

SHARQ MUTAFAKKIRLARI HAMDA G'ARB OLIMLARINING RAHBARLIK PSIXOLOGIYASI VA YETAKCHILIK FAOLIYATIGA OID QARASHLARI

Shaxzoda Axtamovna Axmedova

Shahrisabz davlat pedagogika instituti psixologi

ANNOTATSIYA

Vatanning ravnaqi va uning kelajagi barkamol avlod faoliyatiga bevosita bog'liq bo'lganligi tufayli rahbarlarda boshqaruvchilik sifatleri va qobiliyatlarini barvaqt shakllantirish, ularni ertangi kun talabiga mos kadr qilib tayyorlash dolzarb vazifadir. Boshqaruvchi-rahbar shaxsini o'rganish muammosi kishilik jamiyatining barcha davrlarida muhim masala bo'lib kelgan. Buning asosiy sababi, birinchidan, har bir davrdagi ijtimoiy munosabatlar o'ziga xos ravishda ijtimoiy mavqye jihatidan kimningdir yuqori darajada turishini taqozo etgan bo'lsa, ikkinchidan, insonlarning hayot kechirish tarzi, ravnaqi, darajasi, farovonligi, baxtli turmush kechirishi, shu yuqori mavqyedagi shaxsga, uning turli fazilatlari va xislatlariga bog'liq bo'lganligidir.

Kalit so'zlar: *Stratometrik xususiyatlar, Forobiyning "Fozil odamlar shahri" asari, rahbar shaxsi, Beruniyning "Hindiston" asari, Amir Temur shaxsi, boshqaruv nazariyasi, klassik» (an'anaviy) maktab, «boshqaruvni tashkil etish», «mehnatni tashkil etish», «boshqaruv texnikasi», «xo'jalik va boshqaruv», «emperik» (pragmatik) maktab.*

ABSTRACT

Due to the fact that the development of the country and its future are directly dependent on the work of the mature generation, it is an urgent task to form management qualities and abilities of the leaders early, to prepare them as personnel suitable for tomorrow's demands. The problem of studying the manager-leader personality has been an important issue in all eras of human society. The main reason for this is that, firstly, the social relations of each era required someone to be at a high level in terms of social status, and secondly, people's way of life, development, level, well-being, happy marriage, to a person of this high position, depending on its various qualities and characteristics.

Key words: *Stratometric features, Farobi's work "The City of Virtuous People", leadership personality, Beruni's "India", Amir Temur's personality, management theory, "classical" (traditional) school, "organization of management", "organization of labor" achievement, "management technique", "economy and management", "empiric" (pragmatic) school.*

KIRISH

Mutafakkir ajdodlarimiz ta'limotida xalq ijodiy mahsullarida adolatli va adolatsiz munosabatlarning yuzaga kelishi rahbar shaxsi, yangi shoxga bog'liq ekanligi to'g'risidagi fikrlarga egamiz.¹

Abu Nasr Forobiyning "Fozil odamlar shahri" asarida aholining ma'naviy va psixologik jihatdan boshqarilishida fozil odamlar shahrida shahar aholisining stratometrik xususiyatlarga ko'ra tabaqalanishi uqtiriladi. Bunda jamiyat a'zolarining o'zlarining boshqarishlarida jamiyatning o'zini-o'zi boshqarilishiga olib kelishi lozim, lekin bu bilan bir vaqtning o'zida har bir a'zo o'z psixologik-ma'naviy kamolotini, usul hamda yo'nalishiga ko'ra yakkahol tarzda mavjud bo'ladi. "Shularning hammasini ikki yo'l bilan olish mumkin. Birinchidan, yuqoridagi hodisalar aslida qanday mavjud bo'lsa, inson qalbiga, ko'ngliga o'shanday o'rnashib qolsa, boshqalarning ko'nglida bu bilimlar qiyosiy yohud taqlid asosida vujudga keladi. Ba'zi odamlar o'sha narsalarni o'zlari his etishlari tufayli ko'ngillarida shu bilimlar vujudga keladi".²

Forobiy bu fikrni davom ettirib, "Ushbu sifatlarga ega bo'lmagan odamlar birikmasi esa jaholatdagi va adashgan shaharlarning aholisini tashkil qiladi. Fikrlashlar, g'azab, hasad, nafratga asoslangan bunday shaxslar doimo bir-birlariga qarshi kurashib, bir-birlariga dushmanlik qiladilar, eng kuchlilari boshqalariga nisbatan mukammalroq tuzilgan bo'ladi. G'olib kelganlar ham bir-birlarini yo'qotishga urinadilar, go'yo boshqa mavjudotlar nomukammalday, ularning borligi bularga zarar kelritadiganday, yohud boshqalar ularga qulday hizmat qilish uchun yaratilganday. Barchasi bir-birini ezib ishlatishadi".³

Forobiy shuningdek insonlarning yaxshi hayot kechirishi boshqaruvchi, yangi rahbar shaxsiga bog'liq ekanligi, uning turli fazilatlari, bu borada unga yordam berishni uqtiradi. Uning fikricha, bu o'rinda rahbar shaxsi uning gumanistik insonparvarlik xususiyatlari muhimdir: "Kimki birovni baxt va saodatga erishtirish uchun zarur bo'lgan ish-harakatlarga ruhlantira olish qobiliyatiga ega bo'lmasa va bu ish harakatni bajara olishga qudratsiz bo'lsa, bunday odam sira ham rahbar bo'la olmaydi. Ular bu yo'l-yo'riqlarni o'tmishda yashab o'tgan boshliqlaridan o'rganadilar, lekin shu bilan birga, rahbar kelajak o'tmishdagi rasm-rusm, yo'l-yo'riqlarni isloh qilishni lozim topsa, turmush sharoiti taqozosiga qarab o'zgartiradi. Shuningdek, yomon odatlarni o'zida ifodalovchi o'tmishni ham o'zgartirmog'i kerak.

¹ Боймуродов Н. Рахбар психологияси. Ўқув қўлланма. Т.2005. 149 б.

² Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. - Т.: А.Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 1993. – Б. 186

³ Ўша манба. – Б. 189.

Aks holda o'tmishning talablariga rioya etib, uning kayfiyati saqlansa, turmushda hyech qanday o'zgarish va o'sish ham bo'lmaydi".⁴

Forobiyning bu fikrlaridan ko'rinadiki, rahbar shaxsi birinchi navbatda, o'zining yomon odatlaridan ozod qila olishi, bgoshqalarni yaxshi ishlarga ruhlantra olishi kerak ekan. Bu fikrlarni bugungi kunimiz uchun ham ahamiyati pasaymaganligini kuzatishimiz mumkin.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

O'rta Osiyoning buyuk donishmandlaridan bo'lmish Abu Rayxon Beruniy ham boshqaruv va boshqaruvchi shaxsi xususida o'zining bir qator fikr-mulohazalarini bayon etgan. U har bir kishiga baho berish uchun uning qilgan ishini kuzatish mumkinligini ta'kidlaydi: "Har bir odamning bahosi o'z ishini ajoyib bajarilishidadir"⁵.

Beruniy o'zining "Hindiston" asarida ushbu g'oyani ilgari surib: "Tabiati jihatidan boshqarish va siyosat ishlariga qiziquvchi boshliq bo'lishga fazilat va kuchi bilan haqli fikr va maqsadda savodli, davlatni o'zidan keyingilarga qoldirib, ularning o'z ota-bobolariga qarshi bo'lmasliklarini maqsad qilib olgan kishi tomonidan berilgan har bir buyruq, buyurilgan kishi oldida turg'un tog'lar singari mahkam bo'lib, u buyruqqa ko'p vaqtlar va uzoq zamonlar o'tsada, keyingilar ham bo'yin sunadi"⁶. Uning fikricha tabiatan boshqarishga moyil bo'lgan hokim o'z fikri va qarashlarida qat'iy bo'lishi, o'z ishlarini amalga oshirishda donishmandlar tomonidan bildirilgan ilg'or mulohazalarga bo'ysunishi lozim. Odil hokimning asosiy vazifasi oliy va past tabaqalar, kuchlilar va kuchsizlar orasida tenglik va adolat o'rnatishdan iboratdir. Hokimning muhim vazifalaridan yana biri fan taraqqiyotiga, olimlarga g'amho'rlik qilishdir.

Demak, Beruniy o'z insonparvarlik g'oyalari bilan boshqaruv va rahbarlik ta'limotlari rivojiga o'z hissalarini qo'sha oldi. U insonlar orasida o'zaro tushunish, tenglik va boshqaruvda adolatni himoya qilib chiqdiki, bu fikrlar domo qadrlidir.

Buyuk sarkarda sahibqiron Amir Temur ham katta bir saltanatning asoschisi, rahbari sifatida boshqarish va rahbarlik masalalariga oid kuchli tamoyillarni yaratgan. Uning tuziklari o'z davrining ijtimoiy vokeligiga xos bo'lgan stratametrik tuzilma hamdir. U o'z tuziklarida 12 ta ijtimoiy tabaqani farqlab beradi:

- sayidlar, ulamo, moshayih fozil odamlar;
- ishbilarmon, donishmand odamlar;
- xudojo'y, tarkidunyo qilgan kishilar;

⁴ Ўша манба. – Б. 189.

⁵ «Ўзбек педагогикаси тарихи». А.Зуннунов таҳрири остида. – Тошкент: «Ўқитувчи», 1997 йил.

⁶ Ўша манба.

- noyonlar, amirlar, mingboshilar;
- sipoh va rayiyat;
- mahsus ishonchli kishilar;
- vazirlar, sariq kotiblar;
- hokimlar, tabiblar;
- tavsir va xadis olimlar;
- axli hunar va san'atchilar;
- so'fiylar;
- savdogar va sayyohlar⁷.

Amir Temur fikricha bu toifa kishilarning taqdirini podshoh, hazina va askarlar hal qiladi. Ko'rinib turibdiki, bu turlanish asosini tabaqaning ijtimoiy voqyelikka nisbatan bo'lgan munosabatlari va xulq- atvorlari tashkil etadi.

Ijtimoiy hayotni boshqarishda bunday yondashuv Amir Temur uchun o'z davrida katta bir saltanatga asos solish imkoni bergan edi.

Amir Temur davlatni boshqarish vositalari haqida to'xtalib shunday yozadi: "Saltanat ishlarida to'rt narsaga amal qilish lozim:

- kengash;
- mashfaratu-maslahat;
- qat'iy qaror, tadbirkorlik, xushyorlik;
- ehtiyotkorlik".⁸

Uning fikricha "Ishbilarmon, mardlik va shijoat sohibi, azmi qat'iy, tadbirkor va xushyor bir kishi ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir".⁹

Bundan tashqari, o'rta bo'g'in rahbarlari tanlash ulardan hukumatni boshqarish ishlarida samarali foydalanishda uni nafaqat sinab ko'rish lozimligi, balki rahbarning individual xususiyatlari, shaxsiy yo'nalganligi, e'tiqodi, ehtiyoji, motivi kabilarni inobatga olish bu rahbarlarni rag'batlantirish, yuqori lavozimlariga ko'tarish yoki jazolash turlaridan foydalanish maqsadga muvofiq ekanligi ham Amir Temur tuzuklarida bayon etib berilgandir.

Ko'rinib turibdiki, bundan 600-700 yil avval davlatni boshqarish va rahbarlik tamoyillariga oid g'oyalar nihoyatda dolzarb bo'lgandir. Chunki bu tamoyillar hozirgi zamon demokratik huquqiy davlatlar xarakteriga mos keladi. Bu donishmandlarimizning rahbarlik uchun zarur bo'lgan fazilatlar davlatni idora etish uslubi va rahbarlik odobiga doir fikrlari ulkan ahamiyatga ega.

⁷ Темур Тузуклари. Форсчадан А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов таржимаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – Б. 14.

⁸ Темур Тузуклари. Форсчадан А.Соғуний ва Ҳ.Кароматов таржимаси. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – Б. 14.

⁹ Ўша манба.

G'arb olimlaridan Teylor, Ford, Gilbert, Emerson, Fayol boshqaruv nazariyasining asoschilari hisoblanadi. Boshqaruv nazariyasining tarixan dastlabki yo'nalishi «klassik» (an'anaviy) maktab nomini olgan. Bu maktabning vujudga kelishida amerikalik muhandis va tadqiqotchi Frederik Teylorning xizmati katta. Teylor xizmat pog'onasining barcha darajalarini AQShdagi Bstelgemdagi yirik metallurgiya korxonasining kichik xizmatchisidan boshqaruvchisigacha bo'lgan lavozimlarni egallagan. U birinchilar qatorida ishlab chiqarishning ayrim jarayonlarini tashkil etish hamda butun korxonani boshqarishga ilmiy yondoshishni qo'lladi. Uning «korxonani ilmiy boshqarish asoslari», «Boshqarishni ilmiy tashkil etishning tamoyil va usullari», «Sanoat korxonalarini ma'muriy-texnikaviy tashkil etish» kabi mashhur asarlari xorijda chop etilgan ishlab chiqarishni boshqarishni ilmiy tashkil etish bo'yicha adabiyotlarning katta to'plamiga asos soldi. Teylor mehnat jarayonlarini maxsus funksional boshqarish zarurligini asoslab berdi, jismoniy mehnat bilan bir qatorda ishlab chiqarishni tashkil etishni tarkibiy unsurlarga ajratib ko'rsatishga harakat qilgan. Teylor kishi aql-zakovatiga katta e'tibor bergan. Masalan, u korxona ustasi quyidagi to'qqiz sifatga ega bo'lishi kerakligini ta'kidlagan:

- aql-zakovatga;
- ma'lum ma'lumotga;
- ish tajribasiga;
- odobga;
- g'ayratga;
- ziyraklikka;
- xalollikka;
- to'g'ri fikr yuritishga;
- yaxshi saomatlikka¹⁰.

Shu bilan birga Teylor bu sifatlarning barchasiga ega bo'lgan kishini topish juda mushkul ekanligini aytgan. Ko'pchilik faqat uchta sifatga ega bo'ladi - ular oddiy ish haqi to'lanadigan ishga olinishi mumkin. Bu sifatlarning to'rttasiga ega bo'lgan kishi nisbatan ko'p haq to'lanadigan ishga olinishi kerak. Beshta sifatni o'zida jam etgan kishini topish ancha mushkul, olti, yetti, sakkiz sifatga ega kishini topib bo'lmaydi. Agar yuqorida sanab o'tilgan to'qqiz sifatga ega bo'lgan kishi topilsa, uni usta lavozimiga emas, boshqaruvchi lavozimiga qabul qilish lozim. Teylor ayniqsa ish joylarini tashkil etish, ishlashning maqbul usullarini tanlash, aniq vazifalarni belgilash, kishilarni to'g'ri tanlash va ishga qo'yishga alohida ahamiyat bergan. U

¹⁰ Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T.2005. 149 b.

tomonidan ishlab chiqarishni boshqarish bo'yicha qator tavsiyalar ishlangan. Masalan, u boshqarish bo'yicha faoliyatning 8 ta vazifasini ajratib ko'rsatgan:

- Ishlarni bajarish va taqsimlash tartibi;
- Chizmalar va qo'llanmalarni tuzish;
- Vaqtni me'yorlash va mehnatga haq to'lash;
- Intizomga rioya qilish;
- Ish uslublarini belgilash;
- Uskunalar ish tartibiga rioya qilish;
- Uskunalarni ta'mirlash va saqlash
- Sifatni nazorat qilish¹¹.

Teylorning funksional boshqaruv tizimi hozirgi davrda sanoatda qo'llanmasada, boshqarish jarayonini funksional taqsimlash g'oyasidan boshqarishning tartibli (lineyniy) tizimidan ham foydalanadi. Teylor ma'muriyat va ta'minlovchi ijtimoiy jihatlarni hisobga olish muhimligini ta'kidlab, bu ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishning muhim tamoyillaridan biri ekanligini aytgan. U ishchilar va tadbirkorlar o'rtasida «sinfiy hamjihatlik»ni ta'minlash, ular o'rtasida munozaraga yo'l qo'ymaslik zaruriyatiga tayangan va uni boshqaruvchining eng muhim vazifalaridan biri deb hisoblagan. Teylor fikriga binoan, bunday vazifani faqat ilmiy jihatdan tashkil etilgan boshqaruv tizimi - rahbarlik nazariyasigina hal etishi mumkin.

Teylorizm ilmiy boshqaruv harakatini boshlab berdi. Bu harakat AQShni qamrab olib, boshqa kapitalistik mamlakatlarga ham yoyildi. Teylor tizimi ilmiy boshqaruv rivojlanishi uchun asos bo'lib xizmat qildi.

Iqtisodiyotni boshqarish sohasining yana bir yirik nazariyotchisi - Garrington Emerson (1853-1931) edi. U «Unumdorlikning o'n ikki tamoyili» asarini yozib, quyidagi tamoyillarga asoslangan maksimal mehnat unumdorligiga erishish usulini ishlab chiqdi.

- Aniq belgilangan g'oya va maqsadlar;
- Aqli rasolik;
- Asosli maslahat;
- Qat'iy intizom;
- Xodimlarga nisbatan adolatli munosabat;
- Markazlashtirish;
- Tezkor, ishonchli, to'liq, aniq va doimiy hisob;
- Me'yor va tartib;
- Sharoitni normallashtirish;
- Operasiyalarni me'yorlash;

¹¹ Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T.2005. 149 b.

- Yozma standart qo'llanmalar;
- Unumdorlik uchun rag'batlantirish.

O'z xulosalariga qo'shimcha qilib boshqarish uslubini bayon qilish bilan u klassik konsepsiyaga salmoqli hissa qo'shdi¹².

XX asrning 20-yillaridan boshqaruv rivojlanishining yirik kapitalistik ishlab chiqarish extiyojlariga asoslangan yangi bosqichi boshlandi. Nazariyotchilar Teylorizmni nisbatan moslashuvchan tizim bilan almashtirishga harakat qildilar. Ular boshqarishning sosiologik va psixologik jihatlariga e'tibor berib, ularni ilmiy boshqaruv tarkibiga kiritdilar.

Boshqaruvning turli xorijiy maktablari klassifikatsiyasi.

Boshqarish nazariyasi asosini tashkil etgan qonun-qoidalar xususiyatiga bog'liq ravishda xorijiy boshqaruv maktablari turlicha guruhlariga bo'linadi. Ular jumlasiga:

- boshqaruvning «klassik» maktabi yoki «ilmiy menejerizm» maktabi;
- «insoniy munosabatlar» maktabi;
- boshqaruvning «emperik» maktabi;
- «ijtimoiy tizimlar» maktabi;
- boshqaruvning «yangi» maktabi kiiradi.

Klassik maktab namoyondalari amerikalik muxandis va tadqiqotchi F. Teylor, fransuz olimi A.Fayol, ingliz L.Urvin, nemis iqtisodchilari M.Veber, G. Ford, G.Emersonlardir.

Boshqaruvning klassik maktabi to'rt muhim unsur - mehnat taqsimoti, boshqaruv tabaqalanuvi va ko'p bo'g'inliligi, tashkil etish tarkibi, boshqaruvning mumkin bo'lgan chegaralarini o'rganadi.

Shunday qilib, boshqaruvning «klassik» maktabi uning insonning turli-tuman faoliyatini boshqarishga qo'llash mumkin bo'lgan tamoyillarini asoslab berishga harakat qilgan. U boshqaruvni tashkil etishning qator tamoyillarini o'rgangan. Bu maktab haqiqiy ilmiy boshqaruv nazariyasi darajasiga ko'tarila olmadi.

«Klassik» maktabga xos bo'lgan inson omilini hisobga olmaslik, kishilar faoliyati sabablarini soddalashtirilgan nuqtai nazaridan yondashish amerika boshqaruv nazariyasida yangi yo'nalish - «inson munosabatlari» maktabi vujudga kelishiga sabab bo'ldi. Bu yo'nalishning asoschilari - amerikaliklar E.Meyo, F. Rotlisberger, Dj. Lizli va boshqalardir.

Garvard universiteti professori E.Meyo «inson munosabatlari» nazariyasini ilgari surdi. Uning g'oyalarining mohiyati shundaki, mehnat jarayonida psixologik va ijtimoiy omillar yetakchi ahamiyatga ega. Shu sababli, Meyo fikriga binoan ishlab chiqarish va boshqaruvning barcha muammolariga inson munosabatlari nuqtai

nazaridan qarash lozim. Bu nazariya insonning ma'lum ijtimoiy va psixologik ehtiyojlarini qondirish yo'li bilan uni yanada unumli mehnat qilishi mumkin degan g'oyaga asoslangan.

Bu maktabning yana bir namoyondasi D.Mak Gregor boshqaruvni tashkil etishga 2 hil yondashuv mavjudligini ta'kidlaydi:

- majburlash va rag'batlantirish usullari;
- tashabbuskorlik va mustaqillikni iloji boricha namoyon qilish uchun sharoit yaratish¹³.

Lekin bu nazariyaning asosiy jihati shundaki, «inson munosabatlari» maktabi vakillari ijtimoiy muammolarni butun jamiyat miqyosida emas, balki alohida korxona miqyosida hal etadilar. Mehnatkashlar ijtimoiy ahvoliga kompleks ravishda hal etilishi lozim bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy muammo sifatida emas, balki kishilarning guruhiiy munosabatlari sifatida qaralgan.

«Emperik» (pragmatik) maktab boshqaruv zarurligini umuman inkor etib, ochiq emperizmni targ'ibot qiladi. U boshqaruvning maqsadi - rahbarlik qilish bo'yicha ijobiy tajriba va aniq hatolarni o'rganishdan iborat, deb ta'kidlaydi. Bu maktab vakillari kamroq nazariy maslahatlar berib, ko'proq aniq vaziyatlarni tahlil etish bilan shug'ullanish kerak deyдилar, albatta, tajriba o'rganish juda muhim. Lekin faqat amaliyotga asoslanib boshqaruvni shakllantirish mumkin emas «Emperik» maktabning eng yorqin namoyondalari - T.Draker, R.Devis, L.Nyuman, D.Miller va boshqalardir.

Yuqorida sanab o'tgan xorijiy boshqaruv maktablarining eng asosiy kamchiligi har tomonlama chuqur o'rganilmaganligidir. Bu yangi yo'nalish «Ijtimoiy tizimlar» maktabi vujudga kelishiga turtki bo'ldi. Uning eng taniqli namoyondalari D.March, G.Saymon, A.Etsioni va boshqalardir. «Ijtimoiy tizimlar» maktabi «inson munosabatlari» maktabi xulosalariga asoslanib, korxonaga o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sir ko'rsatuvchi omillar majmuidan iborat kompleks tizim sifatida qarab, inson bu omillarni biri deb hisoblaydi¹⁴.

Agar «klassik» maktab namoyondalari nizolarni moddiy rag'batlantirish yoki jihozlash yo'li bilan, «inson munosabatlari» maktabi ishlab chiqarish jarayonini adolatli qilish yo'li bilan hal qilishni taklif etgan bo'lsalar, «ijtimoiy tizimlar» maktabi tashkilotda nizolarning mavjud bo'lishi uning tabiatidan kelib chiquvchi holat deb hisoblab, asosiy vazifa nizolar va ularning oqibatini yumshatishdan iborat deb ta'kidlaydilar.

¹³ Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent. 2006. 230 b.

¹⁴ Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent. 2006. 230 b.

50-yillarning boshida menejment nazariyasi rivojlanishiga «yangi» maktab katta ta'sir ko'rsatdi. U boshqaruvga aniq fanlar uslub va usullari - qarorlar qabul qilishni matematik modellashtirish, matematik mantiq, davturlash, iqtisodiy jarayonlarni matematik modellashtirish usullarini joriy qilish bilan ajralib turadi. «Yangi» maktabning eng yorqin namoyondalari - R.Akkof, L.Kleyn, V.Lyus va boshqalardir. Bu maktabning shakllanishi kibernetika va jarayonlarni o'rganish rivojlanishi bilan bog'liqdir. Jarayonlarni o'rganish zahiralar, resurslar taqsimoti, eskirgan uskunalarni almashtirish, maqbul ravishda rejalashtirishni boshqarishni matematik modellashtirish bilan bog'laydi. Keyinchalik «yangi» maktab tarkibida mustaqil fan - boshqaruv qarorlarini qabul qilish nazariyasi shakllandi. Xorijiy boshqaruv rivojlanishining qisqa tavsifi boshqaruvni takomillashtirish yangi usullari va shakllarini izlash uzluksiz davom etganligidan dalolat beradi.

«Yangi» maktab - bu «ijtimoiy tizimlar» maktabining mantiqiy davomidir.

Rossiyada boshqaruv fani XX asrning 20-yillaridan boshlab shakllana boshladi. Bu davrda mehnat va boshqaruv muammolariga bag'ishlangan o'nlab jurnallar, jumladan «boshqaruvni tashkil etish», «Mehnatni tashkil etish», «Boshqaruv texnikasi», «Xo'jalik va boshqaruv» kabi oynomalar nashr qilindi, xorijiy ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqaruv bo'yicha mutaxassislar asarlari rus tiliga tarjima qilindi. 1921 yilda Markaziy mehnat instituti tashkil etildi.

XULOSA

Boshqaruv nazariya va amaliyotiga katta hissa qo'shgan taniqli olim - Aleksey Kapitanovich Gastev (1882-1941) edi. Uning «Qanday ishlamoq kerak?», «Mehnat me'yorlash va tashkil etish», «Mehnat qo'llanmalari», «Madaniyat qo'zg'oloni», «Ishlab chiqarishni MMI usullari bilan tartibga solish» kitoblari nashr etildi. A.K.Gastev rahbarligi ostida MMI da mehnatni tashkil etishning yangi usullarini o'rganish, loyihalash va joriy qilish, turli mutaxassislikka ega ishchilarni o'qitish va malakasini oshirishning maqbul tizimini yaratish bo'yicha salmoqli ishlar amalga oshirildi. A.K.Gastev asarlari juda katta ilmiy va amaliy ahamiyatga ega, u tomonidan ishlab chiqilgan taklif va tavsiyalar hozirgi davrda ham dolzarbdir. Mehnatni ilmiy tashkil etish va boshqaruv fanining yana bir tashabbuskori - Platon Mixaylovich Korjensev (1881-1940). P.M. Korjensev 1923-1924 yillar davomida Butun Ittifoq mehnatni tashkil etish Kengashi prezidiumi a'zosi bo'lgan va «Pravda» gazetasida ishlagan. U «Mehnatni ilmiy tashkil etish», «Tashkil etish tamoyillari», «Vaqt uchun kurash», «O'zingni o'zing tashkil et» singari asarlarni yozdi¹⁵.

¹⁵ Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent. 2006. 230 b.

P.M.Korjensev tomonidan tavsiya etilgan ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarni standartlash, mehnat sharoiti, moddiy vositalardan to'g'ri foydalanish haqidagi takliflar juda dolzarb edi.

Mehnatni tashkil etish va boshqarish nazariyasiga bu muammo bo'yicha tadqiqot olib borgan P.A.Popov, O.A.Yermanskiy va boshqalar ham salmoqli hissa qo'shganlar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI (REFERENCES)

1. "Saddi Iskandariy": Tahrir hay'ati A.Qayumov va boshq. – T.: G'.G'ulom nomidagi nashriyot-matbaa birlashmasi. 1991. – 832 b.
2. «O'zbek pedagogikasi tarixi». A.Zunnunov tahriri ostida. – Toshkent: «O'qituvchi», 1997 yil.
3. Abdulla Avloniyning "Turkiy guliston yohud axloq". – T.: O'qituvchi, 1992. – 160 b.
4. Abu Nasr Forobiy. Fozil odamlar shahri. - T.: A.Qodiriy nomidagi xalq merosi nashriyoti, 1993. – B. 186
5. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T.2005. 149 b.
6. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: ООО «Реч», 2003. – 350 с.
7. Temur Tuzuklari. Forschadan A.Sog'uniiy va H.Karomatov tarjimasii. – T.: O'zbekiston, 2011. – B. 14.
8. Quronboyev Q., Hayitov U. Rahbar ma'naviyatining boshqaruv samaradorligini oshirishdagi roli va ahamiyati. – Toshkent: Turon zamin ziyo. 2016. – 60 b.
9. Ochilova, G. A. (2020). Philosophical analysis of the development of social consciousness. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology" PJAEE, 17(7).
10. Омонов, Б. (2021). Значение религиозных ценностей в формировании культуры личной экологии. In Proceedings of Global Technovation 4th International Multidisciplinary Scientific Conference Hosted from Paris, France February 27th.
11. Omonov, B. (2021). Problems And Consequences Of Water Deficiency In Central Asia. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 12(8).
12. Омонов, Б. Н. (2021). Выражение экологической культуры в религиозных ценностях. in современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации (pp. 301-303).
13. Nurillaevich, O. B., Aralovna, O. G., Shavkatovich, N. K., Khurramovich, M. Y., & Aralovich, O. B. (2022). Factors Of The Formation Of Ecological Culture In The

Education And Training System. Journal of Pharmaceutical Negative Results, 984-989.

14. Ochilova G.A. Yoshlar – Yangi O'zbekistonning ma'naviy elitasi. Oriental Renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences. https://oriens.uz/media/journals/ORIENS_Volume_2__ISSUE_10.pdf) 1288-1294.

15. Omonov, B. (2015). The use of water resources in the center of environmental policy in the region. In *The Fifth International Conference on History and Political Sciences* (pp. 53-58).