



BOSHQARUVNING XORIJIY MODELLARI VA O'ZIGA XOS TAMOILLARI

Jumayev Xusan Xudoyberdiyevich

Termiz Davlat Universiteti o'qituvchisi
<https://doi.org/10.5281/zenodo.10639843>

ARTICLE INFO

Qabul qilindi: 01-February 2024 yil
Ma'qullandi: 04- February 2023 yil
Nashr qilindi: 09- February 2023 yil

KEY WORDS

Ta'lim tizimi, boshqaruv modeli, milliy taraqqiyot, Xitoy modeli, Teylorizm..

ABSTRACT

Ushbu maqolada xorijiy davlatlarda boshqaruvning o'ziga xos modellari xususida ma'lumotlar yetkazish va O'zbekistonda boshqaruvning o'ziga xos xususiyatlari bilan qiyosiy tahlil qilish malakasini o'rgatish, taniqli olimlarning o'ziga xos boshqaruv tamoyillari xususida ma'lumotlar berilgan.

Yangicha fikrlash, jamiyatni isloh qilish va yangilanish jarayonlarida faol ishtirok etish ma'naviy madaniyatning qudratli qatlamlariga keng yo'l ochib berayotgani quvonarli. Bu qatlamlar, yorqin islohotlar xalq kayfiyatini, ruhiyatini vatanparvarlik, milliy iftixor, milliy taraqqiyotga daxldorlik tomon keskin o'zgartirib yubordi. Bu ruh shu qadar yorqin va o'ziga xoski, u integratsiyadan aslo cho'chimaydi, aksincha, jahon hamjamiyatining ajralmas qismiga aylanishga harakat qilmoqda. Tarixan qisqa davr ichida bozor islohotlariga oid qabul qilingan qonunlar, Prezident farmonlari va qarorlari hamda Vazirlar Mahkamasining qarorlari mamlakatimizda bozor mexanizmlarini iqtisodiyotga joriy etishga qaratildi, O'zbekiston iqtisodiyotini Birinchi Prezident Islom Karimov asoslab bergan tamoyillar asosida bozor munosabatlariga o'tkazish hamda bozor mexanizmlarini shakllantirish dasturi dunyo hamjamiyatida "O'zbek modeli" deb e'tirof etildi. Ushbu model jahon moliyaviy-iqtisodiy inqiroziga dosh berib, mamlakatimizni barqaror rivojlanishi uchun mustahkam poydevor yaratdi.

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish tizimini yaratishda mazkur sohaning nazariya va amaliyotini shakllantirish, takomillashtirish borasida qator ma'lumotlar to'plangan. To'plangan ma'lumotlar jahon tajribasida (*hammadan avval Yaponiya tajribasi*) boshqaruv modellarini bitta ijtimoiy madaniy muhitdan boshqasiga ko'chirishning amaldagi iloji yo'qligini tasdiqlaydi.

Xorijda boshqaruv bo'yicha yapon tajribasi butun dunyo tan olingan tajribalardan biri sifatida e'tirof etiladi. Dunyo hamjamiyatining e'tirofiga ko'ra o'ta qisqa vaqt mobaynida 1945 yildan so'ng yapon boshqaruvi sezilarli darajada yuksalish sari yuz tutdi. Yaponlar eskidan qolgan tashkiliy tizimni tubdan o'zgartirish, insoniy tajriba va faqat intellekt mujassam topgan yangi boshqaruv tizimini amalda isbot qildilar. "Yapon boshqarish tizimi"ni yaratish, boshqarishda nazariy kuchli, amaliy qo'llanadigan konsepsiyalarning belgilanishi, maqsadni

aniq ko'rish, ishda erkinlikni ta'minlash, "Sifat to'garaklari"ning mavjudligi va bu to'garaklarda oddiy ishchidan to tashkilot boshqaruvchilarigacha ijodiy g'oyalari bilan qatnashishi, izlanish, tashabbuskorlik, kerak bo'lsa o'zini qurbon qilish bilan boshqa xorijiy, an'anaviy boshqaruvdan keskin farq qiladi. Yapon davlati manfaati birinchi va oliy qadriyat degan tushuncha ularning qon-qoniga singib ketgan.

Kundalik hayotimizda "Nemischa hisob- kitob" (nemetskiy raschyot) degan tushuncha bor, bu tushuncha nemis xalqining hamma narsadan vaqt qimmatligini, hamma narsani yo'qotilsa ham vaqtini yo'qotmaslik borasidagi hayotiy haqiqatlari borasida aytilgan.

Aniq hisob-kitob, tejamkorlik, mas'uliyat va har bir ishni o'z vaqtida va o'z meyorida bajarilishini ta'minlash boshqaruvning nemis modeliga taalluqli.

Har bir xalqning milliy-madaniy qadriyatlari bir-biriga o'xshamaydigan, har xil bo'lganidek, boshqaruv tizimi tamoyillari va uslublari ham bir-biridan boshqachaligi bilan farqlanadi. Mana shu sabab davlatning kelib chiqishi, milliy va mental omillarning boshqaruvga ta'siri, boshqa davlatchilik jarayonlaridan tubdan farq qiladigan model esa "*Xitoy modeli*"ning o'ziga xosligidadir.

Tadbirkorlik, ratsionalizm, inqilobiy sakrashlarsiz, tinch yo'l bilan masalaga yondashish tamoyillarini ilgari surgan, xalqning turmush darajasiga keskin ta'sir qiladigan soliqlar tizimini isloh qilish, ishchilar malakasini oshirib kasbning boshqa yo'nalishlariga yo'llash, faqat kuchli ijtimoiy siyosatga ega bo'lgan davlatchilik sistemasini shakllantirish boshqaruvning shved modeliga zamin yaratdi. Shu sababli ham boshqaruvning "*Shved modeli*" jahon tajribasiga milliy manfaatlar himoyachisi sifatidagi model sifatida kirib kelgan.

Ko'rinadiki, boshqaruv modellarining shakllanishi, rivojlanishi va taraqqiy topishi XX asrdan boshlangan va davom etmoqda.

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish tizimining ilmiy nazariy asoslarini tahlil qilgan ko'plab olimlarning tadqiqotlarini o'rganish hamma vaqt fanning asosiy masalalaridan hisoblangan. Boshqaruv nazariyasi asoschilarining faoliyatlari bunga misol bo'la oladi. Sohada o'ziga xos ibrat maktablarini yaratgan amerikalik muhandis – tadqiqotchi Frederik Teylor va fransuz olimi Anri Fayololi bergan tadqiqotlar mana qancha zamonlardan beri o'z qimmatini yo'qotgan emas. Masalan Frederik Teylor boshqaruv nazariyasi bilimdonlari Ford, Gilbert, Emmersonlar qatorida boshqaruv nazariyasining tarixan dastlabki yo'nalishi "klassik" (an'anaviy) maktabini yaratganlardan biridir. Teylor xizmat pog'onalarining barcha darajalarini AQShdagi Bestlegem yirik metallurgiya korxonasi kichik xizmatchisidan boshqaruvchisigacha bo'lgan faoliyati misolida "Korxonani ilmiy boshqarish asoslari", "Boshqarishni ilmiy tashkil etishni tamoyil va usullari" kabi qator asarlarining dunyoning qator tillariga tarjima qilinishi orqali, maqsad, barcha shart va usullarga og'ishmay amal qilinishi-yarim muvaffaqiyat ekanini isbotlab berdi. Teylor ta'limotining afzal tomonlari shundaki, u eng kichik xodimgacha aql-zakovat, ma'lumot, ish tajribasi, axloq-odob, keng fikrlilik, g'ayrat, shijoat, ziyraklik, halollik, to'g'ri fikr egasi bo'lishi kerak, eng muhimi ishchi xodimning salomatligi ishning yutug'iga asos bo'ladi, - degan fikrni ilgari surdi. Mana shu sifatlarning qanchasiga ishchi xodim to'la javob ta'minlash mumkinligini isbotlab berdi.

Shuning uchun dunyoda "Teylorizm" ta'limotiga tayanib ish ko'rgan ishbilarmonlar Frederik Teylorni "Ishning ko'zini biladigan Teylor" deb ataganlar. F. Teylor (amerikalik muhandis-tadqiqotchi, 1850-1920) tamoyillari:

2. maqsad yo'lidagi vositalar mutanosibligini ta'minlash;
3. natijani nazorat qilish;
4. ishchining bilimini qadrlash;
5. ishda motivatsiyaning muhimligi;
6. boshqaruvchi va xodimlarning javobgarligini tartibga solish.

Yana bir boshqaruv nazariyasi asoschilaridan biri Anri Fayol boshqaruv bo'yicha 14 tamoyilni ilgari suradi. Fransuz olimi mehnat taqsimotini ishni ko'p hajmda, sifatli bajarish, vakolat va javobgarlikka katta ahamiyat berish, vakolatning javobgarlik tendensiyasiga mos tushishi, har qanday sharoitda qat'iy intizom muvaffaqiyat garovi ekanligi, buyruqlar va qarorlar yakkaboshchilik asosida – faqat boshliqning vakolatiga munosib ekanligi, bir rahbar va yagona reja asosida qilingan ish yo'nalishning bitta ekanligidan darak berishi, hammavaqt shaxsiy manfaatlar umummanfaatlar asosida qo'llanilishi, adolatli e'tirof va mukofot ishning natijasiga katta rag'bat berishi, markazlashtirish, skalyar zanjir metodini qo'llash, eng pastdagi xodimdan eng yuqori lavozim egasigacha) tashkilotning har bir a'zosi tashkilot g'alabasi yoki mag'lubiyatiga birdek javobgarligini oshirish, hamma narsa va hamma uchun bir xil sharoit yaratish, haqqoniyat va adolatning shaffofligini ta'minlash, ish o'rnining barqarorligi ishchi uchun nechog'lik ahamiyatga egaligini ta'minlash, tashabbus yangi natijalarning kaliti ekanini anglash, birgalashib, ittifoq bo'lib, yagona kuchga aylanmoq – bu katta natija, yuqori samara ekanini tushunish, anglash, his etish kabi tamoyillar – boshqaruvning eng samarali tamoyillari ekanligini isbot qildi¹.

Fransuz olimi Anri Fayol tamoyillari:

1. qabul qilingan qarorlar javobgarligi;
2. yakkaboshlik;
3. boshqaruvda iyerarxiya (iyerarxiyaga ta'rif beriladi);
4. shaxsiy manfaatlar umummanfaatlarga bo'ysundirish;
5. ixtisoslashuv;
6. qat'iy tartib – intizom;
7. mehnat haqidan qoniqish;
8. kadrlarning doimiyligi;
9. g'oya va tashabbuslarning rag'batlantirilishi;
10. manfaatlar umumiyli;

A. Fayol boshqaruv tizimiga oid beshta universal elementlarni asoslab bergan:

- 1. Rejalashtirish.
- 2. Tashkillashtirish.
- 3. Rahbariyat.
- 4. Koordinatsiya.
- 5. Nazorat.

Boshqacharoq ta'rif beriladigan bo'lsa, boshqaruv – bu muayyan tashkilot maqsadi yo'lida rejalashtirish, tashkillashtirish, ruhlantirish va nazorat qilishdir. Boshqarma esa faoliyatning asosiy turi bo'lib, iqtisodiy –ijtimoiy o'zgarishlarga asoslanib ish ko'radigan tashkilotdir.

¹ Hehri Fayol. General and Industrial Management (London: Pitman, 1949), pp. 20-41

Boshqaruv - bu muayyan tashkilot maqsadi yo'lida rejalashtirish, tashkillashtirish, ruhlantirish va nazorat qilish degani. Boshqarma esa faoliyatning asosiy turi bo'lib, iqtisodiy-ijtimoiy o'zgarishlarga asoslanib ish ko'radigan tashkilotdir.

Mavjud imkoniyatlarni, inson intellekti va mehnat resurslarining to'laqonli imkoniyatlarini jamoaning ma'lum maqsadi sari yo'naltirish boshqaruv ekanini anglash qiyin emas.

Boshqaruvning tamoyili yoki nazariyasi esa – harakat uchun umumiy tavsiyalar va qabul qilishda aniq maqsadga tomon dadil qadamlardan iborat bo'ladi. Bu borada ilmiy maktab yaratgan olimlarning tamoyillarini ko'rib chiqamiz:

1. aniq maqsadga yo'naltirish;
2. iqtisodiy tomonlarni hisobga olish;
3. o'z ishini puxta biladigan mutaxassislarni ishga solish;
4. jarayonlarni kuzatish, sharoit ta'minlanishining nazorati;
5. rag'bat, e'tirof, mukofotlash samaradorligi; (jadval)
6. yuqori malakali mutaxassislarning qadrlanishi;
7. boshqaruvning pastki darajaning yuqoridan nazorat qilinishi va so'zsiz bo'ysunish;
8. umumkasbiy qoidalarga bo'ysunish;
9. mehnatni ham, rag'batni ham to'g'ri tashkil qilish;

Ko'rinadiki, G'arbda boshqaruv muammolarini o'rganish bo'yicha qator tajribalar o'rganilgan. Amerikalik olim, Michigan Universiteti professori R. Laykert boshqaruv uslubining samaradorligini oshirish borasida rahbarning majburlash usullaridan foydalanmaslik, xodimlarni faqat ishontirish yo'li bilan natijadorlikka erishish fikrini ilgari sursa, ingliz olimi M. Mekso rahbar faoliyatining samaradorligini kommunikatsiyaga bog'laydi. Olimning fikriga ko'ra rahbar qancha kommunikativ qobiliyatga ega bo'lsa, ishning natijadorligi shuncha yuqori bo'ladi.

Rus olimlari S. Rubinshteyn jamoaning ruhiy muhitini o'rganishga oid ko'plab tavsiyalar ishlab chiqqan bo'lsa, B. Lomov boshqaruv faoliyatining qator yo'nalishlarini e'lon qilgani fanga ma'lum.

Xulosa.

Xulosa qilib aytganda, har bir mutaxassis o'z fikrini izohlash jarayonida rahbar shaxsining mukammal darajada savodli, muomalali, samimiy va mas'uliyatli bo'lishiga asos bo'ladigan fazilatlarini sanab o'tadi. Bizning fikrimizcha, olimlarning fikr-mulohazalari hamma davrlarda ham rahbar shaxsining boshqalarga namuna bo'lar darajadagi shaxs bo'lishi nafaqat unga obro'keltiradi, balki tashkilotga, jamiyatga va jamiyat ravnaqiga katta foyda keltiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Nazarov Q. "Qadriyatlar falsafasi" (Aksiologiya). Toshkent, 2004.
2. Nazarov Q. "G'arb falsafasi". Togshkent, Sharq, 2004.
3. To'ychieva S. "Boshqaruv texnologiyalari". O'quv qo'llanma. Toshkent-2019
4. S. To'ychiyeva "Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish". Darslik. Toshkent, 2020 yil
5. Internet manba: <http://fayllar.org>.