

**INSONLARNI BOSHQARISHDAGI “ARALASH
BOSHQARUVNING” USTUNLIGI**

Mamadaliyev Muhammadali Xamidullo o’g’li

talaba

Nomanova Ma’rifat Abdullayevna,

*University of Business and Science oliy ta’lim muassasasi Pedagogika va psixologiya
kafedra o’qituvchisi*

Annotatsiya: Ushbu maqola orqali siz insonlarni boshqarishda qo’llaniladigan Avtoritar, liberal, demokratik, boshqaruvlardan ko’ra “Aralash boshqaruvning” ustunligini bilib olasiz.

Kalit so’zlar: Aralash boshqaruv, insonlarni boshqarish, avtoritar boshqaruv, liberal boshqaruv, demokratik boshqaruv, boshqaruv usullari, tarixiy boshqaruv usullari.

O’zingizga malumki tarixda boshqaruv degan narsa doim eng muhim ro’lni o’ynaydi. tarixdan malumki kuchli davlatlar, sivilizatsiyalar, imperiyalar boshqaruvida foydalanilgan usullar ularning uzoq muddat umr ko’rishlariga sabab bo’lgan.

Masalan :

1. Rim davlati (mil avv 47 yildan milodiy 1453 yil vizantiya qulashigacha) o’z boshqaruvida barcha boshqaruv usullaridan foydalanishgan va butun janubiy yevropa va o’rta yer dengizini o’z nazoratida ushlab turgan

2. Mo’g’ullar imperiyasi butun o’rta osiyoni bosib olgan va hukmronlik qilgan bu imperiya 1206 yilda Chingizxon (Timuchin) mo’g’ullar hukmdori bo’lgandan so’ng yuzaga kelgan. Davlat boshqaruvi avtoritar diktatorlik bo’lib butun davlat faqat Chingizhonga bo’ysungan

3. Temuriylar imperiyasi(Amir Temur davlatni boshqargan yillarda) demokratiya ga asoslangan chunki sohibqiron Amir temur davlat ishlarini doim xalq va vazirlarni fikri bilan hamohang tarzda boshqargan.

Avtoritar boshqaruv uslubi etakchilikning yuqori markazlashuvi, bir kishilik boshqaruvning ustunligi bilan tavsiflanadi. Rahbar barcha holatlar haqida unga xabar berishni talab qiladi, yakka o’zi qaror qabul qiladi yoki ularni bekor qiladi. U jamoaning fikriga quloq solmaydi, hamma narsani jamoa uchun o’zi hal qiladi. Boshqaruvning asosiy usullari buyruqlar, jazolar, eslatmalar, tanbehlar, turli imtiyozlardan mahrum qilishdir. Nazorat juda qattiq, batafsil, qo’l ostidagilarni tashabbusdan mahrum qiladi. Ishning manfaatlari odamlarning manfaatlaridan

ancha yuqori, muloqotda qo‘pollik va qo‘pollik ustunlik qiladi. Avtoritar rahbarlik uslubi axloqiy va psixologik iqlimga salbiy ta’sir ko‘rsatadi, tashabbuskorlik, o‘zini o‘zi boshqarish va xodimlarning mas’uliyatini sezilarli darajada pasayishiga olib keladi. Liberal boshqaruv uslubi bo‘ysunuvchilarning harakatlari ustidan hech qanday nazoratning deyarli yo‘qligini anglatadi. Ya’ni, menejer dastlab muammoni tushuntiradi, jamoa uni hal qilishni boshlashi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi va vazifani, ularning faoliyati natijasida ko‘rmoqchi bo‘lgan natijani shakllantiradi. Va u, ular aytganidek, ishchilarning o‘zlari tomonidan harakat qilish uchun joy qoldirib, "soyaga kiradi". Jarayonga kiritilmaydi, ko‘pincha u ba’zi xatolar yoki ilhom, motivatsiya etishmasligini kuzatsa ham. Uning vazifasi endi oxirgi, hal qiluvchi vazifa - natijani qabul qilish va baholash. Ammo ijrochilarning o‘zlari "erkin suzish" da bo‘lishlari kerak. Mustaqil ravishda eng maqbul variantlarni ishlab chiqish va kim nima uchun javobgar bo‘lishini, shuningdek, qanday harakatlar algoritmini amalga oshirishni kelishib olish. O‘zaro munosabatlar, ya’ni yuzaga kelgan qiyinchiliklar va nizolar, ular ham mustaqil ravishda tartibga solinadi

Demokratik uslub – ba’zan sheriklik hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi ham deb ataladi. Bunday uslub hukm surgan jamoada boshqaruv qarorlari xodimlar bilan muhokama qilish orqali, ularning fikri va tashabbusini hisobga olgan holda qabul qilinadi. Shuningdek qaror ijrosining nazorati ham rahbar, ham xodimlar tomonidan amalga oshiriladi, rahbar xodimga shaxs sifatida qaraydi, uning ehtiyoj, manfaat va qiziqishlarini inobatga oladi. Boshqaruv pog‘onalarida qaror qabul qilish «pastdan tepaga» qarab boradi, ya’ni avval qo‘yi bo‘g‘in rahbarlaridan yig‘ilgan fikrlar asosida yuqori bo‘g‘inda qaror ishlab chiqiladi. Rahbar jamoadagi norasmiy liderga tayanadi va kezi kelganda uning faolligi uchun ham imkoniyat yaratadi. Hamkorlik tamoyiliga asoslangan rahbar vazifani bajarishning aniq ko‘rsatmasiga nisbatan umumiy yo‘nalishni belgilashni ma’qul ko‘radi, hamda xodimning o‘zi ijro etish rejasini ishlab chiqishi uchun imkoniyat yaratadi. Demokratik uslub eng samarali boshqaruv vositalaridan hisoblanib, uni qo‘llashda to‘g‘ri qaror qabul qilish ehtimoli hamda mehnat samaradorligi ta’minlanadi, bajarilayotgan ishdan va jamoaga a’zolikdan guruhning ahilligi oshib psixologik muhit ijobiylashadi. Aralash boshqaruv nomidan bilib olishingiz mumkin bunda hamma boshqaruv usullaridan foydalangan hollarda insonlarni boshqarish. Bu uslub o‘zida Avtoritarli, Liberallik, Demokratlikni qamrab oladi va vaziyatga qarab ulardan foydalanadi. Endi bu boshqaruvdagi odamlarni boshqaruv uslublarini ko‘rib chiqamiz. Direktor haqiqiy 100 % ko‘rsatkichlar bilan Avtoritar uslubdan foydanadi chunki o‘zi hoxlagan ishlarni majburan qildiradi, boshqalarni fikrini aslo inobatga olmaydi, o‘zi to‘g‘ri deb bilgan ishni qilish uning uchun eng to‘g‘ri yo‘l deb biladi,

agar qildiriyotgan ishini 100% no to'g'ri ekanligini isbotlasangiz ham foydasi yoq .Bo'yash bo'limi raxbari 100 % ko'rsatkich bilan Liberal uslubdagi boshqaruvchi hamma muommolarni ishlarining o'zlari hal qilishlarini hohlaydi ozini doim chetga olishga harakat qiladi, har qanday holatda ham soyada qolishga harakat qiladi va shunga yarasha ishchilari ham ko'p haolatda o'z bilaganlarini qiladi bu esa bo'yash bo'limida ishlar ancha tartibsiz ish unumi ham past . kunlik ish rejani vaqtida bajara olishmedi. Sayqallash bo'limi raxbari 100/ 80 % ko'rsatkichlar bilan demokratik uslubdan foydalanadi . 20 % avtoritar boshqaruvdan ham bazan foydalanib turadi lekin bu juda kamdan kam yuz beradi. Demokratik uslubdab foydalanishi sayqallash bo'limining ishiga juda yaxshi foyda keltiradi, bu bo'lim katta yuklamalarni ham qabul qiladi va ularni yaxshi hal qiladi. Har qanday yangiliklar o'zgarishlar bo'limning hamma ishchilari orasida majlisda hal qilinadi. Ishchilarni Yoshi tajribasidan kelib chiqib fikr aytishadi va hammaning fikri etiborga olindi. Quyish bo'limi raxbari 100 % ko'rsatkichda Aralash boshqaruvdan foydalanadi. Bu boshqaruv quyish bo'limiga eng samarali bo'lim bo'lishiga yordam beradi, bu bolim butun korhonada birinchi o'rinda turadi chunki ishchilarni boshqarish tartibli yo'lga qo'yilgan har qanday holatda ham bo'lim Har bir ishchi bilan individual ishlashga harakat qiladi, ishchilarni boshqarishda kerak payda avtoritar kerak paytda liberal kerak paytda demokrat bo'ladi va bu unga nisbatan ishchilarning ishonchini kuchaytirgan va ishchilar kop xollarda direktordan ko'ra bo'lim boshlig'iga so'zsiz bo'ysunishadi.

Xulosa: Shuni aytilish mumkinki insonlarni boshqarishni o'zi juda murakkab narsa chunki har bir insonni o'zigaga yarasha psihologiyasi mavjud bu esa raxbar hodimlarga katta murakkabliklar keltiririb chiqaradi. Bunday hollarda katta tajriba bilim yordamida tanlangan yo'l eng to'g'risi bo'lib hizmat qiladi. Oddiy hodim yoki ishchi faqat o'z ishi uchun yoki o'zi uchun javob bersa raxbar hodimlar butun jamoaga javobgardur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining —2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlanishining beshta ustuvor yo__nalishlari bo__yicha Harakatlar strategiyasini kelgusida amalga oshirish chora-tadbirlari to__g__risida—gi 2017-yil 15- avgustdagi №3-5024 sonli Qarori.

2. Sh. M.Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo__lishi kerak. - Toshkent: O__zbekiston, 2017 y.,104 b.

3. O_zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlis Senati va Qonunchilik palatasiga Murojaatnomasi. 28.12.2018 y.
4. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – T.: O_zbekiston, 2017. – 488 b.
5. Ricky W.Griffin. Fundamentals of Management. Eighth Edition. 2015 Cengage Learning products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd.p. 547.
6. Human Resource Management. Fifteenth Edition/Robert L.Malthis, John H.Jackson Sean R. Valentine. Patrisia A. Megllch 2017. 2014 Cengage Learning WCN 02.200.206
7. Abduraxmonov Q.X., Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiymehnat munosabatlari. Darslik - T.: 2011. – 691 b.
8. Abdurahmonov Q.X., va boshqalar., Inson taraqqiyoti. Darslik. -T.: Fan va texnologiya, 2014.-234 b

PROPARGIL SPIRTI HOSILALARINING SINTEZI

Mirzoyeva Asal Mehridin qizi

Navoiy Davlat Universiteti Tabiiy fanlar fakulteti

Kimyo yo'nalishi 3-kurs talabasi

Ilmiy rahbar: dots. Hamroyev K.SH

Anotatsiya: *Maqola propargil spirtining hosilalari sinteziga bag'ishlangan bo'lib, atsetilen birikmalari kimyosining ahamiyatini yoritadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, propargil spirti yuqori toksikligi sababli tibbiyotda qo'llanilmaydi, lekin uning gidroksil guruhidagi vodorod atomini turli o'rinbosarlar bilan almashtirish orqali biologik va farmakologik faolligi oshirilishi mumkin.*

Kalit so'zlar: *poliasetilen birikmalari, antibiotik xossalar, asetilen birikmalari, propargil spirti, propargilgalogenidlar, uchlamchi bog'lanish, biologik faollik, farmakologik tadqiqotlar, propargil efirlari, insektitsid xususiyat, fungitsid ta'sir, antifungal faoliyat, fenol propargil efirlari, alkoksinitrillar sintezi, metall korroziya inhibitirlari, IQ spektroskopiya.*

Annotation: *The article is dedicated to the synthesis of propargyl alcohol derivatives and highlights the significance of acetylene compound chemistry. Research shows that due to its high toxicity, propargyl alcohol is not used in medicine; however, by substituting the hydrogen atom in its hydroxyl group with various substituents, its biological and pharmacological activity can be enhanced.*