

ШАРҚ МУТАФАККИРЛАРИ АСАРЛАРИДА БОШҚАРУВ ФЕНОМЕНИ ТАДҚИҚИ

О.Ш.Даниярходжаева.

Аниқ ва Ижтимоий фанлар университети магистр

Annotatsiya: *тадқиқот мақсади бошқарувчилик сифатларини шакллантиришининг ўзига хос хусусиятларини илмий-назарий ва амалий жиҳатдан ўрганиш; усуллари Э.Ғозиев, Р.Тошимовларнинг “Менежер касбий мойиллигини баҳолаш”, Ф.Акрамова, Н.Лутфуллаева “Мулоқотга киришувчанликни аниқлаш”, “Ўзгаларни тинглай оласизми?”, “Раҳбар фаолияти диагностикаси” (каскад усулида раҳбарнинг ўз-ўзини баҳолаш диагностикаси харитаси) методикаларидан фойдаланилган; хулоса бошқарувчининг бирёқлама, тор ихтисосли тоифага эга бўлиши, унинг ўз соҳаси, ихтисоси билимдони эканлигини асослаштирилади. Ўз мутахассислиги бўйича чуқур билим, кўникма, малакаларга эга бўлишлик раҳбарлик услубини эгаллашга пухта негиз ҳозирлайди.*

Kalit so'zlar: *бошқарув, менежер, феномен, мойиллик, кўникма, малака.*

KIRISH

Ўзбекистон Республикасида юксак шиддат билан амалга оширилаётган давлат ва жамият қурилишидаги ўзгаришлар бошқарув масаласига тубдан янгича ёндашишни талаб қилмоқда ҳамда масъулият ҳиссини ошириш вазифасини юклармоқда. Муҳтарам Президентимиз Ш.М. Мирзиёевнинг барча маъруза ва чиқишларида кадрлар муаммосига тааллуқли ғоялар, таклифлар мужассамдир. Ҳокимлар ва қўйи босқичдаги раҳбарлар шахсияти олдига қўйилаётган қатъий талаблари дастурий хусусиятга эга бўлиб, давлат ва жамият равнақи кўп жиҳатдан уларнинг фаолиятига боғлиқ эканлиги таъкидланади. Тараққий этган жамиятдаги бошқарувчи ўзининг маънавияти, баркамоллиги, фидоийлиги, иймон-этикодлилиги, ватанпарварлиги, алоҳида қобилиятга эга эканлиги билан ажралиб туриши керак. Изланувчан, тадбиркор, салоҳиятли, фидоий раҳбаргина бозор иқтисодиёти муҳитига мослаша олади.

Ватаннинг равнақи ва унинг келажаги баркамол авлод фаолиятига бевосита боғлиқ бўлганлиги туфайли бўлғуси мутахассисларда бошқарувчилик сифатларини барвақт шакллантириш, уларни эртанги кун талабига мос кадр қилиб тайёрлаш долзарб вазифадир. Шу боис биз ҳам ўз мақоламизда айнан шу муаммонинг ўқув фаолияти давомида шакллантириш усуллари ёритишга ҳаракат қилдик.

Жамият тараққиётининг барча босқичларида бошқарувнинг ўзига хос томонларига алоҳида эътибор қаратганлар. Абу Райхон Беруний асарларида, ал-Форобий қўлёзмаларида раҳбар инсонларнинг шахсий фазилатлари, уларнинг олдида турадиган мураккаб, масъулиятли вазифалар, айрим иллатларнинг олдини олиш ва

бартараф қилиш йўл-йўриқлари бўйича ибратли фикрлар билдирилган. Айниқса, раҳбарнинг фаҳм-фаросати, донишмандлиги, ҳақгўйлиги, халқпарварлиги, инсофдиёнатлилиги, саҳоватпешалиги илмий-амалий намуналар асосида таъкидлаб ўтилган.

С.Л.Рубинштейн, А.Н.Леонтьев, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, Р.Х.Шакуров, А.Г.Ковалев В.И.Михеев М.Марков, А.Л.Свинцицкий, Б.Д.Паригин ва бошқалар бошқарув, раҳбар фаолиятининг фаолият самарасига таъсири жараёниларининг ўзига хос хусусиятларини очиб беришган.

Айниқса А.Г.Ковалев раҳбар авторитетининг бошқарув самарадорлигига таъсири, авторитетли раҳбарнинг шахсий қиёфаси, юксак обрўга эга бўлган раҳбарнинг намунаси, авторитетнинг шакллантириш йўллари тўғрисидаги маълумотлари муҳим аҳамият касб этади. Р.Х.Шакуров раҳбарнинг руҳий муҳитни вужудга келтириши билан бирга, унинг ташкилотчилик қобилияти муҳим аҳамиятга эга эканлигини ўқтириб ўтади. Б.Ф.Ломов фаолиятга ёндашувдаги янгича муносабат, уларни бошқариш учун раҳбар касбида муайян фазилатлар, оперативлик, ишчанлик, серғайратлик хусусиятлари мавжуд бўлишини тақозо этади. В.И.Михеев раҳбарнинг шахси, бошқарув муносабатларининг хусусиятлари, ишловчиларнинг шахсий фазилатлари-ижтимоий-руҳий муҳитнинг кафолати эканлигини таъкидлайди.

ASOSIY QISM

Бошқарувчи-раҳбар шахсини ўрганиш муаммоси кишилиқ жамиятининг барча даврларида муҳим масала бўлиб келган. Бунинг асосий сабаби, биринчидан, ҳар бир даврдаги ижтимоий муносабатлар ўзига хос равишда ижтимоий мавқе жиҳатидан кимнингдир юқори даражада туришини тақозо этган бўлса, иккинчидан, инсонларнинг ҳаёт кечириш тарзи, равнақи, даражаси, фаровонлиги, бахтли турмуш кечириши, шу юқори мавқедаги шахсга, унинг турли фазилатлари ва хислатларига боғлиқ бўлганлигидир.

Мутаффақир аждодларимиз таълимотида халқ ижодий маҳсулларида адолатли ва адолатсиз муносабатларнинг юзага келиши раҳбар шахси, янги шохга боғлиқ эканлиги тўғрисидаги фикрларга эгамиз.

Абу Наср Форбийнинг “Фозил одамлар шаҳри ” асарида аҳолининг маънавий ва психолгик жиҳатдан бошқарилишида фозил одамлар шаҳрида шаҳар аҳолисининг стратометрик хусусиятларга кўра табақаланиши ўқтирилади. Бунда жамият аъзоларининг ўзларининг бошқаришларида жамиятнинг ўзини-ўзи бошқарилишига олиб келиши лозим, лекин бу билан бир вақтнинг ўзида ҳар бир аъзо ўз психологик-маънавий камолотини, усул ҳамда йўналишига кўра яккаҳол тарзда мавжуд бўлади. “Шуларнинг ҳаммасини икки йўл билан олиш мумкин. Биринчидан, юқоридаги ҳодисалар аслида қандай мавжуд бўлса, инсон қалбига, кўнглига ўшандай ўрнашиб қолса, бошқаларнинг кўнглида бу билимлар қиёсий ёҳуд тақлид асосида вужудга келади. Баъзи одамлар ўша нарсаларни ўзлари ҳис этишлари туфайли кўнгилларида шу билимлар вужудга келади”.

Форобий бу фикрни давом эттириб, “Ушбу сифатларга эга бўлмаган одамлар бирикмаси эса жаҳолатдаги ва адашган шаҳарларнинг аҳолисини ташкил қилади. Фикрлашлар, ғазаб, ҳасад, нафратга асосланган бундай шахслар доимо бир-бирларига қарши курашиб, бир-бирларига душманлик қиладилар, энг кучлилиари бошқаларига нисбатан мукаммалроқ тузилган бўлади. Ғолиб келганлар ҳам бир-бирларини йўқотишга уринадилар, гўё бошқа мавжудотлар номукаммалдай, уларнинг борлиги буларга зарар келритадигандай, ёхуд бошқалар уларга қулдай хизмат қилиш учун яратилгандай. Барчаси бир-бирини эзиб ишлатишади”.

Форобий шунингдек инсонларнинг яхши ҳаёт кечириши бошқарувчи, янги раҳбар шахсига боғлиқ эканлиги, унинг турли фазилатлари, бу борада унга ёрдам беришни уқтиради. Унинг фикрича, бу ўринда раҳбар шахси унинг гуманистик инсонпарварлик хусусиятлари муҳимдир: “Кимки бировни бахт ва саодатга эриштириш учун зарур бўлган иш-ҳаракатларга руҳлантира олиш қобилиятига эга бўлмаса ва бу иш ҳаракатни бажара олишга қудратсиз бўлса, бундай одам сира ҳам раҳбар бўла олмайди. Улар бу йўл-йўриқларни ўтмишда яшаб ўтган бошлиқларидан ўрганадилар, лекин шу билан бирга, раҳбар келажак ўтмишдаги расм-русм, йўл-йўриқларни ислоҳ қилишни лозим топса, турмуш шароити тақозосига қараб ўзгартиради. Шунингдек, ёмон одатларни ўзида ифодаловчи ўтмишни ҳам ўзгартирмоғи керак. Акс ҳолда ўтмишнинг талабларига риоя этиб, унинг кайфияти сақланса, турмушда ҳеч қандай ўзгариш ва ўсиш ҳам бўлмайди”.

Форобийнинг бу фикрларидан кўринадики, раҳбар шахси биринчи навбатда, ўзининг ёмон одатларидан озод қила олиши, бошқаларни яхши ишларга руҳлантира олиши керак экан. Бу фикрларни бугунги кунимиз учун ҳам аҳамияти пасаймаганлигини кузатишимиз мумкин.

Ўрта Осиёнинг буюк донишмандларидан бўлмиш Абу Райхон Беруний ҳам бошқарув ва бошқарувчи шахси хусусида ўзининг бир қатор фикр-мулоҳазаларини баён этган. У ҳар бир кишига баҳо бериш учун унинг қилган ишини кузатиш мумкинлигини таъкидлайди: “Ҳар бир одамнинг баҳоси ўз ишини ажойиб бажарилишидадир”.

Беруний ўзининг “Хиндистон ” асарида ушбу ғояни илгари суриб: “Табиати жиҳатидан бошқариш ва сиёсат ишларига қизиқувчи бошлиқ бўлишга фазилат ва кучи билан ҳақли фикр ва мақсадда саводли, давлатни ўзидан кейингиларга қолдириб, уларнинг ўз ота-боболарига қарши бўлмасликларини мақсад қилиб олган киши томонидан берилган ҳар бир буйруқ, буюрилган киши олдида турғун тоғлар сингари маҳкам бўлиб, у буйруққа кўп вақтлар ва узоқ замонлар ўтсада, кейингилар ҳам бўйин сунади”. Унинг фикрича табиатан бошқаришга мойил бўлган ҳоким ўз фикри ва қарашларида қатъий бўлиши, ўз ишларини амалга оширишда донишмандлар томонидан билдирилган илғор мулоҳазаларга бўйсунishi лозим. Одил ҳокимнинг асосий вазифаси олий ва паст табақалар, кучлилар ва кучсизлар орасида тенглик ва адолат ўрнатишдан иборатдир. Ҳокимнинг муҳим вазифаларидан яна бири фан тараққиётига, олимларга ғамхўрлик қилишдир.

Демак, Беруний ўз инсонпарварлик ғоялари билан бошқарув ва раҳбарлик таълимотлари ривожига ўз ҳиссаларини қўша олди. У инсонлар орасида ўзаро тушуниш, тенглик ва бошқарувда адолатни ҳимоя қилиб чиқдики, бу фикрлар домо қадрлидир.³

XI асрнинг йирик алломаларидан Юсуф Хос Хожиб ўзининг “Қутадғу билиг”, яъни “Саодатга бошловчи билим” асарида бошқарувчи шахси яъни подшо халқ билан бирга ва адолатли бўлиши лозимлиги ғояси илгари сурилади. Унинг ўғит ва насихатлари ҳокимларга қаратилган бўлиб, бошқарувчи раҳбар теваарагида табиатан яхши ниятли юксак ахлоқ соҳиби бўлган кишилар бўлгандагина у тўғри ишлар қилиши, тўғри фармонлар чиқариши мумкин, шундагина мамлакат фаровон бўлиб, равнақ топади.

Юсуф Хос Хожибнинг фикрича “Киши қанчалик юқори мартабага эришмасин, у барибир камтар бўлиб қолиши лозим”.

Буюк саркарда соҳибқирон Амир Темур ҳам катта бир салтанатнинг асосчиси, раҳбари сифатида бошқариш ва раҳбарлик масалаларига оид кучли тамойилларни яратган. Унинг тузиклари ўз даврининг ижтимоий воқеялигига хос бўлган стратаметрик тузилма ҳамдир. У ўз тузикларида 12 та ижтимоий табақани фарқлаб беради:

- сайидлар, уламо, мошайх фозил одамлар;
- ишбилармон, донишманд одамлар;
- ҳудожўй, таркидунё қилган кишилар;
- ноёнлар, амирлар, мингбошилар;
- сипоҳ ва райийат;
- маҳсус ишончли кишилар;
- вазирлар, сариқ котиблар;
- ҳокимлар, табиблар;
- тавсир ва хадис олимлар;
- ахли ҳунар ва санъатчилар;
- сўфийлар;
- савдогар ва саййёҳлар.

Амир Темур фикрича бу тоифа кишиларнинг тақдирини подшоҳ, ҳазина ва аскарлар ҳал қилади. Кўриниб турибдики, бу турланиш асосини табақанинг ижтимоий воқеликка нисбатан бўлган муносабатлари ва ҳулқ – атворлари ташкил этади.

Ижтимоий ҳаётни бошқаришда бундай ёндашув Амир Темур учун ўз даврида катта бир салтанатга асос солиш имкони берган эди.

Амир Темур давлатни бошқариш воситалари ҳақида тўхталиб шундай ёзади: “Салтанат ишларида тўрт нарсага амал қилиш лозим:

- кенгаш;
- машфарату-маслаҳат;
- қатъий қарор, тадбиркорлик, ҳушёрлик;

- эҳтиёткорлик”.

Унинг фикрича “Ишбилармон, мардлик ва шижоат соҳиби, азми қатъий, тадбиркор ва хушёр бир киши минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир”.

Бундан ташқари, ўрта бўғин раҳбарлари танлаш улардан ҳукуматни бошқариш ишларида самарали фойдаланишда уни нафақат синаб кўриш лозимлиги, балки раҳбарнинг индивидуал хусусиятлари, шахсий йўналганлиги, эътиқоди, эҳтиёжи, мотиви кабиларни инобатга олиш бу раҳбарларни рағбатлантириш, юқори лавозимларига кўтариш ёки жазолаш турларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ эканлиги ҳам Амир Темури тузуқларида баён этиб берилгандир.

Кўриниб турибдики, бундан 600-700 йил аввал давлатни бошқариш ва раҳбарлик тамойилларига оид ғоялар ниҳоятда долзарб бўлгандир. Чунки бу тамойиллар ҳозирги замон демократик ҳукуқий давлатлар характериға мос келади.

Бу донишмандларимизнинг раҳбарлик учун зарур бўлган фазилатлар давлатни идора этиш услуги ва раҳбарлик одобига доир фикрлари улкан аҳамиятға эға.

Давлат арбоби бўлган классик намоёнда Алишер Навоийнинг “Садди Искандарий” достонида жамиятни адолат билан бошқариш учун шахсда мавжуд бўлиши лозим бўлган сифатлар мажмуи Искандар образи орқали баён этилган: Дили, нияти пок ҳайр ва саҳоватли, камтарин ва мулойим шахс, доно подшо ва дунё сирларини билишға қизиқувчи ақл-заковат эғаси раҳбар бўлиши керак. Подшо бўлишда манман, ўзини бошқалардан устун қўйиш, ўзгаларни писанд қилмаслик, авон халқ билан бирға бўлолмаслик ҳислатлари нуқсондир”.

Маърифатпарвар шахс Аҳмад Дониш фикрича, агар бошқарувчи одил ва донишманд бўлса, халқни қашшоқликдан сақлаб қолиши мумкин, давлат бир гуруҳ кишиларғина эмас, балки халқ манфаатларига хизмат қилиши зарур. Бу учун эса, ҳукмдор шахси билимдон, одил, донишманд бўлмоғи лозим. Мамлакатни идора этишда ҳукмдор нафақат ўз фикриға суяниши, балки, муҳим давлат арбоблари билан маслаҳатлашиб, иш юритиши лозим эканлиги таъкидланади. Чунки кўпчиликнинг ақли бир кишининг ақлиға қараганда кўпроқдир. Унинг фикрича мамлакатни шундай кишилар бошқарганда жамиятда тартиб ва интизом ўрнатилади.

Абдулла Авланийнинг “Туркий гулистон ёҳуд ахлоққа оид” асарида : “Ҳар қандай нисбатан катта миқёсдаги бевосита ижтимоий ёки биргаликдаги қилинадиган меҳнат идора қилувчиға маълум даражада муҳтождир. Бу идора қилувчи шахсий ишларни бир-бириға мувофиқлаштиради ва ишлаб чиқариш организмини мустақил органлари ҳаракатидан келиб чиқадиган вазифаларни бажаради”, деган фикрларни келтирган бўлиб, бу ўз навбатида “яккабош раҳбар” нинг бўлиши муҳим эканлигидан далолат беради . Бусиз бошқарув тўғри ва тўлиқ бўлмайди. Тўғри раҳбарлик қилиш учун олдиндан кўра билиш, рўй бериши мумкин бўлган ўзгариш ва қийинчиликларни олдиндан пайқаш ва назарға олиш зарур. Ҳар бир бошқариш воситаси фаолиятида муайян тизимнинг бўлиши шарт. Бунинг маъноси шундан иборатки, бу иш тасодифий бир-бириға алоқаси бўлмаган тадбирлар йиғиндисидан иборат бўлмай, балки аниқ

шароитни, вазият хусусиятини ҳамда жамоа олдидаги шунингдек, унинг айрим бўғинлари олдида турган вазифаларнинг хусусиятларини қатъий суратда тартибга солинган, бир-бири билан боғланган ва чуқур ўйлаб кўрилган режа ва тадбирлар мажмуасидан иборат бўлиши кераклиги таъкидланган.

XULOSA

Ушбу бошқарувчилик фаолиятининг муҳим сифатларини талабгорларда шакллантириш мақсадида уларнинг қизиқиш, қобилият, лаёқат ва имкониятларини ҳисобга олган ҳолда турли машғулотлар олиб борилди. Натижада талабгорлар келажакда ўз бошқарувчилик фаолиятини аниқ режалашга эришишди. Ҳар бир бўлғуси раҳбар бошқарувчилик фаолиятини бошлашидан олдинок ўз келажagini режалаштира олса, демак фаолиятнинг самарали бўлишини кафолатлаш мумкин.

Шу ўринда бошқарувчилик фаолияти билан шуғулланишни истаган талабгорларга қуйидаги сифатларни ўзларида шакллантиришларини тавсия этиш мақсадга мувофиқдир:

1. Ташаббускор ва имкониятларни излаш.
2. Қатъиятлилиқ ва тиришқоқлик.
3. Таваккалчиликка доим тайёр бўлиш.
4. Самарадорликни ҳамда сифатни ўз олдига мақсад қилиб қўйиш.
5. Масъулиятни ўз зиммасига олиш.
6. Мақсадни аниқ қўйиш ва унга интилиш.
7. Максимал даражада ахборотга эга бўлиш.
8. Мунтазам равишда режалаштириш ҳамда кузатув(назорат).
9. Ўзгаларни кўндириш ва алоқа ўрнатиш қобилияти.
10. Мустақиллик ва ўз кучига ишониш.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YHATI:

1. Абдулла Авлонийнинг “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ”. – Т.: Ўқитувчи, 1992.–160 б.
2. Abu Nasr Forobiy. FS4 Fozil odamlar shahri. Nodir va dono fikrlar. - Т.: “O'zbekiston milliy ensiklopediyasi” Davlat ilmiy nashriyoti, 2004. — 160 b.
3. Боймуродов Н. Раҳбар психологияси. Ўқув қўлланма. Т.2005. 149 б.
4. Cho‘Ipon nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2007- y.
5. Ғозиев Э., Тошимов Р. Менежмент психологияси. Ўқув қўлланма. Т.2001. 137 б.
6. Ғозиев Э.Ғ., Азизова Ш.В. Ташкилий психология. Т.1999. 92 б.
7. 32.Ғуломов С.С. Тадбиркорлик ва кичик бизнес. Ўқув қўлланма. Т.2002. 365 б.
8. <https://cyberleninka.ru/article/n/abu-ray-on-beruniyning-indiston-asari-noyob-etnografik-manba-sifatida>