

## МЕНЕЖМЕНТ 2.0 ВА 3.0 КОМПЕТЕНЦИЯЛАРИ: МОҲИЯТИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ

Н. Р. Мурадова

Наманган муҳандислик қурилиш институти, ўқитувчиси  
[nazira.zarifa@mail.ru](mailto:nazira.zarifa@mail.ru),

### АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада муаллиф Менежмент, бошқарув, менежмент 1.0, менежмент 2.0, менежмент 3.0 концепциялари, мазкур концепцияларнинг такомиллашиб бориши, ташкилотни боршқариш усуллари, менежмент 1.0, менежмент 2.0, менежмент 3.0 концепциялари имкониятлари, камчиликлари ва афзалликлари, муаллифлар ва улар томонидан яратилган асарлар мазмун ва моҳияти, менежмент 1.0, менежмент 2.0, менежмент 3.0 тузилмаларида менежерлар ҳамда ходимларнинг вазифалари, бошқарув натижалари ҳақида сўз юритади.

**Калит сўзлар:** менежмент, менежмент 1.0, менежмент 2.0, менежмент 3.0, концепция, менежер, ходим, компетенция.

### АННОТАЦИЯ

В данной статье автор рассматривает понятия менеджмент, менеджмент, менеджмент 1.0, менеджмент 2.0, менеджмент 3.0, совершенствование этих понятий, методы управления организацией, возможности, недостатки и преимущества концепций менеджмент 1.0, менеджмент 2.0, менеджмент 3.0, содержание и сущность авторов и созданных ими произведений., менеджмент 1.0, менеджмент 2.0, менеджмент 3.0 структуры, рассказывает о задачах руководителей и сотрудников, результатах управления.

**Ключевые слова:** менеджмент, менеджмент 1.0, менеджмент 2.0, менеджмент 3.0, концепция, руководитель, работник, компетентность.

### ABSTRACT

In this article, the author discusses the concepts of management, management, management 1.0, management 2.0, management 3.0, the improvement of these concepts, methods of managing the organization, the possibilities, disadvantages and advantages of the concepts of management 1.0, management 2.0, management 3.0, the content and essence of the authors and the works created by them. , management 1.0, management 2.0, management 3.0 structures, talks about the tasks of managers and employees, management results.

**Keywords:** management, management 1.0, management 2.0, management 3.0, concept, manager, employee, competence.

Менежмент (ёки “бошқариш”) - бу вазифаларни самарали бажариш учун зарур бўлган инсон, молиявий, табиий ва технологик ресурсларни мувофиқлаштиришга эришиш учун ташкилотни режалаштириш, ташкил этиш, бошқариш ва назорат қилиш жараёнидир. Менежмент энг аввало инсонларни бошқаради. Одамларни онгли меҳнатга қизиқтириш, тадбиркорликка, меҳнатга ижодий ёндошиш, ўзига ишониш, янги билим ва кўникмаларини эгаллаш, чорлаш, инсонларни бошқариш демакдир. Анри Файолнинг таъкидлашича, бошқариш - бу башорат қилиш ва режалаштириш, ташкил этиш, йўналтириш, мувофиқлаштириш ва назорат қилишдир. Менежмент бутун ташкилотни қамраб олади ва унинг фаолиятининг деярли барча соҳаларига таъсир қилади. Бироқ, унинг тушунчалари вақт ўтиши билан ўзгаради, биз уларни қуйида батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Демак, менежмент бу бошқарув маҳоратидир.

Бошқарув-бу танлов, қарор қабул қилиш ва унинг бажарилишини назорат этиш жараёнидир.

Бошқариш - бу кўзланган мақсадга эришиш қобилияти ва маҳорати демакдир. Бошқаришнинг асосий мақсади жамиятнинг моддий - маънавий эҳтиёжларини тўлиқ қондириш мақсадида ижтимоий муносабатларни ва ишлаб чиқариш тизимини такомиллаштириш ҳамда ривожлантиришдан иборат.

Бугунги кунда менежерлар ўзгарувчан ва шафқатсиз ташқи муҳит томонидан яратилган янги муаммоларга дуч келишмоқда. Тез ўзгаришлар даврида биз қандай қилиб нафақат яхши натижаларга эришадиган ва ўз мақсадларига эришадиган, балки бир хил даражада мослашувчан ва бардошли ташкилотларни яратишимиз мумкин? Қандай қилиб компаниялар замон билан ҳамнафас бўлиш ва яхши фойда олиш учун инновацияларни ишлаб чиқишлари ва амалга оширишлари мумкин?

Кўпгина ташкилотларда одамларни машиналар каби бошқариш, бажариладиган ишларни олдиндан лойиҳалаш, ишларни режалаштириш ва шу режа асосида иш ташкил қилиш, буйруқ-бошқарув тузилмалари ва жараёнларидан фойдаланиш одатий ҳолга айланиб қолган эди. 20-асрда юқори муваффақиятга эришган илмий бошқарув ва буйруқбозлик услубини муҳандислар ишлаб чиққан эди. Биз буни менежмент 1.0 деб атаймиз.

Бундай тузилмаларда қуйи даражадаги ходим моҳиятан на овоз бериш ҳуқуқига, на ташаббускорлик ҳуқуқига ва на уни кўрсатишга эга, чунки уни фикрларини раҳбар эшитмайди ва қизиқмайди. Бундай бошқарув услубида фикрларини билдиришни ягона йўли ҳамкасблар билан бирлашиш ҳисобланади. Ходимлар юқори раҳбарларига кўпинча ҳасад ва норозилик кайфиятида бўладилар, менежерлар эса ходимларга нисбатан бепарво ва эътиборсиз бўладилар. Қуйи звенодаги ходим топшириқларни мақсадга мувофиқлиги ҳақида ўйламасдан бажаради. Менежер



ўз ўрни ва аҳамиятини ортикча баҳолайди, чунки унинг ғояларига, ҳатто тубдан нотўғри бўлса ҳам, эътироз билдириш мумкин эмас. Бўлим ёки бутун ташкилотнинг муваффақияти бир ёки икки кишининг тахминларининг тўғрилигига боғлиқ бўлиб қолади. Бундай бошқарувда муваффақиятга эришмаслик рисклари жуда юқори ҳисобланади.

Мавжуд бошқарув тизимининг номукамаллигини англаш уни ўзгартириш йўллари излашга олиб келди. "Менежмент 2.0" концепциясининг муаллифи, менежмент бўйича америкалик мутахассис Гари Хемел менежмент назариясида классикага айланган бир қатор китобларни ёзган (К.К. Прахалад билан ҳаммуаллифликда «Конкурируя за будущее» (1996 й), «Во главе революции» (2002 й), «Будущее менеджмента» (2007 й), «Манифест лидера. Что действительно важно сегодня» (2012 й)). Г.Хамелоу ўз асарларида бошқарув тизимини қайта тикламаган компаниялар ўлимга маҳкум эканлигини ҳамда бошқарув 2.0 да шахс ташкилотнинг ўзидан кўра муҳимлигини таъкидлайди.

Менежмент 2.0 - бу замонавий технологияли компанияларининг бошқарув амалиётига асосланган бошқарув ваколатларини ривожлантириш дастури ҳисобланади.

Менежмент 2.0 нинг мақсади ташкилотларни уларда ишлайдиган одамларга мос келадиган тарзда инсонпарварлаштиришдир. Аммо одамлар ажойиб мослашиш қобилиятига эга: улар ҳар куни янги иш топиш учун қитъаларни кесиб ўтадилар, столларига ўтириб, янги билимларга эга бўлишади ва балоғат ёшида касбларини ўзгартирадилар. Одамлар ижодкор: миллионлар ҳар куни блог ёзадилар, янги рецептлар ўйлаб топадилар, шеърлар ёзадилар ва уларини қайта курадилар. Кўпчилик давлат хизматида ишлайди. Ўзингиз билган одамларни ўйлаб кўринг, улар ўз хоҳишларига кўра ўз фарзандларининг мактаблари учун нимадир қилишади, маҳаллий касалхоналарга ёрдам беришади ёки қўшниларига озик-овқат сотиб оладилар.

Менежмент 2.0 ходимларнинг касбий маҳоратини ошириш ва ташкилотда бошқарув тизимини такомиллаштиришни назарда тутди. Бу бошқарувда бир қатор ижтимоий-психологик муаммолар ўз ечимини топади, масалан, ходимлар ўз фикрларини билдириш ва ғояларни таклиф қилиш имкониятига эга бўлишади.

3.0 концепцияси қандай пайдо бўлган? Менежмент 3.0 асосчиси Юрген Апелло эди. 2010 йилда у тезкор бошқарув бўйича биринчи китобини, кейин эса 2016 йилда "Бахт учун бошқариш" (англ. «Managing for happiness») китобини нашр этди. Ишнинг асосий ғояси шундаки, замонавий ташкилотнинг ҳар бир аъзоси етакчи бўлиши ва тизимли фикр юритиши керак, аммо буни қандай амалга ошириш бўйича дунёда аниқ кўрсатма йўқ. "Managing for Happiness" бошқарув ўйинлари, инновацион воситалар ва оддий амалиётларни таклиф этади, улардан жамоани рағбатлантириш,

компания маданиятини ўзгартириш, самарадорликни ошириш ва ташкилотда инновацияларни ривожлантириш учун фойдаланиш мумкин. Ҳар бир инсон бахтли ташкилотда ишлашга лойиқдир. Бу китоб замонавий иқтисодиётда етакчилик бўйича амалий семинарлар ва тренингларга айланди. Менежмент 3.0 нинг асосий ғояларидан бири шундаки, кўплаб бошқарув назариялари фойдасиз бўлиб чиқади, чунки улар амалда қўлланилмайди ва ташкилот раҳбарларига аниқ ҳаракатларни таклиф қилмайди.

Компания фойда кўрса ёки жамият уни тан олса, компания ишидан завқланса, биз буни менежмент 3.0 деб атаيمиз. Компанияда ҳар бир киши унинг муваффақияти учун масъулиятни ўз зиммасига олади ва ҳис қилади

Бундай тузилмаларда одамлар ташаббус кўрсатишдан ва кўпроқ масъулиятни ўз зиммаларига олишдан кўркмайдилар, чунки улар хато учун жазодан кўркмайдилар. Масъулиятли одамлар маҳсулотга ўзлари каби муносабатда бўлишади, уни қандай қилиб яхшилаш ҳақида ўйлашади. Чунки улар маҳсулотнинг мавқеи яхсҳиланиши билан ўз позициялари яхшиланаётганини ҳис қиладилар, шунингдек, ташкилотдаги ўзларининг кадр-қиймат ва аҳамиятини ҳис қилишади. Жамоа ичида баъзи қарорларни қабул қилиш ходимларда эркинликни таъминлайди ва бу уларни ғайратли, креатив бўлишга ундайди, натижада мураккаб, ўзгарувчан муҳитда янада самарали ишлашга ёрдам беради.

Хулоса қилиб айтиш мумкинки, менежментнинг шаклланиши ва ривожланишига илмий-назарий ёндашувларини ўрганиб чиқиш ва илмий жиҳатдан умумлаштириш натижасида бир хил ёндашув мавжуд эмаслиги ва улар ҳозирда ҳам ривожланиб бораётганлиги, шунингдек, бошқарув кўп қиррали ва эклектик тушунча, уни таърифлашда турли иқтисодий, молиявий, ҳуқуқий, сиёсий, социологик ва психологик нуқтаи назарларга таяниш лозимлиги аниқланди. Бундай вазият эса менежмент изланишлар олиб борилиши лозим бўлган бугунги кундаги энг долзарб муаммолардан бири қилиб қўяди.

## REFERENCES

1. И.У.Муракаев, И.С.Саифназаров Менежмент асослари. –Т.: Ўзбекистон, 2001й.
2. Семина К.С. Эволюция моделей менеджмента: от традиционного менеджмента к менеджменту 3.0. Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral» №4(2) 2019).
3. “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. № 6, ноябрь-декабрь, 2015 йил