

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM
VAZIRLIGI
O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI MADANIYAT VAZIRLIGI**

SAYYORA TO‘YCHIYEVA

**MADANIYAT VA SAN’AT SOHASI FAOLIYATINI TASHKIL
ETISH VA BOSHQARISH**

5151700 – Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish
ta’lim yo‘nalishi uchun mo‘ljallangan darslik

Toshkent - 2019

Ushbu darslik O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat instituti «Madaniyat va san’at muassasalarini boshqarish va tashkil qilish» kafedrasida ko‘rib chiqilib, o‘quv jarayonida foydalanish uchun tavsiya etilgan.

Taqrizchilar: A.Umarov - professor

B.Qurbonov - professor

ANNOTATSIYA

“Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish” fani – talabalarga madaniyat va san’at sohasida boshqarish va tashkil qilish asoslari, boshqaruvning nazariy asoslari, xorijiy modellari, ilmiy muassasalari, madaniyat va san’at sohasida boshqaruv usullari va qarorlari, tizimdagi samaradorlik, O‘zbekistonda menejment, madaniyat va san’at sohasida boshqaruv tizimi faoliyatini ochib beradigan, madaniyat va san’at muassasalarini boshqarish tizimidagi shiddatli islohotlar bozor iqtisodiyoti talablariga javob beradigan menejment tizimining mohiyati va vazifalari haqida ma’lumotlarni chuqurroq o‘rganishlari va bilimlarini oshirishlari uchun zamonaviy bazalar yaratildi.

Ma’lumki, O‘zbekistonda madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish, madaniyat va san’at menejmenti, ularningtashkiliy-huquqiy asoslari yaratilgan. Madaniyat markazlari, teatr, muzey, madaniyat va istirohat bog‘lari, madaniyat saroylari, havaskorlik va badiiy jamoalari, konsert tashkilotlarini boshqarishni bozor iqtisodiyotiga moslashtirish va bugungi talablar darajasiga yetkazish.

Mazkur fan talabalarga jahon va O‘zbekiston madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish tizimidagi rivojlanishni, bu sohadagi ilmiy yangiliklarni, o‘ziga xos xususiyatlarni va taraqqiyot yo‘lini o‘rgatishga qaratilgan. Bu borada Sharq mutafakkirlari Abu Nasr Forobiy, Yusuf Xos Hojib, Nizomulmuluk, Amir Temurning boshqaruv maqsad va vazifalari haqidagi qarashlaridan foydalanilgan.

Bu mutaxassislik fani ijtimoiy-madaniy faoliyat, madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish singari ta’lim yo‘nalishlarida tahsil olayotgan talabalarga kasbiy bilim, tushuncha va ko‘nikmalarini shakllantirishga yo‘naltirilgan.

Shuningdek, ishga doir etiket, menejer, yetakchining vazifalari, keyingi yillarda O‘zbekistonda madaniyat va san’at sohasidagi islohotlar, fanni o‘qitishda bilim, malaka va ko‘nikmalarini oshirishga qo‘yiladigan talablar, uning boshqa fanlar bilan aloqadorligi, o‘qitishda ko‘rgazmali hamda zamonaviy interaktiv

axborot-kommunikatsiya texnologiya vositalarini qo'llash, dars jarayonida talabalarning mustaqil fikrlash va mushohada yuritish ko'nikmalarini yuzaga keltirish kabi masalalar yoritilgan.

Mustaqil ta'lim olish, ta'lim jarayonida interfaol metodlarni, zamonaviy pedagogik texnologiyalarni qo'llash masalalariga, mavjud audiovizual mahsulotlardan samarali foydalangan holda ularni mustaqil tahlil qilishni o'rgatishga ham alohida e'tibor qaratilgan.

“Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish” darsligi uchun Prezidentning madaniyat va san'at sohasi faoliyatiga doir Qarorlari, Farmonlari, Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish Konsepsiyasi dasturilamal sifatida xizmat qilgan.

ANNOTATSIYA

Предмет «Управление и организация учреждениями культуры и искусства» окажет неоценимую помощь студентам в глубоком освоении в сведений о теоретической основы управления и организации учреждениями культуры и искусства, зарубежных моделей, научных учреждений, эффективности в системе методов и решений управления, осуги и задачах системы менежмента, отвечающей современным требованиям рыночной экономики в системе управления учреждениями культуры и искусства, раскрывающей деятельности системы управления учреждениями культуры и искусства в Узбекистане.

Известно, что в Узбекистане созданы организационно-правовые основы организации и управления учреждениями культуры и искусства, менежмента культуры и искусства. Разрешаются вопросы уподобления рыночной экономики и доведения до требуемого уровня управления центрами культуры, театрами и музеями, парками культуры, народными и художественными коллективами.

Данный предмет направлен на обучение студентов организации учреждений культуры и искусства и развития системы управления в мире и Узбекистане. Этот специальный предмет нацелен на формирование знаний, умений и навыков студентов, обучающихся в образовательных направлениях социально-культурной деятельности, а также на организацию управления учреждениями культуры и искусства.

ANNOTATION

The subject “Management and arrangement the activity of sphere of culture and art” will extend valuable assistant to the students in the field of management and arrangement by the activities of the culture and art institutions, application of foreign models, scientific institutions, learning the efficiency of methods’ system and acknowledge the resolutions in management, as well, it will provide the meaning and challenges of management, which are fit the demands of modern world. This subject will expand the management system of Uzbekistan, too.

It’s known that in Uzbekistan are formed the juridical bases of arrangement and management the activities of culture and art institutions. Nowadays, in our republic are settled the issues of market economy and make the arrangements for providing to the population the services in necessary level in the sphere of culture and art, like improving the culture centers, theaters, museums, parks, folk and art communities.

The subject given is aimed to study the students the management in culture and art field, as well, to the development of management system in Uzbekistan and worldwide as whole. This subject will form and generate the knowledge, skills and competence of students in the above mentioned field.

Besides, in this work are presented the ideas and thoughts of outstanding Eastern philosophers and creators like Abu Nasr Forobiy, Yusuf Hos Hojib, Nizomulmulk, Amir Temur about the management and its goals and tasks.

This work discovers and contains the various problems and challenges on etiquette, the tasks of manager and leading specialists in the sphere of culture and art, also presents the reforms are held in this sphere.

Moreover, in this work will be given the demands on advance training and skills on teaching this subject, its interconnection with other subjects, provided the examples of using informational communication technologies in the teaching process, and the methods of improving the self-dependent thinking in students.

MUNDARIJA

1.BOB.Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etishva boshqarish.

1.1.O'zbekistonda madaniyat va san'at sohasi faoliyati boshqaruvining rivojlanishi.

1.2.Madaniyat va san'at sohasi faoliyati boshqaruvining tarixiy-ilmiy maktablari.
bet

1.3.Boshqaruvning xorijiy modellari va nazariy asoslari.....

1.4.Boshqaruv va menejment..... bet

1.5.Boshqaruvda axborot va kommunikatsiyalar..... bet

1.6.Boshqaruv qarorlari..... bet

1.7.Boshqaruv jarayonlari va samaradorligi.....bet

2.BOB.Madaniyat va san'at sohasi faoliyatida menejment tizimi.....

2.1. Menejer tushunchasi, shaxsiy va ishga doir sifatlari va vazifalari..... bet

2.2. Zamonaviy menejer sifatlari..... bet

2.3. Menejer faoliyatini rejalashtirish va tashkil qilish

2.4. Ishga doir etika va etiket..... bet

2.5.Menejer va yetakchi. Menejning uslubi va imiji..... bet

2.6.Boshqaruv mehnatini ilmiy – ijodiy tashkil etish..... bet

2.7. Rahbarning o'zini- o'zi boshqarishi..... bet

2.8. San'at sohasi menejmenti va uning nazariy asoslari bet

2.9.Madaniyat va san'at menejmenti va unga mental omil lar ta'siri..... bet

2.9.1. Madaniyat va san'at menejmentining istiqboldagi ri-

vojlantirish imkoniyatlari..... bet

3 BOB. O‘zbekistonda madaniyat va san’at sohasi faoliyatini boshqarish siyosati bet

3.1. Madaniyat va san’at sohasiga oid tashkiliy- huquqiy meyoriy hujjatlar..... bet

3.2. Teatrlar faoliyatini tashkil etish va boshqarish..... bet

3.3. Muzeylar va ko‘rgazma zallari faoliyatini tashkil etish va boshqarish..... bet

3.4. Konsert tashkilotlari va badiiy jamoalar faoliyatini boshqarish..... bet

3.5. Havaskorlik badiiy jamoalari, to‘garaklar va bolalar musiqa va san’at maktablari faoliyatini boshqarish.....bet

3.6. Madaniyat va san’at taraqqiyotida transformatsion jarayonlar bet.

3.7. Nodavlat va jamoat tashkilotlari faoliyati va ijodiy jamoalarni boshqarish.....bet

3.8. Milliy madaniyatni rivojlantirish – milliy qadriyat va madaniy taraqqiyot bosqichlariga yangicha yondashuv.....bet

Xulosa.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati..... bet

ОГЛАВЛЕНИЕ

ГЛАВА 1. Управление и организация деятельности сферы культуры и искусства.

1.1. Развитие управления деятельности сферы культуры и искусства в Узбекистане.

1.2. Научно-исторические школы управления деятельности сферы культуры и искусства ... 11

1.3. Зарубежные модели управления и теоретические основы.....

1.4. Управление и менеджмент.....

1.5. Информация и коммуникации в управлении.....53

1.6. Решения управления.....64

1.7. Процесс и эффективность управления

Глава 2. Система менеджмента деятельности сферы культуры и искусства..... 99

2.1. Понятие «менеджер», личные и деловые качества и задачи.....99

2.2. Качества современного менеджера106

2.3. Планирование и организация деятельности менеджера.

2.4. Деловая этика и этикет.....116

2.7. Самоуправление руководителя139

2.5. Менеджер и ведущий специалист146

2.6. Организация научно-творческого управления162

2.7. Менеджмент культуры и искусства и влияние на него ментальных факторов169

2.8. Возможности прогресса менеджмента культуры и искусства.....178

Глава 3. Политика управления деятельности сферы культуры и искусства в Узбекистане.....191

3.1. Организационно-правовые, нормативные документы сферы культуры и искусства.....

3.2.Организация	и	управление	деятельностью
театров.....			
3.3.Организация и управление деятельностью музеев и выставочных			
залов.....			
3.4. Управление деятельностью концертных организаций и художественных			
коллективов.....			
3.5.Управление деятельностью самодеятельных художественных коллективов,			
кружков	и	детских	музыкально – искусственных
школ.....			
3.6.Трансформационные процессы в развитии культуры и искусства.....			
3.7.Управление творческими коллективами и негосударственными,			
общественными организациями.....			
3.8.			
Заключение.....			
Использованная литература.....			

TABLE OF CONTENTS

Chapter 1	Management and arrangement of the activity the sphere of culture and art	
1.1	Development of the activity the sphere of culture and art	
1.2	Scientific and theoretical schools of management the activity the sphere of culture and art	
1.3	Theoretical bases and foreign models of management	
1.4	Administration and management	
1.5	Information and communication in management	
1.6	Resolutions in management	
1.7	The process and efficiency in management	
1.8	Resolutions in management	
Chapter 2	The system of management in culture and art	
2.1	What is manager? Its personal and business qualities, and goals	
2.2	The qualities of modern manager	
2.3	Planning and arrangement of manager practicing	
2.4	Business etiquette	
2.5	Manager and leading specialist. Methods and approaches of manager, his image	
2.6	Arrangement of scientific and creative managing. Management in culture and art, and influence of mental features.	
2.7	Self-management	
2.8	Management in culture and art, and influence of mental features.	
2.9	The progression possibilities of culture and art management	
Chapter 3	Politics of management in culture and art	
3.1	The juridical and regulatory documents in the sphere of culture and art	
3.2	Management and arrangement of the activity of theatres	
3.3	Management and arrangement of the activity of museums and exhibition halls	
3.4	Management and arrangement of the activity of concert halls and art communities	
3.5	Management and arrangement of the activity of amateur and art communities and coteries	
3.6	Transformational processes in development of the sphere of culture and art	
3.7	Management of the activity of art communities and non-governmental	

	organizations	
3.8.	Used literature	

Kirish

«Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish» fanini o‘qitishdan **maqsad** talabalarni boshqaruv muammolariga qiziqtirish, amaliy

tashkilotchilik faoliyatiga ishtiyoqlarini oshirishdir. Chunki hozir madaniyat va san'at muassasalarini boshqarish asoslarini va bozor ko'nikmalarini o'rganayotgan talabalar kelgusida boshqarish tizimining xodimlari, badiiy, ijodiy, havaskorlik jamoalarining rahbarlari, bolalar musiqa va san'at maktablari, konsert tashkilotlari, muzeylar, teatrlar faoliyatining turli sohalarida madaniyat va san'at sohasi boshqaruvchilari, targ'ibotchilari bo'lib etishadilar. Madaniyat va san'at muassasalarida boshqarish tizimini takomillashtirish va marketing sohasida tadbirlar ishlab chiqish ham ularning zimmasiga tushadi.

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarishni jamiyatning ma'naviy va iqtisodiy negizi bilan o'zaro bog'liq holda ko'rib chiqish lozim, bunda boshqarishning ikki tomoni hisobga olinadi: madaniy-ma'naviy, tashkiliy-iqtisodiy va texnik-iqtisodiy.

San'at – jamiyatning bebaho xazinasini, inson tafakkurining buyuk kashfiyotidir. San'at ijod va mahoratning, tinimsiz izlanishning eng oliy darajasida yaratilgandagina inson ko'nglini ishg'ol qila oladi.

Boshqaruv haqida gapirganda yetuk allomalarning **“Dunyoda eng qiyin - san'at boshqaruv san'atidir”** degan hikmatli so'zlari ijod, hayrat, yaratish, yangilik izlab topish, insonlarni hayratga solish uchun yaratilgan san'at haqida aytilgan bo'lsa kerak. Zero, madaniyat va san'at muassasalari xodimlari uzoq tarixga borib taqaladigan milliy urf-odatlarimiz, ana'analarimiz, xalq og'zaki ijodiyoti, klassik, mumtoz, zamonaviy qo'shiqchilik, milliy maqom, baxshichilik, muzeylar va teatrlar, konsert tashkilotlari, ijodiy jamoalarning faoliyatini tartibga soluvchilar, xalqqa yetkazib beruvchilardir. Chunki har bir xalqning san'ati shu xalqni dunyoga tanitadi, jahon sahnalarida shu xalqning nomidan so'z aytishga sharoit yaratadi.

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini yaxshilash, madaniyat markazlarining zamon talablari asosida ishlashini ta'minlash, kadrlar salohiyatini oshirish, markazlarda turli xil to'garaklar va jamoalarning uzluksiz va samarali olib borilishini yo'lga qo'yish bugungi kunning kechiktirib bo'lmaydigan vazifasidir.

Darslikni yozish jarayonida buyuk mutafakkirlarimiz Abu Nasr Forobiyning “Fozil odamlar shahri”, Yusuf Xos Hojibning “Qutadg‘u bilig”, Nizomulmulkning “Siyosatnoma”, Amir Temurning “Temur tuzuklari” asarlarida boshqaruv mazmun-mohiyatiga berilgan tarixiy-ilmiy ta’riflar, boshqaruv nazariyasi namoyandalari- fransuz olimi Anri Fayol, amerikalik muhandis-tadqiqotchi Frederik Teylor, nemis sotsiologi Maks Veber tamoyillari, boshqaruv mehnatining asosi hisoblanmish axborot-kommunikatsiyalar, qarorlar qabul qilish asoslari, zamonaviy menejer sifatlari, zamonaviy rahbar xodimlar maqsad va vazifalari, keyingi yillarda O‘zbekistonda olib borilayotgan madaniyat va san’at muassasalarini boshqarish siyosati va tizimi, sohalar taraqqiyotidagi transformatsion jarayonlar, davlat va nodavlat, jamoat tashkilotlarinig hamkorlik faoliyati,”Xalq artistlari klublari”, bolalar musiqa va san’at maktablari faoliyatini jonlantirish, alohida iqtidor talab qiladigan ijodiy oliygohlarda ijodiy imtihonlarning joriy etilishi haqidagi mavzularga alohida o‘rin berildi. Shuningdek, jamiyatda hurmat va nufuzga ega bo‘lgan bilimdon rahbar kadrlarni tarbiyalab voyaga yetkazishga xizmat qiladigan tushunchalar- rahbar faoliyati, rahbar muloqoti, rahbar mas’uliyati, rahbar mahorati, rahbar madaniyati, rahbar farosati borasidagi taniqli olimlarning fikr-mulohazalari ham keltirilgan.

Amalga oshirilayotgan barcha ma’rifiy islohotlardan pirovard maqsad – ertamiz egalarining mehnat va ijod qilishlariga mustahkam poydevor yaratishdan iborat.

Bu borada Muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyevning quyidagi so‘zlarini ta’kidlamog lozim:**“Aholi, xususan, yoshlarning madaniy saviyasini yuksaltirish, ularni milliy va umumbashariy madaniyatning eng yaxshi namunalaridan bahramand etish, shu asosda ma’naviy yetuk, barkamol shaxslarni tarbiyalash, yosh iste’dod egalarining qobiliyati va salohiyatini ro‘yobga chiqarish borasida keng ko‘lamli ishlar amalga oshirildi”**¹.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M. Mirziyoyevning “Madaniyat va san’at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Qarori // [www. lex.uz](http://www.lex.uz).

Har bir mavzuni o'rganish jarayonida tayanch so'zlar va iboralar, nazorat savollari, har bir mavzu yuzasidan tavsiya qilingan adabiyotlar, sohaga oid ma'lumotlarni mustahkamlashga xizmat qilsa, xorijiy mutaxassislarning rahbarlik, rahbarning dunyoqarashi, zamonaviy menejerlarning imiji, ishga doir etika va etiket, san'at menejmentining kelgusidagi vazifalari, madaniyat va san'at sohasida jahon tajribalari haqidagi fikr-mulohazalari hozirgi globallashuv davrida jahon va o'zbek madaniyati, san'ati uyg'unligini ta'minlashga xizmat qiladi.

1 BOB. O'ZBEKISTONDA MADANIYAT VA SAN'AT SOHASI BOSHQARUVI VA ZAMONAVIY KONSEPSIYALARI

1.1.O'ZBEKISTONDA SAN'AT VA MADANIYAT SOHASI BOSHQARUVINING RIVOJLANISHI

REJA

1. O'zbekistonda madaniyat va san'at sohasiga doir islohotlar rivoji – madaniy rivojlanishning asosiy manbalari.
2. O'zbek xalqi ma'naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevori.

Darsning maqsadi: O'zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha "2017-2021 yillarga mo'ljallangan Harakatlar strategiyasi va "Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir" Prezident Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvdagi (2017 yil, 3 avgust) ma'ruzasi haqida ma'lumotlar berish.

O'zbekiston Respublikasida bugungi kunda siyosiy, ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy-ma'rifiy sohalarida jadal islohotlar amalga oshirilmoqda. Ushbu islohotlar natijasida barcha sohalarda yangi-yangi o'zgarishlar va yangiliklar ham amaliyotga joriy qilinmoqda. Shu bilan birga, bu sohalardagi yig'ilib qolgan

muammolarga yechimlar topish bugunning vazifasidir. Ayniqsa, san'at va madaniyat sohalaridagi innovatsion va transformatsion jarayonlarni barcha O'zbekiston fuqarolari his qilmoqdalar.

O'zbekiston Respublikasining zamonaviy milliy madaniyati va san'atini rivojlanishi bevosita hozirgi zamon globallashuv jarayoni bilan bog'liq holda yuz bermoqda. Shu bilan birga, an'anaviy milliy madaniyatimizning funksional va tashkiliy jarayonlarini asl mazmun-mohiyati bilan saqlash imkoniyati ham cheklanib bormoqda. Shu bois, respublikada madaniyat va san'atning barcha tarmoqlarida transformatsion jarayonlar va innovatsion g'oyalarning huquqiy, tashkiliy asoslarini ishlab chiqish taqozo qilmoqda.

Davlatimizning yangi rahbari hali Prezidentlik lavozimiga kirishmasidan avval, ya'ni saylovoldi dasturlari, joylarda yurtdoshlarimiz bilan bo'lgan uchrashuvlarda adabiyot, san'at, ma'naviyat va ma'rifat masalalariga alohida e'tibor qaratdi, xalqimiz, ayniqsa, yosh avlodning madaniy saviyasini yuksaltirish, badiiy didini shakllantirishni ustuvor yo'nalish qilib belgiladi.

Shavkat Mirziyoyev O'zbekiston Respublikasi Prezidenti etib saylangach, ilk imzolagan qarori ham bevosita adabiyot sohasiga daxldor bo'ldi. YA'ni, elimizning suyukli farzandi, zabardast shoir, taniqli davlat va jamoat arbobi, O'zbekiston Qahramoni Erkin Vohidov tavalludining 80 yilligini nishonlash to'g'risida maxsus qaror e'lon qilindi. Qarordan kelib chiqib, poytaxtimiz Toshkent hamda yurtimizning turli viloyatlarida bayram tadbirlari, adabiy-badiiy uchrashuvlar yuksak saviyada tashkil etildi. Shoir tug'ilib o'sgan Farg'ona viloyati, Oltiariq tumani "Beglar" mahallasida Erkin Vohidov uy-muzeyi ochildi². Birgina shoir timsolida butun millat adabiyoti, ma'naviyatiga ko'rsatilgan bunday ulkan e'tibor va g'amxo'rlik yurtimiz ziyolilarini behad hayajonga soldi.

2017 yilning 12 yanvarida esa Prezidentimizning "Kitob mahsulotlarini chop etish va tarqatish tizimini rivojlantirish, kitob mutolaasi va kitobxonlik madaniyatini oshirish hamda targ'ibot qilish bo'yicha komissiya tuzish to'g'risida"

² Shavkat Mirziyoyevning 2016 yil 7 dekabrda "O'zbekiston xalq shoiri Erkin Vohidov tavalludining 80 yilligini nishonlash to'g'risida"gi qarori // "Xalq so'zi" gazetasi. 8 dekabr 2016 yil.

farmoyishi e'lon qilindi³. Unda aholi orasida kitobxonlik madaniyatini o'stirish, xalqimizning badiiy-intellektual salohiyatini kitob orqali rivojlantirish bo'yicha barcha zarur chora-tadbirlar belgilab berildi.

Davlatimizning yangi rahbari O'zbekistonning bir necha yillik rivojlanish bosqichlarini hozirdan rejalashtirib, taraqqiyotning jahon andozalari hisobga olingan, strategik asosga ega muhim hujjat loyihasini muhokamaga qo'ydi. Shuning natijasida 2017 yilning 7 fevral kuni O'zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha "2017-2021 yillarga mo'ljallangan Harakatlar strategiyasi" haqidagi farmon tasdiqlandi⁴. Mazkur hujjat mamlakatimiz hayotida dolzarb ahamiyatga ega bo'lib, unda davlat va jamiyat rivojlanishining muhim tamoyillari o'z aksini topdi. Harakatlar strategiyasining IV yo'nalishi – Ijtimoiy sohalarga yo'naltirilgan bo'lib, uning to'rtinchi bandida ta'lim va fan sohasini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilgan. Ushbu bandda ayni sohada qilinishi lozim bo'lgan barcha zarur chora-tadbirlar belgilandi. YA'ni, uzluksiz ta'lim tizimini takomillashtirish yo'lini davom ettirish, Madaniyat va san'at muassasalari qurish, rekonstruksiya qilish, kapital ta'mirlash, maktabgacha madaniyat va san'at muassasalari faoliyatini rivojlantirish, umumiy o'rta ta'lim sifatini yaxshilash, o'quvchilarning chet tillari va talab yuqori bo'lgan boshqa fanlarni chuqur o'zlashtirishlari, kasb-hunar kolleji o'quvchilarining bozor iqtisodiyoti va ish beruvchilarning ehtiyojlaridan kelib chiqib mutaxassisliklar bo'yicha ishga joylashishlari uchun imkon yaratish kabi dolzarb masalalar ko'zda tutilgan⁵.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoyishi bilan 2017 yil 14 fevralda mamlakatimizda keng ko'lamda amalga oshirilayotgan Harakatlar strategiyasi samaradorligini ta'minlash maqsadida "Taraqqiyot strategiyasi"

³ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M. Mirziyoyevning "Kitob mahsulotlarini chop etish va tarqatish tizimini rivojlantirish, kitob mutolaasi va kitobxonlik madaniyatini oshirish hamda targ'ibot qilish bo'yicha komissiya tuzish to'g'risida" Farmoyishi. //O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017 y., 38-son.

⁴ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi Farmoni // www.lex.uz.

⁵ Haydarov A. Harakatlar strategiyasi va ma'naviy yuksalish. – Toshkent: G'.G'ulom nomidagi nashriyot matbaa-ijodiyot uyi, 2018. – B. 8.

markazi tashkil etildi. Ushbu markaz nohukumat va notijorat tashkilot bo'lib, uning faoliyati doirasiga quyidagi yo'nalish va vazifalar kiradi:

-Harakatlar strategiyasida belgilangan chora-tadbirlarning amalga oshirilish jarayonlarini ularning bajarilishi bo'yicha mas'ul komissiya bilan hamkorlikda qo'llab-quvvatlash;

- Harakatlar strategiyasi doirasida amalga oshirilayotgan ishlar bo'yicha xalqaro tashkilot va ekspertlar fikrlarini baholash, shuningdek, xalqaro tajribalar, jahon standartlarini o'rganib borish;
- amalga oshirilayotgan tadbirlarning keng jamoatchilik va ekspertlar ishtirokidagi muhokamasini tashkil etish;
- Harakatlar strategiyasida belgilangan tadbirlarni samarali amalga oshirish bo'yicha asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

“Taraqqiyot strategiyasi” markazining eng muhim vazifalaridan biri Harakatlar strategiyasida belgilangan eng muhim chora-tadbirlarning bajarilishini tizimli monitoring qilib borish hamda har bir yo'nalish bo'yicha guruhlariga asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Markaz 2017 yil 23 fevral kuni Adliya vazirligida davlat ro'yxatidan o'tdi va uning taqdimot marosimi 2017 yil 1 mart kuni “Zarafshon” konsert zali negizida tashkil etilgan yangi media maydonida bo'lib o'tdi.

Harakatlar strategiyasi va “Xalq bilan muloqot va inson manfaatlari yili” Davlat dasturida belgilangan vazifalarning bajarilishini keng yoritish va tadbirlar bo'yicha muntazam ravishda jamoatchilik muhokamasini o'tkazish maqsadida Markaz tomonidan O'zbekiston elektron ommaviy axborot vositalari milliy assotsiatsiyasi va boshqa yetakchi OAV hamda Xalqaro press-klub bilan o'zaro hamkorlik bitimlari imzolandi.

2018 yilning 15 fevralida Prezidentimiz “Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida” gi farmonni imzoladi⁶. Unga ko'ra, mazkur sohalar bilan bog'liq bir qator isloxotlarni

⁶ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning ““Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida” gi Farmoni // www.lex.uz.

amalga oshirish uchun tegishli ko'rsatmalar berildi. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Madaniyat va sport ishlari vazirligi tugatilib, uning negizida O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Jismoniy tarbiya va sport davlat qo'mitasini tashkil etishga qaror qilindi va mazkur tashkilotlarning asosiy vazifa va yo'nalishlari belgilandi. Shuningdek, "O'zbeknavo" estrada birlashmasi va "O'zbekraqs" milliy raqs birlashmasi negizida "O'zbekkonsert" davlat muassasasini tuzish, Xalq ta'limi vazirligiga qarashli R.Glier nomidagi, V.Uspenskiy nomidagi ixtisoslashtirilgan musiqa akademik litseylari, Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa va san'at akademik litseyi, bolalar musiqa va san'at maktablari, shuningdek, "Istiqlol" va "Turkiston" san'at saroylari – O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimiga o'tkaziladigan bo'ldi. Faoliyatini o'rganib chiqish natijalarini hisobga olib, "O'zbekteatr" ijodiy-ishlab chiqarish birlashmasi, "Artmadad" maxsus jamg'armasi va "O'zbekmuzey" jamg'armasi tugatilib, mazkur tashkilotlarning funksiyalari va mol-mulkini Madaniyat vazirligiga topshirish vazifasi ko'rsatildi. Farmon sharhida qayd etiladiki, ushbu hujjat madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish, ushbu sohada davlat siyosatini amalga oshirish samaradorligini keskin oshirish, O'zbekiston xalqining boy va o'ziga xos madaniyati, san'ati va ijodini yanada rivojlantirishni ta'minlash, aholining keng qatlami o'rtasida ma'nan va axloqan komil inson bo'lish, sog'lom turmush tarzini yuritishga intilishini rag'batlantirishga yo'naltirilgan. O'zbekiston ijodkorlarini qo'llab-quvvatlash "Ilhom" jamoat fondi, O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san'atni rivojlantirish jamg'armasi, O'zbekiston kompozitorlari va bastakorlari uyushmasi, O'zbekiston davlat filarmoniyasi, O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutining Farg'ona mintaqaviy filiali tashkil etilishi milliy madaniyatimiz rivoji yo'lidagi zalvorli qadam bo'ldi. Bu islohotlar o'z navbatida yangi iqtidorlarni izlab topish, yangi repertuarlar yaratish, yangi ijodiy samaralar uchun keng imkoniyatlardir.

Yurtboshimiz tomonidan madaniyat va sport boshqaruvi tizimini takomillashtirish to'g'risidagi farmonning imzolanishi ushbu sohalar faoliyatida

yangi davrni boshlab beradi desak, xato bo'lmaydi. Chunki kundan-kun san'at va sportdek qudratli vositalarga e'tibor butun dunyoda ortib borayotir, binobarin, o'z istiqboli va jahoniy maqomini o'ylagan har bir millat ayni jabhalarga g'amxo'rlik ko'rsatishini zamonning o'zi taqozo etayotir. Demak, yuqoridagi farmon va unda belgilangan vazifalarni hech ikkilanmay, mavzuimiz bilan uzviy aloqadorlikda tahlil qilish mumkin. Boisi ushbu tizimlarning isloh qilinishi, faoliyatini qayta ko'rib chiqilishi va strukturasi, boshqaruv mexanizmining yangitdan yo'lga qo'yilishi san'at va madaniyat sohasida yuz bergan jiddiy transformatsion hodisadir. Shu ma'noda, barcha sohalar kabi san'at ham jamiyatning mavjud holati va talabidan kelib chiqib, doimiy yangilanishda bo'lishini qayd etish lozim.

2017 yilning 3 avgust kuni Prezidentimiz yurtimizning ijodkor ziyolilari, adabiyot va san'at namoyandalari bilan uchrashib, bevosita ijodiy sohalarda yig'ilib qolgan muammolarni atroflicha tahlil qildi, ularni bartaraf etish yuzasidan taklif-mulohazalarini bildirdi. "Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir" mavzusidagi mazkur muloqotda mamlakatimizda adabiyot, teatr, kino, musiqa, tasviriy san'at va boshqa ijod turlarini rivojlantirish bo'yicha dolzarb fikrlar o'rta tashlandi, ochiq va samimiy ruhda o'tgan tadbir yig'ilganlarda katta taassurot qoldirdi. Yurtboshimiz ma'ruzasidan ijod ahlini qo'llab-quvvatlash, ularga yetuk asarlar yaratishlari uchun barcha shart-sharoitlarni hozirlash, yosh ijodkorlarni kashf qilish, ustoz-shogird an'alarini kuchaytirish borasidagi zarur taklif-mulohazalar o'rin oldi. Xususan, O'zbekiston Xalq artistlari Farruh Zokirov rahbarligidagi estrada, Afzal Rafiqov boshchiligidagi diktorlar, Abduhoshim Ismoilov rahbarligidagi yosh maqomchilar mahorat maktablarini tashkil etish to'g'risidagi ko'rsatmalar ayni muddao bo'ldi. Zero, shu orqali ustoz san'atkorlarning ijodiy tajriba-yu saboqlaridan yosh avlodni bahramand etish, ularni professional san'atga kirib kelishlari uchun keng imkoniyatlar yaratish mumkin.

Shuningdek, uchrashuvda Prezidentimiz ijod ahli orasida vujudga kelayotgan turg'unlik, bir joyda deysinish holatlarini tanqid ostiga oldi, ijodiy

tashkilotlar o'rtasida o'zaro hamkorlik ruhining yetishmayotgani, san'atda tijorat, iste'molchilik kayfiyati kuchayib borayotganini qayd etdi. Ayni shu majlisdagi Prezidentimizning quyidagi ta'kidiga alohida e'tibor qaratish zarur: **“O'zbekistonda adabiyot va san'at, madaniyat, ommaviy axborot vositalari, ma'naviyat va ma'rifat biznesga aylanmasligi shart va biz bunga hech qachon yo'l qo'ymaymiz”**⁷. Darhaqiqat, agar san'atda iqtisodiy mezon birlamchi omilga aylansa, chinakam ijodning umri tugaydi, elga manzur bo'ladigan, umrboqiy asarlar yaratilmaydi.

Ma'lumki, azaldan ijod ahli, adabiyot va san'at namoyandalarini moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash muhim vazifalardan bo'lib kelgan. Zero, chinakam ijod tug'ilishi, rivoj topishi uchun iqtisodiy ta'minot va farovonlik nihoyatda zarur. Shu ma'noda majlisda Yurtboshimiz tomonidan mamlakatimizdagi ko'plab banklar, ishlab chiqarish korxonalarining madaniy-ma'rifiy muassasasalarga homiylik qilish, xalqona aytganda, otaliqqa olish tizimining yo'lga qo'yilishi ham e'tirofga molik hodisadir. E'tiborlisi, korxona va tashkilot rahbarlari bu borada shaxsiy tashabbus ko'rsatib, ma'naviyat, ma'rifatga homiylik qilishni yuksak sharaf deb bilgani diqqatga sazovor. Yurtboshimiz o'z ma'ruzasida buni chiroyli muqoyasa bilan qutladi: “O'tgan kunlar” filmida Yusufbek hoji aytganidek, qarang, bizning shunday ma'rifatparvar rahbarlarimiz bor ekan-u, biz bexabar yurgan ekanmiz. Kelinglar barchamizning nomimizdan ularga rahmat aytib, ishlariga muvaffaqiyat tilaylik”⁸.

Majlisda milliy kinomatografiyamizni tubdan isloh qilish, ulug' ajdodlarimiz haqida badiiy jihatdan puxta filmlar yaratish bo'yicha tegishli topshiriqlar berildi. Afsuski, o'zbek kinosida maishiy, oldi-qochdi mavzudagi “filmlar” ko'payib borayotgani, san'atning bu sohasida ham tijoratchilik kayfiyatining asosiy planga chiqayotgani o'rinli tanqid qilindi. Joriy yilda “O'zbekkino” milliy agentligiga

⁷ Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning muhim poydevoridir. Prezident Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvdagi ma'ruzasi. // “Xalq so'zi” gazetasi, 2017 yil, 4 avgust, 153-son, 3-bet.

⁸ Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning muhim poydevoridir. Prezident Shavkat Mirziyoyevning O'zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvdagi ma'ruzasi. // “Xalq so'zi” gazetasi, 2017 yil, 4 avgust, 153-son, 4-bet.

davlat byudjetidan 12 milliard 400 million so‘m mablag‘ ajratilishi ko‘zda tutilayotgani ma‘lum qilindi. Davlatimiz rahbari tarixiy mavzuda puxta filmlar yaratish uchun hukumat har qanday sarf-xarajatga tayyor ekanini bildirdi.

Prezidentimiz estrada san‘ati bilan bog‘liq muammolarni ham jiddiy tanqid qildi. Xususan, efirga berilayotgan kliplardagi behayo, milliy mentalitetimizga yot harakatlar, ajnabiy raqslar, shuningdek, ko‘pgina xonandalarning to‘y-marosimlardan ortmayotganiga asosli ravishda e‘tiroz bildirildi.

Prezidentimiz ochiq va samimiy muloqot ruhida o‘tgan tadbir yakunida **“Bizning havas qilsa arziydigan buyuk tariximiz bor. Havas qilsa arziydigan ulug‘ ajdodlarimiz bor. Havas qilsa arziydigan beqiyos boyliklarimiz bor. Va men ishonamanki, nasib etsa, havas qilsa arziydigan buyuk kelajagimiz, buyuk adabiyotimiz va san‘atimiz ham albatta bo‘ladi”**⁹ degan fikrni qat‘iyat bilan ta’kidladi.

Bir so‘z bilan aytganda, yuqorida tilga olingan va bevosita ma’naviy hayotimiz bilan bog‘liq qarorlarning qisqa muddat ichida imzolanib, dastlabki natijalarining kuchga kirishi e‘tirofqa molik hodisa. Agar Prezidentimizning mamlakatimiz rahbari etib saylanganidan buyon imzolagan qarorlariga nazar tashlasak, bevosita ma’naviyat, ma’rifat, madaniyat bilan bog‘liq sohalarga e‘tibor va g‘amxo‘rlik kuchaygani, ushbu sohalar davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlariga aylanib borayotgani ma‘lum bo‘ladi. Dunyo mafkuraviy maydonida globallashuv fenomeni tezlashib, turfa mafkuralar kurashi kuzatilayotgan pallada milliy madaniyat va san‘atimizga e‘tiborning ortgani shubhasiz muhim va zarur jarayondir. San‘at va madaniyat azaldan millat ma’naviyatini yuksaltiruvchi beqiyos manba bo‘lib kelgan va bundan keyin ham shunday bo‘lib qolajak.

So‘nggi yillarda madaniyat va san‘at sohasini tubdan isloh qilish va takomillashtirish, madaniyat va san‘at muassasalarini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning samarali tizimini yaratish maqsadida tizimli ishlar olib borilmoqda.

⁹ Shu manba, 4-bet.

Shu bilan birga, o'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, madaniyat va san'at muassasalari binolarini qurish va ta'mirlash, ularning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, hududlarini obodonlashtirish, aholining madaniy ehtiyojlarini qondirish borasidagi ishlar talab darajasida emas.

Madaniyat va san'at sohasini yanada rivojlantirish, ushbu sohadagi muassasalar tarmog'ini kengaytirish va ularning moddiy-texnik ahvolini mustahkamlash, aholiga sifatli xizmatlar ko'rsatishni tashkil etish hamda davlat-xususiy sheriklik uchun qulay shart-sharoitlar yaratish lozim.

Davlat Madaniyat vazirligi va «O'zbekkino» Milliy agentligi tomonidan o'tkaziladigan tanlov asosida sheriklarni tanlaydi, sheriklik quyidagi shaklda amalga oshiriladigan hollar bundan mustasno:

- xususiy sherikning mol-mulki negizida tashkil qilingan madaniyat va san'at nodavlat muassasalarini moddiy-texnik, moliyaviy va metodik ta'minlash;
- otaliqshaklidagi xayriya faoliyatini olib borish.

Xususiy tadbirkorlar bilan Madaniyat vazirligi yoki faoliyat turiga qarab «O'zbekkino»

Milliy agentligi davlat tomonidan sherik sifatida muayyan muddatgacha bitim tuzadivabiti shartlarini xususiy sherik qanday bajarayotganini bo'yicha monitoring olib boradi¹⁰.

Respublikamizda madaniy tadbirlarni tashkil etish va ularni dunyoviy yuqori darajada taqdim etilishi borasida anchagina tajribaga ega mutaxassislar soha rivojiga munosib hissasini qo'shib kelmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi qabul qilinganining 26 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi nutqida **“Bilimli avlod – buyuk kelajakning, tadbirkor xalq- farovon hayotning, do'stona hamkorlik esa – taraqqiyotning kafolatidir!”**– degan ta'rif bilimi yuksak, madaniyati namunali yoshlarni tarbiyalash oliy Madaniyat va san'at muassasalari oldiga jiddiy vazifalarni qo'yadi. Bu borada O'zbekiston Respublikasi Madaniyat Vazirligi

¹⁰ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning “Madaniyat va san'at sohasida davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to'g'risida” gi Qarori // “O'zA”, 2018 yil 1 avgust.

tizimida tashkil etilgan madaniy tadbirlarning istiqbolli rejalarini amalga oshirishda madaniyat va san'at sohasi xodimlari va mutaxassislariga ham mas'uliyat va shu sohada ijodiy yondashish masalasiga e'tibor qaratish ta'kidlanadi.

Madaniyat sohasidagi tarixiy qaror hisoblanmish - 2018 yil 28 noyabr kuni muhtaram Yurtboshimiz tomonidan imzolangan **“O‘zbekiston Respublikasida Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi** qaror esa Xalqimizning asrlar davomida shakllangan yuksak ma'naviy qadriyatlari va ma'naviy merosini asrab avaylash, jahon madaniyati bilan uyg'un holda rivojlantirish, milliy madaniyatni keng targ'ib etish, uning xalqaro madaniy makonda tutgan o'rni va maqomini mustahkamlash borasidagi vazifalarni birma-bir ta'kidlayotgani uchun ham nihoyatda qimmatlidir.

Mazkur vazifalar san'at va madaniyat sohasida mehnat qilayotgan ustozlarning ham, ijodkor talabalarning ham milliy madaniyat va san'at taraqqiyotiga munosib hissa qo'shishga ham da'vat etadi, ham yuksak mas'uliyat yuklaydi.

Davlatimizning san'at va madaniyat sohasiga katta e'tibori tufayli so'nggi yillarda bu sohada qator ma'rifiy-madaniy islohotlar amalga oshirildi:

Tayanch so'z va iboralar

Harakatlar strategiyasi, madaniyat rivojlanishi, globallasuv, monitoring, xususiy sherikchilik, “do'stlar klubi”, bolalar musiqa va san'at maktablari.

Nazorat uchun savollar

1. Harakatlar strategiyasi haqida nimalarni bilasiz?
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.Mirziyoyevning 2017 yil 3 avgustdagi ijodkor ziyolilar bilan uchrashuvi madaniyat va san'at xodimlari oldiga qanday vazifalar qo'ydi?
3. Adabiyot, teatr, kino san'ati borasida Prezident islohotlarini gapirib bering.
4. Boshiaruva nimalarga kshproi e'tibor berish kerak?

5. “O‘zbekiston Respublikasida Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qaror mazmunini so‘zlab bering.
6. Ijodkor ziyolilarning “Do‘stlar klubi”ning vazifalarini aytib bering.
7. Har bir ijodkor uchun “Do‘stlik klubi”ning ahamiyati qanday?
8. Strategiyaning 4-yo‘nalishi haqida nimalarni bilasiz?

Mavzu yuzasidan tavsiya etiladigan adabiyotlar:

1.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «2017-2021 yillarda O‘zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasi to‘g‘risida»gi 2017 yil 14 fevraldagi F-4849 Farmoni.

2.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni // “Xalq so‘zi” gazetasi. 2017 yil 16 fevral Qarori.

3.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining ”Madaniyat va san‘at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risidagi” 2017 yil 31 may Qarori.

4.Adabiyot va san‘at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma’naviy olamini yuksaltirishning muhim poydevoridir. Prezident Shavkat Mirziyoyevning O‘zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvdagi ma’ruzasi. // “Xalq so‘zi” gazetasi, 2017 yil, 4 avgust, 153-son, 4-bet.

1.2. MADANIYAT VA SAN‘AT SOHASI BOSHQARUVINING TARIXIY -ILMIY MAKTABLARI

REJA

1. Sharqning buyuk mutafakkirlari Abu Nasr Forobiy, Yusuf Xos Hojib, Nizomulmulk, Amir Temurning boshqaruv sohasidagi ilmiy qarashlari.
2. Madaniyat va san‘at sohasi boshqaruvi sohasida kadrlar tayyorlash masalalari.
3. Madaniyat va san‘at sohasida ijodiy imtihonlarning joriy etilishi-iqtidorli kadrlar salohiyatiga asos sifatida. (ijodiy imtihonlar joriy etilishi).

Darsning maqsadi: ko‘hna Sharqning buyuk allomalari Abu Nasr Forobiy, Yusuf Xos Hojib, Nizomulmulk, Amir Temurning boshqaruv sohasidagi ilmiy qarashlarini talabalarga yetkazish, madaniyat va san‘at sohalari boshqaruvi bo‘yicha kadrlar tayyorlash masalasi haqida ma’lumotlar berish.

Insoniyatning ilk o'tmishi, birinchi moddiy va ma'naviyat, madaniyat maskanlari Sharqda shakllangan va insoniyatning keyingi taraqqiyoti uchun zamin tayyorlab bergan¹¹.

Ko'hna Sharq ma'rifat beshigi. Uni yaxlit birlashtirib turuvchi mushtarak xususiyatlar va qadriyatlar falsafasi mavjud. Modomiki, Sharqning ajralmas qismi O'zbekiston haqida gap borar ekan, Sharq halqlarining sermulohazakorligi, mavjud vaziyatlarda zarur qaror qabul qila olishga intilishi, inson hayotining mazmuni –mehnatu ijodda o'rnak bo'lish, yomonlikdan saqlanish, bir marta beriladigan hayotni ezgu amallarga sarflash ana shu xalqning umr mezoniga aylanganini ko'rish mumkin.

Yer yuzida yetti milliardga yaqin inson yashaydi, ularning atigi ikki yuzdan ortig'ining o'z davlati mavjud, xolos. Davlatchilik tizimi qadimiyligi o'zbek xalqining o'ziga xos xususiyatidir. Boshqaruv tizimini shakllantirish, rivojlantirish, takomillashtirish tizimi va amaliyotini yaratgan taniqli siymolari ana shu xalqning qadim tarixidan darak beradi. Boshqaruvning samarali faoliyatida davlat rahbarlarining ma'rifiy islohotlarida albatta madaniyat va san'at ziyolilarining munosib hissalari bo'lgan va bu doim e'tirofga sazovor bo'lgan. Mamlakat tinchligu osoyishtaligiga rahna solib turgan notinchliklar, mamlakat ichki va tashqi siyosatidagi tarafkashliklar o'z navbatida rahbarlarga bo'lgan munosabatlar taniqli ilm-fan namoyandalari, din vakillari, shoirlaru yozuvchilarning rahbarlar borasidagi fikrlarini shakllantira borgan.

Boshqaruvda ilmu fan ziyolilarining, el tanigan iqtidor sohiblarining xizmati ham alohida ta'kidlangan. Masalan, jasur sarkarda Jaloliddin Manguberdi bilan shayx Najmiddin Kubro, Temuriy shahzodaning zamondoshi va vaziri Alisher Navoiy faoliyatlari bunga misol bo'la oladi.

Dunyo tan olgan qomusiy aql sohibi, ilm-fan taraqqiyotiga katta hissa qo'shgan Arastuning benazir ilmiy qarashlari, yunon donishmandligimaktabi asoschilaridan biri, boshqaruvning inson tarbiyasiga ta'siri borasidagi nazariyalarni

¹¹ Mustaqillik: Izohli ilmiy-ommabop lug'at. -Toshkent: Sharq, 1998. –B. 239.

ilgari surgan **Abu Nasr Forobiy** (873-950) tadqiqotlari alohida o'ringa egadir. Alloma boshqaruvning birinchi e'tirofi "iste'dod va malakasiga qarab, har bir kishiga munosib vazifa berish orqali ulardan (qo'l ostidagi odamlardan) samarali foydalan olish qudrati",-deb yozadi. Mutafakkirning fikricha tahlil va qiyoslash, doimiy kuzatish- boshqaruvning, boshqaruvchining asosiy vazifasi hisoblangan.

Mana shu asos allomaning "Ruhni tarbiyalash va poklash muttasil davom etsagina, yaxshi amallarga erishish mumkin" – deb e'tirof etishiga sabab bo'lgan¹².

Mutafakkirning asarlarini mutolaa qilar ekansiz uch mezon boshqaruv taraqqiyotining asosini, o'zagini tashkil etishi –bular **fozil jamiyat** (ya'ni ilmu ma'rifatli jamiyat), **adolatli tuzum** (ya'ni adolat va haqqoniylikka asoslangan tuzum) va **odil rahbar** (faqat to'g'rilik va adolatni yoqlagan rahbar) faoliyati ekaniga guvoh bo'lasiz.

"Inson barcha zarur narsalarni bir o'zi hosil qila olmaydi, ularni topish uchun turli kasbdagi odamlarning xizmatiga muhtojlik sezadi. Boshqa insonlar ham shunday holatda bo'ladilar. Insonlar o'z ehtiyojlarini qondirish va kamol topish uchun jamoaga va jamiyatga birlashuvlari zarur bo'ladi. Bu jamoada har bir shaxs o'z tabiatiga, iste'dodi va qobiliyatiga yarasha kasb-hunarlarini o'rganib, har kun o'z san'atida (hunarida) kamolotga yetishga harakat qiladi. Shu sababli (turli millat va turli dinga mansub) turli joylarda yashovchi odamlar turli jamiyatlarga birlashadilar. Bu jamiyatlar ba'zilar to'liq, ba'zilar to'liqsiz bo'ladilar.

To'liq jamiyatlar uch turli: buyuk jamoa, o'rtacha jamoa va kichik jamoa. Buyuk jamiyat – yer yuzidagi barcha joylar va yashovchi odamlar jamoasi. O'rtacha jamiyat – biror xalqni tashkil etadi. Kichik jamiyat – u yoki bu shahar aholisi birlashmasi. To'liqsiz jamiyatlar – qishloq, mahalla va oila jamoalari. Oila - eng kichik jamiyat. Mahalla va qishloq shaharga qarashli bo'lib, qishloqlar jamoasi shahar aholisiga (mahsulot yetkazish uchun) xizmat qiladilar. Mahalla esa shaharning bir qismi, ko'cha – mahallaning bir qismi. Shahar – mamlakatning bir qismi. Xalqlar turli mamlakatlardan iborat dunyo jamiyatidir¹³.

¹² Forobiy Abu Nasr. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2016. - B.280.

¹³ Abu Nasr Forobiy, Fozil odamlar shahri, Toshkent, Yangi asr avlodi, 2016. – B.238.

Forobiy jamiyat rivojida madaniyatning nechogʻli oʻrin tutishini “Fozil odamlar shahri”, “Kitob li madaniyat al-fozila va al-madanat al-mubaddala va al-madanat azzola” (Fozil, johil, fosiq, oʻzgartirilgan va adashganlar shahari haqida kitob”), “Kitob mabodi orou al-madanat al-fozila” (Fozil shahar ahli qarashlarining asoslari haqida kitob”), “Kitob as-siyosat al-madaniya va yu’rafu bimabodiy al-mavjudot” (“Shaharlar ustidan siyosat yurgizish kitobi, u mavjudotning boshlanishi deb tanilgan”), “Kalom fi al-millat al fikh al-madaniy” (“Xalq va shaharlarni boshqarish huquqi haqida soʻz”), “Kitob fi al-ijtimoot al- madaniya” (“Shahar yigʻinlari haqida kitob”) singari kitoblarida toʻlaqonli asoslab beradi. Asarlarning mazmun-mohiyati allomaning “madaniyat”, “al-madaniya”, “al-madanat”, “al-madaniy” singari tushunchalarni jamiyat hayoti, odamlarning munosabatlari, xislatlari bilan mushtarak tasvirlaydi¹⁴.

”Madaniy jamiyat va madaniy shahar (yoki mamlakat) shunday boʻladiki, shu mamlakatning aholisidan boʻlgan har bir odam kasb-hunarda ozod, hamma bab-barobar boʻladi, kishilar oʻrtasida farq boʻlmaydi, har kim oʻz istagan yoki tanlagan kasb-hunar bilan shugʻullanadi. Odamlar chin maʼnoda ozod boʻladilar. Odamlarning tinchlik va erkinliklariga halaqit beruvchi sulton (yaʼni podshoh) boʻlmaydi. Ular oʻrtasida turli yaxshi odatlar, zavq- lazzatlar paydo boʻladi. Ularning oʻzlaridan saylangan rahbar yoki boshliqlar hokimi mutlaq boʻlmaydi. Ular odamlar ichida koʻtarilgan, sinalgan eng olijanob, rahbarlikka loyiq kishilar boʻladilar. Shuning uchun bunday rahbarlar oʻz saylovchilarini toʻla ozodlikka chiqaradilar, ularni tashqi dushmandan muhofaza qiladilar. Bunday rahbarlar hammaga barobar munosabatda boʻladilar, hatto hammaning manfaatini oʻzlarining manfaatlaridan ortiq koʻradilar, umumning manfaati uchun oʻzlarining shaxsiy manfaatlaridan kechadilar, xalq manfaati uchun oʻzlaridagi kuch- gʻayrat va boyliklarini ayamaydilar”, - deb eʼtirof etadi alloma¹⁵.

Alohida taʼkidlash lozimki, Forobiyning qarashlarida jamiyatda madaniy bilimning oʻrni, insonlarga xos boʻlgan jamiki yaxshi fazilatlarining birlashtiruvchi

¹⁴ Abu NasrForobiy. Fozil odamlar shahri. – Toshkent:Yangi asr avlodi, 2016. - B.280.

¹⁵ Forobiy Abu Nasr. Fozil odamlar shahri. – Toshkent: Yangi asr avlodi, 2016. - B.284.

madaniy ilm ekanligi, faqat madaniy bilimga ega bo'libgina jamiyatni birlashtirish mumkin ekanligiga ustuvor e'tibor qaratilgan.

“Qutadg‘u bilig”, ya’ni “Saodatga eltuvchi bilim” asari bilan tanilgan yana bir sharq donishmandi **Yusuf Xos Hojib** (taxminan 1020 yil Bolosug‘unda tug‘ilgan – vafoti noma’lum)dir. Qoraxoniylar saltanati hukmdori Tavg‘ach Bo‘g‘raxonga atab yozilgan ushbu asar 1069 yilda yozilgan. Xalqning ma’rifatli ziyolilari shoirlarni ushbu asarda muallif “so‘z teruvchilar” deb ta’riflaydi, XI asr voqealari, insonlarning o’sha davrdagi yashash tarzi, muomala-yu munosabati, yaxshilik va yomonlikka bo‘lgan munosabatlaridan darak beruvchi bu asarda shoirlarni “Tillari qilichdan o‘tkirroq”, “Xotir yo‘llari qildan ham ingichkaroq” deb nihoyatda nuqtadonlik bilan ta’riflaydi. Qalam ahlini dengizga kirib, gavhar, yoqut, inju olib chiqqan g‘avvoslarga qiyoslaydi. Agar shu mezon danielib chiqib baholanadigan bo‘lsa, “Qutadg‘u bilig” ana shunday injularning o‘ziga xos xazinasidir”¹⁶.

Barcha donishmandona hikmatlarning oliy mezoni- bu inson qadr-qimmati, insonga bo‘lgan munosabatdir, deb baho beradi alloma va bu fikrini shunday davom etadi :

Inson borliq mavjudotning, jamiyatning egasi, insonning bor boyligi va suyangani aql-zakovat hisoblanadi va jamiyatning asosi esa bilim, aql-zakovatdir. Osoyishta va farovon hayot inson aql-zakovatining, murosalyu munosabatining mezoni bo‘lsagina tatiydi va o’sha joyda taraqqiyot bo‘ladi, kamolot bo‘ladi, taraqqiyot va kamolotni odil va uzoqni ko‘ra biladigan rahbarning mahorati ta’minlaydi. Adolat va farovonlikka asoslangan jamiyat rivojlanadi, taraqqiy topadi, ichki va tashqi siyosatini ta’minlay oladi. Bu borada har qanday aqlli va tadbirkor rahbar elning hurmatini qozongan, obro‘-e’tiborga ega bo‘lgan ziyolilarga- madaniyat, din, adabiyot va san’at vakillariga tayanib ish ko‘rganiga tarixda misollar ko‘p.

¹⁶To‘xliyev B. Yusuf Xos Hojibning “Qutadg‘u bilig” asari. – Toshkent: “CHo‘lpon”, 1991. – B.5.

Allomaning qarashlari ilmga, ma'rifatga bo'lgan e'tiboru hurmatida ko'zga yaqqol tashlanadi, rahbarning har bir so'zni o'z o'rnida ishlatishi, muomala madaniyati nihoyatda yuksak bo'lishi, dag'al muomala ishning samarasidan inqiroziga sabab bo'lishi, xalq samimiy va adolatli munosabatning qadriga yetishi va shu holatdagina hurmat topish muqarrar ekanligi bilan qimmatli.

Sir emaski, rahbarning so'zi va aytilgan so'zida turishi, ya'ni so'z va amalning birligi, va'da qilgan masalaning o'z vaqtida va ko'ngildagidek bajarilishi xodimlari oldida uning obro'yini oshirishi muqarrar. Bu borada "Avesto"da yozilgan "Ezgu niyat, ezgu so'z, ezgu amal" tamoyilining rahbar tomonidan so'zsiz bajarilishi ishga ham, ishning samarasiga ham katta ta'sir ko'rsatadi. Agar rahbar o'z so'zida turmasa, aytgan gapidan qaytib tursa va aytgan so'ziga amal qilmasa, albatta bu uning obruyiga ham tashkilot taraqqiyotiga ham nihoyatda sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

Alloma o'zini hurmat qilgan rahbar nihoyatda adolatli bo'lmog'i, bilim-aqlu zakovat, ezgulik-yaxshilik fazilatlariga ega bo'lmog'i unga faqat tarafdorlarini ko'paytirishi, bajarayotgan ishga unum berishi haqida takror va takror uqtiradi.

Insoniyat ma'naviy merosining yana bir yorqin namoyandasi bo'lgan mutafakkir Aql (O'g'dulmish) obrazi misolida sharqona boshqaruv tamoyilini ko'z oldingizga keltiradi, rahbarning aqlu tafakkuri, munosabatu mahorati, uzoqni ko'ra bilishi boshqa amaldorlar, siyosatdonlar, maslahatchilar, ziyolilar va elchilardan qay darajada ustun bo'lmog'i kerakligiga o'quvchini ishontiradi.

Mutafakkir bo'lajak boshqaruvchilarning aql-zakovat, sabr-qanoat, murosas-yu muomala, kirishimlilik rahbarning bosh maqsadi bo'lishi kerak deb uqtiradi. Adolat va haqqoniylik rahbarning birlamchi maqsadi bo'lsa, o'sha jamiyatda davlatning kuchi adolat mezonlarida bilinsa, o'sha jamiyat taraqqiy topishi, rivojlanishi, adolatli jamiyatning teran mushohadali, mustaqil fikrli, qarorlari muhokama qilinmay bajariladigan zakovatli rahbarlari yurt kelajagini ta'minlay olishi, barcha tamoyillar faqat sabru bardosh mezonlariga suyanishi maqsadga muvofiqligini tasvirlaydi mutafakkir. Alloma aynan mana shu xususiyatlar nafaqat rahbarning, balki jamiyatning har bir ongli fuqarosining,

ziyolisining bosh maqsadi bo'lsa, o'sha jamiyatda yashash, ishlash, ijod qilish sharafiga ekanini aniq misollarda ochib berishga harakat qilgan.

Zero, mutafakkir ushbu to'rt xususiyatni inson hayotiga ham qiyoslagan, ya'ni to'rt xususiyatning har biri to'rt qismdan iborat inson hayotining bir davri ekaniga ishora qiladi. Masalan, adolat-yoshlik, davlat – yigitlik, aql-zakovat – o'rta yoshlik, sabr-qanoat-keksalikdir¹⁷.

Yana bir mutafakkir - tarixda, boshqaruvda o'z dunyoqarashi, ta'limotiga egabo'lgan Saljuqiylar davlati arboblaridan biri **Nizomulmulk**dir. Nizomulmulk 1017 yilda Eronning Tus shahrida tavallud topgan. Uning asl ismi Abu Ali al-Hasan ibn Ali ibn Ishoq at-Tusiy bo'lib, Nizomulmulk uning unvoni bo'lgan. "Nizomul-mulk", ya'ni mulkning nizomi, tartibi nomi tanilgan. Saljuqiylar hukmdori Alp Arslon saroyida, keyinchalik uning o'g'li, 17 yoshlik Malikshoh (1072 - 1092) xizmatida bo'ladi, vazir sifatida faoliyat olib borar ekan, hukmdorlarning topshiriqlariga asosan davlatning deyarli barcha ishlarini rasamadi bilan boshqargan va saroy ahlida ham, raiyat ahlida ham alohida hurmat-e'tibor qozongan. Vazir sifatida Nizomulmulk har bir mamlakatda bo'ladigan tarafkashlik, ayirmachilik (qabilalar, urug'lar, zodagonlar orasida) tarafdorlariga nisbatan keskin kurash olib borgan, davlatning qudrati yakdillikda, birgalikda harakat qilmoqlikdan iborat ekaniga jamiyat a'zolarining fikrini qaratgan va o'z navbatida tinch, murosalo yo'li bilan bunga erishgan ham. Tinimsiz kuzatish, kuzatganlaridan kerakli xulosalar chiqarish, turli nifoq va nizolarni bartaraf etishdagi faoliyati umumlashmalarining ta'biri sifatida 1091 yilda «Siyosatnoma» («Siyar ul-muluk») kitobini bitadi.

Asarda boshqaruvdagi muammolar va ularning yechimlariga bog'liq qator tamoyillar, hukmdorlarning oilalari, qozilar faoliyati, askar va raiyat ahvolidan yaqindan xabardorlik, soliq, zakot, davlatning maxfiy ishlari (masalan, ayg'oqchilik) tomonlariga alohida e'tibor qaratilgan. Ushbu asar inson boshqaruv jarayonida o'zi ishtirok etib, har kuni u yoki bu muammoga duch kelishi, qay

¹⁷Ravshanov F. Milliy rahbarshunoslik: tarix va tajriba. Monografiya. – Toshkent: Akademiya, 2007. – B.6.

birida to'g'ri yo'l bilan muammoni hal etishi, qay birida xato qilishi, qay birida qaysi bir amaldorning ko'magi lozim bo'lishi singari boshidan o'tgan voqea hodisalardan kerakli xulosalar chiqarish va xulosalarning keyingi rahbarlarga dars bo'lishi haqida darak beradigan asarga o'xshaydi go'yo.

“Siyosatnoma”ning qimmatini shundaki, siyosatchi va islohotchi Nizomulmulk vazir sifatida, boshqaruvchi sifatida yuqori va quyi pog'ona rahbarlarining murosa va sulh, adolatli rahbarlik, intizomning birinchi darajada bo'lishi, mas'uliyat va mahoratni o'z o'rnida ishlata bilish, halollik, insof, diyonat, mustahkam iroda va imon bilan ish ko'rish mamlakat taraqqiyoti va farovonligining asosiy sharti deb hisoblaganligidir. Nizomulmulk Bag'dod safari yo'lida yollangan qotil tig'idan halok bo'ladi¹⁸.

Ko'pincha adolatli hukmdorlar haqida gap ketganda ular haqida halq orasidariyoyatlardan misollar keltiriladi. Har narsaning o'z meyorini, muvozanatlar tengligi bo'lganiday “Siyosatnoma”da ham boshqaruvchining adolati bilan mehr muruvvati yonma yon turishi, saxiylik va tadbirkorlik, mehr va qahrning bir xilda qo'llanilishi haqida qimmatli fikrlar keltirilgan. Agar keragidan ko'p ishonch va mehr xodimning haddidan oshishiga, keragidan ko'p qahr xodimlarning rahbarlaridan bezishiga olib kelishini ko'z oldimizga keltirsak, bu haqiqatning to'g'riligiga amin bo'lamiz.

Nizo va kelishmovchiliklarni to'g'ri baholash, adolat tarozisining posangisi teng muvozanatlarda harakatlansagina elu yurt tinchligi ta'minlanishini Nizomulmulk bu tarixiy asarida yaqqol isbotlab bergan.

Albatta ziyraklik, hushyorlik, favqulodda vaziyatlardan to'g'ri xulosa chiqarish boshqaruvchining mahoratiga bog'liq ekanini anglatishi, o'rgatishi “Siyosatnoma”ning katta yutug'idir.

Taniqli olim F.Ravshanovning milliy rahbarshunoslik haqidagi fikrlariga qo'shilgan holda quyidagilarni ta'kidlamog' lozim:

¹⁸ Nizomulmulk, Siyosatnoma yoki Siyar ul-muluk, Toshkent., 1997.

Boshqaruv masalasida rahbarning hushyor va tadbirkorligi;
Boshqaruv jarayonida ishning to‘g‘ri tashkil etilishi;
Boshqaruv tizimi rahbar va xodimlarning to‘g‘ri va har bir lavozimiga muvofiq tanlanishi;
Boshqaruv tizimi va fuqaro munosabatlari;
Rahbariyat va tashqi munosabatlardagi aloqalar tadriji;
Davlat, mamlakat maqsadlari va g‘oyalariga muvofiq yoki zid o‘zgarishlarni oqibat natijalari va rahbariyatning o‘rni;
Jamiyatdagi salbiy illatlar yoki ijobiy fazilatlarning tahlili;
Davlat va xalq iqtisodiyoti muammolarining hal etilishi;
Ijtimoiy tartib, qonun-qoidalarining amaldagi ijrosini ta’minlash;
Turli ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy va ma’naviy sabablarga ko‘ra yuzaga keladigan mafkuraviy munosabatlarning shakllanishi, rivoji va umumiy maqsadlarga muqobilligini boshqarish zarurligi “Siyosatnoma” asarida batafsil keltiriladi ¹⁹

Madaniyat va san’at sohasi hamma davrlarda alohida e’tirof va parvarishga ehtiyoj sezgan soha. Ijod kishilarini alohida muhofaza qilish, ularga yetarli shart-sharoitlar yaratish borasida Nizomulmulk “Siyosatnoma”si o‘ziga xos darslikka o‘xshaydi. Shuning uchun ham Nizomulmulk alohida kishilarni himoya qilish va ularga himmat ko‘rsatish davlatning, rahbariyatning muhim vazifalaridan deb hisoblaydi:

•	vaqtincha yoki xizmatdan bo‘shagan, xalq ichida obrosi baland harbiy rahbarlar;
•	ilgari davlat lavozimlarida faoliyat ko‘rsatgan , nafaqadagi amaldorlar;
•	ilm-fan va fazilat ahli (shoirilar, sufiylar, din arboblari, mashhur kosiblar);

¹⁹ Nizomulmulk, Siyosatnoma yoki Siyar ul-muluk, Toshkent., 1997. – B.100-153.

.	oilaning, farzand tarbiyasining mas'ullari hisoblanmish ayollar²⁰.
---	--

Boshqaruv jarayonlarida boshqaruvchining shaxsiy namunasi alohida diqqatga sazovor. Intizomu odob, muomala-yu munosabat, sezgirlig-u hushyorlik, ishning samarasi-yu ko'lamiga baho berishda birinchi rahbarning o'rnak bo'larli xususiyatlari o'zlari bilmagan holatda qo'l ostidagi xodimlarni tarbiyalab boradi. Bu borada mutafakkir shunday saboq beradi.

Masalan: "...ezmalik, nafrat, hasad, g'azab, hirs, yomon hatti-harakatlar, yolg'on, zulm, o'zibilarmonlik, badfellik, shoshilinch, nosipolik, yengiltaklik" boshqaruvchiga qanchalik pand bersa, "tartib-intizom, hayo, xushxulqlik, halimlik, kechirim, tavoze, saxovat, sabr, sidq, shukr, rahm, ilm, aql, adl..."²¹ ila bajarilgan ish, meyor va miqdor mutanosibligi nafaqat rahbarga, balki uning faoliyatida birga xizmat ko'rsatayotgan maslakdoshlari va tashkilot nufuziga ham faqat yaxshi naf keltirishi o'z-o'zidan ayon haqiqat.

Boshqaruvning biror bir mayda xususiyati yo'qki, vazir va siyosatdon Nizomulmulk e'tiboridan chetda qolgan bo'lsin.

Masalan:

- rahbar qabulini tashkil etish qoidalari;
- xodimlarni tarbiyalab borish uslublari;
- bir kishiga ikki amal bermaslik sabablari;
- ayollarni davlat ishlariga aralashtirmaslik haqida;
- shikoyat qilganlarning javobini berish va ish ko'rish xususiyatlari to'g'risida;

- hisob-kitob tartibi va uni kerakli darajada olib borish tartibi haqida;

Boshqaruvda o'ziga xos yo'nalishga asos solishga harakat qilgan Nizomulmulk "Davlat yorug' shamga o'xshaydi. Odamlar shu yorug'likda yo'llarini topib, qorong'ilikdan chiqadilar" singari misralarni saljuqiy

²⁰ Nizomulmulk, Siyosatnoma yoki Siyar ul-muluk, Toshkent., 1997. – B. 165-175.

²¹ Nizomulmulk, Siyosatnoma yoki Siyar ul-muluk, Toshkent., 1997. – B. 183.

hukmdorlarning boshqaruvdagi muammolari va bu muammolarning yechimlarini izlab topishdagi harakatlari bayoni sifatida keltirgan bo‘lishi tabiiy. “Har asr va davru zamonda xalq ichida bir kishini podshohlikka ko‘tarib, unga hunarlar, yoqimli siyratu fazilatlar beradi”, bu satrlar muallifi hayoti va faoliyati davomida mavjud qonunlarga itoatkorlik - adolatli davlatning asosiy mezoni deb bilib, qator ziyolilarni, ilmu urfon ahlini, shoiru adiblarni himoya qilgani, e‘zozlab qo‘llab quvvatlagani ham alohida ibrat maktabi sanaladi.

Nizomulmulk 1067 yil Bag‘dodda «Nizomiyya» aqoid va huquq madrasasini qurdirgani va bu ilm dargohitaniqli iqtidor egalari (Umar Xayyom, G‘azzoliy)ni dunyoga tanitgani, dunyoviy bilimlarni targ‘ib etgani boshqaruv sohasida o‘ziga xos yorqin iz qoldirgan mutafakkirning ibratli faoliyati isbotidir.

Hazrati Sohibqiron – **Amir Temur Tarag‘ay Bahodir o‘g‘li(1336-1405)** qoldirgan bebaho ilmiy, ma‘naviy meros musulmon Sharqining bebaho xazinasidir. Yevroosiyoning 27 davlatida adlu imon bilan hukmfarmolik qilgan Amir Temurning “Temur tuzuklari” XIV-XV asrning bosh qomusi bo‘lganini tarix tasdiqlaydi. Jamiyatda boshqaruvning katta muammolaridan tortib, eng mayda taraflarigacha tahlil qilingan, qiyoslangan mazkur asar mana yarim asrdan oshdiki ta‘riflanadi, manaman degan mutaxassislarning e‘tirofiga sazovor bo‘laveradi.

Shuning uchun ham Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov : “...Bizning tariximizda Amir Temurdek ulug‘ siymo bor ekan, uning qoldirgan merosi, pandu-nasihati bugungi hayotimizga hamohang ekan, oldimizda turgan bugungi muammolarni yechishda bizga qo‘l kelayotgan ekan, bizning bu merosni o‘rganmasdan, ta‘riflamasdan, targ‘ibot qilmasdan haqqimiz yo‘q”,- deb yozgan edi²².

Yaxshi bilamizki, mohir rahbar va mashhur sarkarda davlatni boshqarishda to‘rt narsaga amal qilgan:

1. Kengash;

²²Karimov I. Amir Temur-faxrimiz, g‘ururimiz. Ma‘naviy yuksalish yo‘lida.-Toshkent.O‘zbekiston,1998.-B-4.

2. **Maslahat;**
3. **Tadbirkorlik va hushyorlik;**
4. **Ehtiyotkorlik.**

Mamlakatni 12 qoidaga tayanib boshqargan:	
1.	Har yerda va har vaqtda islom dinini qo‘llab-quvvatlash;
2.	Kengash, mashvarat, maslahat va sabr-toqat bilan murosayu-madhora qilish orqali boshqarish;
3.	Saltanat ishlarini to‘ra-tuzukka asoslanib, ya’ni qonun-qoidaga , o‘rnatilgan tartibga ko‘ra ish yuritish.
4.	Davlat ishlarini qat’iyatlilik bilan boshqarish;
5.	Adolat va insof tamoyiliga asoslanib, “gunohkorga ham, begunohga ham rehm qilib”, haqqoniyat bilan hukm chiqarish;
6.	Saltanatni boshqarishda tejamkorlik, zukkolikka tayanish;
7.	Sayyidlar va oqilu donolar, muhaddislarning izzat-hurmatlarini joyiga qo‘yish;
8.	Azmu-jazm bilan ish tutish;
9.	Raiyat ahvolidan xabardor bo‘lish, ulug‘larni ota o‘rnida ko‘rish, kichiklarni farzand o‘rnida ko‘rish;
10.	Barcha xalq va millatni hurmat qilish;
11.	Do‘st, dushman bilan kelishib yashash;
12.	Do‘st, dushmanligiga qaramay sipohiylarni hurmat qilish.

Shu o‘rinda Amir Temurning ilm-fan, ma’rifat sohasida ish ko‘rsatgan, elga tanilgan kishilarning ta’minoti, ular uchun imkoniyatlar yaratish, ularni imkon jamiyatda yuksak qadrlash, davlatni rivojlantirish yo‘lida ularning maslahat va ko‘rsatmalaridan foydalanishdek benazir ish tutumlari ham ayniqsa diqqatga sazovordir.

Amir Temur uchun uch asosiy fazilat davlat boshqaruvining mezonini bo‘lib kelgan.

Davlatning muhrida ham belgilangan **adolat mezon** Sohibqironning umr mazmuniga aylangani haqiqat. Amir Temur adolatni ikki qiyosda qiyoslaydi: bu rahbarning soʻzdagi adolati, neki gapirilsa haqqoniyat nuqtai nazaridan soʻzlash va raiyatga yolgʻon yoki ikki xil soʻzlashni munofiqlik hisoblaydi. Keyingi qiyos- esa ishdagi adolat, rahbarning faoliyatidagi adolat tamoyilidir.

Temur zamonida dinga sodiqlik, **ishonch eʼtiqod**ning asosi hisoblangan. Sarkarda eʼtiqodni oʻzidan qanday talab qilgan boʻlsa ham lashkarboshilari, vazirlari hatto oddiy sipohiysidan ham talab qilgan. Shuni alohida eʼtiborga olish kerakki, adolatli hukmdor har qanday fazilatni xodimlaridan talab qilmoqdan avval shaxsan ibrat koʻrsatmoq zarur deb hisoblagan.

Bilimli, ziyoli kishilardan saltanat rivoji yoʻlida foydalanmoqlik, ularning ibratli hayot va ijod yoʻllarini targʻib qilmoqlik masalasida ham adolatli hukmdor ijobiy ishlarni amalga oshirgan. **Bilimparvarlik, bunyodkorlik** asosiy mezonlarning yana biri hisoblanadi. Shuning uchun ham Movoraunnahrning poytaxti hisoblanmish Samarqand madaniyat va sanʼat rivojining muhtasham markaziga aylangan. Undan tashqari dunyoning eng kuchli sangtaroshlari, naqqoshlari, arxitektorlarining mujassami ham Samarqandda qurilgan binolarda oʻz aksini topgan. Shuning uchun ham Amir Temur :”Bir daraxtni kessam, oʻrniga oʻn daraxtni ektirdim”, yoki “Bizning qudratimizga shubha qilganlar qurgan imoratlarimizga boqsinar” deb yozgan boʻlsa kerak.

Bundan koʻrinadiki, Hazrati Sohibqironning dasturilamali adolat, shijoat va bir soʻzlilik boʻlgan. “Tuzuklar”ni oʻqigan kishi albatta buyuk xukmdorning 12 asosiy qatʼiyatiga qoyil qolmay iloji yoʻq:

❖ **Rahbarning soʻzi va ishi birligi.**

❖ **Rahbarning oʻta muhim maslahatlar uchun maslahatlashadigan kishisi boʻlishligi.**

❖ **Buyruq, farmoyish, koʻrsatma shaxsan birinchi rahbarning oʻzi tomonidan boʻlishligi.**

❖ Rahbarning qarori qat’iy va munozaraga o‘rin qolmasligi.
❖ Rahbarning qarori, ko‘rsatmasi, buyrug‘i ijro etilishi shart.Ijroda bahs-munozara, ikkilanishlarga yo‘l qo‘yilmasligi shartligi.
❖ Hech qachon, hech qaysi vaqt va hech qaysi sharoitda rahbar o‘zining vazifasini bironvga ishonib topshirmasligi shart.
❖ O‘zgalar fikriga quloq solish, ammo rahbarning o‘zi o‘z fikriga tayanib ish ko‘rmog‘i.
❖ Rahbar armiya va raiyatning ehtiyojlari birinchi navbatdagi ehtiyojlar ekanini hech qachon unutmasligi.
❖ Boshqaruvchining so‘zi ham, ishi ham, qarori ham, hukmi ham, rag‘bati-yu jazosi ham haybatli bo‘lmog‘i kerak.
❖ Boshqaruvchining hech qanday bosim va tazyiqsiz ishlashi uning erkinligi, daxlsizligidan darak beradi.Rahbar daxlsiz bo‘lmog‘i kerak.
❖ Boshqaruvchilik – yakkaboshchilik degani.Rahbarning sherigi yoki ish o‘rgatuvchisi bo‘lmasligi kerak.
❖ Boshqaruvchining maslahatchilari hamisha nazoratda bo‘lishlari kerak.

Shu o‘rinda buyuk sarkardaning quyidagi so‘zlari yozganlarimizning isbotidir:

“Kimki biror sahroni obod qilsa, yoki biron koriz qursa, yo biror bog‘ ko‘kartirsa, yoki biron xarob bo‘lib yotgan yerni obod qilsa, birinchi yilda undan hech narsa olmasinlar,ikkinchi yili raiyat roziligi bilan berganini olsinlar,uchinchi yili esa qonun-qoidasiga muvofiq xiroj yig‘sinlar”, yoki “Kasbu hunar va ma’rifat

ahllariga saltanat korxonalaridan yumush berilsin”, yoki “Adl tarozusini qo‘limga oldim, ne kam qildim va ne ziyod, hammani o‘lchovda barobar tutdim”.

Taniqli allomalarning merosini o‘rganish, ularning ona sharq taraqqiyoti va rivoji borasida milliy davlatchilikni boshqarish borasidagi qimmatli yo‘nalishlarni belgilab berganlarini e‘tirof etish- bugungi kunda ham ibratlidir. Ayniqsa, ularning madaniyat va san‘at muassasalarini tashkil qilish va boshqarish bo‘yicha ko‘rsatmalari bo‘lajak rahbarlarning dasturilamali bo‘lishi kerak.

Haqiqatdan ham so‘nggi yillarda madaniyat va san‘at muassasalarida xizmat qilayotgan xodimlarning tarkibi, ijodiy faoliyati, imkoniyatlari, imtiyozlariga keng e‘tibor berilmoqda. Bu sohalarida kadrlar tayyorlash, ularning malakasini oshirish, qayta tayyorlash markazlarini ochilishi shu sohalarni rivojlanishiga qo‘yilgan muhim qadamlardan biri xisoblanadi. Kadrlar tayyorlash tizimida Madaniyat vazirligi huzuridagi O‘zbekiston davlat san‘at va madaniyat instituti, O‘zbekiston davlat konservatoriyasi, Milliy rassomchilik va dizayn instituti va Respublikaning boshqa oliy Madaniyat va san‘at muassasalarida san‘at sohalariga oid yo‘nalishlar va mutaxassisliklar tayyorlanadi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 8 avgustdagi “O‘zbekiston davlat konservatoriyasi faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi²³ Qarorida yoshlarimizning dunyoqarashi, madaniy saviyasi va estetik tarbiyasini yuksaltirishda g‘oyat muhim ahamiyatga ega bo‘lgan musiqa san‘atini har tomonlama rivojlantirish, boy musiqiy merosimizni chuqur o‘rganish, yosh avlodni milliy va jahon musiqa san‘ati mumtoz namunalariga muhabbat ruhida tarbiyalash, soha uchun yuqori malakali kadrlar tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish maqsadida o‘ta muhim vazifalar belgilandi. Shuningdek, O‘zbekistondavlat konservatoriyasi faoliyatini rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar dasturini amalga oshirish bo‘yicha qator ishlar bajarildi. Konservatoriyaning madaniy

²³O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston davlat konservatoriyasi faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qarori //

A.Haydarov .. Harakatlar strategiyasi va ma’naviy yuksalish. – Toshkent: G‘.G‘ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, 2018. – B. 123-146.

hayotimizdagi oʻrni va nufuzini madaniyat vazirining konservatoriya rektori vazifasini ham bajarishi qarorda belgilab berildi. Oʻqituvchi va talaba yoshlarning ilmiy salohiyatidan unumli foydalanish uchun Oʻzbekiston davlat Konservatoriyasi muassisligida “Musiqqa” ilmiy-uslubiy jurnali faoliyati yoʻlga qoʻyildi.

Yana bir qaror “Madaniyat va sanʼat tashkilotlari, ijodiy uyushmalar va ommaviy axborot vositalari faoliyatini yanada rivojlantirish, soha xodimlari mehnatini ragʻbatlantirish boʻyicha qoʻshimcha sharoitlar yaratishga doir chora-tadbirlar toʻgʻrisida”²⁴ qaror Prezidentimiz tomonidan 2017 yil 14 avgustda imzolandi. Ushbu qaror madaniyat va sanʼat xodimlari mehnatini ragʻbatlantirish, isteʼdodli va istiqbolli yoshlarning ijod qilishlari uchun katta eʼtibor berilganining yorqin namunasidir.

Madaniyat va sanʼat sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish borasida ish yuritayotgan ilmiy muassasalardan yana biri vazirlik tasarrufidagi “Respublika xalq ijodiyoti va madaniy-maʼrifiy ishlar ilmiy-metodika markazi” boʻlib, uning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- madaniyat muassasalari tizimida ijodiy faoliyatni toʻgʻri tashkil etish, ularga ilmiy-uslubiy yordam koʻrsatish, xalq ijodiyotini rivojlantirish, madaniyat markazlari hamda madaniyat va istirohat bogʻlarida aholining, ayniqsa yoshlarning boʻsh vaqtlarini mazmunli oʻtkazishni tashkil etishda ijodiy-tashkiliy va ilmiy-amaliy tomondan malakali yordam koʻrsatish;

- xalq ijodiyoti va madaniy-maʼrifiy ishlarga doir muammolar hamda istiqbolda yanada rivojlantirish yoʻllarini, nomoddiy madaniy meros, qadriyatlar, urf-odatlar, udumlarni oʻrganish va zamon talablaridan kelib chiqib, ularni takomillashtirish borasida ilmiy-amaliy tadqiqotlar hamda keng koʻlamda targʻibot ishlarini olib borish;

²⁴Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining “Madaniyat va sanʼat tashkilotlari, ijodiy uyushmalar va ommaviy axborot vositalari faoliyatini yanada rivojlantirish, soha xodimlari mehnatini ragʻbatlantirish boʻyicha qoʻshimcha sharoitlar yaratishga doir chora-tadbirlar toʻgʻrisida”gi Qarori //

- madaniyat markazlarining xodimlari, madaniyat va istirohat bogʻlari mutaxassisleri hamda badiiy havaskorlik jamoalari rahbarlarining malakalarini oshirish uchun sanʼat va madaniyat yoʻnalishidagi oliy Madaniyat va sanʼat muassasalari bilan hamkorlikda mahorat dars (master klass)lari va malaka oshirish kurslarini tashkil etish;

- madaniyat markazlarini badiiy bezatish, nomoddiy madaniy meros, shuningdek, aholi tomonidan madaniyatning boshqa turlariga boʻlgan ehtiyoj va talablarni oʻrganish borasida ilmiy tadqiqot ishlarini olib borish, ilmiy-ijodiy ekspeditsiyalar uyushtirish, festivallar, koʻrik-tanlovlar, seminarlar, ilmiy-amaliy anjumanlar, davra suhbatlari, muloqotlar oʻtkazish;

Madaniyat va sanʼat yoʻnalishiga doir masalalarni ilmiy oʻrganish, sohaga doir tadqiqot ishlari olib borish bilan shugʻullanadigan eng muhim ilmiy muassasalardan yana biri Oʻzbekiston Respublikasi fanlar akademiyasi tarkibida faoliyat yuritayotgan Sanʼatshunoslik instituti boʻlib, ushbu institut dastlab Madaniyat vazirligi, soʻngra Oʻzbekiston Badiiy Akademiyasi tasarrufida, 2009 yildan boshlab esa Fanlar Akademiyasi tarkibida faoliyat olib bormoqda. Institut 1928 yilda tashkil etilgan, asosiy vazifasi – milliy badiiy merosni tarixiy-nazariy va etnomadaniyat nuqtai nazaridanoʻrganish, milliy va xalqaro tajribalar asosida sanʼatshunoslikning yangi metodologik yondoshuvlarini ishlab chiqish, Oʻzbekiston zamonaviy sanatining barcha turlari (arxitektura, tasviriy va amaliy bezak sanati, musiqa, teatr, kinematografiya, televideniye, xoreografiya)dagirivojlanish jarayonlarini, globallashuv dinamikasi va milliy-madaniyoʻziga xoslik kesimida milliy sanat muammolarini, sanʼatning jamiyat ijtimoiy taraqqiyotidagi oʻrni va ahamiyatiga doir masalalar ustida tadqiqot ishlarini olib borishdan iborat.

Xullas, Oʻzbekiston madaniyat va sanʼat sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish tizimi faoliyati turli ilmiy maktablar va oʻquv muassasalari bilan bevosita bogʻliq. Mazkur ilmiy maktablar va oʻquv muassasalari faoliyatini takomillashtirish hozirgi vaqtda dolzarb boʻlgan masalalardan biri hisoblanadi.

Bugungi kunda davlat hokimiyati organlari rahbar kadrlaridan strategik fikrlash, maqsadlarni ilgari surish va ularga erishish choralarini topish, mustaqil qarorlar qabul qilish, faoliyatni rejalashtirish va tashkillashtirish, samarali muloqotga kirishish va muzokaralarni oqilona olib borish talab etiladi. Ta'kidlash joizki, boshqaruv vazifalari XXI asrdagi kabi murakkab bo'lgan emas. Bu esa mahalliy davlat boshqaruvi organlarining kadrlar salohiyatini oshirish masalasining naqadar dolzarbligini ko'rsatadi²⁵.

Hozirgi kunda inson resurslarini boshqarish tobora strategik vazifaga, insonlarning salohiyatini rivojlantirish esa investitsiya manbaiga aylanmoqda. Ko'p sonli tadqiqotlarning guvohlik berishicha, inson resurslarini boshqarish vazifasi samarali ravishda amalga oshirilayotgan tashkilot va muassasalarda, odatda, moliyaviy o'sish, raqobatbardoshlik yuqoriroq bo'ladi²⁶.

Faqat masalaga to'g'ri yondashish, unumli, samarali mehnat evaziga ko'zlangan maqsadlarga erishish, buni faqat salohiyatli kadrlar faoliyati orqali amalga oshirish, o'z navbatida ularni rag'batlantirish, to'xtovsiz malakalarini oshirishlariga ko'maklashish tashkilotning asosiy maqsadi bo'lmog'i lozim.

Ayni vaqtda inson resurslarining qay tarzda va qanday boshqarilishi boshqaruvchilarning kun tartibidagi birinchi vazifadir:

1. tashkilotning strategik maqsadlarini ishlab chiqishda ishtirok etish;
2. kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish;
3. xodimlarning ishini rag'batlantirish;
4. attestatsiya, mehnat natijalarini baholash;
5. mehnat munosabatlari;
6. pensiya siyosati;
7. tashkilotdagi muloqot va ma'naviy muhit;
8. trening va inson resurslarini rivojlantirish²⁷.

²⁵ Qarang: Nazarov Q., Xolbekov A., Umarova N. Boshqaruvning ijtimoiy-siyosiy yo'nalishlari. – Toshkent., 2008. - 297b.

²⁶ Problemi liderstva i kadroviye texnologii. Pod red. V.M.Martinenko. Xarkov, "Konstanta", 2006, 18-bet.

²⁷ Управление человеческими ресурсами. Под ред. М.Пула, М.Уорнера. СПб., "Питер", 2002, 119-бет.

So‘nggi yillarda davlat rahbari tashabbusi bilan ilm-fan sohalari taraqqiyotida o‘zgarishlar ulkan. Yurtboshimizning “Ilmiy va ilmiy – texnikaviy faoliyat natijalarishi tijoratlashtirish samaradorligini oshirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Qarori, “Fan va oliy ta’lim xodimlarining mehnat haqi miqdorini yanada oshirish, ilmiy va ilmiy-texnik faoliyat natijalari joriy etilishini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni ilmiy va innovatsion rivojlanishni ta’minlash uchun asos bo‘lib xizmat qiladi. Bu borada 2017-2018 yillarda davlat byudjeti mablag‘lari hisobidan ilmiy – amaliy va innovatsion loyihalar, ishlanmalarni moliyalashtirish uchun qariyb 800 milliard so‘m ajratilgani ilm fanga berilgan katta e’tiborning yaqqol dalilidir.

Prezidentimizning 2017 yil 16 noyabrdagi “Respublika oliy Madaniyat va san’at muassasalari bakalavriatiga kirish test sinovlarini o‘tkazish tartibini takomillashtirish to‘g‘risida”gi qarori asosida 2017-2018 o‘quv yilidan boshlab alohida iqtidor talab qiladigan madaniyat, dizayn, tasviriy va amaliy san’at, san’atshunoslik, musiqiy ta’lim, sport va jismoniy tarbiya sohasidagi 18 ta’lim yo‘nalishiga qabul qilish test sinovlarisiz, ijodiy imtihonlar orqali amalga oshirilishi madaniyat va san’at sohasi ixlosmandlari bo‘lgan yoshlar uchun ayni muddao bo‘ldi.

Unga ko‘ra O‘zbekiston davlat konservatoriyasi, O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat instituti, Kamoliddin Behzod nomidagi milliy dizayn va rassomchilik instituti, Toshkent davlat milliy raqs va xoreografiya oliy maktabida ijodiy imtihonlar joriy qilindi.

O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat institutida jahon tajribasidan kelib chiqib, “Kutubxona axborot faoliyati” ta’lim yo‘nalishi bo‘yicha o‘quv reja va malaka talablari qaytadan ishlab chiqildi. Teatr san’atiga berilayotgan e’tibor, Prezidentimizning soha xodimlari bilan uchrashuvlardagi takliflari asosida “Aktyorlik san’ati” (faoliyat turlari bo‘yicha) maxsus sirtqi bo‘limi tashkil etildi. “Kasb ta’limi (faoliyat turi bo‘yicha)”, “Vokal ijrochiligi”, “San’atshunoslik” (turlar bo‘yicha), “Aktyorlik san’ati” (turlar bo‘yicha), “Rejissyorlik san’ati”

(turlar bo'yicha),” Xalq ijodiyoti” (turlar bo'yicha) yo'nalishlari bo'yicha kirish imtihonlari ijodiy sinovlar tarzida o'tkazildi. Jarayonni har tomonlama o'tkazish maqsadida taniqli san'atshunos olimlar, teatr san'ati ustalari, O'zbekiston xalq artistlari baholadilar va mamlakatimiz tarixida birinchi marta ijodiy imtihonlar haqiqiy iste'dodlarni saralab berdi.

Prezidentimiz tashabbusi bilann O'zbekiston kitobxon mamlakatga aylandi. Mutolaa va kitobxonlik madaniyati aholining barcha qatlamlari orasida keng yoyilmoqda. “Yosh kitobxon”, “Kitobxon oila”, “Mutolaa siri” tanlovlari bo'lib o'tmoqda. O'zbekiston noshirlari va kitob savdosi milliy assotsiatsiyasi tuzildi. O'zbekiston jurnalistika va ommaviy kommunikatsiyalar universiteti tashkil etildi²⁸.

Tayanch so'z va iboralar

Muassasa, ilmiy muassasa, ijodiy imtihon, Sharq mutafakkirlari, akademiya, boshqaruv, fakultet, kafedra, mutaxassis, madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish hamda boshqarish, bakalavr, magistratura, kollej, maktab.

Nazorat uchun savollar

1. Sharq mutafakkirlaridan kimlarni bilasiz?
2. Forobiyning “Fozil odamlar shahri”, Amir Temurning “Temur tuzuklari” asarlarida boshqaruv haqida nimalar yozilgan?
3. Madaniyat va san'at sohasi borasida Prezident islohotlarini gapirib bering.
4. Ijodiy imtihonlar nima degani, qachon joriy etildi va iqtidorlarni kashf etishda qanday vazifani o'taydi?
5. Yusuf Hos Hojibning “Qutadg'u bilig” asari rahbarga qanday o'gitlar beradi?
6. Nizomulmulukning “Siyosatnoma” asarining ahamiyati qanday?
7. “Temur tuzuklari”ning 12 tamponoyillaridan qaysilarini bilasiz?

²⁸Salimov O., Quronboyev Q., Bekmurodov M., Tangriyev L. Boshqaruv hikmati. – Toshkent: G'.G'ulom nomidagi nashriyot – matbaa ijodiy uyi, 2018.

8. Alohida iqtidor talab qilinadigan oliy o'quv yurtlaridan qaysilarini bilasiz?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Abu Nasr Forobiy. Fozil odamlar shahri. Toshkent. Yangi avlod, 2016.
2. Yusuf Xos Hojib. Qutadg'u bilig. Toshkent. Fan. 1971.
3. Nizomulmuluk. Siyosatnoma. Siyar ul-muluk. Toshkent. Yangi asr avlodi. 2017.
4. Amir Temur. Temur tuzuklari. Toshkent. O'zbekiston. 2011.

1.3. BOSHQARUVNING XORIJIY MODELLARI VA NAZARIY ASOSLARI

REJA

1. Xorijiy davlatlarda boshqaruvning o'ziga xos modellari.
2. Taniqli olimlarning o'ziga xos boshqaruv tamoyillari.
2. Boshqaruvda ilmiy takomillashuv masalalari.

Darsning maqsadi: talabalarga boshqaruvning xorijiy modellari xususida ma'lumotlar yetkazish va O'zbekistonda boshqaruvning o'ziga xos xususiyatlari bilan qiyosiy tahlil qilish malakasini o'rgatish, boshqaruvning nazariy masalalari, namoyandalari, tamoyillari xususida ma'lumotlar berish.

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 dunyohamjamiyatida "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 qolgantashkiliy 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 vaqtни 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 modelining** 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.

Ishchi xodimlarning malakasini oshirish, bir yo'la turli kasblarga bo'lgan qiziqishlarini oshirish borasidagi amerikalik olim Frederik Teylorning "teylorizm" ta'limoti 1885-1920 yillarda ayniqsa rivoj topdi va Teylorning **mehnatni ilmiy tashkil etish yoki ilmiy boshqaruv maktabi** nomini oldi.

Mehnat samaradorligini oshirish boshqaruv tizimining birinchi va asosiy maqsadi ekanini amalda isbot qilgan fransuz olimi Anri Fayolning 1920-1950 yillardagi ta'limoti **ma'muriy boshqaruv maktabi** sifatida tan olindi.

Mehnat faoliyatining asosiy maqsadi ishchilar ta'minotini yaxshilash, xodimlar manfaatlari, ularni rag'batlantirishning turfa yo'llarini izlab topish, rag'batlantiruvchi omillarning ko'pligi ishchilar mehnati natijadorligini ta'minlaydi degan aqidaga asoslangan, 1924 yildan boshlab rivojlana borgan **insoniy munosabatlar** maktabi amerikalik psixolog Elton Meoga tegishli.

Boshqaruv jarayonlarida matematik modellarning yuzaga kelishi, miqdoriy yondashuv ta'limotining 1950 yildan beri keng targ'ib etila boshlashi ham boshqaruv nazariyasining muhim elementlaridandir.

Bu ta'limotlar haqida professor A.Haydarovning "Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari" o'quv qo'llanmasida yanada batafsilroq bilib olish mumkin.

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 Fayol** oli borgan 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, kengfikrlilik, 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:

1.	aniq maqsadni tanlash
2.	maqsad yoʻlidagi vositalar mutanosibligini taʼminlash
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 boʻyicha 14 tamoyilni ilgari suradi. Fransuz olimi mehnat taqsimotini ishni koʻp hajmda, sifatli bajarish, vakolat va javobgarlikka katta ahamiyat berish, vakolatning javobgarlik tendensiyasiga mos tushishi, har qanday sharoitda qatʼiy intizom muvaffaqiyat garovi ekanligi, buyruqlar va qarorlar yakkaboshchilik asosida – faqat boshliqning varolatiga munosib ekanligi, bir rahbar va yagona reja asosida qilingan ish yoʻnalishning bitta ekanligidan darak berishi, hammavaqt shaxsiy manfaatlar umummanfaatlar asosida qoʻllanilishi, adolatli eʼtirof va mukofot ishning natijasiga katta ragʻbat berishi, markazlashtirish, skalyar zanjir metodini qoʻllash, eng pastdagi xodimdan eng yuqori lavozim egasigacha) tashkilotning har bir aʼzosi tashkilot gʻalabasi yoki magʻlubiyatiga birdek javobgarligini oshirish, hamma narsa va hamma uchun bir xil sharoit yaratish, haqqoniyat va adolatning shaffofligini taʼminlash, ish oʻrnining barqarorligi ishchi uchun nechogʻlik ahamiyatga egaligini taʼminlash, tashabbus yangi natijalarning kaliti ekanini anglash, birgalashib, ittifoq boʻlib, yagona kuchga aylanmoq – bu katta natija, yuqori samara ekanini tushunish, anglash, his etish kabi tamoyillar – boshqaruvning eng samarali tamoyillari ekanligini isbot qildi²⁹.

Fransuz olimi Anri Fayol tamoyillari:	
1.	qabul qilingan qarorlar javobgarligi

²⁹Hehri Fayol.General and Industrial Management (London: Pitman, 1949), pp. 20-41

2.	yakkaboshlik
3.	boshqaruvda iyerarxiya (iyerarxiyaga ta'rif beriladi)
4.	shaxsiy manfaatlarni umummanfaatlarga bo'ysundirish
5.	ixtisoslashuv
6.	qat'iy tartib – intizom
7.	mehnat haqidano qoniqish
8.	kadrlarning doimiyliqi
9.	g'oya va tashabbuslarning rag'batlantirilishi
10.	manfaatlar umumiyliqi

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

- 1.Rejalashtirish.
- 2.Tashkillashtirish.
- 3.Rahbariyat.
- 4.KoordinatsiY.
- 5.Nazorat³⁰.

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 tashkilotdir³¹.

Boshqaruv – bu muayyan tashkilot maqsadi yo'lida rejalashtirish, tashkillashtirish, ruhlantirish va nazorat qilish degani. Boshqarma esa faoliyatning asosiy turi

³⁰Qarang: SosiologiY. EnsiklopediY. Sost. A.Grisanov, V.Abushenko, F.Yevelkin, G.Sokolova, O.Tarassenko. – Minsk: Knijniy dom, 2003, – S.174

³¹ Qarang: Meskon A., Albert M., Xedouri F. Osnovi menedjmenta. – Moskva: Izd-stvo "Delo", 2004. – S. 25.

bo‘lib, iqtisodiy – ijtimoiy o‘zgarishlarga asoslanib ish ko‘radigan tashkilotdir³².

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:

F.Emmerson (amerikalik muhandis-tadqiqotchi, 1850-1920 yillar)	
tamoyillari:	
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)

M.Veber tamoyillari (nemis sotsiologi, 1864-1920 yillar)	
1.	yuqori malakali mutaxassislarning qadrlanishi;
2.	boshqaruvning pastki darajaning yuqoridan nazorat qilinishi va so‘zsiz bo‘ysunish;
3.	umumkasbiy qoidalarga bo‘ysunish;
4.	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

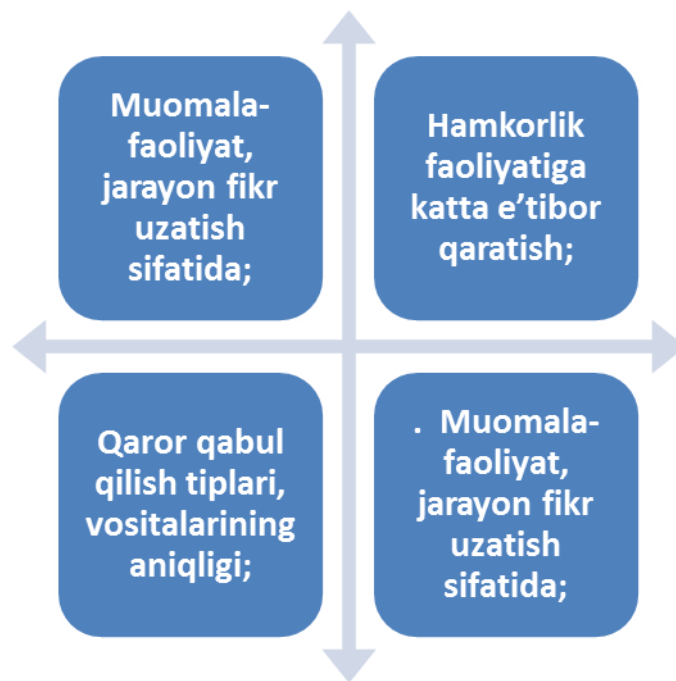
³² Qarang: Мескон А., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – Москва: Изд-ство “Дело”, 2004. – С. 25.

majburlash usullaridan foydalanmaslik, xodimlarni faqat ishontirish yo‘li bilan natijadorlikka erishish fikrini ilgari sursa, ingliz olimi M.Mekso rahbar faoliyatining samaradorligini kommunikatsiyaga bog‘laydi, kommunikatsiya olimning fikricha bu :



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:



Xar 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.

Tayanch so‘z va iboralar

Boshqaruv nazariyasi, ta’limot, tuzuklar, tamoyil, namoyanda, rahbar, qobiliyat, fazilat, tashabbuskorlik, maqsad, donolik, jasurlik, chidamlilik, mo‘tadillik, ma’rifat, adolat, kasbiy malaka. Xorijiy model, “teylorizm” tushunchasi, inson munosabatlari maktabi, rahbar fazilatlarini, Fayol ta’limoti, kommunikativlik, fikr uzatish, rahbarlik uslublari.

Nazorat uchun savollar

1. Boshqaruvning ilmiy maktablari haqida nimalarni bilasiz?
2. Boshqaruvning yapon, nemis, xitoy, shved modellarini ta’riflang.
3. Inson munosabatlari maktabi namoyandalari kimlar?
4. Boshqaruvda Teylor va Fayol tamoyillarini bilasizmi?

5. Boshqaruvning nemis modelidan nimalarni o'rganish mumkin?
6. Boshqaruvning yapon tajribasining afzalliklari nimada ko'rinadi?
7. Nemis modelidan nima o'rganish mumkin?
8. Xitoy modelidan boshqaruv faoliyatining qaysi jihatlarida foydalanish mumkin?
9. Anri Fayol, Mekso tajribalarini ta'riflab bering.

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

- 1.Nazarov Q.Qadriyatlar falsafasi (Aksiologiya).Toshkent, 2004.
- 2.Nazarov Q.G'arb falsafasi.Togshkent,Sharq, 2004.
- 3.SotsiologiY. EnsiklopediY. Sost. A.Gritsanov, V.Abushenko, F.Yevelkin, G.Sokolova, O.Tarasenko. – Minsk: Knijniy dom, 2003.
- 4.Meskon A., Albert M., Xedouri F. Osnovi menedjmenta. – Moskva: Izd-stvo "Delo", 2004.
- 5.Meskon A., Albert M., Xedouri F. Osnovi menedjmenta. – Moskva: Izd-stvo "Delo", 2004.

1.4.BOSHQARUV VA MENEJMENT

R E J A

- 1.Boshqaruvning obykti va subyekti.
- 2.Menejment va boshqaruv tamoyillari.
- 3.Boshqaruv usullari.

Darsning maqsadi: talabalarga boshqaruv obykti, menejment va boshqaruv tamoyillari, boshqaruv usullari, xarakteri, tashkiliy-ma'muriy, iqtisodiy, ijtimoiy-ruhiy usullari haqida ma'lumotlar berish.

Boshqaruv tushunchasi uzoq tarixiy taraqqiyotga ega bo'lib, insoniyat sivilizatsiyasining muhim jarayonlaridan biridir. Insoniyatning paydo bo'lganidan hozirgi davrgacha rivojlanish-bilim va tajribalarga asoslanish, har xil tashkiliy jarayonlarni yuzaga kelishi, yashash sharoitining rivojlanishi, asta-sekinlik bilan axborot almashish, texnikaviy sur'atlarning rivojlanishi natijasida "Boshqaruv fani"ning vujudga kelishiga ehtiyoj sezildi. Yuqorida keltirib o'tganimizdek, boshqaruv amerikalik muhandis, boshqaruv fanining nazariy asoschilaridan biri F.Teylor ta'biri bilan aytganda **"Nima qilish kerakligini, uni eng yaxshi va qulay usulda amalga oshirishni aniq bilish san'ati"**dir.

Boshqaruv ijtimoiy munosabatlarning alohida turi hamdir. Jamiyat takomili darajasi esa boshqaruv takomili darajasi ko'rsatkichi hisoblanadi. Boshqaruv – ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishga qaratilgan faoliyatdir, u eng kam vosita (vaqt, kuch va zahiralar) sarflab, eng yuqori natijaga erishish bo'yicha aniq maqsadli, rejali va ongli ravishda tashkil etilgan hamda nazorat talab qiladigan aniq faoliyatdir³³

Inson va jamoaga maqsadli ta'sir ko'rsatish, muayyan axborotga asoslanish va mavjud strategiya yoki dasturga muvofiq faoliyat ko'rsatish- **boshqaruvning** asosini tashkil etsa, madaniyat va san'at sohasida bu jarayon sog'lom raqobat, ijodiy muhitni yaratishdan iborat bo'ladi, sababi ijod kishilari yaratuvchilar, yangi ijod namunalarining rang-barangligi, o'ziga xosligini amalda isbot qiluvchilardir.

Boshqaruvning **subyeksi** va **obyeksi** ikki xil tushuncha va ikki xil vazifani bajaradi.

Юқори органлар – ҳокимият, бошқарув идоралари томонидан берилган муайян ваколатларга асосан фаолият олиб бориш бошқарувнинг субъекти ҳисобланса, мана шу субъектнинг ҳуқуқий таъсири – яъни ташкилотдаги фаолият жараёнлари бошқарувнинг объекти саналади.

³³ Холбеков А. Бошқарув сосиологияси. – Тошкент: Академия, 2007, 153 б.

Har ikkala tushunchaning mazmun-ma'nosi o'zgarsa yoki mohiyati noaniq bo'lsa boshqaruv jarayonlari ham o'z mohiyatini yo'qotadi.

Har qanday sohada ham boshqaruvning ma'lum maqsadi va maqsad sari yo'naltirilgan vazifalari mavjud.

Xo'sh, maqsad va vazifa nima?

Инсон фаолиятининг аввалдан фикран ўйланган, мўлжалланган самарага эришиш натижаси албатта мақсадидир.

Мана шу мақсадни амалга ошириш борасида қатор қийинчиликларга қарамай кутилган самарани таъминлашга вазифа деб аталади.

Boshqarmoq ma'nosini anglatadigan menejment so'zi o'tgan asrning ikkinchi yarmidan amerikalik muhandis Frederik Teylor nomi bilan chambarchas bog'liq holda tushunilgan, shuning uchun ham "teylorizm" ta'limotining muallifi **"Boshqaruv aniq qonun va qoidalarga tayanadigan haqiqiy ilm"** deb atagani bejiz emas. Haqiqatan ham menejment – boshqaruv, ya'ni moddiy va ma'naviy resurslarni, xodimlarni boshqarish, uning asosiy maqsadi esa – samarali natijadorlikdir.

Tashkilot kattadir, kichikdir boshqarishga, boshqaruvchiga zaruriyat bor, har qanday faoliyat turi esa o'sha mehnatning idtimoiy xususiyatlariga bog'liq. Tashkilotdagi mehnat taqsimoti, mehnatga va xodimlarga munosabat, har xil nizolar, kelishmovchiliklar ishning ko'lamiga bevosita bog'liq.

Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, hokimiyat vakolati va ta'siriga ega bo'lgan jismoniy va yuridik shaxslar boshqaruv subyektlari vazifasini o'taydilar

Hokimiyat ta'siri esa boshqaruv obyekti hisoblanmish jismoniy va yuridik shaxslarning qator ijtimoiy-iqtisodiy tizimlardan foydalanish jarayonlarida o'z ifodasini topadi

Boshqaruv faoliyatining asosini ham boshqa faoliyatlar singari tabiat, jamiyat va inson tafakkurining obyektiv qonuniyatlari tashkil etadi.

Har sohada bo'lgani kabi tabiat qonunlariga zid harakat boshqaruv jarayonlarida ham katta yo'qotishlarga sabab bo'lishi mumkin. Mavjud jamiyat qonunlarini inkor etish esa, jamiyatda qator ijtimoiy qarama-qarshiliklar, qaltis vaziyatlar va kelishmovchiliklarning yuzaga chiqishiga zamin yaratadi. Bu o'z navbatida inson tafakkuri qonunlarini inkor etilishiga, jamiyat va shaxsning mushtarak taraqqiy topishiga monelik ko'rsatadi.

Odatda tashkilotni boshqarish mas'uliyatli faoliyat hisoblanib, quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- turli tamoyillar, maqsad va vazifalar, usullarni mujassam etgan boshqaruv mexanizmi;

- yuqori turuvchi hokimiyat va boshqaruv organlari, soha ekspertlari, axborot-kommunikatsiya vositalaridan iborat boshqaruv tarkibi;

- tashkilot faoliyatiga doir lozim qarorlarni qabul qilish, nazoratini ta'minlashdan iborat boshqaruv jarayoni.

- tashkilot mutasaddilaridan tortib oddiy xodimgacha bir xil maqsad yo'lida harakat qilishi maqsadning yagonaligi tamoyiliga asos bo'ladi, xodimlar, mutaxassislar va ishchilarning yagona maqsad va vazifalar yo'lida birlashishi zaruriyatini yuzaga keltiradi.

- xodimlar mehnatining samarasi albatta rag'bat va mukofotda, muhimi ularning mehnat samaralariga berilgan e'tiborda ekanini hisobga olsak, moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tamoyili vazifasini to'la tushunib yetamiz, tashkilot xodimlarining mehnati natijalarini munosib taqdirlash orqali mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligini yuksaltirish yotadi.

- kam xarajat sarflab, ko'proq naf olish, vaqt va moliyaviy xarajatlarning tejamkorligiga erishish tamoyili samaradorlik tamoyili mazmun-mohiyatini bildiradi.

Har bir tashkilot faoliyatini tashkil etish va boshqarish ma'lum bir tamoyillarga asoslanib amalga oshiriladi. Bu tamoyillar boshqaruv faoliyati g'oyalarining tayanch va fundamental asoslarini tashkil etib, boshqaruv obyektlari va subyektlariga xos bo'lgan jarayonlar, voqea va hodisalarni ilmiy anglash hamda

maqsadli foydalanishga imkon beradi. Ma'lum tajribaga ega, boshqaruv jarayonlarini puxta egallagan rahbarlarga boshqaruv maqsadi va vazifalarini atroflicha o'rganib, o'z vaqtida, manfaatli qarorlar qabul qiladilar.

Ijodiy yoki ilmiy faoliyatni tashkil etish va boshqarishda mas'uliyatli xodimlar orasida majburiyatlarning to'g'ri taqsimlanishi mehnat taqsimoti tamoyilini bildiradi.

Boshqaruvchining vakolati majburiyat natijalari borasidagi javobgarlik tamoyilini belgilab berar ekan, bu tamoyil majburiyat tamoyili deb ataladi.

Har qanday tashkilotda mehnatkashlarning joriy etilgan mehnat tartibi, qoidalari, mehnatga munosabati intizom tamoyilini belgilab beradi.

Tashkilotda yagona rahbar topshiriqlariga amal qilish, topshiriqlarning muhokamasiz va so'zsiz bajarilishini ta'minlash tamoyili esa yakkaboshchilik tamoyilini bildiradi.

Menejment nazariyasi va amaliyoti bir necha tarixiy davrlarga bo'linishi fanda isbotlangan:

Birinchi davr – qadimiy davr.

Ikkinchi davr - eramizdan oldingi 9-7 minginchi yillardan taxminan XVIII asrgacha bo'lib, eng uzoq davrni o'z ichiga oladi. Birinchi bo'lib boshqaruvga faoliyatning alohida sohasi sifatida tavsif bergan mashhur yunon faylasufi Suqrotidir (eramizdan avvalgi 480-397 yillar), u boshqarishning turli shakllarini tadqiq qilar ekan, universallik prinsini tadqiq qildi, qadimgi yunon faylasufi Platon (eramizdan avvalgi 428-394 yillar) esa davlat boshqaruv shakli klassifikatsiyasini yaratdi, buyuk sarkardalardan biri Aleksandr Makedonskiy (eramizdan avvalgi 365-323 yillar) harbiy boshqaruv nazariyasi va amaliyotini rivojlantirdi.

Boshqaruv haqidagi fan doimo harakatda bo'lib, yangi yo'nalishlar, maktablar, oqimlar shakllanib borgan sayin, tadqiqotchilarning ilmiy – nazariy qarashlari qator muammolarga yechib topib bordi. Boshqaruvga sistemali (tizimli) yondashuv tadqiqotchilarning tahlil va talqinlariga asosan o'zgara bordi.

Boshqaruvning tamoyillari klassifikatsiyasi borasida bir necha yondashuvlar mavjud. Boshqaruv tamoyillari deganda rahbarlikning fundamental qoidalari

koʻzda tutiladi. Ular iqtisodiy-ijtimoiy qonunlar harakati va boshqarish usullari bilan bogʻliq boʻlgan voqeliklarning mohiyatini oʻzida mujassam etgan boʻladi.

Boshqarish mexanizmini quyidagicha taʼriflash oʻrinlidir:

Qonunlar – tamoyillar – usullar - uslublar.

Idora qiluvchi davlat hokimiyati tomonidan qabul qilingan, hamma uchun majburiy ijtimoiy - huquqiy meyor va munosabatlarni belgilovchi rasmiy hujjat qonundir. Oʻzbekiston davlatining asosiy bosh qomusi – Konstitutsiya bunga misol boʻla oladi. Boshqaruv (menejment) madaniyatining boʻlinmas unsuri – hujjatlar yuritishi madaniyatidir. Hujjatlarning boshqaruv jarayonidagi ahamiyati juda katta, boshqaruvning biror bir vazifasi hujjatsiz amalga oshmaydi, hujjatlardagi axborot tashkilot tashqi va ichki faoliyatining hamma tomoniga daxldor boʻlgani bilan qimmatlidir.

Boshqaruv madaniyatini takomillashtirish uchun uning barcha usullarini takomillashtirish lozim boʻladi.

Quyidagi usullardir:

- tashkiliy-maʼmuriy usullar;
- iqtisodiy usullar;
- ijtimoiy – ruhiy usullar;
- tarbiyaviy usullar;
- huquqiy usullar boshqaruvning barcha qoidalarini amalga oshirish borasidagi boshqaruv usullaridir.

Boshqaruv jarayoni va samaradorligini muayyan tartibga solish, munosib kadrlar zahirasi shakllantirish, yuqori turuvchi organlar qarorlarini soʻzsiz va muhokamasiz bajarilishini taʼminlash tashkiliy-maʼmuriy usullarning asosini tashkil etadi.

Iqtisodiy manfaatlar esa quyidagi tarkibda boʻladi:

- umumjamiyat manfaatlari;
- jamoa manfaatlari;
- shaxsiy manfaatlar;

Boshqaruvda nizolarning oldini olish, xodimlarni rag‘batlantirish, ular mehnatini e‘tirof etish borasidagi sog‘lom raqobat va mehnat iqlimini tashkil etish esa ijtimoiy ruhiy usullarga bog‘liq. uchun xizmat qiladi. Toza ruhiy iqlim saqlangan boshqaruv obyektining muvaffaqiyatlari hamisha rivojlanish sari yuz tutadi.

Har qanday boshqaruvchi o‘z boshqaruv jarayoni manfaatlariga mos samarali ta‘sir ko‘rsatish yo‘llarini izlaydi. Bu borada albatta tashkiliy-farmoyish, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologikusullar boshqaruvchiga qo‘l keladi.

Boshqaruvning tashkiliy-farmoyish usullari rahbar va xodimlarning natijali faoliyatiga ta‘sir etibgina qolmasdan, ma‘muriy xuquq va hokimiyat kuchini qo‘llash, ya‘ni buyruq, qaror va farmoyishlarni o‘z vaqtida va sifatli amalga oshirishiga asoslanadi.

Rahbar irodasi, ishbilarmonligi, malakasi, vakolat va majburiyatlaridan oqilona foydalana olishi ma‘muriy-tashkiliy ishlarni ma‘lum meyorlarda, reglament asosida olib borishi ham alohida xarakterli tomonlardan biri. Ma‘lum direktiv hujjatlar orqali belgilab qo‘yilgan tashkilotning nizomiga rioya etish, nizom asosida ish yuritish boshqaruv faoliyatining reglamenti hisoblanadi.

Angliyalik tarixchi, jurnalist, dramaturg va yozuvchi Siril Nortkot Parkinsonning boshqaruv jarayonlaridagi kuzatishlari va xulosalarini alohida qoidalariga jamlagani, amalda qo‘llanishi har bir rahbar va xodimga qo‘l kelishi tasdiqlangan uch qoidasini quyida keltiramiz.

Parkinson qator mashhur universitetlar, jumladan, Harvard, Illinoys, Kaliforniya universitetlarida ishlab, 40dan ortiq kitob nashr ettirdi. Parkinson uzoq yillar davlat tashkilotlari va organlariga kasb-kori va hayot tashvishlari bilan borib, u yerdagi ish tartibi, muomala-munosabat va hokazolarni kuzatib jamiyat boshqaruvi borasida muayyan fikrga keldi va uncha-muncha sotsiolog payqamagan jihatlar asosida o‘z “qonun”ini yaratdi. Mazkur favqulodda hodisalarani ishlab chiqib, “Parkinson qonuni” deya nomladi va undagi ilk maqolalarni 1955 yili “The Economist” nashrida chop ettirdi.

Bu qonunlarda boshqarishni tashkillashtirish, tadbirkorlik tamoyillari, moliyaviy savodxonlik va muvaffaqiyatga erisholmaslikning asosiy sabablari tushuntiriladi. Birinchi qonun qisqa fursatda ko'p ishni bajarishni hohlovchilar uchun qo'l keladi. Qonunga asosan uchta "oltin qoida"n

1-QOIDA

"Biror ishni ajratgan vaqtingizni to'lig'icha unga sarflang", yoki "Vaqt qancha ko'p bo'lsa, ish hajmi ham shuncha ko'p bo'ladi?".

Ikki soat ichida bajarish mumkin bo'lgan ishga bir hafta vaqt ajratilsa, bu vazifa atrofida ortiqcha ikir-chikirlar, ortiqcha hohishlar ko'payib ketadi. Masalan, ishsiz bekorchi odam uzoqdagi qarindoshiga xat yozish uchun bir kunini sarflashi mumkin. Xatni nimadan boshlash, konvert qidirish, ikki uch bor takroran yozish va uni pochta qutisiga olib borib tashlash bir kunlik vaqtini o'tkazadi. Vaholanki, o'ta band odam buning uchun atigi 10-15 daqiqa vaqtini sarflaydi xolos.

Ushbu qoida talaba hayoti misolida shunday o'tishi mumkin. Agar talaba diplom ishi yozish uchun hali ixtiyorida bir oy vaqti borligini bilsa, unda ishni cho'zish uchun har xil sabablar ko'payadi. Diplom ishini esa oxirgi bir yoki ikki haftada - ikki oyoq bir etikka tiqilganda boshlaydi va shosha-pisha qisqa muddatda yozib tashlaydi. Bu paytda u boshqa biror ishga chalg'imagaydi, barcha imkoniyatini ishga soladi. Aslida shu ishni bir oy oldin boshlab, har kuni o'n qog'ozdan yozsa imtihonga o'n kun qolganda diplom ishi tayyor bo'ladi, uning kamchilik va xatolari ustida jiddiy ishlashga vaqti yetardi. Parkinson oddiy va arziyas vazifalarga ko'p vaqt sarflab yuborishni qoralaydi. Lekin hammaga ham bu ish yaxshi emasligini tushuntirib bo'larmidi? Axir ko'pchilik "dangasalar"da : "Ish qanchalik ko'p vaqt davom etsa, shunchalik sifati yuqori bo'ladi" degan fikr mavjud.

Gap qoidalarda emas, balki uning amaliy samaradorligidadir. Ko'proq vazifani bajarish uchun ko'p vaqt sarflab o'tirish shart emas. Qanday topshiriq bo'lishiga qaramay, avvalo vaqtни to'g'ri taqsimlash, bir ishga kirishilganda boshqasiga chalg'imaslik va fikrni bo'lmaslik zarur. Bir soat ichida bir necha vazifalarni bajarish, texnik imkoniyatlardan unumli foydalanish, oldinda turgan

vazifani qanday bo‘lmasin tezroq uddalash emas, sifatli uddalash maqsad va vazifa bo‘lmog‘i lozim.

2 QOIDA

“Kishining daromadi qancha oshsa, unga mutanosib ravishda xarajatlar ham oshib boradi”.

Parkinsonning mazkur qarashi inson faoliyatining global jihatlarini inkishof etadi. YA’ni, yuqdan bor bo‘lmas degan azaliy qonuniyatga tayanib, agar daromad ko‘paysa, o‘z-o‘zidan xarajatlar ham ortadi, degan xulosa yuzaga keladi. Bu qoida nimani anglatadi?

Ba’zilar butun umr ishlasa ham kosasi oqarmasligi, hech vaqo orttirolmasligidan noliydi. Bunga aynan ikkinchi qonuniyat asosida yechim topishi mumkin. Bu qonuniyat quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. Ish haqi ko‘tarilganida asosiy xarajatlar nimalar ekanini muntazam kuzatib borish;
2. Qo‘shimcha daromadlarni ko‘paytirish;
3. Qarz olmaslik; (qarz olmagan odam tinch va erkin yashaydi)
4. Moddiy “inqiroz”ga uchraguncha kuzatib turmaslik.

Buning uchun hatto daromadning yarmi yoki 30 foizini saqlash talab etilsa, ayrim ehtiyojlardan ko‘payib ketsa, moliyaviy “kollaps” (daromad pasayishi) yuzaga keladi.

Ikkinchi qoida qancha murakkab bo‘lsa ham uni chetlab o‘tishning imkoni yo‘q, aks holda hech qachon jamiyatda barqaror o‘rin topilmaydi.

3 QOIDA

“Har qanday taraqqiyot ham yo‘lda mashaqqatga uchraydi. O‘z navbatida, bu o‘sha yo‘lning oxiri hisoblanadi”. YA’ni, o‘shish-rivojlanish tufayli turli muammo va qiyinchiliklar darajasiga qarab o‘sha ishning nechog‘lik qadr-qimmatga ega ekanligini ham bilish mumkin. Axir, qimmatbaho la’l-javohir suvning tubida bo‘ladi.

Parkinsonning bu uch “oltin” qoidalaridan tashqari qator kichik qonuniyatlari ham mavjud. Masalan, kechiktirish qonuniyati. Parkinson fikricha, biror ishni

to'xtatish yoki rad etishning asosiy qonuniyati uni kechiktirish ekan. "Telefon qonuniyati" – "telefondagi suhbat samaradorligi unga ajratilgan vaqtga teskari proporsionaldir" deyiladi yana bir manbada. Har bir rahbar bilishi lozim bo'lgan ushbu qoidalar ishni ko'zini bilish, maqsadga bevosita jamoa bilan erishish, ortiqcha vaqt va ortiqcha yumushlarsiz erishish imkonini berishi tabiiy.

Ma'naviy go'zallik hamma xalqlarda bir xil tushuniladi, bir xil qadrlanadi.

Odam bolasi shu umumbashariy, insoniy go'zallik uchun kurashishi, shu oliy maqsad yo'lida sira charchamay, sira erinmay kurashishi kerak. Chunki insonga haqiqiy husnni insoniy xulq-atvor, insoniy fazilat beradi".

Rahbarlarda esa inchunun.

Tayanch so'z va iboralar

Boshqaruv obyekti, subyekti, maqsad, vazifa, qonun, tamoyil, usul, uslub, ijro, miqdor, meyor.

Nazorat uchun savollar

1. Boshqaruv obyekti va subyekti nima?
2. Boshqaruv maqsadi deganda nimani tushunasiz?
3. Boshqaruv tamoyillarini sanab bering.
4. Boshqaruv usullaridan qaysilarini bilasiz?
5. Boshqaruvning iqtisodiy usullari nimani anglatadi?
6. Parkinson qoidalarini ta'riflab bering.
7. Boshqaruv usullariga misol keltiring.
8. Boshqaruv faoliyatida meyor va miqdor mezonlarining ta'riflari qanday?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Q. Nazarov, A. Xolbekov, N. Umarova. Boshqaruvning ijtimoiy-siyosiy yo'nalishlari. Toshkent, 2008.

2. F. Ravshanov. Milliy rahbarshunoslik: tarix va tajriba. Toshkent, Akademiya, 2007.

1.5. BOSHQARUVDA AXBOROT VA KOMMUNIKATSIYALAR

REJA

1. Axborot tizimi tushunchasi va uni boshqarishdagi roli.
2. Boshqarishda foydalaniladigan axborotlarga qo'yiladigan talablar.
3. Boshqaruv axborotlarini turkumlanishi.
4. Samarali quloq solish – axborot olishning vositasi.

Darsning maqsadi: talabalarga madaniyat va san'at muassasalarini boshqaruv tizimida axborot va kommunikatsiyalardan foydalanish masalasini tushuntirib berish.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti "Madaniyat va san'at sohasini boshqarishda eskicha usullar saqlanib qolayotgani, mavjud muammolarni hal etish bo'yicha kompleks yondashuvning yetishmasligi, madaniyat muassasalarining faoliyatini tashkil etishga, aholiga madaniy xizmat ko'rsatishda oqsoqlikka yo'l qo'yilayotgani, aksariyat joylarda madaniyat va san'at maskalarining moddiy-texnik bazasi bugungi kun talablariga javob bermasligini qayd etish zarur"³⁴ deb ta'kidlagan.

Boshqaruvda axborot-kommunikatsiyalarning ahamiyati sohaga yangi va mazmunli faktlar, ish faoliyatiga taalluqli tezkor, aniq ma'lumotlar yig'indisi tushuniladi. Yangi va tezkor axborotlarni samarali boshqarish jarayonida uning holatini to'laqonli aks ettiradigan obyekt bilan subyekt faoliyati birinchi o'rinda turadi. Madaniyat va san'at sohasi faoliyati uchun axborotlar mehnat vositasi va natijasidir.

³⁴O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M. Mirziyoyevning "Madaniyat va san'at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to'g'risida"gi Qarori // [www. lex.uz](http://www.lex.uz).

Axborot asrida yashayapmiz deymiz. Sinchkov nazar tashlasak, dunyoni boshqarayotgan axborot ko‘lami hohlasak-hohlamasak ijtimoiy ruhiyatimiz va ish faoliyatimizga sezilarli ta’sir ko‘rsatadi. Shuning uchun ham axborotning haqqoniyligi va aniqligi boshqaruv faoliyatining izchilligini ta’minlashi aniq. Boshqaruvda axborotlar sifati, uning bahosi va foydaliligi, operativ va ishonchliligi alohida ahamiyatga ega. Kech va noaniq axborotlar o‘z qimmatini yo‘qotadi,

jumladan:

- statistika, kadrlar, huquqiy, meyoriy, analitik xarakterga ega axborotlar;
- maqsadi va vazifasiga ko‘ra o‘zgarmaydigan, qayta ishlash jarayonida o‘z qimmatini yo‘qotmaydigan, ko‘p marta foydalanish imkoniga ega axborotlar tushuniladi.

Axborot oqimlari turiga qarab, guruhlariga bo‘linadi, axborotlar oddiy va murakkab axborot tizimi sifatida shakllangan. Mavjud axborotni turlariga qarab, qayta ishlab, tizimga solib, ma’qul qarorlar qabul qilinadi, ijrosi nazoratga olinadi va ushbu qarorlar o‘z vaqtida quyi bo‘g‘inlarga havola etiladi. Tashkilot faoliyatiga katta ta’sir ko‘rsatadigan tezkor va aniq axborotlar o‘z joyida, maqsadli ishlatilishi lozim. Rahbarning bilimdonligi, uzoqni ko‘ra bilishi yangi ma’lumotlardan qay darajada foydalanishiga bog‘liq.

Samarali quloq solishga toqati yo‘q boshqaruvchilar yoki xodimlar kerakli qarorlar qabul qilishlari uchun lozim bo‘lgan axborotlar ololmaydilar. Rahbarning samarali quloq solishi xodimlarining rahbar faoliyatiga, rahbarning xodimlariga bo‘lgan munosabatida o‘z aksini topadi. Bu bor gap.

2018 yil 19 fevralda imzolangan Prezident Farmoni “Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalari sohasini yanada takomillashtirish chora – tadbirlari to‘g‘risida” gi hujjatda yurtimizda zamonaviy axborot-kommunikatsiyalarni rivojlantirish, axborot kommunikatsiyalarini boshqarish va joriy etish sohasidagi bir qator tizimli muammo va kamchiliklarni bartaraf etishga qaratilgan.

Shu o'rinda oliy ta'lim sohasida axborotlarni vaqtida yetkazish borasida Muhammad al Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari Universitetiga talabalar uchun mustaqil ravishda o'quv rejalar, dasturlar, bitiruvchilar uchun malaka talablarini ishlab chiqish va tasdiqlash, professor-o'qituvchilar tarkibi mehnatini o'qitishning kredit tizimi shartlaridan kelib chiqib, faqat ta'limga xos tadbirlar asosida ish vaqti hisobga olinishi asoslangan holda mustaqil normalashni amalga oshirish, shuningdek pedagogik xodimlar tomonidan ilmiy-uslubiy, ilmiy-tadqiqot, tashkiliy-uslubiy, ma'naviy-ma'rifiy va tarbiyaviy ishlarning rag'batlantirilish huquqi berilishi ushbu farmonning asosiy mazmun mohiyatini belgilab beradi.

Ko'rinadiki, inson hayotining har lahzasi axborot olish, axborot berish, axborotni idrok etish, axborotni tahlil qilish, axborotni qiyoslashdan iborat.

Muloqot inson hayotida eng muhim jarayondir. Rahbar bilan xodimlar orasidagi muloqot rahbarlarning o'zaro muloqotidan farq qilishi tabiiy. Xodimlar bilan bo'ladigan muloqotlar samarali bo'lishi rahbarning nutq mahoratiga ham bog'liqdir. Rahbar faoliyatining asosiy qismini muloqot jarayoni tashkil etar ekan, qabul qilinayotgan farmoyish yoki qarorlarning ijrosini to'la ta'minlash, xodimlar va tashkilot faoliyatining tashkil etilishi, nazorat va xodimlar faoliyatini rag'batlantirish jarayonlari ham albatta muloqot orqali amalga oshadi. Muloqotni mohirona olib boruvchi rahbarda o'z vazifalarini samarali tarzda tashkil etish imkoniyati yuksalib boradi. Xodimlarga ta'sir etish, ularga mehnat faoliyatida g'ayrat bag'ishlash, tashkilot maqsadi sari yetaklash kabi tashkiliy vazifalar ham malakali muloqot orqali ta'minlanadi.

Rahbar muloqot jarayonining ichki qonunlarini bilishi ayniqsa muhim. Muloqot jarayonini boshqarishga oid vosita va uslublar, muloqot texnologiyalari iborasi orqali ifodalanadi. Aynan shunday texnologiyalarni o'zlashtirish va vaziyatga mos ulardan foydalanish muloqotning erkinligini ta'minlaydi. Muloqotning ichki qonunlariga oid quyidagi fikrlar ish yuzasidan bo'ladigan o'zaro munosabatlar doirasini kengaytirish va o'zgalarga samarali ta'sir etish

imkonini yaratadi. Shu munosabat bilan, muloqot jarayonini boshqarish imkonini beruvchi shartlardan biri uni bosqichma-bosqich amalga oshirishdir.

Bugungi zamon ta'lim tizimida zamonaviy axborot kommunikatsiya vositalarini qo'llash masalasi nihoyatda dolzarbligi sir emas. Professor-o'qituvchilarning asosiy vazifasi ta'lim berish sifatini yuksaltirish borasida axborot va kommunikatsiya texnologiyalaridan, amaldagi texnik jihozlar va boshqa o'quv resurslaridan imkon boricha ko'proq foydalanishdan iborat.

Oliy ta'lim tizimida axborot va kommunikatsiya vositalaridan foydalanish ikki yo'nalishda olib boriladi:

- ta'limning ommabopligini ta'minlashda bu texnologiyalardan foydalanish imkoniyati, bu ta'lim tizimiga boshqa usulda umuman ta'lim olishning iloji bo'lmagan shaxslarni kiritish bilan amalga oshirilishi birinchi yo'nalish sirasiga kiradi. Bunday **masofaviy** ta'lim berish shakli ko'pgina e'tirozlarga duch kelgan, mustaqil ishlardan, ilmiy kutubxonalarga kirishdan, o'qituvchi va boshqa talabalar bilan seminarlar, boshqa o'quv jarayonlar va norasmiy sharoitdagi muloqotlardan uzoqda bo'lishlari, jonli muloqot jarayonlari, mavjud savollar borasida savol-javob qilish imkoniyatlari bo'lmashligi bilan xarakterlanadi.

- yuzma-yuz jonli muloqotning afzalligi shundaki, qay mavzu o'tilishi, qay tarzda o'qitilishi, o'qitish mazmuni va usulining har ikki tomonga ma'qul kelganini anglash axborot texnologiyalardan to'g'ri va maqsadli foydalanish sanaladi va bu ikkinchi **yo'nalishning** asosini tashkil etadi.

Zamonaviy axborot texnologiyalarining amalda joriy etilishi borasida talabalarga bir muncha qulaylik, imkoniyatlar berayotgani va yoki bilim olishning hammabopligini yoki saralangan talabalar bilimi sifatini oshirishga yordam berishi shubhasiz.

Bu borada yangi axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanishning sifat jihatlariga quyidagilar kiradi:

- bugungi kunda ustoz va talabaning muloqotini, ilm olishini virtual seminar va laboratoriya ishlari tartibida olib borilishi o'quv mashg'ulotining yangi shaklini bildiradi.

-internet tarmog'idan, boshqa telekommunikatsiya vositalari yordamida uzatilgan videodarslar, videoloyihalarning videodisklar orqali ifodalanib darsni tashkil etish esa axborot uzatishning yangi, innovatsion shakli sirasiga kiradi.

Talabalarga zamonaviy axborot-kommunikatsion vositalar yordamida ta'lim :

- talabalarning erkin va mustaqil fikrlashlari uchun zamin yaratadi;
- madaniyat va san'at sohasiga doir ijodkorlik muhitiga yo'naltiradi ;
- talaba egallagan bilim va ko'nikmalarni hayotga tadbiq etishga turtki beradi.

Muhimi, oliy ta'lim dargohlarida ham, kollej, litsey, maktablarda ham joriy etilgan zamonaviy axborot texnologiyalarning afzal tomonlari juda ko'p.

Axborot-texnika taraqqiyoti zamonaviy pedtexnologiyalardan foydalanish, barkamol avlodgasifatli ta'lim berish, erkin muloqot qila olishlari uchun bor imkoniyatlarni ishga solish, xalqaro hamkorlik va doimiy muloqotni rivojlantirish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Ta'limda zamonaviy axborot texnologiyalaridan to'g'ri foydalanish, elektron kutubxonalaridagi adabiyotlar ta'lim talabalarlarning bilim, ko'nikma va malakalarni rivojlantirish uchun xizmat qilishdan tashqari, axborotlarning elektron ko'rinishlaridan keng foydalanish imkoniyatlari yaratilmoqda. Va shubhasiz, axborot texnologiyalaridan foydalanish – xorijiy ta'lim jarayonlarini, xorijiy tillarni o'rganishda qo'l keladi.

Tayanch so'zlar va iboralar

Axborot, ichki axborotlar, tashqi axborotlar, oddiy tizim, murakkab tizim, aralash axborot tizimi, samarali quloq solish.

Nazorat uchun savollar

1. Axborot nima? Uning boshqaruvdagi roli nimalardan iborat?
2. Axborotga nisbatan qanday talablar qo'yiladi?
3. Axborotlar qanday turkumlanadi?

4. Samarali quloq solish nima degani, ta'rifini bilasizmi?
5. Prezidentning axborot kommunikatsiyalarini rivojlantirish borasidagi qaysi Farmonlarini bilasiz?
6. Rahbar axborot-kommunikatsion texnologiyalarini qay darajada mukammal bilishi lozim?
7. Axborotni qanday uzatish va qabul qilish lozim?
8. Siz rahbarlik faoliyatingizda axborotlardan qanday foydalanasiz?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar:

1. "Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalari sohasini yanada takomillashtirish chora – tadbirlari to'g'risida" gi Prezident Farmoni .2018 yil 19 fevral.
2. P. Fedotov. Menejment v sfere kulturi. Velikiy Novgorod , 2015.
3. M. Sharifxo'jayev, YO. Abdullayev. Menejment. Toshkent. O'qituvchi, 2001.

1.6. BOSHQARUV QARORLARI

REJA

1. Boshqaruv qarorlari va turlari.
2. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish.
3. Qaror qabul qilishni nazorat qilish.

Darsning maqsadi: talabalarga madaniyat va san'at sohalarini boshqarish qarorlari, qarorlarni nazorat qilish, bajarilishini ta'minlash xususida ma'lumotlar berish.

Inson hayoti turli xil vaziyatlar, xolatlar, sharoitlar jarayonida amalga oshar ekan, har bir lahzada, har bir qadamda qaror qabul qilish zaruriyatiga duch keladi. U ish faoliyati bo'ladimi, yaqinlar, tanish-bilishlar bilan munosabatlar bo'ladimi, xatto o'z-o'zimizning holatimiz, o'z-o'zimizni tushunishga taalluqli jarayonlar

bo'ladimi, barchasida qaror qabul qilish vazifasi ko'ndalang bo'lib turadi. Va bizning faoliyatimizning, munosabatlarimizning, qisqasi, butun hayotimizning qanday tashkil ettirilishi va natijalari aksariyat hollarda qabul qilgan qarorimiz xarakteriga bevosita bog'liq bo'lib qoladi.

O'rinli savol tug'iladi:

Nima uchun bitta shaxsning o'zi turli xil vaziyatlarda, turli sharoitlarda aynan bitta masala bo'yicha bir xil qaror qabul qilishi mumkin emas?

Bu qaror oldingi qarorning aynan aksi bo'lsa-chi?

Nega biz ba'zi holatlarda to'g'ri qaror qabul qilishda ikkilanamiz?

Nima uchun ba'zi qarorlarimiz qo'llab-quvvatlansa, boshqalari to'g'ri bo'lsa ham, kerakli bo'lsa ham qo'llab-quvvatlanmaydi?

Qarorimizning o'zgalar nazarida optimal natijaga erishishi dargumon degumon qilinmasligi uchun qanday harakat qilmoq kerak?

Mana shunday qator savollar inson psixologiyasi xususiyatlaridan kelib chiqib, to'g'ri javob berishga undaydi.

Ekspertlarning xulosalari shuki, qarorlarning standart variantlari mavjud emas va ularni algoritmik tarzda qabul qilib ham bo'lmaydi. Bu esa qaror qabul qilishda subyektiv, psixologik omillarning roli juda yuqoriligini ko'rsatadi. To'g'ri, qaror qabul qilish jarayonini yengillashtiruvchi ko'plab qoidalar, amallar va metodlar mavjud. Lekin har birimiz o'z tajribamizdan bilamizki, qaror qabul qilish jarayonida formallashtirilmagan, subyektiv, xatto ko'pincha intuitiv omillarning roli juda katta bo'ladi. Shu nuqtai nazardan qaraganda qaror qabul qilish ham boshqaruv nazariyasi, ham psixologiya nuqtai nazaridan tadqiqot predmeti bo'lib hisoblanadi. Shunday ekan, qaror qabul qilish funksiyasi jarayonini tahlil etish ikkita asosiy, bir-biridan keskin farq qiluvchi, lekin juda o'zaro bog'liq ikkita sohani – tashkiliy va psixologik sohani o'z ichiga oladi.

Ta'kidlash kerakki, boshqaruv qarorlarini qabul qilish muammosi boshqaruv to'g'risidagi ta'limotni rivojlanishida muhim rol o'ynagan. Lekin uzoq yillar davomida xulq-atvorning, shu jumladan qaror qabul qilishning ratsionalligi nuqtai nazaridan yondasha borib, rahbar turli xil vaziyatlarga to'liq tayangan

holda to'g'ri qaror qabul qilishga erishishi kerak degan qat'iy xulosaga asoslanib kelingan. Lekin CH.Bernard, G.Saymon, D.March, D.Olsenlarning tadqiqot ishlari natijasida odamga xos bo'lgan psixofiziologik cheklanishlarning mavjudligi obyektiv sharoitlarni to'liq hisobga olish va natijada ratsional xulq-atvorga va qaror qabul qilishga erishish mumkin emasligi isbotlandi

Boshqaruv qarorlarini qabul qilishga doir qator tashkiliy omillar borki, mazkur tashkiliy omillar yordamida qabul qilingan qarorning mazmun-mohiyati va sifati belgilab beriladi.

Bular:

- qaror qabul qilish muhitining noaniqligi;
- murakkabligi va dinamikligi.

Qaror qabul qilish muhitining murakkabligi deganda qaror qabul qilish jarayonida hisobga olish zarur bo'lgan ko'p sonli omillar mavjudligi, ularning o'zaro bog'liqligiva o'zaro bir-biriga ta'sir qilishi tutuniladi. Bu ma'noda ayrim omillarning o'zaro bog'liqligi ko'pincha boshqa bir omillarning o'zgarishiga sabab bo'lishi nazarda tutiladi. Qaror qabul qilish jarayoni psixologik jarayon bo'lganligi sababli shaxsning qaror qabul qilishiga ta'sir ko'rsatadigan qator psixologik mexanizmlar va qonuniyatlarga, ularning fanda o'rganilganligiga e'tibor qaratish zarur.

Inson psixologiyasida qator qonuniyatlar mavjudki, ularning qaror qabul qilish jarayoniga bevosita ta'sir ko'rsatishi fanda o'rganilgan. Bular idrok va xotira xususiyatlari, informatsiyaning qanday va tarzda kelganligi bilan bog'liq xolatlaridir.

Madaniyat va san'at muassasalarini boshqaruvchisi yoki rahbarining har bir masalada chiqargan qarori muhim ahamiyatga ega. Ushbu qaror tashkilot yoki muassasaning keyingi kelajagini bildirish bilan birga, har bir xodimning ishlash sur'atlarini, ishga bo'lgan munosabatini ham ifodalaydi.

Boshqaruvchi mehnatining eng asosiy mezonini qaror qabul qilishi bilan xarakterlanadi. Bu qonuniy-meyoriy hujjatda mujassam vazifalarni ado etish va maqsadga erishish uchun o'nlab, yuzlab, ba'zan esa ko'p minglab kishilar birga

faoliyat ko'rsatadilar, jazolanadilar, rag'batlantiriladilar. Shu bois qabul qilinadigan qaror aniq va chuqur asoslangan, mohiyatan ko'lamli va mazmunli bo'lishi lozim. Har bir rahbarning qaror qabul qilish modeli har xil, lekin qarorlar ko'lamiga qarab, ilmiy asoslangan bo'lishi mazkur qarorlarni muayyan ishlab chiqarish sharoitini tahlil qilishdan kelib chiqib, iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa hozirgi zamon fan yutuqlari asosiga xizmat qilishini hisobga olish zarur. Qarorlarning haqqoniyligi, to'g'ri yo'naltirilganligi, qisqa va lo'ndaligi, vaqt meyorlariga rioya etilganligi, operativligi, bajarish imkoniyatlarining hisobga olinganligi ushbu modellarning o'zagini tashkil etadi.

Rahbarning asosiy vazifasi qarorlarning to'g'ri qabul qilinishi, bajarilishini tashkil qilish, qaror zahirida tashkilot manfaatlariga zid xulosalarning bo'lmasligi, o'z vaqtida rasmiylashtirish, ijrosini nazorat qilishdan iborat. Bu borada boshqarish qarorlari buyruq tarzida yoki farmoyish bilan rasmiylashtirilgandan so'ng qonun tusiga kirishi, qonuniy-meyoriy hujjat esa albatta adolatli bo'lishi ta'minlanadi. Bu o'rinda menejerlarning vazifasi qarorlar sifati va ijrosini nazorat qilishdan iborat bo'ladi.

Taniqli olimlarimiz qaror qabul qilish, unda rahbarning o'rni va mas'uliyati haqida ko'plab o'rinli tavsiyalarni ishlab chiqqanlar, mana shulardan biri. Qarorlar bajarilishini ta'minlashni nazoratsiz tasavvur qilib bo'lmaydi. Qarorni ishlab chiqish va qabul qilish bu rahbar faoliyatida tashabbuskor jarayon. U quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Maqsadni qo'yish va uni ishlab chiqish.
2. Muammoni o'rganish.
3. Qaror qabul qilishda samaradorlik mezonini tanlash va asoslash.
4. Qaror variantlarini ko'rib chiqish.
5. Muqobil variantni tanlash.
6. Qaror qabul qilish.
7. Qaror ijrosini uyushtirish.

8.Qarorning bajarilishini nazorat qilish³⁵.

Qarorlarning turlari

Boshqaruv qarorlari belgilariga qarab turlicha tasniflanadi:

Qarorlarning mohiyati ko‘ra siyosiy yoki iqtisodiy;

Muammoning aniqligiga ko‘ra tavakkalchilik sharoitida;

Ta’sir muddatiga asosan strategik yoki nostandart;

Shakliga ko‘ra umumiy va xususiy;

Motivatsiya ta’siriga ko‘ra, rejalashtirish va tashkillashtirishga yo‘naltirilgan qarorlar turlari ko‘pincha madaniyat va san’at sohasi boshqaruvining faoliyat doirasidagi hujjatlar to‘plamida ko‘rinadi.

Agar qarorlarni rahbarning shaxsiy xislatlari bilan bog‘langan holda ko‘rsak, muvozanatlashgan, tavakkalchilik asosida qabul qilingan qarorlarni ham ko‘rishimiz mumkin.

Boshqaruv qarorlarini tasniflar ekanmiznoaniq, yokitavakkalchilikka asoslangan, axborotlari asosli bo‘lmagan, ijrosida bajarilish ehtimoli noaniq bo‘lgan, zarurat yuzasidan qabul qilingan qarorlarga ham duch kelamiz, bu qarorlar odatda noaniq qarorlar sirasiga kiradi.

Har xil baxtsiz hodisalar, tabiiy ofatlar, tashkilot faoliyatida kechiktirib bo‘lmaydigan tarzda olingan axborotlarga asosan qabul qilingan qarorlar tezkor ya’ni operativ qarorlar turkumiga kiradi.

Bir kunlik, bir haftalik, bir oylik, biir choraklik, bir yillik, besh yillik qarorlar esa ma’lum muddatli qarorlar nomi bilan yuritiladi.

Faqat aniq axborotga asoslanib, ijrosi mukammal ta’minlanishi shart bo‘lgan qarorlar aniq qarorlar deyiladi.

Qaysi bir tashkilotning faoliyat darajasiga sezilarli ta’sir qilishi mo‘ljallangan yoki u yoki bu darajada faoliyatning yaxshilanishiga, taraqqiy etishiga xizmat qilishi kerak bo‘lgan qaror tavsiyali qaror nomi bilan yuritiladi.

³⁵ Qarang: Mahkamova M., Yo‘ldosheva S., Xolmatova SH., Shmigun O. Menejment: Sharq, 2007. – B.114.

Yuqori turuvchi hokimiyat idoralari topshiriqlariga asoslangan, ma'lum muddatlari bilan chegaralgan qarorlar muntazam qarorlarning aynan o'zidir.

Tashkilot xodimining faqat shaxsiy mehnati, shaxsiy munosabati, shaxsiy faoliyatiga doir qarorlar shaxsiy qarorlardir.

Rahbar faoliyatining u yoki bu darajadagi muammolarni bartaraf etish borasidagi faqat o'zi tomonidan qabul qiladigan qarori boshqaruvchi qarorlar bo'ladi.

Anglab yetish qiyin emaski, qabul qilinayotgan qarorlarning hammasi faqat ijro intizomi, bajarilish taktikasi, nazorat missiyasi bilan muhim. Intizom, ijro va nazorat inson organizmining aql, yurak va qo'l mushtarakligida bajaradigan birgalikdagi harakatlari singari bir-biri bilan mushtarak bog'liq jarayonlardir.

Qaror qabul qilish bosqichlari.

Zamonaviy fan- texnikaboshqaruvda qaror qabul qilish nazariyasi bo'yicha qaror qabul qilishning zaruratini muammoli vaziyatlar keltirib chiqarishini tasdiqlaydi Qaror qabul qilish ma'lum bir muammoli vaziyatni hal etish jarayoni ekani, mazkur jarayonda muammoning yechimini topish uchun qaror qabul qilish bilan masalaga yakun yasalishi boshqaruvda juda ko'p uchraydi.

Qaror qabul qilish nazariyasi tashkilot xodimlarining muammolarni yechish yo'lidagi qonuniyatlarini, shuningdek istalgan natijaga erishish yo'llarini o'rganish bilan shug'ullanadi. Qaror qabul qilish quyidagi tarkibiy qismlarga ajratiladi:

1. Qaror qabul qilish.
2. Qarorni bajarish uchun yo'llash.
3. Ijro sharoitini yaratish.
4. Nazoratni amalga oshirish.

Boshqarish jarayonida doimo biron-bir masalani hal qilishga to'g'ri keladi. Chunki turli sabablar tufayli belgilangan parametrlardan og'ish sodir bo'ladi, yangi jarayonlarga zaruriyat tug'iladi, natijada ishlab chiqarish oldida paydo bo'lgan muammoni bilish, uni tahlil qilish va hal etish zaruriyati yuzaga keladi.

Qaror qabul qilish jarayonini vaziyatli tahlil, zarur ma'lumotlarni to'plash, mumkin bo'lgan qarorlarni shakllantirish, qarorlarni baholash mezonlarini izlab topish, qarorlarni to'g'ri va maqsadli baholash, eng maqbul qarorlarni amaliyotga tadbiq etish, qarorning natijasini baholash, ijro va nazoratini monitoring qilib borish bosqichlari tashkil etadi. Bu borada rus olimlarining izlanishlariga murojaat etsak, taniqli olimlardan V. V. Drujinin va D. S. Kontorovlar jarayonlarda maqbul qaror qabul qilish vaziyatlarining uchta o'ziga xos tipini taklif etadilar:

- muntazam va aniq axborotga asoslangan informatsion qaror;
- ma'lum muammo va vaziyatning hal qilinishiga mustahkam asos deb belgilanadigan operativ (tezkor qaror);
- tashkilot rahbarining, xodimlarning, mehnat faoliyatining asosiy bahosini beradigan tashkiliy qarorlar.

Albatta olimlar bu qarashlarini yana bir muncha asoslar izohlaydilar.

-Axborotning muntazam va aniqligiga asoslangan informatsion qaror vaziyatni tashxis qilishdan iborat.

-Operativ qaror muammo yechimi usullarini ishlab chiqishda nima qilish kerakligini o'rgatadi.

-Tashkiliy qaror esa qarorning ijrosi tizimini ko'rsatib beradi.

Yana bir rus olimi T.Tomashevskiy qaror qabul qilish vaziyatlarining to'rtta tipini taklif etadi:

1. Tanlov vaziyati – har qanday vaziyatlarda ham inson ma'lumotlarni tanlaydi, tasniflaydi va ma'lum reaksiyalar ko'rsatadi. Tanlov imkoniyati qarorning mazmuniga qarab belgilanishi tayin.

2. Murakkab vaziyat – bittadan ko'p bo'lgan ma'lumot manbalaridan ma'lumot olish vaziyati. Bu holatda ma'lumotlarning haqqoniyligi asosiy vazifani o'taydi.

3. Afzallik vaziyati – ikkitadan ko'p bo'lgan har xil ahamiyatga ega bo'lgan tanlovlardan birini tanlash. Qarorning afzalligi uni qanday qabul qilishda va bajarilishining aniq yoki noaniqligida deb ta'rif beradi olim.

4. Ehtimoliy vaziyatlar – yetarli bo‘lmagan ma’lumotlar bilan ishlash jarayonidagi tanlov. Tavakkalchilikka asoslangan vaziyatlarda qabul qilingan qarorlarning ijrosi mavhum bo‘lib qolmasligi olimning fikrida namoyon bo‘lib turibdi.

Rus olimlarining yana bir vakili Y. Kozeletskiy qaror qabul qilish vaziyatlarining ikkita tipini taklif etadi:

1. Yashirin vaziyat – obyektning holati haqida ko‘plab ma’lumotlarning mavjudligi va odamning ulardan qaysi biri haqiqiy ekanligini bilmasligi holati, bu ya’ni bu qarorlar harbiy, tibbiyot sohalarida qabul qilinishi mumkin, oshkoralik ta’minlanmagan vaziyatlardagi qarorlar ko‘proq birinchi rahbarning ehtiyotkorligiga bog‘liq bo‘ladi.

2. Ochiq vaziyat – noaniqligi bilan xarakterlanadi. Bunda obyektning holati haqida ko‘plab ma’lumotlarning mavjudligi kuzatiladi. Hammaning ko‘z oldidagi jarayonlar aks etgan bunday qarorlar ko‘pchilikning maslahati va tavsiyalari orqali qabul qilinishi mumkin.

Qabul qilingan qarorlarning nazorati ham xarakterli. Nazoratning bosh vazifasi qarorlarni ishlab chiqishning berilgan dasturlardan mumkin bo‘lgan chetlashishni o‘z vaqtida sezish va uni bartaraf etish uchun choralar belgilashdir. shu o‘rinda ta’kidlamoq kerakki, faqat nazoratgina qabul qilingan qarorning kuchini yaqqol ifodalay oladi.

Nazoratning quyidagi funksiyalari mavjud:



Agar eng kuchli qaror ham o‘z ijrochilariga o‘z vaqtida yetib bormas ekan, uning zaruriyati, amalga oshish imkoniyatlari yo‘lda chala qolib ketadi. Bu borada nazoratni to‘g‘ri tashkil qilish, mas’uliyatli xodimlar ishtirokini qanday to‘g‘ri ta’minlay olishni rahbarning tadbirkorligi va ishbilarmonligi hal qiladi.

Boshqarishda bir emas, o‘n emas, yuzlab, minglab insonlarning maqsadlari, faoliyatlari, orzu istaklarini o‘zida birlashtiradi, chunki bu o‘ziga xos ijodiy jarayon - aniq maqsad sari butun bir jamoani harakatga qo‘zg‘ashdir. Bu jarayon imkoniyatlarni topish va maqsad qo‘yishga asoslanib, juda ko‘p axborot ishlanmalari, loyihalar, dasturiy rejalarni qamrab oladi. O‘z navbatida qancha asab, vaqt, mablag‘ sarflanadi va pirovard natijada qaysidir natijaga, samaraga erishiladi ham. Bu murakkab jarayonlarda har qanday katta va kichik xatolar rahbar uchun ham, tashkilot kelajagi uchun ham qimmatga tushishi mumkin. Shu o‘rinda to‘g‘ri rejalashtirish, to‘g‘ri tashkil qilish, to‘g‘ri nazorat qilish, to‘g‘ri xulosa chiqarish qabul qilingan qarorning afzalligini yaqqol ifoda etadi.

Nazorat -boshqarish masalalarining eng muhimlaridan biridir. Bunda yuqori turadigan faqat bitta masala bo‘lib, u maqsadni aniqlash va muvofiqlashtirishdir. Agar maqsad bo‘ysunuvchilarga yetib bormasa, unda hech narsani nazorat qilib bo‘lmaydi.

Ishlab chiqilgan, qabul qilingan boshqaruv qarorlarining nazoratidan maqsad qaysi bir xodimni “tutib olish”, “aybini ochish”, “ilintirish” emas, ayrim hollarda nazorat jarayonida paydo bo‘layotgan mantiqiy xatolarni o‘z vaqtida anglab yetish, to‘g‘ri xulosalar chiqarishdan iborat.

Agar rahbar qabul qilgan qarorlarining nazoratini o‘z holiga tashlab qo‘yar ekan, u holda keyingi qarorlari mas‘uliyatli xodimlarga yetguncha yo‘lda qolib, o‘z vaqtida bajarilmay, o‘lda-jo‘lda qolib ketishi turgan gap. Shu sababli ham qabul qilingan qarorlar nazoratini eng oxirgi holatlarga taqab olib borilmaydi.. Agar startdan finishgacha masofa qancha uzoq bo‘lsa, oraliq yoki joriy nazorat shunchalik muhim ekanligi rahbar uchun oltin qoida bo‘lishi kerak.

Boshqaruvchining nazdida qabul qilingan har bir qaror uning o‘z-o‘zi uchun shunday savolni qo‘yishi kerak:

- Shu qarorimdan nimani foyda qildim?
- Belgilangan rejadan og‘ib ketmadimmi?
- Kelasi safar boshqachasiga qanday qaror qabul qilish kerak?
- Qabul qilgan qarorlarimdan yangi maqsadlar ishlab chiqish uchun qanday xulosalar qilishim lozim ?

Tashkilotda hujjat bilan ishlash, xodimlarga bo‘lgan munosabat, iqtidorli xodimlarni rag‘batlantirish, ish davomida loqaydlik ko‘rsatgan xodimlarni jazolash, nizolar, kelishmovchiliklarni bartaraf etish borasida ko‘plab qarorlar qabul qilinadi. Bu qarorlar – rahbarning yuzi. Agar ular umum manfaatiga xizmat qilsa, soha rivojiga ko‘mak bersa, yangi, innovatsion g‘oyalarga asos bo‘lsa, demak o‘sha tashkilotning obro‘si, tashkilot rahbarining yutug‘idir. Aksincha bo‘ladigan bo‘lsa, tashkilot tanazzulining boshlanishi bo‘ladi. Shuning uchun ham masalaga qat’iyat va mas‘uliyat bilan yondashmoq lozimdir.

Tayanch so‘z va iboralar

Qaror, qaror qabul qilish, boshqaruv qarorlar, umumiy qarorlar, maxsus qarorlar, operativ qarorlar, qarorlar ijrosi, nazorat funksiyasi.

Nazorat uchun savollar

1. Boshqaruv qarorlari qanday talablarga javob berishi kerak?
2. Nima uchun qarorlarning nazorati juda izchil va doimiy bo'lish kerak?
3. Qarorlarning ijrosida nimalarga ko'proq e'tibor qaratish zarur?
4. Boshqaruv qarorlari qay holatlarda kuchini yo'qotgan hisoblanadi?
5. Boshqaruvda qaror qanday rejalashtiriladi?
6. Boshqaruv qarorlari qanday qabul qilinadi?
7. Boshqaruv qarorlarining nazorati qay tartibda belgilanadi?
8. Boshqaruv qarorlarining monitoringi qay tartibda tashkillashtiriladi?

1.7. BOSHQARUV JARAYONLARI VA SAMARADORLIGI REJA

1. Boshqaruvning o'ziga xos jarayonlari.
2. Boshqaruv jarayonida taqsimlanadigan vazifalar.
3. Boshqaruv samaradorligi omillari.

Darsning maqsadi: talabalarga boshqaruv mehnatini ilmiy-ijodiy tashkil qilish, o'ziga xos jarayonlari va taqsimlanadigan vazifalar haqida ma'lumotlar berish, boshqaruvning samaradorligini oshiruvchi iqtisodiy tizimlar: biznes-reja, inson kapitali va boshqalar haqida ma'lumotlar berish.

Tashkilot faoliyatining xodimlar va boshqa resurslar hamkorligida olib borayotgan xizmatlari boshqaruv jarayonini tashkil etadi.

Boshqaruv jarayoni quyidagicha amalga oshiriladi:

- **ma'lumotlar bazasini tayyorlash;**

- **prognozlashtirish;**

- **qaror va qoidalar mutanosibligi;**

- **topshiriqlarning nazorati;**

- **Boshqaruv jarayonining asosiy bosqichlari:**
- **maqsadni shakllantirish, belgilash;**
- **maqsadni rejalashtirish va bashorat qilish;**
- **qabul qilingan qarorlar yoki maqsadli vazifalarni muvofiqlashtirish;**
- **erishilgan natijalarni tahlil etish;**
- **yangi, innovatsion g'oyalarni joriy etish;**

Faoliyatni to'g'ri tashkil etish, xodimlarni halol va samarali mehnatga da'vat etish, mehnatlarini nazorat qilish, boshqaruv jarayonini to'g'ri tashkil etish, maqbul qarorlar qabul qilish boshqarishning mazmun- mohiyatini belgilab beradi.

Ma'lum bilim, ko'nikma, malaka, mahorat, ma'rifat, mahorat, farosat, madaniyat kasbiy nazokat, tajriba, qobiliyat va o'zigaxos tajribaga asoslanib tashkilotni boshqarish rahbarlik deb ataladi.

Boshqaruv nazariyasi asoschilaridan biri, boshqaruv sir-sinoatlarini boshidan o'tkazgan fransuz olimi Anri Fayol: **Boshqarish - kelajakni ko'ruvchi, faoliyatni tashkillashtiruvchi, tashkilotni idora qiluvchi, faoliyat turlarini muvofiqlashtiruvchi, qaror va buyruqlarning bajarilishini nazorat qiluvchi kuchli quroldir** – deb o'z asarlarida bekorga yozmagan .

Savol tug'iladi boshqaruv jarayoni-qanday jarayon?

Boshqaruvni jarayon sifatida qaraydigan bo'lsak, u-rahbar tomonidan o'z qo'l ostidagilarga bo'yruq berishdan iborat bo'lib, bunda topshirilgan ishning maqsadi, muddatlari, ish sharoiti va ijro natijalarini baholashning bosqichlari deymiz. Unda nima uchun boshqaruv san'at yoki fan sifatida qachon vujudga kelganligini ko'rsatib o'tishimiz qiyin kechadi? Ta'kidlash kerak, qaydaki insonning ongli faoliyati ta'sirida mehnat, ijod bo'lgan bo'lsa, u yerda albatta

boshqaruv ta'limoti mavjud bo'lgan. Bu jamiyatni nafaqat madaniyat va san'at sohasi faoliyatida, balki boshqada sohalarda ham yaqqol ifodalangan. Yuqoridan quyi tizimgacha faqat ixlos va mas'uliyat bilan faoliyat ko'rsatgan tashkilot xodimlarga bu ta'limotni yaxshi tushunadilar

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqaruv masalalarini ko'rib chiqadigan bo'lsak, har ikki soha rivojining samaradorligini oshirish va tizim faoliyatini ta'minlash, jamiyat tomonidan madaniyat va san'at sohalariga qo'yilayotgan talablarni bajarishini ta'minlash uchun tizimning takomillashuvini oshirish yo'llari bugunning kechiktirib bo'lmas vazifasi ekaniga amin bo'lamiz.

Shu o'rinda boshqaruv faoliyatining qator manbalariga murojaat qilamiz. Bu manbalar qatoriga haqli ravishda madaniyat va san'at sohalariga oid bo'lgan ilm-fanning yutuqlari va madaniyat, san'at falsafasi, madaniyat sotsiologiyasi, san'at psixologiyasi, madaniyat va san'at nazariyasi, iqtisodi, huquqiy asoslari kabilarni kiritish o'rinlidir.

Har qanday soha boshqaruvida xodimlar tashkilot nizomlari va qoidalariga asoslanib, ma'lum meyor doirasida faoliyat ko'rsatishadi. Jamiyat uchun nihoyatda ahamiyatli bo'lgan mehnat munosabati, inson resurslari odatda qonunlar orqali mustahkamlanadi va himoya qilinadi. Boshqaruv sohasiga zamonaviy yondoshuvlardan biri - inson resurslarini rivojlantirish tashkilot manfaati yo'lida xodimning o'z tashabbusi bo'yicha samarali mehnat kilishi uchun yaratiladigan sharoitlarning markaziy masala deb qaralishiga bog'liq. Bunday o'zaro faoliyat tizimning hurmat va ishchanlik qobiliyatini ta'minlaydi. Madaniyat va san'at sohasiga doir tadqiqotlar, ijod ahliga bo'lgan e'tibor va qo'llab-quvvatlash tufayli jadal sur'atlar bilan rivojlandi, ravnaq topdi.

Sir emas, boshqaruv jarayonlari zamon bilan hamnafas, qadamma qadam rivojlanadi, boshqaruv jarayonlari, bir tomondan, jamiyat ravnaqi uchun xizmat qilsa, boshqa tomondan, jamiyatni yanada takomillashtirish va rivojlantirish imkonlariga xizmat qiladi.

Madaniyat va san'at faoliyatini tashkil etish va boshqarish jarayonida qo'llanilmagan resurslar juda ko'p, ularning ba'zilar xususida to'xtalib o'tamiz. Resurslar quyidagi mazmunlarda bo'lishi mumkin:

motivatsion, axborotli, kommunikativ, ijtimoiy-psixologik, raqobatli, demografik, ijtimoiy-ekologik, faoliyatli, innovatsion, strategik, kadrlarga oid, tashkiliy-huquqiy, ilmiy, ommaviy va uslublar.

Boshqaruvda **motivatsiya** tushunchasi. Motivatsiya motiv so'zidan kelib chiqadi va biron harakat sababi ma'nosini anglatadi. Faoliyat asosi sifatida avval odamda u yoki bu ehtiyoj paydo bo'ladi, shundan so'ng ehtiyoj qondirilishi uchun harakat amalga oshiriladi. Aynan shu harakatga turtki bo'luvchi ichki kuch motiv va ehtiyojni qondirish davomida ishga tushuvchi qator motivlar majmuasi motivatsiya deb, ataladi. Boshqaruvda motivatsiyalash strategiyalari va uslublari ham mavjud.

U yoki bu motivatsiya strategiyasini qabul qilishga bir necha xil yondoshish mumkin:

Ko'p va sifatli mehnat qilayotgan xodimlarga ko'p pul beriladi, yanada ko'proq ishlayotgan xodimlarga esa yanada ko'proq to'lanadi. Sifatsiz mehnat qiluvchilar jazolanadi. Bu yondoshuv xodimlarni rag'batlantirish va jazolash orqali amalga oshiriladi.

Tashkilotda faoliyat ko'rsatayotgan xodimga qiziqarli va unga yoqadigan ish berilsa olinadigan natija ham shunchalik yuqori bo'ladi. Bu yondashuv xodimga o'zi ixlos qo'ygan mehnat turi orqali motivatsiyalash yondashuvidir.

Tashkilotda xodim topshiriqni sifatli bajarayotgan bo'lsa, unga ijobiy baho berish va xatoga yo'l qo'ygan paytda esa salbiy baho berishni muntazam shaklga keltirish. Ushbu motivatsiya strategiyasi vaziyatni doimo tahlil qilib borish hamda xodim va rahbar munosabatlarini mukammallashtirib borishni nazarda tutadi. Rahbar va xodimning aloqasini kuchaytirish yondashuvi motivatsiyasi ham boshqaruvning asosiy komponentlaridan sanaladi.

Boshqaruv amaliyotida mehnat natijalariga asosan xodim mehnat faoliyatini kuchaytirish uchun quyidagi motivatsiya uslublari qo'llaniladi:

- Moddiy yordam, dam olish, sogʻlomlashtirish, sayohat;
- Ogohlantirishlar, tartibga chaqirishlar;
- Tashkilot manfaatlaridan faxrlanish hissi;
- Namuna boʻlish orqali motivatsiyani kuchaytirish;
- Tashkilot faoliyati natijalarini tan olish;
- Oʻz oʻrnida va adolatli ragʻbat;
- Hamkorlikda va hamjihatlikda yutuqlarga erisha olgani uchun;
- Tinimsiz ravishda xodimlarning bilim va koʻnikmalari oshishiga erishish;

Boshqaruvda har bir rahbar jamoa bilan muloqotda boʻlar ekan, xodimlarning oʻziga xos xususiyatlarini bilishi va undan boshqaruv faoliyatida unumli, samarali foydalanishi ayniqsa diqqatga sazovor masala. madaniyat va sanʼat sohasi tashkilotlarining har bir boshqaruvchisi qanday jamoaga rahbarlik qilmasin, birinchi oʻrinda oʻsha tashkilotda hamjihatlik va ahillikni yuzaga keltirishi shart, ahillik va birdamlikni yaratish uchun:

- jamoada mehnatsevarlik va fidoyilik kayfiyatini uygʻotishi;
- faoliyat borasidagi jarayonlarda xodimlarning sidqidildan mehnat qilishlari uchun sharoit yaratishi;
- har qanday xulosani adolatli qaror qabul qilishi ;
- tashkilot aʼzolarining hammasiga bir xil koʻz bilan qarashi, ijtimoiy adolatga rioya etishi zarur.

Bu muhim xususiyatlar boshqaruvchi uchun jamoaning bir yoqadan bosh chiqarib faoliyat koʻrsatishlari yoʻlidagi muhim omil boʻlib xizmat qiladi.

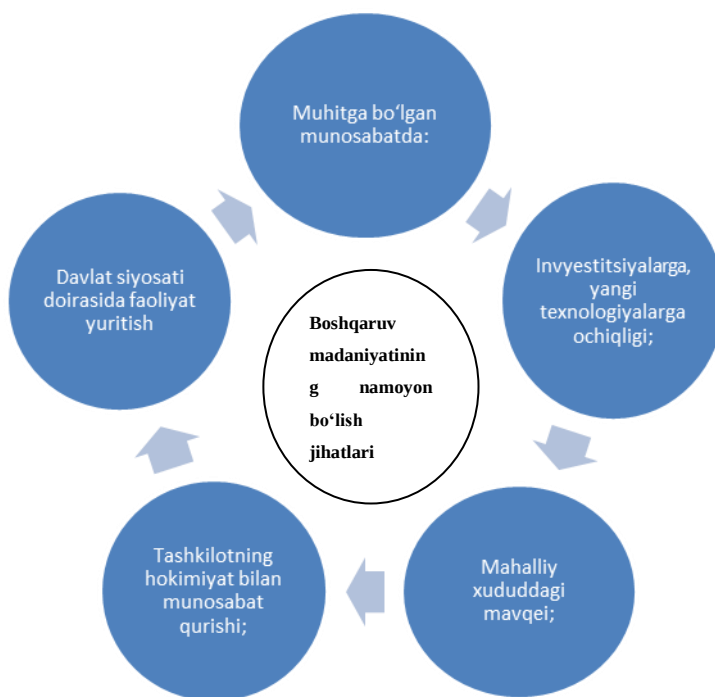
Rahbarning har qanday faoliyati maʼlum ichki va tashqi ziddiyatlarni yengish bilan bogʻliq, sababi, inson bilan qilinadigan murosa-boshqarish sanʼatining oʻzagi, modomiki shunday ekan xodimlarning kuniga u yoki bu koʻrinishdagi noroziliklari yoki muammolari chiqib turishi turgan gap.

Rahbarning kasbiy jihatdan muhim sifatlari qatoriga: prinsipiiallik, siyosiy yetuklik, tashkilotchilik, ziyraklik, kuzatuvchanlik, adolatlilik, tanqidni qabul qilish madaniyati, xodimlariga gʻamxoʻrlik tuygʻusi, oʻzgalarni ishontirish

qobiliyati va boshqalar kiradi. Rahbar faoliyatida shaxsiy sifatlar bilan birga professional-pedagogik ko‘nikma va qobiliyatlar ham muhim ahamiyatga ega. Uning bu ko‘nikmalariga: bilish, loyihalash, kommunikativ nutq va tashkilotchilik kiradi.

Bugungi kundagi zamonaviy rahbar ijtimoiy psixolog bo‘lmasligi mumkin emas. Rahbar, xoh u xalqaro muzokaralarda bo‘lsin, xoh o‘z jamoasini boshqarishda bo‘lsin, muloqot obyektida o‘zi haqida ijobiy taassurot uyg‘ota olishi va bu orqali o‘zgalarga ta’sir o‘tkazish mahoratini o‘rganishi lozim.

Har qanday boshqaruv vaziyati intellektual mazmun kasb etadi, negaki yuzaga kelgan muammoni boshqarish mavjud resurslardan o‘rinli foydalanishni, inson ongi, tafakkuri va xulqiga ta’sir ko‘rishni taqozo etadi. Boshqaruv tizim sifatida ikki tizimosti (tagtizim)da iborat bo‘lib, bular: boshqaruvchi va boshqariladiganlardir. Ularni har biri alohida tasnifga ega. Ular o‘z iyerarxiyasiga ega bo‘lib, ichki va tashqi jabhalari mavjud. Boshqaruvda samaradorlikka erishish uchun modellashtirish va prognozlashtirishdan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ulardan foydalanish faqatgina samaradorlikni ta’minlamasdan, yillar davomida qo‘llanib kelinayotgan boshqaruv usullarini mazmunan takomillashtirish uchun xizmat qiladi.



Boshqaruv madaniyati – boshqaruvga tegishli bo‘lgan maqsad va qadriyatlar haqidagi tasavvur. Bu tasavvurda tashkilotning o‘ziga xos jihatlari va voqelikdagi jarayonlarga munosabati aks etadi. Jumaldan: boshqaruvdagi hamkorlik madaniyati - do‘stona munosabatlar hukm suradi va tashkilot katta oilaga o‘xshaydi, shu sababli liderlar tarbiyachi sifatida qabul qilinadi va hatto ota-ona bilan qiyoslanadi. O‘zaro sadoqat va an‘anaga sodiqlik tashkilotni har qanday vaziyatda birga jips holda ushlaydi. O‘zaro jipslik va axillikka, ahloqiy muhitga katta e‘tibor beriladi. Jamoaga hurmat va e‘tibor muvaffaqiyat mezonini deb qabul qilinadi. Boshqaruvdagi byurokratik madaniyatga ham e‘tibor qaratadigan bo‘lsak, o‘ta rasmiylashgan tashkilotni tushunish mumkin. Bu boshqaruvda xodimlar faoliyatini tartib intizom boshqaradi. Lider ratsional fikrlaydigan tashkilotchidir. Boshqaruvda asosiysi – tashkilotning bir maromdagi faoliyatini ta‘minlashdir, alohida e‘tibor doimiylik, stabillikni ta‘minlashga qaratiladi. Boshqaruvda tadbirkorlik madaniyati eng muhim ahamiyatga ega.

Madaniyat va san‘at sohasi faoliyatidagi ijodkor ziyolilarga, soha mutaxassislariga ma‘talablar qo‘yiladi, talablar sirasiga sohaga oid ma‘lumot, ijodkorlik va ishchanlik qobiliyati, ma‘lum qoidalar (nizom)ga so‘zsiz rioya etish.

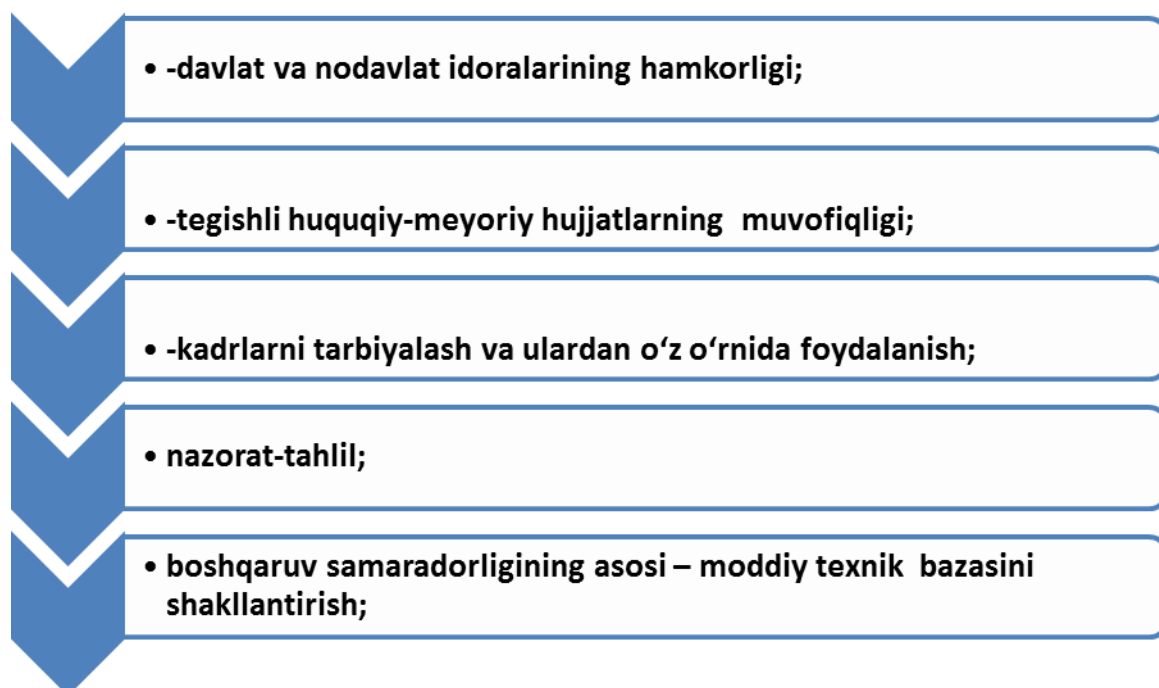
Tashkilotni maqsad sari yetaklashda rahbariyat tomonidan rasmiy va norasmiy ravishda kiritiluvchi qoida va meyorlar ishlab chiqilganligi va unga hammaning birdek amal qilishi ham ma‘lum bir jihatdan rahbar va jamoa madaniyatini belgilab beradi. Tashkilotning davlat siyosati doirasida faoliyat yuritishi, yuqori turuvchi organlar bilan munosabat, tashkilot maqsadlariga erishish borasida odob-axloq mezonlariga so‘zsiz amal qilish, xodimning o‘zini-o‘zi idora etishi, hurmat qilishi rahbarning ham, xodimning ham ichki madaniyatini anglatadi.

Madaniyat va san‘at sohasi faoliyatida tashkilot maqsadini oldindan ko‘ra bilish, lozim ko‘rilsa maqsadlar ko‘lamini o‘zgartirish, ba‘zi omillardan voz kechish bashorat qilinishi ko‘p kuzatilgan. Misol uchun, madaniy tadbirlarning mavzusi, vaqti, mazmuni yuzasidan har xil fikrlar kelib chiqishi va o‘z navbatida bu fikrlar jarayonni o‘zgartirishga, tashkilot maqsadi yo‘lida yana bir bor ko‘rib

chiqishga to'g'ri kelishi mumkin. Boshqaruv jarayoni ish ko'lami, boshqaruv apparatining salohiyati, zarur ma'lumotlar bazasi zahiralari yordamida ko'zlangan maqsadni amalga oshirish borasida muhim qadam bo'ladi.

Boshqaruvning sifat jihatlari boshqaruv samaradorligiga ham bog'liq. Bu o'rinda:

- **-davlat va nodavlat idoralarining hamkorligi;**
- **-tegishli huquqiy-meyoriy hujjatlarning muvofiqligi;**
- **-kadrlarni tarbiyalash va ulardan o'z o'rnida foydalanish;**
- **nazorat-tahlil;**
- **boshqaruv samaradorligining asosi – moddiy texnik bazasini shakllantirish;**
-



Boshqaruv faoliyatida kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish, ularning faoliyatidan o'z o'rnida samarali foydalanish, yuksak unumdorlik ko'rsatkichi bo'yicha boshqaruv bu **samarali boshqaruv** deganidir. Barqaror yuqori unumdorlikni ta'minlash barcha boshqaruv vazifalari va biriktiruvchi jarayon kommunikatsiyalariga, peshqadamlikni ta'minlashga taalluqlidir.

Boshqaruvni tashkil etish va mehnat unumdorligi

Mehnat unumdorligini oshirishda boshqaruvni to'g'ri tashkil etish masalasi muhim ahamiyatga ega. Tashkil etish jarayoni rahbariyat mehnat resurslarni, turli axborot kommunikatsiya vositalarini, insonlarni qo'yilgan maqsadga erishish uchun birlashtiruvchi asosdir. Boshqaruvni samarali tashkil etish natijasida (ya'ni, tashkiliy jarayonlarning aniqligi) resurslardan maqbul foydalanish, ijrochilar majburiyatini taqsimlashda tushunmovchilik natijasida mehnat unumdorligi pasayishini kamaytiradi, tashkilot bo'limlari o'zaro ta'sirining buzilishiga chek qo'yadi. To'g'ri yo'lga qo'yilgan tashkiliy jarayonlar mehnat unumdorligi ortishiga, xodimlarning mehnat unumdorligidan manfaatdor bo'lishlariga imkon beradi.

Boshqaruvning tashkiliy tarkibi rahbariyat va barcha darajadagi xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatni belgilaydi. Agartashkilot o'z faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatmaydigan, nomiga ishlaydigan boshqaruvchilar sonini qisqartirsa, unumdorlik kutilganidan yuqori bo'ladi. Tashkilot tarkibi uncha yaqqol namoyon bo'lmaydigan yo'l bilan ham unumdorlikka ta'sir qilishi mumkin. Masalan, ba'zida ishning ko'zini biladigan mutaxassis va olimlar yuqoridan qat'iy berilgan topshiriqqa salbiy munosabatda bo'ladilar. Bunda ular o'z mehnati natijasidan qoniqmaydilar, shuning uchun ham ularning mehnatlarida unum bo'lmaydi. Ijodiy yondashuvni talab etadigan madaniyat va san'at sohasiga oid tashkilotlar raqobat kurashida kengroq imkoniyatlarga ega bo'ladilar, sababi ularning mehnati ijod namunalaridan iboratdir. Shu bilan birga zamonaviy texnologiyalardan o'z o'rnida foydalanish - tashkilot daromadlarini keskin ko'paytirish va unumdorlikni oshirishga xizmat qiladi. Tajribadan ma'lum, mehnatni to'g'ri tashkil qilga kichik tashkilotlar ba'zan yirik tashkilotlarga nisbatan samaraliroq faoliyat ko'rsatadi. Tashkilot samarali ishlashi uchun biror vazifani bajarish biror aniq kishi yoki bo'linmaga topshirilishi va unga mos vakolatlar berilishi lozimligi tajribadan ma'lum.

Inson kapitali va mehnat unumdorligi

Inson omili, inson intellekti mehnat unumdorligi va iqtisodiy samaradorlikni ta'minlovchi asosiy sabablardan biri ekani ma'lum.

Boshqaruv ishi yaxshi yo'lga qo'yilgan tashkilotlarga inson omilini hisobga olish, xodimlar qiziqishlariga va manfaatiga e'tibor berish (ishdan bo'shatish bilan qo'rqitishni bartaraf etish, xodimlarni mustaqil qaror qabul qilishga jalb etish, xizmatda pog'onama pog'ona ko'tarilish masalalariga alohida e'tibor berish, har bir xodimning iqtijoriga monand kasbga yo'naltirish, uning farovonligini ta'minlashga intilish) tashkilotda nihoyatda ishchanlik muhitini yaratadi va bu tashkilotda ishning unumi ham keragidan ortiq bo'ladi.

Inson hamma vaqt yangilikka, taraqqiyotga intilib keladi. O'z mehnati, salohiyati, nimalarga qodir ekanini isbot qilishga urinadi. Mehnat faoliyatidagi rag'bat yoki e'tibor uni faqat qo'llaydi, quvvatlaydi. Zamonaviy ishchi-xodim o'zidan oldingilarga nisbatan ko'proq bilimga ega, u tashkilot faoliyatida faol qatnashishga intilishi tabiiy holat. Bunday xodimga avtoritar rahbarlik qilish samara bermaydi.

Rag'batlantirish- mehnat unumdorligining asosi deb hisoblagan rahbar xodimlar tashkilotning uzoq istiqbol sari odimlayotganini yaxshi biladilar, unutmaslik kerakki, e'tibor va e'tirof hamma vaqt muvaffaqiyatlar garovi bo'lib kelgan, ayniqsa madaniyat va san'at sohasida.

Sir emaski, mehnat unumdorligiga ruhiy zarba salbiy ta'sir qiladi (alohida shaxs yoki guruhlar o'rtasida kelishmovchilik, nizolar kelib chiqishi).

Tashkilot boshqaruvining samaradorligini uning faoliyati yakuniy natijalari belgilaydi, boshqaruvning samaradorligi deb - boshqaruv jarayonining natijaviyligi tushunilishi shundan.

Quyidagi omillar boshqaruvda samaradorlikka erishishni ta'minlaydi:

-agar inson hamisha o'z fikrlash tarzini nazorat qilsa va o'ylanadigan muhim masalalarga alohida e'tibor bersa, har xil nomuhim ishlarni behuda o'ylayvermaslikni e'tiborda tutsa;

-hamma ishlarni xatlovdan o'tkazib turish, mufassal ro'yxatlar tuzish, muammolarni ahamiyatiga ko'ra joylashtirib tasniflash, bajarilishi zarur va muhim ishlar rejasiga qat'iy rioya etsa;

-har bir muhokama etiladigan masalalarni eng kichik detallarigacha o'rganishi, biror narsani e'tibordan chetda qoldirmasligi;

-muhokamalarda o'zi eng ishongan fikrlarni ilgari surishi va mulohazalarini tan oldirishi;

Albatta har qanday faoliyatda o'z mustaqil fikri va g'oyasini oldinga surish- inson uchun eng muhim g'alabadir.

Xulosa qilib aytish mumkinki, O'zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha 2017-2021 yillarga mo'ljallangan Harakatlar strategiyasi va "Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish –xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir"-Prezidentning ijodkor ziyolilar bilan uchrashuvi (2017, 3 avgust) madaniyat va san'at sohasini tashkil etish va boshqarish borasida katta imkoniyat ochib berdi.

Buyuk mutafakkirlar Abu Nasr Forobiyning "Fozil odamlar shahri", Nizomulmulkning "Siyosatnoma", Amir Temurning "Temur tuzuklari" asarlarida boshqaruvning tarixiy mezonlariva ulardan olinadigan xulosalar bugunning kun tartibidagi muhim vazifalardir.

Ma'lumki, boshqaruvning xorijiy modellari – yapon, nemis, xitoy, shved modellarining o'ziga xos xususiyatlari amerikalik muhaddi-tadqiqotchi Frederik Teylor va fransuz olimi Anri Fayolning boshqaruv nazariyalari ham, qonunlar – tamoyillar –usullar, ularning ahamiyati ham, Parkinson qoidalari ham, boshqaruvda axborot kommunikatsion texnologiyalar ham, masofaviy ta'limning o'ziga xos xususiyatlari ham bugungi ma'rifiy islohotlarda bo'lajak madaniyat va san'at sohasi rahbarlariga o'ziga xos saboq bo'ladi.

Boshqaruvda qaror qabul qilish, motivatsiya, mehnat unumdorligi ham faoliyatning asosiy mezonlari sifatida o'rganiladi, tahlil qilinadi.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyevning madaniyat xodimlari oldiga qo'ygan talablari bugungi rahbarlardan yuksak bilim, keng dunyoqarash, xorijiy adabiyotlardan xabardorlikni talab qiladi.

Tayanch iboralar

Mezon, unumdorlik, unumdorlik mezoni boshqaruvi, boshqaruv samaradorligi, mehnat unumdorligi, rejalashtirish, prognozlash. Inson omili, unumdorlikni oshirishda boshqaruv, unumdorlikka ta'sir etuvchi omillar, texnologiya.

Nazorat uchun savollar

1. Boshqaruv jarayoni deganda nimani tushunasiz?
2. Rejalashtirish va prognozlash nima?
3. Inson kapitali va mehnat unumdorligining o'zaro aloqasi qanday?
4. Mehnat samaradorligi nimalarga bog'liq?
5. Mehnat unumdorligini oshirishda inson kapitali qanday rol o'ynaydi?
6. Boshqaruvda rag'atlantirish nimani anglatadi?
7. Prezident tashabbuslarining birinchi yo'nalishi haqida nimalarni bilasiz?
8. Boshqaruvda yuqori samaradorlikka erishishda rag'bat va jazoning o'rni qanday?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. M. Mahkamova., S. Yo'ldosheva., SH. Xolmatova., O. Shmigun. Menejment: Sharq, 2007.
2. A. Haydarov. Harakatlar strategiyasi va ma'naviy yuksalish, Toshkent, G'.G'ulom, 2018.
3. G. Tulchinskiy., YE. Shekova., Menedjment v sfere kulturi. Spb, 2007.

II BOB. MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIDA MENEJMENT TIZIMI

2.1.MENEJER TUSHUNCHASI, SHAXSIY VA ISHGA DOIR SIFATLARI VA VAZIFALARI

REJA

1. Menejning uslubi va imiji.
2. Menejer faoliyatini rejalashtirish va tashkil qilish.
3. Rahbar shaxsi.

Darsning maqsadi: talabalarga madaniyat va san'at sohalarida menejer tushunchasi, shaxsiy va ishga doir sifatlar, menejer faoliyati, rahbar shaxsi xususida mufassal ma'lumotlar berish.

Boshqaruvda o'ziga xos yo'l bilan ishlash degani uslubdir.

Uslubning boshqaruv uslubi, ish uslubi, rahbarning ish uslubi nomi bilan yuritilayotgan qismlari mavjud. Madaniyat va san'at muassasalarining menejeri o'z uslubi haqida xorijiy va mahalliy olimlar ko'p marta o'z fikrlarini ilgari surganlar.

Boshqaruvchining boshqaruv jarayonida qo'llagan o'ziga xos va o'zgarmas usullari, harakatlari majmuasi boshqaruv uslubini bildiradi.

Har bir rahbarning o'z ish uslubini mavjudligi amaldagi faoliyatida yaqqol ko'rinadi. Boshqaruv funksiyalarini samarali bajarish maqsadida boshqaruvchining xodimlariga aniq, barqaror ta'sir ko'rsatish usuli va yo'llaridir uning ish uslubini ko'rsatadi. Boshqaruv jarayonida u yoki bu masalani hal qilishda o'ziga xos yondashuv rahbarning o'ziga xos ish uslubi ko'rinishidir. Rahbar faqat o'ziga xos fazilatlar asosida, faqat o'ziga mansub uslubda ish yuritishi, xodimlarni boshqarish, jamoaning natijaviy maqsadini oldindan ko'ra bilish, ishning mohiyatini chuqur anglagan holda fikr yuritish, madaniyat va san'at sohasi mutaxassislari faoliyatini mohirona birlashtirishi va yo'naltirishi lozim. Rahbar

doimo xotirjam va o‘ziga ishongan, tashabbuskorlik ko‘rsatishi, tavakkalchi bo‘lishi kerak. Javobgarlik oldida qo‘rqish- kuchsizlik belgisi. Javobgarlikdan qo‘rqqan kishi haqiqiy rahbar bo‘la olmaydi. Rahbar o‘z xodimlarini yaxshi bilishi, ularning qobiliyati, bilimi, malakasi, egallagan lavozimiga mosligini va aksincha ularning bilim, qobiliyat va axloqiy sifatlaridan foydalanish yetarli ekanligini aniqlashi lozim. Boshqaruv san‘atiga ega bo‘lmagan rahbar samarali va o‘z vaqtida qaror qabul qila olmaydi. Inson rahbar bo‘lib tug‘ilmaydi, ish jarayonida shakllanadi.

Avtokratik uslub – avtokratiya so‘zi yakkahokimlik tushunchasini bildiradi, ya’ni hukmronlikni ushlab turuvchi va amalga oshiruvchi yakka kishi. Bu uslubda xodimlar rag‘batlantirilmaydi. Tashabbusni bo‘g‘ish, ish bir tartibda bajarilishi, ijodiy yondashuvlarni qo‘llamaslik – avtokratik uslubdagi rahbarning ish metodi hisoblanadi.

Shuningdek:

-yomon intizom;	-tashkiliy ishlardagi nuqsonlar;	-vaqtdan samarali foylanmaslik;
-xodimlarni tushunmaslik;	-o‘zgalar fikrini mensimaslik;	-g‘oyalar va fikrlar xilma-xilligini ma’qullamaslik;

Avtokratik uslubida ishlovchi madaniyat va san‘at muassasalari menejeri tashkilot yoki muassasani rivojlanishiga to‘sqinlik qilishi mumkin. Bunda birinchi navbatda ijodiy faoliyat bilan shug‘ullanuvchi bu muassasalar xodimlarida ijodiy erkinlikni bo‘g‘ib qo‘yishi mumkin.

Demokratik uslub – yunoncha “demos” so‘zidan kelib chiqqan bo‘lib, “xalq” ma’nosini bildiradi. Demokratiya xalq hokimligi, demokratik tushuncha esa odamlar manfaatini aks ettiradi, rahbarlikning bu uslubi jamoa shakllaridan ko‘proq foydalanish, xodimlar tashabbuskorligini va o‘z ishidan mamnun bo‘lishi uchun qulay sharoitlar yaratilishini aks ettiradi.

Shuningdek,

-muammolarni hamkorlikda hal qilish;	-xodimlar tashabbusini qo'llash;	-jazolarni liberallashtirish;
-xodimlardan ustunligini yashirish;	-o'ta bandlikni bahona qilmaslik;	-yaxshi ishlarni ommalashtirish;

Liberal uslub – rahmdil, olijanob ma'nosini bildiradi. Xodimlarga hurmat, xodimlar g'oyalarini nafaqat ma'qullash, balki o'zi bosh bo'lib nihoyasiga yetkazish, foydali fikr va g'oyalarni faol tadbqiq qilishga harakat qiladi.

Shuningdek,

-ishda uncha faol emas;	-hamma ishga aralashavermaydi;	-fikrini tez o'zgartiradi;
-qaltis vaziyatlarda aniq qaror qabul qila olmaslik;	-jiddiy tadbir va harakatlardan qo'rqadi;	

Bajaruvchanlik uslubi- xodimlar faoliyatni aniq emasligi, bir ishni bir necha xodimga topshirilishi natijasida boshliqning o'zi bajaruvchanlik funksiyasini o'z bo'yniga oladi. Shu sabab ishga aloqasi bo'lmagan, natijadorlikka qaratilmagan nizolar, kelishmovchiliklar paydo bo'ladi.

Byurokratik uslub – avtokratik uslubga o'xshab ketadi, temir intizom va temir qoidalariga so'zsiz bo'ysunish, yuqori buyruqlarini robotlarcha ado etish, shaxsiy tashabbusga yo'l bermaslik, shakllar mohiyat ustidan hukmronlik holatini beradi.

Alohida yondashuv uslubi – bu uslub ko'proq xodimlarga "qaram" ya'ni, xodimlar kayfiyatiga qarab ish tutish, o'z xodimlari xarakteridan kelib chiqqan holda munosabat bildirishni o'zida mujassam etadi.

Qadimgi tibbiyotning yirik namoyandasi Gippokratning kishi tanasida qon asosiy o'rinni ishg'ol etsa, bunday odam harakatchan, yengil bo'ladi, taassurotlarning almashinishiga tez ko'nikib keta oladi, o'z atrofida sodir bo'layotgan voqealarga darhol munosabat bildiradi degan mulohazasi bekorga aytilmagan.

Ushbu toifa kishilarni Gippokrat **sangviniklar** (xushchaqchaq kishilar) deb ataydi. “Sangvinis”, ya’ni “qon” so’zini anglatadi. Sangviniklar yuqori lavozimlarga intiladigan, o’z qobiliyatlariga haddan ziyod ishongan, har kungi ish va yumushlarda uchraydigan noxushliklarga beparvo kishilar hisoblanishadi.

Ular:

-harakatlari yengil,shiddatli;	-nutqi ravon;
-ertangi kunga ishonchi baland;	-bir xillikni yoqtirmaydigan;
-so‘zi puxta,ma’nodor;	-sharoitga moslashuvchan kishilar.
-yangi tanishlar bilan tez topishib ketadigan;	

Gippokratning fikricha inson tanasida shilliq hukmron bo’lsa, unday kishilar bosiq, kayfiyatlari va intilishlari loqayd, uncha-muncha narsaga hayratlanmaydigan bo’ladilar, bu toifa kishilar **flegmatiklar**(qadimgi yunonlar shilliqqlarni “flegma” deyishgan) deb ataladi. Bu toifa kishilar chidamliligi, matonati, o’zini tuta bilishi bilan ajralib turadi.

Ular:

-sabr-toqatli, xotirjam;	-hayrat va havaslarini sezdirmaydigan kishilardir.
-hech narsaga kayfiyatlarini buzmaydigan;	-ta’sirchanligi sust;
-yangi sharoitga moslashishi og‘ir kechadigan;	-faolliklari kam;

Gippokrat yana bir toifa kishilari – tanasida za’faron safro ustun turadigan, tezkor, qat’iy, harakatchan kishilarni **xoleriklar** (qoni qiziq kishilar) deb nom bergan. Qadimgi yunonlar safroni “xoley” deb ataganlar.

Ular:

-so‘zi puxta,ma’nodor;
-o‘zini yaxshi ko‘radigan;
-qarshiliklarni yenga oladigan;
-gapining ohangi tez-tez o‘zgarib turadigan;
-ruhi, kayfiyati o‘zgaruvchan kishilardir.

Buyuk tabib yana bir tur kishilarni ajratadiki, ularning nomi **melanxoliklar** nomi bilan yuritiladi. Qadimgi yunonlarda “melanxolik” so‘zi “qora safro” ma’nosini anglatadi. Melanxoliklar tushkun kayfiyatli, sal narsaga qattiq kuyunuvchi odamlar toifasidandirlar.

Ular:

-kamg‘ayrat, tortinchoq;

-o‘ziga ishonmaydigan, tez charchaydigan;

-tashvishi yo‘q, nihoyatda arazchi;

-kam kuladigan;

-arzimagan sababga yig‘laydigan;

-odamlar bilan qiyinchilik bilan til topisha oladigan sust fe’l kishilardir.

Xarizmatik yoki namunali rahbarlar xodimlarning rahbaridan zavqlanishi bilan diqqatni tortadi, bu holatda xodim bilan ko‘p umumiy tomonlari borligini tasavvur qilishi, xodim va rahbar munosabati tenglikda quriladi (bu ko‘pincha san’atkorlarda uchraydi).

Xarizmatik (hayoti va faoliyati bilan hammaga namuna bo‘ladigan va boshqalarga o‘xshamaydigan alohida fazilatli, yuqori hurmatga ega) insonlarning xususiyatlari haqida:

-energiya bilan ayirboshlash;

Xarizmatik shaxslar atrofga energiya nurlarini taratadi va u bilan kishilar ko‘nglini yoritadilar;

-ta’sirchan qiyofa;

Xarizmatik rahbar chiroyli bo‘lishi shart emas, biroq u jozibali, yaxshi qomatga ega bo‘ladi va o‘zini yaxshi tutadi;

-mustaqil xarakter;

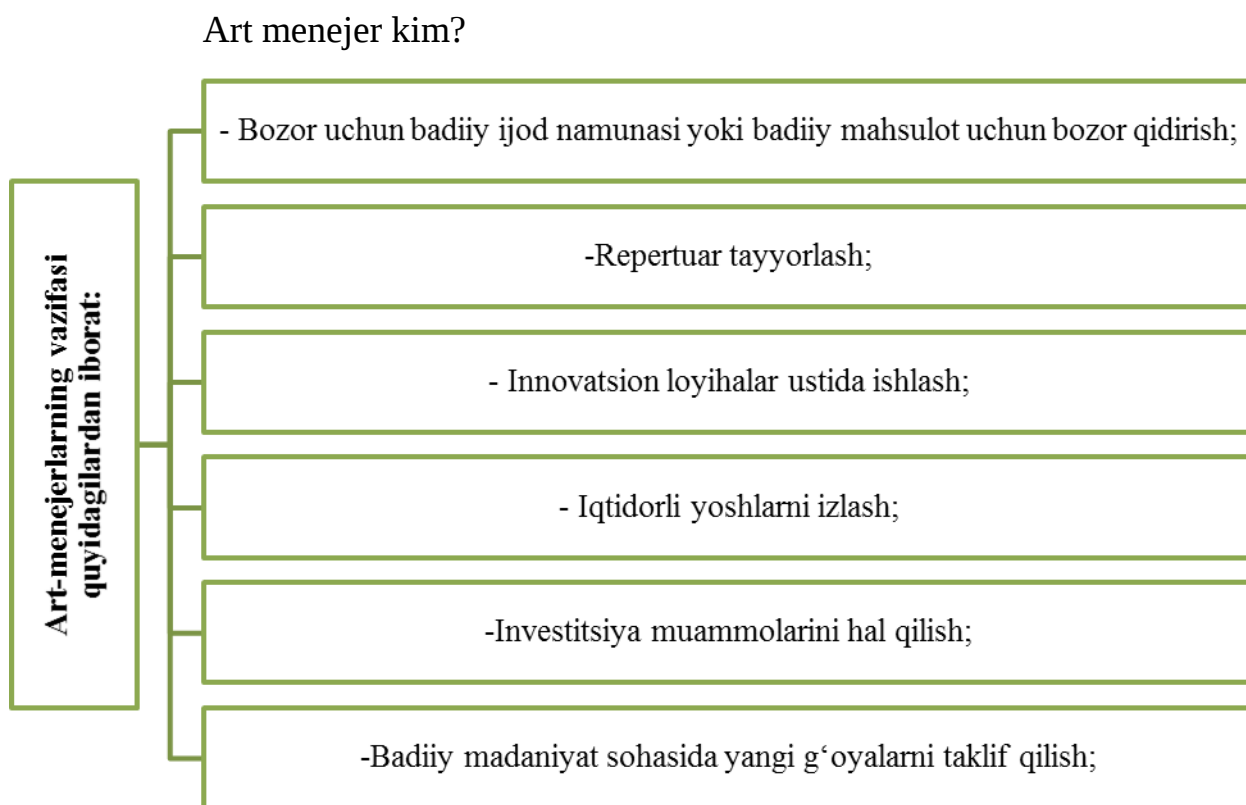
O‘z muvaffaqiyati va hurmatiga intilishda bu toifa kishilar boshqalarga suyanmaydi;

-yaxshi notiqlik qobiliyati;

Bu toifa vakillarining soʻzlash va munozaraga kirishish qobiliyati kuchli, oʻz shaxsidan zavqlanish qobiliyati.

Ular oʻzlarini qulay his qiladilar, boshqalar ulardan zavqlanganda ular magʻrurlik yoki xudbinlik qilmaydilar, oʻzlarini munosib va dadil tuta oladilar.

Ular oʻzini yigʻib olgan va vaziyatni egallagandek koʻrinadilar.



Art -menejering quyidagi toʻrtta vazifasi bor:

-Badiiy aspektlari (rejissyorlik va aktyorlik qobiliyati bor tarjimon, rassomlik, teatr studiyalari texnikasini bilishi, premyeralarni sahnaga olib chiqishi, zamonaviy modani tushunishi);

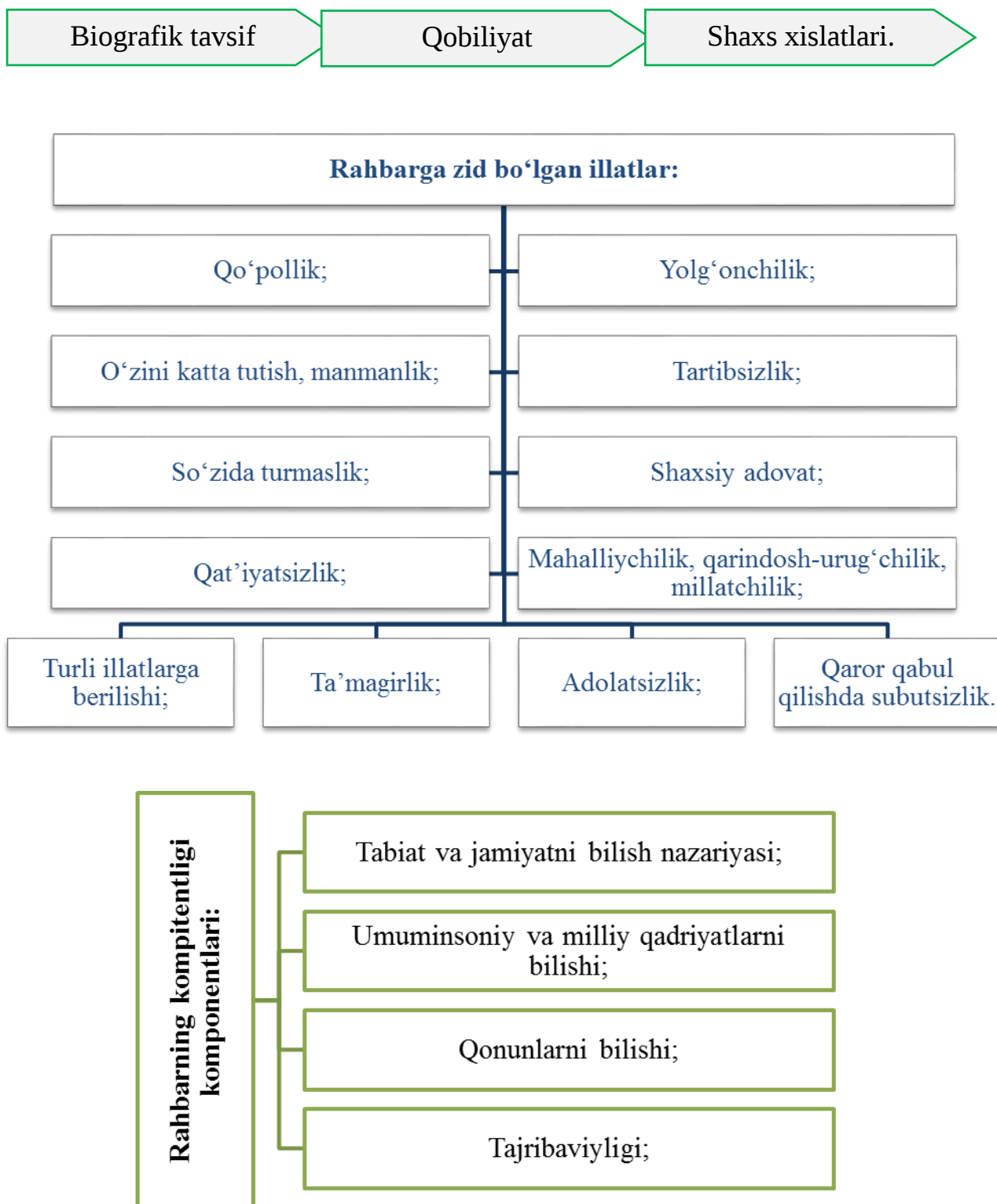
-Tashkiliy aspektlari (ijara tizimi, repititsiya jadvalini bilishi, biletarni chop etishni tashkil qilish);

-Marketing (reklama ishi va biletlar oldi-sotdisini tashkil qilish va nazorat qilish);

-Moliyaviy muammolar.(homiylar qidirish, daromadlar va xarajatlar smetasini tuza olishi, mablagʻ toʻplashni bilishi).

Rahbar shaxsi

Rahbar shaxsi, uning muvaffaqiyatli boshqaruv faoliyati uchun xos va zurur xislatlar, rahbarga qo'yiladigan talablar haqida so'z ketganda, rahbarga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish lozim:



Intellectual insonning aqliy salohiyati bo'lsa, kreativlik ana shu aqliy salohiyatni maqsadga yo'naltirilgan tarzda erkin ishlata olish qobiliyati hisoblanadi. Kreativlik – rahbarning jarayonga innovatsion yondashuvi asosida samarali natijaga erishishi demakdir. Kreativlik atamasi Buyuk Britaniya-AQSH psixologiyasida XX asrning 60 yillarida paydo bo'lgan. U individning yangi turmush yaratishi va yangi ko'nikmalar hosil qilish qobiliyati, hislatlarini bildiradi.

Rahbar jamoa bilan muloqotda bo'lar ekan, ularga xos xususiyatlarni bilishi va undan boshqaruv faoliyatida unumli foydalanishi lozim. Rahbar qanday jamoaga rahbarlik qilmasin birinchi jamoada ahillikni yuzaga keltirishi shart, uning uchun quyidagi shart-sharoit zarur:

- jamoada iliq-issiq kayfiyat uyg'otishi;
- jamoaning qadriyatlari, qarashlaridagi o'zaro moslik shakllanishi;
- ado etilayotgan ish yuzasidan o'zaro aloqaning mavjudligi;
- qaror qabul qilishda barchaning ishtiroki va xodimlar manfaatiga yo'nalgan boshqaruv uslubi;
- barchaning manfaat va qiziqishlariga bir xil e'tibor, jamoadagi ijtimoiy tenglik va adolat;

Rahbar ushbu sanab o'tilgan shart-sharoitni rivojlantirish orqali jamoa a'zolari o'rtasidagi ahillikni kuchaytirishi mumkin.

Rahbar uchun shakllantirishi zarur bo'lgan sifatlarga ham alohida e'tibor berish lozim. Chunki har qanday faoliyat ma'lum ichki va tashqi ziddiyatlarni yengish bilan bog'liq. Kasbiy takomillashuv jarayoni nihoyatda murakkab bo'lib, insonning ruhiy, aqliy va jismoniy kuchini ma'lum maqsadga yo'naltirish asosida bilim, malaka va ko'nikmalarni, amaliy faoliyat qirralarini egallashni talab qiladi.

Rahbar shaxsiy sifatlari ichida rahbarlik faoliyati uchun ahamiyatli bo'lgan quyidagilarni ajratib ko'rsatish mumkin: Rahbarning o'z qo'l ostidagi xodim ichki dunyosini tushunishi, ya'ni o'zini o'qituvchi o'rniga qo'ya olishi, uning holatini hisobga olishi, fikrini tinglashi, qiziqish va tashvishlariga sherik bo'lishi katta ahamiyatga ega. Buning uchun rahbarda yuksak madaniyat, zarur kommunikativ malakalari va ahloqiy-hissiy sezgirlik bo'lishi lozim.

Rahbarning kasbiy jihatdan muhim sifatlari qatoriga: prinsipiiallik, siyosiy yetuklik, tashkilotchilik, ziyraklik, kuzatuvchanlik, adolatlilik, tanqidni qabul qilish madaniyati, xodimlariga g'amxo'rlik tuyg'usi, o'zgalarni ishontirish qobiliyati va boshqalar kiradi. Rahbar faoliyatida shaxsiy sifatlar bilan birga professional-pedagogik ko'nikma va qobiliyatlar ham muhim ahamiyatga ega. Uning bu ko'nikmalariga: bilish, loyihalash, kommunikativ nutq va tashkilotchilik kiradi.

Bugungi kundagi zamonaviy rahbar ijtimoiy psixolog bo'lmasligi mumkin emas. Rahbar, xoh u xalqaro muzokaralarda bo'lsin, xoh o'z jamoasini boshqarishda bo'lsin, muloqot obyektida o'zi haqida ijobiy taassurot uyg'ota olishi va bu orqali o'zgalarga ta'sir o'tkazish mahoratini o'rganishi lozim.

Camarali rahbarlikka xos xislatlar:

1. Strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi;
2. Ishchilarni, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha maqbul va o'z vaqtida qaror qabul qilish;
3. Faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z mas'uliyatini oshirishga intilish;
4. Xavfli sharoitda ijodiy va ratsional qaror qabul qila olish;
5. O'z kuchiga ishonch;
6. O'z huquqlarini anglash va mas'uliyatni his qilish;
7. Kezi kelganda qurbon berishga ham tayyor turish;
8. Muloqot malakalarini mukammallashtirishga intilish;
9. Murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni tahlil etish va muammolarning yechimlarini topa olish;
10. Mehnatga yuksak qadriyat sifatida qarash va unga butun kuch-g'ayratni safarbar etish;
11. Aybdorni izlash emas, balki muammoni hal etishga intilish, tavakkaldan qo'rqmaydigan va mustaqil fikrlaydigan xodimlar bilan ishlash xohishi;
12. Amalga oshirilayotgan g'oya va natijalarni ishlab chiqarishga, joriy etishga xuddi shaxsiy mulkdek qarashlarni kiritish mumkin.

Nizo, ziddiyat, qarama-qarshilik tabiat va jamiyatda, shaxs ruhiyatida va shaxslararo munosabatda har doim mavjud. Faqat u har xil sabablarga ko'ra ko'rinmasligi mumkin. Mutafakkirlar **«Taraqqiyot-aslida nizodankelib chiqqan»** degan fikrlarni ham bildirib o'tadilar. Balki shundaydir. Biz har doim, har bir faoliyatimizda turli xildagi nizolarni, ziddiyatlarni, qarama-qarshiliklarni bartaraf qilish bilan o'z maqsadimizga erishamiz. Ularni qanchalik oson hal qilsak, ishimiz, shunchalik unumli bo'lganidan, natijasi yaxshi ekanligidan mamnun bo'lamiz. Faoliyatimiz, ishimizning unumdorligi vujudga kelgan qarama-qarshilik, ziddiyat, nizoni qanchalik tez va qulay yo'llar bilan hal qilganligimizga bog'liq bo'ladi.

Tayanch so'z va iboralar

Menejer, menejer sifatlari, art-menejer, badiiy aspektlar, ijod jarayoni, marketing.

Nazorat uchun savollar

- 1.Menejer sifatlariga nimalar kiradi?
- 2.Menejer imijini qanday tushunasiz?
- 3.Tashkilotning muvaffaqiyatlari qay jihatdan menejerga bog'liq?
- 4.Badiiy aspektlar nimalardan iborat?
- 5.Rahbar shaxsi deganda nimalarni tushunasiz?
- 6.Imijning boshqaruv faolitidagi o'rni haqida nimalarni bilasiz?
- 7.Menejment nazariyasi nima?
- 8.Madaniyat va san'at sohasidagi islohotlarni sanab bering.

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.A.Sharifxo'jayev., YO.Abdullayev. Menejment., Toshkent. O'qituvchi., 2001.
- 2.D.Qosimova. Menejment nazariyasi., Toshkent. Tafakkur bo'stoni, 2011.
- 3.A.Mavrulov. Madaniyat va tafakkur o'zgarishlari. Toshkent., Adolat, 200

2.2.ZAMONAVIY MENEJER SIFATLARI

REJA

- 1.Menejer va yetakchilik.
- 2.Rollar orqali boshqarish.
- 3.Karyera texnologiyalari.

Darsning maqsadi: talabalarga hozirgi vaqtda menejerning o'ziga xos bo'lgan sifatlari, ishga bo'lgan munosabati, karyera va boshqa usullar asosida boshqarish masalalarini tushuntirish.

Rahbar (menejer) va yetakchi faoliyatlari qay jihatlari bilan bir-biridan farq qiladi?

Rahbar jamoaning katta muammolaridan tortib, zarraday muvaffaqiyatiga javobgar, mas'ul inson. Yetakchi esa jamoada obro'-e'tiborga ega, muomalasi, ish tutumi bilan odamlarni orqasidan ergashtira oladigan ziyoli xodim. Yetakchi jamoa a'zolariga ta'sir o'tkazish qobiliyatiga ega, jamoa a'zolarini birlashtirib, bir maslak sari yetaklay oladi. Yetakchi jamoa manfaati uchun uzoqni ko'zlab ish tutadi va yuksak g'oyalarni yaratadi. Rahbarlik va yetakchilik o'rtasida farq bo'lgani bilan, ular jamoa qiziqishlari va manfaati yo'lida bir-biriga bog'liq, biri ikkinchisini to'ldirib turadi. Ularni bir-biridan ajratish har doim ham samarali natijaga olib kelmaydi, sababi rahbar bilan yetakchi ishning natijadorligi uchun birdek qayg'uradigan insonlar bo'ladilar.

Yetakchi innovatsion yangiliklar yaratish, yangi g'oyalarni ilgari surish asnosida jamoani ruhlantirish metodidan ko'p foydalanadi.

Rahbarlar bir vaqtning o'zida jamoada xodimlar orasidagi munosabatlar, ishlab chiqarish xarakteriga ega muammolarga vaqt topa olmaydilar, shuning uchun ham tashkilotlarning norasmiy "rahbarlari" hisoblanmish yetakchilarga ehtiyoj sezishi haqida yuqorida aytdik. Boshqaruv jarayonida qator masalalar oson yechim topa oladigan, jamoa xodimlari bilan birdek, samimiy til topisha oladigan yetakchilar boshqaruv jarayoniga juda muhim, tez-tez, yonma-yon ishlatiladigan "rahbar" va "yetakchi" tushunchalarining teran mazmunlarida bir-

biriga ishonib mehnat qiladigan ishchan va fidoyi insonlar qiyofasi ko‘z oldimizda gavdalanadi.

Ish faoliyatida katta hurmatga ega bo‘lgan yetakchilar haqiqatdan ham jamoaning haqli ustunlariga aylanadilar, buning mana shunday sabablari bor:

- Yetakchining g‘oyalari doim qo‘llanadi, chunki jamoa uni qo‘llaydi;
- Yetakchining yutug‘i- unga jamoaning ishonchi katta;
- Yetakchining do‘sti ko‘p, chunki u hammani tushunadi, qo‘llaydi;
- Yetakchi nima?va nima uchun?deb so‘rasa;
- Yetakchi original g‘oyalarni yaratadi, sababi jamoadagi barcha iqtidorli xodimlar bilan tez til topisha oladi;

- Yetakchining faoliyati – jamoaning fikrini tez ilg‘ashda;

Rahbarning vazifasi rejalashtirish, ishni tashkillashtirish va vazifalarni bo‘lib berishdan iborat.

- Rahbar rejalarni amalga oshirish jarayonini boshqaradi;
- Rahbarga bo‘ysunuvchi xodimlar bor;
- Rahbarninge’tibori tizim va tashkillashtirishda bo‘ladi;
- Rahbar boshqaruv jarayonini tashkil qiladi, nazorat qiladi.

Boshqaruvning zamonaviy tendensiyalari yetakchilik - boshqa kishilarga ta’sir ko‘rsatish deb ta’riflaydi. Shu nuqtai nazardan olib qaraydigan bo‘lsak, yetakchining rahbarlik ta’siri butun jamoani qo‘llashida, har bir xodimning muammosiga, dardiga o‘z muammosi, dardi deb qarashida ko‘rinadi. Xalqqa mehr bermay, mehr qozonishning iloji yo‘qligi mana shu yetakchi faoliyatida aks etadi. Boshqaruv fanidagi yana boshqa yondashuvlarga ko‘ra, yetakchilik - bu boshqaruvchilik maqomi, rahbar mansabi deya ta’rif beriladi. Tashkilot uchun jon kuydirish barobarida, boshqaruv vazifalarini bajarish orqali insonga yetakchilik maqomiga erishadi. Shu sababli ham yetakchi tayinlanmaydi, belgilanmaydi, u shakllanadi.

Yetakchi:
- xodimlarning xizmatlarini to'g'ri baholashi;
- hamfikrlar komandasini shakllantira bilishi;
- ayrim vaziyatlarda tavakkal qilishi;
- qabul qilgan qarorlari uchun mas'uliyatni bo'yniga olishi;
- qattiqqo'l bo'lishi;
- yuqori ma'lumotli bo'lishi;
- o'z g'oyalari ortidan odamlarni ergashtira bilishi, ularni ruhlantira olishi;
- kuchli xarakterga ega bo'lishi, boshlagan ishini oxiriga yetkazishi;
- o'zgarishlarga tayyor bo'lishi, o'zining doimiy o'sishi haqida qayg'urishi;
- strategik fikrlay olishi;
- har bir qadamini puxta o'ylab bosishi;
- vaziyatga ko'ra tezkor choralar ko'rishi;
- yuqori kasb malakasiga ega bo'lishi;
- qat'iyat sohibi bo'lishi;
- o'z jamoasiga ishonishi, xodimlarining qobiliyatlari va sifatlarini o'rganishi, ularning shaxsiy hayotidan xabardor bo'lishi;
- kuchli iroda egasi bo'lishi;
- yaxshi nomga ega bo'lishi;
- professionalizm hisobiga, xodimlaridan bir bosh baland bo'lish hisobiga xodimlari bilan o'zi orasida masofa saqlashi lozim.

Rahbarlar tayinlanishini, yetakchilar saylanishini nazarga oladigan bo'lsak, albatta bu toifa liderlarning vazifalari ham anchagina qiyin ekaniga ishonch hosil qilamiz. Zero, yetakchilar jamoani yaxlit bir guruh shaklida birlashtiradilar, o'z vaqtida, o'z joyida maqbul siyosiy qarorlarni qabul qilishdan qo'rqmaydilar, do'stona va beg'araz tarzda nazoratni amalga oshiradilar, tashkilot tegrasida maqsadlar mushtarakligini ta'minlashga harakat qiladilar.

Yetkachining asosiy faoliyati xodimlar nizolari, xodimlar muvaffaqiyatlari, xodimlar noroziligi, xodimlarni rag‘batlantirish, xodimlarni jazolash (albatta bunga yetarli sabab bo‘lsa), xodimlarga motivatsiya berish va shu asnoda tinimsiz harakatlanishdan iborat bo‘ladi. Shunday voqealar ham bo‘ladiki, xodimlarning qator nomaqbul qarorlarini yetakchi bir so‘z va bir ishora bilan yo yuzaga chiqaradi, yoki yo‘qqa chiqaradi. Rahbarning qo‘llab-quvvatlashi yetakchining xizmati va hurmati oshishiga katta ta’sir ko‘rsatadi.

Tashkilot rahbarlari, menejerlar tashkilotlarda rasmiy munosabatlarda faoliyat ko‘rsatsalar, yetakchilar norasmiy munosabatlarni egallaydilar. Ularning ish tutumlari asosan tashkilot muvaffaqiyatiga asos bo‘ladigan masalalarda xodimlarni yetaklash va natijaviy samaralarga ishontirishdan iborat bo‘ladi. Yetakchilik betartib jarayonlarga barham berish, tashkilotning tasdiqlangan nizomi asosida umumiy rahbarlikka ko‘makdoshlik, aniq maqsad yo‘lida sobitqadamlik, xodimlarning maqsadlari, kayfiyatlari, mehnatga munosabatlari, qiziqishlari, umumkasbiy imkoniyatlariga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Zero, yetakchilikning jazolash yoki rag‘batlantirish imkoni yo‘q, chunki bunday imkoniyat faqat rasmiy rahbarlarda bo‘ladi, lekin tashkilotda o‘z o‘rniga ega bo‘lgan yetakchilarda xodimlarni qo‘llab-quvvatlash va ruhlantirish imkoni hamma vaqt bo‘ladi.

Rasmiy hujjatlar yuritmaydigan, ma’lum huquqiy – meyoriy hujjatlarga javob bermaydigan yetakchilar nisbatan torroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakili bo‘lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham rasmiy rahbarga nisbatan kamroqdir.

Yetakchi hech qachon yolg‘iz bo‘lmaydi, u doimo tashkilot xodimlari orasida bo‘ladi, u xodimlarni u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki yetakchi xodimlarning tashkilotdagi o‘rni, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarni hammadan ham yaxshi biladi, ular ichida eng tashabbuskori sanaladi. Oddiygina misol. Tashkilot xodimlari o‘z saflarida eng tashabbuskor, o‘zgalarga yordam berishga tayyor, o‘tkir zakovatli, gapini hammaga o‘tkaza oladigan intellektual liderlari, eng hazilkash ko‘ngil so‘rovchilari,

o'zgalarni tushuna oladigan — emotsional yetakchilari borligini, xodimlarni ish faoliyatga chorlay oladigan, dadil, qatiyatli o'rtoqlari borligini bilishadi va ko'p hollarda unga suyanishadi.

Mehnatidan, mehru munosabatidan obro' topgan har bir yetakchi tashkilotning faxri bo'ladi. Mana shu sabab yetakchi boshqa shaxslarga ham hissiy-emotsional, ham irodaviy ta'sir ko'rsata olish qobiliyatiga egadir. Odamlar ko'ngliga yo'l topish, ularni turli vaziyatlarda tushuna olish, ishonch va shunga o'xshashlar obro' orttirish yetakchilarning umr mazmunini boyitadi. Boshqaruv jarayonida tadbirkor va ishbilarmon rahbarlar norasmiy yetakchilarga eng nozik va qiyin vaziyatlarda ham suyanadilar.

Zotan, muammoga yechim topishda ularning hamkorlikdagi harakatlari vaziyatdan tez va oson chiqib ketishga sabab bo'ladi.

Zamonaviy rahbarlar ish faoliyatida har kuni ko'ndalang turadigan muammolar ko'p bo'ladi, bu vaqtda rahbar mana shu savollarga qanday yechim topishi mumkin?

- Doimiy muammolarning kelib chiqish sabablari nimalardan iborat?
- Muammoning yechimini qay tarzda topish o'rinli?
- Mana shu muammoning qaytarilmasligi uchun nimalar qilishim kerak? nima qilish kerak?
- Muammoning yechilishi mendan qanday ish tutishimni talab qiladi?

Tayanch so'zlar va iboralar

Karyera, rollar orqali boshqarish, yetakchi, lider, tamoyillar.

Nazorat uchun savollar

- 1.Rollar orqali boshqarish deb nimaga aytiladi?
- 2.Karyera texnologiyalari nimalarni anglatadi?
- 3.Menejer va yetakchining farqini aytib bering.
- 4.O'zingiz menejer bo'lsangiz ish faoliyatiga qanday yondashardingiz?
- 5.Karyera nima?

- 6.Karyera texnologiyalari nima?
- 7.Yetakchi tashkilotda qanday o‘rin tutadi?
- 8.Liderning jaomadagi o‘rini tavsiflang.

Mavzu bo‘yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.M.Bekmurodov, Q.Quronboyev,L.Tangriyev.Harakatlar strategiyasi asosida jadal taraqqiyot va yangilanish sari.Toshkent.G‘afur G‘ulom, 2017.
- 2.A.Semyonov, V.Nabokov.Osnovi menedjmenta.Moskva,,Delo, 2004.
- 3.D.Qosimova.Menejment nazariyasi.,Toshken.Tafakkur bo‘stoni,2011.

2.3.MENEJER FAOLIYATINI REJALASHTIRISHVA TASHKIL QILISH

REJA

1. Menejer faoliyatining rejalashtirish asoslari.
2. Menejer faoliyatini tashkil etish.

Darsning maqsadi - tashkilot menejerining jamoaga va tashkilotga bo‘lgan munosabati, innovatsion yangiliklarni olib kirish, tashkilotlararo munosabatlarda menejerning shaxsiy ibрати haqida talabalarga tushuncha berish.

Tashkilot maqsadlari uchun maxsus tayyorlangan, boshqaruvning hamma jarayonlarini aniq puxta bajara oladigan, natija va inqirozni chamalay oladigan maxsus mutaxassislar menejerlar deyiladi.

Tashkilot taraqqiyoti, ish samarasi, yuqori darajadagi hamkorlik, yillik va uzoq muddatli rejalarining aniqligi uchun javobgar shaxslar yuqori pog‘ona menejerlari deb ataladilar.

Madaniyat va san'at sohasida san'at bozorini aniqlash, zaruriy madaniy tadbirlarning tashkil etilishi va bajarilishiga mas'ul shaxslar o'rta pog'onali menejerlar hisoblanadilar.

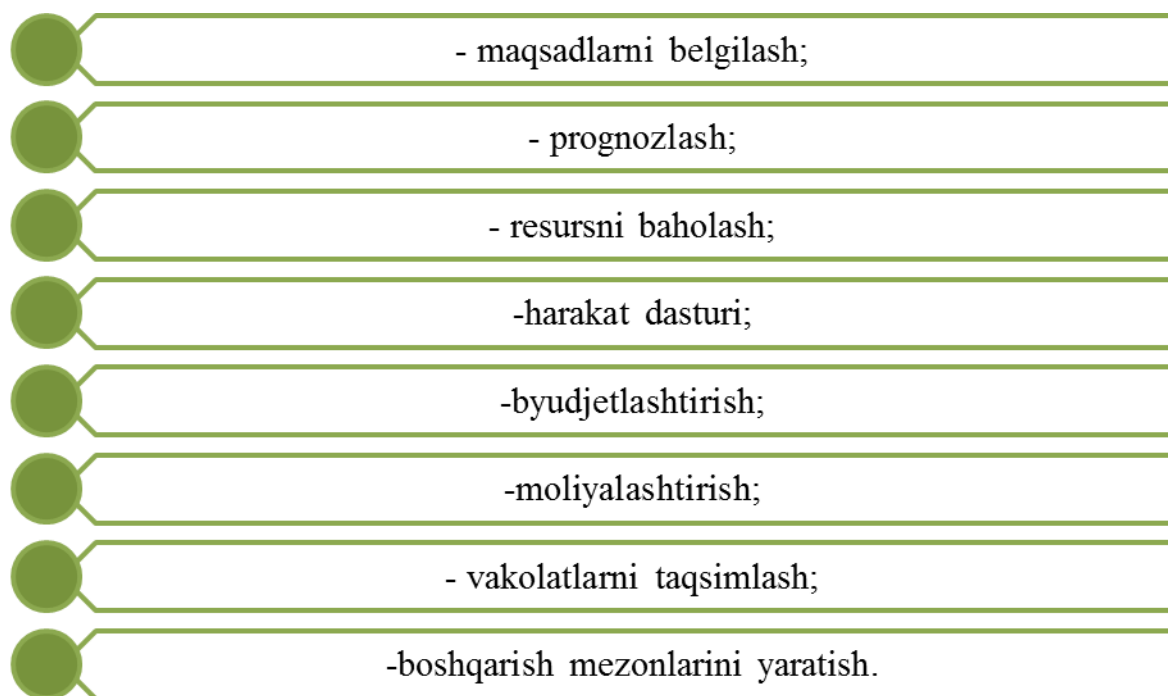
Madaniyat va san'at muassasalarining tadbir va badiiy chiqishlar, madaniy markazlarning u yoki bu faoliyatlarini tashkilot bilan bog'lab olib borish, o'tkazish cheki quyi pog'onali menejerlar zimmasiga tushadi.

Boshqaruv organlari va rahbarlarining egallab turgan vazifalarga qarab ish uslublari har xildir. Mana shu nuqtai nazardan har bir rahbarning ish uslubi bir-biriga o'xshamaydi.

Rejalashtirish tashkilot faoliyatining maqsadlari, yo'nalishlari va mazmunini, vazifalarni belgilash va ularni hal etish uchun zarur bo'lgan resurslarni baholash jarayonidir. Tashkilot xodimlarining unumli faoliyatlari, reja va dasturni amalga oshirish jarayonlari boshqaruv faoliyatining asosiy qismlaridandir. Har qanday puxta reja va strategik loyihalar tashkilot xodimlarining vaqt mezonlari va mavjud resurslardan to'g'ri baholash imkonini beradi.

Rejalashtirish, prognozashtirish avvalo tashkiliy jarayonlarni chamalash va maqsad sari qo'yiladigan qadamlarni vaqt va miqdor asosida belgilab olishni o'z ichiga oladi. Rejalashtirish jarayoni madaniyat va san'at sohasi faoliyati kelgusida qilinadigan ishlarning tartiblanishdan boshlanadi. Qo'yilgan maqsadga erishishda metodlar, vositalar, moddiy va ma'naviy resurslar va qo'shimcha chora-tadbirlar muhim ahamiyatga ega.

Shunday qilib, madaniyat va san'at faoliyatini tashkil etish va boshqarish sohalarida rejalashtirishning bir necha jihatlari xarakterli:



Maqsadlarga erishish bo'yicha yagona say-harakatlarning xodimlar va rahbariyat tomonidan amalga oshirilishi- rejalashtirishning mezoniga asos bo'lib xizmat qiladi.

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatida har bir sohada bo'lgani kabi rejalashtirishning ijodiy, iqtisodiy, tashkiliy va boshqa tomonlari taqsimoti ko'rib chiqiladi. Shu o'rinda madaniyat va san'at sohasi faoliyati kesimida rejalarining ma'lum tomonlarini sharhlash o'rinlidir.

- madaniyat va san'at sohalarida ishlab chiqilgan rejalar ma'rifiy, ijodiy mazmun-mohiyatiga asoslanadi. Ijodiy xodimlarning malakalarini oshirishga doir, tadbirlarni moliyalashtirishga qaratilgan rejalar, ma'lum tadbirlarga, milliy bayramlarga bag'ishlangan rejalar.

– sohaning direktiv rejaları ba'zan kerakli raqamli ko'rsatkichlar, sohaga oid yo'riqnomalar, mahalliy byudjetlar parametrlari, madaniyat muassasalarining moddiy resurslaridan foydalanish asoslari bilan asoslanadi.

Har bir havola etilayotgan rejalarining talablari va muddatlari birinchi navbatda chamalab olinadi, oldindan puxta o'ylangan rejalar nazariy asos bo'ladi, madaniyat va san'at sohasi tashkilotlarining tendensiyalari va istiqbollarini belgilab olishga yo'l ochadi.

Ma'lumki, respublika miqyosidagi rejalar rejalangan qaror qabul qilinishiga qarab, quyiga- mintaqaviy, viloyat, shahar,tuman rejaları, madaniyat va san'at sohasi tashkilotlarining rejaları, shuningdek, individual tarkibda yuqoridan quyiga qarab harakatlanib boradi.

-madaniyat va san'at sohasiga doir ishlab chiqilgan rejalar bir-biridan farq qiladi, sababi madaniy tadbirlarning xilma-xilligi (konsert, spektakl, ko'rgazma shaklidagi), san'at (badiiy, amaliy, tasviriy shakllarda) bo'lishi mumkin. Birlamchi rejalar o'ta dolzarb, istiqbolli-ya'ni ma'lum muddatni o'z ichiga olgan rejalaridir. Muddatiga qarab haftalik, o'n kunlik, bir oylik, choraklik, yarim yillik, bir yillik, besh yillik va uzoq muddatli rejalar ham bo'lishi mumkin.

Rejalar 5 yilga tuzilishi mumkin, masalan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi PF4947-sonli Farmoniga asosan "2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi" besh yilga mo'ljallangan, yil nomi bilan bog'langan yillik rejalar, oliy ta'lim tizimida ma'lum semestrga atab tuzilgan rejaning muddati olti oy bo'ladi, fasllar muddatiga qarab, qishki mavsumdan betalafot chiqish borasida uch oylik, ishlab chiqarish yig'ilishlarida qabul qilinayotgan rejalar bir oylik,tuzilishiga qarab bir haftalik, ba'zida shaxsiy rejalar bir kunlik ham bo'lishi mumkin.Bunday rejalar umumiy xarakterga egabo'lishi markaziy, hududiy, mintaqaviy, mental xarakterlarga asoslanadi.Joriy rejalashtirish barcha darajalarni qamrab oladi: mintaqaviy, viloyat va shu kabilar, ma'lum bir madaniyatva san'at muassasasi va ularning bo'linmalari. Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarishdayillik rejani, odatda, oldingi yilning dekabr oylari oxirida ishchi guruh ishtirokida tuziladi,muhokama qilinadi, to'g'rilanadi,so'nggida tashkilot rahbar tomonidan tasdiqlanib, kuchga kiradi.Reja tasdiqlanganidan keyin muddatlari va faoliyatiga qarab nazorati, mas'ullari belgilanadi.

Sohadagi har bir rejaning alohida bosqichlari, muddatlari va tegishli vazifalari belgilanadi, bunda:

- rejani ishlab chiqishning tashkiliy tomonlari: ma'lum guruhning shakllanishi, ijrochilari, ma'lum shart-sharoitlari, axborot ma'lumotlari, bajarilish jarayonlarini puxta ko'rib, tayyorlanishiga bog'liq.

-amalga oshirishga rejalashtirilayotgan rejani ishlab chiqish: maqsad va vazifa, rejaning to'laqonli asosi, harakatlanish bosqichi, xomaki loyihasi va boshqalar.

-shakllangan guruh tayyorlagan loyihani tashkilot rahbari tomonidan tasdiqlanishi va yuqori turuvchi hokimiyat organlari tomonidan tasdiqlanishi xarakterlidir.

Madaniyat va san'at muassasalarining missiyasi va strategiyasi. Rejalashtirish jarayoni missiya va strategiya sifatida strategiklanishning bunday elementlarini shakllantirish bilan bevosita bog'liq. Rejalashtirish madaniyat va san'at muassasalarining umumiy maqsadi bo'lib, uning mavjudligini anglatadi, strategiya esa tashkilotning uzoq muddatli xulq-atvorini belgilovchi bir qator harakatlarni nazarda tutadi³⁶.

Darhaqiqat, tashkilot faoliyatini rejalashtirishda nimalarga e'tibor qaratish lozim:

- rejamizning amalga oshirilishidan tashkilot, madaniyat va san'at sohasi , hokimiyat, madaniyat dargohi qanday manfaat ko'rishi mumkin. (hamkorlik, otaliqqa olingan tashkilotlar, homiylar va b.)

- amalga oshirilayotgan reja orqali nima o'zgarish bo'ladi, qay sohada rivojlanish bo'ladi, qay bir ijodkor yoki iste'dod egasining mehnati yuzaga chiqadi?

- amalga oshiriladigan rejaning o'z mas'uliyatli javobgarlari bormi va ular har bir band, har bir bo'lim bo'yicha natijani ta'minlay oladilarmi?

-rejalarning maqsad va vazifalari, to'laqonli aks ettiriladigan ma'lum muddatlari, hamkor va homiy tashkilotlarning ishtiroki va nihoyat kutilayotgan natijadorlik hamma vaqt ham o'zini oqlaydimi?

- nima uchun ba'zi tashkilotlarda rejalashtirilgan, ishlab chiqilgan, tasdiqlangan va ijroga yuborilgan rejalar faqat qog'ozlarda qolib ketmoqda.

Har bir ishni rejalashtirish, amalga oshirish mexanizmlarini o'ylab ko'rishda avvalambor mana shu savollarga madaniyat muassasining rahbari shaxsan o'zi javob berib ko'rishi kerak. Sababi, rahbar hammaning ko'z oldidagi inson, har bir o'ylagan rejasini amalga oshirishini ta'minlay olsagina hurmat qozonadi, egallab turgan vazifasiga loyiq sanaladi.

Yuqorida aytib o'tdik, madaniyat va san'at sohasi tashkilotlarining samarali faoliyat yuritishlari uchun albatta mavjud maqsadlari va ko'zlangan vazifalari bo'ladi. Maqsad va vazifalar, missiya va strategiya tushunchalari bir-biri bilan uzviy bog'langan.

Missiya– tashkilotning asosiy maqsadi, uning mavjudligi. Missiya tashkilotning asosiy faoliyatlarini tavsiflaydi, madaniyat muassasining maqsadlariga e'tiborni qaratadi, shuningdek, tashqi muhit uchun tashkilot imijini shakllantirishga imkon beradi. Missiya madaniyat va san'at muassasalari maqomini oqlash, turli tadbirlar o'tkazish zarurligini tushuntirish, boshqaruvda yangi innovatsion loyihalar, ijtimoiy-madaniy loyihalarni, dasturlarni amalga oshirishni yangilaydi.

Missiya tashkilotning mazmuni va maqsadini ochib beradi, uning o'ziga xosligini ta'kidlaydi.

O'ziga xoslik esa quyidagi jihatlarda namoyon bo'ladi:

- milliy mentalitet tushunchasi, milliy qadriyatlar va e'tiqodlar;
- san'at bozorining o'ziga xos ko'rinishlari;
- san'at bozorini o'rganish, tayyor mahsulotni o'tkazishga harakat qilish (milliy serial, milliy hunarmandchilik, amaliy va tasviriy san'at mahsulotlari va b.)

Albatta missiya va strategiya muassasaning imijini saqlashga yordam beradi, lekin o'z-o'zini iqtisodiy jihatdan qoplash masalalari ham hozirgi kunning asosiy masalasidir. Bozor sharoiti har bir tashkilotdan moliyaviy tomondan o'zini o'zi ta'minlay olish imkoniyatlarini izlab topishni, ishlab topilgan mablag'larni maqsadli ishlatishni taqozo qiladi. Namuna bo'larli konsert dasturlari,

ijodkorlarning ko'rgazmalari, turli tuman bayram va shou-dasturlar o'tkazish bunga misol bo'la oladi.

Hozirgi kun rahbarlariga juda katta talablar qo'yilayotir, tarixda kuzatilmagan shiddatli islohotlarning birinchi va asosiy ijrochilari rahbarlar sanaladi. Halqning kayfiyati va ruhi bilan ishlaydigan madaniyat, san'at, adabiyot sohasi vakillarining o'rni bu sohada o'zgacha. Sababi, har qanday boshqaruv faoliyati tashkilot yoki muassasadagi ichki va tashqi ziddiyatlardan boxabar bo'lish, ularni bartaraf etish yoki boshqacharoq aytganda yengish bilan bog'liqligi ma'lum. Sir emas hayot insonning aqliga sig'maydigan, ba'zi vaqtlarda nihoyatda shoshirib qo'yadigan muammolardan iborat, insonlar va ularning psixologiyasi bilan ishlash mana shu jihatlari bilan rahbarning oldiga qator vazifalar qo'ymog'i tayin.

Madaniyat va san'at muassasalari rahbarining pedagogik-psixologik bilimlarga ega bo'lishi, o'z navbatida ish sharoitida xodimlarga ijodiy, ishchan, sog'lom muhitni tashkil etish bilan birga har bir ijrochi xodimning hayotidan va mehnat sharoitidan roziligi uchun mas'ul ekanligini unutmasligi isbot talab qilinmaydigan haqiqat.

Har tomonlama raqobat muhitida ishlayotgan jamoani boshqarish, avvalambor, uning tarkibiy qismi bo'lmish xodimlarning qiziqishlari va shart-sharoitlarini ta'minlab qo'yish har bir rahbarning ham qo'lidan kelmas. Lekin, ishning natijasi mana shu jihatlarni talab qilar ekan, yo'ldagi muammolar va muammolarning yechimlari birinchi shaxsning zimmasidagi mas'uliyat, kerak bo'lsa javobgarlikdir.

Insonning kimligi qanday ish bilan mashg'ul ekani, kimlar bilan do'st ekani, nimalarga qiziqishi-yu, qanday ma'lumotga ega ekanligida ma'lum bo'ladi. Rahbar jamiyat tomonidan quyilgan talablar bilan bir qatorda o'z faoliyatida tevarak-atrofidagi kishilar, tashkilotning iqtidorli va talantli ziyoli xodimlari, mehnatsevar va o'z ishiga fidoyi hamkasblari, undan nimalarni kutishini hech qachon unutmasligi kerak.

Inson intellekti, dunyoqarashi, voqea-hodisalarni to'g'ri talqin etishi, xolisona baholashi boshqaruvda uning o'rnini, mavqeini belgilashi hech kimga sir emas. Modomiki shunday ekan, ana shu mavqeni saqlab qolish tinimsiz izlanish, o'rganish va amalda joriy qilish mezonlarida harakat qilishni taqozo etadi.

Tayanch so'zlar va iboralar

Menejer. Boshqaruv uslubi. Ish uslubi. Rahbar ish uslubi. Fazilat.Mavqe. Mezon.

Nazorat uchun savollar

- 1.Menejer kim?
- 2.Rahbarlik uslubi deganda nimani tushunasiz?
- 3.Rahbarlik uslubi boshqarish usullarida nima bilan farq qiladi?
- 4.Rahbarlik uslubining qaysi bir turini tanlagan bo'lar edingiz va nima uchun?
- 5.Menjer faoliyatiga qanday baho beriladi?
- 6.Rahbarning shaxsiy fazilatlarini gapirib bering.
- 7.Hozirgi zamon rahbarlariga qo'yiladigan talablarni bilasizmi?
- 8.Islohotlarning boshqaruv faoliyatiga ta'siri nimalarda ko'rinadi?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.A.Mavrulov.Ma'naviy barkamol inson tarbiyasi.Toshkent, O'zbekiston, 2008.
- 2.F.Ravshanov.Rahbar va rahbarshunoslik.Toshkent.Akademiya, 2009.
- 3.U.Qoraboyev, G'.Soatov. O'zbekiston madaniyati,,Toshkent,Tafakkur bo'stoni,, 2011.
- 4.S.Ilyenkova, S.Kuznetsov. Sotsialniy menedjment.Moskva,2009.

2.4. ISHGA DOIR ETIKA VA ETIKET

R E J A

1. Ishbilarmonlikning etikasi va etiketi.
2. Ishbilarmonlik etiketining milliy xususiyatlari.

Darsning maqsadi: talabalarga ishga doir etika va etiket, ishbilarmonlik etiketining milliy xususiyatlari haqida ma'lumotlar berish.

Ishbilarmonlik etikasi – bu yaxshilik va yomonlik, ma'naviylik va axloqiylik, insonni jamiyatdagi ma'lum o'rni va hayoti va faoliyatining ma'nosi haqidagi tushunchalarga mos keluvchi inson hulqining ta'limi va amaliyotidir. Menejerning ishbilarmonlik etikasi har qanday ishbilarmon kishi singari qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun suyanadigan maqsadlarining asosidir.

Etiket (fransuz tilidan olingan, “ma'lum joyda o'rnatilgan tartib-qoida” ma'nosini anglatadi) xodimlarning jamoadagi madaniyatining asosiy qismi bo'lib, jamoaning qat'iy rusum tusini olgan talablari, tashkilotda umumqabul qilingan odatlar, odob-axloq meyorlariga amal qilishdir.

Ishbilarmonlik kishilar o'zgarishlarni tez ilg'aydigan, yangilikka o'ch, qonuniy hujjatlarni to'liq biladigan, novator, eng muhimi ishning natijasini oldindan prognoz qila oladigan tavakkalchi insonlardir. Boshqaruv jarayonlarida mental omillarni hisobga olish, milliy etnik an'analar va milliy qadriyatlarni amalda qo'llash masalalari uning diqqat markazida turishi kerak.

Ma'lumki, etik meyorlar tarbiya va ta'limning samarasi bo'lib, hech qanday hujjatda rasmiy ravishda e'lon qilinmagan, oiladagi tarbiya, ustozlarning o'gitlariga asoslanib, otalardan bolalarga, bolalardan esa ularning bolalariga og'zaki ravishda o'tgan. Bu o'z navbatida jamoaviy turmush, avlaodlarning

birgalikdagi turmush tarzi shaklida tarixdan ma'lum va madaniyatning uzviy bir qismi sifatida shakllanib kelgan.

Menejerning ish tarzi haqida gapirilganda ochiq xarakter, biroz so'zamol, motivatsiyaga qiziqqan, bilimi o'tkir, ma'lumot darajasi yuksak, turli tillarni o'zlashtira olgan, zamonaviy axborot-texnologiyalarini chuqur biladigan inson ko'z o'ngimizga keladi va menejerning jamoadagi o'rnini mana shu mezonlarga asoslanib juda yuqori ekanligi guvoh bo'lamiz. Fikri teran inson birinchi galda xodimlar bilan munosabatni, faqat to'g'rilik va halollik nisbatlarida ishbilarmonlik etikasining "arsenaliga" kirishi amalda ko'p isbotini topgan.

Tashkilotdagi jamoa, ya'ni jamoatchilik fikri har bir xodimning mehnatga, jamoaga bo'lgan munosabatini o'rganish borasida menejerlarda doimiy ravishda axborot bo'lishi kerak. Zero, arzimagan xato yoki arzimagan nizo ham ishning samarasiga soya solishi turgan gap. Odob-axloq meyorlariga rioya qilish ham, etik meyorlarga rioya qilish ham jamoa nazoratida bo'ladi, ayniqsa bu jihatlar birinchi navbatda menejerning nazorat doirasida bo'ladi. Imonli, vijdonli, e'tiqodli bo'lish har insonning oilada olgan tarbiyasiga bog'liq, hech kim hayotdan va oiladan to'g'ri tarbiya olmasa, jamoa bu muammolarni yechishga haqli emas, insoniy munosabatlar oiladan boshlanadi va mehnat jamoasida, ko'pchilikning ko'z o'ngida shakllanadi. Bilamizki, insoniy munosabatlar bor joyda sog'lom tafakkurli ziyoli g'ururini, qadr-qimmatini bilgan xodim jamoaning ham o'z shaxsi qadr-qimmatini tan olinishini hohlaydi.

Ishbilarmon tadbirkorlar, o'z ishining fidoyilari ishni tashkil etishda etik meyorlarning birinchi o'ringa qo'yadilar, muvaffaqiyatlarning garvoi sifatida qaraydilar.

Yagona xulq qoidalarining umumlashmasi- menejerning ishbilarmonlik etiketiga rioya etish menejerning yana bir asosiy vazifalaridandir.

Ishbilarmonlik etiketining ko'rinishi – menejer xulq-atvorini meyoriy mezonlari etiketni tashkil etadi.

Menejerning odob talablarini bildiradigan, tashkilot muhitida uning o'rnini, yoshi, xizmatiga qanchalik fidoyiligi, boshqalarga namuna bo'lar darajadagi

ishbilarmonlik fazilatlarini, yolgʻon, yomonlik, ichiqoralik kabi illatlarning xulq-atvorida bildirmasligi oddiy xodimlardan bir necha bor baland ekanini anglatadi.

Oddiy misol. Baʼzi tashkilotlarda rahbarning yigʻilish zaliga kirib kelishida hamma birday oʻrnidan turadi, baʼzi tashkilotda bunday tartib mavjud emas. Yoki mingdan ortiq xodimlar faoliyat koʻrsatayotgan baʼzi tashkilotlarda xodimlar bir-birlarini umuman tanimasalar ham, bosh iringʻab bir-birlari bilan salomlashadilar, kichik, yuz, yuz ellik xodim xizmat qilayotgan baʼzi tashkilotlarda bir-birini juda yaqindan taniydigan xodimlar ham hatto bosh iringʻab salomlashmaydilar ham. Mana ishbilarmonlik etiketining koʻrinishlari.

Yoki boshqacharoq taʼriflaymiz. Baʼzi jamoalarda xodimlar chetdan kelgan kishilarni tanimasalar ham salomlashib qabul qilinadilar, baʼzi jamoalarda esa tanimagan kishiga hatto qayrilib qaralmaydi. Mana shu holatlar jamoalardagi etiket normalariga qay tarzda amal qilinayotgani bilan xarakterlidir.

Ichki madaniyat yuzda zohir boʻladi, bir ikki ogʻiz suhbat, bir yigʻilishda qatnashishning oʻziyoq xodim haqida tasavvur hosil qilishga yetarli asos boʻladi, xodimlarning bir-birlariga beradigan hamkorlik koʻmaklari, bir-birlariga boʻlgan ishonch, samimiylik fazilatlarini tashkilot ichki madaniyatini bildiradi, albatta sogʻlom muomala va ishchan muhit kun boʻyi jamoada hukm surishi aniq.

Koʻpincha halollik haqida jamoaning rahbariyati, menejeri, yetakchisi xodimlarga soʻzlab qoladi va talab etadi, halollik ish faoliyatining kundalik ehtiyoji haqida mulohazalar yuritiladi. Etiketning asosiy unsurlaridan biri boʻlgan halollik nafaqat boshqaruv faoliyatida, balki har kuni, har soatda xodimlar oʻrtasida, ularning ishga boʻlgan munosabatlarida oʻz aksini topmogʻi lozim, chunki mustaqil fikrida sobit turish, sofdillik, boshqa xodimlarning fikrlariga hurmat, ijobiy axloqiy tomonlarini hurmat qilish xodimning ham, menejerning ham xarakterini bezaydi.

Madaniyat va sanʼat sohasida ham faoliyatning asosiy mezon-i ishbilarmonlik etikasining asosini egallashi muhim ekanligini aytdik. Oddiy etik meyorlarni, kasbiy etika postulatlarini (jamoada isbotsiz talab qilinadigan qoidalar majmui) tashkilotning timsoli darajasida qabul qilgan zamonaviy menejerlar quyidagilarga eʼtibor qaratishlari zarur:

- har sohada bo'lgani kabi sog'lom raqobat natijani ta'minlashi;
- o'zgaga bo'lgan hurmat avvalo o'ziga bo'lgan hurmatdan boshlanishini tan olinishi;
- faqat samimiy, mehnatkash, iqtidorli, yaxshi fazilatli xodimlar komandasini tuzishga erishishi;
- faqat adolat tamoyili, qonunlarga hurmat, davlat mulkini o'z mulkiday asrash imkoniyatlariga ega bo'lishi;
- o'zgalarga bo'lgan ishonch atrofida ishonchli xodimlar ishlashiga asos ekanligini anglab yetish;
- yangi, innovatsion g'oyalarni tadbiq etishdan cho'chimasligi;
- kasbiy mahorat, kasbiy ko'nikmalarga boshqalarni ergashtira olishi;
- zamonaviy fan va texnologiya yutuqlarini amalda qo'llay bilishi;
- xorijiy tillarni o'rganish orqali sohaga oid xorij tajribalarni kiritishga intilishi;
- madaniyat va san'at sohasiga oid yangiliklarni tez va oson o'zlashtirishga harakat qilishiga;
- xodimlarga nisbatan faqat qattiqqo'l emas, yaqin do'st sifatida ishonchli va himoyaga tayyor hamkor bo'lishi zarur.

Bu borada shu munosabat bilan 1912 yilda Rossiya savdogarlari gildiyasi tomonidan shakllantirilgan ishbilarmon kishining tamoyillari g'oyatda ibratlidir:

- hokimiyatni hurmat qil (yuqori turuvchi organlar nazarda tutiladi);
- halol va to'g'ri bo'l (muvaffaqiyatga erishishning birinchi va ishonchli yo'li faqat shu);
- hususiy mulkchilik huquqini hurmat qil (mulk egalari bilan hamkorlik ma'nosida);
- insonni sev va hurmat qil (faqat o'zini sevgan va hurmat qilganlar o'z qobiqlari hududida qolib ketadilar);
- so'zingga sodiq bo'l (so'zi bilan ishi bir odamning do'sti ham,hamkori ham ko'p bo'ladi);

- mablag'laring bo'yicha yasha (har kim cho'ntagiga qarab orzu qiladi ma'nosida);

- maqsadga intiluvchan bo'l (bir joyda qotib qolgan menejerdan nimani kutish mumkin, qabilida).

Rahbarning nutq madaniyati haqida.

Har qanday tashkilotning faoliyat samarasi rahbar va xodimlarning savod darajalari, davlat tiliga e'tiborlari mezonida o'lchanadi, rahbarning bilimdonligi, umumiy madaniyatining yana bir ko'rinishi **rahbar nutq madaniyatida** ayon bo'ladi.

Rahbar nutqining ravonligi, to'g'riligi, til boyligining mavjudligi, aniq va ta'sirliligi, qisqa va ishonarli ekani darrov ko'zga tashlanadigan fakt. Yana boshqacha ta'rif ham mavjud, agar rahbar o'z ishining ustasi ekan, faoliyati va jamoasining maqsadlari haqida juda ta'sirli va ishonarli axborot bera oladi.

Menejer faoliyatida so'zni o'z o'rnida va meyorida ishlatish borasida har xil qarashlar bor. Ma'no-mohiyatiga mos holda ishlatiladigan so'zgina bexato tinglovchiga ta'sir qiladi. Ishbilarmon kishilar orasida "Yurakdan chiqqan so'z yurakka yetib boradi" degan hikmatli ibora ham shuning uchun qo'p qo'llansa kerak. Menejerlar faoliyatida nutq borasida, so'zni qo'llashdagi kamchiliklar haqida shunday fikrlar bor:

- davlat tilini buzib qo'llanilishi, yozilishi;
- ko'proq rus tilida so'zlashuv uslublarini qo'llanilishi;
- muomalada nopisandlik sifatida qo'pol so'zlardan foydalanish;
- an'anaviy qabul qilingan adabiy qo'llanishni buzilishi;
- xodimlarning ko'z oldida jargon va haqoratli so'zlarning ishlatilishi;
- yig'ilishlarda ishtirok etmayotgan xodimlarning ustidan kulish yoki ularni nomaqbul so'zlar bilan eslash;

Ma'lumki, axborot yetkazishning juda ko'p turlari mavjud. Ular orasida menejerga yetkaziladigan to'g'ri yoki noto'g'ri fikrlarni tahlil qilmay, birinchi eshitilgan axborotga asosan xulosa qilish ko'pincha jamoada nosog'lom muhitni

paydo qiladi, bu borada faqat fikr chizig'ida qiyoslangan, tahlil qilingan "filtrlangan" axborotlardan xulosa chiqarmoq maqsadga muvofiqdir.

Hisoblanadiki, qisqa va sodda gaplar quloqda oson qabul qilinadi, ammo qisqa jummalarni ko'pligi nutqni bo'lib, keskin qiladi, u ravonlik, ma'noli va ritmik butunligini yo'qotadi. Uzun jumla uning aniq mantiqiy va intonatsiyali bo'linishi sharoitida notiqqa fikrlarning o'zaro aloqasi va harakatini ko'rsatish, hissiyotli keskinlikni o'stirish va pasaytirish, nutqning ravonligini his qilishni yaratishga yordam beradi.

Har qanday sharoitda, har qanday davrada yoki yig'ilishdanutq ravon va qisqa bo'lishi kerak.

Kerakli ma'lumotlar asosida, xodimlar hukmiga havola qilinayotgan raqamlar va sifrlar yordamida so'zlangan nutq rahbarning o'z ishini qay darajada egallaganiga baho berilishida aks etadi. Har bir mas'ul ijrochining egallab turgan lavozimi va faoliyat darajasida, o'rni va maqomiga yarasha savol-javob ham xodimlarning o'z mehnat natijalariga o'zlari baho berishlariga olib keladi. Bir xil ma'lumotni tinimsiz takrorlash, loqaydligi, bilmasdan xato qilib qo'ygan xodimni to'xtovsiz dashnomlar ostida qoldirish qolganlarning ham o'z ishidan zada bo'lib qolishlariga sabab bo'lishi mumkin.

Menejer faoliyatining asosiy vaqti ish faoliyatida o'tar ekan, o'rinbosarlar bilan gaplashadigan, o'rta bo'g'in rahbarlari bilan gaplashadigan, quyi pog'ona xodimlari bilan gaplashadigan, texnik xodimlar, xo'jalik ishchilari bilan gaplashadigan alohida gapi bo'ladi. Eng e'tiborli xodimlarga texnik guruh ishtirokida e'tiroz bildirish, oilasidagi notinchlik sababli ishga kech kelgan xodimning shaxsiyatiga tegishdek arziyas, mayda, lekin ko'pchilikning e'tiroziga sabab bo'ladigan holatlar rahbarning xodimlar orasidagi hurmatini tushirib yuborishiga sabab bo'lishi mumkin.

Boshqaruvda "verbal va noverbal muloqot" tushunchalari bor, biri so'z bilan, ikkinchisi imo-ishoralar yordamida "so'zlashish" imkoniyati. Rahbarning mana shu ikki imkoniyatdan samarali foydalana olishi ham uning mahoratiga bog'liq.

Rahbarning mohir notiqligi xodimlarni ruhlantirishi, qo'llab-quvvatlashi, boshqacharoq aytganda maqtov bilan yuqori natijalarga erisha oladigan rahbarlar ko'p narsada yutishadi. Chunki inson zoti dashnomdan ko'ra maqtovning mohiyatini tezroq hazm qiladi. Bu "ikki karra ikki" singari isbot talab qilinmaydigan haqiqatdir.

Rahbarning savodi va nutqi boshqaruv faoliyatida nechog'li zarur ekani haqidagi fikrlarimizga muloqot jarayoniga o'ziga xos ta'rif bergan madaniyat va san'at darg'alarining mulohazalarini keltirib o'tish o'rinli. **K.Stanislavskiyta'kidlab o'tganidek, "bir vaqtda tabiatimizning barcha aqliy, tuyg'uli, ruhiy va jismoniy kuchlari bilan bajariladi".**

Menejrlarning yutuqlari ham, xatolari ham, ikkilanishlari-yu dadilliklari ham xodimlar ko'z o'ngida kechadi. Ishga doir munosabatlarining katta yoki maydasi yo'q, jamoat joyidagi munosabatlar: ko'chadami, yig'ilishdami, bayram yoki tadbirdami, hamma joyda o'z imijining ifodasini namoyish etadi. Mana shu sabab, rahbar jamiyatdagi hulq-atvori, odobu madaniyatini o'zi-o'zini nazorat qilishida deb hisoblashi zarur.

Menejer etiketining qator tomonlariga e'tibor beramiz.

Madaniyatining qay darajadaligi insonning yurish-turishidan ma'lum. Agar rahbar xodim xonasiga kirar ekan, xona sohibi-tashkilot xodimi birinchi bo'lib qo'l uzatishi kerak. Uzoqdan, egilib, stol orqasidan qo'l uzatish hurmatsizlik sanaladi.

Ishlab chiqarish yig'ilishlari, majlislar ishtirokchilari- xodimlar bilan yo hamma bilan oddiygina bosh egib salomlashish o'rinli.

Kingadir alohida munosabat boshqalarning nazdida jamoada hurmatsizlik sanalishi mumkin, shu sababli hammaga birdek salom-alik rahbarning kamtarinligi va samimiyligidan darak beradi.

Ba'zi holatlarda har bir xodim bilan qo'l uzatib ko'rishishi shart emas, bosh egib salomlashish o'rinli, yosh rahbarlar boshlarini chuqurroq egishlari kerak. (agar yoshi kattalar ko'p bo'lsa).

Xizmat etiketi jamoadoshlar bilan ishda emas, ko'proq ishdan tashqari vaziyatlarda do'stlashishni talab etadi. Talabchanlik muhitida faoliyat ko'rsatish

ishdagi oshna-og‘aynigarchilik munosabatlarini ko‘tarmaydi. Shu sabab do‘stona munosabatlar ishdan tashqari holatlarda foydali sanaladi.

Rivojlangan davlatlarda masalan, Yaponiyada rahbarning ish kuni tushkun kayfiyat bilan boshlansa, kun bo‘yi salbiy kayfiyat uni tark etmas ekan. Demak, kun quvnoq va ishchan kayfiyatda boshlanishi kerak. Menejerlarning lug‘atida “mening qo‘limdan kelmaydi”, “menga nima”, “istamayman bu og‘ir vazifa” degan iboralar umuman bo‘lishi kerak emas. Xodimlar ko‘z o‘ngida hamma narsani eplay oladigan, hamma voqea-hodisaga real baho beradigan rahbarlar alohida hurmat topadilar.

Jamoadi xodimlarga nisbatan tanqid ham, maqtovi ham haqqoniy, adolatli bo‘lishi lozim. Bu borada samarali tinglay olish odil xulosaga sabab bo‘lishi tabiiy. Ko‘p hollarda rahbar va xodimning norasmiy rag‘bat maqtovi ham qator moddiy mukofotlardan ortiqroq nisbatda qabul qilinadi.

Xizmat etiketining asosiy komponentlaridan yana biri-vaqt va va‘dalarning aniqligi, ishonchliligi. Insonning kimligi lafzidan ma‘lum. Rahbarning lafzi, va‘dasining ustidan chiqishi, subutsizlikdan qochishi, muddatlar va meyorlar mutanosibligida ish ko‘rishi faqat yaxshi samara berishi aniq.

Tartib va intizom muvaffaqiyatning kaliti. O‘zida tartib bo‘lmagan, o‘zida intizom shakllanmagan rahbarning o‘z so‘zini o‘tkaza olishi qiyin masala.

Menejering layoqati hamkorlar, raqobatchilar, ishbilarmon doira vakillari bilan muzokaralar ham menejer faoliyatining qirralarini belgilab beradi. Bu jarayonlarni rejalashtirish, tashkil qilish, suhbatdoshlar nazdida yaxshi taassurot qoldira olish ham alohida san‘at hisoblanadi.

Madaniyat va san‘at sohasi vakillarining o‘zlari madaniyat egasi bo‘lishlari, har bir muzokarani san‘at darajasida o‘tkazishlari, berilgan savollarga mukammallikka asosan javob izlashlari, agar hamkorlar xorijlik bo‘lsalar, o‘sha mamlakat madaniyati, san‘ati va adabiyoti bilan yaqindan tanishgan bo‘lishlari talab darajasidagi vazifalardir.

Ko‘rinadiki, rahbar uchun, menejer uchun faoliyat doirasiga kirmagan qoida, tavsiyaning o‘zi yo‘q ekan. Jahonga chiqayotgan O‘zbekistonning har sohadagi

muvaffaqiyatlarini, xususan madaniyat va san'at sohasidagi muvaffaqiyatlarning tasvirlari bilan boyitilgan albomlar, videotasvirlar singari kutilmagan "sovg'a"lar, xorijliklarning tillarida yangragan, yaratilgan san'at asarlari esa muzokaraga yana ham fayz bag'ishlaydi.

Har kimga ham o'z ona tilidagi qo'shiq, she'r, tasviriy san'at asari, video yoki audioyozuvlar nihoyatda xush kayfiyat bag'ishlaydi.

Xullas, rahbarning har bir tadbirdan, muzokaradan zavq ola olishi va bu zavqni xorijlik hamkasblariga yuqtira olishi ham xizmat etiketining yorqin tomonlaridan sanaladi.

Chunki har bir menejer o'z tashkilotining timsoli bo'lishga harakat qilishi ana shunday mehnat faoliyatida bilinadi, xodimlarning tan olishlariga sabab bo'ladi.

Tayanch iboralar va so'zlar

Ishbilarmonlik, etika, imijeologiya, etiket, muzokara uslubi, munosabat , kiyinish madaniyati, hamkorlik, rahbar savodi, rahbar nutqi.

Nazorat uchun savollar

- 1.Qanday omil menejer faoliyat uslubini ko'proq darajada belgilab beradi?
- 2."Tashkilotchilik qobiliyati" tushunchasi o'z ichiga nimalarni oladi?
- 3.Sizning fikringizcha, o'zbek menejerining qanday ijobiy va salbiy sifatlarini ajratish mumkin?
- 4.Menejerning nutqi qanday bo'lishi kerak?
- 5.Ishga doir muzokaralarning asosiy qoidalari qanday?
- 6.Rahbarshunoslik fani hozirgi zamon rahbarlariga nimalarni o'rgatadi?
- 7.Rahbar savodi nimalarni anglatadi?
- 8.Rahbarning salbiy tomonlari nimalara ko'rinadi?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.F.Ravshanov.Rahbar va rahbarshunoslik.Toshkent.Akademiya, 2009.
- 2 U.Qoraboyev, G'.Soatov. O'zbekiston madaniyati,,Toshkent,Tafakkur bo'stoni, 2011.

3.S.Ilyenkova, S.Kuznetsov. Sotsialniy menedjment.Moskva,2009.

2.5.MENEJER VA YETAKCHI. MENEJERNING USLUBI VA IMIJI

REJA

- 1.Menejerning yetakchidan farqi.
- 2.Menejerning imiji haqida umumiy tushuncha.
- 3.Yetakchilikning ustun jihatlari.

Darsning maqsadi - talabalarga menejerning faoliyati, menejerning yetakchidan farqi, menejerning muomala madaniyati, menejer imiji, yetakchilikning jamoadagi ustunlik jihatlari haqida tushuncha berish.

Mustaqillik yillarida har bir muqaddas narsani inson nomi bilan bog‘lash, inson omili, inson intellektiga katta e’tibor berib borilmoqda. Madaniyat va san’at sohasida ham eng yaxshi spektakl, eng yaxshi bayram tadbiri, eng ta’sirli kinofilm, eng ko‘rkam tasviriy san’at asarlarida inson obrazining, yaratuvchilik qobiliyati, ijodiy imkoniyatlarini e’tirof etish davlat siyosati darajasiga ko‘tarildi. Madaniyat va san’at sohasidagi oliy o‘quv yurtlarida ijodiy imtihonlarning joriy etilishi, davlat tadbirlarida fonogrammasiz – ya’ni jonli ijro jarayonining yo‘lga qo‘yilishi o‘z navbatida inson omiliga bo‘lgan munosabat va hurmatning bir ko‘rinishidir.Madaniyat va san’at sohasini tashkil etish va boshqarish tendensiyalariboshqaruv faoliyati bilan bog‘liq bo‘lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatni amalga oshirishning tashkiliy strukturalarida ham qator yangiliklar amalga oshirilmoqda

Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish muammolari falsafa, tarix iqtisod, xuquqshunoslik va psixologiya muammolari bilan ham chambarchas bog‘liq.

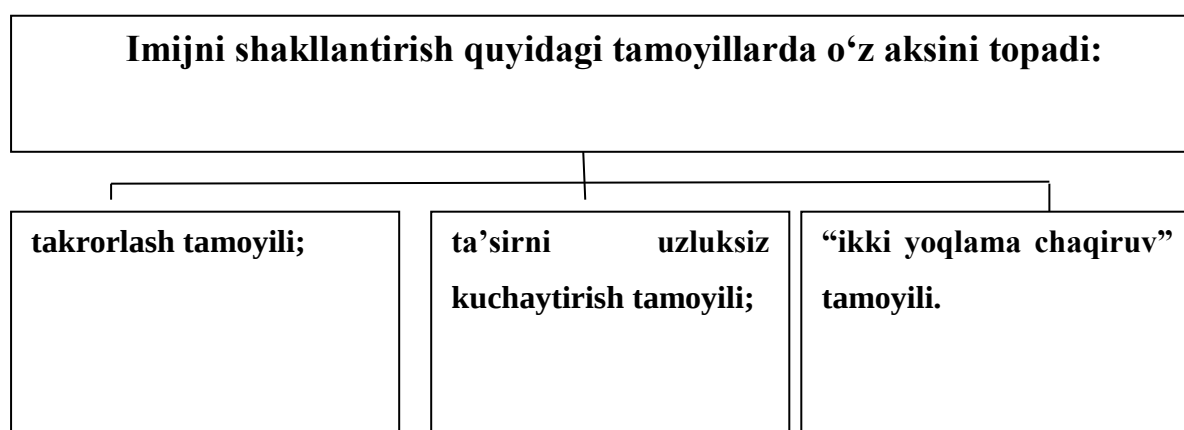
Har bir tashkilotda rahbar yonida ish boshqaruvchilar – ya’ni menejerlar faoliyat ko’rsatadi va o’z o’rnida jamoada alohida obro‘-e’tiborga ega yetakchilar ham tashkilotning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishida alohida xizmat ko’rsatadilar.

“Imij” inglizcha so‘z bo‘lib, “obraz”, “shuhrat” ma’nosini anglatadi. Menejerning imiji esa o’z nomi bilan o’zi haqida g’amxo‘rligi, o’zini o’zi so‘zsiz tanishtirishidir. Har bir insonning o’z “men”i bo‘lganidek, menejerlarning “men”i ularning imijlari-ya’ni tashrif qog‘ozlaridir.

Ma’lum o’ziga xoslik, boshqalardan ajralib turuvchi xususiyat, o’zgacha ta’rif menejerning imijini takshil etadi.

Menejer imijining shakllanishi shaxslararo munosabatlarda, qiyin vaziyatlardan to’g’ri xulosa chiqara olishda, qahr va mehrni o’z o’rnida ishlata olishda namoyon bo’ladi.

Nazariya bilan amaliyot birga harakat qilsagina tashkilotda baraka bo’ladi. Bunga birinchi galda menejerlar e’tibor qaratishlari lozimdir.



Hamma vaqt, hamma zamonlarda ishdagi hurmat va e’tibor tamoyili xodimlarni ruhlantirgan va bu ish natijasida yaqqol ko’zga tashlangan. Menejerlarning do‘stona munosabatlari ko‘p holatlarda nizolarni bartaraf qilishga, tarafkashlik, loqaydlik holatlarining oldini olishga sabab bo‘lgan.

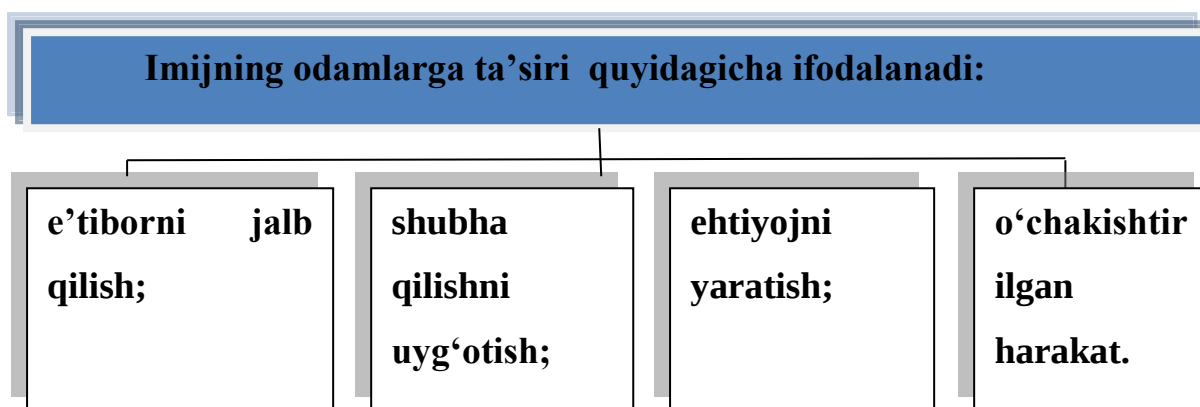
Ma’lumki, “Siz buni uddalaysiz”, “Sizga ishonchimiz katta”, “Faqat Sizga bog‘liq” iboralari bilan har qanday murakkab ishni xodimga bajartirish mumkin,

“Og‘ir botdimi?”, “Hamma qatori bajarasiz-da”, “Kimdan kamsiz?” iboralari eng oddiy vazifani ham bajartira olmaydigan holatga olib kelishi mumkin.

Inson ruhiy jarayonlari, rahbarlardan eshitgan yaxshi yoki yomon so‘zlar yo ishdan bezdirishi, yo ishga battar qiziqtirishi mumkin. Bir og‘iz yaxshi so‘z nimalarga qodir ekanini, bir og‘iz yomon so‘z qanday oqibatlarga olib kelishini tajribali rahbarlar yaxshi tushunishadi.

Boshqacharoq aytganda rahbarlar o‘zlari kutgan natijalarni munosabatlarining javobi sifatida qabul qiladilar.

Bunga birinchi galda menejerlar e’tibor qaratishlari lozimdir.



Menejer imijining yaratilishi har xil holatlarda bilinadi. Insonning tashqi ko‘rinishi, muomala odobi ekspertlarning fikricha 90% bahoni berib qo‘yar ekan. Mana shu sabab taniqli siyosatchilar, tajribali menejerlarining eng zarur xislatlari quyidagilarda ko‘rinar ekan:

-dadil qadam tashlash;

-ichki kayfiyatni bildirmaslik;

- yoqimli tabassum qilish san’ati;

-tovushni erkin qo‘yish;

-imo-ishoralar, mimika va gavdani tutish texnikasi

G'arb davlatlarida rahbarlarning imiji bilan maxsus mutaxassislar imijmeykerlar shug'ullanadilar. Ular rahbarlarning turmush tarzini, xarakterini, o'zini tutishini, yurish-turishini, yuqori kayfiyatni, har narsaga asabiylashmaslikni shunday o'zgartiradilarki, rahbarlar o'zlarini o'zlari tanimay qoladilar.

Bu borada o'z navbatida menejerlar, ya'ni rahbarlar salbiy illatlarning kamroq, ishga doir fazilatlarining ko'proq bo'lishida imijmeykerlarga ko'maklashadilar.

Faqat o'ziga, irodasiga ishongan ziyolilargina boshqalarning hurmatiga, havasiga loyiq, shu uchun ham xodimlar e'tibori va hurmati bioenergetik quvvat to'ldirish va tiklash imkonini beradi.

Rahbar uchun o'zining imijini shakllantirida ushbu jihatlar ustundir:

1. Birinchi navbatdagi xotirjamlik;
2. Ishchanlik kayfiyati;
3. Emotsiyani bildirmaslik;
4. Sovuqqon bo'lish;

Xotirjamlik-qabulga kirgan xodimning muammosini samarali tinglashga, ishchanlik kayfiyati – boshqa jamoadoshlarga “yuqtirish”ga, emotsiyani bildirmaslik – o'z muammosiga boshqalarning munosabatini yaqinlashtirmaslik, sovuqqon bo'lish – muammoning yechilishida dadillikka olib keladi. Shuning uchun ham ish kuni tugaganda ertalabki ishchan kayfiyat saqlanib qoladi.

Rahbar faoliyatidagi verbal effekt esa oyoqlarning yig'ilgan holatda turishi, qo'llarning meyorida harakatlanishi, o'rtacha va osoyishta ovoz tembrini saqlash, ravon va ifodali so'zlash ikonlarini yuzaga chiqaradi.

O'zi imij nega kerak?

- faqat imijgina xodimlar bilan oson munosabatga kirishga yordam beradi;
- rahbarning shaxsiy salbiy odatlarni yashirish uchun;

- tashqi ko‘rinish kamchiliklarini yashirish uchun;
- kasbiy ko‘nikmalarini, xizmat etiketini to‘laqonli egallamaganini yashirish uchun.

Boshqaruv faoliyatidan ma’lumki, odamlarga yoqishning ikki turi mavjud:

- ishontirish usuli;
- yoqish usuli.

Odamlarga yoqishning yana bir ta’sir texnologiyasi- bu imijeologiya sanaladi. Insonni boshqalarga “yuqtirishi” mumkin bo‘lgan jozibadorligi va yorug‘ kayfiyat ulashishidir.

Imijda ishchanlik, ishbilarmonlik, jamoada o‘zini tutish, munosabat madaniyatidan qolishmaydigan yana bir komponent bor, bu menejerning tashqi ko‘rinishi, kiyimi.

Tashqi ko‘rinish ham nihoyatda ixcham va jozibador ko‘rinishga ega bo‘lishi kerak. Menejer ayolning ust-boshi faqat ikki rangda bo‘lishi maqsadga muvofiq. Qora kostyum, qora yubka yoki qora shim, qora sumka, qora yoki oq oyoq kiyimi.

Ikkinchi libos – yarashqli kofta, modaga mos yubka yoki bejirim va ochiq rangdagi ayollar ko‘ylagi. Kechki kiyimi tizzadan pastroqdan keladigan ko‘ylak va ko‘ylak-kostyum.

Soch turmagi, tufli, sumka va taqinchoqlar qo‘shimcha bezaklar (atributlar)dir.

Erkak menejerlarning uch xil kostyumlari :xizmatda kiyadigan, kechki-muzokaralar uchun, ishbilarmonlik kostyumlari bo‘ladi. Galstuklar kostyumlar rangiga moslanadi.

Xizmat kostyumlari – oddiy kostyum-shim;

Kechki – modaga asosan bir xil rangdagi kostyum-shim;

Ishbilarmonlik kostyumlari – so‘nggi urfdagi.

Galstuklar, soatlar, tuflilar, kamzullar, sharflar, tuflilar ham kostyumlarning ranglarida tanlanadi.

Mutaxassislar tavsiya etgan bu tavsiyalar vaqt sinovidan o'tgan, boshqaruv faoliyatida ishchanlik va oddiylik timsolida ko'rinishning namunasidir.

Qolaversa, menejerlar uchun oltin qoida : **kiyimga qarab kutib oladilar, aqlga qarab kuzatadilar.**

Madaniyatli va muvaffaqiyatli bo'lishni istagan menejer quyidagilarga rioya qilishi kerak:

- Berilgan va'dani muddatida bajarishi, har qanday sharoitda o'z so'zining ustidan chiqishi
- Bekorga vaqt sarflashga sabab bo'ladigan "foydasiz" takliflarga e'tiborsiz va obyektiv bo'lish
- O'ziga va jamoasiga foydasi bo'lmagan takliflarni odob va muloyimlik bilan rad qilish
- Har qanday davra yoki tadbirda o'ziga ishongan bo'lishi, katta ketishdan qochish
- Rahbar sifatida qo'l ostidagilarning ko'nglini xira qilib emas, to'g'ri tarbiyalash, ularning unumli mehnati va tashabbusini rag'batlantirish
- Shaxsiyatparastlik qilmaslik, o'z fikriva nuqtai nazari hamma vaqt ham to'g'ri emasligini, mutlaqo yomon bo'lmagan boshqa fikrlar va nuqtai nazarlar borligini esdan chiqarmaslik
- Faoliyatdagi muvaffaqiyatsizlik, uzilish va xatolarni sinchiklab tahlil qilish
- Xodimlar orasida, ishdajahlni jilovlash, sabr-toqatni yo'qotmaslik

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish tizimini rivojlantirishda ayniqsa menejerning faoliyati muhim ahamiyatga ega.

Teatr, madaniyat markazlari, muzeylar, kutubxonalar, bolalar musiqa va san'at maktablari, badiiy jamoalarda qobiliyatli menejerlarning faoliyat ko'rsatayotgani bu sohalar taraqqiyotida yorqin islohotlar yaratilishiga zamin yaratadi.

Tayanch iboralar

Menejer, yetakchi, qaltis vaziyatlar, tashkilot lideri, rahbarlik, liderlik, menejerning imiji, imijeologiY.

Nazorat savollari

- 1.Menejerlarning faoliyatlariga nimalar kiradi?
- 2.Imijmeykerlar kimlar?
- 3.Menejer imiji deganda nimani tushunasiz?
- 4.Menejer bilan yetakchining farqi nimada?
- 5.Menejerning vazifalarini ayti bering.
- 6.Yetakchilar tashkilotda qanday vazifalarni bajaradi?
- 7.Boshqaruv faolyatida raqobat nima?
- 8.Zamonaviy rahbarning tashilot faoliyatidagi o'rni nimalardan iborat?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.Q.Nazarov., A.Xolbekov.,N.Umarova.Boshqaruvning ijtimoiy-siyosiy yo'nalishlari.Toshkent.2008.
- 2.I.Karimov.Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch.Toshkent.Ma'naviyat,2008.
- 3.M.Sharifxo'jayev.,YO.Abdullayev. Menejment.Toshkent,O'qituvchi,2001.

2.6.BOSHQARUV MEHNATINI ILMIY-IJODIY TASHKIL ETISH

REJA

- 1.Boshqaruv mehnatining ilmiy-ijodiy tashkil qilinishi.
- 2.Ushbu jarayonlarda boshqaruv vazifalari.
- 3.Rejalashtirish, tashkillashtirish, nazorat omillari.

Darsning maqsadi – talabalarga madaniyat va san’at sohasida boshqaruv mehnatini ilmiy-ijodiy tashkillashtirish, rejalashtirish, tashkillashtirish, motivatsiya jarayonlari haqida tushuncha berish.

Boshqaruv mehnatini ilmiy-ijodiy tashkil qilish jarayoni– tashkilot resurslarini ilmiy-ijodiy tarzda o‘z maqsadlariga erishish uchun shakllantirish va foydalanish bo‘yicha uzluksiz, izchil bajariladigan, o‘zaro bog‘langan harakatlar majmuasi hisoblanadi. Bu harakatlar madaniyat va san’at sohasidagi boshqaruv vazifalari deb ataladi. Shunday qilib, boshqaruv jarayoni barcha vazifalarning umumiy yig‘indisi hisoblanadi.

Madaniyat va san’at sohasi ilmiy-ijodiy jarayonlari borasidagi boshqaruv vazifalari – bu sohada boshqaruv faoliyatining nisbatan mustaqil, ixtisoslashtirilgan, ijodiy tendensiyalar asosiga qurilgan turlaridir. Bunday deb hisoblanish uchun boshqaruv vazifasi aniq aks ettirilgan mazmunga, uni amalga oshirishning ishlab chiqilgan mexanizmiga va bir so‘z bilan aytganda ma’lum tuzilmaga ega bo‘lish kerak. Mazmun ostida aniq vazifa doirasida amalga oshirilishi kerak bo‘lgan harakat tushuniladi.

Boshqaruv jarayonida amalga oshiriladigan harakatlar va vazifalarining mazmuni madaniyat va san’at muassasalari turi , faoliyat ko‘lami, ularning xizmat ko‘rsatish sohalari, boshqaruv iyerarxiyasidagi darajasi- vazirlikdan tortib oddiy bolalar musiqa va san’at maktablarigacha olib borilayotgan madaniy – ma’rifiy tadbirlar tashkilot va bir qator boshqa omillarga bog‘liq.

Buxoro, Samarqand, Shahrisabz,Xiva shaharlarining tarixiy markazlari YUNESKOning Umumjahon madaniy merosi ro‘yxatiga, “Boysun madaniy muhiti”, “Shashmaqom musiqasi”, “Navro‘z”, “Katta ashula”,”Askiya”, “Palov madaniyati va an‘analari” nomzodlari kiritilgani yurtimiz madaniy-ma’rifiy merosining jahonaro e’tirofi sanaladi.

Har bir tashkilotda boshqaruvning vazifalari rang-barang ekaniga qaramasdan faoliyat turlari asosan bir xilda davom etadi : aniq vazifalarni rejalashtirish, maqsadga loyiq ishlarni tashkil qilish, har tomonlama tashkillashtirish va boshqarish, motivatsiya- ya'ni ishning maqsadi va ko'lamiga qarab oldinga harakat qilish , umumiy rahbarlik, maqsadga mos muvofiqlashtirish, har tomonlama nazorat, axborot-kommunikatsiyalar samaradorligi, ilmiy-ijodiy tadqiqot qilish, adolatli baholash, to'g'ri va aniq qarorlar qabul qilish, xodimlarni ish qobiliyati va mehnat salohiyatiga mos ravishda tanlash, muzokaralar olib borish va bitimlar tuzishdagi izchillik.

Barcha sohalarda bo'lgani kabi madaniyat va san'at sohasida ham boshqaruvning beshta asosiy vazifasi bor:

- Aniq vazifalarni rejalashtirish (tashkilot mehnat jarayoniga maqsad, vazifa, strategiya, dasturlarni tuzib olish);
- Puxta tayyorgarlik va har tomonlama mos ravishda tashkil qilish (topshiriqlar yuqoridan quyiga, to'g'ri va xolis taqsimlanishi);
- Motivatsiya (muayyan topshiriqlarni bajaruvchi xodimlarni ruhan qo'llab-quvvatlash, mehnatlarini e'tirof etish va rag'bat);
- Maqsadga mos muvofiqlashtirish (ishning hajmi va uning bajarilishini ta'minlash yo'lidagi ratsional taqsimot);
- Nazorat (muayyan ish hajmini maqsadga mos natijaga ko'ra qiyoslanishi).

Rejalashtirish -boshqaruv jarayonidagi birinchi qadam sanaladi.Vazifasi quyidagicha:

- qanday maqsad sari harakatlanish, harakat rejasini ishlab chiqish, mana shu loyiha doirasida faoliyat ko'rsatadigan xodimlar guruhini shakllantirish, ularning mehnat va ilmiy-ijodiy salohiyatlarini hisobga olish, ishga xalaqit berayotgan omillarning o'z vaqtida bartaraf etilishi, imkon va miqdor mutanosibligi,rejaning maqsadga muvofiqligi, moliyalashtirish manbalarining barqarorligi, eng muhimi axborot olish, uzatish, foydalanish manbalarini hisobga olish.

Misol uchun, har ikki yilda bir marta Samarqand shahrida “Sharq taronalari” xalqaro festivali bo‘lib o‘tadi, mutasaddi madaniyat va san’at xodimlari ushbu nufuzli anjumanga oylar davomida tayyorgarlik ko‘rishadi, yuqorida yozilgan rejalashtirish manbalari aniq va puxta bajarilmasa, bu xalqaro tadbirni jahon ahlining havasini keltirar darajada o‘tkazish imkoni bo‘lmay qoladi.

Tashkil qilish – ko‘zlangan maqsadga mos ravishda tayyorgarlik ko‘rish masalasi. Vazifasi quyidagicha : har bir ijodkordan o‘z ijodiy salohiyati va imkoniyatiga qarab foydalanish, bo‘g‘indagi xodimlar mehnatini ratsional – to‘g‘ri taqsimlash va talab qilish mexanizmini yaratish, barcha topshiriq va ko‘rsatmalarning so‘zsiz va ijodiy bajarilishini ta‘minlash, moliyaviy manbalar mutanosibligini tekshirib turish, tashkilotchilar mehnatini baholab borishdan iborat bo‘ladi.

Birgina misol, har yili respublika markazidan tortib, barcha viloyat, shahar, tumanlarda ham Yilboshi – ya’ni Navro‘z tantanalari keng nishonlanadi, xalq sayillari shaklida o‘tayotgan tadbirlarda nafaqat sahnada, balki ko‘chalarda, qir-adirlar, kengliklarda ham bayram tantanalari nishonlanadi, madaniyat va san’at mutasaddilari ishtirokida kichik detal (boshlovchilar, ovoz kuchaytirgich apparatlari, bayram ssenariysi yoki dekoratsiyalarning o‘z vaqtida tayyorlanmasligi) ham tadbir saviyasiga katta ta’sir ko‘rsatadi, shuning uchun ham har bir xodimning mas’uliyati, jonkuyarligi madaniyat va san’at muassasasi boshqaruviga katta madad bo‘ladi.

Xodimlar mas’uliyatini oshirish esa majburiyatni yuklash, natijalarga erishish yo‘lida yakdillik, vakolatlar va majburiyatlar kerakli va o‘z o‘rnida ishlatilishiga bog‘liq bo‘ladi.

Motivatsiya- xodimlarni ruhan qo‘llab quvvatlash, mehnati natijasiga ko‘ra rag‘batlantirish, xodimni moddiy va ma’naviy omillar ta’sirida mehnati natijasiga qiziqtirish omili hisoblanadi.

Motivatsiya jarayonini 2017 yil 3 avgustda O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti “Adabiyot va san’at, madaniyatni rivojlantirish- xalqimiz ma’naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevori” mavzuida ijodkor ziyolilar bilan

uchrashdi. Uchrashuvda badiiy ijod sohasi vakillarini bolalar musiqa va san'at maktablariga rahbar qilib biriktirish, madaniyat va san'at muassasalariga homiylik borasida qator iqtisodiy baquvvat tashkilotlar bilan "Do'stlik klublari"ni tuzish, yosh ijodkorlar seminarini tiklash, bastakorlar va kompozitorlar uchun qulay shart-sharoit yaratish, ijodkorlarni har tomonlama qo'llab quvvatlash borasida davlat e'tiborini kuchaytirish masalasida gapirdi va mana shu **motivatsiya** ijodkorlarni yangi, yorqin asarlar yaratishga undadi.

Undan tashqari ijodiy tashkilotlardan hisoblanmish O'zbekiston Yozuvchilar Uyushmasi faoliyatini yanada takomillashtirish, 80 yillik tarixga ega, mamlakatning obruli ijodiy tashkilotini qo'llab-quvvatlash borasidagi ibratli say-harakatlar, "Ijod" jamoat fondi, Adiblar xiyobonining barpo etilishi, Prezidentimizning azim poytaxt Toshkentda o'tkazilgan "O'zbek mumtoz va zamonaviy adabiyotini xalqaro miqyosda o'rganish va targ'ib qilishning dolzarb masalalari" mavzusidagi xalqaro konferensiya ishtirokchilariga yo'llagan tabriklari, "O'zbek adabiyotining xorijiy do'stlari" kengashini tuzish haqidagi tashabbuslar tom ma'noda madaniyat, ma'rifat, san'at ahlining ijodiga davlatning z'tirofi va e'zozidir.

Motivatsiya – deb ana shunday xayrli tashabbuslar uchun soha vakillariga yaratilgan shart-sharoitlar, ma'naviy va moddiy qo'llab-quvvatlashlarga aytiladi.

Tayanch so'z va iboralar

Boshqaruvning ilmiy-ijodiy jarayoni, tahliliy faoliyat, rejalashtirish, tashkil qilish, tartibga solish, nazorat, rag'batlantirish, boshqaruv funksiyalari.

Nazorat savollari

1. Boshqaruvning ilmiy-ijodiy jarayoni deganda nimani tushunasiz?
2. Boshqaruvning ilmiy-ijodiy jarayoni borasidagi fikrlaringiz.
3. Rejalashtirish, tashkillashtirish, motivatsiya tushunchalari nimani anglatadi?
4. Ijod nima?
5. Ilmiy-ijodiy faoliyat deganda nimani tushunasiz?
6. Boshqaruvda rejalashtirish nimani anglatadi?

7.Rahbar ma'naviyati nimalarda ko'rinadi?

8.Nazorat omillari nimalardan iborat?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1.S.To'ychiyeva.Shaxs ijtimoiy faolligi va ma'naviy madaniyat.Toshkent.Milliy ensiklopediya ilmiy nashriyoti.2016.

2.V.Alimasov va boshqalar.Madaniyatshunoslik.Toshkent.CHo'lpon.2006.

3.M.Bekmurodov.Tashkilot madaniyati va rahbar ma'naviyati.Toshkent, 2001.

2.7.RAHBARNING O'ZINI O'ZI BOSHQARISHI

REJA

1.Rahbarga qo'yiladigan talablar.

2. Rahbar madaniyati.

3.Rahbar farosati.

Darsning maqsadi - tashkilotda rahbarning o'rni, boshqarish san'ati, har xil muammoli vaziyatlardan chiqib keta olish qobiliyati, muloqotida asosiy jihatlar,jamoaga rahbarlik qilish masalalarida tushuntirish berish.

O'z sohasi bo'yicha yuksak natijalarga ega bo'lgan, samimiy munosabati va halol mehnati bilan elga tanilgan, boshqalardan intellektual va tashkilotchilik jihatlari bilan ustun bo'lgan, ijtimoiy taraqqiyotga ta'sir etuvchi, xalqning ichida alohida obro'-e'tiborga sazovor bo'lgan kishilar rahbarlikka munosibdirlar. **Rahbarlik** so'zi forschadan **“yo'lboshchilik”** ma'nosini bildiradi, rahbarlik tashkilot rasman mavjud joyda qaror topadi,liderlik esa psixologik munosabatlar jarayonida vujudga keladi. Rahbarning faoliyati huquqiy meyorlar bilan

ta'minlanadi. Ikki yoki undan ortiq shaxslarning muayyan maqsad yo'lida birlashuvi yoki birlashtirilishi guruhni tashkil etadi. Doimiy va izchil faoliyat, tashkilotning maqsadi yo'lida qilingan amaliy ishlar, jahon tajribalari asosida sohaga oid yangiliklarni joriy etish maqsadidagi ertangi kun rejalarining aniqligi rahbar faoliyatining asosini bildiradi.

Rahbarlar ya'ni yo'l boshchilarning faoliyati asosiy mazmunini quyidagilardan iborat:

Birinchidan, inson intellektining natijasi o'laroq asrlar davomida sayqallanib, bizgacha yetib kelgan, madaniy an'analarga singdirilgan, ya'ni tabiiylashtirilgan, ya'ni yozilmagan qonun-qoidalar:

Ikkinchidan, yuqori tashkilotlar tomonidan tayinlangan mas'ul shaxslar yordamida boshqaruv;

Uchinchidan, farmonlar, qonunlar, farmoyishlar, qo'llanmalar, qoidalar kabi yozma hujjatlar yordamida boshqaruv.

Rahbar o'z faoliyati davomida madaniyat va san'at sohasidagi amaliy jarayonlarni, tarixiy, yozma manbalarni chuqur o'rganishi, soha vazifalari, yo'nalishlari, asoslarini, qiyosiy tahlillarni yaxshi bilishi kerak.

Rahbardagi yuksak aql-zakovat, keng dunyoqarash, zamonaviy ma'lumotlardan xabardor bo'lish, madaniyat va san'at sohasidagi barcha yutuqlarni amaliyotga joriy etish, yangi ovozlar, yangi istedodlarni izlab topish u olib borayotgan faoliyatga asos bo'lib xizmat qiladi.

“Rahbarlik qilish” so'ziga izohli lug'atlarda “boshqarish”, “maslahat berish”, “kuzatish”, “yo'naltirish”, “ko'rsatma berish” degan turli ma'lumotlar berilgan. Bunda ko'rinib turibdiki, hozirgi davrda menejer (rahbar)lar qondirishi zarur bo'lgan talablar juda ko'pdir.

Rahbarlarning sifat xislatlarini belgilovchi mezonlari ko'p. Biroq quyidagi ijobiy xislatlar alohida mavqega ega.

Rahbar madaniyati. Insonning ichki madaniyati, xulq-atvori, o'zini tutishi, muomala madaniyati tashkil etishi haqida yuqorida aytib o'tildi. Rahbar uchun

zaruriy xislat bu mas'uliyat bilan vazifani hal etishga qaratilgan ishonch. Iqtisodiy va ijtimoiy o'zgarishlar vaqtida o'z hamkorida ishonch uyg'otish, navbatdagi ishga kafolat berish, boz ustida uni uddalash zamonaviy rahbar uchun muhim fazilatdir. Bu jarayonda rahbarlik tadbirkorlik faoliyati bilan uyg'unlashib ketadi va ishonch tushunchasi markaziy o'ringa ko'tariladi.

Rahbarning, nafaqat obro'sini oshiradigan, balki qiyin vaziyatda uni asosiy maqsad yo'lidan yetaklaydigan fazilatlardan biri – mustaqillikdir. Rahbar o'z qarashi, mushohada layoqati va shaxsiy nuqtai nazariga egalikka intilishi lozim. To'g'ri, rahbar o'z hamkasblariga, shuningdek, o'rinbosarlari fikrlariga quloq tutishi kerak, lekin qaror va uning ijrosi birinchi shaxs zimmasidagi vazifa. Shu bois fikrlash va hatti-harakatdagi o'zini erkin tutishi samarali boshqaruvning asosiy omillaridan hisoblanadi. Ammo, bu erkinlik qaysarlik kayfiyatiga aylanmasligi lozim. Buning uchun rahbar doim o'z tashabbusini jamoa maqsadlari bilan uyg'unlashtirib borishi zarur.

Boshqaruvda rahbarning faoliyatini:

- jamoani aniq va to'g'ri maqsadga to'g'ri yo'naltirish;
- yangi g'oyalar, innovatsiyalar, tashabbuskorlikni oshirish;
- xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyani oshirish;
- vaqt va reglamentga doimiy amal qilish;
- tanqidni (agar u adolatli bo'lsa) og'rinmay qabul qilish va tanqidga

nisbatan xulosa chiqarish belgilaydi.

Tadqiqotlarga ko'ra tajribali rahbarning kirishimlilik va masalani tez va oson hal qilishi, xarakteridagi hazilkashlik va hozirjavoblik ishga nihoyatda ijobiy ta'sir qilarkan. Chunki, xodimlarni qaysidir ma'noda ayab muomala qilish, bir og'iz so'z bilan ruhiyatlariga ta'sir qilish, yoki beg'araz hazillashib o'tib ketish ham xodimning toliqqanini yodidan chiqib ketishiga sabab bo'lar ekan.

Yaxshi muomalaning yomon munosabatdan farqini hamma toifadagi rahbarlar yaxshi tushunishadi. Didsiz va madaniyatsiz rahbarlar esa aksincha, hajviy hikoyalarni tushuntirayotganida ham, xodimlarni kulishiga yo‘l qo‘ymaydi, ularni jerkib, tartibni buzmaslikka chorlab turadilar, metin intizomni talab qiladilar. Jamoada quvnoqlik kayfiyati ishchanlik sifatlarini oshirishini tushungisi kelmagan rahbarlar hatto yengil hazilni ham hazm qilolmaydilar. Albatta bu jihatlar xodimlar va jamoaning ichki madaniyatiga ta’sir qilmay qolmaydi.

Boshqaruvda rahbar madaniyatiga zid bo‘lgan ayrim holatlarni juda yaxshi bilamiz. Muassasa rahbarlari tomonidan san’at va madaniyat sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish jarayonini ilmiy-metodik asosda, yuqori samaradorlikka erishish, zamonaviy axborot texnologiyalarni ilg‘or va samarali usullarini qo‘llash ishlari yetarli darajada tashkil etilmayotganligi, rahbariyat tomonidan xodimlarning mehnatini baholash, ustama belgilash va rag‘batlantirishga adolatli, odilona yondasha olmayotganligi, tanish-bilishchilik, qarindosh-urug‘chilik, mahalliychilikka amal qilayotganligi, rahbari amaldagi meyoriy hujjatlarni yaxshi o‘zlashtira olmaganligi, faoliyatning har bir yo‘nalishida olib borilayotgan ishlardan to‘liq xabardor emasligi, bu borada uning bilimi, tajribasining yetarli emasligi, ijodiy va ijtimoiy faollik, g‘oyaviy-siyosiy talabga javob bermasligi. Rahbarlarda tadbirkorlik, ishbilarmonlik, tashabbuskorlik, tashkilotchilik qobiliyatlarining pastligi, fidoyilik, ta’sirchanlik, omilkorlik, ijodkorlik, bilimdonlik yetishmasligi kabi muammolar va kamchiliklar mavjudligi ham boshqaruv faoliyatining muammolari sanaladi.

Rahbar qachon el-yurt ishonchini, e’tiborini qozona oladi? Qachonki yuragi, qo‘li toza, ko‘ngli ochiq, aql va zakovat sohibi bo‘lsa, tabiatida qat’iyatlilik bilan bilim, talabchanlik bilan adolat uyg‘un bo‘lsa, u o‘zi boshqaradigan odamlarning g‘am-tashvishlarini o‘z qalbidan o‘tkazishga qodir bo‘ladi.

Rahbar:

- yuqori darajada tashkilotchi, tinim bilmas ijodkor, o‘ziga ishongan;
- tashabbuskor, ishbilarmon, omilkor;

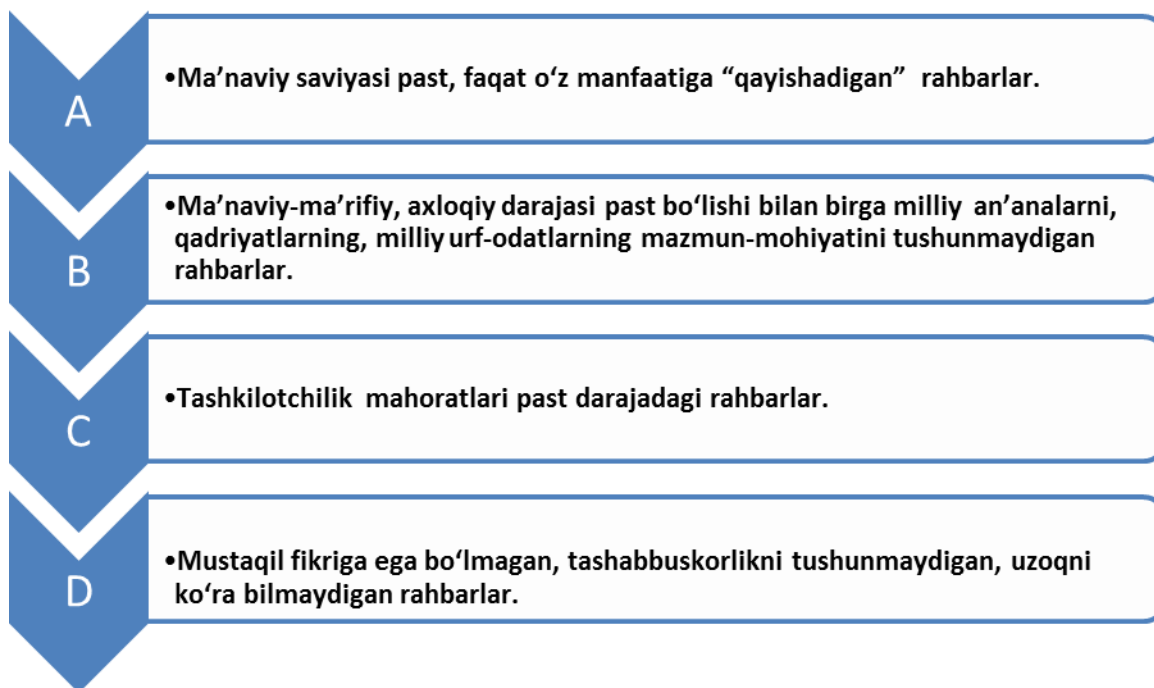
- murakkab vaziyatlardan tez xulosa chiqaradigan, oqibatli va jamoani ortidan ergashtira oladigan, o'z ishining fidoyisi;
- boshqaruvda jamkorlikka e'tiborli;
- birinchi navbatda va'dasini ustidan chiqadigan;

Boshqaruv va rahbarshunoslikda nizolarningsamarali, savodli hal qilinishi, jamoa faoliyatini samarali tashkil etish, o'zaro ishonch, g'urur hissini, ongli intizom, uyushqoqlikni tashkil etish masalalari ham mutaxassislar tomonidan ko'plab munozaralarga sabab bo'lmoqda.

Xodimlar muloqot madaniyatining shakllanishi, xodim bilan muloqot uslubini tahlil qilish, hamsuhbatni diqqat bilan tinglash, noverbal axborot yo'llaridan foydalanish, irodani tarbiyalash, shakllantirish borasida qator tavsiyalar mavjud.

Madaniyat va san'at muassasalarida jamoaning umumiy qadriyatlari, e'tiqodlari, tartib qoidalarining birligini shakllantirish, an'alarini saqlash, rivojlantirish, jamoaning yakdilligi va birligini ta'minlash albatta ijod qilishga, sohadagi yangiliklarni targ'ib etishga qaratilgan.

Rahbarning shakllangan ruhiy quvvati, tafakkuri, dunyoqarashining kengligi uning ichki va tashqi ma'naviyatini ko'rsatadi, **rahbar ma'naviyati** o'zgalarga ibrat bo'lar darajada ekanini jamoaning katta yutug'i deb hisoblash mumkin. Tajribadan ma'lum, tafakkuri teran, ma'naviyatli rahbarlar jamiyatdagi soxtalik, yomonlik, ikkiyuzlamachilik, adolatsizlik, loqaydlik, qonunbuzarlik holatlariga nisbatan o'zida ham, tashkilotning boshqa a'zolarida ham "immunitet" hosil qilishga urinadi. Har bir narsaning yaxshi va yomon, salbiy va ijobiy tomonlari kuzatilganidek, quyidagi toifadagi rahbarlar ham uchraydi:



Rahbarning boshqaruv san'atini bilishi, xodimlarni tanlashdan tortib, ular bilan bog'liq ziddiyatli vaziyatlarda oqilona yechim topa olishi, o'zi mas'ul sohada yuksak mehnat samaradorligiga erishish uchun jamoaning bunyodkorlik kuchlarini safarbar eta olishi, **rahbar mahorati** va tashkilotchilik qobiliyatining mezonini bildiradi.

Haqqoniylik, rostgo'ylik, topqirlik, ishbilarmonlik, boshqaruvda eng birinchi masala bilan ikkinchi darajali masalani to'g'ri tahlil qila olish, eng qaltis holatlarda ham optimist bo'lish mahoratli rahbarning g'alabasi sanaladi. Rahbarning uzoqni ko'ra bilishi, pirovard maqsad va vazifalarni tez va o'z vaqtida tushunib yetishi, hayot va ishlab chiqarish jarayonida vujudga keladigan murakkab vaziyatlarda o'zini yo'qotmasdan noan'anaviy, kutilmagan yechimlar o'ylab topa bilishi tarafdorlarining ko'payishi uchun qo'l keladi.

Jamoa ham bir oiladek bir maqsadning, bir vazifaning muammo va yechimlariga daxldor insonlar guruhi, mana shu sababli har kungi tashvish-u quvonch, musbat va manfiy axborotlarni birgalikda tahlil qilish rahbarning kundalik ishidir.

Tashabbuskor, qalbi toza, shijoatli, fidoyi, o'z mustaqil fikriga ega, ruhan tetik, har qanday sharoitda jamoaga tayanch bo'ladigan rahbar madaniyat va san'at

sohasida olib borilayotgan islohotlarning oldingi saflarida bo'la oladigan ziyolilardan sanaladi.

Boshqaruv faoliyatiga javobgar birinchi shaxs zimmasidagi vazifalarni sidqidildan va o'z vaqtida ado etish, tashkilot va xalq oldidagi mas'uliyatni his etish rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo'lib, mana shu mezon rahbarning kim ekanligini ko'rsatadi. **Rahbarmas'uliyat** nafaqat rahbar, balki har bir ziyoli insonning, avvalo har bir kishining vijdoni, imoni, qolaversa jamoa, jamiyat, Vatan, millat oldidagi burchini teran anglashidadir.

Mas'uliyat rahbarning zimmasidagi vazifaga nisbatan javobgarlik tuyg'usini oshiradi. O'ziga va o'zgalarga talabchan rahbarning ishi tartibli va natijali bo'ladi. Bugungi kun rahbarlarining asosiy vazifalari nimalardan iborat:

- zamonaviy rahbar davlat va xalq manfaatlarini hamma narsadan ustun qo'ymog'i lozim;
- zamonaviy rahbarning jamoa obro'sini saqlash borasida korrupsiyaga qarshi olib borayotgan ishlari tizimli tashkil bo'lishi kerak;
- zamonaviy rahbarning birinchi va oxirgi rahbarlik tamoyili ADOLATdan iborat bo'lishi lozim;
- zamonaviy rahbarning shaxsiy hayoti va bilim olishga intilishi xodimlarga ibrat bo'lmog'i lozim;
- zamonaviy rahbarning jamoa hukmiga havola etadigan hisobotlari faoliyati adolatli va haqqoniy ekanligidan dalolat bo'lmog'i lozim;
- zamonaviy rahbar jamoani yagona maqsad, yagona g'oya atrofida birlashtirmog'i lozim.
- zamonaviy rahbar samimiy, zakovatli, bir so'zli inson bo'lishi lozim;
- zamonaviy rahbar mas'uliyat doirasidan chetga chiqmasligi, har qanday sharoitda o'zini tuta bilishi, jamoaning eng quyi pog'ona xodimlarning ham hurmatini joyiga lozim;
- zamonaviy rahbar sohaga oid xorijiy adabiyotlardan, xorijiy tajribadan boxabar bo'lishi lozim;

- zamonaviy rahbar chet tillarni hech bo'lmaganda bittasini mukammal bilishi, axborot-kommunikatsion texnologiyalardan unumli foydalanishga layoqatli bo'lishi lozim.

Yoki boshqacharoq ta'riflaydigan bo'lsak:

A).Rahbar – tashkilotning asosiy harakatlantiruvchi kuchini yaxlit birlashtiruvchi, barcha resurslardan unumli foydalanuvchi, barchani birlashtiruvchi tadbirkor inson;

B).Rahbar – aniq maqsad, tashabbuskorlik yo'lida aniq, tezkor va mustaqil qaror qabul qiladigan yagona inson.

V).Rahbar – madaniyat va san'at sohasida yangi, innovatsion g'oyalarni targ'ib qiluvchi, mana shu g'oyalarni amaliyotga joriy etilishiga javobgar inson.

G).Rahbar – hammaning mehnati, iqtidori, tashabbusi, ishining natijadorligiga qarab baholaydigan, tashkilot ishchanligiga rag'bat orqali ta'sir qiluvchi tashabbuskor inson.

Mutaxassislarning bu yanglig' xulosalari milliy rahbarshunoslikning boshqaruv faoliyatini takomillashtirish borasidagi ilmiy va nazariy xulosalaridir.

Boshqaruv faoliyatida tajriba, ko'nikma, mahorat, iqtidor, bilim, aql va idrokning roli katta.**Boshqaruv san'ati-aniqroq aytganda ijoddir.** Rahbarlikda ham ijodkorlik singari iste'dod va iqtidor kerak, xodimlar bilan ishlash tinimsiz bilim va izlanishni talab etadi.Shu bois, zamonaviy rahbar o'z qobiliyati, iste'dodini ishga solib izlanadi, shu maqsadda hayotni, odamlarni chuqur o'rganadi. Natijada to'plagan bilimlari, tajribalarini boshqaruvning umumiy qonuniyatlari asosida shakllantirib, o'zining boshqaruv usullarini yaratadi. Hozirgi shiddatli islohotlarda faol qatnashadigan,jamiat, Vatan, xalq oldidagi burchini teran his qiladigan, ma'naviy barkamol, siyosiy yetuk, o'z ishiga astoydil mehr qo'ygan insonlargina zamonaviy rahbar nomiga munosibdirlar.

Rahbar farosati

Professor Mansur Bekmurodovning qayd etishicha, boshqaruvda birinchi navbatda madaniyat va san'at ziyolilari bilan ishlash rahbardan ziyraklikni, kuchli

fahm-farosatni, uzoqni ko‘ra bilishni taqozo etadi. Olim yozadi: “Ulug‘ mutafakkir Abu Ali ibn Sinoning farosat ilmi ijtimoiy ahamiyatiga bergan ta‘rifi shunday:

Farosat ilmi foydasi naqd bo‘lgan ilmlardandir. Sen bu ilmni bilib olsang, u senga kishilarning o‘zlari yashirib yurgan fe’lu atvorlarini bildiradi. Mana shu farosatning bildirishi natijasida o‘z bilging bilan unga boylanib qolarsan, yo undan yuz o‘girarsan. Farosat ilmi sening o‘zingning aslida bor bo‘lgan instinktiv yaratilmalaring, o‘zgartirilmagan tabiatlaringni ko‘z o‘ngingga keltirib qo‘yadi. Agar senga farosatning tuzatuvchi qo‘li tegsa, sen juda o‘tkir bo‘lib ketasan. (Abu Ali ibn Sino, “Men anglagan dunyo”, Sharq, 2012, 208-bet)

...Farosat iymon kuchidan ham quvvat oladi. Iymon esa qalbni musaffo qiladi. Qalbning tozaligi insonni noto‘g‘ri yo‘ldan asrash, Oллоh taolo buyurgan amallarni bajarish, ta‘qiqlangan ishlardan saqlanishga imkon beradi.

Nemis mutafakkiri Hegel aytganidek: “Anglash biror-bir hodisa yoki voqelik mohiyatini chuqur tushunib yetishdir. Ayni vaqtda inson shu jarayonning ichida bo‘lganligi uchun o‘zining o‘rni, roli va kimligini anglab yetadi.”

Ilmiy-nazariy manbalarda farosatni rivojlantirishning uchta muhim jihatiga urg‘u qaratiladi:

A) insonning narsa –hodisaga nisbatan paydo bo‘luvchi munosabatlarida adekvat (ma‘qul va maqbul) yondasha bilish, har bir ishni meyorida bajara olish salohiyati muhim hisoblanadi;

B) imon-e‘tiqod butunligi, tarbiya mukammalligi, sinchkovlik, diqqat-e‘tiborli bo‘lishi, turli vaziyatlarni boshqalar nazarida to‘g‘ri baholay bilish qobiliyati birlamchidir.

V) keng dunyoqarash, teran bilim, yuksak darajadagi kasbiy mahoratga egalik, holat va faktlarni bir-biriga qiyoslab xulosa chiqarish, xorijiy tillardan kamida bittasini bilish zarur. Ana shu jihatlarni o‘zida mujassam etgan shaxs jamiyatning faol, fahm-farosatli a‘zosi aylanadi.

Taniqli sotsiolog olim M.Bekmurodovning ushbu fikrlari madaniyat va san‘at sohasida rahbarlik maqomini egallayotgan ziyolilarga ayniqsa zarur.

Aksincha, shaxs fe'l –atvoridagi quyidagi mezonlar ustunlik qilsa, fahm-farosati nisbatan sustligini ilg'ash mumkin:

- favqulodda holat yuz bersa, buni to'g'ri baholay bilmaslik va boshqalar bu vaziyatga qanday qaragan bo'lardi, deb o'ylab ham ko'rmaslik;

- ishning natijasi bilan emas, ayni paytda kechayotgan jarayonni ko'rish bilan cheklanish;

- jamiyatda va o'z hayotida besh-o'n yildan keyin qanday o'zgarishlar yuz berishini tasavvur eta olmaslik;

- ehtirosga tez berilish, jahli chiqqanda quyushqondan chiqish;

- o'zgalarni tinglay olmaslik, o'zini hamisha haq deb hisoblash;

- o'zaro munosabatlarda o'z "men"iga ko'proq urg'u berish, "biz" va "siz" olmoshlarini kam ishlatish;

- boshqalarga xalal berayotganini anglamaslik;

- milliy ma'naviyat, davlat obro' – e'tibori, oila nufuzi, oriyat singari qadriyatlarni tushunib yetmaslik;

- tozalik va orastalikka e'tibori sust, did va saviyasi past, ish, o'qish talab va meyorlariga rioya qila olmaslik;

- yurish-turishda o'zini besaranjom tutish, bexosdan qo'lidagi narsalarni tushirib yoki to'kib yuborish;

- kutilmagan holatda muammoning hal etilishiga zid keluvchi shaxsiy fikrni o'rta tashlash, o'zini anglamagan holda ham o'ziga, ham jamoaga zarar yetkazish va hokazo.

Davlat va jamiyat boshqaruvida intellektual rivojlangan shaxsning roli yaqqol sezilib turadi. Aqlan yetuk, ma'nan sog'lom, fahm-farosatli xodimning obro'-e'tibori ham yuqorida bo'ladi. Odatda rahbar bunday xodimga topshiriq berib, ko'ngli xotirjam tortsa, befahm mutaxassis zimmasiga vazifa yuklashdan cho'chibroq turadi.

Amalda mas'uliyatli topshiriq berilayotganda, rahbarning ularga munosabati quyidagicha bo'ladi:

1.Ishonchli xodimga : “Sizni bir muammo bo‘yicha bezovta qilyapmiz”, “Sizning ko‘magingiz zarur bo‘lib qoldi”.

2.Farosatli, ammo fe‘l – atvorida dangasalik, befarqlik bo‘lgan xodimga :

“Topshiriqni bir hafta muddatda bajarishingiz kerak”, “Bu ishni birinchi navbatda qilishingiz shart”.

3.Farosatsiz xodimga beriladigan buyruq :”Topshiriqni o‘z vaqtida bajarmasangiz, jazolanasiz”, “Har kunlik ijro natijasi bo‘yicha menga hisobot topshirasiz”.

Al- Xorazmiyning o‘nlik sanoq tizimi, Mendeleyevning kimyoviy elementlar davriy jadvali, Eynshteynning nisbiylik nazariyasi, Nyutonning butun olam tortishish qonuni bizning davrimizda yaratilayotgan va hayotimizda keng qo‘llanilayotgan zamonaviy texnologiyalar fahm-farosatli, aqlan yetuk, teran dunyoqarashli shaxslar ixtirosidir.M.Bekmurodov, Ma’rifat,2018 yil, 14 aprel,№30.

Tayanch so‘z va iboralar.

Rahbar madaniyati, rahbarga qo‘yiladigan talablar, fazilatlar, xislatlar, rahbar mahorati, mas’uliyati, madaniyati, ma’rifati, farosati.

Nazorat uchun savollar.

1. Rahbarga qo‘yiladigan talablar haqida qanday tasavvurga egasiz?
2. Rahbar madaniyati deganda nimani tushunasiz?
3. Rahbarning eng asosiy xislatlarini sanang va ularning bir-biridan farqini izohlang.
4. Rahbar farosati deganda nimalarni tushunasiz?
5. “Mas’uliyat” so‘zini izohlab bering.
6. Rahbar xislatlarini sanab bering.
7. Xodimlar munosabatida nimalarga e’tbor berish zarur?
8. Rahbarning menejerdan farqi nimada?

Mavzu bo'yicha tavsiya etildigan adabiyotlar

1.Q.Nazarov., A.Xolbekov.,N.Umarova.Boshqaruvning ijtimoiy-siyosiy yo'nalishlari.Toshkent.2008.

2.I.Karimov.Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch.Toshkent.Ma'naviyat,2008.

2.8.MADANIYAT VA SAN'AT MENEJMENTI VA UNGA MILLIY MENTAL OMILLAR TA'SIRI

R E J A

1. O'zbek xalqining milliy madaniyati va milliy qadriyatlari.
2. Madaniyat va san'at menejmentida milliy mental omillarning yaratilishi.
3. Madaniyat va san'atning yoshlar ma'naviyatiga ta'siri.

Darsning maqsadi – o'zbek xalq milliy madaniyati va milliy qadriyati, milliy mental omillarning yaratilishi, bu omillarning yoshlar ma'naviyatiga ko'rsatayotgan ta'sirini aniq misollarda talabalarga tushuntirib berish.

O'zbek xalqining milliy mentaliteti, urf-odatlar, marosimlari, nomoddiy madaniy meros, milliy g'oya va mafkurasi milliy mental omillar bilan bevosita bog'liq hisoblanadi. Ayniqsa, yosh avlod tarbiyasida o'z ta'sir kuchiga ega bo'ladigan milliy madaniyat va san'atning rolini bir tizimga solish, milliy madaniyatni rivojlantirish masalasini davlat siyosati darajasiga ko'tarish orqali, yangi milliy boshqaruv tizimini yaratishga asos bo'layotganini ko'rib turibmiz.

Barkamol avlod tarbiyasida madaniyat markazlari, madaniyat saroylari, muzeylar, kutubxonalar, madaniyat va istirohat bog'lari, teatrlar. Kinostudiyalar, muzeylar, turli xil ijodiyot markazlarining o'ziga xos imkoniyatlari mavjud.

Yoshlar ma'naviy tarbiyasidagi muammolar ma'naviy qashshoqlik, fikr torligi, xudbinlik, insofsizlik, adolatsizlik, imon-e'tiqodsizlik, nopoklik, mehr – oqibatsizlik kabi illatlarni rad qilish insonlarni yuksak madaniyat va milliy ma'naviy qadriyatlarga tayangan siyosatni qaror toptirish yo'li bilan bartaraf etish, madaniyat muassasalarning ham bosh vazifasiga aylanishi haqida ko'p gapiriladi.

“Ommaviy madaniyat”ning ta'siridan immunitet hosil qilishga qaratilgan chora-tadbirlarning deyarli barchasi ma'naviyat va ma'rifat yetishmasligi, mustaqil fikrning shakllanmasligi oqibatida yot g'oyalar ta'siriga tushib qolayotgan yoshlarning madaniyat va san'at asarlaridan bexabar ekanida ko'rinadi.

Madaniyat jamiyatni jonlantiradigan, demokratiyani qo'llab-quvvatlashga undaydigan, unga ijodiy kuch bag'ishlaydigan, samaralari bilan jamiyat hayotida ijobiy inqiloblar yarata oladigan ijtimoiy kuch deb hisoblasak, davlat organlari ko'magida bu sohaning barcha bo'g'inlarida olib borilayotgan o'zgarishlarni his qilish qiyin emas.

Madaniyat va san'at muassasalari faoliyatiga alohida e'tibor berilishining bosh sabablaridan biri O'zbekiston hukumatining mazkur masalaga o'ziga xos tarzda munosabatda bo'lishidir. Zero, Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov tomonidan yaratilgan yangi ijtimoiy-falsafiy tizim, eng avvalo ma'naviyatga, ma'rifatga asoslanadi. “Agar iqtisodiy o'sish, taraqqiyot – jamiyatimiz tanasi bo'lsa, ma'naviyat, ma'rifat va siyosiy ong yetuklik uning ruhi, aqli va jonidir”³⁷. Madaniyat muassasalarini boshqarishda menejmentning tutgan o'rni va roli muhim hisoblanadi. Chunki, bozor iqtisodiyotining talablari asosida respublikaning barcha tarmoqlarida menejmentning ta'siri katta bo'lmoqda.

Menejment – bu boshqaruv, turli tashkilotlarda odamlarni boshqarish bo'yicha professional faoliyat turi hisoblanishi yuqorida ko'p bor ta'kidlandi..

Menejment ingl. “ **management**” so'zidan olingan bo'lib, “boshqaruv, rahbarlik, ma'muriyat, direksiya, boshqarish, egalik qilish va tasarruf etish

³⁷Karimov I.A. Ilm-u fan mamlakat taraqqiyotiga xizmat qilsin. O'zbekiston Respublikasi fanlar akademiyasi umumiy yig'ilishida so'zlangan nutq. 1994 yil 7 iyul: Bizdan ozod va obod Vatan qolsin. – Toshkent: 1996. 2-tom. – B. 261.

qobiliyati”ni anglatadi. Menejment hozirgi vaqtda ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarni ishlab chiqish, yaratish, tashkillashtirish, rejalashtirish, samarali foydalanish yoki boshqarish, nazorat qilish tizimi sifatida ta’riflanadi.

Madaniyat muassasalarini boshqarish ham menejment bilan uzviy bog’liq hisoblanadi. Mutaxassislarning ta’kidlashlaricha menejment nazariyasi boshqaruv nazariyasidan quyidagi xususiyatlari bilan farqlanadi:

- boshqaruv faoliyatiga marketingni joriy etish (madaniyat va san’at muassasasi xizmatlariga bo’lgan talablarni o’rganish);

- har bir madaniyat va san’at tashkiloti xizmatlariga bo’lgan ehtiyojni shakllantirish uchun aholiga faol ta’sir ko’rsatish;

- boshqaruv faoliyatini faqat ishonch, hurmat, e’tibor, xodimlarning mehnat qobiliyatlariga xolis baho berishni hisobga olish;

- boshqaruvning ma’muriy-buyruqbozlik tizimidan voz kechish tizimiga o’tish;

Shuni alohida ta’kidlash kerakki:

- madaniyat sohasida yagona davlat siyosatini shakllantirish;

- madaniyat tizimini qonuniy himoya qiladigan “Madaniyat to’g’risidagi qonun” yaratish;

- san’at bozorida milliy san’at asarlarini targ’ib etadigan madaniyat va san’atga doir adabiyotlar targ’iboti;

- xorij tajribasidan keng foydalanish- bularning barchasi madaniyat menejmentiga xizmat qiladigan komponentlardir.

Menejmentga konkret boshqaruvchilik say-harakatlari majmui sifatida qaralsa, uning mazmuni quyidagicha talqin etilishi mumkin. Menejment formal tashkilotlar faoliyatini uyushtirish va rivojlantirishda muhim ahamiyatga molik ijtimoiy faoliyat turi, ushbu faoliyat sohasida erishilgan yuksak malaka, mahorat, hech shubhasiz, san’at darajasidagi yutuq sifatida e’tirof etilishi mumkin. Menejment san’at turi sifatida talqin etilsada, bu sohada yuksak mahoratga ega bo’lmoqlik uchun mazkur faoliyat turiga asos bo’lguvchi konseptual g’oyalar,

nazariy prinsiplarni puxta o'zlashtirish va ish uslubiya-tini amaliy jihatdan doimiy ravishda takomillashtirish zarur.

Konseptual malakalar – tashkilotni bir butun deb, ayni paytda uning qismlari o'rtasidagi o'zaro aloqalarni aniq ajratgan holda tasavvur etadigan insonning kognitiv (bilim orttirish) qobiliyatidir. Shunday malakalar qatoriga menejerning fikrlashi, uning kelib tushayotgan axborotlarni idrok eta bilishi va rejalashtirish qobiliyati kiradi. Menejer madaniyat va san'at muassasalaridagi har bir bo'limning jamiyatdagi rolini, madaniyat va san'at sohalaridagi o'rnini va uning jamiyatdagi hamda ancha keng amaliyot va ijtimoiy doiradagi rolini aniq tasavvur qilishi kerak³⁸.

Bu boshqa xil narsalardan tashqari strategik fikr yuritishni, ya'ni madaniyat muassasasining uzoq muddatga mo'ljallangan kelajagini chamalash qobiliyatini ham nazarda tutadi. Konseptual malakalar hamma menejerlarga zarur, ammo ular madaniyat va san'at muassasasining oliy darajadagi rahbarlari uchun alohida ahamiyatga ega. Ular paydo bo'ladigan har bir holatning mazmunini tez ilg'ab, muhim omillarni ajratib, voqeaning keyingi rivojini oldindan ko'ra bilishlari kerak.

Menejer muassasa iyerarxiyasining yuqori pog'onasiga tomon ko'tarilishiga qarab, u o'zining konseptual malakalarini rivojlantirishga ko'proq e'tibor berishi kerak. Aks holda uning "piramida" cho'qqisi tomon yo'li cho'qqining quyi ostonasida tugab qolishi mumkin. Masalan, rahbar tashkilotning rivojlanish strategiyasi to'g'risida o'ylamay, texnik muammolarga boshi bilan sho'ng'ib ketsa, unga rahbarlik qilish vazifasi topshirganda uddasidan chiqolmasligi mumkin. Chunki oliy darajadagi menejerlarning qaror qabul qilish, resurslarni taqsimlash, o'zgartirishlarni amalga oshirish kabi vazifalari keng nuqtai nazarni – fikr-mulohazlarni talab qiladi.

Menejmentning ilm sohasi deb e'tirof etilishi behuda emas. Bunday nuqtai nazarni paydo bo'lishiga boshqaruvchilik amaliyoti jiddiy ta'sir ko'rsatadi.

³⁸Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе культуры личности. – Казань., 2013. – 360 с

Menejment sohasida to'plangan boy tajriba umumlashtirilib, alohida predmet uchun asos qilib olinadi.

Sohaning o'ziga xos muammolari, ularning yechimini izlash metodologiyasi mavjud. Menejment fanining nazariy asosini bir necha yuz yillar davomida to'plangan amaliy tajriba natijalari tashkil etadi, ularni nazariy jihatdan asoslab, turli xil konsepsiyalar, nazariy g'oyalar, ish prinsiplari va uslublari ishlab chiqilgan. Ammo alohida fan sohasi sifatida menejment XIX asrga kelib shakllana boshlagan.

Menejment fanining qator vazifalari boshqa predmetlar bilan uyg'unlikda ish olib borishga asos bo'lib xizmat qiladi :

- boshqaruvchilik faoliyatining mazmuni va tabiatini izohlab berish;
- boshqaruvchilik sohasida ro'y beradigan voqealar, holatlar, aloqa va munosabatlar o'rtasida sabab-oqibat munosabatlarining o'rnatilishini izohlab berish;
- tashkilotdagi xodimlarning umumiy mehnat faoliyati ham foydali, ham samarali bo'lmog'i uchun muhim sanalgan omillar va shart-sharoitlarni aniqlash;
- joriy faoliyatni o'z vaqtida, o'rinli boshqarishga erishish;
- voqealar rivojini oldindan ko'ra bilish va shunga ko'ra tashkilot faoliyatining strategiyasi hamda siyosatini ishlab chiqish³⁹.

Xullas, madaniyat va san'at menejeri birinchi navbatda madaniyat va san'at janrlarini professional darajada bilishida ahamiyat kasb etadi. Menejer bu sohada tadbirkor bo'lishi bilan birga xo'jalik boshqaruvining shunday mexanizmini yaratish kerakki, u har bir madaniyat hodimi manfaatdorlik bilan mehnat qilsin, yetishtirilgan "ijodiy mahsulot"ga mustaqil egalikni barqaror qilsin.

Biroq tajriba shuni ko'rsatmoqdaki, madaniyat va san'at sohasi menejerlari moliya-xo'jalik bilimlarini yaxshi o'zlashtirmaganlari bo'ssan'at bozorining mavjud qonuniyatlaridan cho'chib turadilar. Bu boradagi izlanishlar, hisob-kitob

³⁹ Ro'zmetov A. Bozor sharoitida madaniyat // Iqtisodiyot va hayot jurnali. №2. 1998. – B. 62.

ishlari, marketing, kreditlar ajratilishi masalalari menejerlar puxta o'zlashtirishlari shart bo'lgan bozor talablaridir.

Butun dunyoni egallab borayotgan bozor iqtisodiyoti munosabatlari barcha sohalar kabi madaniyat muassasalariga jiddiy ta'sir o'tkazmasdan qolmadi. Bu jihatlar sohada yangi islohotlar, yangi o'zgarishlar ochilishiga imkon yaratdi.

Ijtimoiy-falsafiy adabiyotlarda madaniyatni boshqarish muammosi borasida turfa qarashlar mavjud, ushbu qarashlar zahirida madaniyatni boshqarish badiiy ne'matlarni ishlab chiqish, taqsimlash ,o'zlashtirish ustidan davlat nazorati funksiyalariga alohida urg'u beriladi, boshqalari badiiy ijod va badiiy ne'matlarni o'zlashtirishda asosiy mas'uliyatni boshqarish muassasalari zimmasiga tushishini e'tirof etadi, uchinchi bir mulohazaga ko'ra davlat tomonidan badiiy madaniyatni boshqarish faqat tarbiyaviy funksiyalar bilan chegaralanishi lozim deb ta'rif beriladi. Bozor iqtisodiyotini mustahkamlashning garovi sifatida sotsiomadaniy sohada marketingni qo'llash oqibatida innovatsion jarayonlar yuz bermoqda, yangi madaniyat muassasalar, ya'ni oilaviy muzeylar, oilaviy badiiy ijodkorlik dastalari, teatr-studiyalar, xususiy kolleksionerlik fondlari va numizmatlar, rasmi galereyalar, madaniy hordiq chiqarishning ijara zonalari, bibliografik, nashriyot, tarjimonlik, sayyohlik va madaniy sog'lomlashtirish xizmatlari tarkib topib bormoqda. Shou-biznesning tijorat sohalari reklama tayyorlash, musiqiy texnikaviy vositalar sotish shakllandi. Audiokasseta, SD-disklar, audiya va video yozish, ishlab chiqarish va sotish bilan xususiy firmalar paydo bo'ldi⁴⁰.

Ma'lumki, madaniyat muassasalari davlat tomonidan qonunlashtirilgan muayyan strategik vazifalarni ado etadi, bu tashkilotlar sifatida xalq bilan ishlash, xalq badiiy-ijodkorlik iste'dodi, qo'shiqchilik, raqs, aktyorlik, badiiy o'qish kabi qobiliyatlarni ro'yobga chiqarish, bo'sh vaqtni mazmundor o'tkazish kabi ishlarni amalga oshiradi, xalqning yangicha ruh, g'oyalar bilan sug'orilgan ilg'or an'analarini davom ettirishga da'vat qilinadi.

⁴⁰Муллажонов Д. Узбекская музыкальная эстрада в системе шоу-бизнеса // Общественное мнение. Права человека. 2003. № 2. – С. 38.

Bu jihatdan madaniyatshunos Viktor Alimasovning ilmiy izlanishlarida madaniyat va san'at muassasalari faoliyatida marketing xizmatidan foydalanish yuzasidan muhim amaliy tavsiyalar o'rin olgan. Olimning fikricha, bu jarayonning muhim tomoni shundaki, marketing sharoitida muassasalarni moddiy ta'minlash manbalari o'zgarib turadi, faoliyat hajmi esa konkret mablag' bilan ta'minlashni talab qiladi. Bu muammolarni ijobiy hal etish muassasalar tashabbuskorligi va ijodiy faoliyat sohasini kengaytiradi, tadbirkorlikka yo'l ochadi. Viktor Alimasov tomonidan tahlil etilgan Toshkent shahridagi ishbilarmon ayollar klubi, kompyuter o'yinlari markazi faoliyati⁴¹ buning yorqin isbotidir.

Marketing xizmati sharoitida badiiy faoliyatni ixtisoslashtirish muhim rol o'ynaydi. Bu narsa badiiy ijodkorlikning oilaviy jamoalari orasida an'ana tusini olgan. Respublikada faqat musiqa cholg'ulari bilan shug'ullanuvchi guruh, dastalar ko'pchilikni tashkil etadi, ularning ijodiy faoliyati tufayli unutilib ketayotgan qadamiy musiqa cholg'ular qayta tiklanmoqda.

Hozirgi zamon sharoitida badiiy madaniyatni boshqarish tizimining tarkibiy qismi sifatida menejment tilga olinadi. Shuni alohida ta'kidlash kerakki, menejment tushunchasini boshqarish tushunchasi bilan tenglashtirish mumkin⁴².

Badiiy madaniyatda dastavval menejment davlat boshqaruvidan ajratildi, menejmentlik badiiy qadriyatlar yaratuvchilar bilan ularni o'zlashtiruvchilar o'rtasida vositachilik funksiyasini bajara boshladi. Natijada badiiy ko'rgazma, festival, ko'rik tanlovlar va boshqa madaniy tadbirlarni amalga oshiradigan firmalar yuzaga keldi. Shu bilan birga, menejment foyda olish maqsadida badiiy ne'matlarishlab chiqarish sohasiga ham kirib keldi. Ular madaniyat va san'at muassasalari faoliyatiga nazoratchilik ta'sirini o'tkaza boshladi.

Bozor iqtisodiyotining qator ko'rinishlaridan biri- intellektual mulk bozoridir, bu bozor aqliy mehnat mahsulotlarini ayirboshlashga asoslanib faoliyat ko'rsatadi. Bunda tovarning maxsus ko'rinishi sifatida ilmiy g'oyalar, texnik

⁴¹Alimasov V.A. Osobennosti razvitiya kulturno-prosvetitel'skix uchrejdeniy v usloviyax perexoda Uzbekistana k rinochnim otnosheniyam. Avtoreferat. Dis... d-ra filos. Nauk. – T.: UzMU, 2001. – S. 26.

⁴²Sharifxo'jayev M., Abdullayev YO. Menejment. Darslik. – T.: O'qituvchi, 2001. – B. 5.

kashfiyotlar, san'at asarlari, yangiliklar oldi-sotdisi bo'yicha sotuvchilar bilan xaridorlar o'rtasida o'zaro munosabat paydo bo'ladi.

Madaniyat sohasida ijtimoiy institutlar faoliyati mazmuni, yo'nalishlarini belgilovchi badiiy qadriyatlar va badiiy ehtiyojlar -bu tizim strukturaviy elementlarini tashkil qiladi. Badiiy qadriyatlar san'at asarlari, shuningdek, badiiy axborotlardan iborat bo'lsa, badiiy ehtiyojlar nafaqat bevosita san'atdan ta'sirlanish, nafaqat badiiy qadriyatlarni yaratish, idrok etishdan qoniqish, shu bilan birga, san'at orqali jamiyat, ijtimoiy qatlam, alohida shaxslarning qondiriladigan ehtiyojlaridan ham tashkil topadi.

Jahon tajribasidan foydalanib, bozor iqtisodiyoti sharoitida madaniyat va san'at sohasini tashkil etish va boshqarish borasida yangi innovatsion g'oyalarni amaliyotga joriy etish bundan buyon ham qiyosiy tahlil qilinadigan masalalardir.

Tayanch iboralar.

Milliy qadriyat, milliy mentalitet, menejment, menejment sohasidagi innovatsiyalar.

Nazorat savollari.

1. Milliy qadriyatlar haqida nimalarni bilasiz?
2. Milliy mentalitet sizga qanday taassurotlar beradi?
3. Nimaga san'at va madaniyat sohasida ishlayotgan ziyolilarni ezgulik elchilari deymiz?
4. Oliy ta'lim tizimida boshqaruv deganda nimalarni tushunasiz?
5. Ijodiy imtihonlar nima?
6. Oliy o'quv yurtida Yoshlar ittifoqi yetakchilarining roli nimalarda ko'rinadi?
7. Rahbarning salbiy tomonlari qay jihatlarda namoyon bo'ladi?
8. Prezidentning beshta tashabbusini sana bering.

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.I.Karimov. Ilm-u fan mamlakat taraqqiyotiga xizmat qilsin. O‘zbekiston Respublikasi fanlar akademiyasi umumiy yig‘ilishida so‘zlangan nutq. 1994 yil 7 iyul.
- 2.I.Karimov.Bizdan ozod va obod Vatan qolsin. – Toshkent: 1996. 2-tom.
- 3.V.Alimasov.Osobennosti razvitiya kulturno-prosvetitel'skix uchrejdeniy v usloviyax perexoda Uzbekistana k rinochnim otnosheniyam. Avtoreferat. Dis... d-ra filos. Nauk. – T.: UzMU, 2001.
- 4.Sharifxo‘jayev M., Abdullayev YO. Menejment. Darslik. – T.: O‘qituvchi, 2001.
- 5.Mullajonov D. Uzbekskaya muzikalnaya estrada v sisteme shou-biznes // Obshestvennoye mneniye. Prava cheloveka. 2003.

2.9.MADANIYAT VA SAN’AT MENEJMENTINING ISTIQBOLDAGI RIVOJLANISH IMKONIYATLARI

R E J A

- 1.Madaniyat va san’at sohalarida menejment tizimini tashkil etishdagi omillar.
- 2.Menejmentning madaniy sohadagi vazifalari va konseptual maqsadlari.

Darsning maqsadi – madaniyat va san’at menejmentining istiqboldagi rivojlanish imkoniyatlari, madaniy sohadagi vazifalar va konseptual maqsadlar haqida talabalarga to‘liq tushuncha berish.

Jamiyat hayotida menejmentning o‘rni beqiyos. Iqtisodiy sohalarda, banklar, kompaniyalar, firmalar, qurilish tashkilotlari, sayyohlik agentliklari, transport muassasalari, ijtimoiy sohada sog‘liqni saqlash, ta’lim, axborot-kommunikatsiya

sohalari kabi barcha sohalarda menejment boshqaruv vazifasida faoliyat ko'rsatadi. Madaniyat va san'at sohasida menejment faoliyati bu sohalardan keskin farq qiladi.

Birgina misol. Ta'lim yoki iqtisodiyotda raqamlar, tablitsalar, jadvallar qiyosiy tahlil qilinadi, madaniyatda, san'atda esa kino va teatr sahnalari, muzeylar va ko'rgazma zallari, konsert tashkilotlari va badiiy jamoalar, nodavlat va jamoat tashkilotlarining xalq ruhiyatiga ta'sir qiladigan badiiy asarlari "gapiradi". Mana shu o'ziga xoslik madaniyat menejmenti taraqqiyotiga bevosita ta'sir qiladi.

Madaniyatni targ'ib qilish, madaniyatni xalq ko'ngliga kirib borgan san'at asarlari vositasidagi ko'rinishlari rassomlar, san'atkorlar, bastakorlar, sahna ustalari, rejissyorlar zahmati orqali talqin etilishi bu sohaning jamiyat hayotidagi ajralmas, uzviy rishtasi ekanidan dalolat sanaladi.

Madaniyat menejmenti degani bu - "...kompaniyaning obro'si va obro'sini shakllantirish va targ'ib qilish, homiylik va sadaqa berish, xodimlar bilan ishlash, hamkorlikni kengaytirish, hatto reklama kompaniyalari va aksiyalar o'tkazish - bularning barchasi bayramlar, tanlovlar, ko'rgazmalar, madaniy dasturlarni o'tkazmasdan, ijtimoiy-madaniy texnologiyalarga murojaat qilmasdan, hatto ijtimoiy-madaniy sohadagi tegishli tashkilotlar va muassasalar bilan bevosita hamkorlik qilish demakdir"⁴³.

Madaniyat va san'at sohalaridagi menejment uchun ham muhim ahamiyatga molik madaniyat va san'at muassasalari tomonidan ishlab chiqarilgan, sotiladigan mahsulotlarning tabiati muhim ahamiyatga ega hisoblanadi. Madaniy xizmat - teatrga tashrif, konsert, ko'rgazma, xalq amaliy san'ati, milliy hunarmandchilik asarlari, muzey va kutubxonalar mehnatining e'tirofi. Madaniy xizmatga ana shu badiiy ne'matlardan foydalanishni tashkil qiladigan soha mutaxassislar mehnati kiradi.

Tajribadan ma'lum, madaniy xizmat qiyin kechadigan ijodiy jarayon, turli ma'naviy-ma'rifiy ta'sirlar majmuasidir. Bu murakkab jarayon ijod kishilari - rassomlar, yozuvchilar, san'atkorlar, bastakorlar, kino va sahna ustalarining ijodiy

⁴³ Федотов П.Г. Менеджмент в сфере культуры. Великий Новгород., 2015. – С. 53.

faoliyatining yig'indisi, menejment ishidagi madaniy xizmat mana shu ijodkor ziyolilarning tajribasi, iqtidori va sarmahsul asarlarida namoyon bo'ladi.

Boshqaruvning nazariy va uslubiy asoslarini hisobga olish o'z navbatida funksional mexanizmi xususiyatlarini tushunishda muhim ahamiyatga ega bo'lib, boshqaruv maqsadlarini aniqlash uchun boshqaruv mezonlarini shakllantirishga, boshqaruv faoliyati mantig'ini tushunishga yordam beradi.

Menejment avvalo muayyan funksiyalar tizimining har bir elementi tomonidan bajarilishi orqali samarali ishlashni ta'minlaydigan muayyan tizim. Bunday holda, bir-biriga bog'liq bo'lgan elementlarning yoki tuzilmalarning muayyan tizimi sifatida boshqaruvning kam yoki juda kam bo'lgan g'oyasini shakllantirish muhimdir.

Boshqarish jarayonining tarkibiy qismlari orasida ko'pincha, boshqaruv qarorlari, nazariyalari, tamoyillari, uslublari, mexanizmlari, funksiyalari, texnologiyalari tarkibiy qismlari sirasiga kiradi.

Boshqaruvning qonuniyligi jarayondagi muhim elementlardan hisoblanib, jarayonda amalga oshirilayotgan boshqaruvning muhim qonuniy jihatlarlari:

- iqtisodiyotni tashkil etish shakllari va usullarini o'zgartirishga asoslangan holda boshqaruv nazariyasi va amaliyotini rivojlantirish;
- tashqi muhitholatini tashkilotning boshqaruv tizimini tanlash va shakllantirishdahal qiluvchi ta'siriga;
- boshqaruv ijtimoiy tarkibining tashkilot mulkiga egalik shakllariga muvofiqligi;
- nazorat qiluvchi va boshqariladigan kichik tizimlar (subyekt va nazorat obyekti) o'rtasidagi bog'liqlik;
- asosan ongli (rejalashtirilgan) boshqaruvdan foydalanish;
- tashkilotda boshqaruv funksiyalarining konsentratsiyasi va dinamik o'zgarishi;
- tashkilotning boshqaruv darajasini optimallashtirish (ratsionalizatsiya qilish);

- boshqarish, buxgalteriya va tahlil funksiyalarini boshqarish jarayonlarida oqilona foydalanish⁴⁴.

Boshqaruv tamoyillari, ya'ni boshqaruv funksiyalarini amalga oshirish-boshqaruvning asosiy g'oyalari, qoidalari asosida quriladi.

Maqsadni boshqarish - menejmentning eng muhim metodologik asoslaridan biri. Tashkilot faoliyatidagi maqsad, faoliyatining natijasini kutish demakdir. Shu nuqtai nazardan maqsadga erishish- tashkilotning asosiy faoliyatini belgilaydi. Kutilayotgan natijaga erishish jarayonida barcha mavjud resurslar, jumladan, moliyaviy va ijtimoiy (xodimlar ishi) va boshqalar jalb qilinadi.

“Menejment nuqtai nazaridan, maqsad muayyan vaqtdan so'ng nazorat obyektining istalgan holatini anglatadi. Boshqaruv tizimini mavjud holatdan istalganga tarjima qilish uchun muayyan vaziyatni orzu qilingan holatdan ajratib turadigan muammoni hal qilish uchun muayyan harakat dasturi kerak”⁴⁵.

Muayyan maqsadga erishish uchun har qanday tashkilot qator vazifalarni hal etishga qaratilgan harakat dasturini ishlab chiqadi, ularga erishishning asosli vositalarini belgilaydi, ko'zda tutilgan barcha tadbirlarni atroflicha rejalashtiradi. Madaniyat va san'at muassasalari da maqsad to'laqonli asoslangan, tanlangan strategiya, taktika yordamida amalga oshiriladi. Har bir ijodkorning ijodiy salohiyatini estetik rivojlantirish, shaxsiy ongini shakllantirish, yaratgan asarlari borasidagi e'tiroflar maqsadni amalga oshirishga xizmat qiladi.

Bu borada tajribali menejer qator jihatlarga diqqat qaratishi kerak, masalan:

- tashkilotning ustuvor yo'nalishlari-maqsadning bosh g'oyasi bo'lishi;
- maqsadning aniqligini mavjud resurslar qiyosida tahlil qilish;
- maqsadga erishish uchun zarur yakuniy xulosalarni tayyorlash.

Har bir sohaning faoliyati kabi madaniyat va san'at sohasiga oid tashkilotlarda ham xodimlarning rasmiy vazifalari ularning mas'uliyati va mehnat iqtidoriga qarab taqsimlanadi. Maqsadni belgilash, rejalashtirish va amalga oshirish

⁴⁴ Косов Т.В., Переверзев М.П. Менеджмент в сфере культуры и искусство: учеб. пособие. – Москва., 2007. – С. 20.

⁴⁵ Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент: учебник / Под общ.ред. М.П. Перезерева. – Москва., 2008. – С. 61.

asnosida bir necha yo‘nalishlarda faoliyat ko‘rsatuvchi qator guruhlar shakllantiriladi.

Jamoaning bir maslak yo‘lidagi harakati, imkoniyatlari, inson va mehnat resurslarini birlashuvi, birgalikdagi samarali mehnati maqsadni natijaga yetaklaydi.

Maqsad vazifani, vazifa natijani, natija yutuqni, yutuq obro‘ni, obro‘ tashkilotning e‘tirof etilishini, samarali ko‘rsatkichlar esa ko‘proq hamkorlarni chorlashga xizmat qiladi. Bu missiyaning boshida esa tashkilot menejeri turadi, demak har qanday natija rahbarning tashkilotni qanday idora etishiga bog‘liqdir.

Har qanday tashkilot quyidagi funksiyalar bilan tavsiflanadi:

- jamoada xodimlarning ishning hajmi va qiyinligidan qo‘rqmay harakatlanishi;

- ma’lum maqsadlarni kuchli natijaga faqat jips jamoagina yetkaza olishi.

Shuning uchun ham “Boshqaruvning tashkiliy tuzilmasi qat’iy bo‘ysunishda joylashgan , boshqaruvchi va boshqariladigan tizimlar o‘rtasidagi aloqani ta’minlaydigan boshqaruv yo‘nalishlariga ega”⁴⁶.

Boshqaruv faoliyati tashkilotning boshqarmalar, bo‘limlar, sektorlar shaklidagi gorizontal ravishda bog‘langan bosqichlar va vertikal ravishda bog‘langan darajalari (bosqichlari) bo‘lgan qator tizimlar bilan uzviy bog‘liq ekanida ko‘rinadi.

Madaniyat va san’at sohasi faoliyatida davlat tashkilotlari bilan hamkorlik singari nodavlat, notijorat , jamoat tashkilotlari bilan ham ijtimoiy gumanitar aloqalar mavjud. Hamkorlikdagi loyihalar xayriya, madaniy, ma’rifiy va boshqa turdagi tadbirlar shaklida namoyon bo‘ladi. Menejment rahbarligidagi madaniy-ma’rifiy tadbirlaryoshlar ittifoqi, ijodiy uyushmalar, ilmiy muassasalar, jamoat fondlari, nogironlar jamiyatlari, ekologiya muammolari bilan shug‘ullanuvchi nodavlat tashkilotlar bilan birgalikda amalga oshiriladi.

⁴⁶ Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособие. – Москва., 2009. – С.63.

Barcha farqlarga qaramasdan, ijtimoiy va madaniy sohalarda tashkil etish, boshqarish, tashqi atrof-muhit bilan bog'liq murakkab tizimlar ham bor. Ijtimoiy-madaniy sohada tashkilotlar uchun tashqi muhit bilan bog'liq muhim vazifalar bir-biri bilan bog'liq uch progressiv komponentdan⁴⁷ iborat:

- tashkilot manfaatlari uchun tashqaridan resurslar izlash;
- resurslardan unumli foydalanish;
- samarali natijani keng tadbiq etish;

Madaniyat sohasida faoliyat ko'rsatayotgan tashkilotlarni taniqli mutaxassislar uch guruh misolida ko'radilar:

Birinchi guruh madaniy meros (muzey va arxiv to'plamlar, xalq san'ati), chunki ularning yuqori ijtimoiy ahamiyatga, kelajak avlodlar uchun asrab-avaylash ahamiyatini, bozor munosabatlarining obyekti bo'lishi mumkin emas san'at eksperimental shakllarini obyektlarni o'z ichiga oladi.

Ajdodlardan avlodlarga butun va betalofot yetkazilishi lozim bo'lgan madaniy meros (muzey eksponatlari, kolleksiyalar, madaniyat va san'at sohasiga oid arxiv materiallari, xalq amaliy san'ati durdonalari va b.) **birinchi guruhni**,

Xizmatlar iste'mol madaniyati davlat standartlari tomonidan huquqiy kafolatlangan madaniyat muassasalari (kutubxonalar, axborot-resurs markazlari) **ikkinchi guruhni**,

Tijorat yo'nalishlari bilan shug'ullanadigan madaniyat muassasalari (qonuniy ravishda faoliyat ko'rsatadigan studiyalar, poligrafiya, reklama va dizayn targ'iboti bilan shug'ullanadigan) tashkilotlar **uchinchi guruhni** tashkil etadi.

Faoliyat turiga qarab muzey, teatr yoki ko'rgazma majmuasida ishlash uchun menejer aniq nima qilishi kerakligi, tashkilotning muammolarini qanday yechish texnologiyalaridan xabardorligi faoliyatni yengillashtiradi. Shu nuqtai nazardan, mutaxassislar madaniyat sohasidagi boshqaruv tizimini texnologik yoki instrumental tarzda taqdim etish bilan boshqarish mexanizmlari tushunchasiga e'tibor qaratishni taklif qiladilar. Bu aniq natijalarga erishish imkonini beradigan

⁴⁷Ильенкова С.Д., Кузнецов В.И. Социальный менеджмент: учеб.-метод. Комплекс. – Москва., 2008. – С. 31.

maqsadlar, funksiyalar, vositalarning nisbatan bir- biriga bog'liqligida aks etadi. Shu nuqtai nazardan, boshqaruv to'rtta asosiy mexanizmlardan tashkil topgan tizim sifatida ifodalanishi mumkin⁴⁸:

- tashkiliy va ma'muriy mexanizm;
- iqtisodiy mexanizm;
- xodimlar bilan ishlash mexanizmi;
- axborot mexanizmi.

Boshqaruvni ushbu to'rt mexanizmning ishi sifatida ko'rib chiqishda, kelajakdamenejerlar boshqaruv ishlarining alohida tarkibiy qismlarituzilishini ishlab chiqishi, ularning har biri tegishli ishni uddalashi kerak. Tashkilot hujjatlariga nizomlar, reglamentlar, shartnomalar, ish tavsifi kiradi. Madaniyat tashkilotlari nizomlar asosida ish yuritadilar.

Har bir xodim faoliyatini tartibga solish uchun ish tavsiflari, lavozimga tayinlangan xodimga qo'yiladigan talablar, tayinlash tartibi, shuningdek, huquqlar, mas'uliyat darajasi ko'rsatilgan ish ta'riflari ishlab chiqiladi. Tashkiliy va ma'muriy mexanizmni tuzishda qo'shimcha lavozimlar sonini, rasmiy maosh miqdorlarini tartibga soluvchi muassasalarning kadrlar jadvallari bilan amalga oshiriladi.

Madaniyat va san'at muassasalarini boshqarish faqat bir mexanizmga tushib qolishi mumkin emas. Bunda rentabellik va samaradorlik iqtisodiy mexanizm sifatida muhim ahamiyatga ega. Iqtisodiy mexanizm moddiy va resurslarni ta'minlash (moliyaviy, moddiy-texnika va hokazo), iqtisodiy hisoblash, iqtisodiy rag'batlantirish (ya'ni ish haqi, moddiy rag'batlantirish va boshqalar) tizimidir⁴⁹. Bugungi kunda tadqiqotchilar sobiq sovet davridagi ma'muriy amaliyotlarning turli usullari da iqtisodiy mexanizmning afzalliklaridan foydalanganishni ko'p ta'kidlaydilar.

⁴⁸ Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. Менеджмент в сфере культуры: учеб.пособие. – СПб., 2007. – С. 25.

⁴⁹Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. Менеджмент в сфере культуры: учеб.пособие. – СПб., 2007. – С. 28.

Xodimlar bilan ishlash - malakali xodimlarni tanlash va o'qitish, ularning tizimli ravishda malaka oshirishlariga imkoniyat yaratish, faol mehnat uchun rag'batlantirishni shakllantirish, rivojlantirish barchasi xodimlar bilan ishlash mexanizmining asoslaridir.

Har qanday boshqaruv - bu qarorlar qabul qilishdir, qaror qabul qilish esa boshqaruvning maqsadi, vazifasini ta'minlashning birinchi qadami degani. Tashkilotning maqsadlari bilan chambarchas bog'liq bo'lgan qarorlar (rejalar va dasturlar shaklida), shuningdek qarorlarning bajarilishini nazorat qilish (sertifikatlar va auditlar shaklida) hisobotlarham xodimlar bilan ishlash mexanizmining muhim qismiga kiradi. Bularning barchasi tegishli hujjatlarni tayyorlash, qabul qilish, tasdiqlash, ulardan foydalanish va saqlashga bog'liq. Boshqaruv qarorlari o'rtasidagi munosabatlar va o'zaro bog'liqlik, rejalashtirish, nazorat qilish, hisoblash va hisobot berish, hujjat aylanishi va axborot mexanizmini shakllantiradi⁵⁰.

Axborot mexanizmining to'laqonli va asosli ishlashi yangi innovatsion g'oyalar yaratishga asos bo'ladi.

Ikkinchi bob xulosasi sifatida shuni ta'kidlash lozimki, menejer tushunchasining, shaxsiy va ishga doir sifatleri, madaniyat va san'at sohasi rahbarlarining samarali faoliyatidagi o'rni beqiyos. Shuningdek, menejerning, liderning, yetakchining u yoki bu muammoni yechishida o'ziga xos ish uslubini shakllantirish, bunda milliy mentalitetni hisobga olish, san'at bozorini tinimsiz tahlil qilish, rahbarning nutq madaniyatini takomillashtirish, rahbar imijini shakllantirish, ilmiy-ijodiy jarayonlarni bugungi kun talablari darajasida anglay olish-tezkor zamonning dolzarb vazifalaridan biridir.

Bugungi kun rahbarlari uchun rahbar madaniyati, rahbar mahorati, rahbar mas'uliyati, rahbar farosati, menejment va unga milliy mental omillar ta'sirini, bu borada nazariyani amaliyot bilan birga olib borish zarur.

⁵⁰ Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. Менеджмент в сфере культуры: учеб.пособие. – СПб., 2007. – С. 31.

Tayanch soʻzlar va iboralar

Boshqaruv qonuniyligi, istiqbol segmenti, madaniyat menejmenti, hujjat aylanishi, axborot almashish, hujjat loyihalari, axborot mexanizmi.

Nazorat uchun savollar

- 1.Boshqaruv samaradorligini qanday tushunasiz?
- 2.Boshqaruv qonuniyligini-chi?
- 3.Istiqbol segmenti nima?
- 4.Hujjatlar aylanishi nimani anglatadi?
- 5.Prezidentning beshta tashabbusidan qay biri madaniyat va sanʼat xodimlariga taalluqli? Sharhlab bering.
- 6.Ikkinchi tashabbus haqidagi fikrlaringiz qanday?
- 7.Menejmentning istiqboldagi rivojlanishi qanday omillarga bogʻliq?
- 8.Madaniyat va sanʼat sohasidagi islohotlar haqida fikrlaringiz qanday?

Mavzu boʻyicha tavsiya etiladigan adabiyotlar roʻyxati

- 1.I.Karimov.Yuksak maʼnaviyat – yengilmas kuch. Toshkent. Maʼnaviyat. 2008.
- 2.Fedotov P.G. Menedjment v sfere kulturi. Velikiy Novgorod., 2015.
- 3.Kabushkin N.I. Osnovi menedjmenta: ucheb.osobiye. – Moskva., 2009.
- 4>Ilyenkova S.D., Kuznetsov V.I. Sotsialniy menedjment: ucheb.-metod. Kompleks. – Moskva., 2008.
- 5.Tulchinskiy G.L., Shekova YE.L. Menedjment v sfere kulturi: ucheb.posobiye. – SPb., 2007.

3 BOB. OʻZBEKISTONDA MADANIYAT VA SANʼAT MUASSASALARINI BOSHQARISH SIYOSATI

3.1.MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIGA OID TASHKILIY-HUQUQIY MEYORIY HUJJATLAR

REJA

- 1.O'zbekistonda madaniyat va san'at sohalarini rivojlantirish chora-tadbirlari.
- 2.Madaniyat va san'atning boshqaruvdai qarorlar qabul qilish.
- 3.Madaniyat va san'at boshqaruvining tashkiliy-huquqiy asoslari.

Darsning maqsadi: talabalarga O'zbekiston Respublikasida madaniyat va san'atga oid tashkiliy-huquqiy meyoriy hujjatlar,boshqaruvga oid qarorlar xususida ma'lumotlar berish.

Boshqa sohalar kabi madaniyat va san'at sohasi boshqaruvida ham mamlakatimizda olib borilayotgan jahonshumul islohotlar jarayonida o'zgartirishlar kiritilib, ayrim tizimlar qayta tashkil etilib, yangilanib, takomillashtirilib bormoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.Mirziyoyevning "Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoniga muvofiq O'zbekiston Respublikasi madaniyat va sport ishlari vazirligi ikkiga ajratildi. Madaniyat vazirligi qaytadan tashkil qilindi.

Biron-bir jamiyat o'z taraqqiyotini ta'minlashda madaniyat va san'atni,milliy-ma'naviy qadriyatlarini rivojlantirmay turib kelajagini tasavvur eta olmaydi. Qadimiy va an'anaviy madaniyati bilan jahon sivilizatsiyasiga ulkan hissa qo'shgan xalqimiz tomonidan yaratilgan boy madaniy merosimiz durdonalarini asrab-avaylash, o'zbek xalqi madaniyati va san'atining tarkibiy qismi bo'lgan qadimiy an'analarimiz, ajdodlarimizdan bizgacha yetib kelgan ma'naviy boylik –xalq qo'shiqlari, cholg'u va kuylari, tomoshalar, dostonlar, maqomlar, raqslar va milliy marosimlarni bugungi kun talabidan o'rganish, unga katta hurmat bilan munosabatda bo'lish, kelgusi avlodlarga bekamu-ko'st yetkazish istiqlol yillarida davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Shuningdek, davlat

rahbari tomonidan madaniyat va san'at sohasi boshqaruvi borasiga ham juda katta e'tibor qaratilib, yangi-yangi zamonaviy tuzilmalar tashkil etildi va birlashmalar, ijodiy ishlab chiqarish birlashmalari, ularning huzurida sohani rivojlantirishni moliyalashtiradigan jamg'armalar, madaniyat markazlari, sohaga malakali xodimlar tayyorlab beradigan oliy o'quv yurtlari, litseylar va kollejlarni barpo etildi.

Mamlakatimiz Prezidenti tomonidan madaniyat va san'atga mustaqillikni mustahkamlovchi kuch, xalqimiz, ayniqsa yoshlarda milliy g'urur, mardlik va jasorat tuyg'ularini uyg'otuvchi vosita sifatida yuksak e'tibor qaratilmoqda. "Jamiyatni sog'lom ezgu-maqсадlar sari birlashtirib, uning o'z muddaolariga erishish uchun ma'naviy-ruhiy kuch-quvvat beradigan poydevor – san'at yordamida ma'naviy-ma'rifiy tarbiyani yuksak darajaga ko'tarish bugungi yangilanish davrida muhim ahamiyatga ega bo'lmoqda", – deb ta'kidlangani bejiz emas. Shuning uchun ham madaniyat va san'at sohasi boshqaruv ishlarini takomillashtirish maqsadida tomosha san'ati an'alarini o'rganish, boyitish va targ'ib qilish, teatr san'atini har tomonlama rivojlantirish, moddiy-texnik negizini yanada mustahkamlash, islohotlarda madaniyat va san'at ahlining faol ishtirokini ta'minlash, milliy va umumbashariy qadriyatlarni tarannum etuvchi badiiy barkamol asarlar yaratish kabi masalalarni amalga oshirish maqsadida 2017 yil 15 fevralda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora- tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni e'lon qilindi. Farmonda mamlakatimizda faoliyat ko'rsatayotgan 39 teatr, 175 muzey, mingdan ziyod madaniyat va aholi dam olish markazlari, istirohat bog'lari, 301 bolalar musiqa va san'at maktabi, 296 ta bolalar va o'smirlar hamda respublika darajasidagi sport maktabi, 51 mingga yaqin sport majmuasi, stadionlar va inshootlarda xizmat qilayotgan 69 ming xodimning har tomonlama qo'llab quvvatlanishi haqida alohida satrlar bor. Ushbu farmon madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish, ushbu sohada davlat siyosatini amalga oshirish samaradorligini keskin oshirish, O'zbekiston xalqining boy va o'ziga xos madaniyati, san'ati va ijodini yanada rivojlantirishni ta'minlash, aholi keng qatlami o'rtasida ma'nan

va axloqan komil inson bo'lishga va sog'lom turmush tarzini yuritishga intilishni rag'batlantirishga yo'naltirilgan.

Farmonga ko'ra, O'zbekiston Respublikasi Madaniyat va sport ishlari vazirligi tugatildi, uning negizida O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Jismoniy tarbiya va sport davlat qo'mitasi tashkil etildi.

Ta'kidlash lozimki, Farmonga muvofiq "O'zbeknavo" estrada birlashmasi va "O'zbekraqs" milliy raqs birlashmasi negizida Madaniyat vazirligi huzurida "O'zbekkonsert" davlat muassasasi tashkil etildi.

Musiqiy ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish maqsadida Xalq ta'limi vazirligiga qarashli R.Glier va V.Uspenskiy nomidagi Respublika ixtisoslashtirilgan akademik musiqa litseylari, Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa va san'at akademik litseyi, 301 bolalar musiqa va san'at maktabi Madaniyat vazirligi tizimiga o'tkazildi.

Madaniy –ommaviy tadbirlarni yuqori darajada o'tkazishni kengaytirish maqsadida "Istiqlol" va "Turkiston" san'at saroylari Toshkent shahar hokimiyati ixtiyoridan Madaniyat vazirligi tasarrufiga o'tkazildi, ularning o'z daromadlari bilan qoplanmaydigan qismidagi xarajatlarini moliyalashtirish uchun respublika byudjetidan mablag' ajratilishi belgilandi.

O'zbekiston Respublikasining Bosh vaziri Abdulla Aripov 2017 yil 15 martda imzolagan "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi to'g'risidagi hamda O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari madaniyat va san'atni rivojlantirish jamg'armasi mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida"gi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori davlat rahbarining ma'rifatga, ma'naviyatga e'tiboridan dalolatdir.

Muhtaram Yurtboshimizning 2017 yil 31 mayda PQ-3022 sonli "Madaniyat va san'at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to'g'risida" gi Qarorida esa madaniyat va istirohat bog'lari hududida "Nuroniylar maskan" larini tashkil qilish, "Seni kuylaymiz,

zamondosh!”, “Debyut” kabi teatr san’ati ko‘rik-festivallari samaradorligini oshirish orqali buyuk siymolar, zamonamiz qahramonlari obrazi, yurtimizda amalga oshirilayotgan bunyodkorliklarni aks ettirgan badiiy yuksak sahna asarlarini yaratish, “Bahor nafasi” xalqaro san’at festivali, “Boysun bahori” xalqaro folklor, “Yoshlik bahori” respublika yosh opera ijrochilari festivali singari tadbirlar, turli xalq sayillarini tashkil etish, ularga xorijlik sayyohlarni keng jalb etish, Samarqand shahrida o‘tkaziladigan “Sharq taronalari” xalqaro musiqa festivali nufuzini yanada oshirish masalalariga katta e’tibor berilgan.

San’atning barcha turlari davlatimiz tomonidan ko‘rsatilayotgan yuksak e’tibor va katta g‘amxo‘rlik natijasida rivojlanib, ommalashib borayotgani quvonarli hol. Ayniqsa, yoshlarning sevimli, tez o‘ziga torta oladigan zamonaviy estrada qo‘shiqchilik san’atiga e’tibor kuchayib, yangi-yangi ijodiy guruhlar, xonandalar maydonga chiqib, xalqimiz, ayniqsa, yoshlar o‘rtasida tanila boshladi. Shu bilan birga, estrada san’ati madaniyatini, estrada ijodkorlarining professional malakasini oshirish, yosh san’atkorlarning o‘z iqtidorini to‘la namoyon etishi uchun shart-sharoit yaratish borasida kamchilik va nuqsonlarga ham yo‘l qo‘yilib, xalqimizni Vatanga muhabbat, milliy istiqlol g‘oyalariga sadoqat ruhida tarbiyalashga xizmat qiluvchi yetuk musiqiy asarlar bilan bir qatorda, mutasaddi tashkilotlar va ba’zi estrada jamoalari hamda yakkaxon ijrochilarning mas’uliyatsizligi oqibatida mazmunan sayoz, badiiy jihatdan zaif qo‘shiqlar ham konsert dasturlari, radio-telekanallardan o‘rin olib, audio-video kassetalar orqali tarqatilib, ma’naviy tarbiya ishiga salbiy ta’sir ko‘rsata boshladi.

O‘zbekiston Respublikasining Bosh vaziri A.Aripov 2017 yil 28 avgustda imzolagan 678-sonli “O‘zbekkonsert” davlat muassasasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida”gi Vazirlar Mahkamasining qarori esa o‘zbek milliy musiqa, akademik, estrada ijrochiligi hamda milliy raqs va xoreografiya ijrochilik san’atini yanada rivojlantirish, opera san’ati, ansambl va orkestrlarning o‘zbek milliy madaniyati taraqqiyotidagi o‘rnini oshirish, ularning g‘oyaviy- badiiy yo‘nalishlarini milliy, umuminsoniy qadriyatlar bilan uyg‘unlikda rivojlantirish masalalariga qaratildi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan 2017 yil 16 oktabrdagi PQ-3325-son qarori “O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida” Prezident Qarori imzolandi⁵¹. Jamg‘armaning asosiy vazifalari etib quyidagilar belgilandi: “O‘zbekkonsert” davlat muassasasi faoliyatini ta‘minlash; moliyaviy, tashkiliy va ijodiy yo‘nalishlarda kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish asosida madaniyat va san’at sohasini yanada rivojlantirishga ko‘maklashish, shuningdek, madaniyat arboblari hamda tasviriy san’at, adabiyot, teatr, musiqa, xoreografiya sohalarida ularning tashabbusi bilan tashkil etiladigan tadbirlarni har tomonlama qo‘llab-quvvatlash, xalqaro va davlatlararo madaniy aloqalarni kengaytirish, madaniyat va san’at sohasida xalqaro madaniy tashkilotlar va xayriya jamg‘armalari bilan hamkorlikni rivojlantirish, xorijiy sarmoya va grantlarni jalb etish, mamlakatimizda madaniyat va san’atga doir homiylikni rivojlantirishga ko‘maklashish, madaniyatlararo ijodiy muloqotni yo‘lga qo‘yish, o‘zbek san’atining jahon badiiy va madaniy makoniga integratsiyalashuviga ko‘maklashish, shuningdek, mamlakatimizning madaniy va ilmiy-texnik salohiyati hamda raqobatdoshligi bilan bog‘liq jihatlarni namoyish etish, madaniyat va san’at sohasida kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini takomillashtirish, shu bilan birga, O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimidagi muassasalarni zarur adabiyotlar va davriy nashrlar bilan ta‘minlash, xorijiy tajribalarni hisobga olgan holda, mamlakatimiz muzeylari va boshqa madaniy muassasalari faoliyati samaradorligini oshirish tizimini takomillashtirishga ko‘maklashish, xalqaro standartlarga muvofiq yangi madaniy muassasalar qurish uchun moliyaviy mablag‘ va ko‘mak berish, O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimidagi muassasalarning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va ularni kapital hamda joriy ta‘mirlash, xalqaro institutlar, xorijiy mamlakatlar hukumatlari, homiylar va donorlari bilan hamkorlikda loyihalarni birgalikda moliyalashtirishni tashkil etishni ta‘minlash,

⁵¹“O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida”gi Prezident qarori // “Xalq so‘zi” gazetasi. 2017 yil 17 oktabr.

jahondagi ilg'or tajribalarni mamlakatimizda joriy etish bo'yicha takliflar tayyorlash maqsadida madaniyat va san'at sohasini moliyalashtirish bo'yicha rivojlangan davlatlar tajribasini o'rganish, aholiga pullik xizmatlar ko'rsatish hajmini va O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimidagi byudjet tashkilotlari fondiga tushumlarni ko'paytirish bo'yicha kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish, qonunchilikda belgilangan manbalardan tushayotgan mablag'larni jamg'arishni ta'minlash; ajratilayotgan maqsadli mablag'lardan to'g'ri, samarali va maqsadli foydalanish ustidan tizimli nazorat o'rnatish, Madaniyat vazirligi tizimida faoliyat ko'rsatayotgan xodimlarni moddiy rag'batlantirish va ijtimoiy himoya qilish bo'yicha tadbirlar uchun maqsadli mablag'lar ajratish belgilandi. Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 18 oktabrda "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash to'g'risida"gi Qarorni imzolandi⁵². Qaror bilan Madaniyat vazirligi, Raqobat qo'mitasi, Toshkent shahar hokimligining Toshkent shahri, Taras Shevchenko ko'chasi, 1-uy manzilda joylashgan bino va inshootlarini operativ boshqarish huquqi vazirlikka berildi.

Shuningdek,

-Respublika teatrlarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va ularning faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlar Dasturini ishlab chiqish;

-O'zbekiston Respublikasida kinematografiyani 2017-2021 yillarda yanada rivojlantirish chora-tadbirlarini amalga oshirish;

- 2017-2021 yillarda muzeylar faoliyatini tashkillashtirish va moddiy-texnika bazasini mustahkamlash kompleks chora-tadbirlari dasturini ishlab chiqish;

Harakatlar strategiyasining yoshlarga oid davlat siyosatini takomillashtirish deb nomlangan jadvalida madaniyat va san'at sohalariga bevosita ta'sir etuvchi quyidagi manbalar belgilangan:

⁵²O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash to'g'risida"gi Qarori // "Xalq so'zi" gazetasi. 2017 yil 19 oktabr.

- o'quvchi-yoshlarning mafkuraviy immunitetini mustahkamlash maqsadida ta'lim muassasalarida "Men sevib o'qigan kitob" va "Eng yaxshi kitobxon" tanlovlarini tashkil etish;

- aholining, ayniqsa, yoshlarning intellektual va ma'naviy ehtiyojlarini yanada to'laroq qondirish maqsadida: "Adabiyotga e'tibor-ma'naviyatga, kelajakka e'tibor" shiori ostida Respublika "Kitob bayrami" an'anaviy tadbiri va uning doirasida "Kitob – millatning bebaho ma'naviy va madaniy merosi" mavzuida ilmiy-amaliy konferensiya tashkil etish va o'tkazish; "Bolalar kitoblari" an'anaviy respublika festivalini tashkil etish va o'tkazish;

- har bir tuman markazida kitob do'konlarini ochish va ularni yangi asarlar bilan boyitish;

- 40 nomdagi o'zbek mumtoz va hozirgi zamon adabiyoti, jahon mumtoz adabiyoti durdonalarini nashr etish va hududlarda, xususan, respublika axborot-resurslarida ularning taqdimotini o'tkazish;

- barkamol avlodning kitob va boshqa bosma mahsulotlarga qiziqishini o'stirish maqsadida soliq imtiyozlari va preferensiyalar berish;

- yurtimizning chekka hududlarida Badiiy akademiya tizimi tashkilotlari va ta'lim muassasalari hamkorligida xalq rassomlari, xalq ustalari bilan bolalar, yoshlar va ularning ota-onalari uchun "Bunyodkor xalqim bilan muloqot – ijodim ilhomi" mavzuidagi mahorat darslari va ijodiy uchrashuvlar tashkil etish;

- yuksak bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalash, ularning ma'naviyati va madaniyatini yuksaltirishga qaratilgan quyidagi kompleks chora-tadbirlarni tashkil etish: "Biz Vatanga tayanchmiz", "Bizning eng katta tayanchimiz va suyanchimiz, hal qiluvchi kuchimiz yoshlar" degan shiorlar ostida aksiyalar;

- "Adabiyot va san'at – shaxs ma'naviyatini boyitish va yuksaltirish omili" mavzuida yozuvchilar, shoirlar, san'atkorlar, adabiyotshunos olimlar ishtirokida uchrashuvlar;

- badiiy adabiyotlarni inventarizatsiyadan o'tkazish, axborot-resurs markazlarini yangi kitoblar bilan boyitish;
- “oila-mahalla-ta'lim muassasasi hamkorligi” mavzuida axborot va metodik materiallar tayyorlash; Vatanimiz ravnaqini ta'minlashda yoshlarning mas'uliyatini oshirishga qaratilgan “Eng buyuk jasorat – ma'naviy jasoratdir” mavzuidagi davra suhbatlari;
- yoshlar ongiga tahdid soluvchi axborot xurujlarining oldini olish, yoshlarda internet va boshqa axborot resurslardan foydalanish madaniyatini shakllantirishga qaratilgan seminar-treninglar tashkil qilish;
- “Fuqarolik jamiyatida shaxs tarbiyasi va unda oila institutining o'rni” mavzuidagi anjuman o'tkazish;
- “Xalq amaliy san'ati – yoshlar qalbida” xalqaro amaliy san'at ko'rgazmasini tashkil qilish;
- Madaniyat va san'at festivallari, ko'rik-tanlovlarni tashkil etish: “Bahor nafasi” xalqaro san'at festivali;
- “Musiqaga chorlaydi yoshlar!” madaniyat haftaligi;
- “Seni kuylaymiz, zamondosh!” O'zbekiston teatrlarining Respublika ko'rik-festivali; “Onam aytgan allalar” festivali;
- “Yoshlik bahori” respublika yosh opera ijrochilari festivali; “Sozlar navosi” xalq cholg'ulari ijrochilari respublika tanlovi;
- YUNESKO representativ ro'yxatiga kiritilgan “Shoshmaqom”, “Askiya”, “Palov” va boshqa nomoddiy madaniy meroslar bo'yicha “O'zbek madaniy merosi – jahon nigohida!” nomli festival;
- O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “Nihol” mukofoti saralash bosqichlari va uni tantanali ravishda topshirish marosimini yuqori saviyada tashkil etish jarayonida ijodiy salohiyatga ega, iste'dodli yoshlarni ro'yobga chiqarish, kashf etish, san'at olamiga kirib kelayotgan yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash;

- Turli sohalarida mehnat qilib, xalqimiz hurmat-e'tiboriga sazovor bo'lgan zamin va zamon qahramonlari faoliyati to'g'risida xujjatli filmlar yaratish, ular bilan muntazam ravishda adabiy kechalar o'tkazish nazarda tutilgan⁵³.

Xullas, madaniyat va san'at sohalarining rivoji, boshqaruvi bevosita uning tashkiliy-xuquqiy asoslariga bog'liq. Keyingi yillarda qabul qilinayotgan turli qarorlar, qonunlar, dasturlarni tadqiq qilish, qonunchilik doirasida ijro tizimini nazorat qilish keng ko'lamda amalga oshirilmoqda. Albatta, bu islohotlar O'zbekiston davlat rahbari rahnamoligidahukumatning faol harakati bilan amalga oshirilmoqda. Bu esa bevosita madaniyat va san'at menejmentining imkoniyati, qonun yo'li bilan himoyalaniishi, jamiyat taraqqiyotiga ta'siri bilan belgilanadi.

Tayanch so'z va iboralar

Tashkiliy-huquqiy asos, huquqiy norma, faol harakat, shaxsiy iborat, taraqqiyot, salohiyat, reprezentativ ro'yxat, jamiyat, YUNESKO, salohiyat, iqtidor, opera, festival.

Nazorat uchun savollar

1. 178-sonli qarorning mazmun-mohiyati haqida tasavvuringiz qanday?
2. Yoshlar orasida kitobxonlikni rivojlantirish nimalarda ko'rinadi?
3. Oxirgi o'qigan kitobingizni tahlil qilib bering.
4. Milliy madaniyatni rivojlantirish vazifalari nimalardan iborat?
5. Prezidentning beshta tashabbusining uchinchi yo'nalishini sharhlab bering.
6. "Obod mahalla" Davlat dasturi haqida nimalarni bilasiz?
7. Tashkiliy- huquqiy, meyoriy hujjatlar nima?
8. "Obod qishloq" dasturi qanday vazifalarni o'z ichiga olgan?

⁵³O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi to'g'risidagi Prezident Farmoni // www.lex.uz.

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

1. "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san'atni rivojlantirish jamg'armasini tashkil etish to'g'risida"gi Prezident qarori // "Xalq so'zi" gazetasi. 2017 yil 17 oktabr
2. N.Yo'ldoshev., O.Qozoqov. Menejment. Toshkent. Fan, 2004.

3.2. TEATRLAR FAOLIYATINI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISH

REJA

1. Teatr, teatr faoliyati, teatr janrlari va yo'nalishlari tushunchasi.
2. O'zbekistonda teatr jamoalariga davlat tomonidan berilayotgan e'tibor.
3. Teatrlarni boshqarishning o'ziga xos jihatlari.

Darsning maqsadi: talabalarga teatr, teatr faoliyati, teatr janrlari, teatr yo'nalishlari haqida tushuncha berish, O'zbekistonda teatr jamoalariga davlat tomonidan berilayotgan e'tibor, respublika teatrlarining bugungi kundagi faoliyatlari haqida batafsil tushuncha berish.

Teatr – san'atning eng yorqin janrlaridan biri. Tomosha, spektakl ko'rsatilayotgan joy, spektakl ijro etiladigan, tomoshabinni hayratlantiradigan, o'ylantiradigan, mushohada etishga undaydigan makon hisoblanadi. San'atning turlari ko'p: estrada san'ati, kino san'ati, tasviriy san'at, maqom san'ati, baxshichilik san'ati, xalq amaliy san'ati, lekin hech biri teatrning o'rnini bosolmaydi. Sababi, faqat teatrgina personajlar orqali, iqtidorli aktyorlar orqali tomoshabin bilan muloqot qiladi, so'zlashadi, fikrlashadi. Dramaturgning g'oyasini rejissyor kuchlantiradi, tomoshabinga yetkazib beradigan ijrochilar esa bu g'oyani katta mahorat bilan sahnada jonlantirib berishadi.

Buyuk Shekspirning "Hayot bir sahna, har bir inson unda o'z rolini

o‘ynaydi” degan so‘zi ham bekorga aytilgan emas.

San’atning bu takrorlanmas turi – teatrning ildizlari uzoq tarixga borib taqaladi. Birinchi marta teatrning sof tomosha ko‘rinishi Sharqdan boshlangan. Halol va haromni, savob va uvolni, kun va tunni, oq va qorani, yaxshi va yomonni ajrata olish imkoniyatlarini qahramonlar orqali jonlantirish imkoniyatlari O‘rta Osiyo (Markaziy Osiyo), Xitoy, Indoneziya, Yaponiya, Koreya, Birma, Vyetnam teatr tomoshalarining rang-barangligi keyinroq butun dunyoga teatr san’atini yoyilishiga sabab bo‘lgan. Miloddan oldingi U asrda Hindistonda paydo bo‘lgan ushbu nodir san’at turi – teatr katta rivojlanish yo‘lini bosib o‘tdi.

Dramaturgiya , aktyorlar ijrochiligi rivojlanib, ochiq maydondagi tomoshalar keyinroq muhtasham, yuzlab kishilarga mo‘ljallangan qulay va shinam binolarga, sahna ko‘rinishi, saxna qulayligiga ega bo‘lgan saroylarga ko‘chirilgan. Eng muhimi teatr sahnasida ijro etilgan ijrolar xalqning ko‘ngliga kirib borgan va shuning uchun ham teatr san’atining yashovchanligini ta’minlagan.

Ijtimoiy hayotni, kechinmalarni, xotiralarni, voqea-hodisalarni, inson ichki kechinmalari-yu, dardu-hasratlarini, ko‘ngil izhorlari-yu cheksiz nafratini dramatik hatti- harakatlar orqali aktyorlar tomoshabinga yetkazadilar, dramaturg yoki yozuvchining tasavvurini muayyan bir davr orqali ifodalab beradilar. Dramaturg asarini rejissyor sahnalashtiradi, har bir ijodkorga – aktyorga mahoratiga qarab rollar taqsimlab beriladi, rollarning qoyilmaqom ijrosini esa aktyorning mahorati ko‘rsatadi. Sahna dekoratsiyasi, liboslar to‘plami, ovoz va chiroq ustalari, rassomlar mehnati, agar asar musiqiy ko‘rinishlarga ega bo‘lsa orkestr, bastakoru kompozitorlar, xullas ko‘plab ijodkorlar mehnatini yuzaga chiqishi – yangi san’at asarining dunyoga kelishiga sabab bo‘ladi.

Sahnada ma’lum bir davrning tafsilotlarini gavdalandira olish, yaxshi va yomon ko‘rinishlar, xarakterlarni ko‘rsatib bera olish aktyorlardan topqirlik, ziyraklikni talab qiladi.

Teatr san’ati rivoji borasida qabul qilingan qator qonuniy-meyoriy hujjatlarga murojaat etamiz .

1995 yil “O‘zbekistonda teatr hamda musiqa san’atini yanada

rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish to'g'risida", 1998 yil "O'zbekiston teatr san'atini rivojlantirish to'g'risida", 2001 yil "Hamza nomidagi O'zbek davlat akademik drama teatriga "Milliy teatr" maqomini berish to'g'risida"gi, 2012 yil 4 iyunda Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov madaniy hayotimizdagi muhim voqea, madaniyat va san'at sohalariga bo'lajak mutaxassislarni tayyorlab beruvchi "O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutini tashkil etish to'g'risida"gi 1771-sonli Qarorga imzo chekdi. Aynan ushbu qarorning birinchi bandida madaniyat, teatr san'ati, kino va televideniye sohasida zamonaviy talablarga javob beradigan yuksak malakali kadrlarni tayyorlash vazifasi belgilab qo'yilgan. Bugungi kunda O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutida ushbu qarorning amaliy ijrosini ta'minlash uchun barcha islohotlar amalga oshirilmoqda.

Har yili tashkil etilayotgan "Seni kuylaymiz, zamondosh!", "Toshkent bahori", "Debyut", "Humo", "37+1", "Composition d'll Opera", shuningdek qator teatrlarning yurtimiz bo'ylab gastrollari yurtimizni ma'rifat yurtiga aylanib borayotganidan darak beradi.

Teatr zamon qahramonlarini, elu yurtga fidoyi insonlarning yashash va mehnat tarzini sahna harakatlari orqali xalqqa tanishtiradigan va bu bilan ana shu qahramonlar orqali xalqni tarbiyalaydigan munavvar dargoh. Bu borada birinchi Prezidentimiz I.Karimov 2010 yil Buxoro shahrida qad ko'targan ma'rifat maskani- viloyat musiqali drama teatrining ochilish marosimida nutq so'zlab, "Teatr davr bilan hamnafas yashayotgan, hayot sinovlarida toblangan fidoyi insonlar haqida hikoya qiluvchi asarlarni sahnaga olib chiqishi zarur. Farzandlarimizning ma'naviy dunyosini mustahkamlaydigan, kelajakka ishonchini oshiradigan, oriyatini kuchaytiradigan zamonaviy qahramon obrazini yaratish kerak"⁵⁴ – deya ta'kidlagan edi.

Har ikki yilda bir marta o'tkazib kelinayotgan "Seni kuylaymiz, zamondosh!" Respublika teatrlarining ko'rik-festivali Markaziy Osiyo

⁵⁴Birinchi Prezidentimizning Buxoro viloyat musiqali drama teatrining tantanali ochilish marosimida so'zlagan nutqidan. 2010 yil 30-avgust.

mamlakatlari orasida birinchi bo‘lib, mamlakatimizda tashkil etilgani san’atga, teatr sohasiga berilgan yuksak e’tiborning nishonasi bo‘ldi.

2014 yilda Birinchi Prezidentimizning “O‘zbek Milliy akademik drama teatrining 100-yilligini nishonlash to‘g‘risida”gi qarori, teatr nufuzini oshirish va imkoniyatlarini yanada kengaytirish, otaxon teatrda faoliyat ko‘rsatayotgan qator san’at ustalariga davlat mukofotlari taqdim etilishi esa yangi spektakllar yaratish, san’at dargohining sahnalarida milliy va umuminsoniy qadriyatlar asosida yaratilgan durdona asarlarni tomoshabinlarga havola etishga ijodiy ilhom, kuch va rag‘bat berdi.

Umuman, so‘nggi vaqtlarda respublika teatrlari har yili 130 dan ortiq mavzu va janrlarda spektakllar sahnalashtirildi. Hamza (hozirgi Milliy teatr) nomidagi teatrda “Piri koinot”, Farg‘ona viloyati Y. Shakarjonov nomidagi musiqali drama teatrida “Imom Buxoriy”, Andijon viloyati Y. Oxunboboyev nomidagi musiqali drama teatrida “Alpomishning qaytishi”, Xorazm viloyati Ogahiy nomidagi musiqali drama teatrida “Jaloliddin Manguberdi” kabi asarlarning sahnalashtirilishi o‘zbek milliy sahna san’atining rivojlanishiga ma’lum hissa bo‘lib qo‘shildi⁵⁵.

O‘zbekiston davlat akademik katta teatrida o‘zbek va jahon operasi, balet san’atining nodir namunalari sahnaga qo‘yilayotgani, Toshkentda o‘tgan “Composition d’Il Opera” xalqaro festivalida Barno Ismatullayeva, Moskvada o‘tkazilgan Muslim Magamayev nomidagi opera xonandalari festivalida Jenisbek Piyazovlar peshqadamlikni egallaganlari, yosh opera ijrochilari – Ramz Usmonov va Samandar Alimovlarning “O‘zbekiston xalq artisti” unvonlari bilan taqdirlanganlari san’at ustalariga berilgan yuksak ishonchdir.

Poytaxtimizda buyuk dramaturg Vilyam Shekspir asos solgan afsonaviy “Globus” teatri, “Hamlet” fojiasini ingliz tilida namoyish etgani, Buyuk Britaniyaning “Orzu arts”, Janubiy Koreyaning “Heboma” teatrlarining Toshkentga tashriflari teatr ixlosmandlarining olqishlariga sazovor bo‘ldi.

Teatr san’ati taraqqiyotidagi katta rag‘bat sifatida e’tirof etilayotgan yana bir

⁵⁵O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat ishlari vazirligining joriy arxivi.

rasmiy hujjat fikrimizning yaqqol dalilidir.

“2018-2022 yillarda davlat teatrlarining moddiy – texnika bazasini mustahkamlash va ularning faoliyatini rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Vazirlar Mahkamasining Qarorida imkoniyati cheklangan shaxslar uchun qulay shart-sharoitlar yaratish, turistlarga xizmat ko‘rsatishni rivojlantirish, qator qulayliklar yaratish borasida qator amaliy tadbirlar ko‘zda tutilgan. Shuningdek, mamalakatimizda olib borilayotgan olamshumul ma‘rifiy-ma‘naviy islohotlarni ifoda etadigan, milliy-madaniy urf-odatlarimiz, an‘analarimizni targ‘ib etuvchi, aholi, oila munosabatlari, ayniqsa barkamol avlodni vatanparvarlik, fidoyilik, insonparvarlik g‘oyalari asosida tarbiyalashga hissa qo‘shadigan, zamon qahramoniga aylanib ulgurgan- jamiyatimizning turli jabhalarda halol mehnat qilib, umrguzaronlik qilayotgan mehnatkash va saxovatli yurdoshlarimiz mehnatlarini tarannum etadigan, yoshlarning ma‘naviy dunyosini mustahkamlashga hissa qo‘shadigan, kelajakka ishonchini oshiradigan, ibratli sahna asarlaridan iborat spektakllar yaratish ushbu qarorning mohiyatida aks etgan.

Yurtimizning tarixidan darak beruvchi nurli sanalar, buyuk mutafakkirlar, tarixiy siymolar, xalqimizning shonli tarixi, yurt istiqlolini qo‘lga kiritishda sharaflı hissa qo‘shgan taniqli insonlar hayoti va ijodi har tomonlama chuqur aks ettirilgan sahna asarlari yaratish uchun barcha qulayliklarni yaratish Bosh vazir imzolagan ushbu hujjatning asosini tashkil etadi.

Shunisi quvonarliki, qisqa fursat ichida bir vaqtlar xalqimiz qalbini zabt etgan mumtoz asarlar yana sahnalarga qaytdi. “Alisher Navoiy” (O‘zbek Milliy akademik drama teatri), “Layli va Majnun” (Muqimiy nomidagi o‘zbek davlat musiqiy teatri), “Degonimni ulusg‘a marg‘ub et...” (O‘zbekiston Rus akademik drama teatri), “Sab‘ai sayyor” (O‘zbek davlat drama teatri), “Mirzo Ulug‘bek” (H. Olimjon nomidagi Samarqand viloyat musiqali drama teatri) kabi sahna asarlari shular jumlasidan.

Teatr jamiyatimizda yuz berayotgan ulkan o‘zgarishlarni zamon

qahramonlari timsolida tomoshabinga yetkazib berar ekan, beixtiyor tomoshabin ham o‘tmishning ibratli bo‘larli voqea-hodisalari, bugunning shiddatli jarayonlari, ertaning nurli maqsadlarini ko‘z oldiga keltirishi tayin, zotan bir mashhur rejissyorlardan biri aytganidek, “Sahna uzunasiga o‘ttiz, eniga yigirma qadam. Biroq bu makonning pardalari ochilgach, unga o‘tmish ham, bugun ham, kelajak ham sig‘ishi mumkin”.

Teatr san‘atining drama, opera,balet, satira, hajviy, musiqali drama,radio, television teatr,musiqali komedaiya, operetta teatri, yosh tomoshabinlar teatri, rus dramatik teatri, teatr-studiya, harbiy teatr, qo‘g‘irchoq teatri, estrada teatri, maydon teatri, bolalar teatrikabi turlari ko‘p.

Keyingi yillarda Mustaqillik va Navro‘z bayramlariga o‘xshash teatrlashtirilgan konsertlar va tomoshalar ham tomoshabinni o‘zbek san‘atining rang-barang ko‘rinishlariga qiziqtirib kelayotgani ham faxrlanarli holat.

Teatr asarlarining janrlari asosan drama, tragediya, komediya,musiqiy, tarixiy janrlarga bo‘linsa, teatrlarning yo‘nalishlari tragekomediya, xronika, myuzikl, tarixiy drama, ertak-pyesa, folklor-etnografik kabi yo‘nalishlarni o‘z ichiga oladi.

O‘zbekistonimizda asrlar osha yashab kelayotgan tomosha-san‘ati an‘analarini o‘rganish, boyitish va targ‘ib qilish, teatr san‘atini har tomonlama rivojlantirish, moddiy-texnik negizini yanada mustahkamlash, mamlakatimizda amalga oshirilayotgan ma‘naviy-ma‘rifiy islohotlarda teatr arboblarning faol ishtirokini ta‘minlash, milliy va umumbashariy qadriyatlarni tarannum etuvchi badiiy barkamol sahna asarlari yaratish, maxsus ta‘lim tizimini zamon talablariga mos holda takomillashtirish, yuqori malakali kadrlarga bo‘lgan ehtiyojni to‘laroq qondirish maqsadida hukumat tomonidan juda katta ishlar samarali olib borilmoqda.

O‘zbek xalq tomosha san‘atlari (xalq an‘anaviy teatri, maydon tomoshalari, bayramlar) sohasidagi boy tarixiy merosni chuqur o‘rganish, tadqiqotlar, o‘quv qo‘llanmalari yaratish uchun shart-sharoit tug‘dirish, ijodkorlarni ijtimoiy muhofaza qilish, teatrlarning moddiy-texnik negizini mustahkamlash, zamonaviy

ashyolar bilan ta'minlash, teatrlar jamoalari, rejissyorlar, dramaturglar, bastakorlar, rassomlar va baletmeysterlarga dolzarb mavzularda buyurtmalar berish, respublika va xalqaro miqyosda ko'rik-tanlovlar, festivallar o'tkazish, xorijiy mamlakatlarga gastrollar uyushtirish, ilmiy anjuman, simpozium va seminarlar o'tkazish, turli mukofot va sovrinlar ta'sis etish, iqtidorli yoshlarni izlab topish va malakali mutaxassis kadrlar tayyorlashda oliy va o'rta-maxsus o'quv yurtlariga yaqindan yordam berilishi ana shunday san'atga bo'lgan e'tiborning yaqqol namunasidir.

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutining drama, musiqali teatr, qo'g'irchoq teatri, kino, teleradio, sahna rassomligi, san'at menejmenti bo'yicha mutaxassis kadrlar tayyorlash doirasini kengaytirish borasidagi amaliy ishlari ham teatrga, avvalo milliy san'atimiz rivoji qo'shilayotgan o'ziga xos hissadir.

O'zbekistonning Birinchi Prezidenti Islom Karimovning "Yuksak ma'naviyat yengilmas kuch" asarlarida ta'kidlanganidek "... Bizning milliy teatr san'atimiz tarixan juda katta yo'lni bosib o'tgan bo'lib, uning qadimiy ildizlari halq o'yin va tomoshalariga borib bog'lanadi...

Ayni paytda teatr san'atimizda ham bugungi hayotimizni, zamonamiz qahramonlari qiyofasini har tomonlama chuqur ochib beradigan, tomoshabinni o'ziga tortadigan, ham dramaturgiya, ham rejissura nuqtai nazaridan badiiy yuksak asarlar, afsuski, kam ekanini tan olishimiz lozim."⁵⁶

Dunyoni go'zallik qutqaradi deymiz. Go'zallik orqali inson o'zini tushunishi, eng inja tuyg'ularga ega bo'lishga intilishi rost gap. Dunyoda go'zal manzaralar, ajoyib tabiat manzaralari va shu manzaralarning go'zalligini his etish uchun minglab rassomlar-u ijod sohiblari ko'p. Ammo ana shu go'zalliklarni busbutunligichi xalqqa yetkazish uchun tug'ilgan iste'dod sohiblari g'am ko'p. Negaki, san'at orqali biz tariximizni, bugunimizni, ertamizni qaytadan kashf etib boramiz.

Teatr san'ati inson ruhiyatiga personajlar, dialoglar, kiyimlar va nihoyat mohir ijrolari bilan kirib borayotgan teatr aktyorlari esa zamon qahramonlari

⁵⁶ I.Karimov, "Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch", T, "Ma'naviyat", 143 b.

obrazlarini tasvirlash orqali yangi dunyo yaratadi.

Buyuk fransuz adibi Sartr aytganidek “Nasr-reallik, she’riyat esa tasavvur bilan bog‘liq ijod mahsuli. Dramaturgiya – har ikkisinin uyg‘unligidir. Nasrda ijod qilayotganlar personaj xarakteri suratini chizayotgan paytda, shoirlar inson tuyg‘ulari haqida afsonalar yaratadi”.

Istiqlol tufayli Milliy teatr maqomini olgan drama teatri sahnasida Mannon Uyg‘ur, Yetim Bobojonov, Shukur Burhonov, Olim Xo‘jayev, Sora Eshonto‘rayeva, Nabi Rahimov, Obid Jalilov, Zaynab Sadriyeva, Zikir Muhammadjonov singari buyuk san’atkorlar ajoyib rollarni xalqimizga armug‘on etishgan. Shekspirning “Hamlet”, “Yuliy Sezar”, “Otello”, “Qirol Lir”, Sofoklning “Shoh Edip”, Shillerning “Makr va muhabbat”, Uyg‘un va Izzat Sultonning “Alisher Navoiy”, Hamid Olimjonning “Muqanna”, Maqsud Shayxzodaning “Mirzo Ulug‘bek”, Usmon Azimning “Kunduzsiz kechalar”, Hayitmat Rasulning “Piri koinot” dramalari, A.Kassonaning “Daraxtlar tik turib jon beradi”, Nurillo Abbosxonning “O‘zbekcha raqs”, “Tanho yulduz”, Usmon Azimning “Ogoh bo‘ling odamlar!” , “Tong otgan taraflarda”, Abduqahhor Ibrohimovning “Senga bir gap aytaman” spektakllari jamiyat hayotining turli jabhalarida mavjud muammolarni nafaqat yaqqol ko‘satib berish, balki ular orqali tomoshabinlarni munozaraga chorlash, yaxshilikning, ezgulikning umrini uzaytirish, yomonlikka qarshi kurashmoq yo‘llarini izlash borasida o‘ziga xos mahorat maktablari sanaladi.

Shu o‘rinda ta’kidlash lozimki, Muhtaram Prezidentimizning 2017 yil 3 avgustdagi “Adabiyot va san’at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma’naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir” mavzuida O‘zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvdagi ma’ruzasida alohida qayd etilgan ushbu so‘zlarni keltirmoq joizdir:

“...Respublikamizda mavjud 37 ta teatr faoliyatini ta’minlash uchun har yili katta miqdorla mablag‘lar yo‘naltiriladi.

Hurmatli teatr arboblariimiz o‘zlarining matbuot va televideniyaedagi chiqishlarida ko‘pincha ma’rifatparvar bobomiz Mahmudxo‘ja Behbudiyning

“Teatr- ibratxonadir” degan hikmatli soʻzlarini keltirishni yaxshi koʻradilar. Lekin mana shu dono soʻzlarni faqat ogʻizda aytmasdan, oʻz faoliyatimizda ularga amal qilsak, ayni muddao boʻlardi deb oʻylayman”.

Davlatimiz rahbarining eʼtirozlari toʻgʻri. Sahnada ijro etilayotgan asar insonni tarbiyalash, ezgulikka sari yoʻllash, oʻsib kelayotgan barkamol avlodni “ommaviy madaniyat”ning turli qingʻir yoʻllaridan asrashga xizmat qilishi lozim.

Mana shu tarixiy uchrashuvda Prezidentimizning tashabbuslari bilan Oʻzbek Milliy akademik teatri bilan “Oʻzkiyosanoat” aksiyadorlik jamiyati oʻrtasida besh yillik reja tasdiqlangan “Doʻstlar klubi” tashkil etildi, moddiy va maʼnaviy ragʻbat ijodiy jarayonlarga katta rivoj berdi, shuningdek, Oʻzbekiston davlat dramatik teatri bilan Oʻzbekiston Yoshlar Ittifoqi hamkorligi teatrning “Truffaldino” spektakli sahnalashtirilishiga, Muqimiy nomidagi Oʻzbekiston davlat musiqali teatri “Oʻzsanoatqurilishbank” ATB bilan hamkorligi doirasida teatr jamoasining Qirgʻiziston Respublikasining Bishkek shahrida boʻlib oʻtgan “ART ORDO-2017” 6-Xalqaro teatr festivalida ishtirok etishiga boʻlgan katta ragʻbat, Oʻzbekiston davlat qoʻgʻirchoq teatrining “Oʻzeltexsanoat” AK bilan hamkorligi teatr jamoasining Tojikistonning Dushanbe shahriga gastrolini uyushtirishdagi, “Toʻmaris” spektaklining namoyishiga asos boʻlganini, Oʻzbekiston davlat musiqali komediya (operetta) teatri va “Kapitalbank” aksiyadorlik tijorat banki bilan oʻzaro hamkorlik natijasida Davlat Yoshlar teatrning “Oʻzmetkombinat” aksiyadorlik jamiyati bilan oʻzaro hamkorligi “Masxaroboz” shou dasturi bilan Angliyaning London shahridagi gastrol tomoshalari namoyishini, Oʻzbekiston davlat akademik rus drama teatrining “Aloqabank” aksiyadorlik banki bilan hamkorlik aloqalari “Tomosha” bolalar teatr-studiyasini, Alisher Navoiy nomidagi Oʻzbekiston davlat Akademik katta teatrining “Oʻzbekneftgaz” milliy xolding kompaniyasi oʻrtasidagi hamkorlik aloqalari Sharof Rashidovning 100 yilligiga bagʻishlangan “Ikki dil dostoni” baletini sahnalashtirish borasidagi, “Diydor” rejissyorlik va aktyorlik mahorati studiyasini har tomonlama qoʻllab-quvvatlashi misolidagi fayzli tadbirlar mamlakat rahbarining iqtisodiy baquvvat tashkilotlarni ijodkorlarga, ijodiy

jamoalarga “Do‘stlik klublari” bilan ushbu tashkilotlarning samarali homiylik ko‘rsatishlariga munosib yo‘l ochdi. Har bir ijodkor jamoaning yaratgan san‘at asarlari Muhtaram Yurtboshimizning san‘atga, san‘at muassasalariga, teatrlarga davlat tomonidan yaratilgan zarur shart-sharoitlar sanaladi.

Tayanch iboralar

Teatr janrlari, anshlag, pyesa, operetta, rejissyor, spektakl, adabiy emakdosh, jonglyor, aktyor, partitura, dekoratsiya, grim.

Nazorat uchun savollar

1. Teatr janrlari, teatr yo‘nalishlari nimani anglatadi?
2. Teatrning kelib chiqish tarixi haqida nimalarni bilasiz?
3. Davlatimiz tomonidan respublikada faoliyat ko‘rsatayotgan teatrlar faoliyatini samarali tashkil etish bo‘yicha qanday tadbirlar amalga oshirilmoqda?
4. O‘zbek Milliy teatri faoliyatidan nimalarni bilasiz?
5. ”Teatr kunlari” nimani anglatadi?
6. Milliy konsepsiyamizda teatrlar sohasi rahbarlariga qanday vazifalar qo‘yilgan?
7. Teatr arboblari uyushmasi faoliyatini izohlab bering.
8. ”Teatr” jurnali ijodiy jarayonlari haqida fikrlaringizni bayon qilib bering.

Mavzu bo‘yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Q. Nazarov. Qadriyatlar falsafasi. (Aksiologiya), Toshkent, 2004.
2. Istiqlol va teatr. (to‘plam), Toshkent, Yangi asr avlodi, 2002.

3.3.MUZEYLAR VA KO'RGAZMA ZALLARI FAOLIYATINI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISH

R E J A

- 1.Muzeylar menejmenti tushunchasi.
- 2.Ko'rgazma zallaridagi kolleksiyalarni boshqarish.
- 3.O'zbekistonda muzeylar faoliyatini rivojlantirish masalalari.
- 4.O'zbekiston muzeylari.

Darsning maqsadi: talabalarga muzeylar menejmenti va marketingi, ko'rgazma zallaridagi kolleksiyalarni boshqarish, O'zbekistonda muzeylar faoliyatini rivojlantirish masalalari, yurtimizda faoliyat ko'rsatayotgan muzeylar haqida ma'lumot berish.

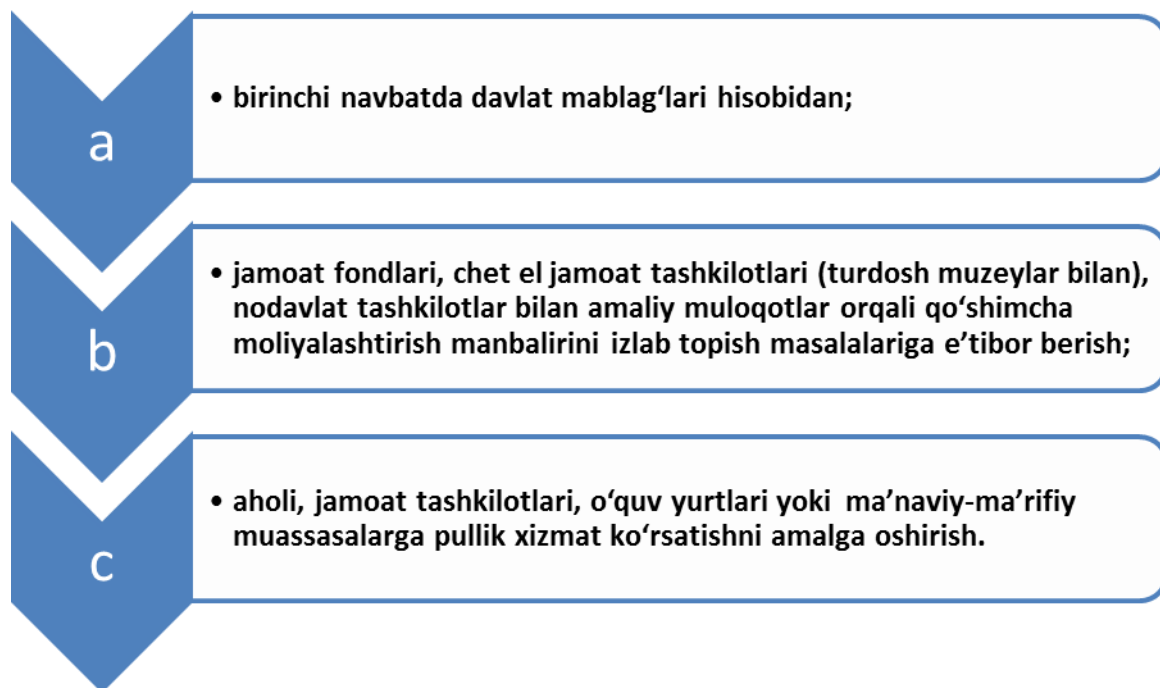
Darhaqiqat, muzey insonlar va davlatning madaniy, tabiiy va ilmiy meroslarini avloddan avlodga yetkazuvchi benazir vosita sifatida alohida mas'uliyatga ega va benuqson ish olib boruvchi tashkilotlardir.

So'nggi davrda an'anaviy muzey tiliga ikkita yangi tushuncha kirib keldi, ular muzeylar menejmenti va muzeylar marketingi.

Muzeylar menejmentining vazifalari quyidagilardan iborat:

- 1.Muzeylar xodimlar apparatini samarali mehnatga rag'batlantirish;
- 2.Muzeylar faoliyatida samarali natijalarga erishish va o'sha muzey xizmatlariga bo'lgan talabni oshirish borasida aniq chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqish, turdosh muzeylarning o'zaro hamkorligini ta'minlashga erishish;

A. Har bir muzeyda moliyaviy mablag' bilan ta'minlanish hajmini keskin oshirish borasidagi tadbirlar:



Muzeylar faqatgina madaniy qadriyatlar namoyishigina boʻlib qolmasdan, ular bizni oʻtmish sayohatiga chorlovchi yoʻlchi yulduz hamdir. Oʻzbekiston muzeylari 130 yillik tarixga ega. Mamlakat miqyosida muntazam faoliyat yuritayotgan 1200 dan ziyod turli yoʻnalish va soha muzeylari tashrif buyuruvchilarni mamnun qilib kelmoqda. Muzeylar maʼnan boyib, muntazam kengayib boradi. “Oʻzbekiston Respublikasida madaniyat va sanʼat sohasini innovatsion rivojlantirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida”gi Qarorga koʻra, Muzeylar renovatsiya dasturini joriy etishning asosiy maqsadlari quyidagicha:

– muzeylar byudjetining kamida 30 foizini tadbirkorlik faoliyatidan tushadigan mablagʻlar hisobidan, shu jumladan, davlat-xususiy sheriklik shartlari asosida tadbirkorlik subyektlarini jalb qilish orqali, shuningdek, muzeylar byudjetining kamida 15 foizini xayriya mablagʻlari hisobidan moliyalashtirishga bosqichma-bosqich oʻtishni nazarda tutuvchi oʻzini oʻzi taʼminlash prinsipiga asoslangan muzeylarni moliyalashtirish modelini joriy etish;

– muzeylar infratuzilmasini xalqaro standartlarga muvofiq takomillashtirish orqali koʻrsatiladigan xizmatlarning interaktivligini oshirish, shu jumladan, «smart»-texnologiyalarni (axborot doʻkonchalari, 3D vizualizatsiya va gologramma, QR-kodlar, chet tillaridagi elektron gidlar va hokazolarni) joriy etish;

– aholi, eng avvalo, yosh avlod uchun mo'ljallangan, internet tarmog'idan foydalangan holda, muzeylarning faoliyatiga innovatsion axborot texnologiyalari keng joriy etish va muzey eksponatlarining raqamli shakllarini yaratish orqali muzey eksponatlarini ko'rish imkonini beradigan infratuzilmani yaratish, ko'rsatiladigan xizmatlar sifatini oshirish uchun muzeylarning ma'muriy tuzilmasini takomillashtirish;

– xodimlarni, shu jumladan, xorijiy mutaxassislarni eng yaxshi jahon amaliyotlariga muvofiq muzeylarning rahbar lavozimlariga ochiq tanlov asosida jalb qilish amaliyotini joriy etish;

– O'zbekistonning madaniy-tarixiy merosini ommalashtirish va tanitish maqsadida muzeylarning ijtimoiy makonga to'liq integratsiyalashuvini ta'minlash;

– muzeylarda imkoniyatlari cheklangan shaxslar, keksa yoshdagi tashrif buyuruvchilar, maktabgacha yoshdagi bolalar va ularga hamrohlik qilayotgan shaxslarga xizmat ko'rsatish va qulaylik yaratishning inklyuziv uslublaridan keng foydalanish;

– muzeylarda akademik tadqiqotlarni, shu jumladan, jamg'arma mablag'lari hisobidan grantlar ajratish orqali mahalliy va xorijiy tadqiqotchilarni jalb qilgan holda rivojlantirish.

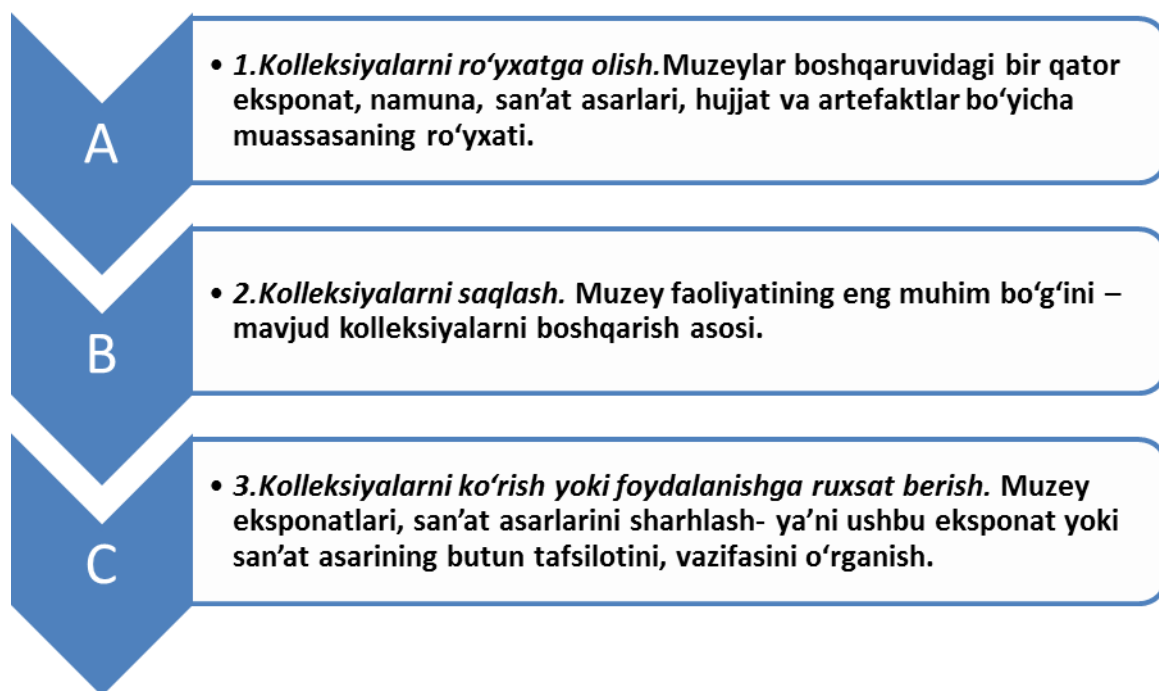
Shuningdek, Renovatsiya dasturi O'zbekiston amaliy san'at muzeyida (Toshkent shahri), I.Savitskiy nomidagi Qoraqalpog'iston Respublikasi davlat san'at muzeyida (Nukus shahri) va Oybekning uy-muzeyida (Toshkent shahri) amalga oshiriladi.

Renovatsiya dasturi Jamg'arma, mahalliy hamda xorijiy donorlar va metsenatlar mablag'lari, shuningdek, qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan moliyalashtiriladi. Jamg'armaning Ijro etuvchi direktori zimmasiga Renovatsiya dasturida nazarda tutilgan tadbirlarning o'z vaqtida va sifatli bajarilishi uchun shaxsiy javobgarlik yuklandi.

Muzey menejmentining asosiy maqsadi degani bu mazkur muzeyning intellektual resurslaridan, imkoniyatlaridan samarali foydalanish asoslaridir. Muzeyning barqaror ishlashi ana shu resurslarning o'z o'rnida va meyorida

ishlatishdan iborat. Muzey obro‘si va barqaror ishi uchun birinchi navbatda ishchan, bir-birining vazifasini mukammal bajara oladigan, har bir eksponat, surat yoki boshqa osori-atiqalarning barcha tafsilotini biladigan bilimdon kadrlar jamoasi kerak. Jamoaning birgalikdagi harakatini, samarali natijalarga erishishi uchun bir yoqadan bosh chiqarib ishlaydigan xodimlar jamoasini esa zamonaviy menejerlar hal qiladi. Tadbirkor va ishchan menejerning asosiy va muhim vazifasi- barcha xodimlarni jamoa ishining natijadorligi yo‘lida ruhlantira olishdir. Xodimlarning mehnat , majburiyatlar taqsimoti esa menejerning uddaburronligi va uzoqni ko‘ra bilishidan dalolat beradi.

Ko‘rgazma zallaridagi kolleksiyalarni boshqarish siyosati ham juda ustuvor vazifalardan biri. Bunga quyidagilar asos bo‘ladi:



Ko‘rgazma zallaridagi kolleksiyalarni boshqarish quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

Muзейning maqsad va vazifalari.
--

Ro‘yxatga olish.
Qabul qilish va kataloglar ro‘yxatini shakllantirish.
Amaldagi mulkchilik huquqi va ekspertiza.
Alohida himoyalananadigan nozik eksponatlar.
Baholash va autentifikatsiya (asliga to‘g‘riligini tekshirish) .
Hisobdan chiqarish va likvidatsion (tugatuvchi) sotuvga qo‘yish.
InventarizatsiY.
Vaqtincha foydalanish.
Saqlanishni tavsiflash.
Hujjatlashtirish.
Kolleksiyalarni ishlatish va boshqa joyga ko‘chirish.
Fotosuratga olish.
Favqulodda vaziyatlarga tayyorgarlik.
Sug‘urtalash.
Kolleksiyalardan foydalanish uchun ijozat.
Xavfsizlik.
Ko‘rgazmalar va kolleksiyalar ustidan nazorat.
Nazorat qilinadigan iqlimiy muhit.
Maxsus ko‘rgazma materiallar.
Upakovka va transportirovka.
Tadqiqot , destruktiv tahlil.
Xususiy kolleksiyalar.
RestavratsiY.

Muzeylar milliy o‘zlikni anglash, tariximizni yaxshi bilish, tarixiy saboqlardan to‘g‘ri xulosa chiqarib, bugungi kunlarning qadriga yetishimiz uchun dasturilamal bo‘lib xizmat qiladi, milliy g‘urur, milliy ongni yuksaltirish uchun unutilgan tariximizni qayta tiklash, ajdodlar hurmatini joyiga qo‘yish, o‘sib kelayotgan barkamol avlodni tarixiy merosimiz, taniqli mutafakkirlarimizning

bosib o'tgan shonli yo'llaridan xabardor qilish, jahonaro milliy qadriyatlarimizni yanada kengroq namoyish etish uchun haqiqiy hayotiy maktab vazifasini o'taydi.

Muzeylar tizimini takomillashtirish, xalqimizning hayotida muzeylarning ahamiyati, muzeylarni xalqimiz tarixi va istiqlol uchun kurashning yorqin namunalarini o'zida aks ettirgan eksponatlar bilan boyitish, nodir qo'lyozmalar, tarixiy davrlar silsilasidan darak beruvchi noyob topilmalar orqali milliy urf-odatlarimizdan boxabar bo'lish imkoniyatini yaratadi. Shuningdek, muzeylar eksponatlarini boyitib borish, o'zbek millatiga oid qator osori-atiqalar, nodir topilmalarni jahonga olib chiqish va targ'ib qilish ham bugungi kun muzeyshunosligining asosiy vazifalaridan biridir.

O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan muzeylar tarixiga nazar soladigan bo'lsak 1917 yilgacha mamlakatimiz poytaxtida birinchi va yagona muzey Toshkent muzeyi bo'lgan. 1918 yil knyaz N. Romanov saroyida uning musodara qilingan kolleksiyasi asosida Badiiy muzey (hozirgi O'zbekiston davlat san'at muzeyi), 1921 yil Eski shahar muzeyi, 1926 yil O'zbek Eski shahar muzeyi tashkil qilingan.

1940 yillarda O'zbekiston san'at muzeyi va Adabiyot muzeyi – Tarix, madaniyat va san'at muzeyiga, Politehnika muzeyi Tabiat muzeyiga qo'shildi. 1945 yil Davlat san'at muzeyi mustaqil muzeyga aylandi. 1972 yil O'zbekiston kino san'ati muzeyi, 1973 yil O'zbekiston Sog'liqni Saqlash muzeyi, 1975 yil Turkiston harbiy okrugi qo'shinlari tarixi muzeyi tashkil etildi. 1988 yil Antiqa va zargarlik buyumlari muzeyi ochildi. 60–80-yillarda Habib Abdullayev, Muxtor Ashrafiy, Sergey Borodin, Oybek, Fafur Fulom, O'rol Tansiqboyev, Abdulla Qahhor uy-muzeylari va Yulius Fuchik, Sergey Yesenin muzeylari, Tamaraxonim liboslari doimiy ko'rgazmasi va boshqalarga asos solindi.

O'zbekiston muzeylaridan ba'zilarini keltirib o'tamiz.

Temuriylar tarixi muzeyi. O'lis moziydan bizga qadar yetib kelgan shonli tarixdan ma'lumki, Movarounnahr, Turon, Turkiston nomi bilan mashhur yurtimiz mag'ribu mashriqni bog'lagan "Buyuk ipak yo'li" orqali madaniyat, san'at,

taraqqiyot uchun mustahkam ko'prik vazifasini o'tagan. Birinchi Prezidentimiz Islom Karimovning tashabbusi bilan 1993 yilda Yevroosiyo davlatlari birlashtirib, yagona davlat o'rnatgan buyuk sarkarda Sohibqiron Amir Temur haykali Toshkentda qad ko'tardi va 1996 yilda Sohibqiron Amir Temur tavalludining 660 yilligiga atab sharq me'morchilik an'alarini o'zida mukammal aks ettirgan Temuriylar tarixi muzeyi ish boshladi. Temuriylar tarixi muzeyi haqida gap borganda Sohibqironning 660 yillik yubileyi YUNESKO tomonidan xalqaro miqyosda keng nishonlanganligi buyuk sarkarda hayotining mazmuni, betakror hayotiy faoliyatining asosiy ma'no-mazmuni Vatan ozodligi, elu yurtga muhabbat atalgan oliy qadriyatlar timsolini o'zida jam etgan Toshkent shahridagi eng katta va hamisha ixlosmandlarga to'la muzey ko'z oldimizga keladi. Shu o'rinda alohida ta'kidlash lozimki, muzeylar bilan birga tarixiy shaxslarning haykallari, monumentlari ham haqiqiy va betakror san'at asarlari sirasida yurtimiz maydonlariga fayz berib turibdi. Chunonchi, Farg'ona shahrida- Ahmadal-Farg'oniy, Urganchda – Muhammad Muso Xorazmiy va Jaloliddin Manguberdi, Navoiy shahrida – Alisher Navoiy, Toshkentda G'afur G'ulom, Abdulla Qahhor va Zulfiya, Ozod Sharafiddinovlarning muazzam haykallari bilan bir qatorda Termiz shahrida Alpomish, Qarshi shahrida "El yurt tayanchi" kabi monumental san'at asarlari ham muzeylar singari elning taniqli farzandlari, ularning shonli yo'llarini aks ettiruvchi boqiy san'at asarlaridir.

O'zbekistondagi muzeylar garchi boshqaruv shakli turlicha bo'lsa-da, bir maqsad yo'lida faoliyat olib bormoqdalar. Toshkent shahrida, Qoraqalpog'istonda va respublikamizning turli mintaqalarida tarix, o'lkashunoslik, san'at, harbiy, amaliy san'at, adabiyot, teatr, kinomatografiya, qishloq xo'jalik kabi qator sohalarning ijtimoiy hayotdagi o'rni haqida hikoya qiluvchi juda ko'p muzeylar o'z ixlosmandlariga xizmat qilmoqda. O'zbekiston Qahramonlari, taniqli akademik olimlar, Xalq shoirlari, el ardoqlagan yozuvchilar, san'at arboblarning uy-muzeylari ham madaniyat va san'at sohasida xizmat ko'rsatayotgan tashkilotlar sirasiga kiradi. Masalan, keyingi yillarda Jizzaxda Hamid Olimjon va Zulfiya muzeyi, taniqli davlat va jamoat arbobi, yozuvchi Sharof Rashidovning uy-

muzeyi, Qashqadaryodagi O‘zbekiston Qahramoni, O‘zbekiston davlat madhiyasi muallifi Abdulla Oripov muzeyi, Farg‘onadagi O‘zbekiston Xalq shoiri Erkin Vohidov uy-muzeyi shular jumlasidandir.

O‘zbekiston davlat tarix muzeyi. Mazkur muzey O‘zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi Arxeologiya instituti qoshida faoliyat yuritadi. Respublikadagi eng keksa hamda muhim ahamiyatga ega muzeylardan biri bo‘lmish bu maskanda 250 mingdan ziyod eksponatlar saqlanadi. Muzeyga 1876 yilda asos solingan, hozirgi kunga qadar unda ko‘plab tadqiqotlar olib boriladi. Muzeyning boy ekspozitsiyasi O‘zbekistonning tosh asridan boshlab bugungi zamonaviy tarixiga oid ma’lumotlarni namoyish etadi. Xususan, qadimiy eksponatlar o‘rin olgan bo‘lim kishida katta qiziqish uyg‘otadi: tosh buyumlar, qoyatosh suratlari, petroglif, neandertalning skeleti va boshqalar.

Termiz arxeologiya muzeyi. Muzey 2001 yildan faoliyat ko‘rsatib kelmoqda va haqli ravishda respublikadagi eng yaxshi hamda qiziqarli arxeologiya “saroy”laridan sanaladi. Tashrif buyuruvchilar diqqatiga muzeyning taassurotli, jumladan, loydan yasalgan salmoqdor cho‘milish tosi, qachonlardir ahamoniylar qasrini bezab turgan, qayta tiklangan devoriy suratlar, qahramonlarning loy haykallari, Budda haykali hamda ibodatxona yozuvlari havola qilingan bo‘lib, ular odamlarga tarix nafasini his qilishiga imkon beradi. Muzeydagi jami eksponatlari soni taxminan 27,000 namunani tashkil etadi, ulardan 16 mingdan ziyodini noyob kitob va qimmatbaho qo‘lyozmalar tashkil etadi.

2018 yil 26 avgustda imzolangan “O‘zbekiston Respublikasida madaniyat va san’at sohasini innovatsion rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Prezident qarorida milliy va ma’naviy merosni saqlash hamda ko‘paytirish, xalqimizni milliy va jahon madaniyatining eng yaxshi namunalari bilan tanishtirish, moddiy-texnik bazani yaxshilash va xalqaro aloqalarni mustahkamlash borasidagi yagona qonuniy hujjatdir. Unda metsenatlar va homiylar yordamini jalb qilishni rag‘batlantiradigan samarali huquqiy mexanizmlarning yo‘qligi respublika muzeylari faoliyatini, muqobil tarzda moliyalashtirish, xodimlarning kasbga

tayyorgarlik darajasi hamda muzeylar tomonidan ko'rsatiladigan xizmatlarning sifati zamonaviy talablarga va xalqaro standartlarga mos kelmasligi, muzeylarning jahon madaniy madaniy makoniga puxta integratsiya qilinmaganligi, madaniy meros obyektlari, respublikaning muzey, arxiv, kutubxona va boshqa jamg'armalari butligini ta'minlashga lozim darajada e'tibor berilmayotgani haqida ta'kidlanadi.

Muzeylar tomonidan ko'rsatiladigan xizmatlarning sifat darajasini oshirish, muzeylar xodimlarining malakasini oshirish, muzeylar jamoatchilik tomonidan qo'llab-quvatlashning zamonaviy uslublarini joriy etish, metsenatlik va homiylik yordamini olayotganlarning hisob berish tizimini, shuningdek, ulardan maqsadli foydalanilishi ustidan nazoratni o'rnatish singari qator amaliy tadbirlar qarordan o'rin olgan.

Tayanch iboralar

Muzey menejmenti, muzey marketingi, kolleksiya, personal, atmosfera, ekponat, san'at asari, san'at muassasi, muzey menejmenti, integratsiyalashuv, renovatsiya dasturi, metsenatlar mablag'i.

Nazorat uchun savollar

1. Muzey menejmenti va muzey marketingi nima?
2. Personalni boshqarish qay sifatlarda ko'rinadi?
3. Ko'rgazma zallarida kolleksiyalar deganda nimani tushunasiz?
4. O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan muzeylar haqida tushuncha bering.
5. Qaysi muzeylarni bilasiz, ta'riflab bering.
6. Muzeylar to'g'risidagi Prezident qarorini bilasizmi?
7. Milliy madaniyat rivojida muzeylarning roli qanday?
8. Prezidentning beshta tashabbusi 4-yo'nalishini aytib bering.

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning muhim poydevoridir. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining O'zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvidagi ma'ruzasi. Xalq so'zi. 2017 yil, 3 avgust.
2. D. Qosimova. Menejment nazariyasi. Toshkent. Tafakkur bo'stoni, 2011.
3. "O'zbekiston Respublikasida madaniyat va san'at sohasini innovatsion rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarori va Muzeylar renovatsiya dasturi.

3.4. KONSERT TASHKILOTLARI VA BADIY JAMOALAR FAOLIYATINI BOSHQARISH

R E J A

1. Musiqiy faoliyatda menejment.
2. Konsert tashkilotlari boshqaruvi.
3. O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan badiiy jamoalar va ularning faoliyati.

Darsning maqsadi- musiqiy faoliyatda menejment, konsert tashkilotlari badiiy jamoalarning faoliyati va vazifalari, O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan badiiy jamoalar, konsert tashkilotlarining jamiyat hayotidagi o'rni bilan talabalarni yaqindan tanishtirish.

Qadimgi davrlarda musiqadan ko'proq diniy marosimlar: hayit bayramlari, diniy marosimlarda foydalanishgan. Tinglovchilardan ko'ra cholg'uvchilar ko'proq bo'lgan, sababi musiqani tinglovchi va qadrllovchilar kamroq bo'lgan. Musiqa faqat zodagonlarning saroylari, davlat kengashlari uchun sahnaviy ko'rinishlar orqali xalqning e'tiborini tortib borgani tarixiy manbalarda yozilgan. Keyingi davrlarda musiqani va ochiq sahnalardagi o'ziga xos teatrni

jonglyorlar (ko'zboylog'ichlar) ishtirokidagi tomoshalar bilan bog'liq holda ko'rishgan. Har bir kasb egasi musiqani o'z kasb-hunarlariga oid tomoshalar orqali qabul qilganlar: saroy zodagonlar podshohlarning saroyidagi tantanalari, shahzodalarning tug'ilishi va ularning nikoh marosimlari, diniy marosimlarda, hunarmandlar- o'zlarining hunarlari bilan bog'liq marosimlarda tomosha qilganlar va tinglaganlar.

Notali tizimni tinglash va har xil ovoz beradigan musiqa asboblari yasash, ularni targ'ib etishga bo'lgan ehtiyoj sal keyinroq - mana shu soha vakillarining qiziqishlari, mehnatlari orqali dunyoga keldi. Tarixdan ma'lumki, insoniyat yashar ekan, har bir ehtiyojga yarasha mana shu ehtiyojni qondirish borasida odamlar kerakli asbob-anjom, mehnat qurollari ixtiro qilib borganlar. Masalan, toshni toshga urib olov chiqarilganday, ov qilib, tirikchilik qilinganiday.

So'ngroq, ya'ni uyg'onish davrida aristokratik musiqa tug'ildi, musiqiy asboblarning ko'plab turlari yasaldi va qo'llana boshlandi, zodagonlar saroylarida musiqani mukammal egallagan musiqashunoslar, cholg'uchilar, mashshoqlar yangi-yangi repertuarlar yaratilishiga sabab bo'ladigan musiqiy namunalarni ijod qila boshladilar. Va bu o'z o'rnida zodagonlar uchun boshqa toifa, oddiy xalq uchun boshqacha toifa musiqachilar guruhining shakllanishiga sabab bo'ldi. Musika esa xalq va elitaga bo'lindi. Yevropada saroy ayonlari va musiqachilar bugungi ijodiy uyushmalarga o'xshashgan tabaqalarga birlashishdi. Bu tabaqalar saroy musiqachilari musiqani yaratish va ijro etish uchun tariflarni tasdiqladilar, turli bayram va tantanalarda musiqa ijrosining monopoliyasiga egalik qildilar.

Har sohada bo'lgani kabi ma'lum doiradagi hukmron tabaqa vakillari musiqiy ijodiyot, hamda musiqaning ijro etish va tarqatish shakllariga bevosita ta'sir eta boshladi. Muayyan musiqiy janrlardan biri- masalan, opera hukmronlik qiluvchi tabaqalarning hokimiyat va nufuz ramziga aylandi.

Zamon o'zgara borgan sari musiqada ham rivojlanish tendensiyasi boshlandi, birinchi ommaviy pullik konsertlarning vujudga kelishiga sabab bo'ldi. G'arbda ommalashgan sahna namoyishlari, mustaqil konsert nomerlarini targ'ib

qilish maqsadida Germaniya va Angliyadagi aristokratlarning ayrimlari konsert zallarini yaratdilar. Musiqiy asarlar ham, mukammal ijrolar ham o'z tomoshabinlariga ega bo'lib bordi va endi musiqa "tovar"ga aylandi, ya'ni musiqani, shu jumladan uning partiturasini va musiqiy asarning ijrosini baholash zaruriyati kelib chiqdi. Keyinchalik musiqiy asarlarga ehtiyoj oshib borgan sari yangidan yangi asarlar ham dunyo yuzini ko'ra boshlaganini tarix tasdiqlaydi.

XIX-XX asrlarda musiqiy asarlar sahna asarlarini sahnaga olib chiqish va bu asarlarning o'z muxlislari-ixlosmandlarini egallashiga imkoniyatlar ochildi. Ayniqsa G'arbda o'sha davrning kibor oilalari – aristokratlar uchun opera eng sevimli musiqa turi bo'lib xizmat qildi. Opera san'atiga qiziqish va ixlos shu darajadaga yetdiki, o'z-o'zidan musiqiy ohanglarni saralash, ko'pchilik musiqa asbobi cholg'uvchilarning bir maromdagi ohang ishtirokini ta'minlash va xalqqa yetkazish uchun dirijyorlarga ehtiyoj sezildi.

XIX asrning ikkinchi yarmida musiqa san'atida "dirijyorlik hukmronligi" tushunchasiga asos solindi.

Madaniyat va san'at sohasining rivojlanishi, yangi yangi qirralarning yuz ochishi keyinroq klassik, mumtoz, pop, ommabop, yoshlarbop musiqiy asarlarning o'z ixlosmandlariga ega bo'lishiga zamin yaratdi, ko'ngilochar musiqiy chiqishlar o'z muxlislarni topdi. Klassik ijrolar yoshlari ulug'larni, mumtoz musiqiy nomerlar xalqning yana bir ziyoli qatlamini, ommabop qo'shiqlar odamlar gavjum bo'lgan joylardagi aholi qatlamini qiziqitira boshladi. Va bu davrda musiqaga ko'proq ilmiy, savodli, ziyoli kishilar alohida mehr qo'ya boshladilar.

Xalqning musiqaga bo'lgan ishtiyoqini radioning kashf etilishi, patefon, grammofon plastinkalarning yaratilishi singari yangiliklar yanada oshirdi va bu o'z navbatida musiqani tushunish, qadrlash va yangi san'at namunalarini targ'ib qilishning o'ziga xos maktabini ochdi. Yaratilgan yangi san'at asarlari, musiqa asarlari grammofon va radio orqali tinglovchilarga uzatilishi, uzatilgan musiqiy asarlarning jozibadorligi yangidan yangi yo'nalishlarga yo'l ochib berdi. Natijada san'atning juda ko'p yangi yo'nalishlari – pop, rok, mumtoz, yengil, pop,

xalq, jaz musiqasi san'ati singari talabgorlariga ega san'at bozori shakllana boshladi.

Musiqiy faoliyatdagi qator bosqichlar jamiyat hayotining ajralmas tarkibiga aylana bordi. Ular quyidagicha:

1. Badiiy ta'lim (barcha ta'lim muassasalarida);
2. Musiqaga bo'lgan badiiy ehtiyoj (musiqa san'atning barcha turlarining alohida o'z ixlosmandlariga ega ekanligi);
3. Ijodkorlik (bastakorlar uyushmasi, kompozitorlar uyushmasi);
4. Badiiy asarlar (konsert, ovoz yozish), musiqiy asarlarning originalligini saqlash maqsadida ularni muhofaza qilish va saqlash);
5. Musiqiy asarlarga ommani jalb qilish va tarqatish (musiqiy dasturlar, taqdimotlar);⁵⁷

Konsert faoliyati nima?

“Konsert” so‘zi musiqiy termin hisoblanib, quyidagi ma’noda ishlatiladi: “O‘zbek tilining izohli lug‘ati”da konsert so‘zining lug‘aviy ma’nolari quyidagicha izohlangan:

1. Musiqa asarlari, ashula, raqs va sh.k. nomerlarning ma’lum dastur asosida omma oldida ijro etilishi, ommaga ko‘rsatilishi.
2. Simfonik orkestr yoki xalq cholg‘u asboblari orkestrining jo‘ri bilan yolg‘iz bir cholg‘u asbobi uchun yozilgan yirik musiqa asari.⁵⁸

Konsert – madaniy faoliyatning bir ko‘rinishi sifatida, o‘ziga xosligidan kelib chiqqan holda juda muhim potensial imkoniyatlarga egadir.

Konsert faoliyati deganda badiiy jamoalar hamda vokal, cholg‘u, raqs, badiiy so‘z ustalarining ommaviy chiqishlarini rejalashtirish va tashkil etish tushuniladi.

⁵⁷ U. Qoraboev “Madaniyat masalalari”, -T.: “O‘zbekiston milliy ensklopediyasi” Davlat ilmiynashriyoti. 2010 y.,- B. 64.

⁵⁸ O‘zbek tilining izohli lug‘ati. 2-jild. – T.: “O‘zbekiston milliy ensiklopediyasi” Davlat ilmiy nashriyoti, 2006. -B.405

Konsert faoliyatining asosiy xususiyatlari quyidagilardan iborat:

-Ijro etilayotgan vokal, cholgʻu va h.k. asarlarning janr jihatidan xilma-xilligi;

- Konsert ishtirokchilarining soni (bir pianino ijrochisining yakka konsertidan tortib, bir necha yuzlab odamni qamrab oladigan ommaviy teatrlashgan tomoshalargacha) hamda ularning mashhurligi;

- Konsert maydonining tipi va sigʻimi (filarmoniya zali, madaniyat uyi, sport saroyi, maktabzalivash.k.).

Ijro etilayotgan repertuarning xarakteriga qarab konsert faoliyatini quyidagi asosiy ikki boʻlinga ajratish mumkin: filarmoniya (grek. *phileo* – yaxshi koʻraman va *harmonia* - garmoniya) konserti va estrada konserti. Konsert turlarini bunday tarzda ajratish bevosita ijro etiladigan repertuar bilan bogʻliq boʻladi.

Konsert ommaviy tomoshalardan biri boʻlib, oʻz tarkibida kamida sanʼatning beshta turini: musiqa, adabiyot, raqs, teatr va estrada sanʼatini qamrab oladi. (jadval)

Konsert dastlab mumtoz (simfonik, kamer, yakkaxon vokal hamda yakkanavoz cholgʻu va boshq.) musiqa asarlarini ijroetilishi hamda tinglanishi uchun tashkil etilgan jamoa tadbiri sifatida namoyon boʻlgan. Birinchi konsertlar 1672-1678 yillarda Londonda skripkachi J.Banister tomonidan uyushtirilgan. XIX-asrda esa konsertlarni turli musiqa jamiyatlari, filarmoniyalar tomonidan tashkil etilishi rivoj topgan. Hozirda konsert atamasi badiiy mazmuniga hamda namoyon boʻlish joyiga qarab – adabiy, raqs, kino, estrada konsertlari, radio konsertlari va boshqa maʼnolarda talqin etiladi.

Yevropa mumtoz cholgʻu musiqasi janri, bir yoki bir necha yakka navo sozlar va orkestr uchun yozilgan musiqa asari. XU11-asr oxiri – XU111-asrning 1-yarmida Yevropa sanʼatida vujudga kelgan. Yakkanavoz cholgʻu bilan orkestr (yoki cholgʻu guruhleri) oʻrtasida ijodiy musobaqa, munozara konsertning oʻziga xos xususiyatidir.⁵⁹

⁵⁹Oʻzbekiston milliy ensiklopediyasi. 5-jild. T.: “Oʻzbekiston milliy ensiklopediyasi” Davlat ilmiy nashriyoti, 2003

Ko‘rinadiki, konsert asosida solist (qo‘shiqchi) va orkestrlar (ansambllar) ni taqqoslash va bahslashuv prinsipi yotadi. Binobarin, konsert uchun solist (qo‘shiqchi) o‘z mahoratini har tomonlama namoyon qilishi asar g‘oyaviy mazmunini ochishga yo‘naltirilgan mohir ijrosi xarakterlidir. Aslida, konsertni turli janrlar, ijro mahoratining turli ko‘rinishdagi musobaqasi deb hisoblash mumkin. Chunki konsertda ijrochining yuksak mahorati, ifoda yo‘sini namoyon bo‘ladi, undagi har bir nomer bir-biri bilan uzviy bog‘langan bo‘lishi kerak.

O‘zbekistonda faoliyat ko‘rsatayotgan badiiy jamoalar haqida so‘z borganda ushbu sohaning rivojlanish bosqichiga katta madad bergan Prezidentimizning 2018 yil 27 iyunda imzolangan “O‘zbekiston davlat filarmoniyasi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori nihoyatda ulkan ahamiyatga egadir. Unga ko‘ra Madaniyat vazirligi huzurida O‘zbekiston davlat filarmoniyasi va uning hududiy bo‘linmalari tashkil etildi. Davlat filarmoniyasi O‘zbekiston badiiy jamoalari ijodiy birlashmasi, O‘zbekiston milliy simfonik, kamerli va xalq cholg‘u asboblari jamoalari birlashmasi hamda “Turkiston” san’at saroyining barcha huquq, majburiyat va shartnomalari bo‘yicha huquqiy vorisi hisoblanadi.

Davlat filarmoniyasining asosiy vazifasi etib, milliy, mumtoz va zamonaviy musiqa hamda raqs san’atini ilg‘or yutuqlar asosida rivojlantirish belgilandi. Qarorga muvofiq Davlat filarmoniyasi va uning hududiy bo‘linmalari konsert-tomosha faoliyatini tegishli letsenziyani olmasdan, konsert-tomosha tadbirlarini bir martalik ruxsatnoma olmasdan amalga oshirish mumkin.

Shu o‘rinda xalq musiqasi janrlari, xalq og‘zaki ijodi namunalari haqida .

Xalq musiqasi janrlari orasida kuy, qo‘shiq, ashula, yalla, lapar, adabiy-musiqiy doston, mumtoz musiqa merosimizning muhtasham turkumlari: Buxoro Shashmaqomi, Xorazm maqomlari, Farg‘ona-Toshkent maqom yo‘llari, “Tanovor”, “Nasrullohi”, “CHO‘li Iroq”, “Surnay navosi”, “Girya”, “Munojot” nomida ataluvchi qo‘shiqlar alohida mazmun kasb etadi.

Har bir xalqona qo‘shiq, xalq og‘zaki ijodining namunasi milliy madaniy meros sifatida ardoqlanib keladi. Avloddan avlodga o‘tib kelayotgan musiqiy asarlar, xalq qo‘shiqlari badiiy jamoalar repertuarlarining oltin xazinalaridan joy

olgan. Zero : “Xalqimizning “Xo‘p hayda”, “Dali daryo”, “Ayrildim”, “Munojot”, “Bayot”, “Ushshoq”, “Qora ko‘zim”, “Shashmaqom” singari uzoq tarixga ega bo‘lgan qo‘shiqlar, “Ro‘molim”, “Ayajon”, “Yor-yor”, “O‘lan”, “Alla” kabi lirikasi, “Olma deb otgan otam”, “Farang ro‘mol boshimda”, “Bog‘ aylanib chiy tutdim”, “Gulni gul dermu kishi”, “Qoshi qaro barno yigit” nomli shingil qo‘shiqlari o‘ziing latofati, jozibadorligi bilan asrlar davomida yashab kelmoqda, kishilarni aql-farosat bilan ish tutishga undamoqda”.⁶⁰

Qisqacha badiiy jamoalar haqida.

O‘zbekiston badiiy jamoalari ijodiy birlashmasi O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Qarori bilan 2014 yil 24 martda Muhiddin Qoriyoqubov nomidagi Akademik va xalq badiiy jamoalari Direksiyasi hamda badiiy jamoalar ijodiy birlashmasi negizida tashkil etilgan. Birlashma O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tarkibiga kiradi. Birlashmaning asosiy vazifasi o‘zbek xalqining asrlar davomida shakllangan va avloddan avlodga noyob meros sifatida o‘tib kelayotgan milliy musiqa, raqs va qo‘shiqchilik san’at turlarini yanada rivojlantirish, targ‘ib etish va boyitish, yosh avlod qalbiga bu bebaho madaniy boylik tuyg‘ularini singdirishdir. Birlashma o‘z faoliyatida mamlakatimizning barcha hududlaridagi musiqa, raqs va qo‘shiqchilik san’ati maktab yo‘nalishlarini avaylab asrab, ular asosida yangi sahna asarlarini yaratib, san’atsevar xalqimizga taqdim etmoqda. Bugungi kunda birlashma tasarrufida 13ta badiiy jamoa faoliyat ko‘rsatib, 500dan ortiq ijodkor mehnat qilmoqda.

O‘zbekiston badiiy jamoalari ijodiy birlashmasi qoshidagi badiiy jamoalar haqida ma’lumot:

O‘zbek milliy «Mumtoz» ansambli. 1995 yilda O‘zbekiston xalq hofizi O‘lmas Saidjonov boshchiligida tashkil etilgan. Ansambl tashkil etilishidan maqsad unutilib borayotgan xalq kuy-qo‘shiqlarini to‘plash, o‘rganish, qaytadan ijro etish orqali kelgusi avlodlarga yetkazish va targ‘ibot qilish ko‘zda tutilgan.

⁶⁰ X.Boboyev, Z.G‘ofurov. O‘zbekistonda siyosiy va ma’naviy-ma’rifiy ta’limotlar taraqqiyoti.-T. “Yangi asr avlodi”, 2001, 51b.

Shuningdek uzoq va yaqin o'tmishda yashab, ijod etgan xalq xofizlari, sozandalarining o'lmas merosini saqlab qolish orqali an'anaviy va xalq qo'shiqchilik san'atini rivojlantirishning uslubiy asoslarini yaratishdan iborat. Ansambl konsert – gastrol faoliyatida Fransiya, Germaniya, Belgiya, Turkiya, Yaponiya, Xitoy va boshqa chet el davlatlarida katta muvaffaqiyatlarni qo'lga kiritgan.

Yunus Rajabiy nomidagi «Maqom» ansambli yetuk musiqashunos olim, O'zbekiston xalq artisti, akademik Yunus Rajabiy tomonidan 1959 yili O'zbekiston teleradiokompaniyasi qoshida tashkil etilgan. Ansambl tomonidan 1962 yildan «Shashmaqom» va «Toshkent-Farg'ona maqom yo'llari» turkumlariga kiruvchi asarlar ilk bora grammplastinkaga yozilgan. Mazkur jarayon hozirgi kunga qadar davom etib kelmoqda. E'tiborli tomoni shundaki, «Shashmaqom»ning Mushkilot va Nasr bo'limlari to hozirgi kunga qadar 28 marotaba turli yetuk ijrochilar tomonidan qayta yozilgan. 1978- 1987 yillarda Samarqand shahrida bo'lib o'tgan simpoziumlarida ansambl muvaffaqiyatli ishtirok etdi. 1979 yili Tojikiston maqom festivali, 1980 yili Ozarbayjonda bo'lib o'tgan «Mug'am» festivallarida O'zbek milliy san'atidan xorijlik maqom shinavandalarini bahramand etishgan. Ansambl qariyb 60 yildan beri o'z san'ati bilan milliy merosimizni boyitib kelmoqda. Bu dargohda yetuk xonanda va sozandalar xizmat qilishgan. Xalqimiz ardog'idagi san'atkorlar ko'plab yetishib chiqqan. Ansamblning rivojlanishida jonbozlik qilgan sozandalardan O'zbekiston san'at arboblari Fahriddin Sodiqov, Temur Mahmudov, Turg'un Alimatov, O'zbekiston xalq artisti Abdulaxat Abdurashidov, O'zbekistonda xizmat ko'rsatgan artistlar Abdurahmon Holtojiyev, Abdunabi Ziyoyev, Tohirjon Turg'unov sozandalar, Qo'chqor Saidov, Murodjon Norqo'ziyev, Ikromjon Matanovlarning O'zbekiston xalq hofizlari Isroil va Ismoil Vahobovlar, Maxmudjon Yo'ldoshev, Beknazar Do'stmurodov, Soyibjon Niyozov, Abdunabi Ibragimov, O'zbekiston xalq artisti Matluba Dadaboyeva, O'zbekistonda xizmat ko'rsatgan artistlar Komila Bo'riyeva, Sharofat Tojiboyeva xonandalardan Ozoda Yorova, Ozodbek Tillanazarov, To'rabek Muxtorov, Bobur Kenjayev nomlarini alohida tilga olish joizdir.

«Navro‘z» ashula va raqs ansambli 2011 yilda Ravshanoy Sharipova asos solgan. Ansambl o‘zbek an‘anaviy milliy raqs san‘ati madaniy merosini saqlash hamda bugungi zamonaviy raqs ijrochiligi bilan uyg‘unlikda ijro etishni amalga oshirib kelmoqda. Bundan ko‘zlangan maqsad milliy raqs san‘ati an‘analarini targ‘ib etish, shu bilan bir qatorda zamon talablari asosida yangi ijro uslubida o‘zbek raqs san‘atini rivojlantirishdan iborat. Hozirda ansamblga «Shuhrat» medali sovrindori Zarina Ahmedova rahbarlik qilmoqda. Shuningdek, ijodiy jamoada O‘zbekistonda xizmat ko‘rsatgan artistlar G‘iyos Boytayev, Aziz Zaripov va xonandalardan O‘lmas Ollaberganov, Alijon Isoqovlar faoliyat ko‘rsatmoqdalar.

G‘anijon Toshmatov nomidagi «Dutorchi qizlar» ansambli 1979 yil O‘zbekiston teleradiokompaniyasi qoshida tashkil etilgan, qator iqtidorli ijrochilar, cholg‘uchi sozandalar sifatida tanilgan iste’dodli qizlar taklif qilingan va tanlov asosida ishga qabul qilingan. Dastlab ansambl tarkibi 12 nafar sozanda va xonandadan tashkil topgan. Ansamblda Zamira Suyunova, Zamira Raxmatullayeva, Ro‘zibi Xojiyeva, Fotima Raxmatullayeva, Zaynab Mirzatillayeva, Zulfiya Suyunova, Dilorom Muxamedova, Ozoda Madraximova, Sanobar Karimova, Ra‘no Bo‘ronova, Qursiya Esonova, Xurmatoy Joniyeva, O‘g‘iloy Qosimova, Mohira Asadova kabi bir qator iste’dodli xonanda qizlar faoliyat ko‘rsatgan. Ansambl ijrosidagi «Qizgina», «Qoshing qarosi», «Yor-yoraxon – Gulyoraxon», «Omon yor», «Shoxchalab» va «Yor-yor», «Doira do‘m-do‘m», «Olmacha anor», «Ey nozli yorim»lar kabi musiqiy asarlar shular jumlasidandir.

«O‘zbekiston» ashula va raqs ansambli yurtimizning eng kekxa badiiy jamoalaridan biri hisoblanadi. Mazkur ansambl 1936 yilda taniqli bastakor To‘xtasin Jalilov boshchiligida tashkil etilgan. O‘zbek milliy musiqa, qo‘shiqchilik va raqs san‘atini rivojlantirish va targ‘ib etish, o‘zbek xalqining urf–odatlarini, rasm–rusmlari, an‘analarini yanada mustahkamlash ansambl jamoasining asosiy maqsadidir. Keyinroq «O‘zbekiston» ashula va raqs ansambli «Shodlik» nomi bilan (1968 yildan) xalq orasida katta muvaffaqiyatlarga ega bo‘ldi. Shuningdek, jahon yoshlari va talabalari xalqaro festivalida Oltin medal sovrinini qo‘lga kiritdi.

«Navbahor» ashula va raqs ansambli eng yosh jamoalardan biri hisoblanadi. Mazkur ansambl 2014 yilda tashkil etilgan bo'lib, ansambl jamoasida 28ta ijodkor, shulardan 11ta musiqachi, 4ta xonanda, 11ta balet artistlari faoliyat ko'rsatmoqda. Bugungi kunda jamoaga O'zbekistonda xizmat ko'rsatgan artist Gulmira Madrahimova yetakchilik qilmoqda. Ansambl o'z faoliyatida o'zbek milliy ashula va raqs san'ati namunalarini chuqur o'rganish, shuningdek tomoshabinlarga yuqori darajadagi san'at asarlarini taqdim etishni o'z oldilariga maqsad qilib qo'yishgan. Ansambl jamoasi nafaqat respublikamizdagi madaniy tadbirlarda, balki boshqa chet davlatlarida ham o'z ijodlari bilan faol qatnashib kelmoqda.

Milliy karnay-surnay guruhi 2015 yil dekabr oyida tashkil topgan. Guruh asosan ommaviy tadbirlarga chorlovchi jamoa hisoblanadi. Badiiy jamoaning alohida xususiyati shundaki, u cholg'u guruxlari ochiq maydonda o'tkaziladigan tadbirlarda musiqiy ijroni amalga oshiradi. Shu bilan birga karnay-surnay guruhi ijrosida mumtoz hamda an'anaviy uslubdagi kuylarni o'ziga xos kolorit bilan chalish mumkinligi, musiqa ixlosmandlari uchun juda qiziqarlidir. O'z ijodiy faoliyati davomida guruh a'zolari O'zbekiston mustaqilligi bayram tadbirlarida, «Navro'z» umumxalq saylida va boshqa turli davlat tadbirlarida muntazam ishtirok etib kelmoqda.

Qoraqalpog ashula va raqs ansambli.1957 yili O'zbekiston va Qoraqalpog'istonda xizmat ko'rsatgan san'at arbobi A.Sultanov tomonidan Qoraqalpog'iston Respublikasi teleradio qo'mitasi qoshida xalq cholg'u orkestri tarkibida tashkil topgan. Keyinchalik 1975 yili «Ashula va raqs» ansambli orkestr tarkibidan ajralib chiqqan. Qator yillar mobaynida ansambl tarkibida xalq artistlari A.Atamuratova, S.Mambetova, O'zbekistonda xizmat ko'rsatgan artist B.Karimova, Qoraqalpog'iston xalq artisti B.Utepbergenova, T.Kurbanov, Qoraqalpog'istonda xizmat ko'rsatgan artistlar K.Niyettullayev, T.Palimbetovlar faoliyat ko'rsatdilar.

Xorazm maqomchilar ansambli. 1966 yili Urganch shahar Madaniyat uyi qoshida Xojixon Boltayev rahbarligida tuzilgan. Keyinchalik, 1988 yilda Xorazm

viloyat teleradiokompaniyasi huzurida maqom jamoasi tuzilib, O'zbekiston xalq hofizi Ruzmat Jumaniyazov rahbarlik qiladi. Xorazm maqom ansamblining asosiy maqsadi yosh avlodning o'zbek mumtoz musiqa va qo'shiqchilik san'atiga bo'lgan qiziqishini oshirish, Xorazm maqom ijrochiligi maktabi an'alarini targ'ib qilish va ustoz-shogird an'alarini davom ettirishdan iborat. Ushbu ansambl jamoasi faoliyati davomida Xorazm maqomlaridan «Qal'abandi», «Roq» va «Panjgoh» turkumlarining yo'qolgan qismlarini yangidan bastalab to'ldirdi.

«Muxalles» dutorchilar ansambli. 1976 yilda Qoraqalpog'iston xalq baxshisi, Berdaq nomidagi davlat mukofoti sovrindori, ustoz san'atkor Genjebay Tileo'muratov tomonidan teleradiokompaniya qoshida tashkil etilgan. Ansambl o'z faoliyatida O'zbekiston badiiy jamoalari ijodiy birlashmasining «Nizom»iga amal qiladi. Mazkur «Nizom» ansamblning faoliyatini tashkil etish va ijodiy tarkibini shakllantirishning tartib va mezonlarini belgilaydi. Ansamblning asosiy maqsadi qoraqalpoq xalqining asrlar davomida shakllangan va avloddan-avlodga noyob meros sifatida o'tib kelayotgan xalq dostonlarini ijro etish san'ati orqali xalqimiz, ayniqsa yosh avlod ongida bebaho oltin merosimizga chuqur hurmat va havas tuyg'ularini shakllantirish, ularda milliy madaniyatimiz, qadriyatlarimizdan faxrlanish hislarini oshirishdan iborat.

“Lazgi” ashula va raqs ansambli. 1958 yilda tashkil topgan. Komiljon Otaniyozov rahbarlik qilgan ushbu ansambl o'sha davrda «Xorazm ashula va raqs ansambli» deb nomlangan. Ansamblda O'zbekiston xalq artisti Komuna Ismailova, Roza Sapayeva, Sherozi ota, Nurmamat ota, Fozil Xarratov, Muxammadjon Mirzayev, Otaxon Matyoqubov, Najot To'raxo'jayevlar, Otamurod Xojiyev, Rashid Rahmonov, Gulummat Sobirov, Nurilla Jumaniyozov, Mavluda Oynaqulova, Nurjaxon Sattorova, Nazokat Jabborova, Hasan Karimov, Otamurod Bekchonov, Gulsara Yoqubova, Feruza Solihova, Ilgiza Zaripova, Zamira G'afforova va boshqalar faoliyat ko'rsatganlar. Hozirgi davrda ushbu jamoaga O'zbekistonda xizmat ko'rsatgan artist Og'abek Sobirov rahbarlik qilmoqda.

«Bulbulcha» bolalar ashula va raqs ansambli. 1970 yilda O'zbekiston teleradiokompaniyasi qoshida Shermat Yormatov rahbarligida faoliyatini

boshlagan. Shermat Yormatov yaratgan «Chitti gul», «Chillak o'yini», «Lola sayli», «Assalom hayot» qo'shiqlari jajji bolajonlarning sevimli ashulalariga aylanib, «Bulbulcha» ansamblining ramzi sifatida yangray boshladi. Ushbu ansamblda O'zbekistonda besh yoshdan o'n sakkiz yoshgacha bo'lgan bolalar qo'shiq olami va san'ati bilan oshno bo'lib, jajji bolalarning boy ichki olamini dunyo bo'ylab kuyladilar. Hozirda ansambl tarkibida kichkintoylar xor guruhi, o'rta yoshdagilar (3-7 sinflar) xor guruhi, o'smir- yoshlar xor guruhi (15-20 yoshdagilar), kichkintoylar raqs guruhi, o'rta yoshdagi bolalar raqs guruhi, folklor guruhi, vokal ansambli, yosh maqomchilar ansambli va milliy xalq cholg'uchilar guruhlar mavjud.

Tayanch so'zlar va iboralar

Musiqiy asar, konsert tashkiloti faoliyati, opera, partitura, anshlag, repetitsiya, dirijyor, rejissyor, musiqiy faoliyatda menejment.

Nazorat uchun savollar

- 1.Konsert nima?
- 2.Qaysi konsert tashkilotlarini bilasiz?
- 3.Havaskorlik jamoalarining faolyati nimalardan iborat?
- 4.Prezident tashabbuslarining beshinchi yo'nalishini sharhla bering.
- 5.O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan konsert tashkilotlari haqida nimalarni bilasiz?
- 6.Konsert va teatr faoliyati deganda nimalarni tushunasiz?
- 7.Badiiy jamoalarning istiqboldagi vazifalari haqida shaxsiy fikringiz?
- 8.O'zbekiston badiiy jamoalari ijodiy birlashmasi qoshidagi badiiy jamoalaridan qaysilarini bilasiz?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.O'.Toshmatov.Ijodiy jamoalar bilan ishlash uslubiyoti.Toshkent.2008.
- 2.U.Qoraboyev.O'zbek xalq bayramlari.Toshkent,2001.
- 3.U.Qoraboyev,G'.Soatov.O'zbekiston madaniyati, Toshkent, Tafakkur bo'stoni, 2011.

3.5.HAVASKORLIK BADIY JAMOALARI ,TO‘GARAKLAR VA BOLALAR MUSIQA VA SAN’AT MAKTABLARI FAOLIYATINI BOSHQARISH

REJA

- 1.“Havaskorlik badiiy jamoasi” tushunchasi.
- 2.Respublikamizda mavjud badiiy havaskorlik jamoalari to‘g‘risida ma’lumot.
- 3.To‘garaklar faoliyatini boshqarishdagi dolzarb masalalar.
- 4.Bolalar musiqa va san’at maktablari faoliyatini boshqarish.

Darsning maqsadi – badiiy havaskorlik jamoalari, vodiy, poytaxt, qoraqalpoq va shuningdek viloyatlarimizda faoliyat ko‘rsatayotgan havaskor badiiy jamoalari, turli to‘garaklar, bolalar musiqali va san’at maktablari haqida talabalarga to‘liq tasavvur berish.

Biron-bir jamiyat o‘z taraqqiyotini san’at, milliy-ma’naviy qadriyatlar rivojisizkelajagini tasavvur eta olmaydi.O‘zining qadimiy va an’anaviy madaniyati bilan jahon sivilizatsiyasiga ulkan hissa qo‘shgan xalqimiz tomonidan yaratilgan boy madaniy merosimiz durdonalarini asrab-avaylash, o‘zbek xalqi madaniyati va san’at tarkibiy qismi bo‘lgan, ajdodlarimizdan bizgacha yetib kelgan ma’naviy boylik–xalq qo‘shiqlari, tomoshalar, dostonlar, maqomlar, raqslar va milliy marosimlarni bugungi kun talabi darajasida o‘rganish, unga katta hurmat bilan munosabatda bo‘lish, kelgusi avlodlarga bekamu-ko‘st yetkazish ijodkorlarning sharaflari vazifasi sanaladi. Davlat rahbari tomonidan madaniyat va san’at sohasi boshqaruvi borasiga ham juda katta e’tibor qaratilib, yangi-yangi zamonaviy tuzilmalar tashkil etildi va birlashmalar, ijodiy ishlab chiqarish birlashmalari, ularning huzurida sohani rivojlantirishni moliyalashtiradigan jamg‘armalar,

madaniyat markazlari, sohaga malakali xodimlar tayyorlab beradigan oliy o'quv yurtlari, litseylar va kollejlarda barpo etilgani bu soha rivojida muhim qadam bo'ldi.

Modomiki yurtimizda insonni tarbiyalash va uni ma'rifiy rivojlantirishda aniq strategik yo'nalish belgilangan ekan, bu yo'nalish har bir odamni shaxs darajasiga yetkazish va tarbiyalashdek ezgu maqsadga yo'naltirilgani bilan ahamiyatli. Madaniyat markazlarida tashkil etiladigan turli yo'nalishlardagi havaskorlik to'garaklari, umumta'lim maktablari, akademik litsey va kasb-hunar kollejlardagi fan va badiiy ijodiyot to'garaklari, mahalla guzarlardagi turli yo'nalishlar asosidagi klublar va uyushmalarning asosiy maqsadi ham insonni to'laqonli shaxs sifatida rivojlantirish, o'zligini buyuk tarix, madaniyatning munosib vorisi sifatida anglatishdir. Agar ta'lim muassasalaridagi to'garaklar ishtirokchilari aniq bir ijtimoiy qatlam, ya'ni, o'quvchi va talabalardan iborat bo'lsa, madaniyat va turli ijtimoiy muassasalardagi to'garaklar turli aholi qatlamlari vakillaridan tashkil topadi. Mamlakatimizdagi huquqiy asosi qanday bo'lishidan qat'i nazar barcha to'garaklar barkamol shaxs tarbiyasiga yo'naltirilganligini e'tiborga olsak, mazkur to'garaklarga aholini, xususan, yoshlarni jalb etishning o'ziga xosligini tahlil etish muhim ahamiyatga egadir. Ta'kidlash joizki, hozirgi vaqtda to'garaklar holati va ularga odamlarni jalb etish ishlari davlatimizning to'laqonli shaxsni rivojlantirishdan iborat keng ko'lamli faoliyatida hali talab darajasiga chiqa olmagan jihatlardan hisoblanib kelmoqda.

Madaniyat va ta'lim muassasalaridagi to'garaklarga qiziquvchilarning jalb etilishi muayyan tizimga keltirilmagan. Ularning ishi ilmiy asoslarda tartibga solinmagan. Shuning uchun ham to'garaklar ishi alohida o'rganiladigan masalalardan hisoblanadi.

“O'zbekiston Respublikasida milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasi”da Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahrida faoliyat ko'rsatayotgan madaniyat markazlarining asosiy vazifalari deb quyidagilar belgilangan: aholiga madaniy xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash, ularning madaniy ehtiyojlarini qondirish va bo'sh vaqtlarining mazmunli o'tishini ta'minlash, ijodiy

jamoalarning milliy qadriyat, urf-odat va an'analarni o'zida mujassam etgan namunali dasturlarini shakllantirish;

-xalq ijodiyoti va badiiy havaskorlik san'atini saqlab qolish va rivojlantirish, badiiy va amaliy ijodiy jamoalar, havaskorlik guruhlarini tashkil etish va ularning faoliyat yuritishi uchun qulay shart-sharoit yaratish hamda ijodiy jarayonni tizimli ravishda boyitib borish;

-bolalarni to'garaklarga jalb etish, xorijiy tillarni o'rganish va "nutq madaniyati" bo'yicha kurslarni tashkil etish, xalq ijodiyotining barcha janr va yo'nalishlari, havaskorlik san'ati va nomoddiy madaniy merosni keng targ'ib qilish hamda ularni asl holicha kelajak avlodga yetkazish;

-adabiyot hamda san'at arboblari va professional ijodiy guruhlar bilan ma'naviy-ma'rifiy, madaniy-ommaviy tadbirlar tashkil etib, ular ishtirokida aholi, xususan, yoshlar bilan bevosita badiiy uchrashuvlar va davra suhbatlarini o'tkazish;

tanlovlar, xalq ijodiyoti va tomosha san'atining tuman (shahar) miqyosidagi festivallarini o'tkazish, iqtidorli yoshlarni aniqlash, ijodkor yoshlarni qo'llab-quvvatlash;

Barkamol avlod tarbiyasi, yoshlarning bilimli, madaniyat va san'at asarlarining haqiqiy ixlosmandlari bo'lib voyaga yetishlari yo'lida davlatimizning har tomonlama e'tibori alohida tahsinga sazovor. Iqtidorli yoshlarni izlab topish, ularni har tomonlama qo'llab-quvvatlash maqsadida Prezidentimizning 2017 yil 3 avgustdagi taniqli ijodkorlar bilan bo'lib o'tgan uchrashuvlaridagi tashabbuslari, ya'ni "O'zbekkonsert" davlat muassasasi huzurida "O'zbekiston xalq artistlari klubi"ni tashkil etish bo'yicha bildirgan fikrlariga ko'ra iqtidorli bolalarning kasbiy va ma'naviy kamol topishlariga yetarli shart-sharoit yaratish, bozor munosabatlari sharoitida badiiy ijodiy jamoalarning, yakkaxon ijrochilarning salohiyatini oshirish borasida qator vazifalar belgilab olindi.

Respublikamizda mavjud musiqa maktablaridagi qator kamchiliklar aniqlangani, xususan, ushbu maktablardagi bolalar yoshiga nomutanosib qiyin mavzuli mashg'ulotlar, og'ir maqomlar yoki xoreografiya yo'nalishida ijrosi o'ta yuqori

mahorat talab qiladigan raqslarning qo'yilganligi, ayrim maktablarda xalq og'zaki ijodi yoki milliy musiqaga oid mashg'ulotlarning talab darajasida o'tilmasligi va bu kamchiliklarni bartaraf etish maqsadida davlat rahbari tomonidan qator vazifalar o'rta tashlandi.

“O'zbekiston xalq artistlari klubi”ning asosiy maqsadi -mamlakatimizda milliy estrada san'atini rivojlantirishga, avvalo ijodkorlarning o'zlari boshchilik qilishi, ular o'z faoliyati bilan yoshlarga o'rnak bo'lishi, bilim va tajribalarini yoshlarga o'rgatishi, qolaversa milliy estrada san'atini har qanday begona ta'sirlardan, ayniqsa, endigina voyaga yetib kelayotgan yosh iste'dod sohiblarini “ommaviy madaniyat” ruhidagi oqimlar ta'siridan himoya qilish, mazmunsiz, saviyasi past kuy-ohanglar va qo'shiqlarning paydo bo'lishini oldini olish, xorijiy san'atkorlar ijrosi va hatti-harakatlariga taqlid qilish holatlarini oldini olishdan iboratdir.

Bu klub birinchi navbatda san'atkorlar uchun birdamlikni, hamjihatlikni ta'minlaydigan, o'zaro fikr almashadigan, san'atga oid masalalarga birgalikda yechim izlaydigan, san'atda ustoz-shogird an'alarini rivojlantirishga keng imkon beradigan ijodiy klubga aylanmoqda.

Shu bilan birga 2018 yilning iyulidan boshlab Toshkent shahridagi 30 ta, viloyatlardagi 12ta qator bolalar musiqa va san'at maktablariga taniqli san'at ustalari rahbar etib tayinlandilar. Ular safida O'zbekiston xalq artistlari - Zamira Suyunova , Xayrulla Lutfullayev, G'ulomjon Yoqubov, Zulayho Boyxonova, Nasiba Abdullayeva, O'zbekiston Xalq hofizlari Soyibjon Niyozov, Abdunabi Ibragimov, O'ktam Ahmedov, Erkin Ro'zmatov,O'zbekistonda xizmat ko'rsatgan artistlar Azim Mullaxonov, Ravshan Komilov, G'iyos Boytoyev, Ilhom Farmonov,Toir Qo'ziyev, Dilfuza Rahimova, Abdulla Shomag'rupovlar bor. Ushbu musiqa va san'at maktablarida madaniyat va san'at sohasida olib borilayotgan ibratli ishlar,jahon, mumtoz va milliy, zamonaviy musiqa san'atiga bo'layotgan bolalarning qiziqishlari, yangi ijod namunalarini yaratish, ushbu ijod namunalarini jahon sahnalarida ijro etilishiga zamin tayyorlash ustoz san'atkorlarning tajribalari va bilimlari naqadar rang-barang va boy ekanidan darak bermoqda.

Tayanch soʻz va iboralar

Xalq talantlari, badiiy havaskorlik, badiiy jamoa, namunali badiiy jamoa, repertuar, bolalar musiqa va sanʼat maktablari, “Xalq artistlari klubi”, xalq talantlari, gran-pri.

Nazorat uchun savollar

- 1.”Havaskorlik badiiy jamoa” tushunchasini taʼriflab bering.
- 2.Xalq talantlari kimlar?
- 3.Respublikamizda faoliyat koʻrsatayotgan badiiy havaskorlik jamoalari haqida gapirib bering.
- 4.Havaskorlik ijodiyotiga umumiy taʼrif bering.
- 5.Toʻgaraklarga aholini jalb etish tamoyillarini izohlang.
- 6.Bolalar musiqa va sanʼat maktablari faoliyatini boshqarish nimani anglatadi?
- 7.Xalq talantlari kimlar?
- 8.”Sharq taronalari” Xalqaro festivalining jahon va oʻzbek milliy sanʼatidagi rolini aytib bering.

Mavzu boʻyicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 3 avgustdagi “Adabiyot va sanʼat, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz maʼnaviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir” mavzuidagi suhbat.
- 2.SH.Mirziyoyev.Maʼnaviy islohotlar davlat siyosatining ustuvor yoʻnalishidir.Toshkent.Oʻzbekiston.1998.
- 3.SH.Mirziyoyev.Buyuk kelajagimizni mard va oliynob xalqimiz bilan birga quramiz.Toshkent.Oʻzbekiston.2017.

3.6.MADANIYAT VA SAN'ATTARAQQIYOTIDA TRANSFORMATSION JARAYONLAR

R E J A

- 1.O'zbek maqom san'ati yashovchanligini ta'minlash – qadriyatlarni asrash masalalari.
- 2.Xalq og'zaki ijodi, baxshichilik an'analari – madaniyat va san'at boshqaruvining ajralmas qismi sifatida.
- 3.O'zbekistonda milliy hunarmandchilik maktabini yaratish borasidagi ma'rifiy islohotlar.
4. Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish – madaniyat va san'at boshqaruvining asosiy vazifasi.

Darsning maqsadi – milliy maqom san'ati, baxshichilik va xalq og'zaki ijodi, milliy hunarmandchilik, xalq amaliy san'ati an'alarining yashovchanligini ta'minlash, milliy madaniyatni yanada rivojlantirish borasida olib borilayotgan madaniy-ma'rifiy islohotlar va ularning madaniyat va san'at muassasalarini tashkil etish va boshqarishdagi o'rni haqida tushuncha berish, maqom va dostonlar, milliy hunarmandchilik namunalari asosida bahs-munozaralar uyushtirish.

O'zbek milliy maqom san'atining noyob namunalarini keng targ'ib qilish, uni asrab – avaylash va rivojlantirish, yosh avlod qalbida milliy mumtoz san'atimizga hurmat tuyg'ularini kamol toptirish, turli xalqlar o'rtasidagi do'stlik va birodarlik rishtalarini mustahkamlash, ijodiy hamkorlik, madaniy ma'rifiy munosabatlar doirasini kengaytirish maqsadida Prezidentimizning 2017 yil 17 noyabrdagi “O'zbek milliy maqom san'atini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-3391-sonli qarori bilan Shahrisabz shahrida har ikki yilda bir

marta o'tkazilishi belgilangan **Xalqaro maqom san'ati** O'zbekistondagi ma'rifiy islohotlarning yana bir namunasi bo'ldi. ⁶¹

Ajdodlar an'anasini davom ettirish, san'at orqali do'stlik, ahillik, qardoshlik kabi fazilatlarni mustahkamlashga alohida e'tibor qaratish bugunning talabi. Davlatimiz rahbarining "Biz xalqimizning noyob merosi bo'lgan maqom san'atini nafaqat yurtimizda, balki butun dunyo bo'ylab keng targ'ib qilish, kerak bo'lsa xalqaro miqyosda maqom tanlovlarini tashkil etish ustida ishlashimiz kerak" degan so'zlari har ikki yilda bir marta Shahrisabz shahrida o'tkazilishi rejalashtirgan Xalqaro maqom san'ati anjumaniahamiyatini benihoya oshiradi. Prezidentimizning 2017 yil 17 noyabrdagi "O'zbek milliy maqom san'atini yanada rivojlantirish to'g'risida"gi hamda 2018 yil 6 apreldagi "Xalqaro maqom san'atini o'tkazish to'g'risida"gi qarorlari o'zbek san'ati va madaniyatida tarixiy voqea bo'ldi. Maqom san'atimizni keng rivojlantirib, dunyo bo'ylab tan olinishiga sabab bo'lgan ushbu anjumanda dunyoning 70dan ortiq davlatlaridan san'at darg'alari tashrif buyurgani, maqom bayramini 40dan ortiq davlatlar telekanallari orqali namoyish qilinishi O'zbekistonda san'atga bo'lgan e'tiboru e'zozning ajoyib ko'rinishidir.

Tantana qatnashchilari Shahrisabzning Oqsaroy maydonidagi anjumanning ochilish marosimidan tortib, shaharning istirohat bog'lari va xiyobonlari, qator madaniy – ma'rifiy muassasalari, teatrlar, mahalla go'zarlari, bolalar musiqa va san'at maktablari, Qashqadaryoning noyob tarixiy obidalarini ziyorat qilishgani, bundan olti yuz yil muqaddam- buyuk Amir Temur zamonida ham yetti iqlimdan eng mohir sozanda va xonandalar yig'ilganini, go'zal anjumanlar o'tkazganlari haqida faxrlanib gapirishgani madaniyat va san'at bayramiga fusun baxsh etdi.

Dunyoda ketma-ket ziddiyatlar, nifoqlar kuchayib borayotgan bir paytda millati, dini, irqidan qat'iy nazar, millionlab san'at shinavandalarini hech qanday

⁶¹ Xalq so'zi, 2018 yil, 6 aprel, 2b

tarjimonsiz do'st qiladigan, ular o'rtasida do'stlik va birodarlik, hamjihatlikni mustahkamlaydigan maqom san'atining ahamiyati nihoyatda qadrlil sanaladi.

Anjumanning ochilishida Prezident Shavkat Mirziyoyev shunday dedi:

“...Biz uchun bebaho badiiy qomus bo'lgan maqom san'ati asrlar, necha yuz yillar davomida inson ruhini uning dardu armonlarini, ezgu intilishlarini yuksak pardalarda ifoda etib kelmoqda.

Sharq mumtoz adabiyoti, tasviriy san'ati, ilmu ma'rifat, islomiy qadriyatlardan oziqlangan maqom san'atiga ana shunday madaniy meros rivojiga o'zbek xalqi ham munosib hissa qo'shgani bilan biz haqli ravishda faxrlanamiz.

Bu noyob boylikni ko'z qorachig'idek asrab-avaylash, undan dunyo ahlini bahramand qilish, kelgusi nasllarga bezavol yetkazish turli qit'a va mamlakatlar vakillarini bu go'zal maskanda mujassam etgan anjumanimizning asosiy maqsadidir.

... Buyuk Ipak yo'li chorrahasida joylashgan O'zbekiston zamini qadimiy sivilizatsiya, madaniyat va san'at beshiklaridan biri bo'lib kelayotgani, o'ylaymanki, sizlarga ma'lum.

Samarqand viloyatining Mo'minobod qishlog'idan topilgan 3 ming yillik nay cholg'usi, Termiz yaqinidagi Ayritom arxeologik yodgorligida aks etgan sozandalar tasviri va boshqa ko'plab misollar milliy musiqa san'atimiz, xech shubhasiz boy va qadimiy tarixga ega ekanidan dalolat beradi.

Xalqimiz badiiy tafakkurining mahsuli bo'lgan “Shashmaqom”, ya'ni olti maqomni, ta'bir joiz bo'lsa, olti daryoga qiyoslash mumkin.

Bu daryolar asrlar davomida jahon madaniyat ummoniga quyilib, uni har tomonlama to'ldirib, boyitib kelmoqda. Shuning uchun ham bu muazzam musiqiy durdona YUNESKO tomonidan jahon madaniy merosi ro'yxatiga kiritilgani chuqur ma'no va ahamiyatga ega deb o'ylayman.

Agar biz asl, haqiqiy san'atni bilmoqchi, o'rganmoqchi bo'lsak, avvalo mumtoz maqom san'atini bilishimiz, o'rganishimiz kerak.

Agar biz san'atni, madaniyatni ko'tarmoqchi bo'lsak, avvalo mumtoz maqom san'atini ko'tarishimiz kerak.

Maqom ohanglari, maqom ruhi va falsafasi har bir inson qalbidan, avvalo, unib-o'sib kelayotgan yosh avlodimizning ongi va yuragidan chuqur joy olishi uchun bor imkoniyatlarimizni safarbar etishimiz zarur”

Shahrisabzda o'tkazilgan maqom san'ati anjumani doirasida “Maqom musiqa san'ati va uning jahon sivilizatsiyasida tutgan o'rni” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya ham san'at va madaniyat mutaxassislarini bir joyga to'pladi.

Qator xorijiy san'at darg'alari, yurtimiz madaniyat va san'at namoyandalari ishtirokida tashkil qilingan mazkur anjumanda Tunisning “Al Gharbi Twins”, Yaponiyaning “SPCP Japan” jamoalari va Turkmaniston vakili Suxonberdi Orazberdiyev, Eronning “Nastar” ansambli va hindistonlik Ustad Iqbol Ahmad Xon, Tojikistonning “Maqom akademiyasi” faxrli o'rinlarning sohiblari bo'lishdi.

Anjuman doirasida alohida faoliyat ko'rsatgan maqom ijrochilarini qo'llab-quvvatlash maqsadida ta'sis etilgan “Eng yaxshi maqom xonandasi”, “Eng yaxshi maqom sozandasi”, “Eng yaxshi maqom ustози”, “Eng yaxshi maqom targ'ibotchisi”, “Eng yaxshi maqomchi”, “Eng yaxshi maqom bastakori” nominatsiyalari g'oliblari ham maqom san'ati ixlosmandlarining olqishlariga sazovor bo'ldilar.

Yana bir quvonchli voqea shuki, xalqimiz madaniy merosini yanada boyitishga xizmat qiladigan “Maqom” kitob – albomining bosmadan chiqarilishi dillarni dillarga yaqinlashtiruvchi bebaho san'atga bag'ishlangan e'tirof sanaladi. Prezidentimiz tashabbusi bilan bosmadan chiqarilgan ushbu kitob-albom Buxoro, Xorazm maqomi, Farg'ona-Toshkent maqomi tarixi, milliy nota yozuvining kashf etilishi, uning vositasida yaratilgan olti maqomning notalashtirilishi, maqom ijrochiligida keng qo'llaniladigan sozlarni yasashning o'ziga xos xususiyatlari va texnologiyalari haqida so'zlaydi. Shuningdek, maqom san'ati rivojiga katta hissa qo'shgan Abu Nasr Forobiy, Ibn Sino, Marog'iy, Kavkabiylar kabi allomalar, atoqli san'at fidoyilarining hayot va ijod yo'llari, maqom kuylaridagi ilohiylik, ulug'vorlik ushbu kitob-albomga o'zgacha mazmun bergan. O'zbek xalqining ma'naviy qadriyatlarini kelajak avlodga yetkazish,

“Ustoz-shogird” maktabi an’analari asosida bu benazir san’atni rivojlantirish-kitob-albomning mazmun-mohiyatini tashkil etadi.

2018 yilning 14-16 sentabrida Xiva shahrida O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi, Turizmni rivojlantirish davlat qo‘mitasi, Xorazm viloyati hokimligi hamkorligida **“Raqs sehri”** xalqaro festivali o‘tkazilgani ham yurtimizda faoliyat ko‘rsatayotgan folklor jamoalari, xorijlik raqs san’ati ustalarining badiiy sahnasiga aylandi. Ichan-Qal’aning qadimiy obidalari, O‘zbekiston raqs san’ati fotoko‘rgazmasi, xalq hunarmandchiligi mahsulotlari yarmarkasi, Xiva qo‘g‘irchoq teatri, masxarabozlar, dorbozlar tomoshalari, turli animatsion shoular, milliy taomlar ko‘rgazmalari, raqs liboslari namoyishlari, raqs ustalarining mahorat darslari o‘zbek raqs san’atining jahonaro e’tirofiga sazovor bo‘ldi.

Milliy madaniyatimizning yorqin namunasi hisoblangan mazkur san’at festivalida betakror raqs san’ati namunalari – “Norim-norim”, “Orazibon”, “Bir yuz bir”, “Aliqambar” durdona raqslari, ajoyib milliy urf-odat, an’analar, qator yangi raqslarning yaratilishi haqida mutaxassislar ishtirokidagi tadbirlarda so‘zlab berildi. “Oltin meros” xalqaro xayriya jamg‘armasi Xorazm viloyat bo‘limi, Xorazm Ma‘mun akademiyasi tomonidan “Xorazm lazgisi” raqsini jahon nomoddiy madaniy merosi reprezentativ ro‘yxatiga kiritish borasidagi amaliy ishlar, Xorazm raqs san’atining o‘ziga xos “tashrif qog‘ozi” ga aylangan “Lazgi” madaniy merosimiz noyob namunasi ekanidan darak beradi.

Muborak Xivada uchinchi bor o‘tkazilib kelinayotgan mazkur festival xorijlik san’at ustalarining ham havasini uyg‘otgani rost.

Baxshilar millatning xulq-atvorini, o‘ylash, yashash tarzini o‘zida jamlagan, nodir iste’dod sohiblaridir. Ularning libosi, qo‘ldagi sozi, aytish, ifodalash tarzi – barcha barchasida milliylik va milliy qadriyat ufuqida turadi.

Xalq og‘zaki ijodi so‘z san’atining tengsiz namunasi hisoblanadi. “Zumrad va Qimmat”, “Ravshan”, “Go‘ro‘g‘li”, “Go‘ro‘g‘lining tug‘ilishi”, “Malikai ayyor”, “Kuntug‘mish”, “Rustamxon”, “Oshiq G‘arib va Shohsanam”, “Yodgor”, “Yusuf bilan Ahmad”, “Orzigul”, “Sohibqiron”, “Erali va Sherali”, “Oshiq Oydin”,

“Bozirgon” singari xalqning og‘izdan og‘izga ko‘chib yurgan bebaho xalq og‘zaki ijodi namunalari hozirgi kunda ham nihoyatda teran falsafaga, mukammal mazmunga ega asarlar sifatida qadrlanib keladi.

Qo‘ng‘irotlar sulolasi vakili - Xiva xoni Muhammad Rahimxon 11 (1845-1910) Feruz (“baxtli”, “saodatli”, “g‘olib” ma’nosini anglatadi) taxallusi bilan Devon tuzgan, har yili o‘z saroyida baxshilar, sozandalar, xonandalar ko‘rigini o‘tkazar ekan. Shu ko‘riklarning birida aytimlari bilan quymaquloq baxshilarni, navosoz sozandalarni, umuman saroy ahlini lol qilgan o‘n yashar baxshi Qurbonnazar ushbu ko‘rikda g‘olib chiqqani uchun xon unga “Bola baxshi” nomini bergan ekan. Bu voqea baxshilarning tarixda ham naqadar qadrlangani, baxshichilik san’atining tug‘ma iqtidor egalarini kashf etishdagi maqomini naqadar yuksak bo‘lganidan darak beradi. Shu o‘rinda Fozil Yo‘ldosh (1872-1955), Ergash Jumanbulbul (1868-1937), Po‘lkan shoir (1874-1941) singari taniqli baxshilarni, ayol baxshilardan Tillo kampir, Sulton kampir, Xorazm baxshilaridan Bibi Shoir, Xonimjon xalfaning yoddan aytgan dostonlari ham o‘zbek xalqining benazir ma’naviy ma’rifiy meroslaridan ekanini aytib o‘tmoq lozim.

Birgina misol. XIX asrning ikkinchi yarmida tavallud topgan Ergash Jumanbulbul o‘g‘li (1868-1937) o‘ttizga yaqin doston va termalarni yod bilgan. Baxshining repertuaridan “Kuntug‘mish”, “Yakka Ahmad”, “Alibek bilan Bolibek”, “Dalli”, “Ravshan”, “Qunduz bilan Yulduz”, “Xushkeldi”, “Xoldorxon”, “Qiz Jibek”, “Go‘ro‘g‘lining tug‘ilishi”, “Hasanxon”, “Avazxon”, “Avazning Farangga safari”, “Nurali”, “Xiromon” (“Jahongir”), “Alpomish”, “Yusuf bilan Ahmad”, “Tulumbiy”, “Qironxon”, “Qumri”, “Oshiq G‘arib”, “Vomiq bilan Uzro”, “Varqa bilan Gulshoh”, “Maxtumquli” dostonlarining xalq orasida yashovchanligini ta’minlashga katta hissa qo‘shgan.

Xalqaro baxshichilik san’ati festivalini o‘tkazish to‘g‘risida Prezident qarorida quyidagi iboralar bor :

-har qaysi xalqning azaliy tarixi va madaniyati eng avvalo uning og‘zaki ijodi – folklor san’atida, doston va eposlarida mujassam topgan bo‘lib, ular

millatning o'zligini anglash,uning o'ziga xos milliy qadriyatlari va an'analarini saqlash, rivojlantirishda bebaho manba hisoblanadi.

O'zbek milliy baxshichilik va dostonchilik san'atining noyob na'munalarini asrab-avaylash, rivojlantirish, keng targ'ib qilish, yosh avlod qalbida ushbu san'at turiga hurmat, e'tibor tuyg'ularini kuchaytirish, turli xalqlar o'rtasidagi do'stlik va birodarlik rishtalarini mustahkamlash, ijodiy hamkorlik, madaniy-ma'naviy munosabatlar doirasini xalqaro miqyosda yanada kengaytirish maqsadida Termiz shahrida har ikki yilda bir marta **Xalqaro baxshichilik san'ati** festivali tashkil etish, ushbu festivalni birinchi marta 2019 yil 5-10 aprel kunlari o'tkazish, festival doirasida Termiz shahridagi "Surxondaryo san'at saroyi" davlat muassasasi maydoni hududida baxshichilik san'atiga oid turli ko'rgazmalar, milliy sozlar va liboslar, hunarmandchilik buyumlari, tasviriy va amaliy san'at asarlari, haykaltaroshlik namunalari, badiiy va hujjatli filmlar, audio va video disklar, kitoblar, albomlar, fotosuratlar namoyishi va ularning sotuvini tashkil etishi ta'minlanishi ko'zda tutilgan.

2018 yil 1 noyabrda imzolangan "Xalqaro hunarmandchilik festivalini o'tkazish to'g'risida"gi Prezident Qarorida aytilganidek, har ikki yilda bir marta Farg'ona vodiysining Qo'qon shahrida o'tkazilishi mo'ljallanayotgan **hunarmandchilik festivali** hunarmandchilik san'atiga oid turli ko'rgazmalar, tasviriy va amaliy san'at asarlari, qadimiy hunarmandchilik dastgohlari va mahsulotlarini yaratish jarayonlari, hunarmandchilikka oid badiiy va hujjatli filmlar, kitoblar, albomlar, fotosuratlar namoyishi, jamoalarning tomosha dasturlari namoyishi, milliy liboslarning ko'rgazmali chiqishlari, askiya va qiziqchilar, folklor va dorbozlik jamoalarining tomosha dasturlarini namoyish etilishi, festival doirasida "Hunarmandchilik va xalq amaliy san'atini rivojlantirish istiqbollari" mavzusida ilmiy-amaliy konferensiyani o'tkazish borasidagi qator ma'rifiy tadbirlar mamlakatimizda turizmni rivojlantirish, milliy qadriyatlarimiz yashovchanligini ta'minlash borasidagi yana bir nurli qadam bo'lishi shubhasiz. 2019 yilning 10-15 sentabr kunlari Qo'qonda bo'lib o'tadigan ushbu festival 2017-2021 yillarga mo'ljallangan O'zbekistonni iqtisodiy-ijtimoiy

rivojlantirish Strategiyasining madaniyat va san'at sohasidagi muhim islohotlardan biri bo'lib tarixda qoladi.

Tayanch iboralar

Nufuz, festival, integratsiya, sintez, amaliy san'at, fotoalbom.

Nazorat savollari

1. Xalqaro maqom san'ati festivalining ahamiyati haqida nimalarni bilasiz?
2. Xalqaro baxshichilik san'ati festivali , milliy hunarmandchilik festivali borasidagi tushunchalaringizni so'zlab bering.
3. Xalqaro hunarmandchilik festivali haqida nimalarni bilasiz?
4. Prezident tashabbuslarining beshta yo'nalishini aytib bering
5. Prezident maktablarini ta'riflab bering.
6. Milliy madaniyatni rivojlantirish konsepsiyasining vazifalari nimalardan iborat?
7. "Sharq taronalari" xalqaro festivali haqida nimalarni bilasiz?
8. Transformatsion jarayonlar nimalarni anglatadi?

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

1. "O'zbekiston kompozitorlari va bastakorlari uyushmasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi 2017 yil 15 avgust Qarori.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Xalqaro maqom san'ati anjumanini o'tkazish to'g'risida»gi 2018 yil 6 apreldagi Qarori.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Xalqaro hunarmandchilik festivalini o'tkazish to'g'risida"gi 2018 yil 1 noyabrdagi Qarori.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Xalqaro baxshichilik san'ati festivalini o'tkazish to'g'risida"gi 2018 yil 1 noyabr Qarori.

3.7.NODAVLAT VA JAMOAT TASHKILOTLARI FAOLIYATI VA IJODIY JAMOALARNI BOSHQARISH

R E J A

- 1.Nodavlat va jamoat tashkilotlari tushunchalarining mazmun- mohiyati.
- 2.O‘zbekistonda faoliyat ko‘rsatayotgan nodavlat va jamoat tashkilotlari haqida tushuncha.
- 3.Nodavlat va jamoat tashkilotlarning madaniyat va san’at muassasalari bilan hamkorligi masalalari.

Darsning maqsadi: talabalarni nodavlat va jamoat tashkilotlari faoliyati bilan yaqindan tanishtirish, O‘zbekistonda faoliyat ko‘rsatayotgan nodavlat va jamoat tashkilotlarining ijodiy jamoalar bilan hamkorligi masalalarini yoritib berish.

Mustaqillik yillarida O‘zbekistonda nodavlat notijorat tashkilotlarning konstitusiyaviy-huquqiy asoslari yaratildi, ularning erkin shakllanish huquqiy kafolatlari va mustaqil rivojlanishining turli tashkiliy – huquqiy shakllari mustahkamlandi. Shu bilan birga fuqarolarning jamoat birlashmalariga erkin birlashishi, davlat va jamoat ishlarini boshqarishda ishtirok etishi kabi konstitusiyaviy huquqlarini ruyobga chiqarish uchun qulay sharoitlar yaratildi. Jumladan, “O‘zbekiston Respublikasida jamoat birlashmalari to‘g‘risida” (1991), “Nodavlat notijorat tashkilotlari to‘g‘risida”(1999), “Jamoat fondlari to‘g‘risida” (2003), “Nodavlat notijorat tashkilotlar faoliyatining kafolatlari to‘g‘risida” (2007), “Ekologik nazorat to‘g‘risida”gi (2013) kabi qator huquqiy-meyoriy hujjatlar qabul qilindi.

2005 yilda 100dan ortiq NNTlar tashabbusi bilan tashkil etilgan O‘zbekiston nodavlat notijorat tashkilotlari milliy assotsiatsiyasi (O‘zNNTMA) hozirgi davrda 500 dan ortiq jamoat tashkilotlari salohiyatini ijtimoiy ahamiyatga molik loyiha va dasturlarni amalga oshirishda birlashtirmoqda.

Mamlakatimizda “Kuchli davlatdan kuchli fuqarolik jamiyati sari” dasturi borasida olib borilayotgan islohotlarda jamiyatdagi har bir insonning oʻrni, bilimi va tafakkur darajasi, huquqiy madaniyati, inson manfaatlarining har doim birinchi oʻrinda ekanini hisobga olish, davlat va nodavlat tashkilotlarning hamkorlik faoliyatlarida natijadorlikka erishish, hokimiyat vazifalariga aholining taklif va istaklarini yetkazish, qarorlar qabul qilishda aholining takliflarining faol qoʻllash nodavlat va jamoat tashkilotlarining bevosita vazifasiga aylandi.

Manbalardan maʼlumki, Amerika Qoʻshma Shtatlarida manfaatlar guruhlari fuqarolik institutlari, volontyorlar tashkilotlari, umumiy manfaatlar guruhlari, bosim oʻtkazish guruhlari deb atalsa, Gʻarbda nodavlat notijorat tashkilotlari xayriya tashkilotlari, jamgʻarmalar deb yuritiladi. Oʻzbekistonda esa mustaqillikning ilk davridan boshlab bu tashkilotlar jamoat tashkilotlari, nodavlat notijorat tashkilotlar, ijtimoiy tashkilotlar nomi bilan keng ommalashdi. Oʻzbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, Respublika xotin-qizlar qoʻmitasi, Oʻzbekiston Yoshlar Ittifoqi, Oʻzbekiston Yozuvchilar Ushmasi, Oʻzbekiston Jurnalistlar Uyushmasi, “Ilhom” jamoat fondi shular jumlasidandir.

Nodavlat va jamoat tashkilotlari fuqarolarning ixtiyoriy birlashmalaridir. Ular siyosiy partiyalardan farq qilib, hokimiyatni egallash, lavozimlarga nomzodlar koʻrsatish huquqiga ega emaslar. Ushbu tashkilotlar oʻz nomi bilan jamoatchilik fikrini shakllantirish, siyosiy arboblarga ijtimoiy guruhlarining ehtiyojlarini yetkazish, oʻz manfaatlarini qondirish uchun tashkiliy tadbirlar oʻtkazish bilan chegaralanadilar.

Mazkur tashkilotlarning yana bir xususiyati shundaki, nodavlat notijorat, jamoat tashkilotlari takliflari va tavsiyalari bilan davlat, hukumat va partiyalarning turli darajalarda qarorlar qabul qilishi uchun axborotlar toʻplash va ularni yetkazib berishidadir.

Birlashgan Millatlar Tashkilotining “Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi” qoidolari asosida bir necha ming yillardan beri avloddan avlodga oʻtib kelayotgan milliy, sharqona davlat va jamiyatni adolatli idora etish,

mamlakatni boshqarishda xalqning ham bevosita ishtirok etishi an'analarini o'zida mujassamlashtirdi.

Shu o'rinda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti rahbarligida yurtimizda shiddat bilan kechayotgan islohotlarni yanada rivojlantirishda fuqarolar o'z-o'zini boshqarish organlari, mahallalar, nodavlat va jamoat tashkilotlari, erkin va xolis ommaviy axborot vositalari o'rniga alohida e'tibor qaratish haqidagi fikrlarini keltirish o'rinlidir. Xalq bilan muloqotni tashkil etish va xalqning dardini tinglash, shu asosda barcha rahbar organlarni xalqning birinchi yordamchisi sifatida ko'rish Prezidentning asosiy dasturilamali bo'ldi. Keyingi ikki yil mobaynida ikki milliondan ortiq yurtdoshlarimizning murojaatlari "Xalq qabulxonalari"da hal etilishi demokratik tamoyillarga asoslanib, faoliyat olib borayotgan davlat tashkilotlarining yutug'i hisoblanadi.

1992 yilda qabul qilingan Konstitusiyamizning 32-moddasida "Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari faoliyatining ochiqligi to'g'risida", "Ijtimoiy sheriklik to'g'risida"gi qonunlar orqali jamoatchilik nazorati instituti faoliyatini mustahkamlash Prezident amalga oshirayotgan islohotlarning "Kuchli davlatdan – kuchli fuqarolik jamiyati sari" degan muhim tamoyilni hayotga tadbqiq etishda nodavlatva jamoat tashkilotlarining hissasi naqadar sezilarli ekanining isbotidir.

Istiqlolning shukuhli qadami bilan tashkil topgan "Mahalla" xayriya jamoat fondi, "Sog'lom avlod uchun" hukumatga qarashli bo'lmagan jamg'arma, respublika "Ma'naviyat va ma'rifat" jamoatchilik markazi, markaz qoshidagi "Ma'rifat targ'ibotchilari" guruhi, Xotin-qizlar qo'mitasi, "Ekosan" xalqaro jamg'armasi, Xalqaro Amir Temur jamg'armasi, Respublika kasaba uyushmalari federatsiyasi, Xalqaro Imom Buxoriy jamg'armasi, "Oltin meros" jamg'armasi, Yoshlar Ittifoqi, "Nuroni" jamg'armasi, jamoatchilik fikrini o'rganish "Ijtimoiy fikr" markazi, "Tadbirkor ayol", "Olima ayol" uyushmalari singari tashkilotlarning mamlakat iqtisodiy-ijtimoiy taraqqiyotidagi xizmatlari beqiyos. Bu borada davlatning qo'llab-quvvatlashi va xalqning yakdilligi ushbu nodavlat va notijorat tashkilotlarning nufuzi oshib borayotganining yaqqol isbotidir.

O'zbekistonda qator xorijiy tashkilotlar ham faoliyat ko'rsatmoqdalar. Ular sirasiga "Britaniya kengashi", Konrad Adenauer jamg'armasining Markaziy Osiyo mamlakatlari bo'yicha vakolatxonasi, F.Ebert nomidagi jamg'arma vakolatxonasi, ta'lim va tillar o'rganish borasidagi hamkorlik bo'yicha Amerika Kengashi (AKSELS), YUNESKO vakolatxonasi, Germaniyaning Gyote instituti, Fransiyaning «Alyans Franse» xalqaro tashkiloti va yana o'nlab xorijiy tashkilotlarni qo'shish mumkin.

Mamlakat taraqqiyotiga katta hissa qo'shayotgan ikki ulkan nodavlat tashkilot hisoblanmish Respublika kasaba uyushmalari Federatsiyasi va Yoshlar Ittifoqining faoliyatiga nazar tashlasak, katta kuch va birlikning yurtimizda olib borilayotgan demokratik islohotlardagi ishtirokini ko'rishimiz mumkin.

O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XTM), Xalqaro kasaba uyushmalari konfederatsiyasi (XKUK), Umumevropa kasaba uyushmalari hududiy kengashi (UEKUHK), Xalqaro ish beruvchilar tashkiloti kabi nufuzli xorijiy tashkilotlar bilan amaliy ishlar olib borani holda Harakatlar strategiyasi doirasida mutlaqo yangicha ijtimoiy siyosatning mazmun-mohiyatini xalqimizga yetkazish borasida qator ibratli tadbirlarni olib bormoqda.

Inson omili oliy qadriyat darajasiga ko'tarilgan hozirgi davrda Prezidentimizning "Odamlar ertaga emas, bugun baxtli bo'lishni istaydi" degan tamoyilni ilgari surish va bu tamoyilni siyosatning ustuvor yo'nalishiga aylantirilishida ushbu tashkilotning katta xizmati bor.

Misollarga murojaat qilamiz, keyingi ikki yilda tashkilot tomonidan qariyb 5000 nafar mehnat faxriylari uchun yurtimizning tarixiy shaharlariga ekskursiya tashkil etilishi, 1000 dan ortiq yolg'iz keksa va nogironlarning kommunal to'lovlari qoplab berilgani, davlat bayramlari munosabati bilan "Muruvvat" va "Saxovat" uylarida madaniy-ma'rifiy tadbirlar tashkil qilingani va ushbu tadbirlarda 136,4 million so'mlik maishiy texnika, kiyim-kechaklar taqdim etilgani, 2366 nafar urush va mehnat fronti faxriylari davlat byudjetlari hisobidan 41,9 milliard so'm miqdorida moddiy qo'llab-quvvatlangani, tashkilot

xodimlarining barcha nodavlat va notijorat tashkilotlar vakillari bilan birga Qoraqalpog‘iston Respublikasi, Buxoro, Jizzax, Navoiy, Samarqand, Sirdaryo va Xorazm viloyatlari bo‘ylab 2 million 160 ming xonadonga tashrif buyurib, oddiy xalq hayotini o‘rganish, ularni qiynayotgan 650 mingta muammo aniqlangani, 556,5 ming muammoni hal etishda amaliy ko‘mak berilgani, birgina 2018 yilning o‘zida 3280 bolaning sunnat to‘ylari, 616 yosh oilaning nikoh to‘ylari o‘tkazib berilgani ham ma‘naviy-ma‘rifiy islohotlarda faol ishtirok etayotgan bir nufuzli idoraning katta himmatidir.

Ushbu ibratli ishlar haqida Toshkentda o‘tkazilgan “Harakatlar strategiyasi va kuchli ijtimoiy siyosat: xalqaro amaliyot va O‘zbekiston tajribasi” xalqaro anjumanida Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnatkashlar manfaatlari bo‘yicha byurosi (ACTRAV) direktori Mariya Xelena Andre hamda Xalqaro mehnat tashkilotining Bosh direktori Gay Rayder alohida e‘tirof etgani mamlakatda amalga oshirilayotgan bunyodkorlik ishlarida kasaba uyushmalari fidoyilarning samarali mehnati e‘zozga loyiq ekanligining yaqqol isbotidir.

Umri bo‘yi odamlarga yaxshilik qilishni o‘zining hayot mezoniga aylantirgan “ El yurt hurmati ordeni “ sohibi Qudratilla Rafiqov rahbarligidagi kasaba uyushmalari Federatsiyasi faoliyati inson manfaatlari , uning yashash, mehnat qilish borasidagi huquqlarini ta‘minlashning ko‘p qirrali jihatlarida bevosita ishtiroki, o‘z so‘zi va o‘rniga ega fayzli tashkilot ekani xalqning e‘tiroflarida bilinadi.

Hozirgi yaratilgan imkoniyatlardan katta madad olayotgan O‘zbekiston Yoshlar Ittifoqi ham respublikada yoshlar muammolarini o‘rganish, ushbu muammolarning o‘z vaqti va joyida yechim topishi, davlatning yoshlar siyosati borasidagi katta islohotlariga bosh bo‘lgan yana bir nodavlat tashkilotdir. “Mard o‘g‘lon” Davlat mukofoti, “Kelajak bunyodkori” medallariga ega bo‘lgan ibratli 42 nafar yigit qizning, “O‘zbekiston belgisi” ko‘krak nishoniga loyiq topilgan 41 nafar yoshlarning, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Yoshlar muammolarini o‘rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash institutida 500 ga yaqin tinglovchilar tahsil olgani, respublika bo‘yicha 848 yosh oilaga yangi uylarning

kalitlari topshirilgani ushbu tashkilotning jamiyatimiz hayotida qanchalar ibratli ishlarni amalga oshirganidan darak beradi.

Shu o'rinda haqli savol tug'iladi. Xo'sh, respublikada faoliyat ko'rsatayotgan nodavlat va jamoat tashkilotlarning madaniyat va san'at muassasalari bilan qanday uzviy aloqalari mavjud?

Yuqorida keltirilgan raqamlar har ikkala nodavlat tashkilotning yurtimizning olis, yaqin hududlarida amalga oshirgan madaniy-ma'rifiy tadbirlari haqida ma'lumot beradi, bu tadbirlarning asosiy tashabbuskorlari va ishtirokchilari ham bevosita havaskorlik, ijodiy, badiiy jamoalarning faol xodimlaridir. Ma'rifat va ma'naviyat, madaniyat va san'atning vatani bo'lgan yurtimizda olib borilayotgan madaniy va san'at tadbirlari davlat va nodavlat tashkilotlarning hamjihatligida olibborilar ekan, albatta xalqning ruhiyati hamda roziligi birinchi navbatdagi vazifa bo'lib qoladi. Bu vazifani ado etish- har bir oilaga, har bir mahallaga, har bir tuman yoki shaharga, har bir viloyatga kitobning, musiqaning, teatrning, kinoning, tasviriy san'atning kirib borishida madaniyat va san'at muassasalari mutasaddilarining alohida jonbozligi va izlanuvchanligi zarur. Bu esa talabami, fermermi, iqtisodchi yoki o'qituvchimi, shifokor yoki injenermi har bir yosh mutaxassisning hayot mazmuniga aylanishi kerak.

Tayanch iboralar

Nodavlat va jamoat tashkiloti, huquq, vazifa, Birlashgan Millatlar Tashkiloti, YUNESKO, Xalqaro Mehnat tashkiloti, transformatsiya, uyg'unlik, strategiya, taraqqiyot, globallashuv.

Nazorat uchun savollar

1. Nodavlat va jamoat tashkilotlari deb qanday tashkilotlarga aytiladi?
2. O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan xorijiy tashkilotlarning qaysilarini bilasiz?
3. O'zbekiston Yoshlar Ittifoqining jamiyat hayotidagi ishtiroki nimalarda ko'rinadi?

- 4.Davlatimiz tomonidan respublikada faoliyat ko'rsatayotgan teatrlar faoliyatini samarali tashkil etish bo'yicha qanday tadbirlar amalga oshirilmoqda?
- 5.YUNESKO tashkilotining faoliyati nima?
- 6.Transformatsiya deganda nimalani tushunasiz?
- 7.Nodavlat tashkilotning davlat tashkilotidan farqi nimaa?
- 8.Yoshlar Ittifoqi misolida nodavlat tashkilot faoliyatini izohlab bering

Mavzu bo'yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.“O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san'atni rivojlantirish jamg'armasini tashkil etish to'g'risida”gi Prezident qarori // “Xalq so'zi” gazetasi. 2017 yil 17 oktabr.
- 2.O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbek milliy maqom san'atini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2017 yil 17 noyabrdagi PQ-3391-son Qarori.

3.8.MILLIY MADANIYATNI RIVOJLANTIRISH-MILLIY QADRIYAT VA MADANIY TARAQQIYOT BOSQICHLARIGA YANGICHA YONDASHUV

REJA

- 1.“O'zbekiston Respublikasida Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida”gi Prezident Qarori- madaniyat va san'at sohalari faoliyatini tashkil etish va boshqarishning muhim tarixiy poydevori sifatida.
- 2.O'zbekiston Respublikasida milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini amalga oshirish bo'yicha “yo'l xaritasi”ning maqsad va vazifalari.
3. “O'zbekiston Respublikasida Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida”gi Prezident Qarori- madaniyat va san'at

sohalari faoliyatini tashkil etish va boshqarishning muhim tarixiy poydevori sifatida.

Darsning maqsadi- talabalarga muhim tarixiy qaror – Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasining maqsad, vazifalarini hayotiy misollarda, ishonarli tarzda tushuntirish, bu borada qabul qilingan “yo‘l xaritasi”ning milliy mentalitetimiz, qadriyatlarimiz asosida rejalashtirilgan tadbirlari, jahon madaniyati va san‘ati bilan integratsiyalashuv, o‘zbek madaniyati va san‘atini jahon sahnalariga chiqishi borasidagi islohotlar mazmun-mohiyatini tushuntirish.

“O‘zbekiston Respublikasida milliy madaniyatni yanadarivojlantirish konsepsiyasi” va “2019-2020 yillarda O‘zbekiston Respublikasida milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini amalga oshirish bo‘yicha “yo‘l xaritasi” mamlakatimizda san‘at va madaniyat sohalari rivojiga katta xizmat qiluvchi qonuniy hujjatdir. Inson tafakkuri o‘z xalqining tarixiy va madaniy merosini bilish, badiiy ijodiyotini anglash asnosida boyiydi, sayqal topadi.

Ayni vaqtda ijodkor ziyolilar uchun zamonaviy o‘quv adabiyotlarini yaratish, ularga bebaho qadriyatlarimiz sanalmish xalq og‘zaki ijodiyotini puxta o‘rgatish, iqtidor sohiblarining xalqaro festival va tanlovlardagi ishtirokini ta‘minlash, xorijdagi yetuk madaniyat va san‘at namoyandalarining mahorat darslarini tashkil etish ham g‘oyat muhim ahamiyatga ega.

Har qaysi millatni olimu ulamolari, madaniyat darg‘alari, san‘atkorlar, shoir va bastakorlari dunyoga tanitadi. Ijodkorlar davlat e‘tiborida bo‘lsa, munosib rag‘batlantirilsa, jamiyatda beqiyos ma‘naviy yuksalish ro‘y berishi tarixda ko‘p bora isbotlangan.

Milliy madaniyatni rivojlantirish bo‘yicha ushbu tarixiy hujjatning qabul qilinishiga madaniyat va san‘at sohasidagi qator muammolarga yechim topish, xalqning ko‘ngliga yetib borayotgan ijodiy namunalarning kamligi va bir qancha sabablar bo‘ldi. Quyida mana shu muammolarga to‘xtalib o‘tamiz.

- madaniyat va san'at muassasalari, ijodiy uyushma va birlashmalarning huquqiy maqomi, ijodkorlarni ijtimoiy himoya qilishga qaratilgan yagona huquqiy baza yaratilmagani sabab ko'pincha ijodkorlarning ijod namunalarini tizimli holatda e'lon qilish, mualliflik huquqlarini ta'minlash masalalari;

-yosh ijodkorlarni qo'llab-quvvatlash borasida madaniyat sohasida yagona davlat siyosatini olib borilmayotgani;

-madaniyat va san'at sohasidagi nufuzli xalqaro festival va tanlovlarda milliy san'at namunalari bilan ijodkorlarimizning ishtirokini ta'minlash va boshqalar.

Konsepsiyamizning asosiy vazifasi:

Madaniyat sohasiga oid normativ-huquqiy bazani yaratish va rivojlantirish, madaniyat muassasalari faoliyatini takomillashtirish, boy va muqaddas tarixiy va madaniy merosimizni saqlash, kelajakka sog'-omon yetkazish, etnik madaniy an'analarni asrab-avaylash va unga asoslangan xalq ijodiyotini qo'llab-quvvatlash, xalq og'zaki ijodi namunalariga yuksak e'tibor, baxshichilik, yallachilik an'analarni yanada boyitish, yoshlar ijod erkinligini ta'minlashga erishish, milliy madaniyatni yanada keng tadqiq etish va borasida innovatsion g'oyalar va texnologiyalardan keng foydalanish, samarali foydalanish, madaniyatlararo munosabatlarda teng huquqlilik va inson huquqlarini hurmat qilishni yanada rivojlantirish, qabul qilinayotgan iqtisodiy, ijtimoiy va madaniyat sohasiga oid qarorlarning ushbu sohadagi yagona davlat siyosatiga mosligini ta'minlash, madaniyat va san'at muassasalarining to'laqonli faoliyat ko'rsatishini ta'minlash, obyektlarni saqlash hamda muhofaza qilishda jamoatchilik nazoratini yo'lga qo'yishdan iborat.

Konsepsiyamizda ko'zda tutilgan milliy madaniyatni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari esa sohalar bo'yicha olib qaralganda

Milliy madaniyatni yanada rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlari

Madaniy meros sohasida

Ajdodlar tomonidan to‘plangan tarixiy va madaniy merosni aniqlash, asrash va ommalashtirish sohasida jamoatchilik tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash; moddiy madaniy meros obyektlarini, tarixiy va madaniy merosni saqlash, shaharlar va aholi turar joylarining tarixiy muhitini asrab-avaylash, madaniy-ma‘rifiy turizmni rivojlantirish uchun sharoitlar yaratishga katta e‘tibor qaratish haqida aniq chora-tadbirlar belgilangan.

Madaniy – ma‘rifiy sohada

Barcha turdagi ijrochilik san‘atini rivojlantirish hamda atoqli san‘atkorlarning O‘zbekistonda ishlash shart-sharoitlarini yaratish, respublika markazidan tortib eng olis hududlargacha madaniy-ma‘rifiy faoliyatining samarali usullarini qo‘llab-quvvatlash, to‘rlangan ilg‘or tajribalarni umumlashtirish, festival, gastrol va ko‘rgazmalar faoliyatini yanada kengroq rivojlantirish, soha hodimlari malakasini oshirish tizimini takomillashtirish, xalq amaliy san‘ati an‘analarini saqlash va rivojlantirish, xalq hunarmandchiligini, badiiy havaskorlikni rivojlantirish, ko‘zi ojizlar kutubxonalari faoliyatni takomillashtirish va ularning moddiy-texnika bazasini mustahkamlash masalalari borasida aniq tadbirlar ishlab borasidagi kelgusida qilinadigan amaliy tadbirlar masalalari kun tartibiga qo‘yilgan.

Muzeylar sohasida

Milliy muzey fondining saqlanishini ta‘minlashga qaratilgan zarur choralar ko‘rish, eksponatlarni ilmiy o‘rganish, fondni to‘ldirib borish va muzey eksponatlaridan keng foydalanishni ta‘minlash, muzeylar infratuzilmasini xalqaro standartlarga muvofiq takomillashtirish orqali ko‘rsatiladigan xizmatlarning interaktivligini oshirish, aholi, eng avvalo, yosh avlod uchun mo‘ljallangan, internet tarmog‘idan foydalangan holda, muzeylarning faoliyatiga innovatsion axborot texnologiyalari keng joriy etish va muzey eksponatlarining raqamli shakllarini yaratish orqali muzey eksponatlarini ko‘rish imkonini beradigan infratuzilmani yaratish, O‘zbekiston muzeylarini jahon madaniyat maydoniga

integratsiyalash, respublikaning xalqaro miqyosdagi ijobiy nufuzini oshirishda faol ishtirok etish, internet jahon axborot tarmog'ida respublikadagi mavjud barcha muzeylar faoliyatini targ'ib etuvchi yagona maxsus veb-saytni yaratish, muzeylarning moddiy-texnika bazasini zamon talablari asosida yanada mustahkamlash choralari ko'rish masalalari alohida yoritilgan.

Teatr san'ati sohasida

O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan teatrlarning zamonaviy pyesalar, shuningdek, milliy mumtoz, G'arb va Sharq klassik asarlari hamda bolalar va o'smir yoshlarga mo'ljallangan uzoq muddatli repertuarini shakllantirish, barkamol avlod qalbida milliy istiqlool g'oyalariga sadoqat, milliy va umumbashariy qadriyatlar va o'zligimizga cheksiz xurmat, ona-Vatanga muhabbat, buzg'unchi yot g'oyalarga qarshi immunitetini yanada kuchaytirishda teatr san'atining rolini yanada oshirish, teatr jamoalarida dramaturg, rejissyor, rassom, kompozitor, teatrshunos, adabiyotshunos va boshqa ijodkorlarning mustahkam hamkorligiga erishish, teatrlarda tomoshabin bilan muloqotning uyg'un, xalqqa munzur shakllarini yaratish maqsadida teatr rassomlarining ko'rgazmalarini tashkillashtirish, teatrlar uchun kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish borasidagi amaliy ishlarni jonlantirish masalalariga alohida diqqat qaratilgan.

Sirk sohasida

Mamlakatimizda faoliyat ko'rsatayotgan ushbu soha mutaxassislari bilan hamkorlikda sirk dasturining badiiy saviyasi va qamrovini kengaytirish, xalqaro maydonda o'zbek sirk san'ati nufuzini yanada oshirish, buyuk ma'naviy merosimiz, betakror qadriyatlarimizni ulug'laydigan tomoshalar bilan boyitib borish va rivojlantirish, sirk dasturining badiiy saviyasi va qamrovini, sirk sohasida kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish, faoliyatini baholash hamda rag'batlantirish tizimini yanada takomillashtirish borasida dadil islohotlar o'tkazish vazifalari belgilangan.

Musiqqa sohasida

Moziydan sado beruvchi, tarixan uzoq vaqtlardan beri bebaho meros bo'lib kelayotgan musiqqa merosini asrab-avaylash, yangi sharoitlarda rivoj lantirish, o'zbek xalq og'zaki ijodi namunalarini to'plash, tadqiq va targ'ib qilishga qaratilgan maxsus dasturlarni ishlab chiqish va hayotga tadbiiq etish, xalq orasidan yetishib chiqqan havaskor sozanda va xonandalar faoliyatini moddiy-ma'naviy qo'llab-quvvatlash, iste'dodli ijrochilarni aniqlash maqsadida turli darajadagi ko'rik-tanlovni o'tkazish, an'anaviy kasbiy musiqqa janrlarini yangi shart-sharoitlarda rivojlantirish maqsadida ustoz-shogird tahsil tizimini atroflicha o'rgangan holda hayotga tadbiiq etish, turli darajadagi tadbirlar (festival, ko'rik-tanlov va h.k.)ni o'tkazish; akademik yo'nalishdagi janrlarni (opera, balet, orkestr va h.k.) ansambl ijrochiligi (simfonik, xalq cholg'ulari, estrada, damli, kamer turlari), kompozitorlar ijodiyotini insoniyat intellektual xazinasii sifatida xalq orasida targ'ibot qilish va rivojlantirish, O'zbekiston filarmoniyasi, uning tarkibidagi jamoalar faoliyatining badiiy va tarbiyaviy ahamiyatini hisobga olgan holda respublika aholisi, ayniqsa yoshlar orasida keng targ'ib qilish borasidagi say-harakatlar ko'lamini kengaytirish.

Milliy raqs san'ati sohasida

Milliy raqs san'ati, uning shakllanish tarixi, rivojlanish bosqichlari, o'ziga xos xususiyatlari, jahon madaniyatida tutgan o'rnini ilmiy jihatdan chuqur o'rganish va tahlil etish hamda uning yangidan yangi milliy namunalarini yaratish, bolalar musiqqa va san'at maktablarida "Xoreografiya" yo'nalishi bo'yicha ta'lim-tarbiya ishlarini yanada rivojlantirish, yosh avlodni tarbiyalashda muhim vosita bo'lib xizmat qiladigan o'quv adabiyotlarining yangi avlodlarini yaratish, yurtimizning chekka hududlarida soha mutaxassislari va o'qituvchilarining yetishmasligini inobatga olgan holda viloyatlar va tumanlar kesimida maqsadli kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirish, o'zbek milliy raqs san'ati faoliyatini yanada mustahkamlash, yosh iste'dodli raqqos va raqqosalar, baletmeysterlarni

kashf etish, milliy raqs san'atining noyob merosini, shu jumladan milliy sahna liboslarini tiklash, rivojlantirish va targ'ib etish, milliy raqs va xoreografiya san'atining o'zbek milliy madaniyati taraqqiyotidagi o'rnini yanada oshirish borasida galdagi vazifalarni amalga oshirish haqida amaliy tadbirlar yo'lga qo'yilishi ta'kidlangan.

Milliy estrada san'ati sohasida

Milliy estrada san'atining milliy qadriyatlar asosidagi rivoji va targ'ibotini kuchaytirish, estrada qo'shiqchilik san'atini rivojlantirish, estrada xonandalari va yosh iste'dodli xonandalarning faoliyatini qo'llab-quvvatlash, iste'dodli ijrochilarni aniqlash maqsadida turli darajadagi ko'rik-tanlovlarni o'tkazish, doimiy ravishda "O'zbek estrada qo'shiqchiligida so'z va uning ahamiyati, qo'shiqlarga ishlanayotgan musiqa va kliplar xususida", "Estrada san'atining yoshlar ma'naviy-axloqiy tarbiyasidagi o'rni" mavzusida davra suhbatlari o'tkazish, estrada qo'shiqlarida o'zbek mentaliteti va milliy-ma'naviy qadriyatlarimizga zid bo'lgan, yoshlar ruhiyatiga salbiy ta'sir etuvchi, axloqsizlik, johillik, zo'ravonlik, giyohvandlik hamda "ommaviy madaniyat" g'oyalarini targ'ib etilishiga qarshi choralar ko'rishga e'tiborni kuchaytirish omillariga e'tibor qaratilgan.

Ta'lim sohasida

San'at ta'limini rivojlantirishda shaxsning erkin rivojlanishi ustuvorligi asosida musiqa va san'at ta'limining davlat siyosatini amalga oshirish, madaniyat, musiqa va san'at sohasidagi professional faoliyat uchun malakali kadrlarni tanlash, ularning malakasini oshirish, san'at sohasidagi xorijiy va milliy an'anaviy ta'lim tizimining eng yaxshi yutuqlarga, shuningdek, san'at sohasida ta'limni rivojlantirishga asoslangan ta'lim texnologiyalardan keng foydalanish, san'at ta'limi mazmunini yangilashda rag'batlantiruvchi raqobat mahitini yaratish, san'at ta'limi sohasining eng yaxshi an'alarini va dunyodagi ilg'or amaliyotlarini

qo'llash orqali sohaviy ta'lim tizimini rivojlantirishning innovatsion xususiyatini ta'minlash, san'at ta'limini boqarishda jamiyat-davlat boshqaruvining samarali mexanizmlarini qo'llash, san'at ta'limi infratuzilmasini modernizatsiya qilish hamda uni uzviyligini ta'minlash, san'at ta'limi tizimida kadrlar salohiyatini oshirish, san'at ta'lim dasturlari mazmunini yangilash bo'yicha normativ ko'maklashish, kadrlarning malakasini oshirish, san'at ta'limi dasturlariga zamonaviy talablarni kiritish va takomillashtirish, san'at ta'limi tizimida doimiy ravishda yangi yo'nalishdagi festivallar, ko'rgazmalar, ko'rik-tanlovlar va olimpiadalarni tashkil qilish, san'at ta'limi tizimiga yosh mutaxassislarni jalb qilish uchun ularning ijodiy o'sishiga sharoitlar yaratish, san'at sohasidagi xorijiy davlatlarning ta'lim muassasalri bilan tajriba almashuvi bo'yicha muntazam ravishda o'qituvchilar va talabalar xamkorligini o'rnatish, san'at ta'limi muassasalarining moddiy-texnik bazasini takomillashtirish, shuningdek kutubxonalar fondlarini dunyodagi mumtoz va zamonaviy adabiyotlar va yangi o'quv qo'llanmalar bilanta'minlash, san'at sohasidagi dunyo yangiliklaridan xabardor bo'lishi uchun tizimdagi ta'lim muassasalarida yoshlarning chet tillarni o'zlashtirishga shart-sharoitlar yaratish, san'at ta'limi muassasalarida yoshlarning umumiy madaniyat darajasini ko'tarishning samarali mexanizmlarini qo'llash borasida davlat va nodavlat tashkilotlarning hamkorlikdagi faoliyatlarini tashkil etish borasida aniq ko'rsatmalar berilgan.

Kino san'ati sohasida

Mamlakatimizda ishlab chiqarilayotgan kino mahsulotlarining mafkuraviy-badiiy darajasini yanada ko'tarish, yoshlar uchun ma'naviy namuna bo'lib xizmat qiladigan badiiy obrazlar yaratish, kino sanoati sanoati sohasiga xorijiy investitsiyalarni jalb qilish, ishlab chiqilayotgan kino mahsulotlarining o'zini oqlashi va daromad keltirishiga qaratilgan zamonaviy marketing tadqiqotlarini o'tkazish, aniq maqsadli kino ishlab chiqarish dasturlarini ishlab chiqish; milliy kinomahsulotlarimizni xalqaro kinofestivallarga taqdim etish, shu jumladan ularda

ishtirok etish bo'yicha tizimli ishlar olib borish, milliy kinematografiyani chet ellarda faol targ'ib qilish va uning jahon kino maydonida munosib o'rin egallashi uchun barcha choralarni ko'rish borasida aniq rejalar ishlab chiqish masalalari o'rta tashlangan.

Madaniyat turizmi sohasida

Yurtimizda madaniyatning turli yo'nalishlari bo'yicha madaniy ziyoratgohlarni tayyorlash, mamlakatning butunlay yangi madaniy landshaftini shakllantirish, O'zbekistonning to'liq topografik imidji va tarixiy-madaniy landshafti hamda majmuasini va mamlakatning noyob madaniyatini namoyon etgan holda sayyohlarni ommaviy jalb etadigan jozibali ko'rinishni yaratish, respublikamiz hududlarining o'ziga xos jihatlarini inobatga olib, turizmni rivojlantirish borasidagi loyihalar doirasida muhim o'rin tutadigan sayyohlik klasterlarini yo'lga qo'yish bo'yicha maqsadlar qo'yilgan.

Xalqaro aloqalar sohasida

Xalqaro madaniyat va san'at tashkilotlari, chet el madaniy, ilmiy tadqiqot va ekspert institutlari bilan hamkorlikni mustahkamlash va kengaytirish,

YUNESKOning moddiy va nomoddiy madaniy meros ro'yxatlariga Markaziy Osiyoga xos bo'lgan umumiy namunalarni boshqa davlatlar bilan hamkorlikda kiritish choralarni ko'rish, O'zbekistonda an'anaviy hunarmandchilikka erishilgan katta yutuqlarga asoslangan holda Toshkent shahrida YUNESKOning "Tinch okeani va Markaziy Osiyo davlatlarida amaliy an'anaviy hunarmandchilikni qo'llab-quvvatlash markazi"ni tashkil etish borasidagi say-harakatlarni yo'lga qo'yish borasida mukammal vazifalar bergilab olingan.

Konsepsiyani amalga oshirish borasida esa:

O'zbekiston Respublikasi madaniyat va san'at sohasida qator yillar mehnat qilgan ziyolilarni taqdirlash uchun "Madaniyat va san'at fidokori" ko'krak nishonini ta'sis etish, tarixda ilk marta madaniyat va san'at sohasi faoliyatini qonun himoya qiladigan huquqiy-qonuniy, meyoriy hujjat hisoblanmish to'g'risidagi "Madaniyat to'g'risida"gi qonun loyihasini ishlab chiqish va belgilangan tartibda O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasiga kiritish, madaniyat sohasida davlat siyosatining asosiy tamoyillari va yo'nalishlari, ularni amalga oshirishda ishtirok etuvchi davlat organlari va boshqa tashkilotlarning vakolatlari, madaniyat sohasida fuqarolar, millat va elatlarning huquq hamda erkinliklari, madaniy obyektlarni tashkil etish, qayta tashkil etish va tugatish tartiblari, shuningdek, ularni moliyalashtirish va boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari, ijodiy uyushma va birlashmalarning huquqiy maqomi, madaniyat sohasidagi xodimlarning ijtimoiy himoyasi, madaniy almashuv, xalqaro tashkilot va xorijiy davlatlar bilan hamkorlik, madaniyat obyektlari va san'at asarlarini ommalashtirish zarurligi va bu kechiktirib bo'lmaz masalalarda davlat va nodavlat tashkilotlarning birday mas'ulligi belgilab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligining "Xalq cholg'ulari ijrochilari", Mukarrama Turg'unboyeva nomidagi "Milliy raqs ijrochilari" va Yunus Rajabiy nomidagi "Yosh maqom ijrochilari" respublika ko'rik-tanlovlarini an'anaviy ravishda o'tkazish, "Xalq cholg'ulari ijrochilari" ko'rik-tanlovi ikki yilda bir marta, Mukarrama Turg'unboyeva nomidagi "Milliy raqs ijrochilari" ko'rik-tanlovi ikki yilda bir marta, Yunus Rajabiy nomidagi "Yosh maqom ijrochilari" ko'rik-tanlovi ikki yilda bir marta o'tkazilishi, ushbu ko'rik-tanlovlar g'oliblarining bir nafardan yakka ijrochilari tegishli yo'nalishi bo'yicha oliy ta'lim muassasasining bakalavriat bosqichiga qabul kvotasiga qo'shimcha davlat granti asosida qabul qilinishi ijod ahliga bo'lgan e'tirofning yana bir qirrasidir.

Shuningdek, har yili 21-27 mart kunlari "Teatr tomoshalari haftaligi"ni va uning doirasida madaniy-ma'rifiy tadbirlar, jumladan, teatr rassomlarining ko'rgazmalari, teatr liboslari va dekoratsiyalari namoyishlarini tashkil qilish,

tomoshabinlar bilan ijodkorlar o'rtasida muloqotlar o'tkazish hamda aholining shu kunlari davlat teatrlariga bepul kirishi ayniqsa talabalar va o'quvchilar uchun ayni muddao sanaladi.

O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi YUNESKO ishlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy komissiyasi va Tashqi ishlar vazirligi bilan birgalikdagi davlatlararo qo'shma loyiha doirasida Buyuk ipak yo'lining mamlakatimizdan o'tgan qismini "Ipak yo'li: Zarafshon daryosi vohasi" va "Ipak yo'li: Farg'ona – Sirdaryo havzasi" nomi ostida YUNESKOning Umumjahon madaniy merosi ro'yxatiga,

O'zbek xalqining ko'hna va betakror san'ati namunasi bo'lgan Xorazm "Lazgi"sini "Xorazm raqsi – Lazgi" nomi ostida YUNESKOning Insoniyat nomoddiy madaniy merosining representativ ro'yxatiga kiritish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirilishi mamlakatdagi ulkan islohotlarda madaniyat va san'at muassasalari xodimlarining ham faoliyatlarini yanada takomillashtirishlari va yanada samarali ijod qilishlari uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Bu esa o'z navbatida munavvar tadbirlarning xalqning osoyishta, farovon hayotiga yanayam mazmun va fayz bag'ishlashi, qolaversa buyuk CHo'lponning "...adabiyot yashasa, madaniyat yashasa millat yashaydi" degan purhikmat so'zlarining amaldagi isbotidir.

Tayanch iboralar

YUNESKO, konsepsiya, milliy madaniyat, nomoddiy madaniy meros, topografik imidj, transmilliy chegara, obyekt, immunitet, klassika, "yo'l xaritasi", klassika, mumtoz navolar.

Nazorat uchun savollar

1. Konsepsiyaning mazmun-mohiyatini qanday izohlaysiz?
2. "Yo'l xaritasi" nima, ta'riflab bering.
3. Ushbu qaror Sizning fikringizcha qanday yangiliklarni o'zida mujassam etgan?

- 4.”Madaniyat to‘g‘risidagi qonun” nima uchun qabul qilinadi?
- 5.Milliy madaniyatni rivojlantirish borasida san‘at sohasiga qo‘yilgan talablar qanday?
- 6.Sirk sohasida-chi?
- 7.Milliy maqom san‘atida-chi?
- 8.Prezidentning beshta tashabbuslarini izohlab bering.

Mavzu bo‘yicha tavsiya etiladigan adabiyotlar

- 1.“O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san‘atni rivojlantirish jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida”gi Prezident qarori // “Xalq so‘zi” gazetasi. 2017 yil 17 oktabr.
- 2.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «O‘zbek milliy maqom san‘atini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2017 yil 17 noyabrdagi PQ-3391-son Qarori.
- 3.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 2018 yil 28 noyabr Qarori.

XULOSA

Biz dunyo ilmu zakosiga tamal toshi qo‘ygan ilmu donishlar, mutafakkirlar nabiralarimiz. Matematika va astronomiya fanlari asoschisi Muhammad Muso al-Xorazmiy, Yer o‘lchovi haqidagi dastlabki ma’lumotlar bilimdoni Ahmad al-Farg‘oniy, Yer radiusini hisoblab chiqqan, dengizlar nazariyasi asoschisi Abu Rayhon Beruniy, tibbiyot otasi Ibn Sino, qomusiy alloma Abu Nasr Forobiy, buyuk Sohibqiron Amir Temur, so‘z mulking sultoni Alisher Navoiy, 1018 yulduzning joylashuv tartibini asoslab bergan, yetuk davlat arbobi Mirzo Ulug‘bek,

“Boburnoma” muallifi Zahiriddin Muhammad Bobur, birinchi turkiy tillar lug‘ati muallifi Mahmud Qoshg‘ariy, arab tili grammatikasi asoschisi Mahmud Zamahshariy, ulug‘ muhaddislar Imom Buxoriy, Iso at-Termiziy singari buyuk tafakkur egalarining avlodlarimiz. Nomlari zikr etilgan ajdodlarimizning har birining hayoti o‘ziga xos ibrat maktabidir. Ayni damda bu zotlarning avlodi ekanligimizni his etishning o‘zi barchamizga iftixor bag‘ishlaydi. Bu allomalarimizning tarixiy, ma’naviy meroslarini chuqur o‘rganmoq, davom ettirmoq nafaqat vazifamiz, balki muqaddas burchimiz hamdir.

Mustaqillik yillarida barcha sohalar ham taraqqiy topdi, rivojlandi. Birinchi Prezidentimizning tashabbuslari bilan mamlakat mustaqil taraqqiyot yo‘lini belgilab bergan, besh tamoyilga asoslangan “o‘zbek modeli” qoloq mamlakatni shiddat bilan rivojlanayotgan kuchli industrial davlatga aylantirdi.

1992 yili “Ta’lim to‘g‘risidagi qonun”, 1997 yil avgust oyida Oliy majlisning 1X sessiyasida “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” qabul qilindi va bu ikki huquqiy hujjat qator ijobiy natijalarni berdi, yurtimizda Yevropa va Osiyoning yetakchi oliy o‘quv yurtlari filiallari faoliyat ko‘rsata boshladi.

1989 yilda o‘zbek tiliga davlat tili maqomi berildi, buyuk ma’rifat bobomiz Abdulla Avloniyning ta’biri bilan aytganda “Har bir millatning dunyoda borligini ko‘rsatadurgan oyinasi ham til va adabiyotidir. Milliy tilni yo‘qotmak millatning ruhini yo‘qotmakdir”. Alisher Navoiy nomidagi O‘zbek tili va adabiyoti Universitetini tashkil etilishi - o‘zligini anglagan, o‘zini hurmat qilgan millat uchun juda katta tuhfa bo‘ldi. Ona tili millatning ruhi, millatning pasporti hisoblanishini nazarga olsak, dunyo ilmiy, adabiy ma’naviy- ma’rifiy merosi sanalgan klassik durdonalarni o‘zbek tiliga to‘g‘ridan to‘g‘ri tarjimada o‘qish imkoniyatlari ochilganini e’tirof etish o‘rinli.

Xalqaro maydonda yurtimiz nufuzini oshirish, o‘zbek nomini jahonga tarannum etish borasida davlatimiz rahbari SH.Mirziyoyev tashabbusi bilan 2017-2021 yillarga mo‘ljallangan Harakatlar Strategiyasining qabul qilinishi esa yurtning ma’rifat va ma’naviyat ahliga juda katta imkoniyatlar va rag‘batlar imkoni bo‘ldi, nafaqat markazda, balki O‘zbekistonning barcha viloyatlari,

tumanlari, ovullarida madaniyat va san'atga alohida e'tibor va rag'bat ko'rsatilishiga asos bo'ldi.

Strategiya to'la bajarilsa, birinchi navbatda xalqimizning yashash sharoiti yanada mukammalroq va go'zalroq tarzda davom etadi, ma'naviy-ma'rifiy islohotlarning natijasi barkamol avlodni jahon standartlari asosida tarbiyalashga asos bo'lib xizmat qiladi, O'zbekiston dunyo hamjamiyatida bag'rikeng va adolat timsolidagi davlatga aylanadi va "... milliy-ma'naviy o'zlikka ega bo'lish, madaniy merosni o'zlashtirish uchun kurash yalpi ijtimoiy harakatga aylanadi. Yaxshilik qilib, ma'naviy-ruhiy zavqlanish, bunyodkorlik bilan shug'ullanish, har kuni yaxshilik, savob ish qilay deb ko'chaga chiqish har bir odam uchun uzviy xususiyatga, ya'ni ijtimoiy harakatga aylanadi.⁶²

O'qishdan to'xtagan odam fikrlashdan ham to'xtaydi.

Davlat rahbarining 2017 yil 12 yanvardagi "Kitob mahsulotlarini chop etish va tarqatish tizimini rivojlantirish, kitob mutolaasi va kitobxonlik madaniyatini oshirish hamda targ'ibot qilish bo'yicha komissiya tuzish to'g'risida" gi Farmoyishi va 2017 yil 13 sentabrdagi "Kitob mahsulotlarini nashr etish va tarqatish tizimini rivojlantirish, kitob mutolaasi va kitobxonlik madaniyatini oshirish hamda targ'ib qilish bo'yicha kompleks chora-tadbirlari dasturi to'g'risida"gi Qarori har qanday davlatning kelajagi tafakkuri tiniq, ma'rifatli yoshlarning tarbiyasi bilan belgilanadi.

Kitobning bilim va tafakkur manbai ekani, kitob insonlarga yaxshi va munosib yashashni, qalbi pok va bir-biriga mehribon bo'lishni, mehnatni sevishga o'rgatishi, ko'p kitob o'qigan kishi o'zini kuchli, aqlli, insonparvar bo'lishi, aksincha, kitob o'qimagan kishi o'zini madaniyatli, ma'rifatli deyishga haqli emasligi haqiqat. Qolaversa kitob o'qib, ravon gapirishni, chiroyli jumlar tuzishni o'rganish mumkinligi, kitobxon va ma'rifatli insonlarni barcha hurmat qilishi, qadrlashi kelgusida madaniyatni, san'atni boshqarish uchun o'qib, izlanayotgan yoshlarimiz uchun sir emas.

⁶² qarang: M. Bekmurodov, Q. Quronboyev, L. Tangriyev. Harakatlar strategiyasi asosida jadal taraqqiyot va yangilanish sari. G'. G'ulom, 2017, 32-33b.

Kitob mutolaasi borasida taniqli sotsiolog olim, sotsiologiya fanlari doktori,
63

...bunyodkorlik bilan bog‘liq faoliyatning barcha turlari kishidan qat’iyat, intizom va irodani talab qiladi.

Irodaning ondagi ifodasi faoliyatning harakat-yo‘nalish maqsadini belgilashda, maqsadga erishish vositalari va yo‘l-yo‘riqlarini oldindan aniqlab, ma’lum qarorga kelishda hamda qarorni ijro etishda namoyon bo‘ladi. Iroda kishining tarbiyalanganlik darajasi, fe‘l-atvori bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, shaxs ma’naviyatining shakllanishida muhim o‘rin tutadi. Mutolaaning asosiy vazifasi esa, N.A.Rubakin ta’biri bilan aytganda, “iroda o‘zgarishlarini qo‘zg‘atishdan iborat”⁶⁴

Uning fikriga ko‘ra, “Kitobxon mutolaa bilan shug‘ulanishi uchun, birinchidan, ushbu kitobning mavjudligi haqida, hech bo‘lmasa eng muhim ma’lumotlardan xabardor bo‘lishi lozim;

ikkinchidan, kitobxon o‘zi shug‘ullanayotgan narsalarning barchasiga qiziqishi kerak;

uchinchidan, kitobxon mazkur mutolaani o‘zi uchun muhim hisoblab, bo‘sh vaqtini aynan ushbu mutolaaga sarflashi lozim;

to‘rtinchidan , kitobxon uni nafaqat kerakli, shu bilan birga tushunarli, asosiysi, qiziqarli deb hisoblab, kitob uning ongi va hissiyotini uyg‘otishi lozim. Biroq, bu kam. Kitobning kuchi nafaqat ong va hissiyotga ta’sir qilishda, balki, irodaga ham ta’sir qilishidadir”⁶⁵

Yoki shiddat bilan o‘tkazilayotgan islohotlarning tagzamidida inson ongini yangilash, yangicha tafakkur tarzini uyg‘ota bilishda ma’naviy-ma’rifiy sohaning rivoji borasida boshqacharoq aytiladigan bo‘lsa ma’naviy-ma’rifiy sohadagi eng

⁶³ Umarov A. “Mutolaa madaniyati: shaxs, jamiyat, taraqqiyot” asarida T.O‘zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi “Fan” nashriyoti, 2004, 164 b.

⁶⁴ Rubakin N.A. Sredi knig.-V izb.proizv.,T.1.M.”Kniga”,1975,str.107-2001

⁶⁵ Umarov A. “Mutolaa madaniyati: shaxs, jamiyat, taraqqiyot” asarida (T.O‘zbekiston Respublikasi Fanlar Akademiyasi “Fan” nashriyoti, 2004, 170 b.

katta vazifa ham aslida, odamlarni uygʻotish, ularning ongini yangilash, tafakkur tarzini boyitishdan iborat, deb taʼkidlaydi atoqli olim A.Mavrulov⁶⁶

Hamma zamonlarda ham madaniyat va sanʼat sohalari alohida eʼtiborga ehtiyoj sezgan. Davlat rahbari madaniyat va sanʼat sohasida boshqaruvning yuqori boʻgʻinidan eng quyi boʻgʻinigacha mutasaddilarning shaxsan oʻzlari masʼuliyatli ekani, sohada xizmat qilayotgan mutaxassislarining yangi ijod namunalarini yaratish, madaniyat va sanʼatni jahon eʼtirofiga olib chiqa olgan ustozlarning ijodlarini qunt bilan oʻrganish borasida amaliy ishlar birinchi rahbarlar zimmasida ekanini bot-bot oʻqtirayotgani bejiz emas.

Oddiygina misol, oʻzbek sanʼatining ulkan namoyandalaridan biri, taniqli hofiz Komiljon Otaniyozovning 100 yillik bayramini nishonlanishi va bu tantana munosabati bilan Prezidentimiz yoʻllagan tabrikda shunday deyiladi:

...Hech shubhasiz, oʻzbek musiqa sanʼati tarixida, ayniqsa, uning XX asrdagi ravnaqi va taraqqiyotida benazir ovoz sohibi, otashnafas hofiz Komiljon Otaniyozovning nechogʻli buyuk xizmatlari borligini barchamiz yaxshi bilamiz.

Ona yurt goʻzalligini, Vatanga muhabbat, sevgi va sadoqat, ezgulik, mehr-oqibat kabi yuksak insoniy tuygʻularni avj pardalarda kuylagan Komiljon Otaniyozov ham hofiz, ham sozanda, ham bastakor sifatida betakror ijodiy maktab yaratib, tariximizda oʻchmas iz qoldirdi. U yaratgan qoʻshiqlar millionlab insonlar qalbidan chuqur joy egallab, xalq ijodi namunalariga aylanib ketgani ham bu ulugʻ sanʼatkorning qanday nodir isteʼdod sohibi boʻlganidan dalolat beradi.

Ha, Prezident nafaqat Komiljon Otaniyozovdek oʻzbek sanʼati dargʻalarining, balki oʻzbek maqom, oʻzbek baxshichilik, oʻzbek hunarmandchilik, milliy madaniyatning taraqqiyoti uchun qisqa vaqt mobaynida qator ibratli ishlarni amalga oshirdilar, shu oʻrinda har bir sanʼat va madaniyat fidoyisining xalqning koʻngliga kirib borayotgan oʻlmas asarlarni yaratishi, mumtoz sanʼat namunalarini targʻib qilishi, milliy qadriyatlarimizning yashovchanligini taʼminlashi uchun imkoniyatlarga yoʻl ochdilar. Buni ijodkorlar tushunib, anglab, his qilib turibdilar.

⁶⁶ Mavrulov A. Maʼrifat, 2018 yil, 14 fevral, №13.

Madaniyat va san'at muassasalari rahbarlarining oldida turgan vazifalarga davlatning katta yordami, moddiy-texnik bazani rivojlantirish, iqtidorli yoshlarga imkoniyat yaratish borasidagi say-harakatlar haqida to'xtaldik. Zero, asosiy vazifa milliy madaniyatimizni yanada rivojlantirish konsepsiyamizda aytilganidek yuqori malakali kadrlar tayyorlash, aholining o'sib borayotgan madaniy zhtiyojlarini qondirish, madaniy xizmatlar sifatini oshirish, madaniyat va san'at muassasalarining moddiy-texnik bazasini jahon standartlari darajasida jihozlash, milliy ijodiy mahsulotlarni eksport qilishning samarali tizimini yaratish, xorijiy ijodiy tashkilotlar bilan samarali hamkorlikni yaxshilash, ildizlari ming yillarga borib taqaladigan tarixiy ma'naviy meroslarimizni asrab – avaylashdan iboratdir.

Biz madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish yo'nalishi orqali ana shu ma'rifiy islohotlarni keng xalq ommasiga yetkazish borasidagi birinchi darajali mas'ul shaxslar hisoblanamiz.

“Ma'naviyatli odam yashashdan maqsad nimaligini aniq bilishi, umrini mazmunli o'tkazish yo'lini izlab topishi, muomala qilish madaniyatini egallashi, har bir masalaga insof va adolat nuqtai nazaridan yondashishi, vijdon nima, rost va yolg'on nima, or nomus nima, halol va harom nima- bularning hammasini bir-biridan ajrata olishi, hayotda yomonlikka boshlovchi hatti-harakatlardan voz kechishi, yaxshilikka boshlovchi amallarni bajarishi kerak “ deb ta'kidlanadi Milliy ensiklopediyamizda. Madaniyat va san'at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish birinchi navbatda ushbu tamoyillarga asoslanishi shart.

Ayni zamonda keskin raqobat, globallashuv jarayonlari madaniyat va san'at sohasida xizmat qilayotgan har bir ziyoli insonning oldiga jiddiy masalalarni qo'yadi. Inson tafakkuri, ma'rifati uchun muqaddas Vatan tarixini bilmoq, o'z xalqi badiiy ijodiyotini, boshqa xalqlar madaniyatlarini chuqur anglamoq, tarixiy va madaniy meroslarni to'kis saqlamoq, muqaddas madaniyat va umrboqiy san'atni asrab-avaylamoq birlamchi vazifadir.

Muazzam madaniyat va san'at rivojiga hissa qo'shish-Vatanni sevmok, Vatan ravnaqi yo'lida fidoyi bo'lmoq, jahonaro milliy qadriyatlar maqomini targ'ib qilmoq, barkamol avlod tarbiyasida o'rnak bo'lmoqni talab etadi.

Ijodkor yoshlar uchun dasturilamal bo‘ladigan adabiyotlar yaratish, xorijiy taniqli madaniyat va san’at ustalarining mahorat darslarini tashkillashtirish, necha ming yillar davomida sayqallanib kelayotgan xalq og‘zaki ijodini chuqur o‘rgatish, iqtidorli talabalarimizni xalqaro festivallar va tanlovlarga tashkiliy-ijodiy tayyorlash – bizning birinchi va asosiy vazifamizdir.

Har bir elni, har bir millatni fikri o‘tkir olimlari, iste’dodi yuksak san’atkorlari, otashnafas shoir-u bastakorlari, nuqtadon dramaturglari, xalqsevar aktyorlari, rejissyorlari dunyoga tanitadi.

O‘zbekiston ziyolilari – madaniyat xodimlari, san’at darg‘alari, adabiyot jonkuyarlari, xalq og‘zaki ijodi ixlosmandlari, tasviriy va amaliy san’at vakillari, milliy musiqa namoyandalarining maqsadlari bitta – xalqimizning boqiy madaniyatini, buyuk san’atini rivojlantirish uchun chin yuragidan “manaman” deb mehnat qiladigan komil insonlarni tarbiyalash -voyaga yetkazish.

Zotan komil insonlarga haqiqiy vatanparvarlar bo‘ladilar. Vatanparvarlarni esa madaniyat, adabiyot, san’at kamolga yetkazadi.

“MADANIYAT VA SAN’AT SOHASI FAOLIYATINI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISH”

fanidan amaliy mashg‘ulotlar uchun **(jami 304 soat)**

1-Mavzu:

“O‘zbekistonda madaniyat va san’at sohasi faoliyati boshqaruvining rivojlanishi”(2 soat)

Reja

1.O‘zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha “2017-2021 yillarga mo‘ljallangan Harakatlar strategiyasi va “Adabiyot va san’at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma’naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir” Prezident Shavkat Mirziyoyevning O‘zbekiston ijodkor ziyolilari vakillari bilan uchrashuvdagi (2017 yil, 3 avgust) ma’ruzasi.

2.Harakatlar strategiyasining 4-yo‘nalishi.

3.2017 yilning 12 yanvarida esa Prezidentning “Kitob mahsulotlarini chop etish va

tarqatish tizimini rivojlantirish, kitob mutolaasi va kitobxonlik madaniyatini oshirish hamda targ'ibot qilish bo'yicha komissiya tuzish to'g'risida" farmoyishi mazmun-mohiyati.

Darsning maqsadi , vazifasi

Talabalarga madaniyat va san'at sohasi faoliyatining shakllanishida, taraqqiy topishida davlat boshqaruv organlarining e'tibori, qo'llab-quvvatlashi, Harakatlar dasturining amaldagi islohotlari soha faoliyatida tub burilish yasayotgani haqidagi aniq misollar bilan tushuntirib berish.

Vazifa esa – har bir talabaning davlatimizning ustuvor vazifalari sifatidagi madaniy taraqqiyot, san'atga e'tirof borasidagi fikr-mulohazalarini shakllantirish va fikr almashish.

2017 yilning 7 fevral kuni O'zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha "2017-2021 yillarga mo'ljallangan Harakatlar strategiyasi" haqidagi farmon tasdiqlandi. Mazkur hujjat mamlakatimiz hayotida dolzarb ahamiyatga ega bo'lib, unda davlat va jamiyat rivojlanishining muhim tamoyillari o'z aksini topdi. Harakatlar strategiyasining IV yo'nalishi – Ijtimoiy sohalarga yo'naltirilgan bo'lib, uning to'rtinchi bandida ta'lim va fan sohasini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilgan. Ushbu bandeda ayni sohada qilinishi lozim bo'lgan barcha zarur chora-tadbirlar belgilandi. YA'ni, uzluksiz ta'lim tizimini takomillashtirish yo'lini davom ettirish, Madaniyat va san'at muassasalari qurish, rekonstruksiya qilish, kapital ta'mirlash, maktabgacha Madaniyat va san'at muassasalari faoliyatini rivojlantirish, umumiy o'rta ta'lim sifatini yaxshilash, o'quvchilarning chet tillari va talab yuqori bo'lgan boshqa fanlarni chuqur o'zlashtirishlari, kasb-hunar kolleji o'quvchilarining bozor iqtisodiyoti va ish beruvchilarning ehtiyojlaridan kelib chiqib mutaxassisliklar bo'yicha ishga joylashishlari uchun imkon yaratish kabi dolzarb masalalar ko'zda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoyishi bilan 2017 yil 14 fevralda mamlakatimizda keng ko'lamda amalga oshirilayotgan Harakatlar strategiyasi samaradorligini ta'minlash maqsadida "Taraqqiyot stratgeiyasi"

markazi tashkil etildi. Ushbu markaz nohukumat va notijorat tashkilot bo'lib, uning faoliyati doirasiga quyidagi yo'nalish va vazifalar kiradi:

- Harakatlar strategiyasida belgilangan chora-tadbirlarning amalga oshirilish jarayonlarini ularning bajarilishi bo'yicha mas'ul komissiya bilan hamkorlikda qo'llab-quvvatlash;

- Harakatlar strategiyasi doirasida amalga oshirilayotgan ishlar bo'yicha xalqaro tashkilot va ekspertlar fikrlarini baholash, shuningdek, xalqaro tajribalar, jahon standartlarini o'rganib borish;

- amalga oshirilayotgan tadbirlarning keng jamoatchilik va ekspertlar ishtirokidagi muhokamasini tashkil etish;

- Harakatlar strategiyasida belgilangan tadbirlarni samarali amalga oshirish bo'yicha asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

“Taraqqiyot strategiyasi” markazining eng muhim vazifalaridan biri Harakatlar strategiyasida belgilangan eng muhim chora-tadbirlarning bajarilishini tizimli monitoring qilib borish hamda har bir yo'nalish bo'yicha guruhlariga asoslangan tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Yangi pedagogik texnologiyalarning foydalanish

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so'rov, yozma va og'zaki davra suhbatlari, tushunchalar asosida matn tuzish, chalkashtirilgan mantiqiy zanjirlar ketma-ketligi.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san'at sohasi tizimiga qo'yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg'ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun –mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

1.Harakatlar strategiyasining mazmun-mohiyatini aytib bering.

2.Madaniyat va san'at sohasiga oid islohotlarni birma bir sanab bering.

3.”Yosh kitobxon”, “Kitobxon oila”, “Kitobxon talaba” tanlovlarining asosiy maqsadi nima?

4. Madaniyat va san'at sohasi rivojida kitobning o'rni.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar.

2-Mavzu

“O‘zbekiston Prezidentining “Adabiyot va san’at, madaniyatni rivojlantirish-xalqimiz ma’naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir” mavzuida ijodkorlar bilan uchrashuvining mazmun-mohiyati va sohadani bu borada olib borilgan amaliy natijalar””(2 soat)

Reja

1. Prezident bilan uchrashuvning asosiy maqsadi.
2. Ijodkorlarga qo'yilgan vazifalar va talablar.
3. Vazifalarning ijrosi – amaldagi islohotlar tasnifi.

Darsning maqsadi, vazifasi

1. “Adabiyot va san'at, madaniyatni rivojlantirish-xalqimiz ma'naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir” mavzuida ijodkorlar bilan suhbatning asosi-madaniyat va san'atda yangi burilishlar yaratish iborat ekanini tushuntirib berish.
2. Vazifa esa – ana shu suhbatning amaldagi isboti sifatidagi madaniy-ma'rifiy islohotlarni nomma-nom ta'riflab berish.

Uchrashuvda Prezidentimiz ijod ahli orasida vujudga kelayotgan turg'unlik, bir joyda deysinish holatlarini tanqid ostiga oldi, ijodiy tashkilotlar o'rtasida o'zaro hamkorlik ruhining yetishmayotgani, san'atda tijorat, iste'molchilik kayfiyati kuchayib borayotganini qayd etdi. Ayni shu majlisdagi Prezidentimizning quyidagi ta'kidiga alohida e'tibor qaratish zarur: “O‘zbekistonda adabiyot va san’at, madaniyat, ommaviy axborot vositalari, ma’naviyat va ma’rifat biznesga

aylanmasligi shart va biz bunga hech qachon yo‘l qo‘ymaymiz”

Darhaqiqat, agar san’atda iqtisodiy mezon birlamchi omilga aylansa, chinakam ijodning umri tugaydi, elga manzur bo‘ladigan, umrboqiy asarlar yaratilmaydi.

Ma’lumki, azaldan ijod ahli, adabiyot va san’at namoyandalarini moddiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash muhim vazifalardan bo‘lib kelgan. Zero, chinakam ijod tug‘ilishi, rivoj topishi uchun iqtisodiy ta’minot va farovonlik nihoyatda zarur. Shu ma’noda majlisda Yurtboshimiz tomonidan mamlakatimizdagi ko‘plab banklar, ishlab chiqarish korxonalarining madaniy-ma’rifiy muassasasalarga homiylik qilish, xalqona aytganda, otaliqqa olish tizimining yo‘lga qo‘yilishi ham e’tirofqa molik hodisadir. E’tiborlisi, korxona va tashkilot rahbarlari bu borada shaxsiy tashabbus ko‘rsatib, ma’naviyat, ma’rifatga homiylik qilishni yuksak sharaf deb bilgani diqqatga sazovor. Yurtboshimiz o‘z ma’ruzasida buni chiroyli muqoyasa bilan qutladi: “O‘tgan kunlar” filmida Yusufbek hoji aytganidek, qarang, bizning shunday ma’rifatparvar rahbarlarimiz bor ekan-u, biz bexabar yurgan ekanmiz. Kelinglar barchamizning nomimizdan ularga rahmat aytib, ishlariga muvaffaqiyat tilaylik”.

Majlisda milliy kinematografiyamizni tubdan isloh qilish, ulug‘ ajdodlarimiz haqida badiiy jihatdan puxta filmlar yaratish bo‘yicha tegishli topshiriqlar berildi. Afsuski, o‘zbek kinosida maishiy, oldi-qochdi mavzudagi “filmlar” ko‘payib borayotgani, san’atning bu sohasida ham tijoratchilik kayfiyatining asosiy planga chiqayotgani o‘rinli tanqid qilindi. Joriy yilda “O‘zbekkino” milliy agentligiga davlat byudjetidan 12 milliard 400 million so‘m mablag‘ ajratilishi ko‘zda tutilayotgani ma’lum qilindi. Davlatimiz rahbari tarixiy mavzuda puxta filmlar yaratish uchun hukumat har qanday sarf-xarajatga tayyor ekanini bildirdi.

Prezidentimiz estrada san’ati bilan bog‘liq muammolarni ham jiddiy tanqid qildi. Xususan, efirga berilayotgan kliplardagi behayo, milliy mentalitetimizga yot harakatlar, ajnabiy raqslar, shuningdek, ko‘pgina xonandalarning to‘y-marosimlardan ortmayotganiga asosli ravishda e’tiroz bildirildi.

Prezidentimiz ochiq va samimiy muloqot ruhida o‘tgan tadbir yakunida

“Bizning havas qilsa arziydigan buyuk tariximiz bor. Havas qilsa arziydigan ulug‘ ajdodlarimiz bor. Havas qilsa arziydigan beqiyos boyliklarimiz bor. Va men ishonamanki, nasib etsa, havas qilsa arziydigan buyuk kelajagimiz, buyuk adabiyotimiz va san‘atimiz ham albatta bo‘ladi” degan fikrni qat‘iyat bilan ta’kidladi.

Bir so‘z bilan aytganda, yuqorida tilga olingan va bevosita ma’naviy hayotimiz bilan bog‘liq qarorlarning qisqa muddat ichida imzolanib, dastlabki natijalarining kuchga kirishi e’tirofga molik hodisa. Agar Shavkat Mirziyoyevning mamlakatimiz rahbari etib saylanganidan buyon imzolagan qarorlariga nazar tashlasak, bevosita ma’naviyat, ma’rifat, madaniyat bilan bog‘liq sohalarga e’tibor va g‘amxo‘rlik kuchaygani, ushbu sohalar davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlariga aylanib borayotgani ma’lum bo‘ladi. Dunyo mafkuraviy maydonida globallashuv fenomeni tezlashib, turfa mafkuralar kurashi kuzatilayotgan pallada milliy madaniyat va san‘atimizga e’tiborning ortgani shubhasiz muhim va zarur jarayondir.

So‘nggi yillarda madaniyat va san‘at sohasini tubdan isloh qilish va takomillashtirish, madaniyat va san‘at muassasalarini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlashning samarali tizimini yaratish maqsadida tizimli ishlar olib borilmoqda. Shu bilan birga, o‘tkazilgan tahlillar shuni ko‘rsatmoqdaki, madaniyat va san‘at muassasalari binolarini qurish va ta’mirlash, ularning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, hududlarini obodonlashtirish, aholining madaniy ehtiyojlarini qondirish borasidagi ishlar talab darajasida emas.

Yangi pedagogik texnologiyalarning foydalanish

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so‘rov, yozma va og‘zaki davra suhbatlari, tushunchalar asosida matn tuzish, chalkashtirilgan mantiqiy zanjirlar ketma-ketligi.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san‘at sohasi tizimiga qo‘yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg‘ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun – mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O‘z-o‘zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

1. Prezident sanab o‘tgan kamchiliklarni bartaraf etish yo‘lida qanday samarali vazifalarni bajarish kerak?
2. ”Do‘stlar klubi” nima, vazifalari qanday?
3. Davlat rahbari har bir sohaning ustuvor yo‘nalishlarini qanday belgilab berdi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar.

3-Mavzu .2018 yilning 15 fevralida Prezidentimiz “Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi farmoni mazmun – mohiyati.

(2 soat)

Reja

1. Madaniyat va san‘at sohasi boshqaruvning asosiy tashkiliy jarayonlari.
2. Farmonning mazmun-mohiyati aniq misollarda ta’riflab beriladi.

Darsning maqsadi, vazifasi

Farmonga ko‘ra Madaniyat va sport ishlari vazirligi tugatilib, alohida ikki sohaning faoliyatiga doir tashkiliy-mezonlar ishlab chiqilgani va maqsad madaniyat va san‘at, sport sohalariga alohida e’tibor, parvarish talab qilinishi, faqat san‘at va sportgina mamlakatni jahon sahnalariga olib chiqishini ishonarli misollar yordamida ta’riflab berish.

2018 yilning 15 fevralida Prezidentimiz “Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” gi farmonni imzoladi. Farmonga ko‘ra mazkur sohalar bilan bog‘liq bir qator isloxoatlarni amalga oshirish uchun tegishli ko‘rsatmalar berildi. Xususan, O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat va sport ishlari vazirligi tugatilib, uning

negizida O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Jismoniy tarbiya va sport davlat qo‘mitasini tashkil etishga qaror qilingani, va mazkur tashkilotlarning asosiy vazifa va yo‘nalishlari belgilangani, “O‘zbeknavo” estrada birlashmasi va “O‘zbekraqs” milliy raqs birlashmasi negizida “O‘zbekkonsert” davlat muassasasini tuzilgani, Xalq ta’limi vazirligiga qarashli R.Glier nomidagi Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa akademik litseyi, V.Uspenskiy nomidagi ixtisoslashtirilgan musiqa akademik litseyi, Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa va san’at akademik litseyi, bolalar musiqa va san’at maktablari, shuningdek, “Istiqlol” va “Turkiston” san’at saroylari – O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimiga o‘tkazilgani, “O‘zbekteatr” ijodiy-ishlab chiqarish birlashmasi, “Artmadad” maxsus jamg‘armasi va “O‘zbekmuzey” jamg‘armasi tugatilib, mazkur tashkilotlarning funksiyalari va mol-mulkini Madaniyat vazirligiga topshirish vazifasi ko‘rsatildi. Farmon sharhida qayd etiladiki, ushbu hujjat madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish, ushbu sohada davlat siyosatini amalga oshirish samaradorligini keskin oshirish, O‘zbekiston xalqining boy va o‘ziga xos madaniyati, san’ati va ijodini yanada rivojlantirishni ta’minlash, aholining keng qatlami o‘rtasida ma’nan va axloqan komil inson bo‘lishga va sog‘lom turmush tarzini yuritishga intilishini rag‘batlantirishga yo‘naltirilgani, O‘zbekiston ijodkorlarini qo‘llab-quvvatlash “Ilhom” jamoat fondi, O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasi, O‘zbekiston kompozitorlari va bastakorlari uyushmasi, O‘zbekiston davlat filarmoniyasi, O‘zbekiston davlat san’at va madaniyat institutining Farg‘ona mintaqaviy filiali tashkil etilishgani borasida axborot berish.

Yangi pedagogik texnologiyalarning foydalanish

Bu borada Madaniyat vazirligi faoliyati aks ettirilgan kichik videosyujet talabalarga taqdim etiladi.

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so‘rov, yozma va og‘zaki davra suhbatlari, tushunchalar asosida matn tuzish, chalkashtirilgan mantiqiy zanjirlar ketma-ketligi.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san'at sohasi tizimiga qo'yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg'ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun –mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

- 1.Farmonning madaniyat va san'at ziyolilariga qo'ygan talablari qanday?
- 2.Madaniyat vazirligi strukturasini bilasizmi?
- 3.Ushbu qonuniy-meyoriy hujjat qabul qilinganidan so'ng qanday o'zgarishlar amalga oshirildi?

Tavsiya etiladigan adabiyotlar.

4-5 Mavzu. Madaniyat va san'at sohasi boshqaruvining tarixiy-ilmiy maktablari.(2 soat)

Reja

- 1.Abu Nasr Forobiyning "Fozil odamlar shahri", "Yusuf Xos Hojibning" "Qutadg'u bilig", Nizomulmulkning "Siyosatnoma" asarlarida boshqaruv faoliyati talqini.
- 2.Sharqda shakllangan tarixiy- ilmiy maktablar.

Darsning maqsadi, vazifasi

Sharqning buyuk mutafakkirlaridan biri Abu Nasr Forobiyning "Fozil odamlar shahri" kitobida fozil shahar, odil jamiyat, adolatli rahbar tamoyillari tushunchasini talabalarga sharhlab berish. "Yusuf Xos Hojibning "Qutadg'u bilig", Nizomulmulkning "Siyosatnoma" asarlarida boshqaruvning tarixiy – ilmiy manbalari, allomalarning qarashlaridagi bir yoqlama yondashuvlar, tafovutlar borasidagi axborotlarni talabalarga yetkazish va ularning bu boradagi fikrlarini shakllantirish, sharhlab berishlariga undash.

Forobiy jamiyat rivojida madaniyatning nechogʻli oʻrin tutishini “Fozil odamlar shahri”, “Kitob li madaniyat al-fozila va al-madanat al-mubaddala va al-madanat azzola” (Fozil, johil, fosiq, oʻzgartirilgan va adashganlar shahari haqida kitob”), “Kitob mabodi orou al-madanat al-fozila” (Fozil shahar ahli qarashlarining asoslari haqida kitob”), “Kitob as-siyosat al-madaniya va yuʻrafu bimabodiy al-mavjudot” (“Shaharlar ustidan siyosat yurgizish kitobi, u mavjudotning boshlanishi deb tanilgan”), “Kalom fi al-millat al fikh al-madaniy” (“Xalq va shaharlarni boshqarish huquqi haqida soʻz”), “Kitob fi al-ijtimoot al- madaniya” (“Shahar yigʻinlari haqida kitob”) singari kitoblarida toʻlaqonli asoslab beradi. Asarlarning mazmun-mohiyati allomaning “madaniyat”, “al-madaniya”, “al-madanat”, “al-madaniy” singari tushunchalarni jamiyat hayoti, odamlarning munosabatlari, xislatlari bilan mushtarak tasvirlaydi.

”Madaniy jamiyat va madaniy shahar (yoki mamlakat) shunday boʻladiki, shu mamlakatning aholisidan boʻlgan har bir odam kasb-hunarda ozod, hamma bab-barobar boʻladi, kishilar oʻrtasida farq boʻlmaydi, har kim oʻz istagan yoki tanlagan kasb-hunar bilan shugʻullanadi. Odamlar chin maʼnoda ozod boʻladilar. Odamlarning tinchlik va erkinliklariga halaqit beruvchi sulton (yaʼni podshoh) boʻlmaydi. Ular oʻrtasida turli yaxshi odatlar, zavq- lazzatlar paydo boʻladi. Ularning oʻzlaridan saylangan rahbar yoki boshliqlar hokimi mutlaq boʻlmaydi. Ular odamlar ichida koʻtarilgan, sinalgan eng olijanob, rahbarlikka loyiq kishilar boʻladilar. Shuning uchun bunday rahbarlar oʻz saylovchilarini toʻla ozodlikka chiqaradilar, ularni tashqi dushmandan muhofaza qiladilar. Bunday rahbarlar hammaga barobar munosabatda boʻladilar, hatto hammaning manfaatini oʻzlarining manfaatlaridan ortiq koʻradilar, umumning manfaati uchun oʻzlarining shaxsiy manfaatlaridan kechadilar, xalq manfaati uchun oʻzlaridagi kuch- gʻayrat va boyliklarini ayamaydilar”, - deb eʼtirof etadi alloma.

Forobiy qarashlarida jamiyatda madaniy bilimning oʻrni, insonlarga xos boʻlgan jamiki yaxshi fazilatlarning birlashtiruvchi madaniy ilm ekanligi, faqat

madaniy bilimga ega bo'libgina jamiyatni birlashtirish mumkin ekanligiga ustuvor e'tibor qaratilgan.

“Qutadg‘u bilik”, ya’ni “Saodatga eltuvchi bilim” asari bilan tanilgan yana bir sharq donishmandi **Yusuf Xos Hojib** (taxminan 1020 yil Bolosug‘unda tug‘ilgan – vafoti noma’lum)dir. Qoraxoniylar saltanati hukmdori Tavg‘ach Bo‘g‘raxonga atab yozilgan ushbu asar 1069 yilda yozilgan. Xalqning ma’rifatli ziyolilari shoirlarni ushbu asarda muallif “so‘z teruvchilar” deb ta’riflaydi, XI asr voqealari, insonlarning o’sha davrdagi yashash tarzi, muomala-yu munosabati, yaxshilik va yomonlikka bo‘lgan munosabatlaridan darak beruvchi bu asarda shoirlarni “Tillari qilichdan o‘tkirroq”, “Xotir yo‘llari qildan ham ingichkaroq” deb nihoyatda nuqtadonlik bilan ta’riflaydi. Qalam ahlini dengizga kirib, gavhar, yoqut, inju olib chiqqan g‘avvoslarga qiyoslaydi. Agar shu mezondankelib chiqib baholanadigan bo‘lsa, “Qutadg‘u bilig” ana shunday injularning o‘ziga xos xazinasidir”

Yana bir mutafakkir - tarixda, boshqaruvda o‘z dunyoqarashi, ta’limotiga ega bo‘lgan Saljuqiylar davlati arboblardan biri **Nizomulmulk**dir. Nizomulmulk 1017 yilda Eronning Tus shahrida tavallud topgan. Uning asl ismi Abu Ali al-Hasan ibn Ali ibn Ishoq at-Tusiy bo‘lib, Nizomulmulk uning unvoni bo‘lgan. “Nizo-mulmulk”, ya’ni mulkning nizomi, tartibi nomi tanilgan. Saljuqiylar hukmdori Alp Arslon saroyida, keyinchalik uning o‘g‘li, 17 yoshlik Malikshoh (1072 - 1092) xizmatida bo‘ladi, vazir sifatida faoliyat olib borar ekan, hukmdorlarning topshiriqlariga asosan davlatning deyarli barcha ishlarini rasamadi bilan boshqargan va saroy ahlida ham, raiyat ahlida ham alohida hurmat-e’tibor qozongan. Vazir sifatida Nizomulmulk har bir mamlakatda bo‘ladigan tarafkashlik, ayirmachilik (qabilalar, urug‘lar, zodagonlar orasida) tarafdorlariga nisbatan keskin kurash olib borgan, davlatning qudrati yakdillikda, birgalikda harakat qilmoqlikdan iborat ekaniga jamiyat a’zolarining fikrini qaratgan va o‘z navbatida tinch, murosasiz yo‘li bilan bunga erishgan ham. Tinimsiz kuzatish, kuzatganlaridan kerakli xulosalar chiqarish, turli nifoq va inzolari

bartaraf etishdagi faoliyati umumlashmalarining ta'biri sifatida 1091 yilda «Siyosatnoma» («Siyar ul-muluk») kitobini bitadi.

Yangi pedagogik texnologiyalarning foydalanish

Mazkur sharq mutaffakirlarining kitoblarini o'qish, o'rganish va talabalarning kitoblardan olgan ko'nikmalari, boshqaruv faoliyatiga allomalarning bergan ta'riflarini suhbat shaklida davom ettirish.

Mutafakkirlar faoliyatining video, audio materiallaridan foydalanishni yo'lga qo'yish.

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so'rov, yozma va og'zaki davra suhbat, tushunchalar asosida matn tuzish.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san'at sohasi tizimiga qo'yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg'ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun – mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

1. Allomalarning har biri boshqaruv haqida qanday fikrlar bildirgan?
2. Qanday jamiyat fozil jamiyat bo'lishi mumkin?
3. Har bir allomaning ilmiy va dunyoviy qarashlarini tasvirlab bering.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar.

6-7 Mavzu. Amir Temurning “Temur tuzuklari” asarida boshqaruv faoliyatiga alohida qarashlar bayoni(4 soat)

Reja

- 1.Amir Temurning “Temur tuzuklari” asarida boshqaruvning o‘ziga xos sharqqa xos xususiyatlari.
- 2.Mamlakatni 12 qoidaga asoslanib boshqarish, 12 qat’iy tushuncha tasnifi.

Darsning maqsadi, vazifasi

Sohibqiron Amir Temurning “Temur tuzuklari” kitobida mamlakatni 12 qoidaga tayanib boshqarish, rahbar fazilatlari, rahbarlikning 12 ta oltin qoidasi, 12ta asosiy qat’iyat tushunchasining mazmun-mohiyatini sharhlab berish.

Vazifa esa ushbu asarni o‘qigan talabalarning savol-javob shaklidagi mulohalarini shakllantirish.

Tarix guvohlik berishicha mohir rahbar va mashhur sarkarda davlatni boshqarishda to‘rt narsaga amal qilgan:

1. Kengash;
2. Maslahat;
3. Tadbirkorlik va hushyorlik;
4. Ehtiyotkorlik.
- 5.

Mamlakatni 12 qoidaga tayanib boshqargan:

1. Har yerda va har vaqtda islom dinini qo‘llab-quvvatlash;
2. Kengash, mashvarat, maslahat va sabr-toqat bilan murosayu-madhora qilish orqali boshqarish;
3. Saltanat ishlarini to‘ra-tuzukka asoslanib, ya’ni qonun-qoidaga , o‘rnatilgan tartibga ko‘ra ish yuritish.

4. Davlat ishlarini qat'iyatlilik bilan boshqarish;
5. Adolat va insof tamoyiliga asoslanib, "gunohkorga ham, begunohga ham rehm qilib", haqqoniyat bilan hukm chiqarish;
6. Saltanatni boshqarishda tejamkorlik, zukkolikka tayanish;
7. Sayyidlar va oqilu donolar, muhaddislarning izzat-hurmatlarini joyiga qo'yish;
8. Azmu-jazm bilan ish tutish;
9. Raiyat ahvolidan xabardor bo'lish, ulug'larni ota o'rnida ko'rish, kichiklarni farzand o'rnida ko'rish;
10. Barcha xalq va millatni hurmat qilish;
11. Do'st, dushman bilan kelishib yashash;
12. Do'st, dushmanligiga qaramay sipohiylarni hurmat qilish.(jadval).

Shu o'rinda Amir Temurning ilm-fan, ma'rifat sohasida ish ko'rsatgan, elga tanilgan kishilarning ta'minoti, ular uchun imkoniyatlar yaratish, ularni imkon jamiyatda yuksak qadrlash, davlatni rivojlantirish yo'lida ularning maslahat va ko'rsatmalaridan foydalanishdek benazir ish tutumlari ham ayniqsa diqqatga sazovordir.

Amir Temur uchun uch asosiy fazilat davlat boshqaruvining mezoni bo'lib kelgan.

Davlatning muhrida ham belgilangan adolat mezoni bu fazilat Sohibqironning umr mazmuniga aylangani haqiqat. Amir Temur adolatni ikki qiyosda qiyoslaydi: bu rahbarning so'zdagi adolati, neki gapirilsa haqqoniyat nuqtai nazaridan so'zlash va raiyatga yolg'on yoki ikki xil so'zlashni munofiqlik hisoblaydi. Keyingi qiyos- esa ishdagi adolat, rahbarning faoliyatidagi adolat tamoyilidir.

Temur zamonida dinga sodiqlik, ishonch e'tiqodning asosi hisoblangan. Sarkarda e'tiqodni o'zidan qanday talab qilgan bo'lsa ham lashkarboshilari, vazirlari hatto oddiy sipohiysidan ham talab qilgan. Shuni alohida e'tiborga olish kerakki, adolatli hukmdor har qanday fazilatni xodimlaridan talab qilmoqdan avval shaxsan ibrat ko'rsatmoq zarur deb hisoblagan.

Bilimli, ziyoli kishilardan saltanat rivoji yoʻlida foydalanmoqlik, ularning ibratli hayot va ijod yoʻllarini targʻib qilmoqlik masalasida ham adolatli hukmdor ijobiy ishlarni amalga oshirgan. Bilimparvarlik, bunyodkorlik asosiy mezonlarning yana biri hisoblanadi. Shuning uchun ham Movoraunnahrning poytaxti hisoblanmish Samarqand madaniyat va sanʼat rivojining muhtasham markaziga aylangan. Undan tashqari dunyoning eng kuchli sangtaroshlari, naqqoshlari, arxitektorlarining mujassami ham Samarqandda qurilgan binolarda oʻz aksini topgan. Shuning uchun ham Amir Temur :”Bir daraxtni kessam, oʻrniga oʻn daraxtni ektirdim”, yoki “Bizning qudratimizga shubha qilganlar qurgan imoratlarimizga boqsinar” deb yozgan boʻlsa kerak.

Bundan koʻrinadiki, Hazrati Sohibqironning dasturilamali adolat, shijoat va bir soʻzlilik boʻlgan. “Tuzuklar”ni oʻqigan kishi albatta buyuk xukmdorning 12 asosiy qatʼiyatiga qoyil qolmay iloji yoʻq:

1. Rahbarning soʻzi va ishi birligi.
2. Rahbarning oʻta muhim maslahatlar uchun maslahatlashadigan kishisi boʻlishligi.
3. Buyruq, farmoyish, koʻrsatma shaxsan birinchi rahbarning oʻzi tomonidan boʻlishligi.
4. Rahbarning qarori qatʼiy va munozaraga oʻrin qolmasligi.
5. Rahbarning qarori, koʻrsatmasi, buyrugʻi ijro etilishi shart. Ijroda bahs-munozara, ikkilanishlarga yoʻl qoʻyilmasligi shartligi.
6. Hech qachon, hech qaysi vaqt va hech qaysi sharoitda rahbar oʻzining vazifasini bironvga ishonib topshirmasligi shart.
7. Oʻzgalar fikriga quloq solish, ammo rahbarning oʻzi oʻz fikriga tayanib ish koʻrmogʻi.
8. Rahbar armiya va raiyatning ehtiyojlari birinchi navbatdagi ehtiyojlar ekanini hech qachon unutmasligi.
9. Boshqaruvchining soʻzi ham, ishi ham, qarori ham, hukmi ham, ragʻbati-yu jazosi ham haybatli boʻlmogʻi kerak.

10. Boshqaruvchining hech qanday bosim va tazyiqsiz ishlashi uning erkinligi, daxlsizligidan darak beradi. Rahbar daxlsiz bo‘lmog‘i kerak.

11. Boshqaruvchilik – yakkaboshchilik degani. Rahbarning sherigi yoki ish o‘rgatuvchisi bo‘lmasligi kerak.

12. Boshqaruvchining maslahatchilari hamisha nazoratda bo‘lishlari kerak.

“Kimki biror sahroni obod qilsa, yoki biron koriz qursa, yo biror bog‘ ko‘kartirsa, yoki biron xarob bo‘lib yotgan yerni obod qilsa, birinchi yilda undan hech narsa olmasinlar, ikkinchi yili raiyat roziligi bilan berganini olsinlar, uchinchi yili esa qonun-qoidasiga muvofiq xiroj yig‘sinlar”, yoki “Kasbu hunar va ma‘rifat ahllariga saltanat korxonalaridan yumush berilsin”, yoki “Adl tarozusini qo‘limga oldim, ne kam qildim va ne ziyod, hammani o‘lchovda barobar tutdim”.

Taniqli allomalarning merosini o‘rganish, ularning ona sharq taraqqiyoti va rivoji borasida milliy davlatchilikni boshqarish borasidagi qimmatli yo‘nalishlarni belgilab berganlarini e‘tirof etish- bugungi kunda ham ibratlidir. Ayniqsa, ularning madaniyat va san‘at muasasalarini tashkil qilish va boshqarish bo‘yicha ko‘rsatmalari bo‘lajak rahbarlarning dasturilamali talabalarning diqqat-e‘tiboriga taqdim etiladi.

Yangi pedagogik texnologiyalarning foydalanish

Sohibqiron Amir Temur Tarag‘ay Bahodirning dunyoning 27 davlatida o‘rnatgan adlu imon tamoyillari aks etgan aideosyujetlarni topib, amaliy mashg‘ulotda talabalarga havola etiladi.

Movoraunnahrda buyuk temuriylar shajarasi, keyinchalik Hindistonda amal qilgan buyuk boburiylar davlati boshqaruv san‘atiga doir madaniyat va san‘at asarlari haqida ma‘lumot beriladi.

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so‘rov, yozma va og‘zaki davra suhbatlari, tushunchalar asosida matn tuzish.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san‘at sohasi tizimiga

qo'yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg'ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun –mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

- 1.Amir Temurning adolat tamoyillari haqida nimalarni bilasiz?
- 2.Davlatni boshqarishning to'rt tamoyilini sanab bering.
- 3.Rahbarlikning 12 qoidasi, 12 asosiy qat'iyat o'zida nimalarni mujassamlashtirgan.

Tavsiya qilinadigan adabiyotlar.

8-mavzu.“Respublika oliy Madaniyat va san'at muassasalari bakalavriatiga kirish test sinovlarini o'tkazish tartibini takomillashtirish to'g'risida”gi qarori iqtidorli talabalar uchun ulkan imkoniyat .(2 soat)

Reja

- 1.2017 yil 16 noyabrdagi “Respublika oliy Madaniyat va san'at muassasalari bakalavriatiga kirish test sinovlarini o'tkazish tartibini takomillashtirish to'g'risida”gi qaroridan kelib chiqadigan vazifalar.
2. Qarorga asosan (alohida iqtidor talab qiladigan madaniyat, dizayn, tasviriy va amaliy san'at, san'atshunoslik, musiqiy ta'lim, sport va jismoniy tarbiya sohasidagi 18 ta'lim yo'nalishiga test sinovlarisiz, ijodiy imtihonlar haqida) mazmun-mohiyati.

Darsning maqsadi, vazifasi.

O'zbekiston mustaqil davlat bo'lib shakllangandan beri tarixda birinchi marta joriy etilgan ijodiy imtihonlarning yosh iqtidor egalariga bergan katta imkoniyatlari xususida talabalarga tushuntirish berish.

Mazkur imkoniyatning O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti misolida ishonarli misollar bilan bayon etib berish.

Ma'lumki, Prezidentimizning 2017 yil 16 noyabrda "Respublika oliy Madaniyat va san'at muassasalari bakalavriatiga kirish test sinovlarini o'tkazish tartibini takomillashtirish to'g'risida"gi qarori asosida 2017-2018 o'quv yilidan boshlab alohida iqtidor talab qiladigan madaniyat, dizayn, tasviriy va amaliy san'at, san'atshunoslik, musiqiy ta'lim, sport va jismoniy tarbiya sohasidagi 18 ta'lim yo'nalishiga qabul qilish test sinovlarisiz, ijodiy imtihonlar orqali amalga oshirilishi madaniyat va san'at sohasi ixlosmandlari bo'lgan yoshlar uchun ayni muddao bo'ldi.

Unga ko'ra O'zbekiston davlat konservatoriyasi, O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti, Kamoliddin Behzod nomidagi milliy dizayn va rassomchilik instituti, Toshkent davlat milliy raqs va xoreografiya oliy maktabida ijodiy imtihonlar joriy qilindi.

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutida jahon tajribasidan kelib chiqib, "Kutubxona axborot faoliyati" ta'lim yo'nalishi bo'yicha o'quv reja va malaka talablari qaytadan ishlab chiqildi. Teatr san'atiga berilayotgan e'tibor, Prezidentimizning soha xodimlari bilan uchrashuvlardagi takliflari asosida "Aktyorlik san'ati" (faoliyat turlari bo'yicha) maxsus sirtqi bo'limi tashkil etildi. "Kasb ta'limi (faoliyat turi bo'yicha)", "Vokal ijrochiligi", "San'atshunoslik" (turlar bo'yicha), "Aktyorlik san'ati" (turlar bo'yicha), "Rejissyorlik san'ati" (turlar bo'yicha), "Xalq ijodiyoti" (turlar bo'yicha) yo'nalishlari bo'yicha kirish imtihonlari ijodiy sinovlar tarzida o'tkazildi. Jarayonni har tomonlama o'tkazish maqsadida taniqli san'atshunos olimlar, teatr san'ati ustalari, O'zbekiston xalq artistlari baholadilar va mamlakatimiz tarixida birinchi marta ijodiy imtihonlar haqiqiy iste'dodlarni saralab berdi.

Yangi pedagogik texnologiyalarning foydalanish

Tarixda ilk bor amalda isbot qilingan- ijodiy imtihonlar orqali iste'dodli yoshlarni saralab olish borasida O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti misolidagi "Ovoz rejissyorligi va operatorlik mahorati" kafedrasidan tomonidan tayyorlangan videosyujet taqdim qilinadi.

Taqdimot shaklida ijodiy imtihonlarning afzalligi va saralab olish bosqichlari talabalarga havola etiladi.

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so'rov, yozma va og'zaki davra suhbatlari, tushunchalar asosida matn tuzish.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san'at sohasi tizimiga qo'yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg'ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun – mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O'z-o'zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

1. Prezident qarorining afzalligi haqida gapirib bering.
2. Ijodiy imtihonlar haqida nimalarni bilasiz?
3. O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutida kuchli iqtidor egalarini saralab olish tadbirlaridan xabardormisiz?

Tavsiya qilinadigan adabiyotlar.

9-Mavzu. Boshqaruvning xorijiy modellari.(2 soat)

Reja

1. G'arb davlatlarida boshqaruvning o'ziga xos modellari.
2. Boshqaruvning xitoy, shved, yapon, nemis, amerikacha modellari.
3. O'zbekistonda boshqaruvning o'ziga xos xususiyatlari: qiyosiy tahlil.

Darsning maqsadi, vazifasi

Talabalarga jahon davlatlari, g'arbu sharq mamlakatlarida boshqaruv faoliyatining o'ziga xos modellari qiyosiy tahlillar orqali tushuntirib beriladi.

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 vaqtni 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 modelining** 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 davlm etmoqda.

Ishchi xodimlarning malakasini oshirish, bir yo‘la turli kasblarga bo‘lgan qiziqishlarini oshirish borasidagi amerikalik olim Frederik Teylorning

“teylorizm” ta’limoti 1885-1920 yillarda ayniqsa rivoj topdi va Teylorning **mehnatni ilmiy tashkil etish yoki ilmiy boshqaruv maktabi** nomini oldi.

Mehnat samaradorligini oshirish boshqaruv tizimining birinchi va asosiy maqsadi ekanini amalda isbot qilgan fransuz olimi Anri Fayolning 1920-1950 yillardagi ta’limoti **ma’muriy boshqaruv maktabi** sifatida tan olindi.

Mehnat faoliyatining asosiy maqsadi ishchilar ta’minotini yaxshilash, xodimlar manfaatlari, ularni rag‘batlantirishning turfa yo‘llarini izlab topish, rag‘batlantiruvchi omillarning ko‘pligi ishchilar mehnati natijadorligini ta’minlaydi degan aqidaga asoslangan, 1924 yildan boshlab rivojlana borgan **insoniy munosabatlar** maktabi amerikalik psixolog Elton Meoga tegishli.

Boshqaruv jarayonlarida matematik modellarning yuzaga kelishi, miqdoriy yondashuv ta’limotining 1950 yildan beri keng targ‘ib etila boshlashi ham boshqaruv nazariyasining muhim elementlaridandir.

Bu ta’limotlar haqida professor A.Haydarovning “Madaniyat va san’at sohasini boshqarish asoslari” o‘quv qo‘llanmasida yanada batafsilroq bilib olish mumkin.

Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish tizimini 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 Fayol** oli borgan tadqiqotlar mana qancha zamonlardan beri o‘z qimmatini yo‘qotgan emas. Masalan Frederik Teylor boshqaruv nazariyasi bilimdonlari Ford, Gilbert, Emersonlar qatorida boshqaruv nazariyasining tarixan dastlabki yo‘nalishi “klassik” (an’anaviy) maktabini yaratganlardan biridir.

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so‘rov, yozma va og‘zaki davra suhbat, tushunchalar asosida matn tuzish.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san’at sohasi tizimiga qo‘yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg‘ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud

slaydlarning mazmun –mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O‘z-o‘zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

- 1.Boshqaruvning xorijiy modellari deganda nimalarni tushunasiz?
- 2.Boshqaruvning yapon, shved, amerikacha, nemis, xitoy modellarini qiyoslab bering.
- 2.Anri Fayol va Frederik Teylor ta’limoti qanday qarashlarni o‘z ichiga oladi?

Tavsiya qilinadigan adabiyotlar.

10-mavzu. Boshqaruv nazariyasi asosischilarining boshqaruv borasidagi ilmiy, nazariy qarashlari.(2 soat)

Reja

- 1.Boshqaruv nazariyasi asoschilari Frederik Teylor va Anri Fayol, F.Emmerson, Laykert tamoyillarini o‘rganish.
- 2.Rus olimlarining jamoaning ruhiy muhitini o‘rganish, rahbarning kommunikativ qobiliyati haqidagi qarashlari.

Darsning maqsadi, vazifasi.

Boshqaruv nazariyasi asoschilari Frederik Teylor va Anri Fayol, F.Emmerson, Laykert tamoyillarini o‘rganish, rus olimlarining jamoaning ruhiy muhitini o‘rganish, rahbarning kommunikativ qobiliyati haqidagi qarashlarini o‘rganish, shuningdek milli y rahbarshunoslikda madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish borasidagi qarashlar bayonini talabalarga aniq misollar yordamida tushuntirib berish.

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 Fayol oli borgan tadqiqotlar mana qancha zamonlardan beri o‘z qimmatini yo‘qotgan emas. Masalan Frederik Teylor

boshqaruv nazariyasi bilimdonlari Ford, Gilbert, Emersonlar 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 lavozimni egallagan “Korxonani ilmiy boshqarish asoslari”, “Boshqarishni ilmiy tashkil etishni tamoyil va usullari” kabi qator asarlari dunyoning qator tillariga tarjima qilingani, 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, kengfikrlilik, 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 ishbilarmenlar Frederik Teylorni “Ishning ko‘zini biladigan Teylor” deb ataganlar.

F. Teylor (amerikalik muhandis-tadqiqotchi, 1850-1920) tamoyillari:

- aniq maqsadni tanlash;
- maqsad yo‘lidagi vositalar mutanosibligini ta’minlash;
- natijani nazorat qilish;
- ishchining bilimini qadrlash;
- ishda motivatsiyaning muhimligi;
- 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 varolatiga 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 qildi⁶⁷.

Fransuz olimi Anri Fayol tamoyillari:

- qabul qilingan qarorlar javobgarligi;
- yakkaboshlik;
- boshqaruvda iyerarxiya (iyerarxiyaga ta'rif beriladi);
- shaxsiy manfaatlarni umummanfaatlarga bo'ysundirish;
- ixtisoslashuv;
- qat'iy tartib – intizom;
- mehnat haqidan qoniqish;
- kadrlarning doimiyliigi;
- g'oya va tashabbuslarning rag'batlantirilishi;
- manfaatlar umumiyliigi;

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

- 1.Rejalashtirish.
- 2.Tashkillashtirish.
- 3.Rahbariyat.
- 4.KoordinatsiY.
- 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. 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 imkoniiyatlarini 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:

F.Emmerson tamoyillari:

- aniq maqsadga yo'naltirish;
- iqtisodiy tomonlarni hisobga olish;
- o'z ishini puxta biladigan mutaxassislarni ishga solish;
- jarayonlarni kuzatish, sharoit ta'minlanishining nazorati;
- rag'bat, e'tirof, mukofotlash samaradorligi;

M.Veber tamoyillari

- yuqori malakali mutaxassislarning qadrlanishi;
- boshqaruvning pastki darajaning yuqoridan nazorat qilinishi va so'zsiz bo'ysunish;
- umumkasbiy qoidalarga bo'ysunish;
- 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, kommunikatsiya olimning fikricha bu :

- Kishilar bilan yakkama-yakka suhbat olib borish qobiliyati;
- Telefonda so‘zlashish qobiliyati;
- Rasmiy hujjatlarni tuzish qobiliyati;
- Majlislarni o‘tkazish qobiliyati;

Olimning fikriga ko‘ra rahbar qancha kommunikativ qobiliyatga ega bo‘lsa, ishning natijadorligi shuncha yuqori bo‘ladi.

Interfaol metodlardan foydalanish, aqliy hujum, fikriy hujum, blits-so‘rov, yozma va og‘zaki davra suhbatlari, tushunchalar asosida matn tuzish.

Klaster usulidan foydalanib madaniyat va san‘at sohasi tizimiga qo‘yiladigan talablarni aniqlash.

Amaliy mashg‘ulotni taqdimot (prezentatsiya) shaklida olib borish, mavjud slaydlarning mazmun – mohiyatini chuqur tushuntirib berish.

O‘z-o‘zini nazorat qilish uchun materiallar

Nazorat savollari.

1. Xorijlik boshqaruv faoliyati nazariy asoslari bilimdonlaridan kimlarni bilasiz?

2. Maks Veber ta’limoti haqida nimalarni bilasiz?

3. Boshqaruv faoliyatiga milliy yondashuvlar nimalarni o‘z ichiga oladi?

Tavsiya qilinadigan adabiyotlar.

11- mavzu. Menejmen haqida tushuncha.(2 soat)

Madaniyat va san‘at sohasi faoliyatida menejment va boshqaruv tamoyillari.

Menejment: qonunlar – tamoyillar – usullar – uslublar.

12- mavzu. Madaniyat va san'at sohasida axborot-texnologiyalardan foydalanish (2 soat).

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatida axborot tizimi tushunchasi va uni boshqarish masalalari.

Boshqaruvda axborot texnologiyalariga qo'yiladigan talablar.

Qayta ishlash, aralash axborot tizimi.

13- mavzu. Madaniyat va san'at sohasida axborot-texnologiyalardan foydalanish (2 soat).

2018 yil 19 noyabrdagi "Axborot texnologiyalari va kommunikatsiyalari sohasini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Prezident Farmonining madaniyat va san'at sohasi faoliyatidagi o'rni. Zamonaviy axborot, kommunikatsiya texnologiyalarini qo'llash, yangi elektron adabiyotlar mazmun-mohiyati.

14- mavzu. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish.(2 soat).

Madaniyat va san'at sohalarini boshqarish qarorlari, qarorlarni nazorat qilish, bajarilishini ta'minlash, qarorlarning turlari, qarorlar borasidagi nizolar mazmun-mohiyatini anglab yetish.

15- mavzu. Boshqaruv qarorlari tasnifi.(2soat).

Madaniyat va san'at sohasini tashkil etish va boshqarishda qaror qabul qilish bosqichlari. Ana'aviy, tavsiyali, aniq, noaniq, tezkor (operativ), muntazam, shaxsiy, boshqaruvchi qarorlar. Qaror qabul qilishning tashkiliy- ma'muriy, iqtisodiy, ijtimoiy-ruhiy, tarbiyaviy, huquqiy, boshqaruv usullari.

16- mavzu. Reglament va meyor qoidalari (2 soat).

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatida qarorlar reglamenti, meyorlash, Parkinsonning uchta oltin qoidasi, samarali quloq solish – rahbar va xodimning o'zaro munosabati.

17- mavzu. Boshqaruv jarayonlari (2 soat).

Madaniyat va san'at sohasida tashkil etish, boshqarishning boshqaruv jarayonlari, intellektual, axborotli, kommunikativ, ijtimoiy-psixologik va qator omillar. Boshqaruvda motivatsiya tushunchasi.

18- mavzu. Rag'bat, nizo, jazolash tamoyillari. (2 soat).

Boshqaruv jarayonlarida rag'batlantirish, jazolash omillari. Xodimlarning kasbiy va ijtimoiy moslashuvi. Boshqaruv madaniyatining namoyon bo'lish jihatlari. Maqsadga va muhitga bo'lgan munosabat.

19- mavzu. Boshqaruvda samaradorlik. (2 soat).

Boshqaruv samaradorligi. Biznes-reja va mehnat unumdorligi. Boshqaruvni tashkil etish va mehnat unumdorligi. Inson kapitali va mehnat unumdorligi. Boshqaruv samaradorligining to'rtta qoidasi.

20- mavzu. Menejment tizimi mazmun-mohiyati.(4 soat).

Madaniyat va san'at sohasida menejment tizimi. Menejer tushunchasi, shaxsiy va ishga doir sifatlari, vazifalari. Menejning uslubi, imiji.

21- mavzu. Rahbarning ish uslubi.(2 soat).

Boshqaruv uslubi, ish uslubi, rahbarning ish uslubi, avtoritar rahbar, avtokratik uslub, demokratik uslub, liberal uslub, bajaruvchanlik uslubi, byurokratik uslub, alohida yondashuv uslubi.

22- mavzu. Gippokrat ta'riflari.(2 soat).

Qadimgi tibbiyot namoyandasi Gippokratning to'rt toifa rahbarlarga bergan ta'rifi: sangviniklar, flegmatiklar, xoleriklar, melanxoliklar. Xarizmatik va namunali rahbarlar toifasining mazmun-mohiyati.

23- mavzu. Boshqaruvda rahbarga qo'yiladigan talablar.(2 soat).

Art-menejer.Rahbar shaxsi.Rahbarga bo'lgan talablar.Samarali rahbarlikka xos xislatlar. Rahbar faoliyatida nizolar va ularni bartaraf etish yo'llari.

24- mavzu. Menejer va yetkachi ta'rifi.(2 soat)

Zamonaviy menejer sifatlari. Yetakchining vazifasi. Yetakchilikka xos ikki xil yondashuv.Rahbarning vazifasi.

25- mavzu. Boshqaruvda rejalashtirish asoslari. (2 soat).

Madaniyat va san'at sohasi faoliyatida rejalashtirish asoslari. Tashkilot menejerining jamoaga va tashkilotga bo'lgan munosabati. Innovatsion yangiliklarni joriy etish. Rejalashtirish, bosqichlari va usullari.

26- mavzu. Madaniyat va san'at sohasida boshqaruv uslublari. (2 soat).

Boshqaruvni takomillashtirishning akmeologik texnologiyalari.Boshqaruv uslubi. Boshqaruvchining salbiy illatlari. Boshqaruvchining fazilatlari.

27- mavzu. Rahbarning ishbilarmonlik etiketi. (2 soat).

Ishbilarmonlik etiketi. Etiket. Nutq madaniyati. Samarali nutq. K.Stanislavskiy tabiri. Tashkilotchilik qobiliyati. Menejerning nutqi.

28-29 mavzu. Menejer imidji.(4 soat).

Menejerning imidji. Takrorlash tamoyili. Ta'sirni uzluksiz kuchaytirish tamoyili. Imidjning texnologik jihatlari. Imijning texnologik funksiyalari. Imejologiya. Menejerning imiji.menejer va yetakchilar faoliyatining mutanosibligi.

30-31 mavzu. Boshqaruv mehnatini ilmiy-ijodiy tashkil qilish (4 soat).

Boshqaruv mehnatini ilmiy-ijodiy tashkil qilish.Boshqaruv mehnatini ilmiy-ijodiy tashkil qilishning jarayoni. Madaniyat va san'at sohasi ilmiy-ijodiy jarayonlari borasidagi boshqaruv vazifalari. Rejeleshtirish.Tashkil qilish.Motivatsiya. Rahbarning bilim darajasi.Tashkilotchilik qobiliyati. Boshqaruv samaradorligini ta'minlay olish. Rahbarlarning sifat xislatlarini belgilovchi mezonlar.

32-33- mavzu. Rahbar madaniyati, rahbarga qo'yiladigan talablar. (2 soat).

Rahbar madaniyati. Rahbar madaniyatini shakllantirishga qo'yilgan talablar. Rahbar madaniyatining namoyon bo'lishi. Rahbar ma'naviyati. Rahbar mahorati.

34- mavzu. Zamonaviy rahbar qiyofasi. (2 soat).

Rahbar mas'uliyati. Bugungi kun rahbarlarining asosiy vazifalari. Rahbar farosati. Taniqli olim M. Bekmurodov tamoyillari. Rahbar ma'rifati. Rahbar savodi.

35- mavzu. Madaniyat va san'at menejmenti, unga milliy mental omillar ta'siri (2 soat).

Madaniyat va san'at menejmenti, unga milliy mental omillar ta'siri. O'zbek xalqining milliy madaniyati, milliy qadriyatlari. Milliy mental omillarning yaratilishi. Menejment. Madaniyat menejmenti.

36- mavzu. Madaniyat menejmentining maqsad va vazifalari. (2 soat).

Madaniyat menejmenti vazifalari. Madaniyatshunos V. Alimasov ilmiy izlanishlari. Hozirgi zamonda badiiy madaniyatni boshqarish tizimi.

37- mavzu. Madaniyat va san'at sohasi menejmenti taraqqiyot bosqichlari (2 soat).

Madaniyat va san'at sohasi menejmenti taraqqiyot bosqichlari. Bir tashkilot misolida madaniyat va san'at sohasi menejmenti rivoji va inqirozi holatlarini aniqlash mezonlari.

38-39- mavzu. Madaniyat va san'at sohasida tashkiliy, meyoriy hujjatlar. (4 soat).

O'zbekistonda madaniyat va san'at sohasi faoliyatida tashkil etish va boshqarish siyosati. Sohadagi tashkiliy huquqiy, meyoriy hujjatlar.

2016-2019 yillarda madaniyat va san'at sohasi faoliyatidagi islohotlarning mazmun-mohiyati.

40- mavzu. Madaniyat va san'at sohasi menejmenti taraqqiyot bosqichlari (2 soat).

O'zbekistonda madaniyat va san'at sohalarini rivojlantirish chora-tadbirlari. Musiqiy ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimi muammolari.

2017 yil 31 maydagi “Madaniyat va san’at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi Prezident Qarorining mazmun-mohiyati.

41- mavzu. Sohaga oid tashkiliy o‘zgarishlar tasnifi. (2 soat).

2017 yil 16 oktabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida”gi Prezident Qarori,

“O‘zbekkonsert davlat muassasasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida”gi Vazirlar Mahkamasi Qarorining madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tubdan takomillashtirish borasidagi vazifalari.

42- mavzu. Teatrlar faoliyati : muammolar, yechimlar. (4 soat).

Teatrlar faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Teatr. Teatr faoliyati. Teatr janrlari va yo‘nalishlarining mazmun- mohiyati. O‘zbekiston teatrlarining faoliyati to‘g‘risida. Teatrlar faoliyatini boshqarishning o‘ziga xos xususiyatlari. Ikki teatr O‘zbek Milliy akademik teatri, Muqimiy nomidagi O‘zbek davlat musiqiy teatri faoliyatini tashkil etish va boshqarish masalalari.

“2018-2022 yillarda davlat teatrlarining moddiy-texnika bazasini mustahkamlash va ularning faoliyatini rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Vazirlar Mahkamasi Qarorining maqsad va vazifalari.

43-44 mavzu. Muzey menejmentining maqsad va vazifalari (4soat).

Muzeylar va ko‘rgazma zallari faoliyatini tashkil etish, boshqarish masalalari. Muzey menejmentining maqsad va vazifalari. Muzeylar Renovatsiya dasturi. Temuriylar tarixi muzeyi. O‘zbekiston davlat tarixi muzeyi. O‘zbekistonda faoliyat ko‘rsatayotgan muzeylar tarixi, buguni, istiqboli.

45- mavzu. Konsert tashkilotlari boshqaruvi. (2 soat).

Konsert tashkilotlari va badiiy jamoalar faoliyatini boshqarish. Musiqiy faoliyatda menejment. Konsert tashkilotlari boshqaruvi. Konsert faoliyati. O'zbekiston badiiy jamoalari ijodiy birlashmasi qoshidagi badiiy jamoalar tasnifi.

46- mavzu. Konsert tashkilotlari boshqaruvi. (2 soat).

Havaskorlik badiiy jamoalari, to'garaklar faoliyati. O'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan badiiy havaskorlik jamoalari tasnifi. Milliy madaniyatni rivojlantirishda madaniyat markazlaridagi to'garaklarning roli.

47- mavzu. Bolalar musiqa va san'at maktablari faoliyatini tashkil etish va boshqarish. (2 soat).

Bolalar musiqa va san'at maktablari faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Toshkent shahridagi 30 ta, viloyatlardagi 12 ta bolalar musiqa va san'at maktablariga rahbar etib tayinlangan Xalq hofizlari, Xalq artistlari, xizmat ko'rsatgan artistlarning faoliyati va istiqboldagi rejalar.

48-49- mavzu. Madaniyat va san'at sohasi taraqqiyotida transformatsion jarayonlar (4 soat).

Madaniyat va san'at sohasi taraqqiyotida transformatsion jarayonlar. Soha rivoji yo'lidagi innovatsion g'oyalar. Madaniyat va san'at sohasi taraqqiyoti-xorijlik ekspertlar nigohida. O'zbek maqom san'ati. Xalqaro maqom san'ati anjumani. Xalq og'zaki ijodi. Baxshichilik san'ati. Milliy hunarmandchilik maktabini yaratish borasidagi amaliy qadamlar. Raqs sehri xalqaro festivali.

50-51- mavzu. O'zbekistonda nodavlat va jamoat tashkilotlari faoliyatiga e'tibor (4 soat).

O'zbekistonda nodavlat va jamoat tashkilotlari faoliyatiga e'tibor. O'zbekiston kasaba uyushmalari va O'zbekiston Yoshlar Ittifoqi faoliyati misolida nodavlat va jamoat tashkilotlari taraqqiyoti haqida tushuncha.

52- mavzu. O‘zbek san’atiga ulkan e’tibor va e’tirof bayoni.(2 soat).

O‘zbekiston Prezidentining atoqli san’atkor Komiljon Otaniyozovning 100 yillik yubileyiga yo‘llagan tabrigi – san’at sohasidagi bajarilayotgan davlat siyosatining yaqqol namunasi sifatida.

2018 yil 28 noyabrda imzolangan “O‘zbekiston Respublikasida Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasi”ni tasdiqlash to‘g‘risida”gi Prezident Qarori-madaniyat va san’at sohasidagi yangi marralar garovi.

53-54 mavzu. Sohadagi islohotlar tasnifi (4 soat).

O‘zbekiston ijodkorlarini qo‘llab-quvvatlash “Ilhom” jamoat fondi,
O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasi, O‘zbekiston kompozitorlari va bastakorlari uyushmasi, O‘zbekiston davlat filarmoniyasi tashkil etilishi- madaniyat va san’at sohasidagi yangi islohotlar mazmun-mohiyati haqida.

Shuningdek madaniyat markazlarida yiliga ikki marta (4 soat), Toshkent teatrlarida yiliga ikki marta (4 soat), muzeylarida yiliga ikki marta (4 soat), badiiy havaskorlik jamoalarida yiliga ikki marta (4 soat), bolalar musiqa va san’at maktablarida (4 soat) jami 20 soat amaliy mashg‘ulotlar mahorat darslari sifatida tashkil etiladi.

G L O S S A R I Y

“YO‘L XARITASI”- biror-bir maqsadga oqilona yo‘l bilan erishishning puxta ishlab chiqilgan rejasi, qabul qilingan qonunlar, farmon va qarorlarni samarali amalga oshirish, ko‘zlangan rejalar, muddaolarni ruyobga chiqarishning eng maqbul mexanizmi.

ADABIY-MADANIY MEROS – o‘tmish moddiy-madaniy boyliklari, ajdodlardan avlodlarga qolgan xalq og‘zaki ijodi, yozma adabiyoti, san’ati, me’morlik va hokazo namunalari.

AN‘ANALAR – jamiyat hayoti turli sohalarining, moddiy va ma’naviy faoliyat shakllarining, kishilar o‘rtasidagi aloqalar va munosabatlarning avloddan-avlodga o‘tishi, ajdodlar hayoti, belgilari va xususiyatlarining takrorlanish tarzi.

BAYRAM KUNLARI – muhim voqealarga bag‘ishlangan, an‘ana sifatida nishonlanadigan, ish kuni hisoblanmaydigan kunlar.

EKSPOZITSIYA– badiiy asar, moddiy madaniy yodgorliklar, tarixiy hujjat va boshqalarning ko‘rgazma va muzey zallarida yoki ochiq joylarda ma’lum tizimda joylashtirilishi.

ELEKTRON HUKUMAT–boshqaruv jarayonlarini, ya’ni topshiriqlarni tez yetkazishdan tortib, qaror qabul qilish, uning samarali nazorat mexanizmigacha bo‘lgan ishlar, shuningdek, vertikal hamda gorizontal ta’sir omillarining optimallashtirishini ifoda etadi.

GALEREYA – peshayvon, bostirma; binolarda yon devorlaridan biri o‘rniga ustunlar o‘rnatilgan usti yopiq, uzun, ensiz ayvonli qurilma; uzun balkon;yon devorlarining biri oynavand qilib qurilgan uzun zal.

ILM – muayyan bir soha bo‘yicha egallangan bilimlarning mantiqiy tartiblashtirilishi. Olingan bilimlarning tizimga solinishi va anglanishidir. Faqat anglangan va tizimga solingan bilimlarnigina boshqalarga o‘rgatish mumkin.

ISHONTIRISH - bir insonning boshqa inson , guruh yoki jamiyatga o‘z qarori, g‘oyalari bilan o‘tkazuvchi ta’siri va ularni o‘z ortidan yetaklay olishidir.Ishontirish omilining samaradorligi ilgari surilayotgan g‘oyaning nechog‘lik to‘g‘riligi, haqqoniyligiga bog‘liq. Harakatlar strategiyasining

harakatlantiruvchi kuchi ham uning to'g'riligi, haqqoniyligi va xalq manfaatining ustuvorligida namoyon bo'ladi.

MA'NAVIYAT -kishilarning falsafiy, huquqiy, estetik, badiiy, axloqiy, diniy tasavvurlari va tushunchalari majmui.

MA'RIFAT – bilim berish, xabardor qilish, o'rgatish ma'nolarini ifoda etadi. Ma'rifatning ikkinchi ma'nosi inson ongi, qalbi, hayot tarzini ijobiy tomonga o'zgartirib, yaxshilik qilish, savob ishlarni amalga oshirishga undaydigan kuch sifatida namoyon bo'ladi.

MADANIY MEROS – avlodlar tomonidan yaratilgan amaliy tajriba, axloqiy, ilmiy, tafakkuriy, diniy, ruhiy qarashlar, xalq madaniyati, ijodi kabi moddiy hamda ma'naviy boyliklar majmui.

MADANIYAT – jamiyat, inson ijodiy kuch va qobiliyatlari tarixiy taraqqiyotining muayyan darajasi. Kishilar hayoti va faoliyatining turli ko'rinishlarida, shuningdek, ular yaratadigan moddiy va ma'naviy boyliklarda ifodalanadi. «Madaniyat» tushunchasi muayyan tarixiy davr, konkret jamiyat, elat va millat, shuningdek, inson faoliyati yoki turmushining o'ziga xos sohalarini izohlash uchun qo'llaniladi.

MADANIYAT SAROYLARI VA UYLARI – yirik madaniyat muassasalari. Aholining madaniy dam olishini uyushtirish maqsadida faoliyat ko'rsatayotgan ko'p o'rinli tomosha va ma'ruza zallari, doimiy kinoqurilmalar, kutubxonalar, to'garak mashg'ulotlari, tasviriy san'at to'garaklari uchun mo'ljallangan bino.

MADANIYAT VA ISTIROHAT BOG'LARI – aholi madaniy hordiq chiqaradigan, turli bezakli daraxt va gulzorlar bilan jihozlangan, ko'kalamzorlashtirilgan maskan.

MADANIY-MA'RIFIY ISH – keng ommani madaniy, ma'rifiy tarbiyalash, ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirish, bo'sh vaqtlarini ko'ngilli o'tkazishga ko'mak beruvchi tadbirlar tizimi.

MAROSIM – diniy yoki an'anaviy urf-odatlar munosabati bilan o'tkaziladigan ma'raka, yig'in, diniy marosimlar, to'y marosimlari, dafn marosimi, tantanalar bilan o'tkaziladigan marosimlari.

MEXANIZM – muayyan ish tartibini joriy etish va bu ish tartibini boshqalarga uzatish tizimini o‘zida namoyon etadi.

MILLIY MADANIYAT – ma’lum elat, millat, xalq tomonidan uzoq tarixiy rivojlanish jarayonida yaratilgan, ularning ijtimoiy-madaniy ehtiyojlarni ifoda etgan moddiy va ma’naviy boyliklar majmui. Milliy madaniyatga til, turmush tarzi, mentalitet, urf-odatlar, din, xalq ijodi, arxitektura, adabiyot, musiqa, axlokiy-ma’naviy qadriyatlar va hokazolar kiradi.

MILLIY QADRIYATLAR – millat uchun muhim va jiddiy ahamiyatga ega jihatlar, xususiyatlar, moddiy va ma’naviy boyliklar.

PORTAL- lotincha “eshik”, “deraza” degan ma’nolarni ifoda etadi. Yana bir ma’nosi – yopiqlik emas, hamisha ochiqlik ma’nosini, ya’ni ochiq turuvchi eshiklar ma’nosini ham anglatadi.

QADRIYATLAR – borliq, jamiyat, narsalar, voqealar, hodisalar, inson hayoti, moddiy va ma’naviy boyliklarning ahamiyatini ko‘rsatish uchun qo‘llaniladigan tushuncha. Qadriyatlar bilan bog‘liq masalalar hayotning eng asosiy mavzulari bo‘lib hisoblanadi.

REPERTUAR – drama teatri, musiqali teatr, estrada konserti.

SHAXSIY MAS’ULIYAT - davlat va jamiyat talablarini bajarishda mas’ul shaxsning siyosiy, axloqiy, kasbiy, ma’naviy jihatlarida o‘zini namoyon etish darajasi. Shaxsiy mas’uliyat insonga qo‘yilayotgan talablarni bajarishga nechog‘liq qodirligi, ularni qay darajada anglay olishi, talab qilinayotgan natijaga erishish, tashqi omillar ta’siridagi harakatlarning oqibati uchun insonning javobgarligi, bu oqibatlarni oldindan ko‘ra bilish singari masalalarni qamrab oladi.

SIVILIZATSIYA – fuqarolikka, davlatga taalluql, tamaddun keng ma’noda – ongli mavjudotlar mavjudligining har qanday shakli, madaniyat so‘zining sinonimi.

SPEKTAKL -teatr san’ati asari. Postanovkachi-rejissyor boshchiligida teatr jamoasi tomonidan yaratiladi. Spektakl asosida pyesa mazmuni bilan belgilanuvchi g‘oyaviy niyat yotadi.

STRATEGIYA - ijtimoiy, siyosiy, iqtisodiy islohotlarni amalga oshirishning

bosh yo‘nalishi, barcha say-harakatlarning poydevori, davlat va jamiyat hayotidagi tub burilish davri uchun xos bo‘lgan boshqaruv san’ati mazmunini ifoda etadi.

VIDEONAZORAT QURILMASI, monitor – teleko‘rsatuvlar oldidan ko‘rsatuvlar trakti tayyorlanayotgan, sozlanayotgan, ko‘rsatuvlar ketayotgan paytda efirga uzatish nuqtalari (uzatuvchi kameraning chiqishi va b.)dagi tasvirlar sifatini nazorat ekranlarida vizual (ko‘rib turib) nazorat qilish uchun mo‘ljallangan qurilma.

XALQ BILAN MULOQOT – davlat va jamiyat o‘rtasidagi munosabatlarni ifoda etadi. Xalq bilan muloqot Vatanimizda maxsus ishlab chiqilgan tizimli faoliyat sifatida yo‘lga qo‘yildi.

Xalq bilan muloqot nafaqat odamlarni tinglash, balki ularning taklif va tavsiyalari asosida mamlakatimizni yanada rivojlantirish imkoniyatlarini kengaytirishni ham nazarda tutadi.

PREZIDENT QARORLARI VA FARMONLARI

1.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «2017-2021 yillarda O‘zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasi to‘g‘risida»gi 2017 yil 14 fevraldagi F-4849 Farmoni.

2.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni // “Xalq so‘zi” gazetasi. 2017 yil 16 fevral Qarori.

3.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2018 yil 5 apreldagi Qarori.

4.O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining ”Madaniyat va san’at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to‘g‘risidagi” 2017 yil 31 may Qarori.

5. “O‘zbekiston davlat konservatoriyasi faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 2017 yil 8 avgust Qarori.
6. “O‘zbekiston kompozitorlari va bastakorlari uyushmasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida”gi 2017 yil 15 avgust Qarori.
7. “O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasini tashkil etish to‘g‘risida”gi Prezident qarori // “Xalq so‘zi” gazetasi. 2017 yil 17 oktabr.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «O‘zbek milliy maqom san’atini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2017 yil 17 noyabrdagi PQ-3391-son Qarori.
9. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Xalqaro maqom san’ati anjumanini o‘tkazish to‘g‘risida»gi 2018 yil 6 apreldagi Qarori.
10. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Xalqaro hunarmandchilik festivalini o‘tkazish to‘g‘risida”gi 2018 yil 1 noyabrdagi Qarori.
11. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Xalqaro baxshichilik san’ati festivalini o‘tkazish to‘g‘risida”gi 2018 yil 1 noyabr Qarori.
12. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Milliy madaniyatni yanada rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 2018 yil 28 noyabr Qarori.

Rahbariy adabiyotlar

1. Mirziyoyev Sh.M. Ma’naviy islohotlar davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishidir. // Toshkent. “O‘zbekiston”, 1998.
2. Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini barpo etamiz. Toshkent. “O‘zbekiston”. 2016.
3. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. Toshkent, “O‘zbekiston”, 2017 .

4. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo‘limizni qat’iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko‘taramiz. Toshkent, “O‘zbekiston”, 2017.
5. Mirziyoyev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta’minlash-yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. Toshkent. “O‘zbekiston”, 2017.
6. Karimov I.A. Bizdan ozod va obod Vatan qolsin. – Toshkent: 1996. 2-tom.
7. Karimov I. A. Ma’naviy yuksalish sari. – Toshkent, 1998.
8. Karimov I.A. Milliy mafkura haqida, Toshkent, 2000.
9. Karimov I.A. “Yuksak ma’naviyat – yengilmas kuch”. Toshkent, “Ma’naviyat”. 2008.

Asosiy adabiyotlar

1. Bekmurodov M. Tashkilot madaniyati va rahbar ma’naviyati. – Toshkent., 2001
2. Yo‘ldashev N, Qozoqov O. Menejment. Darslik. – Toshkent: Fan, 2004.
3. Кабушкин Н.М. Основы менеджмента: учеб. пособие. – Москва., 2009.
4. Ravshanov F. Rahbar va rahbarshunoslik. T.: «Akademiya», 2009.
5. Тульчинский Г.Л. Менеджмент в сфере культуры. – С.-Петербург. Гос – СПб.: Лан, 2001.
6. Тульчинский Г.Л., Шекова Й.Л. Менеджмент в сфере культуры. – СПб., 2007.
7. Fayziyev T., Sobirjonova D, Sulaymonov B. Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish (ma’ruzalar matni). T.: 2002.
8. 16. Haydarov A. Madaniyat va san’at sohasini boshqarish asoslari. – Toshkent. G‘.G‘ulom . 2016.
9. Qosimova D. Menejment nazariyasi. – Toshkent: Tafakkur bo‘stoni, 2011.
10. Haydarov A. Harakatlar strategiyasi va ma’naviy yuksalish. – Toshkent: G‘.G‘ulom . 2018.
11. Abu Nasr Forobiy. “Fozil odamlar shahri”, Toshkent, G‘afur G‘ulom. Adabiyot va san’at nashriyoti”, 1993.
12. Kaykovus. Qobusnoma. Toshkent. Yangi asr avlodi. 2018.

13. Nizomulmulk.Siyosatnoma (Siyar ul-muluk). Toshkent. Yangi asr avlodi. 2017.
14. Avloniy A.Turkiy guliston yoxud axloq.Toshkent, 1993.
15. Nazarov Q.Qadriyatlar falsafasi.(Aksiologiya),Toshkent, 2004.
16. Nazarov Q.G‘arb falsafasi.Toshkent, Sharq,2004.
17. Alimov V. va boshqalar. Madaniyatshunoslik – Toshkent: 2006.
18. Mavrulov A. Madaniyat va tafakkur o‘zgarishlari. T., “Adolat”, 2004
19. Mavrulov A.Ma’naviy barkamol inson tarbiyasi. – Toshkent: O‘zbekiston, 2008.
20. Qoraboyev U. Soatov G‘. O‘zbekiston madaniyati. – Toshkent.Tafakkur bo‘stoni.2011..
21. Toshmatov O‘.Ijodiy jamoalar bilan ishlash uslubiyoti” – Toshkent. 2006.
22. Qoraboyev O‘. O‘zbek xalq bayramlari. – T, 2001.
23. Nazarov Q, Xolbekov. A.,Umarova.N. Boshqaruvning ijtimoiy-siyosiy yo‘nalishlari.Toshkent.2008.
24. Проблемы лидерства и кадровые технологии. Под.ред.В.М.Мартыненко. Харьков. Константа.2006.
25. Управление человеческими ресурсами. Под.ред.М.Пула, М.Уорнера. Спб.Питер,2002.
26. Salimov.O,Bekmurodov.M,Xalilov.N,Quronboyev.Q, Maxmudov. O.Saodat yo‘li. Toshkent, G‘.G‘ulom.2016.
27. Temur tuzuklari.Toshkent.O‘zbekiston.2011.
28. Salimov.O, Quronboyev.Q, Bekmurodov.M, Tangriyev.L..Boshqaruv hikmati. Toshkent, G‘.G‘ulom,2018.
29. To‘ychiyeva.S. Ma’naviyat va shaxs faolligi.Toshkent.Adolat.2004.
30. To‘ychiyeva .S, Norbekov.A. Ijtimoiy siyosiy faoliyat.Toshkent.Fan va texnologiyalar. 2010.
31. To‘ychiyeva.S. Shaxs ijtimoiy faolligi va ma’naviy madaniyat. Toshkent.Milliy ensiklopediya ilmiy nashriyoti.2016.

32. To‘ychiyeva.S.Vodiy larni yayov ke zganda.Toshkent. A.Navoiy nomli Milliy Kutubxona nashriyoti, 2018.
33. Boboyev.X.,G‘ofurov.Z. O‘zbekistonda siyosiy va ma’naviy-ma’rifiy ta’limotlar taraqqiyoti.Toshkent.Yangi asr avlodi.2001.
34. Umarov A. Mutolaa madaniyati: shaxs, jamiyat, taraqqiyot.Fan.2004.
35. Рубакин Н.А. Среди книг. Москва. Книга.1975.
36. Mahkamova M, Yo‘ldosheva S., Xolmatova Sh., Shmigun O. Menejment. Sharq. 2007.
37. Семенов.А.К, Набоков.В.И. Основы менежмента. Москва.2008.
38. Удалов Ф.К, Алёхина О.Ф, Гапонова С.О.Основы менеджмента. Новгород.2013.
39. Mirzakalon Ismoilii. Inson husni. Toshkent.G‘.G‘ulom.1989..
40. А.Мескон, М.Алберт, Ф.Хедоури. Основы менеджмента. Москва. Дело. 2004.
41. Сост. А.Грицанов, В.Абушенко, Ф.Евелкин, О.Тарасенко. Минск. Книжный дом.2003.
42. Ильенкова С,Кузнецов.В. Социальный менеджмент.Москва.2009.
43. Yusuf Xos Hojib. Qutadg‘u bilig.Toshkent.Fan.1971.
44. Федотов П.Г. Менеджмент в сфере культуры. Великий Новгород.2015.
45. To‘xliyev B.Yusuf Xos Hojibning “Qutadg‘u bilig” asari.Toshkent.Cpo‘lpon.1991.
46. Bekmurodov B, Quronboyev Q, Tangriyev L. Harakatlar strategiyasi asosida jadal taraqqiyot va yangilanish sari.Toshkent.G‘afur G‘ulom.2017.

Internet saytlari

1. www.ziynet.uz
2. www.teatr.uz
3. www.bilim.uz
4. www.ziyouz.com
5. www.ziynet.uz.

