



ISSN 2181-9556

Doi Journal 10.26739/2181-9556

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

3-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-3



ТОШКЕНТ-2024

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№SI-3 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-SI-3>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурадов Мансур Бобомурадович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Толипов Файзулла Саидович
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариёва Аълохон Нуриддиновна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қозоқов Собиржон Зокиржонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Рахимбаева Дилбархон Абдулхамитовна
кандидат философских наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

1. Sodiqova Shohida RAQAMLI TEXNOLOGIYALARNING KEKSALAR UCHUN IMKONIYATLARI VA XAVFLARI.....	9
2. Karimov Bobir FASILITATIV LIDERLIK – BOSHQARUVDA DEMOKRATIK JARAYONLARNI RIVOJLANTIRISH OMILI SIFATIDA.....	18
3. Алексеева Виктория ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ МОЛОДЕЖЬЮ СОЦИАЛЬНЫХ ЛИФТОВ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ.....	26
4. Якубов Ильдар СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ.....	38
5. Ахмедов Нодир ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В УЗБЕКИСТАНЕ: ПРОБЛЕМЫ ФЕЙКОВЫХ НОВОСТЕЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ БОРЬБЫ.....	45
6. Abduraxmonova Manzuraxon, Sultonova Nazokatxon KVADROBERLAR SUBMADANIYATI – DEVIANT XULQ-ATVOR SIFATIDA.....	53
7. Alikariyeva A’loxon TA’LIM SIFATI MENEJMENTI TIZIMINI JORIY ETISH MUAMMOLARI.....	59
8. Berdimuratova Alima, Kamalova Khatira, Baymurzaev Azamat GLOBALLASIW DÁWIRINDE QARAQALPAQSTANLÍ JASLARDIŃ QÁDIRIYATLARǴA BAǴDARLANGANLÍǴI MÁSELELERI.....	67
9. Mirzaxmedov Xurshid SOTSIAL TRANSFORMATSIYA: YOSHLAR.....	81
10. Zaretdinova Nesibeli, Hakimniyazova Mavluda MEHNAT MIGRATSIYASINING DEMOGRAFIYAGA TA’SIRI.....	89
11. Mo‘minov Zokirjon IJTIMOIY MOBILLIK TURLARI: VERTIKAL VA GORIZONTAL IJTIMOiy MOBILLIK HAQIDA TUSHUNCHA.....	96
12. Узакова Зарина ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ЭТАП ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ДЕТЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	103
13. Alimuxamedova Nodira «MILLAT» HODISASINI TUSHUNISHDA ILMIIY-NAZARIY YONDASHUVLAR.....	110
14. Radjabova Aziza GLOBAL GEOSIYOSIY VA GEOIQTISODIY O‘ZGARISHLAR VA ULARNING MINTAQAVIY XAVFSIZLIKNI TA’MINLASH, NIZOLARNING OLDINI OLISHGA TA’SIRI.....	117

15. Dulanbayeva Oygul ZAMONAVIY JAMIYAT SHAROITIDA DIN VA IQTISODIY INSTITUTLARNING O'ZARO ALOQADORLIGI.....	123
16. Bekmurodov Xusan “MAHALLA YETTILIGI” – JAMIYATDA IJTIMOIIY MUNOSABATLARNI TAKOMILLASHTIRISHNING YANGI MEXANIZMI SIFATIDA (SOTSIOLOGIK TAHLIL).....	129
17. Samadov Shohzod FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARINING IJTIMOIIY TRANSFORMATSIYASIGA DOIR QARASHLAR (SOTSIOLOGIK TAHLIL ASOSIDA).....	135
18. Мирзаева Шахноза НОВЫЙ УЗБЕКИСТАН: ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.....	142
19. Mirjavxarova Farida TRANSFORMATSION JAMIYATDA HARBIYLIK KASBI: ORIENTATSIYA VA DEFORMATSIYA (KASBIY BUZILISH) SABABLARI, OMILLARI VA UNING NAMOYON BO'LISHI.....	148
20. Xaytboev Boburjon INSON, FAN VA TEXNIKA TUSHUNCHALARI – FALSAFIY TADQIQOD OBYEKTI SIFATIDA.....	155
21. Xo'jamqulov Adham YANGI O'ZBEKISTONNING YOSHLARGA DOIR SIYOSATI: YOSHLAR IJTIMOIIY KAPITALINI RIVOJLANTIRISH OMILI SIFATIDA.....	162
22. Qobilov Uchqun DAVLAT BOSHQARUVINI RAQAMLASHTIRISH SHAROITIDA DAVLAT XIZMATCHILARINING KASBIY KOMILLIGINI SHAKLLANTIRISH.....	169
23. A'zamova Kumush INSON QADRINI YUKSALTIRISHDA IJTIMOIIY DAVLAT MEXANIZMLARINING REGULYATIV FUNKSIYASINI RIVOJLANTIRISH.....	176
24. Tajieva Dilnoz YANGI O'ZBEKISTON TARAQQIYOTIDA XOTIN-QIZLARNING O'RNI VA MAVQEI: SOTSIOLOGIK TAHLIL.....	183
25. Xaydarova Javohira RAHBAR AYOLLARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISHNING XORIJ TAJRIBASI.....	189
26. Каюмова Райхона МАХАЛЛЯ В УЗБЕКИСТАНА: ИСТОРИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ И СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	198


ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Якубов Ильдар,

Университет мировой экономики и дипломатии,
заведующий кафедрой «Международные отношения»,
кандидат политических наук
e-mail: ildaryakubov@gmail.com

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.14564741>

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются основные концепции теории управления, их ключевые идеи, раскрыта их сущность и содержание. Проведен сравнительный анализ различных социологических подходов к управлению, определений и описаний, даваемых различными теоретиками современной социологии. Проведен анализ определений и характеристик, которые соответствуют новейшим требованиям и потребностям современности. Научно обоснованы теоретико-методологические вопросы применения системы управления на практике, проанализированы идеи, касающиеся вопросов повышения качества управления. Особое внимание уделено концепциям М.Вебера, Ф.Тейлора, А.Файоля, Э.Мэйо, которые, на авторский взгляд, в наибольшей степени отвечают современным представлениям. Автором представлены результаты сравнительного анализа, выделены основные представления в качестве комплекса научно-методического обеспечения оптимальной реализации модели управления на современном этапе общественного развития.

Ключевые слова: управление, социология управления, методология, М.Вебер, Ф.Тейлор, А.Файоль, Э.Мэйо, теория, методология, сравнительный анализ.

Yakubov Ildar,

Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universiteti,
Xalqaro munosabatlar kafedrasini mudiri,
siyosiy fanlar nomzodi,
e-mail: ildaryakubov@gmail.com

ZAMONAVIY BOSHQARUV KONSEPSIYASI: QIYOSIY TAHLIL

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada boshqaruv nazariyasining asosiy tushunchalari, ularning asosiy g'oyalari ko'rib chiqiladi, ularning mohiyati va mazmuni ochib beriladi. Menejmentga turli xil sotsiologik yondashuvlar, zamonaviy sotsiologiyaning turli nazariyotchilari tomonidan berilgan ta'riflar va tavsiflarning qiyosiy tahlili o'tkazildi. Bizning zamonamizning so'nggi talablari va ehtiyojlariga javob beradigan ta'riflar va xususiyatlar tahlili o'tkazildi. Boshqaruv tizimini amalda qo'llashning

nazariy va uslubiy masalalari ilmiy asoslangan, boshqaruv sifatini oshirish masalalariga oid g'oyalari tahlil qilingan. M.Weber, F.Taylor va A.Fayol, E.Mayo tushunchalariga alohida e'tibor qaratilgan bo'lib, ular muallifning fikriga ko'ra zamonaviy tushunchalarga mos keladi. Muallif qiyosiy tahlil natijalarini taqdim etdi, asosiy g'oyalarni ijtimoiy rivojlanishning hozirgi bosqichida uparvleyn modelini maqbul amalga oshirishni ilmiy va uslubiy qo'llab-quvvatlash kompleksi sifatida aniqladi.

Kalit so'zlar: menejment, boshqaruv sotsiologiyasi, metodologiya, M.Weber, F.Taylor, A.Fayol, E.Mayo, nazariya, metodologiya, qiyosiy tahlil.

Yakubov Ildar,

University of World Economy and Diplomacy,
Head of Department of International Relations,
Doctor of Philosophy (PhD) in Political Sciences,
e-mail: ildaryakubov@gmail.com

MODEL FOR MONITORING THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

This article examines the main concepts of management theory, their key ideas, reveals their essence and content. A comparative analysis of various sociological approaches to management, definitions and descriptions given by various theorists of modern sociology is carried out. An analysis of definitions and characteristics that meet the latest requirements and needs of our time is carried out. Theoretical and methodological issues of applying the management system in practice are scientifically substantiated, ideas related to issues of improving the quality of management are analyzed. Particular attention is paid to the concepts of M.Weber, F.Taylor and A.Fayol, E.Mayo, which, in the author's opinion, most closely correspond to modern concepts. The author presents the results of the comparative analysis, highlights the main concepts as a complex of scientific and methodological support for the optimal implementation of the management model at the current stage of social development.

Key words: management, sociology of management, methodology, M.Weber, F.Taylor, A.Fayol, E.Mayo, theory, methodology, comparative analysis.

ВВЕДЕНИЕ

Социальные аспекты вопросов управления рассматриваются в рамках нескольких социологических теорий среднего уровня, прежде всего, социологией управления и социологией организаций. К настоящему времени управление относится к сложной и многоуровневой системе, с иерархией, собственной структурой, управляющей и управляемой подсистемами, с горизонтальными и вертикальными связями. В основе устойчивости всей иерархической структуры лежит система социальных отношений, которая отличается относительной устойчивостью, регулярностью и повторяемостью.

В современном мире процессы глобализации и информатизации обуславливают усложнение всей системы социальных связей, формирование новых подсистем в иерархических структурах, трансформацию всей системы общественного взаимодействия, в том числе, управленческих структур. В этой связи представляет интерес исследование классических и современных социологических подходов к проблеме управления, выявление элементов, которые могут оказаться ключевыми для понимания систем управления на современном этапе общественного развития.

МЕТОДОЛОГИЯ

Методологической основой является сравнительный анализ как классических, так и современных концепций управления, теоретико-методологические вопросы развития управленческих методов и механизмов, основанный на принципах научности и объективности поиск путей совершенствования социальных аспектов системы управления.

В статье рассматриваются концептуальные подходы к управлению таких исследователей, как О.Конт, Г.Спенсер, Э.Дюркгейм, Т.Парсонс, М.Вебер, Ф.Тейлор, А.Файоль, Э.Мэйо, которые проводили анализ управления сквозь призму социологического подхода.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Вопросы управления занимают одно из центральных мест в концепциях классиков социологии. В частности, О.Конт отмечал, что управление является ключевой функцией в развитии общества. Оно предотвращает рассеивание идей, чувств и интересов, которое он называет фатальной склонностью. О.Конт выделяет управление как естественную и необходимую часть социальной структуры, а не как искусственную надстройку. Тем самым управление является естественной и присущей обществу функцией, что существенно отличает подход О. Конта от взглядов Т.Гоббса, Дж.Локка и Ж.-Ж.Руссо [1].

Управление непосредственно связано с социальной иерархией. Оно относится к вечным и неустраняемым характеристикам общества, поскольку концепция равенства как социальная идея является противоестественной для общества. Именно управление обеспечивает социальную сплоченность и порядок в обществе, направляя индивидуальные усилия на достижение общественных целей и поддерживая социальную иерархию, которая, в свою очередь, на разделении труда и функций.

Г.Спенсер отмечал, что человеческое общество развивается от простого к сложному, соответственно, усложняются и вопросы управления. Эволюция обуславливает появление все более сложной иерархией общества, но это усложнение является продолжительным процессом, требующим небольших и последовательных изменений [2].

Неизбежность эволюции подразумевает постоянство процесса изменений, перехода от более простых к более сложным и разнообразным процессом, в котором выражается прогресс цивилизации. Эволюция и прогресс происходят непрерывно и с возрастающей скоростью. Управление же основано на соглашениях между индивидами, преследующими собственные интересы. Добровольность соглашений отличает «хорошее» общество и позволяет индивидам преследовать свои интересы, не нарушая общий общественный порядок и иерархию.

Вмешательство государства в дела индивидов нарушает естественные договоренности, и может дестабилизировать общественный порядок. Излишнее вмешательство государства может разрушить эволюционный прогресс, вызвать возвращение к более ранним формам социального управления, которые характеризуются подавлением индивидуальных свобод и инициатив [3].

Дж. С.Милль рассматривал известные формы общественного управления и делал вывод о том, что демократия является необходимой его частью, в то время как развитая демократия, основанная на представительном правлении, обеспечивает наилучшие условия для развития как индивидов, так и общества в целом.

Свобода личности выступает для Дж. С.Милля главной ценностью, поскольку она выступает в качестве фундаментальной основы для развития индивидуальных способностей и потенциала. Подавление этого индивидуального развития является препятствием для развития всего общества. Представительная демократия в наилучшей форме обеспечивает для индивидов возможности участия в процессе управления, что способствует развитию гражданской ответственности и сознательности. Такая форма управления должна быть распространена по всему миру, и это будет способствовать свободам и развитию [4].

М.Вебер выделял несколько ключевых элементов для эффективного управления. К ним относятся жесткая иерархия, легитимность власти, разделение труда, которые дополняются инициативностью, высокой квалификацией и рациональным мышлением управленческих кадров. Верховенство закона и выполнение предписанных норм дополняют необходимые элементы управления.

Жесткая иерархия предполагает наличие четкой и ясной системы статусов в организации и связанных с ними ролей. Статусы определяют обязанности, права и

ответственность сотрудников, что позволяет поддерживать порядок и предсказуемость в работе.

Субординация означает, что каждый сотрудник подчиняется вышестоящим руководителям и должен следовать их указаниям. Это позволяет обеспечивать координацию и контроль за выполнением задач.

Размер заработной платы определяется положением сотрудника в иерархической структуре. Должность рассматривается как собственность организации, и сотрудник занимает ее до тех пор, пока выполняет свои обязанности.

Повышение по службе получают сотрудники с наиболее длительным стажем или те, кто добился значительных успехов в работе. Это стимулирует сотрудников к качественному выполнению своих обязанностей и профессиональному росту.

Легитимность власти означает, что управление основывается на законе и предписанных правилах. Это обеспечивает доверие сотрудников к руководству и способствует поддержанию порядка. Важно, чтобы сотрудники признавали и уважали власть своих руководителей, что способствует эффективному выполнению задач.

Разделение труда предполагает, что каждый сотрудник выполняет специализированные задачи, соответствующие его квалификации и опыту. Это позволяет повысить производительность и эффективность работы. Разделение труда требует координации усилий всех сотрудников для достижения общих целей организации. Управленческие кадры играют ключевую роль в обеспечении этой координации.

Инициативность и проактивность сотрудников способствуют внедрению инноваций и улучшению рабочих процессов. Руководители должны поощрять инициативность и предоставлять возможности для самореализации сотрудников. Квалифицированные и рационально мыслящие управленцы способны принимать обоснованные решения и эффективно решать возникающие проблемы. Постоянное обучение и повышение квалификации сотрудников играют важную роль в поддержании высокого уровня компетентности.

Легитимность власти в управлении означает поддержку и доверие по отношению к руководителю со стороны подчиненных. Когда сотрудники беспрекословно и точно исполняют распоряжения руководителя, это естественным и логичным образом влияет на уровень эффективности работы компании.

М.Вебер считал важным полное документирование управленческого процесса. Вебер подчеркивал, что все распоряжения и приказы должны отдаваться и храниться в письменной форме. Это позволяет обеспечить прозрачность и подотчетность. Письменные документы служат официальными записями, которые могут быть проверены и проанализированы [5].

Вебер разработал концепцию рациональной бюрократии, которая основывается на строгой иерархии с четкой системой статусов и ролей в организации, строгая субординация, формальных правилах и процедурах с установленными нормами, законами и предписаниями, которые регулируют деятельность сотрудников, письменной формой распоряжений и приказов, что обеспечивает прозрачность и подотчетность, минимизацией текучести кадров для поддержания высокого уровня компетентности.

Э.Дюркгейм выделял концепцию социальной сплоченности как исключительно важный фактор в управлении и развитии общества. Дюркгейм утверждал, что степень социальной сплоченности является ключевым фактором, определяющим прогрессивность общества. Он исследовал её влияние на экономическую и политическую власть, становление религиозных форм и процесс разделения труда.

Механическая солидарность преобладает в древних обществах, где люди социально равны. Поведение в этих случаях строго контролируется, индивидуальность подавляется. Органическая солидарность присуща современным обществам. В них люди зависят друг от друга из-за сложного разделения труда.

Разделение труда способствует увеличению социальной координации и взаимодействия между людьми. Он считал, что специализация и разнообразие в профессиях и

обязанностях создают необходимость взаимной поддержки и сотрудничества для достижения общих целей.

Однако, с разделением труда могут возникать и некоторые негативные последствия. Например, возможно возникновение конфликтов между различными профессиональными группами или социальными классами из-за различия интересов и целей. Кроме того, неравномерное разделение труда и недостаток социальной поддержки могут привести к ухудшению солидарности и социальной координации в обществе.

В целом, разделение труда играет важную роль в формировании социальной сплочённости и обеспечивает механизмы взаимодействия и сотрудничества между людьми. Для обеспечения устойчивости и прогрессивности общества необходимо умело балансировать между механической и органической солидарностью, учитывая индивидуальные и коллективные потребности и интересы всех членов общества [6].

Классическая социология рассматривает проблемы управления в контексте общественных процессов в целом, не концентрируясь на социальных аспектах управленческого уровня. В этом плане создателем современной теории управления обычно называют Ф.Тейлора.

Основной целью управления Ф. Тейлор называл обеспечение максимальной прибыли, одновременно с достижением максимального благосостояния для каждого работника, занятого в предприятии. Работников необходимо стимулировать, а стимулов должно быть материальное вознаграждение, только таким образом можно преодолеть «лень» на рабочем месте.

Соединение максимальной прибыли и максимального благосостояния работников требует гармоничного управления, которое учитывает интересы всех сторон. Это возможно через обучение и повышение квалификации работников для улучшения их производительности, использование передовых технологий и методов управления для повышения эффективности предприятия, разработку систем вознаграждения и признания, которые поощряют труд работников высокого качества, долгосрочное планирование и адаптация к изменяющимся условиям рынка для обеспечения устойчивой прибыли.

Таким образом, успешное управление предприятием должно стремиться к достижению максимальной прибыли и максимального благосостояния работников, что, в свою очередь, способствует стабильному и устойчивому развитию организации [7].

А.Файоль в своих работах одним из первых сделал попытку разработать общие принципы управления и провести анализ различных обязанностей, выполнение которых и составляет суть деятельности руководителя компании. Он создал так называемую административную теорию управления. А.Файоль утверждал, что управлять — значит вести предприятие к определенной цели, извлекая максимум из имеющихся в распоряжении ресурсов.

Управление включает следующие виды деятельности:

- техническая: производство товаров или услуг;
- коммерческая: закупка сырья и продажа продукции;
- финансовая: поиск и эффективное использование капитала;
- защитная: обеспечение безопасности сотрудников и имущества;
- бухгалтерская: учёт и анализ финансовых операций;
- административная: включает в себя управление персоналом и организацию работы

[8].

А.Файоль выделил 14 принципов управления, которые стали фундаментом его теории. К ним относятся разделение труда, власть и ответственность, т.е. руководители должны иметь право приказывать, но вместе с тем должны нести ответственность за свои действия, дисциплина, единоначалие, единство руководства, т.е. все действия, направленные на достижение одной цели, должны координироваться одним руководителем, подчинение частных интересов общим, когда интересы организации важнее интересов отдельных сотрудников или групп, вознаграждение персонала как справедливая оплата труда для

мотивации сотрудников, централизация, т.е. оптимальное соотношение между централизованным и децентрализованным управлением, скалярная цепь, т.е. четкая иерархическая структура, порядок в форме уместного размещения людей и материалов для обеспечения эффективности, справедливость, стабильность рабочего места как фактор повышения производительности, инициативность сотрудников, корпоративный дух [9].

Э.Мэйо внес значительный вклад в понимание социальных аспектов работы и мотивации сотрудников. Основные тезисы концепции Мэйо можно свести к следующим положениям. Люди в основном мотивируются социальными потребностями, такими как потребность в принадлежности, признании и уважении. Индивидуальность каждого человека проявляется и развивается через его отношения с другими людьми в организации.

Люди ощущают свою уникальность и значимость благодаря своим взаимоотношениям с коллегами. Взаимодействие с другими сотрудниками играет ключевую роль в формировании личной идентичности и удовлетворенности трудом.

В результате промышленной революции и последующей рационализации процесса труда работа стала более механической и рутинной, что снизило ее привлекательность для работников.

В условиях, когда сама работа утратила свою притягательность, люди начали искать удовлетворение в социальных взаимодействиях и отношениях с коллегами.

Э.Мэйо считал, что люди более отзывчивы к социальному влиянию группы своих равных, чем к формальным мерам контроля и стимулирования, исходящим от руководства. Группа оказывает значительное влияние на поведение и отношение сотрудников. Неформальные группы и их нормы поведения могут играть решающую роль в формировании рабочего климата и мотивации сотрудников.

Работники откликаются на распоряжения руководителя, если он может удовлетворить их социальные потребности и желание быть понятыми. Руководитель, способный создать благоприятную социальную среду и поддерживать открытые коммуникации, способствует повышению мотивации и эффективности труда.

Эффективный руководитель должен проявлять эмпатию, понимать и учитывать социальные нужды своих подчиненных, что способствует созданию атмосферы доверия и взаимопонимания.

Важнейшую роль сыграли продолжавшиеся 12 лет исследования (Хотторнский эксперимент), которые выявили важность неформальных отношений между членами организации и их влияние на производительность труда. Неформальные отношения в малых группах оказывают существенное влияние на весь процесс производства, в частности, они могут способствовать более эффективному выполнению распоряжений руководства или саботировать их. В этой связи важно управлять неформальными отношениями, укрепляя его на основе сотрудничества между сотрудниками и руководством [10].

ВЫВОДЫ

Изучение социальных аспектов вопросов управления в современной социологии восходит к идеям классиков этой науки. Классики современной социологии выделяли управление в качестве ключевой и естественной функции общества. Так, М.Вебер отмечал, что эффективность управления зависит от жесткой иерархии, легитимности власти, разделении труда, а также инициативности, высокой квалификации и рациональном мышлении управленческих кадров.

Создателем современной теории управления обычно называют Ф.Тейлора. Основной целью управления он называл обеспечение максимальной прибыли, одновременно с достижением максимального благосостояния для каждого работника. А.Файоль одним из первых сделал попытку разработать общие принципы управления и провести анализ различных функциональных обязанностей, выполнение которых и составляет суть деятельности руководителя компании. Он создал так называемую административную теорию управления. Э.Мэйо утверждал, что люди в основном мотивируются социальными потребностями, а взаимодействие с другими сотрудниками играет ключевую роль в

формировании личной идентичности и удовлетворенности трудом. Неформальные группы и их нормы поведения могут играть решающую роль в формировании рабочего климата и мотивации сотрудников. Руководитель, способный создать благоприятную социальную среду и поддерживать открытые коммуникации, способствует повышению мотивации и эффективности труда.

Литература/Adabiyotlar/ References:

1. Синютин М.В. Огюст Конт и современная социология: к 200-летию со дня рождения [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ogyust-kont-i-sovremennaya-sotsiologiya-k-200-letiyu-so-dnya-rozhdeniya> (20.12.2024)
2. Спенсер Г. Социальная статика: Изложение социальных законов, обуславливающих счастье человечества. СПб.: Издание В. Врублевского, 1906.
3. Спенсер Г. Социология как предмет изучения. СПб.: Тип. А. Якобсона, 1896.
4. Прокофьев А.В. Понятие «Социальная справедливость» в трудах Дж. С. Милля. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialnaya-spravedlivost-v-trudah-dzh-s-millya>(20.12.2024)
5. Вебер М. Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990.
6. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М.: Наука, 1991.
7. Frederick Winslow Taylor. The Principles of Scientific Management. 1911. Фредерик Уинслоу Тейлор. Принципы научного менеджмента. – М., 1991. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://gtmarket.ru/library/basis/3631/3633> (20.12.2024)
8. Грошева Е.К., Чуприн А.Д. Принципы и элементы управления по А. Файолю. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-i-elementy-upravleniya-po-a-fayolyu> (20.12.2024)
9. Григоренко О.В., Березко Ю.Н. История возникновения теории управления организацией. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-vozniknoveniya-teorii-upravleniya-organizatsiey>(20.12.2024)
10. Пилюшкин М.С. Мотивационная теория Э.Мэйо и ее роль в мотивации персонала. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnaya-teoriya-e-meyo-i-ee-rol-v-motivatsii-personala>(20.12.2024)

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

3-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-3

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-3

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000