

ISSN: 2181-4031

# ФУНДАМЕНТАЛ

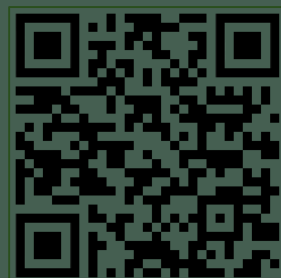
ТАДҚИҚОТЛАР ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛИ

1-СОН

ЯНВАРЬ, 2023



IMFAKTOR  
PAGES



ISSN: 2181-4031  
DOI Journal 10.56017/2181-4031

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

I-ЖИЛД, I-СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-I

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-I

ТОШКЕНТ – 2023

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

№ 1 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4031-2023-1>

## Бош муҳаррир:

Тураев Б. – фалсафа фанлари доктори, профессор

## Масъул муҳаррир:

Расулова Д. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

## Таҳририят аъзолари:

Кенжабаев А. – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расулова Д. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Саттаров О. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Исҳоқов М. – тарих фанлари доктори, профессор

Абдуҳалимов Б. – тарих фанлари доктори, профессор

Каримов Б. – тарих фанлари номзоди, доцент

Мадумаров Т. – юридик фанлар доктори, профессор

Қодиров Б. – юридик фанлар доктори, доцент

Қиличев Х. – юридик фанлари бўйича фалсафа доктори

Баҳодиров Р. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Саифназаров И. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Идиоров У. – сиёсий фанлар доктори, профессор

Абдуллаев Н. – сиёсий фанлар номзоди, доцент

Сатторов А. – сиёсий фанлар номзоди, доцент

Умаров А. – социология фанлари доктори, профессор

Каюмов К. – социология фанлари бўйича фалсафа доктори

“Фундаментал тадқиқотлар” илмий-амалий журнали 2022 йил 22 декабрь куни **№ 054837**-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Мазкур журнал **6 та** халқаро маълумотлар базаларида индексланган бўлиб, жорий йил учун **UIF 2023 = 7.5 “импакт-фактор”** кўрсаткичига эга.

Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг 2023 йил 24 июлдаги 01-02/1199-сонли хатига мувофиқ ушбу журналда чоп этилган мақолалар **хорижий мақолалар сифатида тан олинади.**

Саҳифаловчи\Page Maker\Верстка: Абдураҳмон Хасанов

Таҳририят манзили: Тошкент шаҳар, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2/27-уй. Почта индекси 100152. Веб-сайт: [www.imfaktor.uz/com](http://www.imfaktor.uz/com)

Телефон номер: +99894-410 11 55, E-mail: [tahririyat@imfaktor.uz](mailto:tahririyat@imfaktor.uz)

© “ИМФАКТОР Pages” илмий нашриёти, 2023 йил.

© Муаллифлар жамоаси, 2023 йил.

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

*Иқтисодиёт фанлари*

**МАМИРОВА Севинч Маъруфжон қизи**  
*Жиззах давлат педагогика университети*  
*Мақтаб менежменти йўналиши талабаси*

**АЛИМОВА Қундуз Ойбек қизи**  
*Жиззах давлат педагогика университети ўқитувчиси*  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7545720>

## ИНСОН МУНОСАБАТЛАРИ МАКТАБИНИНГ ЗАМОНАВИЙ МЕНЕЖМЕНТДАГИ ЎРНИ

### АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада инсон муносабатлари мактабининг замонавий менежментдаги ўрни аҳамияти ва бугунги кундаги инсонларга, инсон омилига бўлган эътибор ҳақида маълумотлар ўрин олган. Бундан ташқари мақолада инсон муносабатларини бошқариш назариясининг баъзи асослари: Шахсий эътибор ва эътироф инсон муносабатлари назариясига мос келади. Кўпгина бошқарув назариётчилари инсон муносабатлари назарияси билан боғлиқ бўлган мотивацион назарияни қўллаб-қувватлайди. Тадқиқотлар бизнесдаги инсоний муносабатларнинг аҳамиятини тасдиқлайди. Ушбу тасдиқлар ва принциплар ҳақида Мак Грегор, Абрахам Маслоунинг қарашларини батафсил келтирилганини айтиб ўтмоқчимиз. Мақолада асосан кўтарилган фикрлар илмий менежмент мактабининг асосчиси Тейлорнинг фикрларига қарама қарши бўлган “Инсон муносабатлари” мактаби эканлигини турли хил тамойиллар, бу мактабнинг бир қанча (Э. Маё, В. Дексон, Ф. Гертсберг, Р. Ликерт, Д. Макгрегор) вакиллари томонидан айtilган уч ғояни амалга ошириш орқали инсон омилига қилинган самарали таъсирлар мақолада ўрин олган.

**Калит сўзлар:** ижтимоий шахс, инсон муносабатлари, низоларни ҳал қилиш, Аврам Маслоу ва Дуглас Мак Грегор мотивацион назариянинг инсон муносабатлари назариялари, Хавтҳорне экспериментлари, Ахлоқий фанлар, Фаёлизм ёки ма’мурий назария, инсоний муносабатларнинг асосий принциплари, автократизм, “Хоторн тажрибалари”

### АННОТАЦИЯ

В данной статье содержится информация о значении роли школы человеческих отношений в современном менеджменте и современном внимании к людям и человеческому фактору. Кроме того, в статье изложены некоторые основы теории управления человеческими отношениями: Личное внимание и признание согласуются с теорией человеческих отношений. Многие теоретики управления поддерживают мотивационную теорию, которая связана с теорией человеческих отношений. Исследования подтверждают важность человеческих отношений в бизнесе, и мы хотели бы подробно остановиться на взглядах Мак Грегора и Абрахама Маслоу по поводу этих подтверждений и принципов. Основными идеями, поднимаемыми в статье, являются школа «Человеческие отношения», противостоящая идеям Тейлора, основателя школы научного менеджмента, и различные принципы этой школы (Э. Меё, В. Дексон, Ф. Герцберг), Р. Лайкерт, Д. Мак Грегор) эффективное воздействие на человеческий фактор посредством реализации трех идей, упомянутых представителями, включены в статью.

**Ключевые слова:** социальная личность, человеческие отношения, разрешение конфликтов, теории человеческих отношений Абрахама Маслоу и Дугласа МакГрегора, мотивационная теория, эксперименты Хоторна, науки о морали, фаэлизм или административная теория, базовый принцип человеческих отношений, автократия, «эксперименты Хоторна».

#### ANNOTATION

This article contains information about the importance of the role of the school of human relations in modern management and today's attention to people and the human factor. In addition, in the article, some basics of the theory of human relations management: Personal attention and recognition are consistent with the theory of human relations. Many management theorists support motivational theory, which is related to human relations theory. Researches confirm the importance of human relationships in business. We would like to mention the views of McGregor and Abraham Maslow in detail about these confirmations and principles. The main ideas raised in the article are the "Human Relations" school, which is opposed to the ideas of Taylor, the founder of the scientific management school, and various principles of this school (E. Mayo, V. Dexon, F. Hertzberg, R. Likert, D. McGregor) effective effects on the human factor through the implementation of the three ideas mentioned by the representatives are included in the article.

**Keywords:** social personality, human relations, conflict resolution, human relations theories of Abraham Maslow and Douglas McGregor motivational theory, Hawthorne experiments, Moral sciences, Fayolism or administrative theory, basic principle of human relations, autocracy, "Hawthorne experiments"

Менежмент соҳаси инсонларнинг энг қадимги даврларидаёқ қабила шаклида яшашни бошлашлари билан биргаликда туғилди. Унинг илк кўринишлари қабила сардорларининг ўз қабиласига етакчилик қилиши билан биргаликда шаклланди. Асрлар давомида менежмент соҳаси назарий ҳамда амалий билимлар асосида бойитила бошлади ва бир нечта мактаблар кўринишида бугунги кунда ўрганилиб келинмоқда. Жоиз бўлса, керакли вақтда ушбу мактаблар тажрибаларидан замонавий бошқарув соҳасида озми-кўпми фойдаланиш ҳолатларини кўришимиз мумкин. Албатта, замонавий менежментнинг бошқарув усуллари ҳам аслида эски менежмент мактабларининг назарий ҳамда амалий кўникмаларига асосланган ҳолда яратилган ва қўшимча янгиликлар киритилган. Бундай мактабларга биз илмий менежмент мактабларини, менежментнинг классик мактабларини ёки менежментнинг микдорий-сифат мактабларини мисол қилиб олсак бўлади.

Бугунги кунда бу ҳар бир бизнеснинг ажралмас қисмидир ва жалб қилинган кўникмалар ва назарияларни тушуниш ходимларнинг муваффақияти учун калит ҳисобланади.

1920 йилларда асли австралиялик психолог ва ташкилий назариётчи Элтон Меё ўзининг гуруҳдаги одамларнинг хулқ-атвори ва унинг иш жойидаги шахсларга қандай таъсир этиши ҳақидаги тадқиқотини Ҳавтҳорне тадқиқотлари сифатида бошлади. Ўша пайтда тейлоризм ёки илм-фанни иш жойида самарадорликни ошириш учун қўллаш, одамларни ахлоқсиз ёки ҳақиқий бўлмаган муҳитда ишлай оладиган машиналар сифатида кўрган [1, Б.6]. Меё, аксинча, “ижтимоий шахс” ғоясини оммалаштирди, яъни ташкилотлар одамларга индивидуал эҳтиёжларга эга бўлган машиналар эмас, балки шахслар сифатида муносабатда бўлишлари керак. Инсон муносабатларини бошқариш назарияси - бу одамлар ривожланиш ва ўсишни осонлаштирадиган қўллаб-қувватловчи жамоанинг бир қисми бўлишни хошлашлари ҳақидаги ўрганилган ишончдир. Шунинг учун, агар ходимларга алоҳида эътибор берилса ва улар иштирок этишга рағбатлантирилса, улар ўз ишларини аҳамиятли деб билишади ва янада самаралироқ бўлишга ундайдилар, натижада юқори сифатли иш бўлади.

Юқоридаги мактаб турлари ичидан XX асрнинг 30-50-йилларида вужудга келиб, кенг оммалашиб ўз самарадорлигини кўрсатиб келаётган “Инсон муносабатлари” мактабининг тугган ўрни беъқиёсдир. Инсон муносабатлари мактабининг бош ғояси “Ишчи бу-фикрsiz робот эмас” тамойилига асосланади. [1, Б.7,9] Яъники, урғу кўпроқ ишчи кучи ресурсига, инсон омилига берилади. Бу мактабнинг бир қанча (Э.Маё, В.Дексон, Ф.Гертсберг, Р.Ликерт, Д.Макгрегор) вакиллари мавжуд ва уларнинг фикрича қуйидаги уч ғояни амалга ошириш орқали инсон омилига қилинган таъсир самарали фойда беради:

Раҳбар томонидан меҳнат учун бериладиган мотивация *(Бунда асосан маънавий кўринишдаги мотивация тури назарда тутилади);*

Яхши иш ҳаққи ёки мансаб, лавозимни кўтариш; (Энди бу ерда кўпроқ урғу моддийликга қаратилади)

Ижтимоий таъминот ва ҳар бир шахсга ғамхўрлик; (Ишчи кучини янада самаралироқ ишлаши учун энг яхши восита бу раҳбар томонидан берилган эътибор ва ғамхўрлик)

Келинг, юқоридаги менежментнинг бошқа тур мактаблари билан инсон муносабатлари мактабининг баъзи бир жиҳатларини таҳлил қилиб кўрамиз. Демак, гарчи илмий менежмент ва классик ёндашув муаллифлари инсон омилининг моҳиятини тан олсалар-да, уларнинг бахслари адолатли тўлов, иқтисодий рағбатлантириш ва расмий функционал муносабатларни ўрнатиш билан чегараланарди. Улар энг асосий бўлган ишчи кучининг психологик, социологик эҳтиёжларини унутиб қолдиришган эди. Улар асосий урғуни фақат моддийга тақашди ва инсонларнинг кечинмалари, психологик ҳолатлари охириги ўринларга тушиб қолди.

Инсонлар ҳар доим мулоқот қилишга, фикр алмашишга эҳтиёж сезадилар. Инсон муносабатлари мактабининг ёрқин намоёндаси Меё инсонларнинг мулоқот қилиш эҳтиёжларини қондириш орқали иш самарасини кўтариш мумкинлигини биринчилардан бўлиб “Хоторн тажрибалари” орқали исботлаб берди [5,Б.86]. У “Вестерн Электрик” заводида тажриба қилиб кўрди. Тажрибаси давомида у ишчиларга бир-бирлари билан мулоқот қилиш эркинлигини берди. Натижада бу ўз самарасини бериб ишчилар иш самарасини оширди. Меё назарияси инсонларнинг ижтимоий ва психологик эҳтиёжларини қондириш орқали ишчи кучига янада тезкорроқ ва сифатлироқ иш қилиши учун мотивация ролини ўйнашдан иборатдир.

Эндиликда замонавий менежментда инсон муносабатлари мактабининг тутган ўрнига келадиган бўлсак, бугунги кунда кўплаб дунёнинг бир қатор ривожланган мактабларида ушбу мактаб назарияларидан кенг фойдаланишади. Масалан, Японияни олайлик. Япониянинг жаҳон иқтисодиётида тутган ўрни бекиёсдир. Бунга сабаб Япониянинг ўзига хос бошқарув маданияти мавжудлигидадир. Японияда инсон омилига эътибор ҳар нарсадан устун туради. Бир гап билан айтганда ҳодимга бўлган ҳурмат уларда юксак даражага етган. Японияликлар ўз ҳодимларини шартнома асосида бир неча йилларга эмас балки умрбодга ишга ёллади ва ўз ишчилари орасида коллективизмни кенг ёя олган. Ишчилар учун кераклигича эркинлик ва креатив фикрлашлари учун тўлиқлигича фикрларни баён эта олиш ҳуқуқи берилган. Автократизмдан нари бўлган Япония моделида демократизм бирламчи ўринни эгаллайди ва шу сабабдан бўлса керак барча Япониялик ишчилар сидқидилдан самарали меҳнат қилишади. Инсон муносабатлари мактабининг назарияларини биз бугунги кунда замонавий менежментда Япония модели орқали кўришимиз мумкин [4,Б.84,86]. Яна бир нарсани таъкидлаб ўтиш лозимки, ушбу давлатда ҳодим ҳамда раҳбарнинг мулоқот қилиш маданияти бугунги кунда барчани ҳайратга солади.

Инсон муносабатларининг яна бир вакили Д.Маркгрегорнинг менежментни ташкил этишга 2 хил ёндашуви мавжуд:

-мажбурлаш ва рағбатлантириш усуллари;

-ташаббускорлик ва мустақилликни иложи борича намоён қилиш учун шароит яратиш;

Юқоридаги икки ёндашувни бугунги замонавий менежменти бошқарув таркибида кўришимиз мумкин. Биз тез – тез раҳбарларнинг ҳодимларини янада самаралироқ ишлашлари учун уларга рағбатлантириш ёки жазолаш берилаётганлигига гувоҳ бўламиз. Бу албатта ишлаб чиқариш сифатига озми-кўпми ўз таъсирини кўрсатмай қолмайди [2,Б.87,90].

Бизнинг мамлакатимизда қай даражада инсон муносабатлари мактабининг ғоялари ёкида назарияларини кўришимиз мумкин.

Шуни таъкидлаш зарурки, мамлакатимизда ҳали бу борада етарлича кўникма шаклланмаган. Чунки, инсон муносабатлари мактаби асосан ишчи кучини эркинроқ қўйиш ва уларга керак бўладиган моддий ёки маънавий кўринишдаги рағбатлар беришни кўпроқ талаб қилади. Бу билан бизда будай рағбатлантиришлар ва эркинликлар йўқ демоқчи эмасмиз, аммо бу бошқа давлатларга қараганда пастроқ ва самараси ҳам шунга яраша натижани кўрсатади.

Хўш инсон муносабатлари мактабини ғояларини илгари сурган ҳолда қандай қилиб замонавий менежментда ишлаб чиқариш сифатини оширишимиз мумкин?

Энг аввало биз тизимни эмас балки тизим иштирокчиларини ўзгартиришимиз зарур. Яъни нима демоқчимиз, инсон ресурсларида оз бўлсада ушбу мактаб назарий кўникмаларини шакллантиришимиз лозим. Уларга бир-бири билан суҳбатлашишга берилган имконни ғийбатга ва қандайдир олди-қочди суҳбатларга эмас, балки ўз иш самарадорлигини қандай қилиб оширса бўлиши мумкинлиги тўғрисида суҳбатлаша оладиган даражада мулоқот маданиятини сингдира олишимиз керак. Япония ҳам шунинг учун ўзининг бўлажак кадрларига касб-хунар ўргатиш билан чегараланиб қолмай уларда мулоқот маданиятини ва баъзи бир керакли сифатларни ҳам шакллантиришга эътибор қаратадилар. Биз ҳам инсон омилини биринчи навбатда тўғри тарбиялаб сўнгра инсон муносабатлари мактабининг назарияларидан фойдалансак, ўйлаймизки Япония сингари ютуқларга эришиб жаҳон бозорида алоҳида ўрнимиз бўлади.

Инсоний муносабатларнинг асосий тамойиллари қандай?

Ҳавтҳорне экспериментлари давомида тадқиқотчилар ходимларнинг мотивациясига кўплаб омиллар таъсир қилишини аниқладилар. Бу омиллар бир неча йўллар билан таснифланади, лекин инсон муносабатларини тушуниш учун энг оддий нарса актёр томонидан амалга оширилади. Ушбу усулдан фойдаланиб, сиз тўртта асосий тоифадаги иштирокчилар ходимларнинг мотивациясига таъсир қилишини кўришингиз мумкин [3, Б.186]:

Инсон муносабатлари назариясидаги тўртта “актёр”

Ходим

Ходимлар гуруҳлари

Назоратчилар ва менежерлар

Ташкилот

Ҳар бир актёр тоифасининг жараёндаги ролини тушуниб, ташкилот ходимларнинг мотивациясини ва ўз навбатида, махсулдорликни оптималлаштирадиган иш шароитларини яратиши мумкин.

1. Ходимларга алоҳида шахслар каби яхши муносабатда бўлинг!

Барчамиз интуитив равишда билганимиздек, ходимларни рағбатлантиришнинг катта қисми ҳар бир шахсдан келиб чиқади. Ҳар бир шахснинг мотивациясига унинг ўзига хос шахсияти, тажрибаси, имкониятлари, шароити, фикрлари, хатти-ҳаракатлари ва бошқа омиллар таъсир қилади.

Шундай қилиб, инсоний муносабатларнинг асосий принципи ташкилотлар учун индивидуал омилларни ва мотивацияни ошириш учун уларга қандай таъсир қилиш мумкинлигини ҳисобга олишдир. Бунга ходимнинг иш жойидаги ва ундан ташқаридаги шахсий шароитини, шунингдек, уларнинг шахсий хоҳиш-истаклари, тасаввурлари ва муносабатларини ўзгартириш ва яхшилашга қаратилган ташаббуслар кириши мумкин.

2. Гуруҳнинг ижобий кадриятлари ва муносабатларини тарғиб қилинг!

Шахсларнинг ижтимоий эҳтиёжлари борлиги ва иш жойида биргаликда ўзаро муносабатда бўлганлиги сабабли, гуруҳ омиллари ҳам ходимларни рағбатлантиришда рол ўйнаши керак. Ҳавтҳорне экспериментлари давомида аниқланганидек, гуруҳлар иш жойида норасмий қоидаларни шакллантиради ва ўрнатади, ўз навбатида барча жалб қилинган шахсларнинг муносабати ва хатти-ҳаракатларига куч ва таъсир кўрсатади.

Шу сабабли, инсоний муносабатларнинг асосий принципи шундаки, ташкилот ижобий гуруҳ кадриятлари ва муносабатларини тарғиб қилиши керак, шунда ижтимоий босим жамоавий иш ва ходимларнинг ижобий муносабати ва хатти-ҳаракатларини келтириб чиқаради. Агар буни амалга ошириш мумкин бўлса, тадқиқот натижалари шуни кўрсатадики, гуруҳ унумдорлиги исталганча яхшиланади.

### 3. Самарали бошқарув ва назоратни таъминлаш!

Шахсий ва гуруҳ таъсиридан ташқари, менежерлар ва раҳбарлар ҳам ходимларнинг мотивациясига таъсир қилади. Ҳавтҳорне тадқиқотлари шуни кўрсатдики, "ишчиларнинг кўплаб хатти-ҳаракатлари, муносабати ва ҳис-туйғулари раҳбарининг хатти-ҳаракатларида келиб чиқиши ва стресс ва чарчоқ раҳбарлар ва ҳамкасблар билан ўзаро муносабатларнинг натижаси бўлиши мумкин. Хусусан, авторитар раҳбарлик услуги демократик иштирокчи ёндашувга қараганда унчалик самарали эмаслиги аниқ бўлди.

Натижада, инсон муносабатларининг яна бир асосий принципи шундаки, ташкилот менежерлар ва раҳбарлар қуйидагиларни таъминлаши керак:

Психологияни тушуниш (шу жумладан мотивация ва хатти-ҳаракатлар);

Ходимларнинг индивидуал ва гуруҳ эҳтиёжларига сезгир;

Самарали мулоқот қилиш;

Қўллаб-қувватловчи ва рағбатлантирувчи (шу жумладан ходимларга ижобий фикр билдириш);

Ходимларни кучайтириш ва маълум даражада автономия назорат қилиш имконини беринг.

Бошқа томондан, агар менежерлар компания сиёсати билан рози бўлмасалар ва ёки ишчилар билан жуда яқин иттифоқдош бўлишса, улар ишлаб чиқаришни чеклаш ва саботаж қилишлари аниқланди. Шу сабабли, ташкилот менежерлар ва супервайзерлар ўз роллари ва масъулиятларини этакчи сифатида бажаришларини ва ўз компаниясининг манфаатларини кўзлаб ишлашларини таъминлаши керак.

### 4. Самарали ташкилий шарт-шароитларни яратиш!

Олдинги учта тоифада сезганингиздек, ташкилот инсон муносабатлари марказида эканлиги аниқ. Бунинг сабаби шундаки, ташкилот юқорида айтиб ўтилган барча тамонлар ва ўзаро муносабатлар учун асосий шартларни ўз ичига олади ва назорат қилади. Шундай қилиб, инсоний муносабатларнинг асосий принципи шундаки, ташкилот меҳнатга индивидуал ва гуруҳли муносабатни оширишга имкон берадиган рағбатлантирадиган иш шароитларини яратиши керак.

Бу қуйидагиларни таъминлайдиган ташкилотни ўз ичига олади:

Жисмоний меҳнат шароитлари хавфсиз ва ходимларнинг ишлаши учун қулайдир;

Ижтимоий ва бошқа тегишли меҳнат шароитлари ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга ёрдам беради;

Ходимларнинг тўловлари ва имтиёзлари тегишли ва самарали;

Менежерлар ва супервайзерлар тегишли этакчилик қобилиятларига эга ва улардан фойдаланадилар;

Раҳбарлар, раҳбарлар ва ходимларнинг таклифлари ташкилот сиёсати ва тартибларига киритилган;

Барча томонларнинг манфаатлари мос келади.

Асл ташкилот бу асосий тамойиллари амал қилиши мумкин бўлса, у асл мақсадга эришиш мумкин, Ҳавтҳорне тажрибалар давомида топилган компанияси садокат илҳом, юксак ходими айланмаси ва уюшмалари учун руҳини ва жамоатчилик учун яхши юзини тақдим этди.

Умуман олганда, бугунги кунда иқтисодиётда ҳамда менежментда инсон муносабатлари мактабини тараққий этиш энг муҳим масалалардан иборат. Биз ушбу мақолада шуни таъкидламоқчимизки, ҳар қандай ташкилот, муассасада инсон эътибор, инсон омилини кадрлаш керак. Тарихга назар ташлайдиган бўлсак менежмент отаси ҳисобланган Тейлор ходимларини бошқаришда "Сиқиб сувини ичиш" деган қоидага амал қилган яъниким асосан ишчи кучига эътиборни қаратган. У инсон омилини, инсонни кадрламаган яъни унга фақат натижа керак деб билган. Бугунги кунда эса бундай ғояга асосланган инсонлар йўқ деб биламиз. Шунинг учун ҳам унга қарама қарши бўлган мактабни вужудга келтирдик. Ушбу мактаб "Инсон муносабатлари мактаби" деб номланади. Ҳаётда қандай вазият бўлишидан қатий назар инсонни кадрлаш муҳим ҳисобланади.

**ИҚТИБОСЛАР**

1. Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент. Дарслик. -Т.: Ўқитувчи,2001.
2. Дилором Қосимова. Менежмент назарияси. Дарслик Т.: “Тафаккур бўстони” 2011.
3. Т.Ахмедов, Т.Назаров, Қ.Алимова, Р.Аблякимова. Менежмент тарихи” дарслик. - Т.Ўқитувчи. 2022
4. Пшенников В.В., “Япон менежменти. Биз учун 27 дарс”, Москва, “Бугун Япония” – 1997
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента. Учебник. —М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.

ISSN: 2181-4031  
DOI Journal 10.56017/2181-4031

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

I-ЖИЛД, I-СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-I

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-I

«Фундаментал тадқиқотлар» электрон журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054837-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Муассис: «IMFAKTOR Pages» масъулияти чекланган жамияти.

Таҳририят манзили: 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55

Эл. почта: [tahririyat@imfaktor.uz](mailto:tahririyat@imfaktor.uz)

Веб-сайт: [www.imfaktor.uz](http://www.imfaktor.uz)



**IMFAKTOR  
PAGES**