# Роль руководителя предприятия в условиях рыночной экономики

**Алишер Эралиев**
старший преподаватель,
Андижанский машиностроительный институт

**Мавлудахон Саидова**
ассистент
Андижанский машиностроительный институт

В период перехода Узбекистана в рыночную экономику требуется от руководителей предприятий и организаций определенных навыков по экономике и менеджменту. Рынок — как продукт правового государства и хозяйственная реальность должна стать главным «инструментом управления» (точнее, даже самоуправления) на уровне общественного производства в целом. Именно рынок определит сущность нового хозяйственного уклада нового общества и его внешнюю среду. Теперь уже товарно — денежные отношения будут стремиться приобретать «всеобщий характер» и общество вполне резонно будет ограничивать этот процесс в некоторых, прежде всего духовных сферах: образовании, культуре, науке, здравоохранении и т.п.

Иерархия — статус не отомрет и не разрушится — это было бы трагедией, она уходит на второй план в некоторые сектора экономики, требующие большего контроля, а главное, переместится ниже — на уровень конкретных организаций, где ее полезная роль сохранится еще долго. Сами организации будут адаптироваться к новой внешней, отчасти — внутренней среде, в их недрах бюрократические, механистические структуры и системы управления будут все более сменяться органическими, гибкими, бюрократизированными структурами и системами.

Общая задача управлений — поднимать с одного уровня на другой более высокий уровень формальных организациях, коммерческих и некоммерческих, малых и крупных предприятий. В этом процессе эффективный руководитель учитывает в своей работе ситуационные различия и действует с опережением — предвидя будущее и готовясь к нему, — а не реагирует задним числом. По этому поводу, первый Президент Республики Узбекистан Ислом Каримов говорил, что «сегодня надо думать о завтрашнем дне, о сегодня надо было думать вчера».

Область менеджмента — столь обширна, что очень часто во многих случаях все внимание сосредотачивается на каком-либо одном концептуальном подходе, например, процессах управления и организации экономики предприятия. Управление организацией в наше динамичное время представляет собой сложную работу, которую, как нам предстоит узнать, нельзя выполнять успешно, не учитывая влияния вешней среды. Как известно, окружающая среда всегда агрессивна к организациям и предприятиям. Руководитель должен сочетать понимание общих истин и значимости многочисленных вариаций, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой и поэтому менеджмент считается искусством. Руководитель должен быть творческой личностью.

Для эффективного управления предприятием руководители должны владеть прочными теоретическими знаниями и практическими навыками в области экономики и управления в условиях рыночной экономики.

Прочное усвоение основных экономико-математических и деловых терминов позволит

руководителям наиболее точно выражать свою точку зрения и взгляд на проблему возникающих рисковых ситуаций.

Процесс организации деятельности предприятий состоит в структурировании работы и формировании подразделений исходя из размера предприятия, ее целей, технологии и работников. Существует ряд элементов, которые необходимо структурировать, чтобы организация смогла выполнить свои бизнес планы и тем самым достичь поставленных целей. Вне зависимости от типов и масштабов деятельности каждая организация должна быть организована в соответствии с внешней средой.

Руководителям, которые стремятся усилить мотивацию своих работников должны хорошо знать разные направления теории мотивации. Одна из них «Теории ожиданий». Теория ожиданий, часто ассоциирующаяся с работами Виктора Врума разработавшего в 1974 году. Еще 1150 году мыслитель Востока Юсуф Хос Хожиб в своем трактате «Кутадуг билиг» писал: «Работник труда ждёт вознаграждения за свой труд, если от вознаграждения он получит удовлетворение, его душа поднимется до небес, а если нет, то она разобьётся об землю».

Разные люди обладают различными потребностями в соответствии со своим статусом, социальном положении и окружающей средой. По этому люди, определённое вознаграждение оценивают по-разному. Следовательно, руководитель должен сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие с их потребностями. Довольно часто вознаграждение предлагается до его оценки работниками. Для мотивации работников руководство предприятий объявило, что те, кто выполнит свой план, за счет предприятия может покупать товар в определенном супермаркете по талону. Такое вознаграждение называется «Кафетерий».

Навязывать какого либо вида вознаграждения работникам, даст обратный эффект, как в одной из страховой компании, которые обещали бесплатную путёвку в Гавайи. Руководство было потрясено, когда после начала этой программы некоторые лучшие агенты перестали выполнять план. Оказалось, что перспектива поехать на Гавайи даже бесплатно со своими женами и детми, далеко не всеми воспринималась как награда.

Для эффективной мотивации руководитель должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. В связи с этим необходимо давать вознаграждение только за эффективную работу. При этом, руководители должны сформировать высокий, но реалистичный уровень результатов, ожидаемых от подчиненных, и внушить им, чего они могут добиться, если приложат силы. То, как работники оценивают свои силы, во многом зависит от того, чего ожидает от них руководство.

Руководители должны помнить, какого уровня результативности сумеют достичь работники, требуемого для получения ценного вознаграждения, если делегированные им полномочия, их профессиональные навыки достаточны для выполнения поставленной задачи.

По мнению многих руководителей разного уровня теории ожиданий показывают больше эффективности, нежели другие теории. Есть и немало критиков этой теории которые призывают к проведению таких экспериментальных исследований, которые сумели бы учесть конкретные особенности, как отдельных людей, так и организаций. Другие специалисты считают, что необходимо уточнить и доработать технические, концептуальные и методологические основы теории ожиданий.

Подводя итоги вышесказанным, можно сказать, что руководитель должен быть творческой личностью, для эффективного управления предприятием, он должен владеть прочными теоретическими знаниями и практическими навыками в области экономики и управления в условиях

рыночной экономики.

**Использованная литература**


1. И.А. Каримов «Всемирный финансово — экономический кризис, пути и меры их устранения в Узбекистане» —Т: Узбекистан, 2009.
2. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник. 3- изд.- СПб Питер, 2009.- 608 с.