



## BOSHQARUV TIZIMI TO'G'RISIDA TUSHUNCHA

**Sh.Z.Taylanova**

O'zbekiston-Finlandiya pedagogika instituti dotsenti

**Annotatsiya:** maqolada boshqaruv tizimi to'g'risida tushunchalarning mazmun va mohiyati hamda ularning o'zaro umumiy tomonlari, o'quvchilarni tarbiyalashdagi roli va o'rni ko'rsatib berilgan.

**Kalit so'zlar:** boshqaruv, ishlab chiqarish, boshqaruv psixologiyasi, boshqarishda huquqiy funksiya tushunchasi, boshqaruv va boshqaruvchi tizimlari o'rtasidagi munosabat, ishlab chiqarishdagi bo'g'inlar.

**Аннотация:** В статье показаны содержание и сущность понятий система управления и их взаимных аспектов, их роль и место в обучении студентов.

**Ключевые слова:** менеджмент, производство, психология управления, понятие правовой функции в управлении, взаимосвязь между управлением и системами управления, связи в производстве.

**Annotation:** The article shows the content and content of the information about the management system and the mutual aspects of the file, its role and place in the education of students.

**Key words:** management, production, management psychology, the concept of legal function in management, the relationship between management and management systems, links in production.

Boshqaruv - ko'p ma'noli tushuncha. U obyektga mustahkamligini saqlash yoki tizimning bir holatdan ikkinchi holatga o'tkazishda ta'sir etish uchun kerak bo'lgan joyda qo'llaniladi. Shuning uchun boshqaruv tushunchasi boshqaruvchi ta'siriga ta'rif berish uchun qo'llaniladi.

Boshqaruv tizimining turlarini ajratib ko'rsatash mumkin: Masalan: ishlab chiqarishning uzluksiz bajaruvchilari bo'lgan insonlar alohida mashinalar, mexanizmlar, tizimlar, ishlab chiqarishdagi texnologik jarayonlar, aniqrog'i, ishlab chiqarish jarayonlaridagi alohida elementlarni boshqaradi.

Boshqarish muammolari ham bir qancha fanlar tomonidan o'rganiladi. Jumladan, falsafa, tarix iqtisod, xuquqshunoslik va psixologiya uning o'ziga xos tomonlarini ochish bilan shug'ullanadi. Psixologiya boshqarishni ham obyekt, ham subyektini o'rganadi. Psixologik tadqiqotlarda o'rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaruv ob'ekti deb aytiladi. Boshqaruvning subyektini o'rganilganda esa odatda boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi nazarda tutiladi.

Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda buysunuvchilar ishlarini samarali tashkil etish, aniq va to'g'ri



qarorlar qabul qilish uchun qanday psixologik holat va jarayonlarni o'zida tarbiyalash lozimligi kabi qator muammolarni yechadi.

Boshqaruv psixologiyasi ijtimoiy psixologiyaning bir bo'lagi bo'lib, rahbarning boshqarish sohasida yuzaga keladigan muammolarini hal qilishga, umuman jamoani va shaxsni boshqarish metodikasini o'rgatadi. Ushbu muammoni o'zining predmetidan kelib turli fanlar va turli soha xodimlari o'rganishadi. Masalan: falsafa, psixologiya, pedagogika, sosiologiya va boshqalar.

Boshqarishning umumiy nazariyasini kibernetika fani o'rganadi. Kibernetika (grekcha so'zidan olingan bo'lib —kibernetike” – boshqarish san'ati demakdir). Boshqaruv – bevosita ijtimoiy psixologiya bilan bog'liq bo'lib, eng avvalo shaxsni boshqarish va shaxs orqali uning faoliyatini boshqarish demakdir.

Boshqaruvning asosini ijtimoiy, huquqiy, psixologik va nazariy bilimlar tashkil etadi. Boshqaruvning nazariyasi va uning tizimi kibernetika fani bilan uzviy bog'liq. Boshqaruvning nazariyasi o'ziga xos genezisga ega bo'lib, avvalo ijtimoiy xayotiy tajribalarga suyanadi.

Boshqarish - o'zi san'at, san'at esa – qobiliyatdir. Demak, shaxs doimo boshqarishga muhtojdir. Boshqaruvda rahbarning doimo obykti mavjud bo'lib, qonun, buyruq va ko'rsatmalarga asoslanib, o'z faoliyatini olib boradi. Faoliyat esa ko'p hollarda xabarlar yig'indisidan iboratdir. Boshqaruv nazariyasi qonun, buyruq va ko'rsatmalarga asoslangan bo'lsa, psixologik bilimlar esa boshqaruvning asosiy quroli va usuli hisoblanadi. Shuning uchun boshqaruv psixologiyasi bilan ijtimoiy psixologiya fanining o'rtasida aniq chegara yo'q. Boshqaruv faoliyatida rahbar o'zining ijtimoiy xattixarakteratini tartibga solib boradi. Boshqaruv faoliyatini o'ziga xosligi shundan iboratki, agar boshqaruv faoliyati to'g'ri yo'lga qo'yilmas ekan, har qanday qaror, ko'rsatmalar yo'lda pala-partish bo'lib ketishi barchaga ma'lum.

Boshqarishda huquqiy funktsiya tushunchasi mavjud bo'lib, bu – qo'l ostidagi shaxslarni, jamoani to'g'ri boshqarishda asosiy huquqiy usul hisoblanadi. Boshqarishda psixologik bilimlar esa yordamchi usul hisoblanadi. Boshqarish jarayonida vaqtdan samarali foydalanish bugungi kun talablaridan biridir. Vaqt – bu to'xtatib bo'lmaydigan jarayon hisoblanadi. Vaqtdan samarali foydalangan shaxsning ishida unum, baraka bo'ladi. Vaqtni boshqarish ushunchasi bu insonning o'zini o'zi boshqarishi bo'lib





qolmasdan, balki jamoani, oilani boshqarish demakdir. Vaqtdan unumli foydalanish majlisbozlikdan, qog'ozbozlikdan va foydasiz ishlardan holi bo'lish demakdir.

Boshqaruv nazariyasi va metodologiyasida rahbarning muomalasi eng asosiy kategoriyalardan biridir. Muomalaning eng muhim tarkibiy qismi – muloqot hisoblanadi. Boshqaruv jarayonida muomala o'z ichiga hamkorlik faoliyatini asos qilib oladi. Bu jarayonda til va nutq asosiy qurol hisoblanadi. Rahbar bilan qo'l ostidagi shaxs yuridik jihatdan to'g'ri rasmiy muloqot qilsagina faoliyatda samara bo'lishi mumkin. Rasmiy muloqot jarayonida rahbar yetakchi subyekt hisoblanadi, shuning uchun ham rahbarning axloqiy sifatlariga va qo'l ostidagi shaxslar bilan bo'ladigan muomalasiga katta talablar qo'yiladi. Rahbar boshqaruvda barcha tabaqadagi shaxslar bilan munosabat o'rnatadi. Muomala jarayonida ikkala subyekt ham umuminsoniy va milliy axloq normalarini o'zlashtirib boradi. Xodim muomala odobini asosan rahbar timsolida anglab oladi. Rahbarning muomalasi ham bugungi kunda psixologik – pedagogik adabiyotlarda qayd etilganidek rasmiy – norasmiy muloqotga bo'linadi.

Rahbarning rasmiy muloqoti – mavjud qonunlar va direktiv hujjatlarga asoslanadi. Norasmiy muloqot esa kasbiy pedagogika va etikaning qonuniyatlariga asoslanadi hamda bu jarayon rahbarning oilaviy tarbiyasiga asoslanadi. Agar rahbar jamoada sog'lom aqliy – ruhiy muhit tashkil qila olsa, rahbarning talab va buyruqlari bajarilibgina qolmasdan har bir jamoa a'zosining e'tiqodiga, odatiga aylanadi, bu esa rahbarda boshqaruv hissini to'la shakllanishiga bevosita yordam beradi. Rahbar qo'l ostidagi shaxslar bilan o'zaro munosabatda va hatti - harakatida noqonuniylikka yo'l qo'ysa, xodimlarda e'tiroz va tanbeh yuzaga kelib, ular o'rtasida muhokamaga asos yaratiladi. Rahbar muomala vaqtida odob va odoblilik qoidalariga amal qilsa suhbatdoshni buyruq, ko'rsatmalarni qabul qilayotganini faxmlab turadi. Rahbarning boshqarish jarayonida ba'zi bir o'ylamay bildirgan fikrlari, ortiqcha hatti-xarakatlari, imo-ishoralari, obro'siga putur yetkazishi mumkin. Rahbarning muomalasi pedagogik ahamiyatga ega bo'lishi kerak, chunki uning qo'l ostida endi yangi ishga kelgan tajribasiz xodimlar, tajribali xodimlar va yoshi ulug' odamlar bo'lishi mumkin.

Rahbarning jamoani boshqarishda jamoa a'zolariga ta'sir o'tkazish samarasi (ijobiy ma'noda) va xodimga qo'ygan vazifani nazorat qilishi uning prinsipiialligi talabchanligida o'z aksini topadi. Shu bilan birga rahbar qaysi darajada bo'lishidan qat'iy





nazar o'ziga ham o'ta talabchan va boshqalarga shaxsiy na'munasi bilan tabiiy ravishda obro'-e'tibor qozonishi kerak.

Boshqarish – bu quruq gap va so'zlar majmuasidan iborat bo'lib qolishi kerak emas, boshqarishda xar bir so'zni o'ylab gapirish, boshqa hamkasblarning so'zi, fikri, mulohazalarini eshita bilish ham jamoada o'zaro munosobatlarni yaxshilashga xizmat qiladi. Rahbar tomonidan ko'rsatma va farmoyishlarni ko'paytirib yuborish natijasida, ularni oddiy qog'ozda qolib o'z kuchini yo'qotishga olib keladi. Rahbar doimo qonunlarning ijrosini to'la tarafdori bo'lishi bilan birga o'ziga xos psixolog bo'lishi ham talab etiladi. Demak, rahbar ham qonun ijrosini ta'minlovchi va uni nazoratini amalga oshiruvchi shaxs hisoblanadi. Agarda xodimlar sof dil, pok bo'lganlarida rahbarning bunday qonun ijrosini nazorat qilishiga, vaqti kelganda qattiqqo'l bo'lishiga zarurat ham bo'lmas edi. Lekin xodimlar turli oilada, muhitda tarbiyalanganligi uchun ular orasida beoqibat, beburt va bemaslaklar yetarli darajadadir. Agar yaxshilik qilsang ula sen tomonda, hamma narsa seniki, deb qasam ichadi, biroq xavf tug'ilsa hech ikkilanmay sotqinlik qiladi.

Boshqarishda rahbarning bosh vazifasi bu jamoani asrashdan iboratdir. Jamoani tanazulga olib kelgan va uni barbod qilgan rahbarni jamoa kechirmaydi. Rahbar jamoani boshqarishda nafaqat nazariyachi bo'lishi, balki amaliyotchi bo'lishi ham talab etiladi. Rahbar jamoani ikki yo'l bilan boshqarishi mumkin:

Birinchisi, rahbarni jamoa hurmat qiladi, sevadi va u tomonidan berilgan barcha topshiriqlarni bajarishadi.

Ikkinchisi, rahbardan qo'rqqanidan buyruqlariga itoat etadi, shuning uchun sevgan rahbarimiz bizni qanday o'ziga itoat ettirsa, qo'rqib hurmat qiladigan rahbar ham bizni shunday idora qiladi.

Shu bilan birga rahbarlarni burch, aql-idrok, maqsad, nomus, axloq kabi omillar ham boshqaradi, ularning ruhiyatiga ta'sir etadi. Ba'zi rahbarlar uchun burch yoki nomus barcha insoniy omillardan ustun turishi mumkin. Shuning uchun boshqaruv san'ati juda murakkab jarayondir. Xalqni xalq, millatni millat sifatida yashashini ta'millaydigan bu rahbardir. Lekin rahbarni rahbar qiladigan – bu jamoadir. Jamoa bilan rahbar o'rtasida bir-birini tushunish, qo'llab quvvatlash yuzaga kelsa, jamoaning, rahbarning kosibkorida baraka bo'ladi.





Boshqaruvning nazariyasi va metodologiyasi haqida soʻz yuritar ekanmiz, boshqarish madaniyati, bu eng asosiy omillardan biri hisoblanadi. Boshqarish madaniyati oʻz ichiga huquqiy, axloqiy meʼyorlarni, milliy anʼanalarni, inson maʼnaviy boyligini u yoki bu darajada qamrab oladi.

Boshqarish madaniyati, rahbarning ichki madaniyati, dunyoqarashi, psixologiyasi va pedagogik bilimlar darajasi bilan oʻlchanadi. Boshqarish madaniyatida mehnat samaradorligi muhim hisoblanadi. Samaradorlikni yaqqol namoyon boʻlishi qiyin jarayon, chunki rahbarning ish faoliyatida ish vaqtini oʻzi tartibga solinmagan, yaʼni ertalab soat 08.00 da ish boshlansa, bu faoliyat kechki soat 22.00, 23.00 largacha davom etishi mumkin.

Maʼlumki, maqsad va vazifalaridan qatʼiy nazar, boshqaruvning turli xil tizimi, oʻzida ikki tizimning birligini: boshqariladigan va boshqarayotganlarni koʻrsatadi. Boshqaruvning obyeksi - bu ishlab chiqarish jarayonlarining elementlari majmuasidir. Bunga texnik (texnika va texnologiya), iqtisodiy (rejalar, moliya, oddiy omillar) va ijtimoiy (mehnat qilayotganlarni tashkiloti va ularning jamoaga munosabatlari) elementlar kiradi.

Eʼtiborga olish kerakki, koʻrsatilgan elementlar majmuasida birinchi oʻrinda moddiy farovonlikni yaratishda ishlab chiqarish jarayonida, insonlar tomonidan foydalaniladigan mehnat qurollari va manbalarining toʻplanishi turadi. Boshqaruv tizimidagi insonlar - bu nafaqat uning bir elementi, balki ishlab chiqarishni boshqarish tizimining barcha asosiy aloqalari qoʻshilib ketadigan markazdir. Boshqaruv sohasida insonlarning mehnat faoliyatini ikki turga ajratish mumkin: ishlab chiqarish jarayonini bevosita amalga oshiriladigan - mehnat va bu jarayonlarni bevosita boshqarishga yoʻnaltirilgan - faoliyat. Insonlar mehnat faoliyatining birinchi turi obʼekt sifatida, ikkinchisi esa boshqaruvning subʼekti sifatida namoyon boʻladi. Shundan xulosa qilish mumkinki, boshqaruv - bu avvalambor insonlarni boshqarish boʻlib, ular esa, oʻz navbatida, ishlab chiqarish vositalarini boshqaradilar.

Boshqaruvning boshqaruv va boshqaruvchi tizimlari oʻrtasidagi munosabat insonlar oʻrtasidagi munosabat sifatida qaraladi. Lekin ularni boshqarish - bu nafaqat xodimlarni boshqarish, balki ularning ishlab chiqarishdagi oʻzaro munosabatlariga toʻgʻridan - toʻgʻri maqsadli taʼsir etish demakdir.





Boshqaruvning subyekti - bu ishlab chiqarishdagi bo'g'inlar - boshqaruv qoidalari va majburiyatlari bo'lib berilgan turli tashkilotlar, bo'g'inlar, guruhlar uyg'unligidir.

Boshqaruv tizimidagi subyekt qo'yilgan maqsadga erishishni ta'minlovchi qarorlarni ishlab chiqish va amalga oshirish bilan bog'liqdir. U ilmiy asosda ishlab chiqarishni boshqarish funksiyalarini o'zida mujassam etgan maxsus vazifalar majmuasini, tadqiqotlar loyihaviy, rejali, tashkiliy, koordinatsion, iqtisodiy va boshqaruvning nazorat muammolari bilan bog'liq vazifalarni yechishga qaratilgan.

O'rtacha yillik ish haqining ortishi ishchining xizmat ko'rsatishi bo'yicha belgilangan normani ortig'i bilan bajarishi, hamda ish haqi tarkibidagi unumsiz harajatlar mavjudligi tufayli yuz beradi. Bundan tashqari bir ishchining yillik ish haqini o'zgarishi hisobiga ishchilarning ish haqi fondiga ta'sir etgan.

Ma'lumotlardan ko'rinadiki, korxonada joriy yilda ishchilarning moliyaviy ahvoriga bir qadar e'tibor kuchayganligini hamda moddiy e'tibor kuchayganligini, ularning moddiy holati yaxshilanganligini ko'rishimiz mumkin. Shu bilan birga o'sha tashkilot, korxonada ishlab chiqarish surati tezda oshib borishini kuzatishimiz ham mumkin.

#### Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun. T.: 2020 yil, 23-sentabr.
2. Maktabgacha talim va tarbiya to'g'risidagi Qonun T.:2019- yil, 16-dekabr.
3. Mirziyoyev Sh.M. —O'zbekiston Respublikasini Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi, 2016, 8-dekabr.
4. <http://xs.uz/index.php/homepage/fan-va-talim/item/11694-maktabgacha-ta-lim-vazirligi-so-ada-yangi-tizim-va- amaliy ot-zhorij -etiladi>.
5. <https://www.gov.uz/uz/news/view/12752>.
6. <http://kun.uz/news/2017/11/24/maktabgacha-talim-vazirligida- koreamodeli-elementlari-qo'llanadi>.
7. Epstein J., et. al., School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action, on the internet as a PDF at [www.gpo.gov/fdsys/pkg/ERICED467082/pdf/ERIC-ED467082.pdf](http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/ERICED467082/pdf/ERIC-ED467082.pdf).





8. Mamasaliev M. M. Philosophical and Moral Aspects of Amir Temur's Foreign Policy //Miasto Przyszłości. – 2023. – Т. 35. – С. 210-215.
11. Чориев, С.А., Рустамов, Р.Р. ДУНЁ ТАРҒИБОТ СИСТЕМАСИ ЭВОЛЮЦИЯСИ // ORIENSS. 2022. №5-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dunyo-tar-ibot-sistemasii-evolyutsiyasi> (дата обращения: 22.01.2024).
12. Рустамов Р. Р., Тураева С. Х. Виды пропаганды, ее цели и задачи //Вестник науки. – 2020. – Т. 5. – №. 11. – С. 58-62.
13. Рўзибоев, Дилшод Аъзам Ўғли ХХ АСРНИНГ БИРИНЧИ ЯРМИГАЧА БЎЛГАН ДАВРДА ЎЗБЕКИСТОНДА ЧОРВАЧИЛИКНИНГ АҲВОЛИ // ORIENSS. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hh-asrning-birinchi-yarmigacha-b-lgan-davrda-zbekistonda-chorvachilikning-a-voli> (дата обращения: 09.12.2022).. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hh-asrning-birinchi-yarmigacha-b-lgan-davrda-zbekistonda-chorvachilikning-a-voli> (дата обращения: 09.12.2022).
14. Ruziboev Dilshod A'Zam Ugli TOURISM POWER OF UZBEKISTAN // ORIENSS. 2021. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tourism-power-of-uzbekistan> (дата обращения: 09.12.2022).
15. Norqulovich J. B. Globallashuv Davrida Migratsion Inqiroz //Miasto Przyszłości. – 2023. – Т. 41. – С. 107-109.
17. Буриев, И. И., & Мамасалиев, М. М. (2020). ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ. *Вестник науки и образования*, (22-2 (100)).
18. Бўриев И.И. ЎРТА ОСИЁДА СЎНГИ УЙҒОНИШ ДАВРИ ВА ҒАРБ РЕНЕССАНСИ // Вестник науки. 2020. №11 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rta-osiyoda-s-ngi-uy-onish-davri-va-arb-renessansi> (дата обращения: 24.01.2024).