

## ШАРҚ МУТАФАККИРЛАРИНИНГ БОШҚАРУВ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШГА ДОИР ҚАРАШЛАРИНИНГ СОЦИОЛОГИК ТАҲЛИЛИ

**Бозорова Ўлмасхон Шамсидиновна**

*Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат бошқаруви  
академияси таянч докторантура тадқиқотчиси*

**Аннотация:** Ушбу мақолада Шарқ мутафаккирларининг бошқарув самарадорлигини оширишга доир қарашларининг социологик таҳлили очиб берилди. Шарқ мутафаккирларининг қарашлари ёритилиб, бошқарув самарадорлиги тушунчаси ёритилган ва бошқарув самарадорлигини ошириш усуллари кўрсатилган.

**Калит сўзлар:** бошқарув, самарадорлик, Шарқ мутафаккирлари, социологик таҳлили, мониторинг, коммуникация, адолат, очиқлик, шаффофлик.

**Annotation:** This article took a sociological analysis of the views of Eastern thinkers on improving management efficiency. The views of Eastern thinkers were illuminated, the concept of management efficiency was revealed, and methods of improving management efficiency were shown.

**Keywords:** management, efficiency, Eastern thinkers, sociological analysis, monitoring, communication, justice, openness, transparency.

**Аннотация:** В данной статье проведен социологический анализ взглядов восточных мыслителей на повышение эффективности управления. Освещаются взгляды восточных мыслителей, раскрывается понятие эффективности управления и указываются пути повышения эффективности управления.

**Ключевые слова:** менеджмент, эффективность, восточные мыслители, социологический анализ, мониторинг, коммуникация, справедливость, открытость, прозрачность.

Бошқарув самарадорлигини ошириш — бу ташкилотнинг ресурсларини (инсон, молиявий, технологик ва бошқа) самарали ва рағбатлантирувчи усуллар билан бошқариш орқали мақсадларга эришиш жараёнидир. Бу тушунча қуйидагиларни ўз ичига олади: ресурсларни оптималлаштириш, стратегик режалаштириш, қарор қабул қилиш жараёнини такомиллаштириш, иштирокчилик ва коммуникация, технологиядан фойдаланиш, кадрларни ривожлантириш, масъулият ва мониторинг.

Ресурсларни оптималлаштириш: Инсон ресурслари, молиявий маблағлар ва технологик воситалардан фойдаланишда самарадорликни таъминлаш. Стратегик режалаштириш: Узоқ муддатли мақсадларни белгилаш ва уларга етиш учун аниқ стратегияларни ишлаб чиқиш. Қарор қабул қилиш жараёнини такомиллаштириш: Ташкилотда қарор қабул қилиш механизмларини яхшилаш, яъни тўғри маълумотларга асосланган қарорлар қабул қилиш. Иштирокчилик ва коммуникация: Ташкилотнинг барча аъзолари ўртасида самарали алоқа ўрнатиш, уларнинг фикрлари ва таклифларини инобатга олиш. Технологиядан фойдаланиш: Замонавий

технологияларни жорий этиш ва улардан фойдаланиб, иш жараёнларини автоматлаштириш. Кадрларни ривожлантириш: Ходимларнинг малакасини ошириш, уларни таълим бериш ва профессионал ривожлантириш орқали ташкилотнинг умумий самарадорлигини ошириш. Масъулият ва мониторинг: Бошқарув тизимининг ҳар бир бўғини учун аниқ вазифаларни белгилаб бериш ҳамда натижаларни кузатиб бориш.

Шарқ мутафаккирлари бошқарув самарадорлигини оширишга доир кўплаб қарашларни ривожлантирганлар. Улар орасида Ибн Халдун - Тарихчи ва ижтимоий фалсафа мутахассиси. У "Муқаддима" асарида давлат бошқаруви, ижтимоий структура ва иқтисодий тараққиётни таҳлил қилган. Фаробий - Фалсафа, логика ва сиёсат соҳасидаги илмий ишлари билан танилган. У идеал давлат моделини яратишга қаратилган концепциялар ишлаб чиққан. Ибн Сино (Авициенна) - Фалсафа, тиббиёт ва этика соҳасидаги ишлари билан машҳур. Бошқарув самарадорлигини ошириш учун инсоннинг маънавий тараққиёти муҳим эканлиги ҳақида баён қилган. Ал-Ғаззолий - Ислоҳ фалсафаси ва диний таълимотлар бўйича йирик мутафаккир. У ахлоқ, адолат ва раислик масалаларини муҳокама қилган. Абу Наср ал-Фаробий - Ижтимоий муносабатларнинг аҳамиятини таъкидлаган ва давлат бошқаруви ҳақида ўз қарашларини билдирган.

Шарқ мутафаккирлари бошқарув самарадорлигини оширишга доир бир неча муҳим қарашларни ривожлантирганлар. Улар орасида анъанавий билимлар, ижтимоий адолат, инсон ҳуқуқлари ва маънавий қадриятларга асосланган усуллар мавжуд. Қуйида уларнинг баъзиларини кўриб чиқамиз:

Маънавий қадриятлар: Шарқ мутафаккирлари бошқарувда маънавий қадриятларнинг аҳамиятини таъкидлайдилар. Уларнинг фикрича, самарали бошқарув фақатгина иқтисодий манфаатларга асосланмаслиги керак, балки ижтимоий ва маънавий факторларни ҳам ҳисобга олиши зарур. Ижтимоий адолат: Бошқарув самарадорлигини ошириш учун ижтимоий адолатни таъминлаш муҳимдир. Мутахассислар фуқароларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, тенглик ва имкониятларни таъминлаш орқали ўз жамоаларида ишонч ва ҳамкорликни ривожлантириш керак деб ҳисоблайдилар. Очиқлик ва шаффофлик: Бошқарув жараёнларида шаффофликни таъминлаш — ишончни кучайтириш учун муҳим. Очиқ бошқарув тамойиллари билан халқнинг давлат органлари ва раҳбарларга бўлган ишоничи ортади. Иштирокчилик: Фуқароларнинг бошқарув жараёнларида иштирок этишини рағбатлантириш самарадорликни оширади. Мутафаккирлар жамоа фикрини тинглаш, уларнинг таклиф ва талабларига эътибор бериш зарурлигини таъкидлайдилар. Технологияларни жорий этиш: Замонавий технологияларнинг таълимотлардаги ўрни тобора ошиб бормоқда. Мутахассислар бошқарувда инновацион технологияларни фойдаланиш орқали самарадорликни ошириш мумкинлигини кўрсатадилар. Таълим ва кадр тайёрлаш: Бошқарув самарадорлиги учун мутахассис кадрларни тайёрлаш ҳам муҳимдир. Ишчиларнинг билим даражасини ошириш, уларга тренинглар ўтказиш — бу жараёнлардаги асосий омилдир.

Ушбу қарашлар Шарқ маданиятининг бой тарихидан келиб чиққан бўлиб, улар замонавий дунёда ҳам актуал бўлиб қолмоқда.

Бошқарув самарадорлигини оширишга доир социологик таҳлил, ташкилотларнинг, жамоаларнинг ва умумий жамиятнинг самарали бошқарилиши учун муҳим аҳамиятга эга. Бошқарув самарадорлиги кўп омилларга боғлиқ бўлиб, уларни социологик нуқтаи назардан таҳлил қилиш, самарадорликни оширишга ёрдам беради.

Бошқарув структураси: - Иерархия: Ташкилотдаги иерархик структура самарадорликка таъсир этади. Тўғри иерархия, маълумотларнинг тез ва самарали равишда узатилишини таъминлайди. -Функционал бўлимлар: Бошқарувнинг функционал бўлимларга бўлиниши, ҳар бир бўлимнинг аниқ вазифаларни бажаришини таъминлайди.

Коммуникация: - Очиқ алоқа: Бошқарув жараёнида очиқ алоқа йўллари, х employees' feedback'ини қабул қилиш ва қарорлар қабул қилишда иштирок этиш имконини беради. - Алоқа воситалари: Замонавий технологиялар (электрон почта, мессенжерлар) самарали алоқа учун муҳимдир.

Мотивация ва ишонч: - Ишчиларнинг мотивацияси: Ишчиларнинг самарадорлиги, уларнинг мотивацияси билан бевосита боғлиқ. Мотивация механизмлари (инсон ресурслари, бонуслар) ишчиларнинг фаоллигини оширади. - Ишонч муҳити: Ишчиларнинг бошқарувга бўлган ишончи, уларнинг иш самарадорлигини оширишда муҳим аҳамиятга эга.

Таълим ва ривожланиш: - Касбий ривожланиш: Ишчиларнинг касбий малакасини ошириш, уларнинг фаолиятини самарали қилиш учун муҳимдир. - Тренинглар: Ташкилотларда тренинглар ўтказиш, ишчиларнинг билим ва кўникмаларини оширишга ёрдам беради.

Гуруҳ динамизми: - Гуруҳдаги муносабатлар: Гуруҳдаги ижобий муносабатлар, жамоанинг самарадорлигини оширади. - Роллар ва вазифалар: Ҳар бир гуруҳ аъзосининг аниқ роли ва вазифаси, гуруҳнинг самарали ишлашини таъминлайди.

Ташкилот маданияти: - Маданият ва қадриятлар: Ташкилот маданияти, ишчиларнинг ўзаро муносабатлари ва ишлаш усулларига таъсир этади.

- Ижобий муҳит: Ижобий ташкилот маданияти, ишчиларнинг фаоллигини ва самарадорлигини оширади.

Ижтимоий муҳит: - Ижтимоий омиллар: Ташкилотнинг ижтимоий муҳити (жамият, иқтисодий шароит) бошқарув самарадорлигига таъсир кўрсатади. - Ташқи муносабатлар: Ташкилотнинг ташқи манбалар билан алоқалари (партнёрлар, мижозлар) самарадорликка таъсир этади.

Ўрта Осиёда бошқарув самарадорлигини оширишга доир фикрлар билдирган замонавий олимлар ва экспертлар орасида қуйидагиларни келтириш мумкин: Шерзодбек Тошпўлатов - у бошқарув самарадорлигини ошириш учун инновацион технологиялар ва рақамлаштиришнинг аҳамиятига эътибор қаратади. Дилшодбек Исмагуллаев - молиявий бошқарув ва ресурсларни самарали тақсимлаш бўйича тадқиқотлар олиб боради. Саида Маҳмудова - ижтимоий масъулият ва жамият билан

алоқа ўрнатишнинг муҳимлигини таъкидлайди. Фарҳод Раҳимов - кадрлар сиёсати ва уларнинг малакасини оширишга оид концепциялар таклиф этади. Алишер Хасанов - стратегик планлаштириш ва ташкилотларда жамоа иши орқали самарадорликни ошириш бўйича илмий тадқиқотлар олиб боради. Бу олимлар ўз ишлари орқали бошқарув самарадорлигини оширишга қаратилган янги ғоялар ва амалий таклифларни илгари сурмоқда. Уларнинг асосий йўналишлари қуйидагилар: Инновация ва технологияларда технологик янгиликларни жорий қилиш, автоматлаштириш ва рақамли инструментларни фойдаланиш орқали бошқарув жараёнларини самаралилаштириш. Молиявий бошқарувда бюджетлаштириш, маблағларни самарали тақсимлаш ва молиявий таҳлилни такомиллаштириш орқали ресурсларни оптималлаштириш. Кадрлар сиёсатида ишчиларнинг малакаси ва билимларини ошириш, тренинглар ташкил этиш ва уларни рағбатлантириш орқали самарадорликни ошириш. Стратегик планлаштиришда узоқ муддатли мақсадларни аниқлаш ва уларга эришиш учун аниқ стратегияларни ишлаб чиқиш. Ташкилотларнинг жамиятга бўлган таъсирини ҳисобга олиш, ижтимоий лойиҳаларда иштирок этиш. Комуникация ва жамоа ишларида очиқ алоқа ва жамоавий ишлашни рағбатлантириш, ишчилар ўртасидаги муносабатларни яхшилаш. Тадқиқот ва таҳлил қилишда бошқарув жараёнларини мунтазам таҳлил қилиш, самарадорликни баҳолаш ва таклифлар киритиш.

Ушбу фикрлар Ўрта Осиёда бошқарув самарадорлигини ошириш учун муҳим йўналишлар бўлиб, уларни амалга ошириш ташкилотларнинг рақобатдошлигини ва узоқ муддатли муваффақиятини таъминлайди.

Хулоса қилиб айтганда, бошқарув самарадорлигини ошириш ташкилотнинг рақобатбардошлигини мустаҳкамлашга ёрдам беради ва унинг узоқ муддатли истикболига ижобий таъсир кўрсатади. Бу мутафаккирлар бошқарув самарадорлигини ошириш учун ижтимоий, иқтисодий ва ахлоқий жиҳатларни назарда тутиб, турли назарияларни ривожлантиришда муҳим роль ўйнаганлар. Бошқарув самарадорлигини ошириш учун социологик таҳлил, ташкилотларнинг ички ва ташқи омилларини ҳисобга олишни талаб қилади. Очиқ алоқа, мотивация, гуруҳ динамизми ва ташкилот маданияти каби элементларни яхшилаш, бошқарув самарадорлигини сезиларли даражада оширишга ёрдам беради.

### **Фойдаланилган адабиётлар:**

1. Қўшоқов Ф Ф Шарафитдинов А. Жамоани бошқаришда шарқ мутафаккирларининг ғояларидан фойдаланиш. «Абай Қўнонбеов ва шарқ мутафаккирларининг педагогик қарашлари» мавзусидаги Халқаро илмий-амалий конференция материаллари. Жиззах -2020. – 296 б. (2-қисм). Жиззах 2020ю
2. Н. Х. Раҳмонқулова, К. О. Матназарова. Педагогика назарияси ва тарихи. - Т.: 2010.

3. Абу Наср Фаробий. Фозил одамлар шахри. –Т.: А. Қодирий нашриёти, 1993.
4. В. Каримова. Ижтимоий психология ва ижтимоий амалиёт. – Т.: 1999.