

BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/27.02.2020.F.72.08 RAQAMLI ILMIY KENGASH

NAVOIY DAVLAT UNIVERSITETI

ASLANOV SAID KARIMOVICH

BOSHQARUV FAOLIYATINING IJTIMOIIY-FALSAFIY ASPEKTLARI:
TIZIMLI YONDASHUV

09.00.04 – Ijtimoiy falsafa

FALSAFA FANLARI BO`YICHA FALSAFA DOKTORI (PhD) DISSERTATSIYASI
AVTOREFERATI

**Falsafa fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati
mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
философским наукам**

**Contents of dissertation abstract of the doctor of philosophy (PhD)
on philosophical sciences**

Aslanov Said Karimovich

Boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-falsafiy aspektlari:
tizimli yondashuv3

Асланов Саид Каримович

Социально-философские аспекты управленческой деятельности:
системный подход.....23

Aslanov Said Karimovich

Social and philosophical aspects of management activity:
a systemic approach45

E‘lon qilingan ishlar ro‘yxati

Список опубликованных работ
List of works published.....49

BUXORO DAVLAT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
DSc.03/27.02.2020.F.72.08 RAQAMLI ILMIY KENGASH

NAVOIY DAVLAT UNIVERSITETI

ASLANOV SAID KARIMOVICH

BOSHQARUV FAOLIYATINING IJTIMOY-FALSAFIY
ASPEKTLARI: TIZIMLI YONDASHUV

09.00.04 – Ijtimoiy falsafa

Falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasida B2024.3.PhD/Fal1369 raqam bilan ro'yxatga olingan.

Dissertatsiya Navoiy davlat universitetida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o'zbek, rus, ingliz (rezyume)) Ilmiy kengash veb-sahifasida (www.buxdu.uz) va "ZiyoNet" Axborot-ta'lim portalida (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Qaxxorova Matluba Mannofovna

falsafa fanlari doktori, professor

Rasmiy opponentlar:

Xuseynova Abira Amanovna

falsafa fanlari doktori, professor

Shirinov Anvar Qanoatovich

falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent

Yetakchi tashkilot:

Urganch davlat universiteti

Dissertatsiya himoyasi Buxoro davlat universiteti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi DSc.03/27.02.2020.F.72.08 raqamli ilmiy kengashning 2025 yil "5" sentyabr soat 12⁰⁰ dagi majlisida bo'lib o'tadi. (Manzil: 200114, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.: (65) 221-29-14; faks: (65) 221-57-27, e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

Dissertatsiya bilan Buxoro davlat universitetining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (705 raqami bilan ro'yxatga olingan). (Manzil: 200114, Buxoro shahri, M.Iqbol ko'chasi, 11-uy. Tel.: (65) 221-25-87.)

Dissertatsiya avtoreferati 2025 yil "22" avgust kuni tarqatildi.

(2025 yil "22" avgust dagi 28 raqamli reyestr bayonnomasi.)



Namozov B.B.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash raisi,
falsafa fanlari doktori, professor

Sharipov A.Z.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash kotibi,
falsafa fanlari doktori, professor

Safarova N.O.

Ilmiy darajalar beruvchi
ilmiy kengash qoshidagi ilmiy seminar raisi,
falsafa fanlari doktori, professor

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonda rivojlanishga to'siq bo'layotgan siyosiy ziddiyatlarning kuchayishi, iqlim o'zgarishi, tabiiy va inson resurslarining tanqisligi, kibertahdidlar kabi global muammolar barqaror kelajak uchun xizmat ko'rsatish jarayonlarini jadallashtirishni, taraqqiyotda muhim o'rin tutadigan boshqaruv va xizmatlar tizimini takomillashtirishni, uni zamon bilan hamnafas holda yangi bosqichga ko'tarish, kadrlar salohiyati va ularning faoliyat samaradorligini oshirishni talab etmoqda. Ayniqsa, dunyo iqtisodiy tuzilmasi, demokratik davlat va fuqarolik jamiyatiga moslashuv jarayonlari sharoitida ijtimoiy boshqaruvni shakllantirish esa transformatsiya ta'sirida belgilab qo'yilgan xatti-harakatlar meyorlari va modellarini, tamoyillar bilan o'zgartirish muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun boshqaruv funktsiyalarini taqsimlash, uning tarkibiy xususiyatlari, tizimli mohiyati, funksional maqomini ijtimoiy-falsafiy asoslab berish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda.

Jahon ilm-fanida va ilg'or ilmiy markazlarda boshqaruv faoliyati va uni takomillashtirish, transformatsiya jarayonida yuzaga keluvchi turli qarama-qarshiliklarni bartaraf etish masalalariga, boshqaruv innovatsiyalariga bag'ishlangan muammolarga oid amaliy tadqiqotlar olib borilmoqda. Ijtimoiy hayotni barqaror rivojlantirish, jamiyat a'zolari manfaatlarini muvofiqlashtirish, resurslardan oqilona foydalanish, ijtimoiy adolat va erkinlikni ta'minlash kabi muhim vazifalar boshqaruvning mazmunida mujassam topadi. Shu bois tizimli yondashuv orqali boshqaruvning ontologik, aksiologik, gnoseologik, metodologik va kommunikativ o'lchovlarini aniqlash, strategik qarorlarni qabul qilishda inson manfaatlari, ijtimoiy adolat, barqarorlik va ekologik muvozanat kabi omillarni inobatga olish, boshqaruvni optimallashtirish va samaradorlik darajasini oshirishning ilmiy-amaliy asoslarini tadqiq etish zarurati ortib bormoqda.

O'zbekistonda olib borilayotgan konstitutsiyaviy islohotlar, strategik yangilanishlar, boshqaruvning zamonaviy tamoyillari va raqamli transformatsiyasi, inson omiliga e'tiborning ortishi davlat va jamiyat o'rtasidagi o'zaro ishonchni mustahkamlashga, fuqarolik jamiyatini rivojlantirish va boshqaruvning demokratik tamoyillarini chuqurlashtirishga xizmat qilmoqda. "Bugungi kunda davlat boshqaruvida raqamli transformatsiyani rag'batlantirish, davlat xizmatlarini ko'rsatishning innovatsion yechimlarini qo'llash, davlat sektori institutlarida samaradorlikni keskin oshirish, liderlik boshqaruv uslubini rivojlantirish, uzluksiz ta'lim olishni kengaytirish va bo'lajak rahbarlar uchun zarur ko'nikmalarni belgilash bo'yicha ilg'or tajriba almashish har qachongidan ham dolzarb ahamiyatga egadir"¹. Ayniqsa, boshqaruvga oid islohotlarning ijtimoiy ongda boshqaruv madaniyatini shakllantirishga, inson va boshqaruv o'rtasidagi munosabatlarni yangicha talqin qilishga ta'sirini, ijtimoiy amaliyotda boshqaruv bo'yicha o'zgarishlar dinamikasida ham tarkibiy jihatdan, ham tashkil etish usuli jihatidan strategik ahamiyat kasb etuvchi ijtimoiy texnologiyalarni maqbullashtirish mezonlarini ochib berish muhim ahamiyat kasb etmoqda.

¹ Prezident Shavkat Mirziyoyevning Birlashgan Millatlar Tashkilotining Davlat xizmati bo'yicha Forumi ishtirokchilariga tabrigi. 23.06.2025. // <https://president.uz/oz/lists/view/8252> .

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi PF-158-son “O‘zbekiston – 2030 strategiyasi to‘g‘risida”, 2020-yil 6-noyabrdagi PF-6108-son “O‘zbekistonning yangi taraqqiyot davrida ta’lim-tarbiya va ilm-fan sohalarini rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2022 yil 6 iyuldagi PF-307-son “2022-2026 yillarga mo‘ljallangan O‘zbekiston Respublikasining innovatsion rivojlanish strategiyasini amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2022-yil 21-dekabrdagi PF-269-son “Yangi O‘zbekiston ma’muriy islohotlarini amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” farmonlari, 2019-yil 9-dekabrdagi PQ-4546-son “Byurokratik to‘siqlarni yanada qisqartirish hamda davlat organlari va tashkilotlari faoliyatiga zamonaviy boshqaruv tamoyillarini joriy qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2021-yil 26-martdagi PQ-5040-son “Ma’naviy-ma’rifiy ishlar tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”, 2022-yil 11-maydagi PQ-240-son “Davlat boshqaruvi sohasida korrupsiyaviy xavf-xatarlarni bartaraf etish mexanizmlarini takomillashtirish va ushbu sohada jamoatchilik ishtirokini kengaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” qarorlari, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining, 2017 yil 19-sentabrdagi 745-son “Boshqaruv kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga doir normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”, 2019-yil 28-noyabrdagi 959-son “Davlat boshqaruvida ilg‘or davlat menejmenti va “aqlli” boshqaruv prinsiplarini bosqichma-bosqich joriy etishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”, 2021 yil 18 yanvardagi 23-son “Yoshlarga oid davlat siyosatining 2025 yilgacha mo‘ljallangan konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida” qarorlari hamda mazkur faoliyatga tegishli boshqa meyoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda dissertatsiya ishi muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining ustuvor yo‘nalishlariga mosligi. Mazkur tadqiqot respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining I. “Axborotlashgan jamiyat va demokratik davlatni ijtimoiy, huquqiy, iqtisodiy innovatsion g‘oyalar tizimini shakllantirish va ularni amalga oshirish yo‘llari” nomli ustuvor yo‘nalishi doirasida bajarilgan.

Muammoning o‘rganilganlik darajasi. Ijtimoiy boshqaruv va boshqaruv faoliyati muammosi faylasuflar, sotsiologlar, iqtisodchilar e’tiborini doimo o‘ziga jalb qilib kelgan. Bu muammo bilan bog‘liq qator masalalar, jumladan Aflotun va Arastu asarlarida siyosiy boshqaruvning ba’zi elementlari, xususiyatlari ajratib ko‘rsatilgan. Abu Nasr Forobiy, Nizomulmulk, Amir Temur, Alisher Navoiy, Zahiriddin Muhammad Bobur kabi mutafakkirlar asarlarida boshqaruv faoliyatining mohiyati va amaliy ahamiyati asoslab berilgan. Boshqaruvning tadqiqot oqimi sifatida paydo bo‘lishiga A.Prigojin, O.Kirkeby, A.Fayol, R.Frensis, M.Lackman, H.Stevenson Howard, R.Bleyk, D.Louton, S.Hardi, T.Keiningham, T.Vavra, L.Askoy, B.L.Allen, E.Brech, L.Gyurik, Dj.Muni, A.Riley o‘z hissalarini qo‘shganlar. Bu borada L.Urvik, M.Follett va R.Shelton asarlarini ham ta’kidlab o‘tish joizdir².

²Платон. Законы. — М.: Мысль, 1999.—С.832.; Аристотель. Сочинение в 4-х т. (Перевод). Том 3. — М.:Мысль, 1981.—С.613.; Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. —Т.: Халқ мероси, 1993. —В.167.; Низомулмулк. Сиёсатнома. —Т.: Янги аср авлоди, 2008.—В.11.; Темур тузуқлари. —Т.: Ғафур Ғулом нашриёти,

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlari olimlarining boshqaruv faoliyatiga yangicha yondashuvlarga bag'ishlangan tadqiqotlari tizimli yondashuvning rivojlanishi va boshqaruv qarorlarini asoslash, qabul qilish bilan bog'liq holda shakllangan bo'lib, ular A.Zaysev, V.Ivanov, V.Patrushev, Ye.Ksenchuk, V.Makarevich kabi olimlarning ishlarida o'z aksini topgan. Tarmoq raqamli texnologiyalari vositalarini boshqarish jarayonining ijtimoiy-falsafiy tahlili S.Zaborovskaya, D.Kruglov, O.Reznikova, I.Sigankova, K.Staroverova, Yu.Masalova tomonidan amalga oshirilgan³.

O'zbekistonda ham boshqaruv faoliyati yo'nalishlarini tahlil qilish va qaror qabul qilishda tizimli yondashuvga bag'ishlangan ilmiy tadqiqotlar olib borilmoqda. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoev asarlarida boshqaruv faoliyatida tizimli yondashuvning mohiyati yoritib berilgan⁴. Shuningdek, N.Jo'raev, Q.Nazarov, I.Ergashov, A.Begmatov, M.Qahhorova, A.Xuseynova, N.Safarova, R.Maxmudov, B.Aliev, S.Choriev, M.Xadjieva, Sh.Xolmo'minov, G.Abduraxmonova, N.Nishonova, S.Norqulov, B.Turdiyevning ilmiy asarlarida boshqaruv faoliyatining mohiyati va inson resurslarini boshqarishning ma'naviy xususiyatlari tahlil qilingan. D.Raximova, N.Zakirovalar zamonaviy jamiyatda boshqaruv faoliyatining nazariy va amaliy xususiyatlarini ilmiy jihatdan asoslab berganlar⁵.

1996. –Б.66-67.; Алишер Навоий. Садди Искандарий. –Т.: Фафур Фулом, 1991.–Б.39.; Zahiriddin Muhammad Bobur. Boburnoma. – Т.: Yangi asr avlodi, 2024.–Б.560. Пригожин А.И. Социологические проблемы управленческих решений. — М.: Знание, 1984.–С.87; Kirkeby O.F. Management philosophy: a radical-normative perspective. – Springer.: Heidelberg, 2000.–P.57.; Hardi C. Forecasting Business Condition. –New-York, 1930.– P. 55.; Wall-ace W. Business Forecasting and Ist Application. –London, 1932.–P.45.; Файоль З.А. Общее и промышленное управление. – М.,1924 –С.28-29.; Роджерс Френсис Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: человек-фирма-маркетинг.// Пер. с англ. -М.: Прогресс, 1990.–С.9-10.; Lackman M. Controlling the Project Development Cycle. Part II: Profile ofa Succesfull Project-Manager // IEEE Eng. Manag. Rev. –USA.–1987.– №3–P.23.; Handy L. Developing the High Flier - a Challenge for the Future //1. Eur Ind. Train.–Eng.– 1987. – №8.–P.65.; Stevenson Howard H., Sahlman William A. Importance of Entrepreneurship in Economic Development. – USA.: Lexington Books, 1986.–P.18-25.; Р.Блейк, Д. Лоутон. Научные методы управления. -Киев: Наукова Думка, 1990.– С.78.; Keiningham T.L., Vavra T.G., Askoy L. Managing through rose-coloured glasses // Sloan Management Review. Vol. 48, № 1, Fall 2006.–P.45.

³Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. -М., 1989.–С.34.; Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. -М., 2001.; Ксенчук Е., Киянова М. Технология успеха. - М., 1993.–С.98.; Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. -М., 1994.–С.46.; Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе. —М.: Юрайт. 2024. –С.181.; Круглов Д. В., Резникова О.С., Цыганкова И. В. Цифровизация управления персоналом. —М.: Юрайт. 2023.– 103.; Староверова К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах. —М.: Юрайт. 2024.– С.178.; Масалова Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. — М.: Юрайт. 2023. – С.192.

⁴Mirziyoev SH.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. –Т.: O'zbekiston, 2017. – В.104.; Мирзиёев Ш.М. Ҳозирги замон ва Янги Ўзбекистон. – Т.: O'zbekiston, 2024.–С.455.

⁵ Жураев Н. Призыв к цивилизации. Штрихи к политическому портрету Президента Республики Узбекистана Ш.М.Мирзиёева. Монография. –Т.: Palmarium Academic Publishing, 2021–С. 192.; Назаров Қ., Эргашов И. ва бошқалар. Миллий ғоя ва раҳбар масъулияти. – Т.: Фафур Фулом, 2007. –Б.599., Бегматов А. Ўзбекистонда раҳбар кадрлар тайёрлашнинг технологик тизими. Раҳбар ва ходим (тўплам). –Т.: Академия, 1998. –Б.124.; Қаҳҳорова М. Жамиятда маънавий ахлокий муҳит:муаммо ва ечимлар. Фалс. фан. док. ... дис. –Тошкент: ЎЗМУ, 2012.–С.280.; Xuseynova A. Inson kapitalini o'rganishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari // Ta'lim va innovation tadqiqotlar. – Buxoro , 2022.– № 8.–В. 294-299.; Safarova N.O. Nevv Research Approach: Cognitive Abilities of a person.// International Journal of Healtch Sciences. - Philadelphia. - USA. – 2013.- №1 - P.62-63.; Махмудов Р.М. Шахсининг ҳуқуқий маданиятлашуви: назария ва методика. –Т.: Ўзбекистон, 1998. – Б.69.; Холмўминов Ш.Р. Маҳаллий бошқарув кадрлари менежменти. –Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси. –

Yuqorida keltirilgan tadqiqotlar tasnifi ularda boshqaruv fenomenining tarixiy, siyosiy, ma'naviy asoslarining ayrim jihatlari tahlil etilgani bilan belgilanadi. Lekin ularda boshqaruv faoliyatiga tizimli yondashuv tamoyillari ko'rib chiqilmaganligi, bu esa muammoni kompleks tarzda, bir necha usul va yondashuvlardan foydalangan holda ko'rib chiqish zaruratini namoyon etadi. Shuni hisobga olgan holda, mazkur dissertatsiyada boshqaruv faoliyatidagi jarayonlar va hodisalarning tizimli mohiyatini ijtimoiy-falsafiy jihatdan tadqiq etishga alohida e'tibor qaratilgan.

Dissertatsiya tadqiqotining dissertatsiya bajarilgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Dissertatsiya tadqiqoti Navoiy davlat universitetining ilmiy-tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq II band "Barkamol inson shaxsini shakllantirish va uning ijtimoiy-pedagogik mohiyati" (2022-2026 yy.) tadqiqot yo'nalishlari doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi tizimli yondashuv asosida boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-falsafiy aspektlari va jamiyat taraqqiyotidagi o'rnini ochib berishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

boshqaruvning mohiyati, ijtimoiy zarurati va tarixiy-falsafiy shakllanish bosqichlarini tadqiq etish;

tizimli yondashuvning metodologik imkoniyatlari asosida boshqaruv faoliyatining zamonaviy funksiyalarini qiyosiy tahlil qilish;

boshqaruv modellarining namoyon bo'lish shakllari va mezonlarini tahlil qilish;

boshqaruv faoliyatini rivojlantirish tipologiyasi hamda xodimlarni boshqarish tizimining ijtimoiy aspektlarini ochib berish;

boshqaruv amaliyoti va qaror qabul qilishning o'zaro aloqadorligini hamda qaror qabul qilish jarayonining ijtimoiy xususiyatlarini asoslash;

zamonaviy jamiyatda samarali boshqaruvni shakllantirishga oid konseptual takliflar va amaliy tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning obyekti sifatida jamiyatdagi boshqaruv tizimi va faoliyati tanlab olingan.

Tadqiqotning predmetini boshqaruv- aspektlari, bu faoliyatining ijtimoiy-falsafiy jarayon sifatidagi tamoyillari, mexanizmlari va ularning inson, jamiyat va davlat o'rtasidagi o'zaro munosabatlarda tutgan o'rnini tadqiq etish tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Dissertatsiyada tizimli-funksional yondashuv, kontent-tahlil, retrospektiv, dialektik, sinergetik, qiyosiy tahlil, komparativistika kabi ilmiy bilish usullaridan foydalanilgan.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

T.: 2004.–Б. 39-51; Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларини бошқариш. –Т.: Фан, 2021. –Б.692., Нишоновна Н. Давлат бошқарув тизимида хотин қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаолияти (фалсафий таҳлил) – Т.: Фан, 2013. –Б.188.; Норқулов С. Фуқаролик жамияти ва ижтимоий онда трансформация жараёнлари. –Т.: Наврўз, 2015. – Б.182.; Turdiyev B. O'zbekistonda demokratik jamiyat rivojlanishida ma'naviy yangilanishlar strategiyasi. Monografiya. –Т.: Lesson press, 2023.– В.128.; Рахимова Д.Н. Управление процессами развития и использования трудового потенциала Узбекистана в условиях осуществления радикальных рыночных реформ: Монография. - Т.: ТашГТУ им. А.Р. Бериуни, 2000.–Б.120.; Закирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международные и национальные аспекты. - Т.: Фан, 2008. – С.88.

boshqaruv funktsiyalarining ijtimoiy yaxlitlikni saqlash, faoliyatga qarab taqsimlash kabi tarkibiy xususiyatlari va boshqaruv faoliyatining tizimlilik, funksionallik, qadriyatga asoslanganlik, ijtimoiy mas'uliyat kabi tamoyillari hamda boshqaruv subektlari va obektlari o'rtasidagi muvozanatni uyg'unlashtirish, ijtimoiy tizimlar o'rtasidagi integratsiyani ta'minlash tamoyillari ochib berilgan;

jamiyatda boshqaruvning funksional maqomi ijtimoiy shartlanganlik (o'z-o'zini boshqarish, barqaror rivojlantirish), moslashuvchanlik (vaziyatga mos, subyekt-obyekt munosabati) kabi prinsiplarga tayanishi, ijtimoiy zaruriyatlar majmuasi orqali yaxlitlikni ta'minlash, subektiv va obektiv omillarni uyg'unlashtirish, ijtimoiy o'zgarishlarga javob bera oladigan dinamik tizim sifatida xususiyatlari jamiyatda barqarorlik, muvozanat va taraqqiyot mezonlariga xizmat qilishi asoslangan;

boshqaruv strukturasidagi analitik vositalar, sun'iy intellekt va resurslar raqamli boshqaruv modelini shakllantirishda va optimallashtirishda tipologik mezon ekanligi, faoliyat samaradorligini baholash indikatori sifatida xususiyat kasb etishi hamda ijtimoiy manfaat mezonlari asosida boshqaruv samaradorligini oshirish paradigmasining yangilanishidagi ahamiyati aniqlashtirilgan;

xodimlarni boshqarish tizimi modellarining intellektual parametrlari (analitik fikrlash, o'z-o'zini boshqarish), ijtimoiy-texnologik asoslari (feedback, KPI, HRM platformalar, AI-reyting) va boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida shaxsga yo'naltirilganlik, intellektual sarmoyani qo'llab-quvvatlash, tezkor va aniq natijadorlik tamoyillari inson kapitalini rivojlantirish va boshqaruv faoliyatini maqbullashtirish mezonini sifatida isbotlangan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

boshqaruvning tabiatdagi o'z-o'zini tartibga solish tizimlari (biologik, fizik, kimyoviy, ijtimoiy) bilan konseptual bog'liqlik, universal determinatsiya kabi qonuniyatlari va ijtimoiy boshqaruvning real voqelik bilan uyg'unlikdagi xususiyatlari metaparadigmalar hodisa emas, balki moddiy va ma'naviy tartibning umumfalsafiy konsepti sifatida asoslangan;

boshqaruv tizimida muvofiqlashtirish, tartibga solish, kelishtirish o'zini o'zi boshqarish shaklida namoyon bo'lishi, funksional ziddiyatlarni kamaytirish, o'z-o'zini tartibga solish, sun'iy byurokratik nazoratdan tabiiy-muvozanatga asoslangan yondashuvga o'tish imkoniyatlari barqarorlik indikatorlari va resurslarni muvofiqlashtirishda muhim vosita ekanligi ochib berilgan;

boshqaruv faoliyatining funksional komponentlari (rejalashtirish, tashkil etish, nazorat, baholash), kompleks mexanizmlari (ma'muriy, iqtisodiy, axloqiy, huquqiy, siyosiy, iqtisodiy-matematik) boshqaruvda funksional soddalashtirish va ongli boshqaruvga o'tish imkoniyatini berishi hamda intellektual, fazaviy va integratsion asosda tashkil etishga xizmat qilishi asoslab berilgan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi tadqiqot jarayonida qo'llanilgan nazariy qarashlar, tadqiqot usullari va yondashuvlar rasmiy manbalar, faktlar, statistik ma'lumotlarga murojaat qilingan holda olinganligi, tushuncha definitsiyasi ilmiy tadqiqot metodologiyasi va mantiq talablariga amal qilgan holda ishlab shiqilganligi, nashr etilgan ilmiy maqolalar, respublika va xalqaro konferensiyalarda sinovdan o'tkazilganligi, tadqiqot ishi natijalari bo'yicha

berilgan xulosalar asosida takliflar ishlab chiqilgan bo'lib, tavsiyalar amaliyotda joriy etilgani, olingan natijalarning vakolatli tashkilotlar tomonidan tasdiqlangani bilan asoslanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqotning ilmiy ahamiyati unda keltirilgan ilmiy nazariy xulosalar, taklif va tavsiyalardan boshqaruv faoliyatini maqbullashtirish, uning tizimli mohiyati va xususiyatlari boshqaruv funksiyalarini taqsimlash usuli, markaziy boshqaruv va obektning o'zini o'zi boshqarishi o'rtasidagi nisbat, ijtimoiy korrelyatsiya va tartibga solishning stixiyali va ongli maqsadli shakllarini tadqiq etishga qaratilgan tadqiqot ishlarida nazariy-metodologik asos sifatida, shuningdek jamiyatni boshqarishdagi axloqiy tamoyillar, qadriyatlar va adolat tushunchalariga asoslangan yondashuvni ishlab chiqish orqali ijtimoiy barqarorlik strategiyasini nazariy jihatdan boyitishda, boshqaruvga oid o'quv dasturlarini takomillashtirishda ilmiy asos sifatida, tahlil markazlari uchun ijtimoiy boshqaruvdagi ma'naviy mezonlarni ishlab chiqishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati inson omiliga asoslangan liderlik konsepsiyasini, strategik boshqaruv qarorlarini inson qadri, ijtimoiy adolat, erkinlik va mas'uliyat mezonlari asosida ishlab chiqishda, demokratik boshqaruv tizimini mustahkamlashda, Ma'naviyat va ma'rifat markazlari, mahallalarning jamiyat bilan muloqot, ishonch, qadriyatlar va axloqiy meyorlarni tiklashga doir targ'ibot va tashviqot ishlarida, tashkilotlarda boshqaruv faoliyati konsepsiyasini ishlab chiqishda va maxsus kurslarni o'qishda gumanitar yondashuvlar asosida insonparvar yetakchilarni shakllantirishning potensial imkoniyatlarini rivojlantirishda foydalanish mumkinligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarning joriy qilinishi. Boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-falsafiy aspektlarini tizimli yondashuvlar asosida tadqiq etish jarayonida olingan ilmiy natijalar asosida:

boshqaruv funktsiyalarining ijtimoiy yaxlitlikni saqlash, faoliyatga qarab taqsimlash kabi tarkibiy xususiyatlari va boshqaruv faoliyatining tizimlilik, funksionallik, qadriyatga asoslanganlik, ijtimoiy mas'uliyat kabi tamoyillari hamda boshqaruv subektlari va obektlari o'rtasidagi muvozanatni uyg'unlashtirish, ijtimoiy tizimlar o'rtasidagi integratsiyani ta'minlash tamoyillariga oid tahlillar, ilmiy-nazariy xulosalar va taklif-tavsiyalardan Toshkent davlat iqtisodiyot universitetida bajarilgan IL-662204237-son "Xotin-qizlarda liderlik ko'nikmalari shakllanishi va rivojlanishining ilmiy-amaliy asoslari" (2023-2024 yy) amaliy loyihada belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlashda foydalanilgan (Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining 2025-yil 29-maydagi 04-6136-son ma'lumotnomasi). Natijada, boshqaruv faoliyati jarayonida o'z-o'zini takomillashtirishga ko'maklashuvchi intellektual parametrlarni ochib berishga, personal boshqaruv modelining samaradorlik darajasini oshirishga metodologik asos sifatida xizmat qilgan;

jamiyatda boshqaruvning funksional maqomi ijtimoiy shartlanganlik (o'z-o'zini boshqarish, barqaror rivojlantirish), moslashuvchanlik (vaziyatga mos, subyekt-obyekt munosabati) kabi prinsiplarga tayanishi, ijtimoiy zaruriyatlar majmuasi orqali yaxlitlikni ta'minlash, subyektiv va obektiv omillarni

uyg'unlashtirish, ijtimoiy o'zgarishlarga javob bera oladigan dinamik tizim sifatida xususiyatlari jamiyatda barqarorlik, muvozanat va taraqqiyot mezonlariga xizmat qilishiga doir umumlashmalar va xulosalardan Imom Buxoriy xalqaro ilmiy-tadqiqot markazining 2024-yil Amaliy loyiha obyektidagi masalalarni ilmiy metodologik va muammoli tahlillarni amalga oshirish faoliyatida foydalanilgan (Imom Buxoriy xalqaro ilmiy-tadqiqot markazining 2025-yil 24-maydagi 02/257-son ma'lumotnomasi) Natijada, pragmatik tahlillarni amalga oshirishga, tadqiqotlarning mazmuni va ilmiy saviyasini takomillashuviga xizmat qilgan;

boshqaruv strukturasidagi analitik vositalar, sun'iy intellekt va resurslar raqamli boshqaruv modelini shakllantirishda va optimallashtirishda tipologik mezon ekanligi, faoliyat samaradorligini baholash indikatori sifatida xususiyat kasb etishi hamda ijtimoiy manfaat mezonlari asosida boshqaruv samaradorligini oshirish paradigmasining yangilanishidagi ahamiyatiga doir ilmiy yangiliklar va takliflardan "Milliy tiklanish" demokratik partiyasining 2025-2029-yillarga mo'ljallangan saylovoldi dasturi 5.1. Davlat va jamoat tashkilotlari boshqaruvini takomillashtirish hamda 5.1.1. Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari faoliyati samaradorligini oshirish yo'nalishlarida belgilangan vazifalarni bajarishda, o'quvlar va mafkuraviy targ'ibot ishlarini olib borishda foydalanilgan ("Milliy tiklanish" demokratik partiyasi Markaziy Kengashining 2025-yil 21-maydagi 02/02-48-son ma'lumotnomasi). Natijada, saylovoldi dasturining davlat va jamoat tashkilotlari boshqaruvini takomillashtirish, davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari faoliyati samaradorligini oshirishga xizmat qilgan;

xodimlarni boshqarish tizimi modellarining intellektual parametrlari (analitik fikrlash, o'z-o'zini boshqarish), ijtimoiy-texnologik asoslari (feedback, KPI, HRM platformalar, AI-reyting) va boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida shaxsga yo'naltirilganlik, intellektual sarmoyani qo'llab-quvvatlash, tezkor va aniq natijadorlik tamoyillariga oid ilmiy-nazariy tahlillar, taklif va tavsiyalardan Respublika Ma'naviyat va ma'rifat markazining faoliyatida, jumladan, 2025-yil uchun chora-tadbirlar dasturining II yo'nalishida belgilangan "Madaniy-ma'rifiy sohadagi ishlar" 41-bandi hokimlarning mas'uliyatini oshirish, tuman va shaharlarda Ma'naviyat va ma'rifat maskanlari ishga tushirish hamda, hududlardagi 4 ta sektorga qo'shimcha ravishda ma'naviyat sektorlari tashkil etishda foydalanilgan (Respublika Ma'naviyat va ma'rifat huzuridagi Ijtimoiy-ma'naviy tadqiqotlar institutining 2025-yil 20-maydagi 10/291-son ma'lumotnomasi). Natijada, boshqaruv faoliyatini o'z-o'zini takomillashtirishga, boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida ijtimoiy texnologiyalarni qo'llash samaradorligining nazariy asoslarini ishlab chiqish hamda boshqaruv faoliyatining o'ziga xos xususiyatlarini rivojlanishining ijtimoiy-falsafiy jihatlarini tahlil etishga xizmat qilgan.

Tadqiqot natijalarining arrobatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 4 ta xalqaro va 5 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinganligi. Tadqiqot mavzusi bo'yicha jami 15 ta ilmiy ish, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining

dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya qilingan ilmiy nashrlarda 6 ta ilmiy maqola (4 ta respublika va 2 ta xorijiy jurnallarda) chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Dissertatsiya kirish, uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Dissertatsiya umumiy hajmi 145 betdan iborat.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiyaning **“Kirish”** qismida mavzuning dolzarbligi va zarurati, respublika fan va texnologiyalar rivojlanishining ustuvor yo'nalishlariga mosligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, dissertatsiya bajarilgan ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi tavsiflangan, tadqiqotning maqsadi va vazifalari, obyekti, predmeti, tadqiqotda qo'llanilgan usullar yoritilgan. Shuningdek, tadqiqotning ilmiy yangiligi, amaliy natijalari, natijalarining ishonchliligi, ilmiy va amaliy ahamiyati ochib berilgan hamda dissertatsiya natijalarining joriy qilinishi, aprobatsiyasi, e'lon qilinganligi, tuzilishi va hajmi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiyaning **“Boshqaruv faoliyatini tadqiq etishning nazariy-metodologik masalalari”** deb nomlangan birinchi bobida boshqaruvning ijtimoiy-falsafiy aspektlari, bu faoliyatining mohiyati, tarkibiy elementlari va funksional xususiyatlari, zamonaviy jamiyatda menejmentning kognitiv va ijtimoiy roli to'g'risida mulohazalar tizimi tahlil etilgan.

Faoliyatning turli xillari, masalan, ishlab chiqarish faoliyati, ilmiy faoliyat, siyosiy faoliyat va shunga mos ravishda boshqaruv faoliyati mavjud. O'z mohiyatiga ko'ra boshqaruv mehnatning o'ziga xos turi bo'lib, ijtimoiy xususiyatlar sirasiga kiradi. Biroq boshqaruv sof ijtimoiy xususiyatmi yoki u har qanday tabiatga ega bo'lgan yaxlit tizimlarning umumiy xususiyati bo'lib chiqadimi, degan muammo bo'yicha turlicha qarashlar mavjud. Tizimlar nazariyasi va kibernetikaning rivojlanishi tufayli murakkab tizimlarda tartibga solish va boshqarishning bir qator umumiy qonuniyatlarini ochib berilgan. Ammo, shu bilan birga, mantiqiy qarama-qarshiliklar ham seziladi. Masalan, M.Pittnerning fikricha: “Boshqaruvga o'xshash va har qanday tabiatdagi tizimlarga xos bo'lgan umumiy narsa - bu tartibga solishdir”⁶. Tizimga ta'sir ko'rsatuvchi va obyektiv qonuniyatlar bilan shartlangan ichki va tashqi ta'sirlarning to'liq spektri nihoyatda xilma-xildir; tizimning bu ta'sirlar oqimini o'z mavjudligini saqlab qolish va maqbul ishlashini ta'minlash uchun yo'naltirish qobiliyati, bizning fikrimizcha, uning tartibga solish xususiyatida namoyon bo'ladi.

Tadqiqotchi tahlillarga tayangan holda, boshqaruvning ijtimoiy-falsafiy aspektlari sifatida tartibga solishning xususiyati va darajasi tizimning o'ziga xos tashkiliy tuzilishiga bog'liq degan xulosaga kelgan. Tartib – bu tizim elementlarining ma'lum bir fazoviy vaqt holatini bildiruvchi kategoriyadir⁷. Tizimning turi va ko'rinishiga qarab, tartibga solish ko'rinishlari va turlarini farqlaymiz. Bir tomondan, bu noorganik tizimlarda amalga oshiriladigan tartibga

⁶ Питтнер М. Управление как социальное явление // Вопросы философии. – Москва, 1981. – № 12. – С.86-94.

⁷ Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф. Управление - это наука и искусство.// Пер. с англ. -М., 1992–С.110.

solish bo'lib, u tizimning inert komponentlari o'rtasidagi munosabatlarga ta'sir ko'rsatishning oddiy shakllari sifatida namoyon bo'ladi, boshqa tomondan, bu organik tizimlardagi tartibga solish bo'lib, uni biz tartibga solishning yanada yuqori turi deb hisoblaymiz. Shuningdek, biologik va ijtimoiy tartibga solishni farqlash ham qabul qilingan.

Boshqaruv faoliyatining tizimli mohiyati, eng avvalo, boshqaruv tizimi va boshqaruv ob'ektini boshqarishni tashkil etish usullarida namoyon bo'ladi. Bu mohiyat A.I.Prigojinning tashkilotlarning maqsadlari haqidagi mulohazalarida yaqqol ko'zga tashlanadi. Mulohazalarning yo'nalishi quyidagicha: "Maqsad boshqaruvning (va umuman - borliqning) eng tashvishli va dolzarb kategoriyasidir. Maqsad qo'yishni tushunishga har xil aniqliklar va illyuziyalar juda to'sqinlik qiladi. Tashkilotning maqsadli tuzilmasi o'zining xilma-xilligi bilan noyobdir"⁸. Darhaqiqat, "tartibga solish" "boshqaruv"dan ko'ra ancha kengroq ma'noni anglatadi. Biroq, tushunchalarni shakllantirish mantig'i nuqtai nazaridan, "tartibga solish" atamasi yaxlit tizimlarning ichki va tashqi harakatlarini tartibga solish va muvofiqlashtirish bilan bog'liq bo'lgan umumiylikni belgilash uchun mos kelmaydi. Shu o'rinda muvofiqlashtirish deb ataydigan tushuncha ko'proq to'g'ri keladi.

Dissertasiyada boshqaruv va umuman boshqaruv faoliyatining mazmuni yangilanishi zarurati asoslanib, inson faoliyati tahdid omiliga aylangani va global tizimda sivilizatsiya rivojlanishining "xavfsizligi"ni kafolatlaydigan o'zini o'zi tartibga solish mexanizmlarining mavjud emasligi qayd etilgan. Global ijtimoiy tizimning amal qilish mexanizmlariga zarur o'zgartirishlar kiritilishi lozim. Buning ortida bir qator masalalarni, jumladan, boshqaruv faoliyati qanday bo'lishi kerak, degan masalani ham ko'rish mumkin. Tizimli boshqaruv faoliyati ma'lum bir tizim sifatida amal qiladi. Shu munosabat bilan ta'kidlash joizki, nazariya va amaliyotda boshqaruv faoliyati tushunchasi ko'pincha boshqaruv mehnatini qo'llash yoki rahbar organlar va shaxslar majmuasining maqsadli tashkiliy ta'sirlarini amalga oshirish sohasi ma'nosida qo'llaniladi. Bu ma'lum darajada boshqaruv mehnati va boshqaruv faoliyati tushunchalarini o'zaro tenglashtirishga olib keladi. Boshqaruv faoliyati tushunchasi esa kengroq bo'lib, boshqaruv subyekti va obyekti munosabatlarining butun doirasini qamrab oladi; ma'no yuklamasi ham boshqaruv subyektiga, ham obyektiga, shuningdek, boshqaruv usullari, uslublari, metodlari va vositalariga qaratilgan⁹.

Tadqiqotda yuqoridagi tahlillar asosida boshqaruv faoliyati va unga aloqador kategoriyalarga ta'rif berilgan: *Boshqaruv faoliyati* o'z mohiyatiga ko'ra murakkab ijtimoiy tizim bo'lib, turli ijtimoiy o'lchamlarning tarkibiy qismlarini o'z ichiga oladi. Ushbu tizimning substansional asosini sub'ekt, boshqaruv ob'ekti va boshqaruv vositalari kabi tarkibiy qismlar tashkil etadi. *Boshqaruv elementlari* bevosita boshqaruv sub'ekti tomonidan amalga oshiriladi, u jamiyatda kechayotgan ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy va boshqa jarayonlarga maqsadli tashkiliy ta'sir

⁸ Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы // Общественные науки и современность. – Москва, 2001, – № 2. – С.5-19.

⁹ Закирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международные и национальные аспекты. - Т.: Фан, 2008. – С.88.

ko'rsatadi; ierarxik pog'onalarning turli darajalarida bu jarayonlar bevosita yoki bilvosita tartibga solinishi mumkin. *Boshqaruv faoliyati vazifalari* alohida shaxslar yoki o'z faoliyatini har xil turdagi ishlarni taqsimlash va birlashtirish asosida amalga oshiruvchi maxsus boshqaruv idoralari tomonidan bajarilishi mumkin. *Zamonaviy sharoitlarda boshqaruv*, qoida tariqasida, maxsus raqamli texnologiyalar bilan amalga oshiriladi, ularning soni va tuzilishi ish hajmi va boshqaruv faoliyatining o'ziga xos xususiyatlariga bog'liq. Boshqaruv va o'z-o'zini boshqarish bevosita yoki bilvosita jamiyatning barcha tarkibiy tuzilmalarida mavjud bo'lganligi sababli, aslida, boshqaruv va o'z-o'zini boshqarish sub'ektlari sifatida shaxs, ijtimoiy guruh, jamoa, ijtimoiy jamoalar va butun jamiyat ishtirok etadi.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, tashkiliy nazorat – bu boshqaruv subektlari tomonidan tashkilotning maqsad, reja va meyoriy parametrlar bilan muvofiqligini ta'minlovchi refleksiv-regulyativ jarayondir. Ilmiy tadqiqotlarda u boshqaruv paradigmasining funksional modeli sifatida talqin qilinadi va tashkiliy tizimlarga metodologik qo'llash imkoniyati bilan asoslanadi. Hozirgi kunga qadar nazorat paradigmasining munosabatlarni boshqarish vazifasiga, xususan, shaxslar, guruhlar, jamoalar va tashkilotlarning psixik faoliyati jarayonlari bilan bevosita bog'liq bo'lgan liderlik va motivatsiya vazifasiga qo'llanilishi masalasi ochiq qolmoqda. Bu vazifalarni hal qilish amaliyotda qaror qabul qiluvchi shaxslarning xatti-harakatlarini boshqarish, masalan, ma'muriy ta'sir ko'rsatish yoki moddiy va ijtimoiy rag'batlantirishdan iborat deb hisoblanadi.

Dissertasiyaning ikkinchi bobi **“Boshqaruv faoliyatining modellari va ijtimoiy-falsafiy aspektlari”** deb nomlanib, mazkur bobda ijtimoiy boshqaruvning tizimli mohiyati, boshqaruvga oid asosiy modellarning namoyon bo'lish shakllari va ijtimoiy-falsafiy jihatlarini hamda bu faoliyatni rivojlantirishning ijtimoiy aspektlari ochib berilgan.

Ijtimoiy boshqaruvning bir nechta darajalarini ajratib ko'rsatish mumkin: yuqori daraja - davlat tomonidan, xususiy (katta tizim - mintaq, tarmoq), yanada xususiy (o'rta tizim - ijodiy uyushma, korxonalar birlashmasi), quyi (kichik tizimga rahbarlik; bu yerda boshqaruv subyekti, birinchi navbatda, tashkiliy va tarbiyaviy vazifalarni bajaradi)¹⁰.

Tadqiqotda tizim sifatida tashkilot darajasidagi ijtimoiy boshqaruv tahlil etilgan. Ijtimoiy boshqaruv ijtimoiy tizimga uning faoliyatini optimallashtirish maqsadida ta'sir ko'rsatish sifatida qoraladi. Gumanitar texnologiya sifatida uning asosiy vazifasi jamoani shakllantirish, asosiy elementlari esa kadrlar siyosati, xodimlarning malakasi va ijtimoiy harakatchanligini oshirishni ta'minlash, xodimlarni rag'batlantirish va motivatsiyalash, aloqa va qayta aloqani rivojlantirish, nizolarni bartaraf etish hisoblanadi. Ijtimoiy boshqaruv o'z ichiga rahbarlik va yetakchilik jarayonlarini; tashkilotlar, guruhlar va alohida shaxslarning ijtimoiy tizimlarni rivojlantirish yoki barqarorlashtirishga, ularning

¹⁰Суворов Л.Н., Аверин А.Н. Социальное управление. Опыт философского анализа. - М.: Мысль, 1984. -С. 17

faoliyatini optimallashtirishga, muammolarni hal qilishda sa'y-harakatlarning birligi va muvofiqligini ta'minlashga qaratilgan faoliyatini oladi.

Dissertatsiyada ijtimoiy boshqaruv ham jarayon, ham funktsiya sifatida tavsiflangan. Boshqaruvga jarayon sifatida yondashuv boshqaruv muammolarini hal qilish bo'yicha barcha faoliyat turlarini birlashtirishga, boshqaruv funktsiyalarini o'zaro bog'liqlikda ko'rib chiqishga intilishni aks ettiradi. Boshqaruv o'tmish bilan determinatsiyalangan va hozirgi zamon hamda kelajakni belgilaydigan jarayon sifatida taqdim etilishi mumkin va lozim¹¹. Bunda determinatsiya deganda faol, yo'naltirilgan xarakterga ega bo'lgan aloqa tushuniladi. Har bir boshqaruv vaziyatida determinatsiyani hisobga olish zarur, chunki u bevosita bo'lmasa ham, har qanday boshqaruv harakatida bilvosita ishtirok etadi. Boshqaruv ko'p o'lchovli va ijtimoiy jarayon sifatida bo'lingan va bog'langan; bu o'zaro bog'liq faoliyatlar tizimidir.

Boshqaruv va o'z-o'zini boshqarish – bu tizimga tayyor holda tashqaridan “keladigan” tashqi ta'sir, o'z-o'zini boshqarish esa tizimning o'zi tomonidan ishlab chiqariladigan ichki ta'sirdir. Ichki va tashqi muhitning tez o'zgarishi ularning uyg'unligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Boshqaruvning umumiy globallasuvi va tarmoq tuzilmalarining shakllanishi doirasida ichki boshqaruvni (o'zini o'zi boshqarishni) samarali tashkil etmagan har qanday tashkilot inqiroz holatiga tushib qoladi.

Dissertatsiyada boshqarishning turli xil modellari tadqiq etilgan. Rivojlantirilishi lozim bo'lgan va ayni paytda uning manbai hisoblangan markaziy bo'g'inni (texnik resurslar, tashkilotning muhim jihatlari, tashkilot va shaxs qadriyatlari, shaxs resurslari) aniqlash asosida tashkiliy rivojlanish konsepsiyalarining quyidagi guruhlar ajratib olingan va tavsiflangan: texnokratik, ijtimoiy-texnik, qadriyatli, shaxsga yo'naltirilgan. *Texnokratik modellar* tashkilotning moddiy resurslarini rivojlantirishga tayanadi. Rivojlanishda moddiy bazaning rolini tushungan holda, ta'kidlash joizki, zamonaviy tashkilotning ustuvor yo'nalishlari, uning maqsadlari va falsafasi rivojlanish uchun vosita sifatida ko'riladi. Zamonaviy tashkilotlar nazariyasida ko'proq maqbullashtirilgan modellar tashkilotning ijtimoiy-texnik tizim sifatida faoliyat ko'rsatishi va rivojlanishi omillari bilan bog'liq tashkiliy o'zgarishlarning manbai hisoblanadi.

Tashkilot rivojlanishini boshqarishning *ijtimoiy-texnik modellari* orasida tashkilotning hayotiy sikllari nazariyasi, tashkiliy rivojlanish nazariyasi, innovatsion modellar, tasodifiy transformatsiyalar nazariyasi, noinstitutSIONal yondashuv, fenomenologik konsepsiya, seleksiya modeli, tarkibiy-vaziyatli, tarmoq tashkilotlari modeli, sinergetik va boshqalarni alohida ta'kidlash lozim.

Innovatsion modellarda tashkilotning rivojlanishi oqilona rejalashtirilgan, ongli ravishda yuzaga keltirilgan va nazorat qilinadigan tarkibiy o'zgarishlar jarayoni sifatida qaraladi. Tashkilot yangiliklarni joriy etish nuqtai nazaridan yangi vazifalarni hal qilish uchun doimiy ravishda qayta quriladigan tizim sifatida ko'rib chiqiladi.

¹¹ Dimock M. Philosophy of administration. - N.Y., 1995. –P.120.

Fenomenologik modelda harakat rejalashtirishdan oldin keladi, deb hisoblagan K.Weykning g'oyalari tayanch nuqta hisoblanadi¹². Noaniqlik tashkilotning o'rganish va moslashish qobiliyatini oldindan belgilaydigan shartdir. Menejerlar o'tmishdagi voqealarni nusxalash va takrorlashga va shu bilan kelajakdagi voqealarni bashorat qilinadigan va nazorat qilinadigan qilishga harakat qilishadi. Boshqaruv ma'lum bir vaziyatni majburlashdir.

Tashkiliy rivojlanishning *seleksiya modeli* ikkita variant bilan ifodalanadi¹³, ulardan dastlabkisi - fokus-seleksiya yoki evolyusion. Evolyusion modelga muvofiq, birinchi fazada rivojlanish yangi vaziyatda ilgari ishlab chiqilgan namunalardan foydalana olmaslik bilan bog'lanadi. Bu vaziyat o'zgarishiga javoban yangi strategiya, yangi xulq-atvor reaksiyasini yaratish zaruratini tug'diradi. Tashkilotni o'zgartirish fondi tashkil etiladi. Keyingi - seleksiya bosqichida tashkilotning atrof-muhit bilan samarali o'zaro ta'sirini ta'minlaydigan namunalar tanlanadi.

Tuzilmaviy-vaziyatli model tashkilotlardagi o'zgarishlar jarayonini tashkilot va uning elementlari faoliyatining tuzilishi, yo'nalishlari va usullarini o'ziga xos vaziyat sharoitida dinamik ichki muhit holatining o'zgarishlariga ongli ravishda moslashtirish mahsuli sifatida tavsiflaydi¹⁴. Modelga ko'ra, moslashishning asosiy mexanizmi tashkilot elementlarining tashqi muhit holatiga passiv moslashuvi, muhit o'zgarishlarini qayd etish va unga yetarlicha javob berishdir. Javob tashki muhitning o'zgarishiga nisbatan tashkilot strukturasining o'zgarishini nazarda tutadi.

O'z-o'zini tashkil etish nazariyasi (sinergetika) bo'yicha ishlarni tahlil qilish asosida rivojlanishni boshqarishning sinergetik modelini alohida ahamiyat ksb etadi¹⁵. Murakkab tashkil etilgan tizimlarga ularning ichki ehtiyojlari bilan belgilanmagan rivojlanish yo'llarini majburan qabul qildirish mumkin emas. Samarali rivojlanish imkoniyati tasodif bilan ham belgilanishi mumkin, shuning uchun muvaffaqiyat ko'p jihatdan rahbarning qulay vaziyatni qo'ldan boy bermaslik qobiliyatiga bog'liq.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, zamonaviy tashkiliy rivojlanish konsepsiyalarida shaxsga yo'naltirilgan yondashuvning ustuvorligi, ayniqsa, motivatsion va transformatsion yetakchilik modellari orqali aks etmoqda. Bu yondashuv insonni tashkilotning asosiy markazi sifatida talqin etib, uning intellektual va ruhiy salohiyatini rivojlantirish orqali institutning o'zini ham yangilashga xizmat qiladi. Bunda yetakchilik kompetensiyalari rahbar va subyektlarning ongli transformatsiyasi hamda o'zaro ta'sir jarayonida ochiladi va takomillashadi. Rivojlanishni boshqarish modelini tanlash turli omillarga, xususan, tashkilotning ichki muhitiga ta'sir ko'rsatadigan tashqi omillarga bog'liq. Tashkiliy o'zgarishlar tashqi muhit ta'siri tufayli o'z-o'zidan muqarrar bo'lib, uning holatini

¹² Karl E. Weick. Making Sense of the Organization. Malden, MA.: Oxford Blackwell, 2001. – P.240.

¹³ Щербина В. В. Популяционно-селекционная модель организационного развития: содержание, сфера и перспективы применения // Социологические исследования. – Москва, 2015. – № 8. – С. 100-108.

¹³ Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организациях // Социс. – Москва, 1996. – № 1. – С.100.

¹⁵ Николис Г., Пригожин И. Познание сложного. — М., 1990. – С.344.

doimiy ravishda kuzatib borish tashkilot samaradorligi va raqobatbardoshligining muhim shartlaridan biridir.

Dissertasiyaning uchinchi bobi **“Boshqaruv amaliyoti va qaror qabul qilishning o‘zaro aloqadorligi”** deb nomlangan bo‘lib, mazkur bobda boshqaruv amaliyotida qaror qabul qilishning tarkibiy bosqichlari va uning funksiyalari hamda qaror qabul qilish jarayonining ijtimoiy xususiyatlari ochib berilgan.

Boshqaruv funksiyasi - bu boshqaruv faoliyatining nisbatan mustaqil sohasi bo‘lib, u ma’lum bir mazmun birligiga ega va boshqaruv sohasidagi mehnat taqsimoti hamda ixtisoslashuvning mahsuli hisoblanadi. Boshqaruv sub’ekting boshqaruv siklining ketma-ket almashinib turadigan bosqichlariga mos keladigan harakatlari boshqaruv funksiyalarini, bu funksiyalarning yig‘indisi esa boshqaruv jarayonining mazmunini anglatadi¹⁶. Bunday funksiyalar: *boshqaruv qarorini ishlab chiqish va qabul qilish, tashkil etish, tartibga solish, tuzatish, hisobga olish va nazoratdan iborat.*

Tadqiqotchining ta’kidlashicha, boshqaruvda qaror qabul qilish jarayoni alohida o‘rin tutadi, u o‘z navbatida *gnoseologik, prognostik, regulativ, maqsadni belgilash, yo‘naltiruvchi, ijtimoiy, siyosiy, mafkuraviy* funksiyalarida ifodalanadi. Bularning barchasi qaror qabul qilish jarayoni funksiyalarining shakliy tomonini ham, ijtimoiy munosabatlar va boshqaruv tizimida qaror qabul qilish talqin qilishni nazarda tutuvchi mazmuniy tomonini taqozo etadi. Bundan tashqari, qaror qabul qilish jarayonining funksional aniqligini o‘rganish boshqaruvning umumiy jarayonini ham ko‘rib chiqishni talab etadi. Shakliy jihatdan, qaror qabul qilish jarayonining tarkibiy xususiyatlarini aks ettiruvchi funksional aniqlik, birinchi navbatda, kognitiv va tartibga solish funksiyalari bilan belgilanadi.

Boshqaruv faoliyati davomida unga xos bo‘lgan obyektiv qonuniyatlar va tendensiyalarni bilish asosida boshqariladigan tizimning optimal ishlashi va rivojlanishini ta’minlash maqsadi sababli, ijtimoiy voqelikni aks ettirish va o‘zlashtirish usuli sifatida qaror qabul qilish jarayoni, birinchi navbatda, boshqaruv omili bilan to‘g‘rilangan. Boshqacha aytganda, u yoki bu muammoli vaziyatni hal qilish jarayonida olinadigan bilimlar boshqaruv – yo‘naltiruvchi xarakterga ega bo‘ladi. Ikkinchidan, agar ilmiy bilish fanda yangilik yaratishga, ya’ni ilmiy bilimlarni ilgari noma’lum bo‘lgan faktlar va umumlashmalar, yangi metodologik tamoyillar va nazariyalar bilan boyitishga qaratilgan bo‘lsa, qaror qabul qilish jarayoni asosan mavjud ma’lumotlarni qayta ishlashga moslashtirilgan bo‘lib, ularning to‘liqligi va ishonchliligi qabul qilinayotgan qarorning sifatini belgilaydi.

Tadqiqotda qaror qabul qilish jarayoni boshqaruv qarorining kognitiv va tartibga soluvchi funksiyalari jamlangan tizim ekanligi asoslangan. Biroq, qaror qabul qilish jarayoni funksional mazmunining kognitiv - baholovchi va me’yoriy - ko‘rsatma beruvchi jihatlarini ajratib bo‘lmasligi haqida so‘z yuritganda, bundan tashqari, kognitiv elementni tartibga soluvchi elementga bo‘ysunishini e’tirof etgan holda, shuni ta’kidlash muhimki, ko‘rib chiqilayotgan hodisaning funksional

¹⁶Попов Г.Х. Функции и структуры организации управления, их совершенствование. / Проблемы научной организации управления в социалистической промышленности. -М., 1972. - С.35-44

mazmunini faqat boshqaruv subyektining tartibga solish faoliyatidagi rolini aniqlash orqali to'liq tavsiflab bo'lmaydi.

Jamiyatni boshqarishda qarorning regulativ funksiyasi ancha murakkab tuzilishga ega. U yo'naltiruvchi, tuzatuvchi, tashkil etuvchi, nazorat qiluvchi, rag'batlantiruvchi va hokazolar sifatida farqlanadi. Tadqiq etilayotgan hodisaning ijtimoiy jihatini, ya'ni uning motivatsion jihatini yoritadigan tartibga solishning faqat bir tomoniga to'xtalib o'tilgan. Qaror qabul qilish jarayonining xususiyati to'g'risidagi masalani u yoki bu ijtimoiy tizimlar tuzilmalarida uning funksional va tarixiy aniqligi jihatidan ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Qabul qilingan qarorlar ijrosini tashkil etish boshqaruv faoliyatining asosiy funksiyalaridan biridir.

Dissertatsiyada zamonaviy ijtimoiy boshqaruv texnologiyasi quyidagi bosqichlarda izchil tizimlashtirilgan bir qator tartib-qoidalarni ifodalashi qayd etilgan:

1. *Maqsadli bosqich*. Ushbu funksiyaga muammoni aniqlash, uni hal qilish zarurligini anglash, maqsadni shakllantirish kabi jarayonlar va operatsiyalar kiradi.

2. *Deskriptiv bosqich*. Bu bosqichda zarur axborotni qayta ishlashni nazarda tutuvchi haqiqiy vaziyat tavsifi amalga oshiriladi.

3. *Preskriptiv bosqich*. Bu bosqich deskriptiv (tavsifiy) axborotni ko'rsatma beruvchi, me'yoriy axborotga aylantirish bo'yicha barcha turdagi faoliyatni nazarda tutadi.

4. *Amalga oshirish bosqichi*. Bu bosqichda tashkiliy-ijrochilik faoliyati orqali boshqaruv maqsadlarini amalga oshirishning samarali yo'llari belgilanadi.

5. *Retrospektiv bosqich*. Ushbu bosqich boshqaruv qarorini bajarish natijalarini umumlashtirish va tahlil qilish bilan bog'liq faoliyat turlarini qamrab oladi.

Dissertant mulohazalariga ko'ra, qaror qabul qilish jarayonini tahlil etish ijtimoiy boshqaruv faoliyati va uning tarkibiy munosabatlariga ontologik va gnoseologik yondashuvni taqozo etadi. Zero, bu hodisaning mohiyatini uning ichki strukturaviy va funksional xususiyatlarini tahlil qilmasdan anglash mumkin emas. Har qanday boshqaruv faoliyati ijtimoiy-iqtisodiy zaruriyatdan kelib chiqadigan maqsad qo'yish bilan boshlanadi va bu jarayon, eng avvalo, qaror qabul qilish bosqichida aks etadi. Umuman olganda, boshqaruv qarori o'z mohiyati bilan ijtimoiy tizimdagi boshqaruv ehtiyojlarining normativ-ratsional in'ikosidir va u boshqaruv subekti bilan jamiyat o'rtasidagi funksional munosabatlarda ifodalanadi. Bu yondashuv O'zbekistonda boshqaruvning inson qadri, ijtimoiy ehtiyojlar, hamkorlik va kelishuv asosida shakllanishini ta'minlamoqda. Tizimli yondashuv qarorlarni faqat rasmiy hujjat emas, balki ijtimoiy ong, axloqiy yondashuv va manfaatlar muvozanati asosida qabul qilishga undaydi. U ijtimoiy barqarorlik, ijtimoiy adolat va samarali boshqaruvning kalitidir.

Qaror qabul qilish jarayoni - bu, eng avvalo, mavjud muammoni identifikatsiya qilish, uni ijtimoiy zaruriyat kontekstida maqsad va vazifalarga transformatsiya qilish, hamda ularga erishish strategiyalarini shakllantirish jarayonidir.

XULOSA

Boshqaruv faoliyati – jamiyatning barqaror rivojlanishi, ijtimoiy munosabatlarni muvofiqlashtirish va inson manfaatlarini himoya qilishga xizmat qiladigan murakkab ijtimoiy-falsafiy tizimdir. Boshqaruvning tarkibiy qismlari, funksional bosqichlari va uning intellektual asosi sifatida boshqaruv ongi alohida o‘rin tutadi. Shu asosda boshqaruv tizimini o‘z-o‘zini takomillashtiruvchi, adaptiv va qadriyatga yo‘naltirilgan tizim sifatida shakllantirish muhim hisoblanadi. Boshqaruv faoliyatining ijtimoiy-falsafiy aspektlarini tadqiq etish natijasida quyidagi xulosalarga kelingan:

1. Boshqaruv tushunchasining mohiyati va kategoriyaviy asoslari, uning jamiyatdagi vazifalari hamda falsafiy aspektlarni o‘rganish jarayonida tizimli yondashuvning roli muhim. Boshqaruv faoliyati ijtimoiy jarayonlarni muvozanatda ushlashga, qadriyatlarni muvofiqlashtirishga, qaror qabul qilish jarayonlarini ongli tarzda shakllantirishga xizmat qiluvchi murakkab tizimdir. Uni tadqiq etishda sistemalilik, funksionallik, aksiologik yondashuv va tarixiy-dinamik tahlil zarur. Chunki u faqat ma‘muriy amaliyot emas, balki falsafiy ong, ijtimoiy ehtiyoj va madaniy qadriyatlarga asoslangan ma‘naviy jarayon sifatida qaralishi lozim. Shakllanayotgan har qanday institutsional o‘zgarishlar turli darajadagi boshqaruv subektlari - xodimlar, bo‘linmalar, rahbariyat va tashqi agentlarning strategik tashabbuslari orqali ro‘yobga chiqadi. Qaror qabul qilish esa, bu jarayonda uzviy va izchil kechuvchi ko‘p bosqichli boshqaruv aktlarining tizimli ketma-ketligini ifodalaydi.

2. Boshqaruv faoliyatining falsafiy-ontologik mohiyati, uning ichki tuzilishi va ijtimoiy jarayonlardagi funksional vazifalarini tizimli tahlili asosida boshqaruv – inson, jamiyat va institutlar o‘rtasidagi muvozanatni ta‘minlovchi, ijtimoiy anglash, axloqiy munosabatlar va huquqiy meyorlar bilan chambarchas bog‘liq kompleks faoliyat shakli deyish maqsadga muvofiq. Shu bilan birga, boshqaruv faoliyatining fazaviy bosqichlari (rejalashtirish, tashkil qilish, nazorat va baholash)da o‘z-o‘zini takomillashtiruvchi tizim sifatida ishlashi muhim. Rahbarlik fenomeni kommunikativ ijtimoiy muhitni sog‘lom tarzda barpo etish orqali ijtimoiy boshqaruvdagi subektlararo aloqalarni uyg‘unlashtirishni taqozo etadi. Bu jarayonda liderning epistemik salohiyati, axloqiy pozitsiyasi, professional madaniyati va adolatli rag‘batlantirish mexanizmlarini qo‘llay olish layoqati hal qiluvchi omil sifatida namoyon bo‘ladi.

3. Ijtimoiy boshqaruv jamiyatning tartib, barqarorlik va muvozanatini ta‘minlovchi o‘zgaruvchan, bir vaqtning o‘zida o‘zini qayta tashkil etuvchi va o‘zaro bog‘liq munosabatlar tizimi bo‘lib, faqat rahbariyatga tegishli amaliy harakat emas, balki ijtimoiy ong, qadriyatlar tizimi, muloqot madaniyati va normativ mexanizmlar bilan integratsiyalangan kompleks tizim jamlanadi. Boshqaruvning tizimli mohiyatini anglash uchun boshqaruv elementlari, funksiyalari va ularning strukturaviy o‘rnini aniqlash lozim. Ijtimoiy boshqaruvning uzviyligi, ichki dinamikasi va tashqi ta’sirlarga moslasha olish qobiliyati uni ijtimoiy o‘zgarishlarni boshqarishda asosiy mexanizm sifatida belgilash imkonini beradi.

4. Boshqaruv modellari jamiyatning muayyan siyosiy, iqtisodiy va madaniy sharoitida shakllanadi. Boshqaruv faoliyati universal emas, balki tarixiy-madaniy omillar, ijtimoiy ehtiyojlar va qadriyatlar tizimi bilan shartlangandir. Shu asosda boshqaruv modellariga nisbatan ijtimoiy-falsafiy yondashuv asosida qarash, ularni yopiq texnik tizim sifatida emas, balki ochiq, o'zgaruvchan, qadriyatga asoslangan va ijtimoiy ong bilan uyg'unlashgan tizim sifatida baholash zarur. Rahbarning psixologik-intelektual ta'sir doirasini belgilovchi determinatsiyalar orqali bo'ysunuvchilar faoliyatining maqsadli mantiqiy vektori shakllantiriladi.

5. Boshqaruv subektlari va ijrochilar o'rtasidagi o'zaro aloqalar asimmetrik kommunikativ holatda shakllanadi. Bu holatda rahbariyat psixologik-instrumental ustunlikka ega bo'lib, xodimlar esa ijtimoiy-menejerial maqsadlarga moslashtirilgan subektiv vositaga aylanadi. Natijada, ijro intizomining barqarorligini ta'minlash rahbar tafakkurining ichki refleksiv strukturalari va tashqi motivasion modelining uyg'unligiga bevosita bog'liq bo'ladi. Bu esa, o'z navbatida, kognitiv ziddiyatni bartaraf etishga xizmat qiladi.

6. Boshqaruv tizimini takomillashtirishda jamiyatning ijtimoiy tuzilishi, jamoaviy ong, fuqarolik madaniyati, ijtimoiy adolat va insoniy munosabatlar tizimining o'zni muhim omillardan biridir. Boshqaruv faoliyatini rivojlantirish jarayonida inson omiliga tayanish, ijtimoiy ishonchni mustahkamlash va qadriyatga asoslangan muvozanatli boshqaruv tamoyillarini joriy etish zarur. Bu faoliyat jamiyatdagi ijtimoiy disproporsiyalarni kamaytirish, fuqarolarning ishtirokini rag'batlantirish va jamoaviy mas'uliyatni shakllantirish orqali ijtimoiy taraqqiyot va boshqaruv samaradorligi o'rtasidagi bog'liqlikni kuchaytiruvchi vositadir. Ijtimoiy faollik, adolat, shaffoflik va inson manfaatlarini ustuvor qiladigan boshqaruv usullari boshqaruv faoliyatini insonparvar mazmunda rivojlantirishda muhim tamoyillar sifatida belgilanadi.

7. Boshqaruv idorasi tomonidan amalga oshiriladigan turli xil vazifalar va maqsadlarning xilma-xilligi ko'p mezonlilikni keltirib chiqaradi. Boshqacha aytganda, boshqaruvning barcha tarkibiy bo'g'inlari faoliyati to'g'risida biron-bir mezon asosida hukm chiqarib bo'lmaydi. Har qanday boshqaruv tizimini takomillashtirish uchun uning nafaqat tarkibiy bo'g'inlar va ular o'rtasidagi bog'liqliklarni, balki ular bajaradigan maqsadlarni, shuningdek, ushbu tarkibiy bo'g'inlarni takomillashtirish mezonlarini o'z ichiga olgan konseptual modelini ishlab chiqish talab etiladi.

8. Zamonaviy boshqaruvning samaradorligi avtomatlashtirilgan axborot tizimlari, model asosidagi boshqaruv va ilg'or prognozlash mexanizmlari bilan integratsiyalashtirish orqali belgilanadi. Bunda avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimi - bu raqamli vositalar, ilmiy-metodik yondashuvlar va amaliy algoritmlarni uyg'unlashtiruvchi zamonaviy boshqaruv paradigmasidir. Ijro subektlarining qarorlarni anglab bajarish layoqati, ularning motivasion-intelektual tayyorgarligi, individual manfaatlar bilan boshqaruv strategiyasining uyg'unligi hamda psixofiziologik holati bilan shartlanadi.

9. Tashkilotning boshqaruv tizimini takomillashtirish - bu, avvalo, nazariy-metodologik asoslarning epistemik chuqurligi, boshqaruv subektining reflektiv-intellektual salohiyati hamda innovatsion yondashuvlarni amaliy kontekstda

integratsiyalash qobiliyatiga bog'liq. Postmodern jamiyatda ushbu jarayon ilmiy-falsafiy tafakkurning uzluksizligi va aksiologik yangilanishlar orqali rivojlanadi. Shu bois, subektning gnoseologik potensialini ifodalovchi intellektual kapitalni sistematik modellashtirish, boshqaruv konsepsiyasining konseptual me'morchiligi doirasida amalga oshirilishi lozim.

10. Boshqaruv jarayonining muhim qismi bo'lgan qaror qabul qilish amaliyoti faqat texnik yoki ma'muriy jarayon emas, balki ijtimoiy ong, axloqiy mas'uliyat, subektiv dunyoqarash va qadriyatlarga asoslangan ijtimoiy-falsafiy akt hisoblanadi. Boshqaruvda qaror qabul qilishning asosiy bosqichlari — muammoni anglash, ma'lumot to'plash, tahlil qilish, alternativ yechimlarni ishlab chiqish, eng maqbulini tanlash, amalga oshirish va natijani baholash kabi pog'onalardan iborat. Bu bosqichlarda ijtimoiy, axloqiy, huquqiy va intellektual omillarning o'zaro ta'siri samaradorlikni belgilaydi. Shu uchun qaror qabul qilish jarayonini takomillashtirishda ijtimoiy texnologiyalar, raqamli tahlil usullari va kollektiv fikrlash madaniyatini joriy etish zarur. Ushbu yondashuv boshqaruv amaliyotida shaxs va jamoa o'rtasidagi o'zaro ishonch, shaffoflik va ma'naviy mas'uliyatni ta'minlashga xizmat qiladi.

11. Boshqaruvdagi qaror qabul qilish faoliyati jamiyatning madaniy, axloqiy, ijtimoiy-tarixiy va psixologik xususiyatlari bilan chambarchas bog'liq. Boshqaruv qarorlari shaxsning va jamoaning dunyoqarashi, ta'lim darajasi, manfaatlar ziddiyati, ijtimoiy guruhlar ta'sirida shakllanadi. Shu asosda qaror qabul qilish jarayonini jamiyat manfaatlariga moslashtirish, insoniy qadriyatlar asosida rivojlantirish va jamoaviy ishtirokni kengaytirish orqali insonparvar boshqaruv modelini mustahkamlash zarur.

12. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-siyosiy islohotlar, xususan, jamiyat va davlat o'rtasidagi munosabatlarni yangicha asosda tashkil etishga qaratilgan siyosat, boshqaruv faoliyatiga nisbatan "inson qadri" ustuvorligi bo'yicha yondashuvni talab qilmoqda. Bu esa boshqaruvning mohiyatini faqat ma'muriy-buyruqbozlik emas, balki ijtimoiy ong, inson qadri, jamoaviy mas'uliyat va fuqarolik madaniyati bilan chambarchas bog'liq ma'naviy jarayon sifatida qarashni taqozo etadi. O'zbekistonda boshqaruv tizimini takomillashtirishda birinchidan, jamoatchilik bilan muloqot madaniyatini shakllantirish, ikkinchidan qaror qabul qilishda ijtimoiy javobgarlik mezonlarini markaziy o'ringa qo'yish, uchinchidan, tizimli va o'z-o'zini takomillashtiruvchi boshqaruv modellarini ishlab chiqish muhim ahamiyat kasb etadi.

Yuqoridagi nazariy va uslubiy xulosalar quyidagi amaliy takliflarni ishlab chiqishga asos bo'lgan:

- "Strategik boshqaruv va barqaror rivojlanish" Davlat dasturini qabul qilish;
- zamonaviy boshqaruv tendesiyarini o'rganish bo'yicha an'anaviy xalqaro forum tashkil etish;
- boshqaruv faoliyatini tizimli va fanlararo o'rganishda fundamental, amaliy innovatsion xalqaro grantlarni e'lon qilish;
- boshqaruv faoliyatida raqamlashtirish, sun'iy intellekt dasturlari asosida intellectual boshqaruvni yanada takomillashtirish;
- masofaviy o'z o'zini tashkillashnirishga qaratilgan platforma yaratish;

- qaror qabul qilish jarayonida “ijtimoiy-aksiologik filtrlash” (inson qadri, adolat, javobgarlik va jamoaviy ta’sir) mezonini joriy etish;
- fuqarolik ishtirokchiligi mexanizmlarini kengaytirish (jamoaviy kengashlar, onlayn fikr yig‘ish, ochiq hujjatlar muhokamasi);

Boshqaruv faoliyatini inson qadri, ijtimoiy anglash va falsafiy tizimlilik asosida qayta ko‘rib chiqish O‘zbekistonda demokratik va mas’uliyatli boshqaruv tizimini shakllantirishga asos bo‘ladi.

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.03/27.02.2020.Г.72.08
ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ
БУХАРСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**

НАВОИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АСЛАНОВ САИД КАРИМОВИЧ

**СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД**

09.00.04 - Социальная философия

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени доктора философии (PhD)
по философским наукам

Бухара – 2025

Тема диссертации (PhD) по философским наукам зарегистрирована Высшей аттестационной комиссией при Министерстве Высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан под номером B2024.3.PhD/Fal1369.

Диссертация выполнена в Навоийском государственном университете.

Автореферат диссертации размещен на трёх языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на веб-странице Научного совета (www.buxdu.uz) и по адресу (www.ziyounet.uz) информационно-образовательного портала «ZiyoNet».

Научный руководитель:

Каххорова Матлюба Маннофовна
доктор философских наук, профессор

Официальные оппоненты:

Хусейнова Абира Амановна
доктор философских наук, профессор

Ширинов Анвар Каноатович
доктор философии по философским наукам
(PhD, доцент)

Ведущая организация:

Ургенчский государственный университет

Защита диссертации состоится «5» сентябрь 2025 г. в «12⁰⁰» часов на заседании Научного совета DSc.03/27.02.2020.F.72.08 по присуждению ученых степеней при Бухарском государственном университете. (Адрес: 200114, г. Бухара, ул. М. Икбол, 11. Тел.: (65) 221-29-14; факс: (65) 221-57-27, e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Бухарского государственного университета (зарегистрирован под № 705). (Адрес: 200114, г. Бухара, ул. М. Икбол, 11. Тел.: (65) 221-25-87.)

Автореферат диссертации разослан «22» август 2025 года.

(Протокол реестра № 28 от 22 август 2025 года.


Намозов Б.Б.
Председатель научного совета по
присуждению ученых степеней,
доктор философских наук, профессор
Шарипов А.З.
Ученый секретарь научного совета
по присуждению ученых степеней,
доктор философских наук, профессор
Сафарова Н.О.
Председатель научного семинара при научном
совете по присуждению ученых степеней,
доктор философских наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация к диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире такие глобальные проблемы, как усиление политических противоречий, препятствующих развитию, изменение климата, дефицит природных и человеческих ресурсов, киберугрозы, требуют ускорения процессов оказания услуг для устойчивого будущего, совершенствования системы управления и услуг, играющих важную роль в развитии, поднятия ее на новый уровень в соответствии со временем, повышения кадрового потенциала и эффективности их деятельности. В частности, в условиях мировой экономической структуры, процессов адаптации к демократическому государству и гражданскому обществу важное значение имеет формирование социального управления, изменение норм и моделей поведения, принципов, установленных под влиянием трансформации. Следовательно, социально-философское обоснование распределения функций управления, его структурных особенностей, системной сущности и функционального статуса приобретает все большее значение.

В мировой науке и передовых научных центрах ведутся практические исследования, посвященные вопросам управленческой деятельности и ее совершенствования, устранения различных противоречий, возникающих в процессе трансформации, управленческим инновациям. Такие важные задачи, как устойчивое развитие общественной жизни, согласование интересов членов общества, рациональное использование ресурсов, обеспечение социальной справедливости и свободы, находят свое воплощение в содержании управления. Поэтому возрастает необходимость определения онтологических, аксиологических, гносеологических, методологических и коммуникативных измерений управления посредством системного подхода, учета таких факторов, как интересы человека, социальная справедливость, устойчивость и экологическое равновесие при принятии стратегических решений, исследования научно-практических основ оптимизации управления и повышения уровня эффективности.

Осуществляемые в Узбекистане конституционные реформы, стратегические обновления, современные принципы и цифровая трансформация управления, повышенное внимание к человеческому фактору способствуют укреплению взаимного доверия между государством и обществом, развитию гражданского общества и углублению демократических принципов управления. «На сегодняшний день как никогда актуальным является обмен передовым опытом по стимулированию цифровой трансформации в государственном управлении, применению инновационных решений в сфере оказания государственных услуг, резкому повышению эффективности в институтах государственного сектора, развитию стиля лидерства, расширению непрерывного образования и определению необходимых навыков для будущих руководителей»¹.

¹ Поздравление Президента Шавката Мирзиёева участникам Форума Организации Объединенных Наций по государственной службе. 23.06.2025. // <https://president.uz/oz/lists/view/8252> .

Особенно важно выявить влияние управленческих реформ на формирование культуры управления в общественном сознании, новую трактовку отношений между человеком и управлением, критерии оптимизации социальных технологий, имеющих стратегическое значение как в структурном, так и в организационном аспектах в динамике изменений управления в социальной практике.

Данное диссертационное исследование в определенной степени служит реализации задач, обозначенных в Указах Президента Республики Узбекистан №УП-158 «О Стратегии «Узбекистан - 2030» от 11 сентября 2023 года, №УП-6108 «О мерах по развитию сфер образования и воспитания и науки в новый период развития Узбекистана» от 6 ноября 2020 года, №УП-307 «О мерах по реализации Стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2022-2026 годы» от 6 июля 2022 года, №УП-269 «О мерах по реализации административных реформ Нового Узбекистана» от 21 декабря 2022 года, Постановлениях Президента Республики Узбекистан №ПП-4546 «О мерах по дальнейшему сокращению бюрократических барьеров и внедрению современных принципов управления в деятельность государственных органов и организаций» от 9 декабря 2019 года, №ПП-5040 «О мерах по коренному совершенствованию системы духовно-просветительской работы» от 26 марта 2021 года, №ПП-240 «О мерах по совершенствованию механизмов устранения коррупционных рисков в сфере государственного управления и расширению участия общественности в данной сфере» от 11 мая 2022 года, Постановлениях Кабинета Министров Республики Узбекистан № 745 «Об утверждении нормативно-правовых актов по подготовке, переподготовке и повышению квалификации управленческих кадров» от 19 сентября 2017 года, №959 «О дополнительных мерах по поэтапному внедрению принципов передового государственного менеджмента и «умного» управления в государственном управлении» от 28 ноября 2019 года, №23 «Об утверждении Концепции государственной молодежной политики до 2025 года» от 18 января 2021 года, а также других нормативно-правовых документов относительно данной сферы деятельности.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное исследование выполнено в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I. «Формирование и пути реализации системы социальных, правовых, экономических инновационных идей информатизированного общества и демократического государства».

Степень изученности проблемы. Проблема социального управления и управленческой деятельности неизменно привлекала к себе внимание философов, социологов, экономистов. Ряд вопросов, связанных с этой проблемой, в том числе в работах Платона и Аристотеля, выделены некоторые элементы и особенности политического управления. В произведениях таких мыслителей, как Абу Наср Фараби, Назамулмулк, Амир Темур, Алишер Наваи, Захириддин Мухаммад Бабур, обоснованы сущность

и практическое значение управленческой деятельности. A.Prigojin, O.Kirkeby, A.Fayol, R.Frensis, M.Lackman, H.Stevenson Howard, R.Bleyk, D.Louton, S.Hardi, T.Keiningham, T.Vavra, L.Askoy, B.L.Allen, E.Brech, L.Gyurik, Dj.Muni, A.Riley внесли свой вклад в возникновение управления как исследовательского течения. В этом отношении следует отметить труды таких авторов, как L.Urvik, M.Follett и R.Shelton².

В странах Содружества Независимых Государств исследования, посвященные новым подходам к управленческой деятельности, сформировались в связи с развитием системного подхода и обоснованием, принятием управленческих решений, которые нашли отражение в работах таких ученых, как А.Зайцев, В.Иванов, В.Патрушев, Е.Ксенчук, В.Макаревич. Социально-философский анализ процесса управления средствами сетевых цифровых технологий проводили С.Заборовская, Д.Круглов, О.Резникова, И.Цыганкова, К.Староверова, Ю.Масалова³.

В Узбекистане также осуществляются научные исследования, посвященные системному подходу к анализу направлений управленческой деятельности и принятию решений. В частности, в произведениях Президента Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева освещена сущность системного подхода в управленческой деятельности⁴. Наряду с этим, в научных трудах Н.Джураева, К.Назарова, И.Эргашова, А.Бегматова, М.Каххоровой, А.Хусейновой, Н.Сафаровой, Р.Махмудова, Б.Алиева, С.Чориева, М.Хаджиевой, Ш.Холмуминова, Г.Абдурахмоновой, Н.Нишоновой, С.Норкулова, Б.Турдиева проанализированы сущность управленческой деятельности и духовные особенности управления

²Платон. Законы. — М.: Мысль, 1999.—С.832.; Аристотель. Сочинение в 4-х т. (Перевод). Том 3. — М.:Мысль, 1981.—С.613.; Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. —Т.: Халқ мероси, 1993. —В.167.; Низомулмулк. Сиёсатнома. —Т.: Янги аср авлоди, 2008.—В.11.; Темур тузуклари. —Т.: Фафур Фулом нашриёти, 1996. —Б.66-67.; Алишер Навоий. Садди Искандарий. —Т.: Фафур Фулом, 1991.—Б.39.; Zahiriddin Muhammad Bobur. Boburnoma. — Т.: Yangi asr avlodi, 2024.—В.560. Пригожин А.И. Социологические проблемы управленческих решений. — М.: Знание, 1984.—С.87; Kirkeby O.F. Management philosophy: a radical-normative perspective. — Springer.: Heidelberg, 2000.—P.57.; Hardi C. Forecasting Business Condition. -New-York, 1930.— P. 55.; Wall-ace W. Business Forecasting and Ist Application. —London, 1932.—P.45.; Файоль З.А. Общее и промышленное управление. — М.,1924 -С.28-29.; Роджерс Френсис Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: человек-фирма-маркетинг.// Пер. с англ. -М.: Прогресс, 1990.—С.9-10.; Lackman M. Controlling the Project Development Cycle. Part II: Profile ofa Succesfull Project-Manager // IEEE Eng. Manag. Rev. —USA.—1987.— №3—P.23.; Handy L. Developing the High Flier - a Challenge for the Future //1. Eur Ind. Train.—Eng.— 1987. — №8.—P.65.; Stevenson Howard H., Sahlman William A. Importance of Entrepreneurship in Economic Development. — USA.: Lexington Books, 1986.—P.18-25.; Р.Блейк, Д. Лоутон. Научные методы управления. -Киев: Наукова Думка, 1990.—С.78.; Keiningham T.L., Vavra T.G., Askoy L. Managing through rose-coloured glasses // Sloan Management Review. Vol. 48, № 1, Fall 2006.—P.45.

³Зайцев А.К. Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. -М., 1989.—С.34.; Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. -М., 2001.; Ксенчук Е., Киянова М. Технология успеха. - М., 1993.—С.98.; Макаревич В.Н. Игровые методы в социологии: теория и алгоритмы. -М., 1994.—С.46.; Заборовская С. Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе. —М.: Юрайт. 2024. —С.181.; Круглов Д. В., Резникова О.С., Цыганкова И. В. Цифровизация управления персоналом. —М.: Юрайт. 2023.— 103.; Староверова К. О. Технологии управления персоналом в государственных структурах. —М.: Юрайт. 2024.— С.178.; Масалова Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. — М.: Юрайт. 2023. — С.192.

⁴Mirziyoev SH.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. —Т.: O'zbekiston, 2017. — В.104.; Мирзиёев Ш.М. Ҳозирги замон ва Янги Ўзбекистон. — Т.: O'zbekiston, 2024.—С.455.

человеческими ресурсами. Д.Рахимова, Н.Закирова научно обосновали теоретические и практические особенности управленческой деятельности в современном обществе⁵.

Классификация упомянутых выше исследований определяется анализом некоторых аспектов исторических, политических и духовных основ феномена управления. Однако в них не рассмотрены принципы системного подхода к управленческой деятельности, что указывает на необходимость комплексного рассмотрения проблемы с использованием нескольких методов и подходов. Исходя из этого, в данной диссертации особое внимание уделяется социально-философскому исследованию системной сущности процессов и явлений в управленческой деятельности.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего учебного заведения, в котором выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Наваийского государственного университета в рамках II пункта исследовательских направлений «Формирование личности гармонично развитого человека и его социально-педагогическая сущность» (2022-2026 гг.).

Целью исследования является раскрытие на основе системного подхода социально-философских аспектов управленческой деятельности и ее места в развитии общества.

Задачи исследования:

исследование сущности, социальной необходимости и этапов историко-философского становления управления;

сравнительный анализ современных функций управленческой деятельности на основе методологических возможностей системного подхода;

анализ форм и критериев проявления моделей управления;

раскрытие типологии развития управленческой деятельности и социальных аспектов системы управления сотрудниками;

⁵Жураев Н. Призыв к цивилизации. Штрихи к политическому портрету Президента Республики Узбекистана Ш.М.Мирзиёева. Монография. –Т.: Palmarium Academic Publishing, 2021–С. 192.; Назаров К., Эргашов И. ва бошқалар. Миллий ғоя ва раҳбар масъулияти. – Т.: Ғафур Ғулом, 2007. –Б.599., Бегматов А. Ўзбекистонда раҳбар кадрлар тайёрлашнинг технологик тизими. Раҳбар ва ходим (тўплам). –Т.: Академия, 1998. –Б.124.; Қаҳҳорова М. Жамиятда маънавий ахлоқий муҳит:муаммо ва ечимлар. Фалс. фан. док. ... дис. –Тошкент: ЎзМУ, 2012.–С.280.; Хусейнова А. Inson kapitalini o'rganishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari // Ta'lim va innovatsion tadqiqotlar. – Buxoro , 2022.– № 8.–Б. 294-299.; Safarova N.O. Nevv Research Approach: Cognitive Abilities of a person.// International Journal of Health Sciences. - Philadelphia. - USA. – 2013.- №1 - P.62-63.; Махмудов Р.М. Шахсининг ҳуқуқий маданиятлашуви: назария ва методика. –Т.: Ўзбекистон, 1998. –Б.69.; Холмўминов Ш.Р. Маҳаллий бошқарув кадрлари менежменти. –Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси. –Т.: 2004.–Б. 39-51; Абдурахмонова Г.Қ. Инсон ресурсларини бошқариш. –Т.: Фан, 2021. –Б.692., Нишоновна Н. Давлат бошқарув тизимида хотин қизларнинг ижтимоий-сиёсий фаолияти (фалсафий таҳлил) – Т.: Фан, 2013. –Б.188.; Норкулов С. Фуқаролик жамияти ва ижтимоий онгда трансформация жараёнлари. –Т.: Наврўз, 2015. – Б.182.; Turdiyev B. O'zbekistonda demokratik jamiyat rivojlanishida ma'naviy yangilanishlar strategiyasi. Monografiya. –Т.: Lesson press, 2023.– В.128.; Рахимова Д.Н. Управление процессами развития и использования трудового потенциала Узбекистана в условиях осуществления радикальных рыночных реформ: Монография. - Т.: ТашГТУ им. А.Р. Бериуни, 2000.–Б.120.; Закирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международные и национальные аспекты. - Т.: Фан, 2008. – С.88.

обоснование взаимосвязи управленческой практики и принятия решений, а также социальных особенностей процесса принятия решений;

разработка концептуальных предложений и практических рекомендаций по формированию эффективного управления в современном обществе.

В качестве **объекта исследования** выбраны система управления и деятельность в обществе.

Предмет исследования составляют исследование управленческих аспектов, принципов, механизмов этой деятельности как социально-философского процесса и их роли во взаимоотношениях человека, общества и государства.

Методы исследования. В диссертации использованы такие методы научного познания, как системно-функциональный подход, контент-анализ, ретроспективный, диалектический, синергетический, сравнительный анализ, компаративистика.

Научная новизна исследования состоит из следующих:

раскрыты структурные особенности управленческих функций, такие как сохранение социальной целостности, распределение по деятельности и принципы управленческой деятельности, включающие системность, функциональность, ценностную ориентацию, социальную ответственность, а также принципы гармонизации баланса между субъектами и объектами управления, обеспечения интеграции между социальными системами;

обосновано, что функциональный статус управления в обществе опирается на такие принципы, как социальная обусловленность (самоуправление, устойчивое развитие), гибкость (соответствие ситуации, отношение субъект-объект), обеспечение целостности через комплекс социальных потребностей, гармонизация субъективных и объективных факторов, характеристики как динамической системы, способной отвечать на социальные изменения, что служит критериям стабильности, баланса и развития в обществе;

уточнено, что аналитические средства в структуре управления, искусственный интеллект и ресурсы являются типологическими критериями при формировании и оптимизации цифровой модели управления, приобретают характер индикатора оценки эффективности деятельности, а также значение обновления парадигмы повышения эффективности управления на основе критериев социального интереса;

доказаны интеллектуальные параметры моделей системы управления персоналом (аналитическое мышление, самоуправление), социально-технологические основы (обратная связь, KPI, платформы HRM, AI-рейтинг) и принципы личностно-ориентированного подхода в процессе принятия управленческих решений, поддержки интеллектуального капитала, оперативной и точной результативности в качестве критериев развития человеческого капитала и оптимизации управленческой деятельности.

Практические результаты исследования:

обоснованы такие закономерности управления, как концептуальная связь с системами саморегуляции в природе (биологической, физической,

химической, социальной), универсальная детерминация и особенности социального управления в гармонии с реальной действительностью, не в качестве метапарадигматического явления, а в качестве общепhilософской концепции материального и духовного порядка;

выявлено, что координация, регулирование, согласование в системе управления проявляются в форме самоуправления, уменьшения функциональных конфликтов, саморегулирования, возможности перехода от искусственного бюрократического контроля к подходу, основанному на естественном балансе, как важного средства координации индикаторов стабильности и ресурсов;

обосновано, что функциональные компоненты управленческой деятельности (планирование, организация, контроль, оценка), комплексные механизмы (административные, экономические, этические, правовые, политические, экономико-математические) предоставляют возможность функционального упрощения и перехода к осознанному управлению в управлении, а также служат организации на интеллектуальной, фазовой и интеграционной основе.

Достоверность результатов исследования обосновывается получением теоретических взглядов, методов исследования и подходов, использованных в процессе исследования, с использованием официальных источников, фактов, статистических данных, разработкой определения понятия с соблюдением методологии научного исследования и требований логики, публикацией научных статей, апробацией на республиканских и международных конференциях, разработкой предложений на основе выводов, сделанных по результатам исследовательской работы, внедрением рекомендаций в практику, подтверждением полученных результатов уполномоченными организациями.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Научная значимость исследования определяется возможностью использования представленных в нем научно-теоретических выводов, предложений и рекомендаций в качестве теоретико-методологической основы в исследовательских работах, направленных на оптимизацию управленческой деятельности, ее системной сущности и особенностей, метода распределения управленческих функций, соотношения между центральным управлением и самоуправлением объекта, социальной корреляции и стихийных и осознанно целевых форм регулирования, а также в теоретическом обогащении стратегии социальной стабильности путем разработки подхода, основанного на этических принципах, ценностях и понятиях справедливости в управлении обществом, в качестве научной основы при совершенствовании учебных программ по управлению, в разработке духовных критериев в социальном управлении для аналитических центров.

Практическая значимость результатов исследования определяется тем, что они могут быть использованы при разработке концепции лидерства, основанного на человеческом факторе, стратегических управленческих

решений на основе критериев человеческого достоинства, социальной справедливости, свободы и ответственности, укреплении демократической системы управления, в духовно-просветительских центрах, махаллях в пропагандистской и агитационной работе по восстановлению диалога с обществом, доверия, ценностей и моральных норм, при разработке концепции управленческой деятельности в организациях и в развитии потенциальных возможностей формирования гуманных лидеров на основе гуманитарных подходов при прохождении специальных курсов.

Внедренность результатов исследования. На основе научных результатов, полученных в процессе исследования социально-философских аспектов управленческой деятельности на основе системных подходов:

анализ, научно-теоретические выводы и предложения, относящиеся к структурным особенностям управленческих функций, включая сохранение социальной целостности, распределение по видам деятельности и принципам управленческой деятельности, таким как системность, функциональность, ценностная ориентация, социальная ответственность, а также принципам гармонизации баланса между субъектами и объектами управления, обеспечения интеграции между социальными системами, были использованы при реализации задач, обозначенных в практическом проекте № ПЛ-662204237 «Научно-практические основы формирования и развития лидерских навыков у женщин» (2023-2024 гг.), выполненном в Ташкентском государственном экономическом университете (справка №04-6136 Ташкентского государственного экономического университета от 29 мая 2025 г.). В результате это послужило методологической основой раскрытия интеллектуальных параметров, способствующих самосовершенствованию в процессе управленческой деятельности, повышения уровня эффективности модели управления персоналом;

обобщения и выводы относительно того, что функциональный статус управления в обществе опирается на такие принципы, как социальная обусловленность (самоуправление, устойчивое развитие), гибкость (соответствие ситуации, отношения субъект-объект), обеспечение целостности через комплекс социальных потребностей, гармонизация субъективных и объективных факторов, характеристики как динамической системы, способной реагировать на социальные изменения, и что они служат критериям стабильности, баланса и развития в обществе, использованы в деятельности Международного научно-исследовательского центра Имама Бухари в 2024 году по проведению научно-методологического и проблемного анализа вопросов объекта Практического проекта (Справка № 02/257 от 24 мая 2025 года Международного научно-исследовательского центра Имама Бухари). В результате это послужило осуществлению прагматического анализа, совершенствованию содержания и научного уровня исследований;

научные нововведения и предложения о том, что аналитические инструменты в структуре управления, искусственный интеллект и ресурсы являются типологическими критериями при формировании и оптимизации цифровой модели управления, приобретают характер как индикатор оценки

эффективности деятельности, а также о значении обновления парадигмы повышения эффективности управления на основе критериев социального интереса были использованы в предвыборной программе Демократической партии «Миллий тикланиш» на 2025-2029 годы «5.1. Совершенствование управления государственными и общественными организациями» и «5.1.1. Повышение эффективности деятельности органов государственной власти и управления» (Справка №02/02-48 Центрального Совета Демократической партии «Миллий тикланиш» от 21 мая 2025 г.). В результате это послужило совершенствованию управления государственными и общественными организациями, повышению эффективности деятельности органов государственной власти и управления;

научно-теоретические анализы, предложения и рекомендации относительно интеллектуальных параметров моделей системы управления персоналом (аналитическое мышление, самоуправление), социально-технологических основ (обратная связь, KPI, платформы HRM, AI-рейтинг) и принципов личностно-ориентированного подхода в процессе принятия управленческих решений, поддержки интеллектуального капитала, оперативной и точной результативности были использованы в деятельности Республиканского центра духовности и просвещения, в частности, в пункте 41 «Работа в культурно-просветительской сфере», определенном в направлении II программы мероприятий на 2025 год, для повышения ответственности хокимов, открытия центров духовности и просвещения в районах и городах, а также создания секторов духовности в дополнение к 4 секторам в регионах (Справка №10/291 Института социально-духовных исследований при Республиканском центре духовности и просвещения от 20 мая 2025 года). В результате это послужило самосовершенствованию управленческой деятельности, разработке теоретических основ эффективности использования социальных технологий в процессе принятия управленческих решений и анализу социально-философских аспектов развития особенностей управленческой деятельности.

Агробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждены на 4 международных и 5 республиканских научно-практических конференциях.

Опубликованность результатов исследования. Всего по теме исследования опубликовано 15 научных работ, в том числе 6 научных статей (4 в республиканских и 2 в зарубежных журналах) в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных научных результатов диссертаций.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. Общий объем диссертации составляет 145 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во «Введении» диссертации описаны актуальность и востребованность темы, соответствие приоритетным направлениям развития науки и

технологий республики, степень изученности проблемы, связь с планами научно-исследовательских работ образовательного учреждения, где выполнена диссертация, освещены цель и задачи, объект, предмет, методы, использованные в исследовании. Также раскрыты научная новизна, практические результаты, достоверность результатов, научная и практическая значимость исследования, а также приведены сведения о внедрении, апробации, публикации, структуре и объеме диссертации.

В первой главе диссертации под названием **«Теоретико-методологические вопросы исследования управленческой деятельности»** проанализированы социально-философские аспекты управления, сущность, структурные элементы и функциональные особенности этой деятельности, система рассуждений о когнитивной и социальной роли менеджмента в современном обществе.

Различают различные виды деятельности, такие как производственная деятельность, научная деятельность, политическая деятельность и, соответственно, управленческая деятельность. По своей сути, управление является особым видом труда и относится к социальным характеристикам. Однако существуют различные точки зрения относительно того, является ли управление чисто социальным свойством или оно является общим свойством целостных систем любой природы. Благодаря развитию теории систем и кибернетики раскрыт ряд общих закономерностей регулирования и управления в сложных системах. Однако, в то же время, ощущаются и логические противоречия. Например, по мнению М. Питтнера: «Общим для систем любой природы, подобных управлению, является упорядочение»⁶. Полный спектр внутренних и внешних воздействий, влияющих на систему и обусловленных объективными закономерностями, весьма разнообразен; способность системы направлять этот поток воздействий для поддержания своего существования и обеспечения оптимальной работы, на наш взгляд, проявляется в ее регулирующем характере.

Основываясь на анализе, исследователь пришел к выводу, что характер и уровень регулирования как социально-философских аспектов управления зависят от своеобразной организационной структуры системы. Порядок - это категория, обозначающая определенное пространственно-временное состояние элементов системы⁷. В зависимости от типа и вида системы разграничиваем виды и типы регулирования. С одной стороны, это упорядочение, осуществляемое в неорганических системах, которое проявляется как простые формы воздействия на отношения между инертными компонентами системы, с другой стороны, это упорядочение в органических системах, которое можно рассматривать как более высокий тип упорядочения. Также принято различать биологическое и социальное регулирование.

⁶ Питтнер М. Управление как социальное явление // Вопросы философии. – Москва, 1981. – № 12. – С.86-94.

⁷ Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф. Управление - это наука и искусство.// Пер. с англ. -М., 1992–С.110.

Системная сущность управленческой деятельности проявляется, прежде всего, в системе управления и методах организации управления объектом управления. Эта сущность ясно видна в рассуждениях А.И. Пригожина о целях организаций. Суждение сводится к следующему: «Цель - самая тревожная и актуальная категория управления (и бытия в целом). Пониманию целеполагания очень мешают различные уточнения и иллюзии. Целевая структура организации уникальна своим многообразием»⁸. Действительно, «регулирование» имеет гораздо более широкое значение, чем «управление.» Однако, с точки зрения логики формирования понятий, термин «регулирование» не соответствует определению общности, связанной с регулированием и координацией внутренних и внешних действий целостных систем. Здесь более уместно то, что мы называем координацией.

В диссертации обосновывается необходимость обновления содержания управления и управленческой деятельности в целом, отмечается, что человеческая деятельность стала фактором угрозы, а в глобальной системе отсутствуют механизмы саморегулирования, гарантирующие «безопасность» развития цивилизации. Необходимо внести необходимые изменения в механизмы функционирования глобальной социальной системы. За этим стоит ряд вопросов, в том числе вопрос о том, какой должна быть управленческая деятельность. Системная управленческая деятельность функционирует как определенная система. В связи с этим необходимо отметить, что в теории и практике понятие управленческой деятельности часто используется в смысле сферы применения управленческого труда или осуществления целенаправленных организационных воздействий совокупности руководящих органов и лиц. Это в определенной степени приводит к отождествлению понятий управленческого труда и управленческой деятельности. Понятие управленческой деятельности шире и охватывает весь круг отношений между субъектом и объектом управления; смысловая нагрузка направлена как на субъект, так и на объект управления, а также на методы, приемы, приемы и средства управления⁹.

В исследовании на основе вышеприведенного анализа дано определение управленческой деятельности и связанных с ней категорий: *Управленческая деятельность* по своей сути представляет собой сложную социальную систему, включающую компоненты различных социальных измерений. Субстанциональную основу этой системы составляют такие компоненты, как субъект, объект управления и средства управления. *Элементы управления* осуществляются непосредственно субъектом управления, который оказывает целенаправленное организационное воздействие на социальные, экономические, политические и другие процессы, происходящие в обществе; на разных уровнях иерархии эти процессы могут регулироваться прямо или косвенно. Функции управленческой деятельности могут выполняться

⁸ Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы // Общественные науки и современность. – Москва, 2001, – № 2. – С.5-19.

⁹ Закирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международные и национальные аспекты. - Т.: Фан, 2008. – С.88.

отдельными лицами или специальными органами управления, осуществляющими свою деятельность на основе разделения и объединения различных видов работ. В *современных условиях управление*, как правило, осуществляется специальными цифровыми технологиями, количество и структура которых зависят от объема работ и характерных особенностей управленческой деятельности. Поскольку управление и самоуправление прямо или косвенно существуют во всех структурных подразделениях общества, по сути, в качестве субъектов управления и самоуправления выступают личность, социальная группа, община, социальные сообщества и общество в целом.

Исходя из суждений диссертанта, организационный контроль — это рефлексивно-регулятивный процесс, обеспечивающий соответствие цели, плана и нормативных параметров организации субъектами управления. В научных исследованиях она интерпретируется как функциональная модель парадигмы управления и основана на возможности методологического применения к организационным системам. В настоящее время остается открытым вопрос о применении парадигмы контроля к задаче управления отношениями, в частности, к задаче лидерства и мотивации, непосредственно связанной с процессами психической деятельности индивидов, групп, коллективов и организаций. Решение этих задач на практике рассматривается как управление поведением лиц, принимающих решения, например, административное воздействие или материальное и социальное стимулирование.

Вторая глава диссертации называется **«Модели и социально-философские аспекты управленческой деятельности»**, в которой раскрывается системная сущность социального управления, формы проявления и социально-философские аспекты основных моделей управления, а также социальные аспекты развития этой деятельности.

Выделяют несколько уровней социального управления: высший уровень - государственный, частный (большая система - регион, отрасль), более частный (средняя система - творческий союз, объединение предприятий), нижний (руководство подсистемой; здесь субъект управления, в первую очередь, выполняет организационные и воспитательные функции)¹⁰.

В исследовании в качестве системы проанализировано социальное управление на организационном уровне. Социальное управление рассматривается как воздействие на социальную систему с целью оптимизации ее деятельности. Как гуманитарная технология, ее основной задачей является формирование коллектива, а основными элементами являются кадровая политика, обеспечение повышения квалификации и социальной мобильности сотрудников, стимулирование и мотивация сотрудников, развитие коммуникации и обратной связи, разрешение конфликтов. Социальное управление включает в себя процессы руководства и лидерства; деятельность организаций, групп и отдельных лиц,

¹⁰Суворов Л.Н., Аверин А.Н. Социальное управление. Опыт философского анализа.- М.: Мысль, 1984. -С. 17

направленная на развитие или стабилизацию социальных систем, оптимизацию их деятельности, обеспечение единства и согласованности усилий в решении проблем.

В диссертации социальное управление описывается как процесс и функция. Подход к управлению как к процессу отражает стремление объединить все виды деятельности по решению управленческих задач, рассмотреть функции управления во взаимосвязи. Управление может и должно быть представлено как процесс, детерминированный прошлым и определяющий настоящее и будущее¹¹. При этом под детерминацией понимается связь активного, направленного характера. В каждой управленческой ситуации необходимо учитывать детерминацию, поскольку она косвенно, если не непосредственно, участвует в любом управленческом действии. Управление как многомерный и социальный процесс разделено и связано; это система взаимосвязанных действий.

Управление и самоуправление — это внешнее воздействие, готовое «прийти» к системе извне, в то время как самоуправление — это внутреннее воздействие, производимое самой системой. Быстрое изменение внутренней и внешней среды оказывает существенное влияние на их гармонию. В рамках общей глобализации управления и формирования отраслевых структур любая организация, которая не сможет эффективно организовать внутреннее управление (самоуправление), попадает в ситуацию кризиса.

В диссертации исследованы различные модели управления. На основе определения центрального звена (технические ресурсы, важные аспекты организации, ценности организации и личности, личностные ресурсы), которое должно быть развито и в то же время является его источником, были выделены и описаны следующие группы концепций организационного развития: технократическая, социально-техническая, ценностная, личностно-ориентированная. *Технократические модели* опираются на развитие материальных ресурсов организации. Осознавая роль материальной базы в развитии, следует отметить, что приоритеты современной организации, ее цели и философия рассматриваются как инструмент развития. В современной теории организаций более оптимизированные модели являются источником организационных изменений, связанных с факторами функционирования и развития организации как социально-технической системы.

Среди *социально-технических моделей* управления организационным развитием следует выделить теорию жизненных циклов организации, теорию организационного развития, инновационные модели, теорию случайных трансформаций, неинституциональный подход, феноменологическую концепцию, модель селекции, структурно-ситуационную модель, модель отраслевых организаций, синергетическую и другие.

В *инновационных моделях* развитие организации рассматривается как процесс рационально спланированных, осознанно создаваемых и контролируемых структурных изменений. Организация рассматривается как

¹¹ Dimock M. Philosophy of administration. - N.Y., 1995.—P.120.

система, которая постоянно преобразуется для решения новых задач с точки зрения внедрения нововведений.

В *феноменологической модели*¹² отправной точкой являются идеи К.Вейка, полагавшего, что действие предшествует планированию. Неопределенность является предпосылкой, предопределяющей способность организации к обучению и адаптации. Менеджеры стремятся копировать и воспроизводить прошлые события и тем самым делать будущие события предсказуемыми и контролируемыми. Управление — это принуждение к определенной ситуации.

Селекционная модель организационного развития представлена двумя вариантами¹³, первый из которых — это фокус-селекция или эволюция. Согласно эволюционной модели, развитие в первой фазе связано с неспособностью использовать ранее разработанные модели в новой ситуации. Это порождает необходимость создания новой стратегии, новой поведенческой реакции в ответ на изменение ситуации. Создается фонд преобразования организации. На следующем этапе - селекции - отбираются образцы, обеспечивающие эффективное взаимодействие организации с окружающей средой.

Структурно-ситуационная модель описывает процесс изменений в организациях как продукт осознанной адаптации структуры, направлений и методов деятельности организации и ее элементов к изменениям динамической внутренней среды в определенных условиях¹⁴. В соответствии с моделью, основным механизмом адаптации является пассивная адаптация элементов организации к состоянию внешней среды, фиксация изменений среды и адекватное реагирование на них. Ответ предполагает изменение структуры организации по отношению к изменению внешней среды.

Особое значение имеет синергетическая модель управления развитием на основе анализа работ по теории самоорганизации (синергетики)¹⁵. Сложно организованным системам нельзя навязывать пути развития, не определяемые их внутренними потребностями. Возможность эффективного развития может быть определена и случайностью, поэтому успех во многом зависит от способности руководителя не упустить благоприятную ситуацию.

Сложно организованным системам нельзя навязывать пути развития, не определяемые их внутренними потребностями. Возможность эффективного развития может быть определена и случайностью, поэтому успех во многом зависит от способности руководителя не упустить благоприятную ситуацию.

По мнению диссертанта, приоритет личностно-ориентированного подхода в современных концепциях организационного развития отражается, в частности, через модели мотивационного и трансформационного лидерства. Этот подход, который интерпретирует человека как главный

¹² Karl E. Weick. Making Sense of the Organization. Malden, MA.: Oxford Blackwell, 2001. – P.240.

¹³ Щербина В. В. Популяционно-селекционная модель организационного развития: содержание, сфера и перспективы применения // Социологические исследования. – Москва, 2015. – № 8. – С. 100-108.

¹³ Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организациях // Социс. – Москва, 1996. – № 1. – С.100.

¹⁵ Николис Г., Пригожин И. Познание сложного. — М., 1990. – С.344.

центр организации, служит обновлению самого института путем развития его интеллектуального и духовного потенциала. При этом лидерские компетенции раскрываются и совершенствуются в процессе осознанной трансформации и взаимодействия руководителя и субъектов. Выбор модели управления развитием зависит от различных факторов, в частности, внешних факторов, влияющих на внутреннюю среду организации. Организационные изменения неизбежны из-за влияния внешней среды, постоянный мониторинг ее состояния является одним из важных условий эффективности и конкурентоспособности организации.

Третья глава диссертации называется **«Взаимосвязь управленческой практики и принятия решений»**, в которой раскрываются структурные этапы принятия решений в управленческой практике и его функции, а также социальные особенности процесса принятия решений.

Функция управления — это относительно самостоятельная сфера управленческой деятельности, обладающая определенной смысловой единицей и являющаяся продуктом разделения труда и специализации в сфере управления. Действия управляющего субъекта, соответствующие последовательно сменяющимся этапам цикла управления, представляют собой функции управления, а совокупность этих функций - содержание процесса управления¹⁶. Такие функции заключаются в разработке и принятии управленческих решений, организации, регулировании, корректировке, учете и контроле.

Как отмечает исследователь, особое место в управлении занимает процесс принятия решений, который в свою очередь выражается в *гносеологической, прогностической, регулятивной, целеполагающей, направляющей, социальной, политической, идеологической* функциях. Все это требует как формальной стороны функций процесса принятия решений, так и содержательной стороны, которая предполагает интерпретацию принятия решений в системе социальных отношений и управления. Кроме того, изучение функциональной точности процесса принятия решений требует рассмотрения общего процесса управления. Формально функциональная определенность, отражающая структурные особенности процесса принятия решений, определяется, прежде всего, когнитивной и регуляторной функциями.

В связи с целью обеспечения оптимального функционирования и развития управляемой системы на основе знания присущих ей объективных закономерностей и тенденций в ходе управленческой деятельности, процесс принятия решений как способ отражения и освоения социальной действительности корректируется, в первую очередь, управленческим фактором. Иначе говоря, знания, полученные в процессе решения той или иной проблемной ситуации, носят управленческо-направляющий характер. Во-вторых, если научное познание направлено на создание нового в науке, то есть обогащение научного знания ранее неизвестными фактами и

¹⁶Попов Г.Х. Функции и структуры организации управления, их совершенствование. / Проблемы научной организации управления в социалистической промышленности. -М., 1972. - С.35-44

обобщениями, новыми методологическими принципами и теориями, то процесс принятия решений в основном ориентирован на обработку имеющихся данных, полнота и достоверность которых определяют качество принимаемого решения.

В исследовании обосновано, что процесс принятия решений представляет собой систему, в которой сосредоточены когнитивные и регуляторные функции управленческого решения. Вместе с тем, когда речь идет о невозможности разграничения когнитивно-оценочного и нормативно-инструктивного аспектов функционального содержания процесса принятия решений, кроме того, признавая подчиненность когнитивного элемента регуляторному, важно отметить, что функциональное содержание рассматриваемого явления не может быть полностью охарактеризовано только путем определения роли субъекта управления в регуляторной деятельности.

Регулятивная функция решения в управлении обществом имеет довольно сложную структуру. Она различается как направляющая, корректирующая, организующая, контролирующая, стимулирующая и так далее. Уделено внимание только одному аспекту регулирования, освещающему социальный аспект исследуемого явления, то есть его мотивационный аспект. Вопрос о характере процесса принятия решений целесообразно рассматривать с точки зрения его функциональной и исторической точности в структурах тех или иных социальных систем. Организация исполнения принятых решений является одной из основных функций управленческой деятельности.

В диссертации отмечается, что современная технология социального управления представляет собой ряд процедур, последовательно систематизированных на следующих этапах:

1. *Целевой этап.* Данная функция включает в себя такие процессы и операции, как определение проблемы, осознание необходимости ее решения, формирование цели.

2. *Дескриптивный этап.* На этом этапе осуществляется описание реальной ситуации, предполагающее обработку требуемой информации.

3. *Прескриптивная стадия.* Данный этап предполагает все виды деятельности по преобразованию дескриптивной (описательной) информации в директивную, нормативную информацию.

4. *Этап реализации.* На этом этапе определяются эффективные пути достижения целей управления посредством организационно-исполнительской деятельности.

5. *Ретроспективный этап.* Данный этап охватывает виды деятельности, связанные с обобщением и анализом результатов выполнения управленческого решения.

В соответствии с рассуждениями диссертанта, анализ процесса принятия решений требует онтологического и гносеологического подхода к деятельности социального управления и его структурным отношениям. Поскольку сущность этого явления невозможно понять без анализа его внутренних структурных и функциональных особенностей. Любая

управленческая деятельность начинается с постановки цели, вытекающей из социально-экономической необходимости, и этот процесс, прежде всего, отражается на этапе принятия решений. В целом, управленческое решение по своей сути является нормативно-рациональным отражением управленческих потребностей в социальной системе и выражается в функциональных отношениях между субъектом управления и обществом. Этот подход обеспечивает формирование управления в Узбекистане на основе человеческого достоинства, социальных потребностей, сотрудничества и компромисса. Системный подход побуждает принимать решения не только на основе официального документа, но и на основе общественного сознания, этического подхода и баланса интересов. Это является ключом к социальной стабильности, социальной справедливости и эффективному управлению.

Процесс принятия решений - прежде всего, процесс идентификации имеющейся проблемы, ее трансформации в цели и задачи в контексте социальной необходимости, а также выработки стратегий их достижения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управленческая деятельность - сложная социально-философская система, которая служит устойчивому развитию общества, координации общественных отношений и защите интересов человека. Особое место в качестве компонентов управления, функциональных этапов и его интеллектуальной основы занимает управленческое сознание. Исходя из этого, важно сформировать систему управления как самосовершенствующуюся, адаптивную и ценностно-ориентированную систему. В результате исследования социально-философских аспектов управленческой деятельности получены следующие выводы:

1. В процессе изучения сущности и категориальных основ понятия управления, его функций в обществе и философских аспектов важное значение имеет системный подход. Управленческая деятельность представляет собой сложную систему, служащую для поддержания баланса социальных процессов, координации ценностей, осознанного формирования процессов принятия решений. В его исследовании необходимы системность, функциональность, аксиологический подход и историко-динамический анализ. Поскольку она должна рассматриваться не только как административная практика, но и как духовный процесс, основанный на философском сознании, социальных потребностях и культурных ценностях. Любые формирующиеся институциональные изменения реализуются через стратегические инициативы субъектов управления на разных уровнях - сотрудников, подразделений, руководства и внешних агентов. Принятие решений представляет собой системную последовательность многоэтапных управленческих действий, которые происходят органично и последовательно в этом процессе.

2. На основе философско-онтологической сущности управленческой деятельности, системного анализа ее внутренней структуры и функциональных задач в социальных процессах целесообразно назвать

управление комплексной формой деятельности, обеспечивающей баланс между человеком, обществом и институтами, тесно связанной с социальным сознанием, нравственными отношениями и правовыми нормами. Кроме того, важно, чтобы оно функционировало как самосовершенствующаяся система на фазовых этапах управленческой деятельности (планирование, организация, контроль и оценка). Феномен руководства требует гармонизации межсубъектных отношений в социальном управлении путем создания здоровой коммуникативной социальной среды. В этом процессе решающим фактором выступает эпистемический потенциал лидера, его нравственная позиция, профессиональная культура и его способность применять справедливые механизмы стимулирования.

3. Социальное управление является системой переменных, одновременно самореорганизующихся и взаимосвязанных отношений, обеспечивающих порядок, стабильность и равновесие общества, где сосредоточена не только практическая деятельность, принадлежащая руководству, но и комплексная система, интегрированная с общественным сознанием, системой ценностей, культурой общения и нормативными механизмами. Чтобы понять системную сущность управления, необходимо определить элементы управления, функции и их структурное положение. Преемственность, внутренняя динамика и способность адаптироваться к внешним воздействиям социального управления дают возможность определить его в качестве основного механизма управления социальными изменениями.

4. Модели управления формируются в определенных политических, экономических и культурных условиях общества. Управленческая деятельность не универсальна, а обусловлена историко-культурными факторами, социальными потребностями и системой ценностей. На этой основе необходимо рассматривать модели управления на основе социально-философского подхода, оценивать их не как закрытую техническую систему, а как открытую, изменчивую, основанную на ценностях и гармоничную с общественным сознанием систему. Посредством детерминаций, определяющих сферу психолого-интеллектуального воздействия руководителя, формируется целевой логический вектор деятельности подчиненных.

5. Взаимодействие между субъектами управления и исполнителями формируется в асимметричной коммуникативной ситуации. В данном случае руководство имеет психолого-инструментальное преимущество, а сотрудники становятся субъективным инструментом, адаптированным к социально-менеджерским целям. В результате обеспечение устойчивости исполнительской дисциплины напрямую зависит от гармонии внутренних рефлексивных структур мышления руководителя и внешней мотивационной модели. Это, в свою очередь, служит устранению когнитивного конфликта.

6. Роль социальной структуры общества, коллективного сознания, гражданской культуры, социальной справедливости и системы человеческих отношений является одним из важных факторов в совершенствовании системы управления. В процессе развития управленческой деятельности

необходимо опираться на человеческий фактор, укреплять общественное доверие и внедрять принципы сбалансированного управления, основанные на ценностях. Эта деятельность является средством укрепления связи между социальным прогрессом и эффективностью управления путем снижения социальных диспропорций в обществе, поощрения участия граждан и формирования коллективной ответственности. Социальная активность, справедливость, прозрачность и методы управления, приоритезирующие интересы человека, обозначены как важные принципы развития управленческой деятельности в гуманном содержании.

7. Многообразие различных задач и целей, реализуемых управляющим органом, приводит к многокритериальности. Иначе говоря, нельзя судить о деятельности всех структурных звеньев управления на основе каких-либо критериев. Для совершенствования любой системы управления необходимо разработать ее концептуальную модель, включающую не только структурные звенья и связи между ними, но и цели, которые они выполняют, а также критерии совершенствования этих структурных звеньев.

8. Эффективность современного управления обусловлена интеграцией с автоматизированными информационными системами, модельным управлением и передовыми механизмами прогнозирования. При этом автоматизированная система управления — это современная парадигма управления, сочетающая в себе цифровые инструменты, научно-методические подходы и практические алгоритмы. Способность исполнителей сознательно выполнять решения обусловлена их мотивационно-интеллектуальной подготовкой, гармонией индивидуальных интересов и стратегии управления, а также психофизиологическим состоянием.

9. Совершенствование системы управления организацией в первую очередь зависит от эпистемологической глубины теоретико-методологических основ, рефлексивно-интеллектуального потенциала субъекта управления и способности интегрировать инновационные подходы в практическом контексте. В постмодернистском обществе данный процесс развивается посредством непрерывности научно-философского мышления и аксиологических обновлений. Следовательно, систематическое моделирование интеллектуального капитала, представляющего гносеологический потенциал субъекта, должно осуществляться в рамках концептуальной архитектуры концепции управления.

10. Практика принятия решений, являющаяся важной частью процесса управления, является не только техническим или административным процессом, но и социально-философским актом, основанным на общественном сознании, нравственной ответственности, субъективном мировоззрении и ценностях. Основные этапы принятия решений в управлении состоят из таких этапов, как осознание проблемы, сбор информации, анализ, разработка альтернативных решений, выбор наиболее оптимального, реализация и оценка результата. Взаимодействие социальных, нравственных, правовых и интеллектуальных факторов на этих этапах определяет эффективность. В связи с этим необходимо внедрение

социальных технологий, методов цифрового анализа и культуры коллективного мышления в совершенствование процесса принятия решений. Такой подход служит обеспечению взаимного доверия, прозрачности и духовной ответственности между личностью и коллективом в практике управления.

11. Деятельность принятия решений в управлении тесно связана с культурными, нравственными, социально-историческими и психологическими особенностями общества. Управленческие решения формируются под влиянием мировоззрения личности и коллектива, уровня образования, конфликта интересов, социальных групп. На этой основе необходимо укреплять модель гуманного управления путем адаптации процесса принятия решений к интересам общества, развития на основе человеческих ценностей и расширения коллективного участия.

12. Социально-политические реформы, проводимые в Узбекистане, в частности, политика, направленная на организацию отношений между обществом и государством на новой основе, требуют подхода, основанного на приоритете «человеческого достоинства» по отношению к управленческой деятельности. И это диктует необходимость рассматривать сущность управления не только как административно-командный, но и как духовный процесс, тесно связанный с общественным сознанием, человеческим достоинством, коллективной ответственностью и гражданской культурой. В совершенствовании системы управления в Узбекистане важное значение имеет, во-первых, формирование культуры общения с общественностью, во-вторых, централизация критериев социальной ответственности при принятии решений, в-третьих, разработка системных и самосовершенствующихся моделей управления.

Приведенные выше теоретические и методологические выводы послужили основой для разработки следующих практических предложений:

- принятие Государственной программы «Стратегическое управление и устойчивое развитие»;
- организация традиционного международного форума по изучению современных тенденций управления;
- учреждение фундаментальных, прикладных инновационных международных грантов на системное и междисциплинарное изучение управленческой деятельности;
- цифровизация управленческой деятельности, дальнейшее совершенствование интеллектуального управления на основе программ искусственного интеллекта;
- создание платформы, направленной на дистанционную самоорганизацию;
- внедрение критерия «социально-аксиологической фильтрации» (человеческое достоинство, справедливость, ответственность и коллективное влияние) в процессе принятия решений;
- расширение механизмов гражданского участия (коллективные совещания, онлайн-сбор мнений, открытое обсуждение документов);

Пересмотр управленческой деятельности на основе человеческого достоинства, социального сознания и философской системности будет основой для формирования демократической и ответственной системы управления в Узбекистане.

**SCIENTIFIC COUNCIL DSc.03/02.2020.F.72.08 ON AWARDING
SCIENTIFIC DEGREES AT THE BUKHARA STATE UNIVERSITY**

NAVOI STATE UNIVERSITY

ASLANOV SAID KARIMOVICH

**SOCIAL-PHILOSOPHICAL ASPECTS OF MANAGEMENT ACTIVITY: A
SYSTEMATIC APPROACH**

09.00.04 – Social Philosophy

**DISSERTATION ABSTRACT OF THE DOCTOR OF PHILOSOPHY (PhD)
IN PHILOSOPHICAL SCIENCES**

Bukhara – 2025

The theme of doctoral (PhD) dissertation was registered at the Supreme Attestation Commission at the Ministry of Higher education, science and innovations of the Republic of Uzbekistan under number B2024.3.PhD/Fal1369

The dissertation has been prepared at Navoi state university.

The abstract of the dissertation is posted in three (Uzbek, Russian, English (resume)) languages on the website (www.buxdu.uz) and on the website of "ZiyoNet" information and educational portal (www.ziynet.uz).

Scientific consultant:

Kakhkhorova Matlyuba Mannofovna
Doctor of science in Philosophy, professor

Official opponents:

Xuseynova Abira Amanovna
Doctor of science in Philosophy, professor

Shirinov Anvar Qanoatovich
Doctor of Philosophy (PhD) in Philosophical Sciences, ass.professor

Leading organization:

Urgench state university

Defence of the dissertation will be held on « 5th » September in 2025 at 12⁰⁰ P.M. in the meeting of the scientific council DSc.03/27.02.2020.F.72.08 at the Bukhara State University (Address: 11th M.Iqbol Street, Bukhara city, 200114, Telephone number (65) 221-29-14; fax: (65) 221-57-27, e-mail: buxdu_rektor@buxdu.uz)

The doctoral dissertation is available at the Information Resource Center of Bukhara State University (registered under № 705). (Address: 11 M.Iqbol Street, Bukhara city, 200114. Telephone number (65) 221-25-87.)

Abstract of the dissertation is distributed on « 22nd » August 2025.

Protocol at the register № 28 of 22nd August 2025



Namozov B.B.
Chairman of the Doctoral Degree
Awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

Sharipov A.Z.
Secretary of the Doctoral degree
Awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

Safarova N.O.
Chairman of the Scientific Seminar at the
Doctoral degree awarding Scientific Council,
Doctor of philosophical sciences, professor

INTRODUCTION (abstract of the PhD dissertation)

The aim of the research reveal the socio-philosophical aspects of management activities and their role in the development of society on the basis of a systematic approach.

The object of the research is the management system and activities in society.

The subject of the research is the study of the management aspects, the principles and mechanisms of this activity as a socio-philosophical process and their role in the interaction between people, society and the state

Scientific novelty of the research work is as follows:

structural features of management functions, such as maintaining social integrity, distribution according to activity, as well as the principles of systematization, functionality, value-basedness, social responsibility, as well as the principles of harmonizing the balance between management subjects and objects, ensuring integration between social systems are revealed;

The functional status of management in society is based on the principles of social conditionality (self-management, sustainable development), flexibility (situation-appropriate, subject-object relationship), ensuring integrity through a set of social needs, harmonizing subjective and objective factors, its characteristics as a dynamic system that can respond to social changes serve the criteria of stability, balance and development in society;

The role of analytical tools, artificial intelligence and resources in the management structure as a typological criterion in the formation and optimization of the digital management model, their role as an indicator of performance assessment and the significance of updating the paradigm of improving management effectiveness based on social interest criteria has been clarified;

intellectual parameters of HR management system models (analytical thinking, self-management), socio-technological framework (feedback, KPI, HRM platforms, AI rating) and personality orientation in management decision-making, support of intellectual investment, fast and precise results are proven as criteria for the development of human capital and optimization of management activities.

Implementation of research results.

The scientific significance of the study lies in the scientific theoretical conclusions, proposals and recommendations presented in it as a theoretical and methodological basis in research works aimed at the study of the optimization of management activities, its systemic essence and features, the distribution of management functions, the ratio between central management and self-management of the object, social correlation and spontaneous and conscious purposeful forms of regulation, as well as in the management of society. It is determined by the fact that it can be used as a scientific basis for the theoretical enrichment of social sustainability strategies through the development of an approach based on the concepts of ethical principles, values and justice, as a scientific basis for improving management curricula, in the development of spiritual criteria in social management for the centers of analysis.

The practical significance of the research results lies in the development of the concept of leadership based on the human factor, strategic management decisions based on the criteria of human dignity, social justice, freedom and responsibility, strengthening the system of democratic governance, in the centers of spirituality and enlightenment, in propaganda and propaganda work on the restoration of communication, trust, values and ethical norms of neighborhoods, in the development of the concept of management activities in organizations and It is determined by the applicability of special courses in the development of potential opportunities for the formation of humane leaders on the basis of humanitarian approaches.

Introduction of research results. On the basis of the scientific results obtained in the process of studying the socio-philosophical aspects of management activities on the basis of systematic approaches:

analysis, scientific and theoretical conclusions and proposals on the structural features of management functions, such as maintaining social integrity, distribution according to activity, and the principles of systematization, functionality, value-basedness, social responsibility and the principles of harmonizing balance between management subjects and objects, ensuring integration between social systems. Scientific and practical foundations of the formation and development of women's leadership skills (2023-2024), implemented at the Tashkent State Economic University (reference of the Tashkent State Economic University No. 04-6136 dated May 29, 2025). As a result, it served as a methodological basis for revealing intellectual parameters that contribute to self-improvement in the process of management activity, increasing the level of effectiveness of the personal management model;

generalizations that the functional status of management in society is based on principles such as social conditionality (self-management, sustainable development), flexibility (situational, subject-object relationship), ensuring integrity through a complex of social needs, harmonizing subjective and objective factors, characteristics as a dynamic system capable of responding to social changes serve the criteria of stability, balance and development in society. conclusions were used in the activities of the Imam Bukhari International Research Center for the implementation of scientific, methodological and problematic analyses of the objects of the Applied Project 2024 (Reference No. 02/257 of the Imam Bukhari International Research Center dated May 24, 2025) As a result, it served to carry out pragmatic analyses, improve the content and scientific level of research;

Analytical tools, artificial intelligence and resources in the management structure are typological criteria in the formation and optimization of the digital management model, as well as the significance of scientific innovations and proposals on the importance of improving the paradigm of improving management effectiveness based on social welfare criteriaPre-election program for 2025-2029 5.1. Improvement of management of state and public organizations and 5.1.1. The tasks identified in improving the efficiency of public authorities and administration, training and ideological propaganda (certificate of the Central

Council of the Democratic Party of National Recovery, No. 02 / 02-48 of May 21, 2015). As a result, the election program contributed to improving the management of state and public organizations, improving the efficiency of public authorities and administration;

The outline of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, 3 chapters, a conclusion, a list of used literature and an appendix. The total length of the dissertation is 145 pages.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (I часть; I part)

1. Aslanov S.K. Management Activities as a Social System: A Philosophical Analysis // Asian Journal of Applied Science and Technology (AJAST). - India, 2024. - Volume 8, Issue 4. –PP.206-210. (09.00.00; №11; №14; Indexed in Index Copernicus; CrossRef).

2. Aslanov S.K. Hermeneutic Features of Management Activities. // Intelektualitas: Jurnal Penelitian Lintas Keilmuan. – Indonesia, 2025. - Volume 2, Issue 1. - PP.1-6. (09.00.00; №11; №14; Indexed in Index Copernicus; CrossRef).

3. Aslanov S.K. Boshqaruvdagi strukturaviy aloqadorlik // Falsafiy tadqiqotlar va ijtimoiy fanlar xalqaro jurnali. (International Journal Of Philosophical Studies And Social Sciences). - Samarqand. 2024. - Volume 4, Issue 5. – PP.227-231. (09.00.00; №31).

4. Aslanov S.K. Tizimli yondashuv va boshqaruv faoliyating o'zoro aloqadorligi // Ijtimoiy gumanitar fanlarning dolzarb muammolari. – Samarqand, 2025. –№5(5). –B.241-247. (09.00.00; №29).

5. Aslanov S.K. Social-philosophical aspects of management activities: a relational approach // Tamaddun nuri. –Nukus, 2025. –№4(67). –B.145-148. (09.00.00; №26).

6. Aslanov S.K. Philosophical Content of «Management» and Managerial Activity. // Falsafiy tadqiqotlar va ijtimoiy fanlar xalqaro jurnali. (International Journal Of Philosophical Studies And Social Sciences). - Samarqand. 2025. - Volume 5, Issue 2. – PP.226-229. (09.00.00; №31)

7. Aslanov S.K. Ethical leadership and social communication // International Conference of modern science and pedagogy. – Washington, The USA, 2025. - Vol 1, No1. -PP.363-365.

8. Асланов С.К. Структурная сущность и социальные функции управленческой деятельности // “Renessans kontekstida Markaziy Osiyoning ilmiy-ma'naviy merosi” mavzusidagi xalqaro ilmiy konferensiya materiallari. – Navoiy, 2025. - B.79-82.

9. Aslanov S.K. Boshqaruvning strukturavuy va metodologik asoslari // Янги Ўзбекистон: илмий тадқиқотлар Республика кўптармоқли илмий конференцияси тўплами. – Тошкент, 2025. №76, 1. - Б.17-18

10. Aslanov S.K. Boshqaruv tushunchasining germeneytik tahlili // “Ilm-fan muammolari tadqiqotchilar talqinida” Respublika ilmiy konferensiyasi materiallari to'plami. –Toshkent, 2025. – B.374-377.

II bo'lim (часть II; part II)

11. Aslanov S.K. Social principles of management activities // “Ta'lim jarayonida innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni joriy qilish – zamonaviy

ta'limning bosh strategiyasi" mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Buxoro, 2025. – B. 495-497.

12. Асланов С.К. Социальные особенности управленческой деятельности // "Iqtidorli yoshlar – intellektual, ijodiy elitani yaratishning kafolati: akademik mobillik va xalqaro hamkorlik masalalari" mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. 26-aprel, 2024-yil. – Navoiy, 2024. - B.380-381.

13. Aslanov S.K. Management philosophy in the context of philosophy and basic concepts of management// "Raqamli transformatsiya: ta'lim, fan va jamiyat" mavzusidagi xalqaro ilmiy konferensiya to'plami. – Navoiy, 2025. – B. 51-53

14. Aslanov S.K. Dinamik boshqaruv falsafasi // Ta'lim jarayonida innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni joriy qilish — zamonaviy ta'limning bosh strategiyasi respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Buxoro, 2025. – B. 560-562.

15. Aslanov S.K. Boshqaruv faoliyatining ilmiy asoslari // "Ilm-fan muammolari tadqiqotchilar talqinida" mavzuyidagi respublika ilmiy konferensiya materiallari. – Buxoro, 2025. – B. 260-262.

Автореферат “Дурдона” нашриётида таҳрирдан ўтказилди ҳамда ўзбек, рус ва инглиз тилларидаги матнларнинг мослиги текширилди.

Босишга рухсат этилди: 07.08.2025 йил. Бичими 60x84 1/16 , «Times New Roman» гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи 3,0 Адади: 100 нусха. Буюртма №527.

Гувоҳнома АИ №178. 08.12.2010.
“Садриддин Салим Бухорий” МЧЖ босмахонасида чоп этилди.
Бухоро шаҳри, М.Иқбол кўчаси, 11-уй. Тел.: 65 221-26-45