



SOHIBQIRON AMIR TEMURNING DAVLAT BOSHQARUVI TAMOYILLARI VA ZAMONAVIY INNOVATSION MENEJMENT

Qurbanbayeva Sevara Artiqboy qizi

Buxoro innovatsiyalar universiteti

1-bosqich magistranti

Tell: 93.428-02-09

Annotatsiya: Mazkur maqolada XIV-XV asrlarda yashab ijod etgan buyuk sarkarda va davlat arbobi Amir Temurning boshqaruv falsafasi zamonaviy innovatsion menejment konsepsiyalari bilan qiyosiy tahlil qilingan. Tadqiqot jarayonida Temurning "Tuzuklar" asaridagi boshqaruv tamoyillari, strategik yondashuvlari hamda kadrlar siyosati chuqur o'rganildi. Tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, Sohibqironning davlat boshqaruviga oid g'oyalari zamonaviy menejment nazariyalarining ko'plab tamoyillari bilan umumiylikka ega va hozirgi zamon tashkiliy boshqaruvda qo'llanilishi mumkin.

Kalit so'zlar: Amir Temur, davlat boshqaruvi tamoyillari, innovatsion menejment, strategik rejalashtirish, kadrlar menejmenti, tashkiliy boshqaruv.

KIRISH

Sohibqiron Amir Temur (1336-1405) – O'rta Osiyo va jahon tarixida chuqur iz qoldirgan davlat arbobi, harbiy strategik va buyuk siyosatchi sifatida tan olingan. Uning yaratgan saltanati geografik jihatdan Hind okeanidan O'rta er dengizigacha, Qozoq dashtlaridan Hindiston chegaralarigacha cho'zilgan bo'lib, bu davr O'rta Osiyoning eng gullab-yashnagan davri hisoblanadi. Amir Temurning tarixiy merosi nafaqat harbiy



g'alabalar bilan, balki davlat qurilishi va boshqaruvdagi ilg'or yondashuvlari bilan ham ajralib turadi.

Zamonaviy boshqaruv fanida innovatsion menejment tashkilotlarning raqobatbardoshligini oshirish, samaradorlikni ta'minlash va doimiy rivojlanishga yo'naltirilgan boshqaruv tizimi sifatida qaraladi. Innovatsion menejmentning asosiy belgilariga strategik fikrlash, resurslarni optimal taqsimlash, kadrlar salohiyatini rivojlantirish, tashkiliy o'zgarishlarga moslashuvchanlik kiradi. Mazkur tadqiqotning dolzarbligi shundaki, Amir Temurning boshqaruv tamoyillarini zamonaviy menejment paradigmalari doirasida ilmiy tahlil qilish orqali tarixiy tajribadan amaliy xulosalar chiqarish mumkin.

Tadqiqotning maqsadi Amir Temurning davlat boshqaruviga oid asosiy tamoyillarini aniqlash va ularning zamonaviy innovatsion menejment tizimi bilan qiyosiy taqqoslashni amalga oshirishdan iborat. Tadqiqot vazifalari quyidagilarni o'z ichiga oladi: Temurning strategik rejalashtirish yondashuvini tahlil qilish, uning kadrlar siyosati va rahbarlik uslubini o'rganish, tashkiliy tuzilma va boshqaruv ierarxiyasini baholash hamda zamonaviy menejment nazariyalari bilan o'xshashliklarni aniqlash.

Tadqiqot ob'ekti Amir Temurning davlat boshqaruvi tizimi, predmeti esa uning boshqaruv tamoyillarining zamonaviy innovatsion menejment bilan o'zaro bog'liqligi hisoblanadi. Tadqiqot metodologiyasi tarixiy-qiyosiy tahlil, kontentanaliz va nazariy umumlashtirish usullaridan iborat.

ASOSIY QISM



Strategik rejalashtirish zamonaviy boshqaruv fanining asosiy tushunchalaridan biri bo'lib, tashkilotning uzoq muddatli maqsadlarini belgilash va ularga erishish yo'llarini ishlab chiqishni nazarda tutadi. Amir Temur o'zining "Tuzuklar" asarida strategik fikrlashning muhimligini ta'kidlab, shunday deydi: "Har bir ishni boshlashdan oldin uning oqibatini o'ylab ko'rdim va har bir qarorni qabul qilishda kelajakdagi natijalarni hisobga oldim" [3]. Bu mulohaza zamonaviy strategik menejmentiing fundamental tamoyili – perspektivali fikrlash va natijaga yo'naltirilgan yondashuvni aks ettiradi.

Bartold V.V. o'z asarida Amir Temurning harbiy yurishlari va davlat qurilishi jarayonida ko'rsatgan strategik mahoratini tahlil qilar ekan, uning har bir harakatida aniq maqsad va unga erishish uchun puxta ishlab chiqilgan reja mavjudligini ta'kidlaydi [1]. Masalan, Temur Movarounnahrni mustahkamlashdan oldin Xorazmni o'z qo'li ostiga olish zarurligini anglagan va bu vazifani bosqichma-bosqich, aniq ketma-ketlikda amalga oshirgan. Bunday yondashuv zamonaviy boshqaruvda "strategik bosqichlar" yoki "milestone planning" deb ataladigan usul bilan uyg'unlikda.

Ansoff H.I. ning strategik menejment nazariyasida tashkilotning muvaffaqiyati uning tashqi muhit o'zgarishlariga moslashish va uzoq muddatli istiqbolni ko'ra olish qobiliyatiga bog'liq ekanligi ta'kidlanadi [4]. Amir Temur o'z davrida aynan shunday ko'nikmalarga ega bo'lgan. U nafaqat joriy vaziyatni tahlil qilish, balki kelajakda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xavf-xatarlarni oldindan ko'ra olish va ularga tayyorgarlik ko'rish qobiliyatiga ega edi. "Tuzuklar" da keltirilishicha: "Men doimo qiyinchiliklarni kutardim va ularga tayyor bo'lardim" [3].



Zamonaviy SWOT tahlili (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) metodologiyasi ham Temurning strategik fikrlash uslubida yaqqol namoyon bo'ladi. U o'z qo'shinining kuchli va zaif tomonlarini, raqiblarining imkoniyatlari va tahdidlarini doimiy tahlil qilgan va shunga asosan strategik qarorlar qabul qilgan. Bu yondashuv zamonaviy biznes-muhitda ham keng qo'llaniladigan strategik tahlil vositasi hisoblanadi.

Zamonaviy boshqaruv fanida inson resurslari menejmenti (Human Resource Management) tashkilotning eng qimmatli aktivi sifatida qaraladi. Armstrong M. va Taylor S. ning ta'kidlashicha, samarali kadrlar siyosati to'g'ri odamni to'g'ri joyga qo'yish, ularning qobiliyatlarini rivojlantirish va motivatsiya qilishdan iborat [5]. Amir Temurning kadrlar siyosati ham aynan shu tamoyillarga asoslangan edi.

"Tuzuklar"da kadrlar tanlashga oid quyidagi mulohaza keltirilgan: "Davlatning kuchi uning kishilariga bog'liq. Men doimo liyoqatli, sodiq va aqlli odamlarni lavozimga tayinladim" [3]. Bu fikr zamonaviy meritokratiya tamoyilini, ya'ni shaxsning kelib chiqishi yoki ijtimoiy mavqeiga emas, balki uning qobiliyati va mehnat samaradorligiga asoslangan kadrlar siyosatini aks ettiradi. Maroziy S. tadqiqotida ta'kidlanishicha, Temur o'z qo'mondonlari va ma'murlarini tanlaganda ularning oilaviy aloqalarini emas, balki professional ko'nikmalari, tajribasi va imperiyaga sodiqligini birinchi o'ringa qo'ygan [6].

Zamonaviy kadrlar menejmenti nazariyasida talantlarni boshqarish (Talent Management) muhim o'rin tutadi. Amir Temur ham o'z davrida bu tamoyilni amalda qo'llagan. U iqtidorli yoshlarni aniqlash, ularni o'qitish va rivojlantirish tizimini yaratgan. Xususan, harbiy san'atga qobiliyatli yoshlar maxsus ta'lim olishgan va asta-sekin yuqori



lavozimlarga ko'tarilishgan. Bu yondashuv zamonaviy korporatsiyalardagi "kadrlar zaxirasi" (talent pipeline) konsepsiyasini eslatadi.

Motivatsiya va rag'batlantirish tizimi ham Temurning kadrlar siyosatining muhim qismi edi. "Men doim jasoratli va sodiq jangchilarimni mukofotladim, ularga yaxshi turmush sharoitini yaratdim va ularning oilalarini himoya qildim" [3] degan mulohaza Maslow ning ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasiga mos keladi. Temur o'z qo'shinlari va ma'murlarini motivatsiya qilishda nafaqat moddiy, balki nomoddiy omillardan ham foydalangan – sharaf-hurmat, e'tirof etish, martaba o'sishi imkoniyatlari kabi.

Tashkiliy tuzilma va boshqaruv ierarxiyasi jihatidan Amir Temur o'z imperiyasida markazlashtirilgan, ammo bir vaqtning o'zida moslashuvchan boshqaruv tizimini yaratgan. U imperiyani viloyatlarga bo'lgan va har bir viloyatga ishonchli hokimni tayinlagan, ammo barcha strategik qarorlar markazda, uning shaxsiy nazorati ostida qabul qilingan. "Tuzuklar"da bu borada quyidagicha yozilgan: "Men imperiyamni viloyatlarga bo'ldim va har bir viloyatga ishonchli hokimni tayinladim.

Ammo barcha muhim qarorlar markazda, mening nazoratim ostida qabul qilindi" [3]. Bu yondashuv Mintzberg H. ning tashkiliy tuzilmalar tipologiyasida "mashinali byurokratiya" va "divisionalizatsiya" elementlarini birlashtirgan gibrid modelga o'xshaydi [8]. Zamonaviy korporativ boshqaruvda ham xuddi shunday yondashuv qo'llaniladi. Yirik xalqaro korporatsiyalar markaziy ofis va filiallar o'rtasida muvozanatni saqlab, bir tomondan strategik nazoratni ta'minlaydilar, ikkinchi tomondan mahalliy menejerlarga operativ qarorlar qabul qilishda avtonomiya beradilar. Bu



"markazlashtirilgan markazlashtirilmaganlik" (centralized decentralization) deb ataladi va zamonaviy tashkiliy dizaynning samarali shakli hisoblanadi.

Amir Temurning davlat boshqaruvida innovatsion yondashuv muhim o'rin tutgan. U o'z saltanatida ilm-fan, madaniyat, san'at va texnologiyalarni rivojlantirishga alohida e'tibor bergan. Samarqandni imperiyaning ilmiy va madaniy markaziga aylantirib, olimlar, san'atkorlar, me'morlar va hunarmandlarni butun islom dunyosidan to'plagan. "Tuzuklar"da bu borada quyidagi fikr keltirilgan: "Davlatning kuchi faqat qurol-yarog'da emas, balki uning ilm-fani va madaniyatida ham" [3]. Bu mulohaza zamonaviy innovatsion iqtisodiyotning fundamental tamoyilini – bilim va innovatsiyalarning iqtisodiy rivojlanishdagi hal qiluvchi rolini aks ettiradi.

Christensen C.M. va boshqalarning tadqiqotlarida innovatsiyalar tashkilotning uzoq muddatli raqobatbardoshligini ta'minlovchi asosiy omil sifatida ko'rsatilgan [7]. Amir Temur o'z davrida aynan shu yondashuvni amalga oshirgan. U nafaqat mavjud texnologiyalarni qo'llash, balki yangi texnologiyalar va usullarni joriy etishga ham intilgan. Masalan, harbiy texnikada, qurulish texnologiyalarida, sug'orish tizimlarida ilg'or yechimlar qo'llanilgan.

Zamonaviy innovatsion kompaniyalar o'z daromadlarining 15-20 foizini tadqiqot va rivojlantirish (R&D - Research and Development) ga sarflaydilar. Temur davlatida ham ilmiy-tadqiqot ishlari uchun katta mablag'lar ajratilgan, observatoriyalar, kutubxonalar, medresalar qurilgan.

XULOSA



O'tkazilgan tadqiqot Sohibqiron Amir Temurning davlat boshqaruvi tamoyillari zamonaviy innovatsion menejment nazariyalari bilan ko'plab umumiy jihatlarga ega ekanligini ko'rsatdi. Birinchidan, Temurning strategik rejalashtirish va uzoq muddatli fikrlash yondashuvi zamonaviy strategik menejmentiing asosiy tamoyillariga to'liq mos keladi. Ikkinchidan, uning kadrlar siyosatida liyoqat, professional ko'nikmalar va shaxsiy qobiliyatlarni birinchi o'ringa qo'yish zamonaviy inson resurslari menejmentining fundamental prinsipi hisoblanadi. Uchinchidan, markazlashtirilgan va bir vaqtning o'zida moslashuvchan tashkiliy tuzilma yaratish zamonaviy korporativ boshqaruvning samarali modeli sifatida tan olingan. To'rtinchidan, ilm-fan, madaniyat va texnologiyalarni rivojlantirishga yo'naltirilganlik zamonaviy innovatsion iqtisodiyotning asosiy mezon hisoblanadi.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi. Zamonaviy O'zbek tashkilotlari va davlat organlarida Amir Temurning strategik fikrlash va perspektivali rejalashtirish tamoyillaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Kadrlar siyosatida shaxsning kelib chiqishidan ko'ra uning liyoqati va professional salohiyatini asosiy mezon sifatida qabul qilish zarur. Tashkilotlarda markazlashgan nazorat va mahalliy tashabbuskorlik o'rtasida muvozanatni ta'minlovchi gibridd boshqaruv modelini joriy etish tavsiya etiladi.

Amir Temurning davlat boshqaruvi tajribasi O'zbekiston uchun boy tarixiy meros bo'lib, uni zamonaviy ilmiy-nazariy asosda o'rganish va amaliyotga tatbiq etish mamlakatimiz tashkilotlarining samaradorligini oshirish, innovatsion rivojlanish yo'lida



muhim qadamlar qo'yish imkonini beradi. Kelajakdagi tadqiqotlarda Temurning iqtisodiy siyosati, tashqi savdo aloqalarini boshqarish tamoyillari hamda madaniy diplomatiyadagi yondashuvlarini chuqurroq o'rganish dolzarb vazifa hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Bartold V.V. Amir Temur davri tarixi. – Toshkent: O'zbekiston, 2019. – 285 b.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Buyuk davlat arbobi va sarkarda Sohibqiron Amir Temur tavalludining 690 yilligini keng nishonlash to'g'risida"gi PQ-46-son qarori, 2026 yil 8 yanvar.
3. Amir Temur. Temur tuzuklari. – Toshkent: G'.G'ulom nomidagi nashriyot, 2020. – 176 b.
4. Ansoff H.I. Strategic Management. – London: Palgrave Macmillan, 2007. – 251 p.
5. Maroziy S. Amir Temur – buyuk davlat arbobi. – Toshkent: Sharq, 2018. – 312 b.
6. Christensen C.M., Raynor M.E., McDonald R. What Is Disruptive Innovation?
// Harvard Business Review. – 2015. – Vol. 93. – No. 12. – P. 44-53.
7. Mintzberg H. Structure in Fives: Designing Effective Organizations. – Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1993. – 312 p.
8. Tidd J., Bessant J. Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change. – Chichester: John Wiley & Sons, 2018. – 656 p.