

BOSHQARUV NAZARIYASINING IJTIMOIIY NAZARIYA ASOSLARI

Qurbonova Quzratoy

*Tadbirkorlik va boshqaruv fakulteti Tarix (mamlakatlar va yo'nalishlari bo'yicha
2-kurs talabasi*

Annatsiya: Hozirgi kunda boshqaruvning umumiy nazariyasi amaliyotga joriy etilayotgan menejment nuqtai nazaridan, boshqaruv - tashkilot faoliyatini ta'minlash, xodimlarni motivlashtirish, uning tarkibiy bo'g'inlari faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish jarayoni. O'z-o'zidan ravshanki, menejmentning predmet sohasi, birinchidan, ijtimoiy tabiatga ega bo'lgan tizimlar, ya'ni muhim bo'g'ini odamlar sanalgan tuzilmalar bilan; ikkinchidan, 'gashkilotlar, ya'ni odamlar uyushgan birlashmalarning barcha shakllarini ham qamrab olmaydigan ixcham tuzilmalar bilan sezilarli darajada cheklanadi. Uchinchi cheklash ham mavjud bulib, u menejmentning haqiqiy mazmunidan kelib chiqadi menejment asosan iqtisodiy soha tashkilotlarini o'rganadi Shunday qilib, menejmentning universallikka bo'lgan da'volarini asosli deb hisoblash mumkin emas.¹

Kalit so'zi: boshqaruv nazariyasi, menejment, tizim tushunchasi, rahbar.

Kirish: Boshqaruv - qarorlar qabul qilish haqidagi fan va qarorlar qabul qilish san'ati hisoblanadi. Unga mazkur metod doirasida boshqaruv qarorlari (maqsadlar)ni asoslash va qabul qilish ularning bajarilishini ta'minlash, shu bilan bog'liq barcha ishlarni muvofiqlashtirish, olinayotgan natijalarning qo'yilgan maqsadlarga muvofiqligini nazorat qilish uzluksiz jarayoni sifatida qaraladi. Xuquqshunoslik nuqtai nazaridan, boshqaruv sotsium faoliyatini davlat tomonidan qonunlar yordamida huquqiy tartibga solishdir. "Boshqaruv" tushunchasi mazmuniga berilgan ta'riflarni yana keltirish mumkin. Ularning aksariyatida boshqaruv, yuqoridagi ta'riflar kabi, ijtimoiy boshqaruv sifatida qaraladi, ya'ni ijtimoiy tuzilish bilan chegaralanadi.

Umuman olganda, "boshqaruv" terminining o'zbekcha mazmuni etimologiyasi uni "izchil faoliyat" sifatida talqin qilish imkonini beradi. "Boshqaruv" tushunchasining mazkur talqini keng, shu bilan birga, mavhum: u boshqaruvning boshqaruv faoliyati mazmunini faoliyatning boshqa turlari orasidan ajratish imkonini beruvchi xususiyatini yoritmaydi.

¹ Bogdanov A.A. Tektologiya vseobodaya organizatsionnaya nauka.T. 1. - M.: [Ekonomika](#), 1989. - 213-215-6.

Oddiy ong darajasida boshqaruv deganda, odatda, bir element (qurilma, individ, ijtimoiy institut va sh.k. - boshqaruv sub'ekti)ning o'zi bilan bog'langan boshqa tarkibiy tuzilma (boshqaruv ob'ekti)ga qaratilgan, berilgan yoki mustaqil ta'riflangan maqsadlarga erishish bilan belgilangan faoliyat yoki jarayon tushuniladi. Bu ta'rif "boshqaruv" tushunchasi mohiyatini to'g'ri aks ettiradi. Ilmiy adabiyotlarda boshqaruv har xil tabiatli (tabiiy, biologik, ijtimoiy, texnik, uyushgan tizimlarning ular faoliyatining zaruriy rejimini quvvatlashni yoki mazkur tizim mavjudligining ob'ektiv qonuniyatlariga, amalga oshirilayotgan dasturga yoki ongli ravishda qo'yilgan maqsadga muvofiq, boshqa holatlarga o'tkazishni ta'minlovchi vazifa, degan ta'rif mavjud. Ammo bu mavjud noaniqliklarni bartaraf etmaydi.²

Birinchiidan, mazkur vazifa nimaning hisobiga va qay tarzda amalga oshirilishi noaniq. Bundan tashqari, unda ham umume'tirof etilgan mazmunga ega bo'lmagan tushuncha ishlatilgan. Bu o'rinda gap "tizim" kategoriyasi haqida bormoqda (uning o'nlab ta'rifi mavjud). Biz masalaga aniqlik kiritishga harakat qilamiz.

"Tizim" tushunchasi talqinlarida o'zaro tafovut mavjud. Ushbu tushuncha doimo o'z o'rnida ishlatilavermaydi. Odatda "tizim" tushunchasiga berilgan ta'riflarda zarur ikki belgisi - bittadan ortiq tarkibiy qismlari mavjudligi va o'zaro aloqalari; ular o'rtasidagi munosabatlar hisobga olinadi. Mazkur yondashuv tizimlar umumiy nazariyasining dastlabki mualliflari (R.Akoff, A.Berg, P.Draker, G.Saymon va b.) tomonidan ilgari surilgan va hanuzgacha yetakchilik qilib kelayotir.

Boshqaruv ilmining nazariy tarixiy asoslari.

Mehnat qiluvchi insonni ongli ravishda ilmiy o'rganish o'tgan asrdan boshlandi. Tashkilot menejmentini o'rganuvchi olim V.A.Spivak boshqaruv nazariyalarining rivojlanish tarixini quyidagi davrlarga ajratgan holda tadqiq etadi:. Ilmiy boshqaruv maktabi yoki mehnati ilmiy tashkil etish maktabi. Ushbu yo'nalish asosida Amerikalik olim F.U.Teylor nomiga qo'yilgan «teylorizm» ta'limoti yotadi va bu sohada olib borilgan AQSHdagi izlanishlar 1885-1920 yillarni o'z ichiga oladi. F.U 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, Reysom 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.

² Xolbekov A.J. Boshqaruv sotsiologiyasi. -T.: "Akademiya", 2008

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. Ma'muriy boshqaruv maktabi. Ushbu yondoshuv A. Fayol nomi bilan bog'liq bo'lib, 1920-1950-yillarda bunga oid g'oyalar boshqaruvda keng miqyosda tatbiq etila boshlandi. A. Fayol alohida mehnat elementlarini emas, balki tashkilotni yaxlit tuzilma sifatida qaraydi va tashkilotni ratsional boshqarish tamoyillari, boshqaruv funksiyalari, boshqaruv tizimi kabilarni takomillashtirgan holda mehnat samaradorligini oshirishga erishdi.

1924-yildan boshlab insoniy munosabatlar maktabi ham rivojlana boshladi. Bu yondoshuvning asosi va birlamchi manbalari amerikalik psixolog Elton Meyoning «Xotorn tajribalari»ga borib taqaladi. «Western Electric» kompaniyasida o'tkazilgan tajribalarda, sex ishchilariga e'tiborli bo'lish, ularning manfaatlari haqida g'ambhurlik qilish natijasida mehnat unumdorligini oshirishga erishilgan. Bunday munosabat ishchilar tomonidan rag'batlantiruvchi omil sifatida qabul qilingan va ijobiy munosabatlarni shakllantirish asosida mehnat unumdorligi oshgan.

1950-yildan miqdoriy yondoshuv rivojlana boshladi. Bu yondoshuvning asosiy mohiyati guruh va tashkilotlarni boshqarishda matematik metodlardan, xususan, mehnat operatsiyalarini tahlil etish, matematik modellar yaratish uslublari qo'llandi. Tashkilot boshqaruvi tizimiga mutlaqo mos model yaratib bo'lmasada, lekin matematik apparatni qo'llash natijasida boshqaruv jarayonini chuqur bilish va ayrim iqtisodiy natijalarni bashorat qila olish imkoniyati oshadi. Boshqaruvga jarayon sifatida yondoshish ta'limotida esa tashkilot hayotiga murakkab va dinamik jihat sifatida qaraladi hamda boshqaruv o'zaro bog'liq funksiyalarni bajarishning uzluksiz jarayoni sifatida tushuniladi. Bunday funksiyalar sifatida: rejalashtirish, tashkil etish, topshiriqlar berish (ma'muriy boshqaruv), motivlashtirish, rahbarlik koordinatsiya, nazorat, tadqiqotlar, kommunikatsiya, baholash, qaror qabul qilish, personal tanlash, muzokaralar olib borish va vakolat berish kabilar sanab o'tiladi.³

Tizimli va vaziyatli yondoshuv orqali esa tashkilotda amalga oshayotgan jarayonlar, ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi hamma ishtirokchilar o'rtasida sababiy aloqa mavjudligi, tashqi muhit va vaziyat xodim xulqdag hal etuvchi omil ekanligini tushunish imkoniyati paydo bo'ladi.

³ Raximova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati. -T.: "Akademiya", 2006.

Ishlab chiqarish jarayonida insonga bo‘lgan munosabatni aks ettiruvchi yana bir yondoshuv - «inson kapitali» nazariyasi bo‘lib, bunga muvofiq korxonadagi ishchi kuchi kapital sifatida, masalan pul tarzida idrok etiladi. Ushbu nazariya doirasida personal boshqaruviga oid holatlar va tasdiqlar biznesmenga tushunarli bo‘lgan iqtisodiy atama va kategoriyalarda bayon etiladi. Bu ta'limotga binoan, inson kapitali odatda pul birligida o‘lchanadi.

Zamonaviy yondoshuvlardan biri-inson resurslarini rivojlantirish konsepsiyasi bo‘lib, bunda tashkilot manfaati yo‘lida xodimning o‘z tashabbusi bo‘yicha samarali mehnat qilishi uchun yaratiladigan sharoitlar markaziy masala, deb qaraladi. Tashkilot personalini rivojlantirish omili sifatida xodimlarning ehtiyojini aniqlash va qondirish, ularning kasbiy va shaxsiy kamolotga erishishi uchun shart-sharoit yaratish g‘oyasi yotadi. Aniqlangan ehtiyojlar majmuasiga har tomonlama ta'sir etish natijasida ishchining mehnatga ijobiy yondoshuvi va samarali mehnati ta'minlanadi. Qayd etilgan asosiy boshqaruv konsepsiyalari o‘z davriga xos bo‘lgan personal boshqaruv uslublarini ifodalaydi. Xatto ayni paytda ham turli tashkilot va rahbarlar sanab o‘tilgan yondoshuv elementlarini o‘z faoliyatida qo‘llab keladilar. Tashkilot rahbari mavjud iqtisodiy ahvol, qo‘l ostidagi xodimlar xususiyatiga asoslangan holda turli yondoshuvlardan birontasiga o‘rg‘u berishi, tashkilot manfaatidan kelib chiqib, u yoki bu yo‘nalish modellarini jamoalar boshqaruviga tatbiq etishi mumkin. Ammo, ko‘zlangan maqsadga tashkilot personalining faol ishtiroki orqali erishmoqchi bo‘lgan rahbar, iloji boricha o‘z xodimlarida tashabbusga moyillik ish natijasi uchun yuksak mas'uliyat uyg‘ota olishi lozim. Aynan shu maqsadni ko‘zlangan rahbar iloji boricha inson resurslari deb nomlanuvchi yondoshuvga asoslanishi urinlidir. Zamonaviy psixologiya ham iloji boricha insonni aynan shu nuqtai- nazardan tushunishga va shaxs kamolotiga uning ichki zahralarini uyg‘otish orqali erishishga intiladi.⁴

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Bogdanov A.A. Tektologiya vseobodaya organizatsionnaya nauka. T. 1. - M.: Ekonomika, 1989. - 213-215-6.
2. Xolbekov A.J. Boshqaruv sotsiologiyasi. -T.: “Akademiya”, 2008.
3. Raximova D., Bekmurodov M. Liderlik va tashkilot madaniyati. -T.: “Akademiya”, 2006.
4. Razzoqov Sh. Rahbarlik san'ati. -T.: “Sharq”, 1997-yil.

⁴ Razzoqov Sh. Rahbarlik san'ati. -T.: “Sharq”, 1997-yil.