



SHARQ MUTAFFAKIRLARINING QARASHIDA BOSHQARUVLIK FAOLIYATI

Hasanov Jasur Abduhalil o'g'li

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti Tarix yo'nalishi

Tel: +998917182304 E – pochta jasurxusanov26@gmail.com

Annotatsiya: *Ushbu maqolada sharq mutaffakirlari tomonidan ilgari surilgan g'oyalar, Abdulla Avloniy, Alisher Navoiy asarlarida boshqaruvga doir ta'limotlar, boshqaruvning asosiy xususiyatlari haqida ma'lumot berilgan.*

Kalit so'zlar: *I.Mahmudov, "Boshqaruv psixologiyasi", Abdulla Avloniy, "Turkiy guliston yoxud axloq", Ahmad Donish, F.Teylor.*

Аннотация: *В данной статье представлена информация об идеях, выдвинутых восточными мыслителями, учениях об менеджменте в трудах Абдуллы Авлони, Алишера Навои, а также об основных особенностях менеджмента.*

Ключевые слова: *И. Махмудов, «Психология управления», Абдулла Авлони, «Турецкая культура или этика», Ахмад Дониш, Ф. Тейлор.*

Annotation: *This article provides information about the ideas put forward by eastern thinkers, the teachings on management in the works of Abdulla Avloni, Alisher Navoi, and the main features of management.*

Keywords: *I. Mahmudov, "Management psychology", Abdulla Avloni, "Turkish culture or ethics", Ahmad Donish, F. Taylor.*

Mutaxassislar tomonidan mehnat faoliyati bilan band bo'lgan shaxsni anglangan tarzda ilmiy jihatdan o'rganish XX asrdan boshlandi. XX asrning birinchi yarmida to'rtta aniq farqlanadigan boshqaruv tafakkuri maktablari o'z rivojini topdi. Xronologik tartibda ular quyidagicha sanab o'tilgan:

- (1) ilmiy boshqaruv maktabi;
- (2) ma'muriy maktab;
- (3) psixologiya va insoniy munosabatlar maktabi
- (4) boshqaruv fani maktabi (ayrim manbalarda miqdoriy maktab).

Mutaxassis I. Mahmudovning "Boshqaruv psixologiyasi" (2006)²² o'quv qo'llanmasida ta'kidlanishicha, tashkilot menejmentini o'rganuvchi olim V.Spivak boshqaruv nazariyalarining rivojlanish tarixini quyidagi davrlarga ajratgan holda tadqiq etgan: Ilmiy boshqaruv F.Teylor, L.Gilbret hamda G.Gantt ishlari bilan chambarchas bog'liq. Bu ilmiy boshqaruv maktabining ijodkorlari kuzatish, o'lchashlar, mantiq va tahlil ishlatib ko'p qo'l operatsiyalarini mukammallashtirish mumkin deb hisoblashgan, shuningdek, ularni samarali bajarishga erishishga harakat qilganlar. Ilmiy boshqaruvning birinchi uslubiy davri

²² Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.: ДЖҚА "Раҳбар" маркази; "YUNAKS-PRINT" МЧЖ, 2006. – Б. 10–13.



– ish mazmunini tahlil qilish va uning asosiy komponentlarini aniqlashdir. Ushbu yo'nalish asosida amerikalik olim F. Teylor nomiga qo'yilgan "teylorizm" ta'limoti yotadi va bu sohada olib borilgan AQShdagi dastlabki izlanishlar 1885–1920-yillarni o'z ichiga qamrab oladi²³.

F. Teylor o'sha davrdagi malakasiz ishchilardan samarali foydalanish maqsadida, murakkab va malaka talab etuvchi mehnat turini mayda operatsiyalarga ajratdi. Mehnat jarayonini maxsus operatsiyalarga ajratish natijasida, Rensom Olds 1902-yilda konveyer usulini yaratdi va avtomobil yig'ish zavodiga tatbiq etdi. Yangi uslub bo'yicha ishlab chiqarish natijasida yillik mahsulot 425 donadan 2500 taga ko'paydi. Genri Ford esa bu uslubni yanada takomillashtirish orqali, avtomobil ishlab chiqarishga ketadigan vaqtni 20 martaga kamaytirdi va nafaqat Amerika, balki keyinchalik butun jahon avtomobil bozorini ishg'ol qildi.

Xodimlar motivatsiyasini boshqarish mavzusi yuzasidan o'tkazilgan tahlil o'zgalarni motivatsiyalash masalasiga bag'ishlandi. Ammo, boshqaruv psixologiyasida o'z-o'zini motivatsiyalash degan ibora ham borki, u ko'proq o'z faoliyatini yanada takomillashtirish ustida ishlayotgan turli bo'g'in rahbar va xodimlarga tegishli. Rahbar faoliyatida shunday holatlar ham bo'ladiki, qachonki u biron mansabni egallab asta-sekin ishga qiziqishini yo'qota boshlaydi, hatto lavozimiga ham sovuqqonlik bilan qarab, uni saqlab qolish uchun kurashmaydi. Bu holatning sababi turlicha bo'lishi mumkin. Quyida shu sabablardan bir nechta sanab o'tiladi va shu holatni ijobiy tomonga o'zgartirish yuzasidan tavsiyalar beriladi. Rahbarning o'z ishiga qiziqishi so'nishining sabablaridan biri – bir lavozimda uzoq vaqt qolib ketishdir. Rahbarda mehnat motivatsiyasini susaytiruvchi omillardan yana biri uning salomatligi, aniqrog'i turli kasalliklarga duchor bo'lishidir. Oilaviy muhitdagi inqirozli holatlar ham rahbarni asosiy ishidan chalg'itadi va mehnatga bo'lgan shijoatini susaytiradi.

Mehnat jamoasi a'zolarining rahbarga qarshi turishlari guruhni boshqarishdan ko'ngil sovushiga olib keladi. Sanab o'tilgan omillar (albatta, bu qatorni yanada davom ettirish mumkin edi) ta'siriga berilmaslik ko'p jihatdan rahbarning o'zini boshqarish qobiliyatiga bog'liq va psixologik mohiyatga ega ba'zi bir tadbirlarni qo'llash asosida inson o'z-o'zini motivatsiyalab, mehnat faoliyatiga bo'lgan shijoatini yanada kuchaytirib turishi mumkin. Tashkilotdagi xodimlar va rahbar motivatsiyasini ta'minlab turishning asosiy shartlari jamoadagi mehnatni tashkil etish masalalariga kelib taqaladi. Tashkilotda to'g'ri yo'lga qo'yilgan kadrlar siyosati qator sohalarni hisobga olishi lozimki, bu yo'nalishdagi faollik nafaqat tashqi motivatsiya, balki rahbarning o'z-o'zini motivatsiyalash omilidir. Bular qatoriga olimlar quyidagilarni kiritadilar:

(1) Xodimlarning bir lavozimda ishlayotganligini muntazam tekshirib borish va xodimni taxminan 5–7 yillarda lavozimda o'zgartirish (bu esa albatta bir pog'ona yuqoriga kutarishgina emas, balki shu lavozimga yaqin, ya'ni o'xshash bo'limlar yoki kasblar bo'yicha gorizontal yo'nalishdagi o'zgartirishlarni ham nazarda tutadi).

(2) Ish mazmuni va uning doirasini yanada kengaytirib borish

²³ Қосимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007. – Б. 30–31.



(3) Tashkilot tizimini faollik bilan rejalashtirish, maqsadlarni yanada aniqlab borish hamda tashkiliy tadbirlarning turli-tumanligini ta'minlash

(4) Tashkilot miqyosidagi ta'lim, malaka oshirish, ijodiy yondashuv qadriyatlarini faollashtirish

(5) Tashkilotdagi o'zaro munosabatlarning yangi shakllarini yaratish va tatbiq etish (masalan, rahbarning xodim bilan suhbat, ma'muriyat va xodimlar o'rtasidagi norasmiy muloqotni ko'paytirish, xodimlarning ish joylariga tez-tez tashrif buyurish va shu uchrashuv vaqtida ular bilan muloqotda bo'lish, tashkiliy masalalarda demokratik tamoyillarga tayanish va shu kabilar). Tashkilot hayotiga shunday rang-baranglikni qo'shish niyatida bo'lgan rahbarning o'zi doimo o'zini o'zi motivatsiya qilib boradi. Shuning uchun bu tavsiyalar nafaqat xodimlar, balki rahbar manfaatida ham ishlaydi. O'z-o'zini motivatsiyalashning asosiy uslublaridan yana biri – iloji boricha o'z ruhiy qiyinchiliklari sababini tahlil qilishdir. Olimlarning aniqlashicha, insonning kasb doirasida rivojlanishi uning yoshi o'tishi bilan alohida xususiyatlarni taqozo qilarkan.

Abdulla Avloniyning "Turkiy guliston yoxud axloqqa oid" asarida: "Har qanday nisbatan katta miqyosdagi bevosita ijtimoiy yoki birgalikdagi qilinadigan mehnat idora qiluvchiga ma'lum darajada muhtojdir, bu idora qiluvchi shaxsiy ishlarni bir-biriga muvofiqlashtiradi va ishlab chiqarish organizmini mustaqil organlari harakatidan kelib chiqadigan vazifalarni bajaradi"²⁴, degan fikrlari keltirilgan bo'lib, bu o'z navbatida "yakkabosh rahbar"ning bo'lishi muhim ekanligidan dalolat beradi. Busiz boshqaruv to'g'ri va to'liq bo'lmaydi. To'g'ri rahbarlik qilish uchun oldindan ko'ra bilish, ro'y berishi mumkin bo'lgan o'zgarish va qiyinchiliklarni oldindan payqash va nazarga olish zarur. Har bir boshqarish vositasi faoliyatida muayyan tizimning bo'lishi shart. Buning ma'nosi shundan iboratki, bu ish tasodifiy bir-biriga aloqasi bo'lmagan tadbirlar yig'indisidan iborat bo'lmay, balki aniq sharoitni, vaziyat xususiyatini hamda jamoa oldidagi, shuningdek, uning ayrim bo'g'inlari oldida turgan vazifalarning xususiyatlarini qat'iy suratda tartibga solingan, bir-biri bilan bog'langan va chuqur o'ylab ko'rilgan reja va tadbirlar majmuasidan iborat bo'lishi kerakligi ta'kidlangan. Yuqorida keltirilgan adabiyotlar tahlilidan ko'rinadiki, bizning hududimizda yashab ijod etgan mutafakkirlar, davlat arboblari, namoyandalar asarlari va qarashlari boshqarish, rahbarlik muammolariga bag'ishlangan bo'lib, ularda ijtimoiy voqelikka nisbatan ijtimoiy-psixologik yondashish, insonparvarlik g'oyalari ustuvor etib olingandir²⁵.

Davlat arbobi bo'lgan, klassik namoyanda Alisher Navoiyning "Saddi Iskandariy" dostonida jamiyatni adolat bilan boshqarish uchun shaxsda mavjud bo'lishi lozim bo'lgan sifatlar majmui Iskandar obrazi orqali bayon etilgan: "Dili, niyati pok, xayr va sahovatli, kamtarin va muloyim shaxs, dono podsho va dunyo sirlarini bilishga qiziquvchi aql-zakovat egasi rahbar bo'lishi kerak. Podsho bo'lishda manman, o'zini boshqalardan ustun qo'yish, o'zgalarni pisand qilmaslik, avom xalq bilan birga bo'lolmaslik xislatlari nuqsondir".

Ma'rifatparvar shaxs Ahmad Donish fikriga ko'ra, agar boshqaruvchi odil va donishmand bo'lsa, xalqni qashshoqlikdan saqlab qolishi mumkin. Davlat bir guruh

²⁴ Авлоний А. Туркий гулистон ёхуд ахлоқ. – Т.: 1997. – Б. 7

²⁵ Авлоний А. Туркий гулистон ёхуд ахлоқ. – Т.: 1997. – Б. 7



kishilargagina emas, balki xalq manfaatlariga xizmat qilishi zarur. Bu uchun esa, hukmdor shaxsi bilimdon, odil, donishmand bo'lmog'i lozim. Mamlakatni idora etishda hukmdor nafaqat o'z fikriga suyanishi, balki muhim davlat arboblari bilan maslahatlashib ish yuritishi lozim ekanligi ta'kidlanadi. Chunki ko'pchilikning aqli bir kishining aqliga qaraganda ko'proqdir. Uning fikricha, mamlakatni shunday kishilar boshqarganda jamiyatda tartib va intizom o'rnatiladi.

Xulosa. Oxirgi yillarda inson omiliga e'tiborning ortib borishi munosabati bilan boshqarish psixologiyasi masalalariga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosda ijtimoiy psixologiyaning maxsus bo'limi – boshqaruv psixologiyasi paydo bo'ldi. Boshqaruv psixologiyasi psixologiyaning shunday tarmog'iki, u boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatni amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / O.E. Hayitov; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. – T.: TIQXMMI, 2019. – B. 24–32
2. Форобий Абу Наср. Фозил одамлар шахри. – Т.: А.Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 1993. – Б. 167–170.
3. Юсуф Хос Ҳожиб. Қутадғу билиг. – Т.: “Фан”, 1972. – Б. 163.
4. Амир Темур ўғитлари. Тўплам. Тузувчилар: Б. Аҳмедов, А. Аминов. – Т.: “Наврўз”, 1992. – Б. 75.
5. Беруни Абу Райхан. Индия. Соч., т.2. – Т.: “Фан”, 1963. – С. 8–125.