuvchanlik, jamoaviylik va natijaga yo‘naltirilganlikda namoyon bo‘ladi. Biroq bu an’anaviy boshqaruvning butunlay inkor etilishini anglatmaydi. Har qanday tashkilotda intizom, mas’uliyat, vazifalar aniqligi va hujjatlashtirilgan tartiblar zarur. Muammo shundaki, qat’iy tartiblar ijodkorlikni bo‘g‘masligi, nazorat ishonchni kamaytirmasligi va ierarxiya samarali axborot almashinuviga to‘sqinlik qilmasligi lozim. Zamonaviy menejmentda boshqaruvning asosiy mezonlari — natija, sifat va manfaatdor tomonlar qoniqishidir. Manfaatdor tomonlar deganda mijozlar, xodimlar, investorlar, hamkorlar, jamiyat va davlat organlari tushuniladi. Shuning uchun rahbar bir vaqtning o‘zida iqtisodiy samaradorlik, ijtimoiy mas’uliyat va tashkiliy barqarorlikni hisobga olishi kerak. Bu holat boshqaruv qarorlarining faqat qisqa muddatli foyda bilan emas, balki uzoq muddatli obro‘, ishonch va rivojlanish bilan bog‘liq ekanini ko‘rsatadi.

RAQAMLI TRANSFORMATSIYA VA MA’LUMOTLARGA ASOSLANGAN BOSHQARUV

Zamonaviy menejmentni raqamli transformatsiyasiz tasavvur qilish qiyin. Raqamli transformatsiya — bu oddiy kompyuterlashtirish emas, balki tashkilotning biznes jarayonlari, qaror qabul qilish madaniyati, mijozlar bilan ishlash usullari va ichki kommunikatsiyalarini raqamli texnologiyalar asosida qayta tashkil etishdir. Elektron





hujjat aylanishi, bulutli platformalar, CRM va ERP tizimlari, onlayn monitoring, raqamli marketing hamda tahliliy panellar rahbarga jarayonlarni real vaqt rejimida kuzatish imkonini beradi.

Ma'lumotlarga asoslangan boshqaruv rahbarining shaxsiy sezgisi yoki faqat tajribasiga tayangan holda qaror qabul qilishini kamaytiradi. Bunda savdo hajmi, xarajatlar, xodimlar samaradorligi, mijozlar fikri, ombor qoldiqlari, ishlab chiqarish sifati va bozor tendensiyalari bo'yicha ma'lumotlar tahlil qilinadi. Natijada qarorlar aniq dalillar, ko'rsatkichlar va prognozlarga asoslanadi. Shunday yondashuv tashkilotga xatolarni erta aniqlash, resurslardan tejamkor foydalanish va mijoz talabiga tezroq javob berish imkonini yaratadi.

Raqamli boshqaruvning muhim jihatlaridan biri shaffoflikdir. Jarayonlar raqamli tizimlarda aks etganda kim, qachon, qanday vazifani bajargani, qaysi bosqichda kechikish yuzaga kelgani va natija qanday bo'lgani aniq ko'rinadi. Bu holat xodimlarni ortiqcha bosim ostida ushlab tashish uchun emas, balki jarayonlarni tartibga solish, ish yuklamasini adolatli taqsimlash va rahbar-xodim o'rtasida ishonchli muloqot o'rnatish uchun xizmat qilishi kerak.

INSON KAPITALI VA YETAKCHILIK

Zamonaviy menejmentning eng muhim tayanchi inson kapitalidir. Inson kapitali xodimlarning bilim, ko'nikma, tajriba, ijodkorlik, kasbiy madaniyat va muammoga yechim topish qobiliyatini ifodalaydi. Korxonada zamonaviy uskuna yoki raqamli tizim mavjud bo'lishi mumkin, ammo ulardan samarali foydalanadigan malakali xodim bo'lmasa, bunday resurslar to'liq qiymat yaratmaydi. Shuning uchun zamonaviy rahbar xodimni xarajat manbai emas, balki strategik aktiv sifatida ko'rishi lozim.

Motivatsiya masalasi ham zamonaviy menejmentda alohida o'rin tutadi. A. Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasida insonning fiziologik, xavfsizlik, ijtimoiy, hurmat va o'zini namoyon qilish ehtiyojlarini izohlagan [7]. F. Gertsberg esa mehnat





qoniqishiga gigiyenik omillar va motivatorlar turlicha ta'sir ko'rsatishini ta'kidlagan [8]. Bu qarashlardan kelib chiqib aytish mumkinki, ish haqi muhim bo'lsa-da, xodimning o'sish imkoniyati, e'tirof etilishi, jamoada hurmat qilinishi va ishining ma'nosini tushunishi ham samaradorlikka kuchli ta'sir ko'rsatadi.

Yetakchilik menejmentdan kengroq tushuncha hisoblanadi. Menejer jarayonlarni tashkil etsa, yetakchi odamlarni umumiy maqsad sari ergashtiradi. Zamonaviy tashkilotlarda avtoritar rahbarlik uslubi ko'pincha cheklangan natija beradi, chunki bilimli xodimlar mustaqillik, fikr bildirish va ijodiy yechim taklif etish imkoniga ehtiyoj sezadi. Shu bois transformatsion yetakchilik, xizmatkor yetakchilik va koaching uslublari tobora muhimlashmoqda. Bunday yondashuvlarda rahbar xodimga buyruq berishdan ko'ra, uning rivojlanishiga sharoit yaratadi. Inson kapitalini rivojlantirishda uzluksiz o'qitish tizimi zarur. Kurslar, ichki seminarlar, mentorlik, malaka oshirish, tajriba almashish va xodimlarning tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash tashkilotda bilimlar oqimini kuchaytiradi. P. Senge ta'kidlagan o'rganuvchi tashkilot g'oyasiga ko'ra, barqaror rivojlanadigan korxonada o'z xatolaridan o'rganadi, tajribani umumlashtiradi va bilimni jamoaviy resursga aylantiradi [9].

INNOVATSION BOSHQARUV VA MOSLASHUVCHAN TASHKILOT

Innovatsion boshqaruv yangi mahsulot, xizmat, texnologiya, ish usuli yoki tashkiliy modelni yaratish va amaliyotga joriy etish jarayonlarini boshqarishni anglatadi. Zamonaviy menejmentda innovatsiya tasodifiy g'oya emas, balki muntazam izlanish, tajriba, tahlil va baholash orqali shakllanadigan boshqaruv natijasidir. Korxonada innovatsion bo'lishi uchun xodimlar taklif berishdan qo'rqmasligi, xatodan o'rganish madaniyati mavjud bo'lishi va rahbariyat yangilikni qo'llab-quvvatlashi kerak.

Moslashuvchan tashkilot tushunchasi tez o'zgaradigan muhitga javoban paydo bo'lgan. Bunday tashkilotda qarorlar haddan tashqari markazlashmaydi, jamoalar o'z vazifalarini aniq biladi, axborot tez almashadi va jarayonlar mijoz talabiga qarab qayta





sozlanadi. Agile yondashuvi, loyiha boshqaruvi, dizayn fikrlash va lean tamoyillari zamonaviy menejmentda aynan shu ehtiyojdan kelib chiqqan. Ularning umumiy mazmuni ortiqcha xarajat va vaqt yo'qotishlarni kamaytirish, mijoz uchun haqiqiy qiymat yaratish va natijani bosqichma-bosqich yaxshilashdan iborat.

Innovatsion boshqaruvda risklarni baholash ham muhim. Har qanday yangilik ma'lum noaniqlik bilan bog'liq. Shu sababli rahbar yangi g'oyalarni kichik tajriba loyihalari orqali sinab ko'rishi, natijani o'lchashi va muvaffaqiyatli yechimlarni kengaytirishi maqsadga muvofiq. Bu usul resurslarni ortiqcha xavfqa qo'ymasdan, tashkilotda yangilik kiritish madaniyatini rivojlantirishga yordam beradi.

KORPORATIV MADANIYAT, ETIKA VA BARQAROR RIVOJLANISH

Korporativ madaniyat tashkilotdagi qadriyatlar, me'yorlar, odatlar, muloqot uslubi va xodimlarning o'zaro munosabatlari majmuasidir. Kuchli korporativ madaniyat xodimlarga qanday qaror qabul qilish, mijozga qanday munosabatda bo'lish va murakkab vaziyatlarda qaysi qadriyatlarga tayanish kerakligini ko'rsatadi. Agar tashkilotda ishonch, adolat, ochiq muloqot va mas'uliyat bo'lsa, boshqaruv qarorlari tezroq qabul qilinadi va ichki qarshilik kamayadi.

Etik boshqaruv zamonaviy menejmentning ajralmas qismidir. Rahbarning adolatli bo'lishi, xodimlar huquqlariga hurmat bilan qarashi, manfaatlar to'qnashuvini oldini olishi va qarorlar shaffofligini ta'minlashi tashkilot obro'sini mustahkamlaydi. Qisqa muddatli foyda uchun etik me'yorlarni buzish uzoq muddatda ishonch yo'qolishi, xodimlar almashinuvi va mijozlar noroziligiga olib kelishi mumkin. Shu bois boshqaruv samaradorligi faqat moliyaviy ko'rsatkichlar bilan emas, balki ishonch va mas'uliyat mezonlari bilan ham baholanishi lozim.

Barqaror rivojlanish tamoyillari tashkilotning iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik mas'uliyatini uyg'unlashtiradi. Zamonaviy korxonalar energiya va resurslardan tejamkor foydalanish, chiqindilarni kamaytirish, xodimlar xavfsizligini ta'minlash,





jamiyatga foyda keltirish va kelajak avlod manfaatlarini hisobga olishga intilishi kerak. Bu yondashuv faqat yirik kompaniyalar uchun emas, balki ta'lim muassasalari, kichik biznes, xizmat ko'rsatish tashkilotlari va davlat idoralari uchun ham ahamiyatlidir.

ZAMONAVIY MENEJMENT MEXANIZMLARINI AMALIY QO'LLASH

Zamonaviy menejment tamoyillarini amaliyotga joriy etishda birinchi navbatda tashkilotning hozirgi holati tahlil qilinishi kerak. Bunda strategik maqsadlar, ichki jarayonlar, xodimlar malakasi, texnologik infratuzilma, mijozlar ehtiyoji va moliyaviy imkoniyatlar baholanadi. Holat tahlilisiz kiritilgan boshqaruv o'zgarishlari ko'pincha yuzaki bo'lib qoladi. Shu sababli rahbar dastlab muammoni to'g'ri aniqlashi, keyin esa unga mos boshqaruv yechimini tanlashi zarur.

Amaliy jihatdan zamonaviy menejment uch bosqichda joriy etilishi mumkin. Birinchi bosqichda boshqaruv jarayonlari xaritalanadi: asosiy vazifalar, mas'ullar, muddatlar, axborot oqimi va natija ko'rsatkichlari aniqlanadi. Ikkinchi bosqichda jarayonlarni soddalashtirish va raqamlashtirish ishlari amalga oshiriladi. Uchinchi bosqichda natijalar muntazam o'lchanib, xodimlar fikri va mijozlar talabiga asosan takomillashtirish davom ettiriladi. Bu yondashuv bir martalik islohot emas, balki uzluksiz yaxshilanish jarayoni hisoblanadi.

Muvozanatlangan ko'rsatkichlar tizimi zamonaviy boshqaruvda foydali vositalardan biridir. R. Kaplan va D. Norton taklif etgan ushbu yondashuv tashkilot samaradorligini faqat moliyaviy natija bilan emas, balki mijozlar, ichki jarayonlar, o'qish va rivojlanish ko'rsatkichlari bilan ham baholashni nazarda tutadi [10]. Bu tizim rahbarga qisqa muddatli foyda bilan uzoq muddatli rivojlanish o'rtasidagi muvozanatni ko'rishga yordam beradi.

2-jadval. Zamonaviy menejment mexanizmlari va ularning amaliy ifodasi

Mexanizm	Mazmuni	Kutiladigan natija
-----------------	----------------	---------------------------





Strategik rejalashtirish	Maqsad, resurs va raqobat ustunligini uzoq muddatli yo'nalishda belgilash	Tashkilot yo'nalishining aniqligi va resurslardan oqilona foydalanish
Raqamli monitoring	Jarayonlar, vazifalar va ko'rsatkichlarni elektron tizimlarda kuzatish	Shaffoflik, tezkor nazorat va kechikishlarni erta aniqlash
Motivatsiya va rivojlantirish	Xodim salohiyatini ochish, o'qitish va rag'batlantirish	Mehnat unumdorligi, sodiqlik va tashabbuskorlikning ortishi
Innovatsion loyiha yondashuvi	Yangi g'oyalarni kichik tajriba loyihalari orqali sinash	Riskni kamaytirish va yangiliklarni amaliy natijaga aylantirish
Sifat menejmenti	Jarayonlarni standartlashtirish va uzluksiz yaxshilash	Mahsulot yoki xizmat sifati hamda mijoz qoniqishining oshishi

Ushbu jadvalda keltirilgan mexanizmlar har qanday tashkilot uchun yagona tayyor retsept emas. Ular tashkilotning sohasi, hajmi, xodimlar tarkibi, moliyaviy imkoniyati va tashqi muhitiga qarab moslashtirilishi lozim. Masalan, kichik korxonada murakkab ERP tizimini darhol joriy etish o'rniga oddiy raqamli hisob-kitob, mijozlar bazasi va vazifalarni nazorat qilish platformasidan boshlash samaraliroq bo'lishi mumkin. Yirik tashkilotda esa jarayonlarni standartlashtirish, ichki audit va strategik ko'rsatkichlar tizimi muhimroq ahamiyat kasb etadi.

Zamonaviy menejmentni joriy etishda xodimlar qarshiligini kamaytirish ham muhim vazifa hisoblanadi. Har qanday o'zgarish insonlarda xavotir uyg'otishi mumkin. Shu sababli rahbar o'zgarishning maqsadini tushuntirishi, xodimlarni jarayonga jalb qilishi, ularga zarur ko'nikmalarni o'rgatishi va dastlabki muvaffaqiyatlarni e'tirof etishi





kerak. O'zgarish madaniyati majburlash bilan emas, ishonchli muloqot va aniq natija orqali shakllanadi.

O'ZBEKISTON TASHKILOTLARI UCHUN AMALIY TAKLIFLAR

O'zbekiston sharoitida zamonaviy menejmentni rivojlantirish uchun, avvalo, boshqaruv madaniyatida natijadorlik va shaffoflik tamoyillarini kuchaytirish zarur. Tashkilotlarda vazifalar aniq belgilanib, har bir bo'lim va xodimning natijaga qo'shgan hissasi o'lchanadigan bo'lishi kerak. Bunda faqat jazolashga yo'naltirilgan nazorat emas, balki xatoni tuzatish, jarayonni yaxshilash va xodimni rivojlantirishga xizmat qiladigan tahlil tizimi muhimdir.

To'rtinchi yo'nalish — raqamli tizimlarni bosqichma-bosqich joriy etish. Raqamli transformatsiya qimmat va murakkab loyiha sifatida emas, mavjud muammolarni soddalashtirish vositasi sifatida qaralishi kerak. Masalan, hujjat aylanishini elektronlashtirish, vazifalar ijrosini onlayn kuzatish, mijozlar murojaatlarini yagona bazada yuritish va xodimlar malakasini onlayn platformalarda oshirish tashkilot samaradorligini sezilarli darajada yaxshilashi mumkin.

Beshinchi yo'nalish — sifat menejmenti va barqaror rivojlanish tamoyillarini kundalik boshqaruvga qo'shish. Sifat faqat yakuniy mahsulot yoki xizmatda emas, balki har bir jarayon, muloqot va qarorda namoyon bo'lishi kerak. Agar tashkilot mijoz fikrini eshitsa, xodimlarni rivojlantirsa, resurslardan tejamkor foydalansa va o'z faoliyatini doimiy tahlil qilsa, u bozor sharoitida barqaror raqobat ustunligiga ega bo'ladi.

XULOSA

Zamonaviy menejment tashkilot faoliyatini boshqarishning yangi bosqichi bo'lib, u strategik fikrlash, raqamli transformatsiya, inson kapitali, innovatsiya, etik mas'uliyat va barqaror rivojlanish tamoyillarini o'z ichiga oladi. Maqolada olib borilgan tahlil shuni ko'rsatadiki, bugungi boshqaruvda muvaffaqiyat faqat moddiy resurslar yoki qat'iy





nazoratga emas, balki bilim, moslashuvchanlik, ishonchli muloqot va jamoaviy mas'uliyatga bog'liq.

An'anaviy boshqaruvda muhim bo'lgan tartib, intizom va vazifalar aniqligi hozir ham ahamiyatini yo'qotmagan. Biroq ular zamonaviy sharoitda moslashuvchan tuzilma, tezkor qaror, innovatsion yondashuv va xodimlar salohiyatini rivojlantirish bilan to'ldirilishi zarur. Raqamli texnologiyalar rahbarga ma'lumotlarni chuqur tahlil qilish, jarayonlarni shaffoflashtirish va resurslardan oqilona foydalanish imkonini beradi. Ammo texnologiya faqat inson omili va boshqaruv madaniyati bilan uyg'unlashgandagina real samaradorlik keltiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Taylor F.W. The Principles of Scientific Management. — New York: Harper & Brothers, 1911.
2. Fayol H. General and Industrial Management. — London: Pitman, 1949.
3. Drucker P.F. The Practice of Management. — New York: Harper & Row, 1954.
4. Mintzberg H. The Nature of Managerial Work. — New York: Harper & Row, 1973.
5. Ansoff H.I. Corporate Strategy. — New York: McGraw-Hill, 1965.
6. Porter M.E. Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. — New York: Free Press, 1985.
7. Maslow A.H. Motivation and Personality. — New York: Harper & Row, 1954.
8. Herzberg F. Work and the Nature of Man. — Cleveland: World Publishing, 1966.
9. Senge P.M. The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. — New York: Doubleday, 1990.
10. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. — Boston: Harvard Business School Press, 1996.

