

BOSHQARUV G`OYALARINING TARIXIY RIVOJLANISHI VA PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

NDPI Umumiy pedagogika psixologiya kafedrasida o`qituvchisi

Oblakulov Anvar Erkinovich

NDPI Ingliz tili amaliy kafedrasida o`qituvchisi

Gapparova Mehribon To`lqinovna

Annotatsiya: Bu maqolada boshqaruv g`oyalarining tarixiy rivojlanishi va psixologik xususiyatlari haqida fikr yuritiladi.

Tayanch tushunchalar: teylorizm, yetakchi, boshqaruv g`oyalari, yuksak maqsadlar, personalini rivojlantirish, rahbar, boshqaruv

O`zbekiston Respublikasida 2020- yilning 23-sentabr "Ta'lim to`g`risida"gi yangi qonunning qabul qilinishi kadrlar tayyorlash, ta'limni zamon talablariga muvofiq isloh qilish yo`lida qo`yilgan muhim qadam bo`ldi. Zero, respublikamizning iqtisodiy, siyosiy va ma'naviy ravnaq topishi, yuksak malakali va har tomonlama shakllangan, milliy kadrlar tayyorlanishiga bog`lik. Hayotimizga biznes, tadbirkorlik, marketing, menejment kabi tushunchalar ko`proq kirib borayotgan bir vaqtda oliy o`quv yurtlarining bitiruvchilari yuksak kasb mahoratiga ega bo`lishi bilan bir vaqtda o`z atrofidagi shaxs psixologiyasini yaxshi bilishi hamda ijtimoiy psixologiya asoslari va menejment sohasini yaxshi tushunib olishlari kerak. Menedjer tushunchasi tobora hayotimizga kengroq kirib borar ekan, Oliy o`quv yurtlaridagi ta'limning asosiy vazifalaridan biriga tinglovchilarning ijtimoiy psixologiya asoslari bo`lgan boshqaruv psixologiyasi xaqida to`laroq tushuncha berish lozim. Negaki ishlab chiqarishni tashkil qilish, unga rahbarlik qilish menedjerlarning asosiy vazifasi

xisoblanadi. Yuqoridagilarga asoslanib, shuni ta'kidlash lozimki, har bir yetuk mutaxassis yuksak tashkilotchilik kobilyatiga hamda odamlar bilan muloqotga kirishimlilik fazilatiga ega bo'lishi lozim. So'ngi yillarda inson omiliga e'tiborning ortib borishi va ilm-fanning rivojlanish munosabati bilan boshqarish psixologiyasi masalasiga xam qiziqish kuchaydi. Shu asosida psixologiyaning maxsus bo'limi - boshqarish psixologiyasi paydo bo'ldi. Boshqarish psixologiyasi psixologiyaning bir tarmog'i bo'lib, u o'z navbatida boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni shaxs va shaxslar guruxi tamonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatni amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

Boshqarish muammolari psixologiyadan tashqari, yana boshqa fanlar tomonidan xam o'rganiladi. Bo'lar tarix, iqtisod, falsafa, xuquqshunoslik va boshqa fanlar. Bu fanlarni o'ziga xos tamonidan o'rgansa, psixologiya esa sof psixologik tamondan o'rganadi. "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 mehnatni 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."¹ 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, 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

¹ www.tdpu.uz

takomillashtirish orqali, avtomobil ishlab chiqarishga ketadigan vaqtni 20 martaga kamaytirdi va nafaqat Amerika, balki keyinchalik butun jahon avtomobil bozorini ishg`ol qildi.”²

Ma'muriy boshqaruv maktabi. Ushbu yondoshuv A. Fayol nomi bilan bog`liq bo`lib, 1920-1950 yillarda bunga oid g`oyalar boshqaruvda keng miqiyosda tatbiq etila boshlandi. A. Fayol alohida mehnat elementlarini emas, balki tashkilotni yaxlit tuzilma sifatida qaraydi va tashkilotni ratsional boshqarish tamoyillari, boshqaruv funktsiyalari, boshqaruv tizimi kabilarni takomillashtargan holda mexnat samaradorligini oshirishga erishdi. “1924 yildan boshlab shsoniy munosabatlar maktabi ham rivojlana boshladi. Bu yondoshuvning asosi va birlamchi manbalari amerikalik psixolog Elton Meyoning kompaniyada o`tkazilgan tajribalarda, sex ishchilariga e'tiborli bo`lish, ularning manfaatlari haqida hamxo`rlik qilish natijasvda mexnatunumdorligini oshirishgaerishilgan. Bunday munosabat ishchilar tomonidan rag`batlantiruvchi omil sifatida qabul qilingan va ijobiy munosabatlarni shakllantirish asosvda mexnat unumdorligi oshgan. 1950 yildan miqdoriy yondoshuv rivojlana boshladi. Bu yondoshuvning asosiy mohiyati guruh va tashkilotlarni boshqarishda matematik metodlardan, xususan, mehnat operatsiyalarini taxlil etish, matematik modellar yaratish uslublari qo`llandi.”³ 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 funktsiyalarni bajarishning o`zluksiz jarayoni sifatida tushuniladi. Bunday funktsiyalar sifatida: rejalashtirish, tashkil etish, topshiriqlar berish (ma'muriy

² www.pedagog.uz

³ www.edu.uz

boshqaruv), motivlashtirish, rahbarlik, koordinatsiya, nazorat, tadqiqotlar, kommunikatsiya, baholash, qaror qabul qilish, personal tanlash, mo`zoqaralar olib borish va vakolat berish kabilar sanab utiladi. 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 xulqidagi hal etuvchi omil ekanligini tushunish imkoniyati paydo bo`ladi. 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 tasdiqpar biznesmenga tushunarli bo`lgan iqtisodiy atama va kategoriyalarda baen etiladi. Bu ta'limotga binoan, inson kapitali odatda pul birligida o`lchanadi.

Boshqaruv ilmining nazariy tarixiy asoslari.

Zamonaviy yondoshuvlardan biri — inson resurslarini rivojlantirish kontseptsiyasi 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 kontseptsiyalari o`z davriga xos bo`lgan personal boshqaruv uslublarini ifodalaydi, hatto 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 urg`u berishi, tashkilot manfaatidan kelib chshdib, u yoki bu yo`nalish modellarini jamoalar boshqaruviga tatbiq etishi mumkin. Ammo, ko`zlangan

maqsadga tashkilot persona-lining 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`zlagan rahbar iloji boricha inson resurslari deb nomlanuvchi yondoshuvga asoslanishi o`rinlidir. Zamonaviy psixologiya ham iloji boricha insonni aynan shu nuqtai-nazardan tushunishga va shaxs kamolotiga uning ichki zahiralari uyg`ogish orqali erishishga intiladi.

Foydalanilgan resurslar

1. www.edu.uz
2. www.tdpu.uz
3. www.pedagog.Uz
4. Toshpo`latovich, Y. O. (2022). INTERPRETATION OF SMART TECHNOLOGY IN TECHNOLOGY LESSONS. *Open Access Repository*, 9(11), 23-31.