



G'arb mutafakkirlar qarashlarida boshqaruvchi faoliyati

Mamarasulova Kumush Tagaymurodavna

Denov Tadbirkorlik va pedagogika institutining talabasi

Telefon raqam: +99899 217 35 25

shomamattuxtamishov136@gmail.com

Annotatsiya: ushbu maqolada G'arb mutafakkirlarining boshqaruvchanlik faoliyati hamda uning ijtimoiy va siyosiy o'ziga xos jihatlari yoritilgan bo'lib hisoblanadi.

Kirish so'zlar: Teylor, Ford, Gilbert, Emerson, Fayol, ilmiy boshqarish asoslari», «Boshqarishni ilmiy tashkil etishning tamoyil va usullari», «Sanoat korxonalarini ma'muriy-texnikaviy tashkil etish», 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.

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. 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;
- 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'shdi. XX asrning 20-yillaridan boshqaruv rivojlanishining yirik kapitalistik ishlab chiqarish ehtiyojlariga 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'inlilik, 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 nuqta nazardan qaralishi 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 yaratish .

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 hisoblaydi. 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. 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.



XULOSA qilib shuni aytish mumkinki, 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.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Ochilova, G. A. (2020). Philosophical analysis of the development of social consciousness. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology" PJAEE, 17(7).
2. 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.
3. Omonov, B. (2021). Problems And Consequences Of Water Deficiency In Central Asia. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry.
4. Омонов, Б. Н. (2021). Выражение экологической культуры в религиозных ценностях. in современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации.