



TJAS

Thematic Journal of Applied Sciences

informing scientific practices around the world
through research and development

Thematic Journal of Applied Sciences

Volume 1, Issue 1, March 2021

Internet address: <http://ejournals.id/index.php/TJAS/issue/archive>

E-mail: info@ejournals.id

Published by Thematics Journals PVT LTD

Issued Bimonthly

Chief editor

S. G. Ahmed

Professor of Computational Mathematics and Numerical Analysis Faculty of Engineering, Zagazig University, Zagazig, Egypt, P. O. Box 44519

Requirements for the authors.

The manuscript authors must provide reliable results of the work done, as well as an objective judgment on the significance of the study. The data underlying the work should be presented accurately, without errors. The work should contain enough details and bibliographic references for possible reproduction. False or knowingly erroneous statements are perceived as unethical behavior and unacceptable.

Authors should make sure that the original work is submitted and, if other authors' works or claims are used, provide appropriate bibliographic references or citations. Plagiarism can exist in many forms - from representing someone else's work as copyright to copying or paraphrasing significant parts of another's work without attribution, as well as claiming one's rights to the results of another's research. Plagiarism in all forms constitutes unethical acts and is unacceptable. Responsibility for plagiarism is entirely on the shoulders of the authors.

Significant errors in published works. If the author detects significant errors or inaccuracies in the publication, the author must inform the editor of the journal or the publisher about this and interact with them in order to remove the publication as soon as possible or correct errors. If the editor or publisher has received information from a third party that the publication contains significant errors, the author must withdraw the work or correct the errors as soon as possible.

OPEN ACCESS

Copyright © 2021 by Thematics Journals of Applied Sciences

CHIEF EDITOR

S. G. Ahmed

Professor of Computational Mathematics and Numerical Analysis Faculty of Engineering, Zagazig University, Zagazig, Egypt, P. O. Box 44519

EDITORIAL BOARD

Yu Li

Wuhan University of Technology, China

Seung Man Yu

Seoul National University of Science and Technology, South Korea

Seyed Saeid Rahimian Koloor

Universiti Teknologi Malaysia, Malaysia

Eko Susanto

Menegment of journal Indonesia

Siti Mazlina Mustapa Kamal

Universiti Putra Malaysia, Malaysia



MENEJMENTNING RIVOJLANISH TARIXI VA HOZIRGI HOLATIGA TIZIMLI YONDASHUV

Zaripova Nilufar Egamberdiyevna

O'zMU huzuridagi Oliy ta'lim tizimi pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tarmoq markazi o'qituvchisi

Annotatsiya. Mazkur maqolada hozirgi kunda eng ilg'or sohalardagi tashkilotlarda xalqaro menejment doirasida keng qo'llanilishi, har bir tashkilotda boshqaruv yondoshuvlarining qay tarzda qo'llanilishi ushbu tashkilotning holati, maqsadlari, vazifalari, qanday doirada faoliyat olib borishiga bog'liqligi, tashkilotning imkoniyatlari, to'g'ri tanlangan uzoq muddatli va qisqa muddatli maqsadlar bu yondoshuvlarning o'zaro mutanosibligi, muayyan bir qorishmasini taqozo etishi to'g'risidagi fikrlar bayon qilingan.

Kalit so'zlar: Boshqaruv, qadimgi boshqaruv, shaxs, iqtisodiyot, irqiy, iqtisodiy erkinlik, tadbirkor, biznesning boshqaruv vositalari, resurs, sanoat revolyutsiyasi, ilmiy menejment.

Аннотация. В этой статье описывается текущее применение в области международного менеджмента в наиболее продвинутых организациях, как применять управленческие подходы в каждой организации, статус организации, ее цели, задачи, объем ее деятельности, возможности организации, чтобы утверждается, что выбранные долгосрочные и краткосрочные цели взаимно совместимы и требуют определенного сочетания подходов.

Ключевые слова: менеджмент, старый менеджмент, личность, экономика, раса, экономическая свобода, предприниматель, инструменты управления бизнесом, ресурс, промышленная революция, научный менеджмент.

Abstract. This article describes the current application in the field of international management in the most advanced organizations, how to apply management approaches in each organization, the status of the organization, its goals, objectives, the scope of its activities, the capabilities of the organization, to It is argued that the long-term and short-term goals chosen are interrelated and require a certain mix of approaches.

Keywords: Management, old management, personality, economy, race, economic freedom, entrepreneur, business management tools, resource, industrial revolution, scientific management.

Boshqaruvning amaliyoti xuddi tashkilotlar kabi kelib chiqishi jihatidan ancha qadimiy. Eramizgacha bo'lgan uchinchi ming yillikka oid bo'lgan loydan qilingan jadvallar topilmalarida tijorat amallari, qadimgi Shumeriyaning tijorat qoidalari haqida ma'lumotlar olingan. Bular boshqaruv amaliyoti qadimdan mavjudligidan dalolat beradi. Albatta, qadimgi boshqaruv xuddi tashkilotlari kabi tubdan hozirgilaridan farq qilib turadi.

Boshqaruv boy tarixga ega bo'lib, tarixan ancha asrlar davomida shakllangan bo'lsa ham, fan va mustaqil faoliyat yo'nalishi sifatida faqat yigirmanchi asrdagina tan olingan. Qadimgi Rimdan qadimgi Persiyagacha, Yuliy Sezardan Amir Temurgacha bo'lgan davrlarda barcha tarixiy ishlarni amalga oshirgan shaxslar boshqaruv amaliyotiga o'z

hissalarini qo'shganlar. Aynan boshqaruv borasida Arximed, Al-Xorazmiy, G.Galiley, B.Paskal, Diafant, G.Leybnits, Sh.Lagranj, M.Lomonosov, D. Rikardo, V.Petti, U.Djuort, ulardan so'ng F.Engels, K. Marks, A. Smit, D.Rikardo, Keyns, R.Ouenlar menejment g'oyalarini yaratishda o'z hissalarini qo'shganlar. Ammo, boshqaruvning alohida faoliyat turi sifatida tan olinish boshlanishi 1900 yillardan boshlanadi.

Iqtisodiyot boshqaruv shakllanishiga katta ta'sir ko'rsatib, iqtisodiyot va boshqaruv bir- biri bilan uzviy bog'liq faoliyatdir.

Uni to'rtta davrga ajratish mumkin.

Birinchi davr - sanoat kapitalizmi davri (1776-1890y.) bo'lib, samaradorlik bo'yicha mutaxassis va ishlab chiqarish rahbarining davri bo'ldi. Biznes bilan shug'ullanuvchilarning ko'pchiligi Adam Smitning "Xalqlarning boyligi" falsafasini tan olib, faqat erkin raqobatgina tovarlar to'kinchiligini va hamma uchun birdek turmush darajasi sifatini oshirish imkonini beradi degan fikrni tan olganlar. Ammo, sanoat kapitalistlarining zaifligi biznesning moliyaviy jihatlariga e'tibor qaratmaganliklarida edi.

Ikkinchi davr - moliyaviy kapitalizm (1890-1933y.) deb nomlanib, moliyachilarning ustunligi bilan farqlanadi. Tovarlarni ishlab chiqarishida qatnashmagan holda, moliyachilar asosan foydani oshirish maqsadida moliyaviy resurslar bilan bog'liq masalalarga asosiy kuchni qaratganlar.

Uchinchi davr ya'ni milliy kapitalizm (1933-1950 y.y.) davri hukumat dasturlarining ishlab chiqilishi hamda biznes va davlat orasidagi muvozanatni, barqarorlikni qo'llab - quvvatlash davridir.

To'rtinchi davr- boshqaruv kapitalizmi (1950 y. boshlab) davri esa hozirgi davrga xos bo'lib, kishilar o'z kompaniyalariga to'la egalik qilmaydilar, balki uni boshqaradilar.

Boshqaruvga ilmiy qarashlarning boshlanishi 1911 yil F.Teylorning "Ilmiy boshqaruv tamoyillari" kitobining chop etilishi bilan bog'liq. Aynan shu kitobning chop etilishi boshqaruvni fan sifatida tan olinish davrining boshlanishi deb hisoblanadi. Bu g'oyalar XIX asrning o'rtalaridan XX asrning 20 yillarigacha bo'lgan davrni qamrab oladi.

Boshqaruvga bo'lgan qiziqishning kuchayishiga birinchi turtki sifatida Evropa mamlakatlaridagi jadal o'zgarishlar, xususan, Angliyadagi sanoat revolyutsiyasining ro'y berishi sabab bo'lgan. Ammo, tashkilotning muvaffaqiyatini samarali boshqaruv ta'minlashi mumkinligi haqidagi tizimlashgan fikrlar Amerikada yuzaga kelgan bo'lib, bunga bir necha omillar sabab bo'ldi:

-Amerikadagi o'sha davrdagi irqiy, iqtisodiy erkinlik, hamda kishilarning moddiy kelib chiqishi va sinfiy tabaqalanishining ahamiyatsizligi;

-XIX asrning oxirida Amerika yakunlangan transkontinental temir yo'llarining to'qnashuv joyi bo'lganligi;

-davlatning iqtisodiyotga aralashmaslik siyosati.

O'sha davrlarda kelib chiqishi turlicha bo'lgan odamlarning o'z omadini sinash maqsadida Amerikada to'planishi, iqtisodiyotning rivojlanishi va tadbirkorlarning ko'payishiga bu esa o'z navbatida boshqaruvning fan sifatida shakllanishiga olib keldi. Bunga yirik tadbirkorlarning ehtiyoji va biznesning boshqaruv vositalariga bo'lgan ehtiyojining kuchliligi; sanoat revolyutsiyasi natijasida texnika afzalliklarini qo'llashning

zarurligi; ishni samarali tashkil qilish va bir qator izlanuvchi-tadqiqotchilarni yuzaga kelishi v.b. shart-sharoitlar yaratib berdi.

Menejmentning ilmiy maktablari haqida gapiradigan bo'lsak "Ilmiy menejment" maktabi XIX asrning oxiri va XX asrning boshlarida Amerikada shakllana boshlagan. Bu maktab ibtidosida amerikalik muhandis va ixtirochi F. Teylor (1856- 1915) turgan bo'lib, uning nazariyasi keyinchalik "Teylorizm" degan nom olgan.

- Teylor ta'limotining asosiy mazmuni - ish unumdorligini oshirishda g'oyatda samarador va maqbul usullarni izlashdir.

Teylor kishi aql-zakovatiga katta e'tibor bergan. Masalan, u korxonada ustasi quyidagi to'qqiz sifatga ega bo'lishi kerakligini ta'kidlagan:

- 1.aql-zakovatga;
- 2.ma'lum m'lumotga;
- 3.ish tajribasiga;
- 4.odobga;
- 5.g'ayratga;
- 6.ziyraklikka;
- 7.xalollikka;
- 8.to'g'ri fikr yuritishga;
- 9.yaxshi saomatlikka;

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 xaqi to'lanadigan ishga olinishi mumkin. Bu sifatlarning to'rttasiga ega bo'lgan kishi nisbatan ko'p xaq to'lanadigan ishga olinishi kerak. Beshta sifatni o'zida jam etgan kishini topish ancha mushkul, olti, etti, 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.

Menejmentdagi "ilmiy boshqaruv maktabi" deb nom olgan bu birinchi maktab g'oyalarining keng targ'iboti, 1885-1920 yillarni qamrab oldi. Teylorning 1903 yilda chop etilgan "Korxonani boshqarish", 1911 yili chop etilgan "Ilmiy boshqaruv asoslari" kitoblari korxonani boshqarish bo'yicha birinchi qo'llanma bo'ldi. U samaradorlikka, muvaffaqiyatga erishishda duch kelgancha emas, balki ilmiy asosda boshqarish zarur hamda ishchi joyini tashkil qilishga, vaqt omilini hisobga olishga, aniq va qat'iy vazifalarni belgilashga e'tibor qaratish, tashkilotda ma'lum tartib va qoidalarni o'rnatish, ishni taqsimlash, kishilarni alohida talab asosida tanlash va joy-joyiga qo'yish zarur deb biladi. Teylor nazariyasining ilg'orligi - resurslarning, energiyaning minimal sarfi bilan yuqori unumdorlikni ta'minlashga qaratilganligidir. Bunga erishish maqsadida ishlab chiqarish operatsiyalarini alohida tashkiliy qismlarga ajratish tavsiya etilgan, kuzatish va xronometrajni qo'llangan. Teylor bir qator boshqaruv tavsiyalarini ilgari suradi, ular boshqaruv organlari funksoyalariga, hisob tamoyillariga, personalni tayyorlashga, ishlarni normalashtirishga oid. U tavsiya etgan tashkilot tuzilmasi aynan tavsiya etilgan shaklida, ko'rinishida tizim sifatida o'z amaliy ifodasini topmadi, ammo uning asosida yotgan boshqaruv jarayonining funksional bo'linishi, ya'ni chiziqli boshqaruv tizimi hozirgacha

keng qo'llaniladi.

Teylorning izdoshlaridan biri Garrington Emerson Teylorga nisbatan faqat tor texnik va ishlab chiqarish sharoitiningina ko'rib chiqmasdan, balki boshqaruvni ratsionallashtirishni ancha keng doirada ko'rib chiqdi va unumdorlikning 12 tamoyilini ilgari surdi.

Ilmiy boshqaruv maktabining yana bir namoyondasi amerikalik iqtisodchi Gamilton Cherchdir. U boshqaruv doirasidagi keng muammolar bilan shug'ullandi, jumladan, boshqaruvning umumiy tamoyillarini asos qilib olgan holda, boshqaruvning asosiy funksoyalari va tashkil qilish usullarini batafsil o'rgandi.

Shuningdek ilmiy boshqaruv maktabi namoyondalari - Frenk va Lilli Gilbretlardir. Ular har bir ishlab chiqarish operatsiyalarini parchalanadigan mikroelementlarini o'rganib, harakatlarni o'rganish uslubiyotini (metodikasini) ishlab chiqib, vaqt normativlarini belgilashni va har xil kasb yo'nalishlarini shu yo'l bilan takomillashtirish, unumdorligini oshirish ustida ish olib bordilar. F.Teylor izdoshlari va ilmiy boshqaruv maktabi namoyondalarini yana ko'plab keltirish mumkin.

Ilmiy boshqaruv maktabi namoyondalari korxonada miqyosida boshqaruv borasida izlanishlar olib borish bilan cheklanganlar. Ushbu maktabning boshqaruvga oid g'oyalarning rivojlanishiga qo'shgan hissasini quyidagicha deb belgilash mumkin:

- belgilangan vazifalarni samarali bajarilishida ilmiy tahlildan foydalanish;
- ishchi xodimlarni tanlab olish va o'qitishni ta'minlash;
- vazifalarni samarali yechimini ta'minlash uchun ishni zaruriy resurslar bilan to'liq ta'minlash zaruratini ta'kidlash;
- o'ylab olishni va rejalashtirishni ishning o'zidan ajratib olib ko'rish;
- moddiy rag'batlantirishdan sistemali, doimiy va to'g'ri tarzda foydalanish.

"Ilmiy menejment" maktabi namoyondalari o'z ilmiy ishlarini asosan korxonada, tashkilot boshqaruvini takomillashtirishga bag'ishlashgan. Ular boshqaruvning quyi darajasidagi masalalar bilan, ya'ni faqat ishlab chiqarish darajasidagi boshqaruv bilan shug'ullanishgan.

Ma'muriy yoki "Klassik maktab" ning vujudga kelishi munosabati bilan mutaxassislar endi umumtashkilot darajasidaga boshqaruv muammolari bilan shug'ullana boshladilar. Teylor va Gilbertlar oddiy ishchidan muvaffaqiyatga erishib, shuhrat qozonib martabaga minganlar. Aynan shu tajriba ularning boshqaruv to'g'risidagi tushunchalariga keskin ta'sir etgan. Ulardan farqli o'laroq, mumtoz ma'muriy boshqaruv maktabining asoschilari yirik biznes sohasida mashhur, boshqaruvning yuqori bo'g'inida esa yuksak tajribali amaliyotchi raxbarlar bo'lishgan. Ushbu maktab g'oyalari rivojiga fransuz muxandisi Anri Fayol muhim hissa qo'shgan. 1916 yilda uning "Umumiy va sanoat boshqaruvi", 1924 yilda "Mehnatni ilmiy tashkil etish" va "Ijobiy boshqaruv" asarlari chop etildi.

A. Fayol boshqaruv fanining rivojlanishiga salmoqli hissa qo'shgan fransuz olimlaridandir. U Fransiyadagi ko'mir qazib oluvchi yirik kompaniyani boshqargan. A. Fayol o'zining boy amaliy tajribasini "Umumiy va sanoat boshqaruvi" (1916) nomli kitobida umumlashgan. Uning ilgari surgan quyidagi boshqaruv tamoyillari hozirgi kunda ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan.

1920-1950 yillar oralig'ida ma'muriy yoki klassik maktab deb nomlangan yo'nalishning g'oyalari keng tarqaladi. Ikkinchi bosqich - klassik bosqich, A.Fayol tomonidan uning

mashhur boshqaruv tamoyillari (prinsiplari)ning keng tarqalishi bilan bog'liq. Buni ma'muriy maktabning birinchi mustaqil natijasi deb bilish mumkin. Ushbu davrning izlanishlari formal tashkiliy tuzilmalar (strukturalar) va tizimlarni tashkil qilishga, shakllantirishga qaratilgan. Amerikaliklar Anri Fayolni "menejment otasi" deb atashgan. U birinchi bo'lib butun bir samarali boshqaruv tuzilmasini shakllantirish, uning yuqoridan pastgacha barcha bo'g'inlari faoliyatini tavsiflash, ularning birgalikdagi faoliyatining muvaffaqiyatini ta'minlovchi tamoyillarini ishlab chiqishning uddasidan chiqdi.

A. Fayol boshqaruvni kelajakni ko'ruvchi, faoliyatni tashkillashtiruvchi, tashkilotni idora qiluvchi, faoliyat turlarini muvofiqlashtiruvchi, qaror va buyruqlarning bajarishini nazorat qiluvchi kuchli qurol deb ataydi. Bu fikrlar hozirgi kunda ham boshqarish fani asosida yotadi. A. Fayol birinchi bo'lib tashkilotni boshqarish nazariyasini davlat boshqaruv organlariga qarata qo'llash ham mumkinligini va zaruratini ta'kidladi. Eng asosiy e'tiborni Fayol ma'muriy apparat faoliyatini to'g'ri tashkil qilish tamoyillarini aniqlashga qaratadi, u tashkilotga murakkab funktsional organizm sifatida yondashadi, uni qismlarga bo'ladi va boshqaruv borasidagi barcha tadbirlarni tipik olti xil operatsiyalarga bo'ladi.

Ushbu maktabning yirik namoyondalaridan yana biri Genri Ford ishlab chiqarish korxonalarini boshqarishning tashkiliy-texnikaviy tamoyillarini yaratgan. Fordizm faqat boshqaruv texnikasi va tashkil etish rivojlanishida emas, balki mehnat unumdorligi o'sishida ham yangi bosqich bo'ldi. Ford ham Teylor singari kam xarajat bilan yuqori mehnat unumdorligiga erishishni maqsad qilib qo'ygan bo'lsada, unga boshqa yo'l bilan erishishga harakat qildi. Teylor inson mehnatini tashkil etishga alohida e'tibor bergan bo'lsa, Ford texnika, texnologiya, ishlab chiqarishni takomillashtirishga e'tibor bergan.

Ushbu maktab qarashlaridagi bosh masala umumtashkilot miqyosida samaradorlikka erishish bo'lib, ular boshqaruvning sotsial jihatlariga unchalik e'tibor berishmagan, hamda ularning ishlari shaxsiy kuzatuvlar doirasidan chiqmagan. Shu sababli ularning yondoshuvlari ilmiy metodologik asosga ega bo'lmagan.

Shunday bir sharoitda 1820-1830 yillari AQShda ilmiy va mumtoz menejmentlarga muqobil harakat sifatida "teylorizm" ga qandaydir darajada qarshi turuvchi yangi nazariya - "Insoniy munosabatlar" maktabi paydo bo'ldi. Bu maktabga amerikalik jamiyatshunos va ruhshunos E. Meyo (1880-1949) asos soldi. 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.

"Insoniy munosabatlar maktabi", keyinchalik esa "xulq-atvor" maktabi nomini olgan maktab ushbu maktab sababli ilmiy boshqaruv maktabi namoyondalarining fikrlari tanqidga uchrab, ular cheklanganlikda hamda inson omiliga kam e'tibor berganlikda ayblandi.

Bu maktab nuqtai nazaridan ishchi - bu fikrsiz robot emas, balki obro'-e'tiborga, o'z-

o'zini hurmat qilishga, o'z qadr-qimmatini his etishga, boshqa kishilar tomonidan ma'qullanishga, shaxsiy maqsadlar va manfaatlarga erishishga intilishda muayyan ijtimoiy ehtiyojlarga ega bo'lgan individdir.

Ayni individlar kompaniya va firmalarning manbai ekanligidan kelib chiqib, insoniy munosabatlar maktabi boshqaruvning:yu

- tashabbuskorlikdan;
- ishchilar bilan hamkorlikdan;
- kompaniyada "birdamlik ruhi" va "mushtaraklik tuyg'usi"ni shakillantirishdan foydalanish hamda ularni rag'batlantirishga asoslangan tegishli usullarni ishlab chiqdi.

60-70 yillarda Amerikaning biznes maktablari o'z dasturlarini inson resurslari bilan bog'liq bo'lgan fanlarni kiritish - sanoat psixologiyasi, tashkiliy xulq-atvor, xodimlarni boshqarish fanlarini kiritish hisobiga kengaytirdilar. Natijada iqtisodiyotda inson resurslarini boshqarishning zarurligi va muhimligini anglab etgan, hamda bu jarayonning moliya va xaridni boshqarishga nisbatan o'ziga xos tomonlarini tushungan rahbarlar yuzaga kela boshladilar.

Ushbu maktab namoyondalarining fikriga ko'ra, yuqori unumdorlikni ta'minlash uchun tashkilotni texnik jihatidan tashkil qilishga e'tibor qaratishdan tashqari yana shu tashkilotning negizini, asosiy harakatlantiruvchi kuchini va samaradorligining salohiyatini tashkil qilgan insonlarga e'tiborni kuchaytirish shart, ularni alohida sifatlarini hisobga olib, qobiliyatlarining to'la namoyon bo'lishiga sharoit yaratish zarur.

Insoniy munosabatlar maktabining rivoj topishiga amerikalik sotsiolog Elton Mayo asos solgan. Unumdorlikka ta'sir ko'rsatadigan omillarni ko'rib chiqish jarayonida Elton Mayo boshchiligidagi tadqiqotchilar, vaqti kelib mehnat unumdorligi bu omillardan qat'iy nazar o'zgarib boshlar ekan, ya'ni mehnat unumdorligiga psixologik omillar ham, ishchi guruhlaridagi jipslashuv va o'zaro bir-biriga yordam berishga intilish darajasi ta'sir etar ekan deb xulosa qildilar. Xotirm eksperimentlarining natijalari shuni ko'rsatadiki, ishlab chiqarish vazifalarini bajarish jarayonida xodimlar o'rtasidagi o'zaro ijtimoiy munosabatlar ular uchun nihoyatda muhimdir, shuning uchun ham uni jamoani boshqarishda hisobga olish zarur. Hatto yaxshi tashkil etilgan tashkilotda va jamoaning oqilona ishlab chiqilgan rasmiy tuzilmasida ham kichik guruhlarini va ularda mavjud bo'lgan norasmiy yetakchilarni hisobga olmaslik barcha umidlarni chi ppakka chiqarishi mumkin va tashkilot boshqarib bo'lmaydigan holatga kelib qolishi mumkin. Bu xulosadan tadqiqotchilar amaliy maqsadga o'tdilar, ya'ni kishilar orasidagi mehnat unumdorligini oshirishga ijobiy ta'sir qila oladigan munosabatlarni tashkil etib ko'rishga kirishdilar. Bu nazariya boshqaruvga aynan insonlarni boshqarish sifatida qaraydi. Bu tadqiqotchilarning fikricha rahbarlarga ishchilar bilan muloqotda bo'lishni o'rgatish, so'zlashish holatini va san'atini, o'zini tutishni, ishchilarni o'ziga tortib turadigan qilib o'rgatish muhim va zarur. Shuningdek, rahbardan oqko'ngililik, samimiylik, halollik, hammaga hurmat bilan munosabatda bo'lish, ishchi-xodimlariga hamma shart-sharoitlarni yaratishga intilish talab etiladi, u o'zida shunday xislatlarni rivojlantirishi zarur deb biladilar.

1950 yillardan yana bir maktab rivojlana boshlagan, u miqdoriy maktabdir. "Boshqaruv fani" yoki "miqdoriy" deb nom olgan maktabning asosiga ikki maktabning fikrlari asos

solgan, birinchisi - "empirik" deb nomlangan maktab bo'lsa, ikkinchi maktab - "ijtimoiy tizimlar" maktabidir. Empirik so'zi tajribaga asoslangan degan ma'noni anglatadi. Bu maktabning namoyondalari boshqaruvni tashkil qilish nazariyasini chuqur o'rganish, nafaqat o'rganish, balki ushbu nazariyaning ijobiy amaliyotini, u bergan xulosalarini korxonalar va tashkilotlar amaliyotida keng qo'llash hamda o'quv fani sifatida foydalanish, ya'ni avvalgi tajribani qayta-qayta yodga olish, undan kelib chiqish zarur deyildilar. "Emperik" (pragmatik) maktab menejment zarurligini umuman inkor etib, ochiq emperizmni targ'ibot qiladi. U boshqaruvning maqsadi - rahbarlik qilish bo'yicha ijobiy tajriba va aniq xatolarni o'rganishdan iborat, deb ta'kidlaydi. Bu maktab vakillari kamroq nazariy maslahatlar berib, ko'proq aniq vaziyatlarni taxlil etish bilan shug'ullanish kerak deyildilar, albatta, tajriba o'rganish juda muhim. Lekin faqat amaliyotga asoslanib menejmentni shakllantirish mumkin emas "Emperik" maktabning eng yorqin namoyondalari - T.Draker, R.Devis, L.Nyuman, D.Miller va boshqalardir.

Miqdoriy usullarning dastlab yuzaga kelishida va hozirgi davrda keng tarqalib ketishiga eng katta turtki bo'lib kompyuterlarni qo'llanilishi xizmat qildi. Kompyuter operatsiyalarni kuzatishda matematik va boshqa turdagi modellarni yaratishni, ularning hayotdagi kabi murakkab holda kuzatishni, iloji boricha haqiqiy hayotga yaqin vaziyat va holatlarni ko'rib chiqish asosida to'g'ri qarorlar qabul qilish imkonini beradi. Ammo, shuni ta'kidlash lozimki, miqdoriy maktabning keng rivojlanganligiga qaramay uni hali-hanuz "bixevioristik", ya'ni insoniy munosabatlar yo'nalishidagi maktablarchalik qabul qilmaydilar. Bunga sabab, birinchidan, har bir rahbar kunda operatsiyalarni kuzatish va o'rganishga nisbatan insonlar bilan munosabatda bo'lishi borasida ko'proq muammolar bilan to'qnash kelishi bo'lsa, ikkinchidan, rahbarning o'zining bilimlari va malakasi murakkab miqdoriy usullarni to'la tushunib etish darajasida bo'lishi lozimligidadir, ya'ni yuqori kasb mahorati va bilim-ko'nikmalari talab darajasida bo'lishi kerakligidadir. Buning uchun maxsus kurslarda o'qib, rejalashtirish, loyihalashtirish, modellashtirish borasida usta bo'lish zarur.

O'rta Osiyoda menejmentning nazariy asoslari va uning asosiy prinsiplari qadim zamonlarda ham u yoki bu ko'rinishda mavjud bo'lgan. Ammo ular Amir Temur hukumronligi davriga kelib ma'lum shaklni kasb etgan, bunga Amir Temurning "Temur tuzuklari" asari yorqin misol bo'la oladi.

"Temur tuzuklari" jahonga mashhur asardir. Uning qo'lyozma nusxalari dunyoning deyarli barcha mamlakatlari (Hindiston, Eron, Angliya, Daniya, Fransiya, Rossiya, Germaniya, Armaniston, O'zbekiston va boshqalar) kutubxonalarida mavjud. Asar ikki qismdan iborat.

"Tuzuklar" muallifining fikricha, har bir sohibi toj davlat va jamiyatni ma'lum ijtimoiy-siyosiy guruhga tayangan holda boshqarishi lozim. Hazrat Amir Temur "Tuzuklar"da ma'lum qilishicha, o'z faoliyatida quyidagi 12 ijtimoiy-siyosiy guruhga tayanib ish olib borgan:

Davlatni idora qilishda vazirlar, amirlar va viloyatlarda o'tirgan noiblarning roli benihoya katta bo'lgan. Shuning uchun ham Amir Temur ularni tanlash va vazifalarga tayinlash ishiga alohida ahamiyat bergan. Ular Sohibqironning fikricha sadoqatli, axloqiy

pok, adolatpesha, tinchliksevar va tashabbuskor odamlar bo'lishi kerak.

"Tuzuklar"da keltirilgan ma'lumotlarga ko'ra Amir Temur o'z davlatini, bir uchi Chinu Mochin va ikkinchi uchi Shom hududida bo'lgan ulkan mamlakatni bor-yo'g'i yetti nafar vazir yordamida boshqargan.

Фойдаланилган адабиётлар.

1.J.T Yo'ldoshev, S.A. Usmonov Ta'lim menedjmenti, 2006.

(Rahbar faol. Nuks. Bart etish) - Xalq ta'limi 2000 №3)

2.Tillaboyev S. Rossiya imperiyasining Turkistonda ma'muriy-hududiy boshqaruv sohasidagi siyosatining ba'zi xususiyatlari. // O'zbekiston tarixi, 2005. №3. 75 bet.