



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VAO'RTA MAXSUS TA'LIM
VAZIRLIGI
O'ZBEKISTON DAVLAT SAN'AT VA MADANIYAT INSTITUTI
"XALQ IJODIYOTI" FAKULTETI
"MADANIYAT VA SAN'AT MUASSASALARINI TASHKIL ETISH VA
BOSHQARISH" KAFEDRASI
"MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIDA BOSHQARUV KADRLARNING
KONSEPSIYASI"
MAVZUSIDAGI
BITIRUV MALAKAVIY ISHI

Bajardi: Madaniyat va san'at
muassasalarini tashkil etish
va boshqarish ta'lim
yo'nalishi bitiruvchisi 4-kurs
talabasi **Zaripova Nilufar** 

Ilmiy rahbar: Madaniyat va san'at
muassasalarini tashkil etish va
boshqarish kafedrası professori

A. Haydarov 

Bitiruv malakaviy ishi kafedrada dastlabki himoyadan o'tdi. Kafedra
majlisining 26 sonli bayyonomasi, 2018-yil "17" may



TOSHKENT-2018

Bitiruv malakaviy ishi himoyaga tavsiya etildi

“Xalq ijodiyoti”
fakulteti dekani, dotsent
J.A.Mamatqosimov
2018 yil “ 14 ”



“Madaniyat va san’at muassasalarini
tashkil etish va boshqarish” kafedrasini
mudiri B.Salaydinov
2018 yil “ 12 ”



MUNDARIJA

KIRISH	3
 I BOB. O‘ZBEKISTONDA MADANIYAT VA SAN’AT SOHASI BOSHQARUVINING O‘ZIGA XOS JIHATLARI	
1.1 Madaniyat va san’at sohasi boshqaruvida menejering o‘mi.....	9
1.2 O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi markaziy apparat tuzilmasi hamda tashkiliy-huquqiy jarayonlardagi islohotlar.....	20
 II BOB. MADANIYAT VA SAN’AT SOHASI BOSHQARUVINING HUQUQIY ASOSLARI VA KADRLARNI TAYYORLASHNING ZAMONAVIY KONSEPSIYALARI	
2.1. Madaniyat va san’at sohasini boshqarishga doir me’yoriy-huquqiy hujjatlar.....	32
2.2. Zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlashning dolzarb masalalari.....	41
 XULOSA	 63
GLOSSARIY	66
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI	74
ILOVALAR	78

KIRISH

“Hozirgi zamon boshqaruv kadrlari, menejerlari yuqori kasbiy mahoratiga ega bo‘libgina qolmay, balki har jihatdan ma‘lumotli, o‘z sohalarining bilimdoni, tashabbuskor, topshirilgan ish uchun jon kuydiradigan, muammolarni hal qilishga ijodiy yondashadigan kishilar bo‘lishlari eng muhimi esa, Vatanimizning chinakam fidoiylari bo‘lishlari lozim”¹.

I.A.Karimov

Mustaqillik yillarida erkin demokratik rivojlanish yo‘lini tanlagan mamlakatimiz oldida milliy madaniyat va san’atimizni tiklash, asrab-avaylash va yanada rivojlantirish, uni zamonaviy jahon sivilizatsiyasi yutuqlari hisobidan boyitish, o‘z kelayotgan avlodni ko‘p asrlik an’ana va ma’naviy-axloqiy qadriyatlarga sadoqat ruhida tarbiyalash bo‘yicha mas’uliyatli va murakkab vazifalar turgan edi.

Aholi turmush darajasi va sifatini yuksaltirishga g‘ov bo‘layotgan kamchilik va muammolarga adolatli yechim topish har davrning dolzarb masalasi hisoblangan. Buni xorijlik siyosatshunoslar ham haqli ravishda e’tirof etishayapti. Ularning ta’kidlashicha, O‘zbekiston islohotlarning yangi bosqichida. Davlat va jamiyat boshqaruviga doir tub islohotlarni amalga oshirish, shuningdek, ijtimoiy sohaning asosiy yo‘nalishlaridan biri bo‘lgan madaniyat va san’at sohasini boshqarishni yanada takomillashtirish borasida ham navbatdagi muhim qadamlar tashlanyapti. Davlatimiz rahbari tomonidan olib borilayotgan siyosat – ham iqtisodiy, ham siyosiy, ham ma’naviy yuksalish sifatida bizning fikrlarimiz va ongimizda katta o‘zgarishlarga sabab bo‘lmoqda.

Madaniyat va sport sohasida amalga oshirilayotgan davlat siyosati xalqimizning ulkan intellektual va ijodiy salohiyatini ro‘yobga chiqarish, barqaror rivojlangan, jismonan baquvvat va ma’nan yetuk shaxslar jamiyatini

¹ I.A. Karimov. Vatan sajdagoh kabi muqaddasdir. T-III. T.: O‘zbekiston, 1996. 236-bet

barpo etish, aholining o'sib borayotgan ma'naviy va estetik ehtiyojlarini ta'minlash, madaniyat va sport muassasalarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash uchun zarur shart-sharoitlar yaratdi.

Hozirgi paytda mamlakatimizda 39 teatr, 175 muzey, 894 ta madaniyat va aholi dam olish markazlari, 225 ta madaniyat va istirohat bog'lari, 301 bolalar musiqa va san'at maktabi, 2,7 milliondan ortiq bola sport, musiqa va san'at bilan muntazam shug'ullanmoqda. Madaniyat va san'at, sport va jismoniy tarbiya sohasida 69 ming xodim mehnat qilmoqda.

Shu bilan birga, madaniyat va sport sohasida davlat boshqaruvi samaradorligining tanqidiy tahlili shuni ko'rsatdiki, Madaniyat va sport ishlari vazirligi tomonidan mutasaddi organ sifatida o'z oldiga qo'yilgan keng ko'lamli masalalarning to'liq ijrosi ta'minlanmagan, ayniqsa, davlat boshqaruvi va joylardagi ijro hokimiyati organlari faoliyatini mazkur sohada muvofiqlashtirish, madaniy-ma'rifat va sport-sog'lomlashtirish muassasalari moddiy-texnik bazasini mustahkamlash, ularni malakali kadrlar bilan ta'minlash bo'yicha ishlar yetarli darajada olib borilmagan.

Bundan tashqari, hayotiy tajriba shuni ko'rsatmoqdaki, bitta vazirlikda madaniyat va sport kabi ikkita ko'p qirrali va murakkab sohalarning birlashtirilishi ommaviy jismoniy tarbiyani rivojlantirish, istiqbolli sportchilarni saralash tizimini takomillashtirish, hududlarda teatr, mumtoz musiqa va boshqa san'at turlarini keng ommalashtirish bo'yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar samaradorligini yuksaltirish imkonini bermayapti.

Natijada Madaniyat va sport ishlari vazirligi o'z ish faoliyatida ko'p hollarda barcha mavjud resurs va imkoniyatlarini bayramlar madaniy tadbirlarini o'tkazishga va muhim xalqaro sport musobaqalariga tayyorgarlik ko'rishga yo'naltirish bilan chegaralanib qolgan. Yuzaga kelgan salbiy holatlarni bartaraf etish uchun vazirlik faoliyatini tubdan isloh qilish zarurati paydo bo'ldi.

Shu boisdan Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev tashabbusi bilan sohani tubdan isloh etishga qaratilgan bir qator qaror va farmonlar qabul qilindi. Xususan, davlatimiz rahbari tomonidan madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini tubdan takomillashtirish, ushbu sohada davlat siyosatini amalga oshirish samaradorligini keskin oshirish, O‘zbekiston xalqining boy va o‘ziga xos madaniyati, san’ati va ijodini yanada rivojlantirishni ta’minlash, aholining keng qatlam o‘rtasida ma’nan va axloqan komil inson bo‘lishga va sog‘lom turmush tarzini yuritishga intilishni rag‘batlantirish maqsadida “Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni (2017 yil 15 fevral) hamda “O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida”gi (2017 yil 15 fevral) Qarorini imzoladi. Mazkur farmonga muvofiq O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi, umuman madaniyat va san’at sohasi tubdan isloh etilib, mutloqo boshqacha shakl va mazmunda ish boshladi.

Mavzuning dolzarbligi. Hozirgi kunda mamlakatimizda Qoraqalpog‘iston Respublikasi Madaniyat vazirligi, Toshkent shahar Madaniyat Bosh boshqarmasi va viloyatlar boshqarmalari, Respublika madaniyat muassasalari faoliyatini tashkil etish ilmiy-metodik markazi, 37 ta professional teatr, 450 dan ortiq turli yo‘nalishdagi muzeylar, 894 ta Madaniyat va aholi dam olish markazlari, ularda faoliyat ko‘rsatayotgan “Xalq” va “Namunali” unvonga ega bo‘lgan 70 ga yaqin xalq teatrlari, 60 dan ortiq folklor jamoalari, 128 ta ashula va raqs xalq ansambllari, 28 ta vokal–cholg‘u estrada xalq ansambllari, 3 mingdan ortiq badiiy havaskorlik to‘garaklari, Vazirlar Mahkamasining 2010 yil 29 dekabrdagi 322-son qaroriga asosan rekonstruksiya qilinayotgan va qayta ta’mir lanib foydalanishga topshiriladigan 225 ta Madaniyat va istirohat bog‘lari, 200 taga yaqin shahar, tuman madaniyat bo‘limlari hamda yana bir qancha madaniyat va san’at muassasalari ishlab turibdi. Demak, ularning har birida albatta

birinchi rahbar, o'rta va quyi bo'g'in rahbarlari faoliyat ko'rsatishi va ayni chog'da respublikamizda ijtimoiy sohaning eng yirik jabhalaridan biri bo'lgan madaniyat va san'at sohasini boshqarishga, uni rivojlantirishga, istiqbolini belgilashga mas'ul bo'lgan rahbar xodimlar, ya'ni menejerlar kerak.

Madaniyat va san'at sohasini boshqarish, shuningdek, sohada zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish, tub islohotlarni amalga oshirish, madaniyat va san'at menejerlarini tayyorlash va amaliyotda o'z imkoniyatlarini, rahbarlik qobiliyatlarini namoyon etishlari uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni, boshqaruvning eng nozik jihatlari, mas'uliyati, rahbarlik qilishning o'ziga xos xususiyatlari va talab etiladigan fazilatlariga doir boshqa zarur nazariy va amaliy manbalarini bo'lajak boshqaruvchilarga yetkazish, ularni o'qitish, tarbiyalash bugungi kunning eng dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi.

Mavzuning o'rganilganlik darajasi. Ushbu mavzu hali ilmiy jihatdan aynan to'liq tadqiq etilmagan mavzular qatoriga kiradi. To'g'ri, iqtisod yo'nalishi bo'yicha boshqaruv kadrlari – menejerlarga doir ko'plab o'quv adabiyotlari, qo'llanmalar, darsliklar tayyorlanib nashr etilgan. Shuningdek, tarixiy kitoblar va qo'lyozmalarda boshqaruv va rahbarlik haqida ko'plab ma'lumotlar keltirilib, uning nazariyasi yaratilgan. Biroq, bu manbalar madaniyat va san'at sohasini qamrab olmagan. Hozirda O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti professorlari Bekmurodov Mansurning magistrilar uchun "Madaniyat va san'at sohasi menejmenti" hamda Haydarov Azamatning bakalavrlar uchun "Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari" o'quv qo'llanmalari shuningdek keyingi paytlarda qator bitiruv malakaviy ishlarga qo'l urildi jumladan, Meliyeva Zarifaxonning "Madaniyat muassasalarida boshqaruv jarayonlarining o'ziga xosligi" (Ilmiy rahbar: S.To'ychiyeva) Karimova Dilnoza Baxtiyorovnaning "Tashkilotni boshqarishning samarador strategiyasini ishlab chiqish" (Ilmiy rahbar: sotsiologiya fanlari doktori M.Bekmurodov) "Madaniyat va san'at sohalari

xodimlarini boshqarishda kadrlar siyosati” (ilmiy rahbar: Tarix fanlari nomzodi dotsent Yusupaliyeva). Bundan tashqari Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish kafedrasida professor-o’qituvchilari tomonidan majmualar ham tayyorlanganligini ta’kidlab o’tish joiz.

Bitiruv malakaviy ishining ilmiy va amaliy ahamiyati. Mazkur tadqiqotimiz natijasida madaniyat va san’at sohasidagi boshqaruv kadrlarining muammo va kamchiliklari aniqlanib, ularni bartaraf etish choralari aniq ko’rsatib beriladi. Shuningdek, Madaniyat vazirligi va uning tizimi tashkilotlari rahbar xodimlarining faoliyatlari monitoring qilinib, tahlil etiladi. Bu orqali qaysi bo’g’in boshqaruvida islohotlar olib borish zarurligi to’g’risidagi asoslangan fikrlar, taklif va tavsiyalar bayon etiladi. Bundan tashqari respondentlardan to’plangan fikrlarga tayanib, madaniyat sohasi rahbarlariga qo’yiladigan talablarning aniqroq va mukammalroq shakli hamda o’ziga xos konsepsiyasi ishlab chiqiladi.

Bitiruv malakaviy ishning ob’ekti va predmeti. Tadqiqot ishimizning oby’ekti butun madaniyat va san’at sohasidir. Mazkur sohaning boshqaruv kadrlari – menejerlar esa bitiruv malakaviy ishining predmeti hisoblanadi.

Bitiruv malakaviy ishining maqsad va vazifalari. Madaniyat va san’at sohasida boshqaruv kadrlarining o’ziga xos konsepsiyasini yaratish tadqiqotimizning maqsadi hisoblanadi. Bu maqsadni amalga oshirish uchun quyidagi vazifalarni bajarish talab etiladi:

- Respublikamizda faoliyat olib borayotgan madaniyat va san’at muassasalari boshqaruvidagi muammo va kamchiliklarni aniqlash va uni bartaraf etish yo’llarini topish;
- Ushbu soha boshqaruv kadrlariga doir me’yoriy-huquqiy hujjatlarni tahlil qilish;
- Boshqaruvning yuqori, o’rta va quyi bog’inlarida tadqiqot ishiga doir so’rovnamlar o’tkazish;

- Madaniyat va san'at muassasalarining oliy ma'lumotli mutaxassislar bilan ta'minlanganlik darajasini o'rganish;
- Madaniyat sohasini boshqarish borasida dunyo tajribasini tahlil qilish.

Bitiruv malakaviy ishining tarkibi va hajmi. Ushbu ish ikki bob, to'rtta paragraf, xulosa, glossariy, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati va ilovadan iborat.

I BOB. O'ZBEKISTONDA MADANIYAT VA SAN'AT SOHASI BOSHQARUVINING O'ZIGA XOS JIHATLARI

1.1. Madaniyat va san'at sohasi boshqaruvida menejering o'rni

Mustaqillik o'zbek xalqi va davlatchiligi tarixida tamomila yangi davrni boshlab berdi. Mamlakat hayotida boshlangan bu davr o'z mazmun-mohiyati bilan davlat boshqaruvida ham zamon talabiga javob bera oluvchi rahbar kadrlar bo'lishini taqozo etadi. Huquqiy davlat va fuqarolik jamiyati ildizini mustahkamlash uchun demokratik mezon talablariga javob beradigan rahbar kadrlarni shakllantirish bugungi kunning muhim talabidir. "Rahbar

degani kuzatuvchi emas, avvalambor, barcha ishlarga bosh-qosh bo‘ladigan, mas‘uliyat va javobgarlikni o‘ziga oladigan, og‘ir paytda boshqalarga namuna bo‘ladigan, tashkilotchi, kerak bo‘lsa, odamlarni o‘z ortidan ergashtirishga qodir, kuch-qudrati va irodasi baquvvat inson bo‘lishi shart”.

Boshqarish uchun rahbardan katta bilim va tajriba, tashkilotchilik salohiyati, eng muhimi, ko‘p millatli bu vohada odamlar til topishib ishlay olishi talab qilinadi.

Tomirida milliy g‘urur, Vatan ishqini jo‘sh urmagan odamdan jasorat kutib bo‘lmaydi. Biz shunday bir muhit yaratishimiz kerakki, yurtimizning har burchagida, har bir fuqaro qiyofasida ozod va obod Vatandan faxrlanish hissi ko‘zimizni yashnatib tursin. Bu borada hokimliklar bilan birga mahalla oqsoqollari, xotin-qizlar qo‘mitasi, “Yoshlar ittifoqi” jamg‘armalari hamda keng jamoatchilikning boshini qovushtirib ishlashi lozim sababi jamoat tashkilotlari faoliyati eng ta‘sirchan va hozirjavob faoliyatdir. Chunki ular bevosita odamlar kundalik hayoti va tashvishi bilan uzviy bog‘langan. Jamoat tashkilotlari va fuqarolar o‘z- o‘zini boshqarish organlari ishini kuchaytirish, ularning jamiyatda tutgan mavqeini oshirish zarur.

Tashkilotning o‘ziga ta‘rif beradigan bo‘lsam:

Tashkilot – odamlarning ijtimoiy-iqtisodiy ishlab chiqarish borasida ma’lum maqsadlarga erishish uchun safarbar etuvchi, shuningdek, boshqaruv vazifalariga erishishni ko‘zda tutuvchi tizimlashtirilgan, ongli birlashmasidir. Bu birlashmani boshqarib turish uchun rahbar ya’ni menejerlar kerak bo‘ladi.

Menejer - bu maxsus tayyorgarlik ko‘rgan, boshqarishning sir-asrorlari, qonun-qoidalarini puxta egallagan malakali mutaxassisdir. Menejer bu yollanma boshqaruvchi bo‘lib, alohida ijtimoiy qatlamga mansub bo‘ladi.²

² Хайдаров А. Ижодий ишлаб чиқариш фаолиятини режалаштириш, ташкил этиш ва бошқариш. – Т.: “Янги нашр”, 2016. -111 бет

Kompaniya, firma, korxonona, bank, moliya muassasalarining ijroiya hokimiyatiga ega bo'lgan boshqaruvchi, direktor, rahbar, mudir, ma'muriy boshqaruvchilar menejerlar deb yuritiladi.

Menejerlar boshqaruv pog'onasiga binoan uch toifaga bo'linadi:

- Yuqori pog'ona menejerlari.
- O'rta pog'ona menejerlari.
- Quyi pog'ona menejerlari.³

Yuqori pog'ona menejerlari firma istiqbolini belgilash, uning kelajagi uchun ahamiyatli chora-tadbirlarni ishlab chiqish bilan shug'ullanadi. Bir so'z bilan aytganda firma rejasini ishlab chiqadi va uni amalga oshiradi.

O'rta pog'ona menejerlari firma faoliyatining ayrim tomonlarini, chunonchi, ishlab chiqarish, tovarlarni sotish, narx belgilash, moliya faoliyati, yangi tovarlarni o'zlashtirish, texnologiyani qo'llash, mehnatni tashkil etish kabilarni boshqarish bilan shug'ullanadi.

Quyi pog'onali menejerlar quyi bo'g'inda, masalan, tsex, bo'lim, brigada doirasida ishni tashkil etish, kunlik, haftalik, oylik ish topshiriqlarining bajarilishini boshqarib boradi.

To'g'ri, korxonani boshqarish bevosita mulk egasining vazifasi deyishimiz mumkin. Ammo boshqarish uchun mulk egasi bo'lish shart emas. Shu xususdan orkestrni boshqaruvchi direjyor musiqa asboblarning egasi bo'lmasa ham o'z ishini qilaverishi o'rinli. Boshqarish vazifasini korxonona egasining o'zi yoki yollangan, ammo mulkdor nomidan ish qiluvchi menejer bajaradi.

Iqtisodiy aloqalar murakkablashgan sari menejer xizmatiga talab oshadi, o'z ishining ustasi bo'lgan maxsus ijtimoiy toifa-menejerlar toifasi paydo bo'ldiki, uning alohida ijtimoiy maqomi bor. Menejer g'oyat murakkab, o'ta mas'uliyatli ish bilan shug'ullanishi, firmaning hayot-

³ Ўша манба -112 бет

mamotiga javobgar bo‘lganligi uchun ham yollanib ishlovchilar orasida eng katta xizmat haqi oladi.

Boshqaruv funksiyalarini bajarishda va jamoat ishlab chiqarishida zamonaviy menejer:

- rahbar-boshqaruvchi;
- rahbar-diplomat;
- rahbar-murabbiy, tarbiyachi;
- rahbar-inson;
- rahbar-tadbirkor;
- rahbar-innovator sifatida maydonga chiqadi.

Har bir menejer o‘ziga xos boshqaruv uslubiga ega. Uslub - bu ishlash, boshqarishdagi o‘ziga xos yo‘l, usul ma’nosini anglatadi. Shu nuqtai nazardan quyidagi tushunchalarni ajrata bilish lozim:

- boshqaruv uslubi;
- ish uslubi;
- rahbarning ish uslubi.⁴

Boshqaruv uslubi - bu boshqaruv jarayonida yuzaga chiqadigan muammolarni hal qilish usullari, yo‘llari majmuidir.

Ish uslubi - bu boshqaruv funksiyalarini samarali bajarish maqsadida biror-bir organning yoki rahbarning bo‘ysinuvchilarga aniq va nisbatan barqaror ta’sir ko‘rsatish usuli va yo‘llari majmuidir. Masalan:

- mamlakat boshqaruv organlarining ish uslubi;
- vazirlik, qo‘mita, hokimlarning ish uslubi;
- sud, prokuraturaning ish uslubi;
- korxonalar, tsexlarning ish uslubi;

⁴ Хайдаров А. Ижодий ишлаб чиқариш фаолиятини режалаштириш, ташкил этиш ва бошқариш. – Т.: “Янги нашр”, 2016. -113 бет

- ayrim rahbarlarning ish uslubi va hk. Boshqaruvning turli pog‘ona va bosqichlarida turgan boshqaruv organlari va rahbarlarning ish uslublari har xildir. Shu nuqtai nazardan ish uslubi g‘oyat ko‘p qirrali tushunchadir.

Rahbarning ish uslubi - bu boshqaruv jarayonida u yoki bu masalani hal qilishda uning o‘ziga xos yondoshishidir. Rahbar qaror qabul qilganda, uning bajarilishini tashkil etganda va qo‘l ostidagi kishilar ishini nazorat qilganda o‘z vazifalariga muvofiq ish ko‘radi. Biroq, har bir rahbar bunda o‘ziga xos ravishda, boshqaruv jarayonida o‘zi uchun mos bo‘lgan, o‘z rahbarlik uslubini belgilaydigan usullar bilan harakat qiladi. Mutlaqo bir xil ikki kishi bo‘lmaganidek, rahbarlikda ham mutlaqo bir xil uslub yo‘q. Rahbarlik uslubi rahbarlarning o‘z qo‘l ostidagilari bilan aloqasida, ularning o‘zaro munosabatlarida tarkib topadi.

Uslub boshqaruv organining intellektual salohiyati, sifatlari, uning individual xususiyatlari bilan belgilanadi.

Qayd etilgan rahbarlik uslublari sof holda uchramaydi. hayotda har bir rahbarning ish uslubi har xil bo‘ladi, lekin yuqoridagi uch uslubdan biri yaqqolroq sezilib turadi. Turli xil ishlab chiqarish vaziyatlarida har xil xodimga nisbatan rahbarlikining ijobiy tomonlaridan foydalanish kerak. Rahbar haqiqiy ahvolga qarab ish tutishi va bo‘ysinuvchilarning o‘ziga xos shaxsiy xislatlarini hisobga olib muomala qilishi kerak.

Rahbar inson qanday hislatlarga ega bo‘lishi lozimligi to‘g‘risida ko‘plab allomalarimiz xususan shonli tariximizda buyuk davlatchilikka asos solgan sohibqiron Amir Temur o‘z “Tuzuklar”ida: “Tajribamda ko‘rilgankim, ishbilarmon, mardlik va shijoat sohibi, azmi qat‘iy, tadbirkor va xushyor bir kishi ming-minglab tadbirsiz, loqayd kishilardan yaxshidir. Chunki tajribali bir kishi ming kishiga ish buyuradi”, deb yozgan edi. Gippokrat esa rahbar haqida quyidagi fikrlarni bildirgan.

“Fazilat - bu ijobiy xislat, yaxshi sifat yoki xususiyatdir. Kishilarda fazilatlarining turlicha bo‘lishi hamda har xil xulq-atvorlar insonning badanida

aylanib yuradigan suyuq moddalarga ko'p jihatdan bog'liq ekanligi tajribada kuzatilgan."

Qadimgi tibbiyotning yirik namoyandasi Gippokratning inson badanida qon asosiy o'rinni ishg'ol etsa, bunday odam harakatchan, yengil bo'ladi, taassurotlarning almashinishiga tez ko'nikib keta qoladi, o'z atrofida sodir bo'layotgan voqealarga darhol va ishtiyoq bilan aralashadi, degan fikri bejiz emas. Mana shu xil kishilarni Gippokrat sangviniklar (xushchaqchaq kishilar) deb atagan. Bu lotincha "sangvinis", ya'ni "qon" degan so'zdan kelib chiqqan.

Sangviniklar tuyg'u (jo'shqin) xususiyatlari bilan ajralib turadi. Ular:

- yangi kishilar bilan tez til topishadigan;
- bir ish turidan ikkinchi ish turiga tezda ko'nikadigan;
- bir turda bajariladigan ishlarni yoqtirmaydigan;
- yangi sharoitga osonlik bilan o'rganadigan;
- xushchaqchaq;
- harakatlari shiddatli;
- nutqi tez;
- kelajakka ishonch bilan qaraydigan;
- so'zini aniq va ma'noli qilib, imo-ishoralar bilan gapiradigan

kishilardir.

Sangviniklar ish jarayonida kechgan ko'ngilsiz hodisalarni tezda unutadilar. Ular o'z kuchi hamda qobiliyatlariga ortiqcha baho berish xususiyatiga ega bo'ladilar.

Rahbarlar sangviniklarning ishini salbiy baholashdan ko'ra ularga nisbatan qattiqqo'l va talabchan bo'lsalar, ijobiy natijaga erishishlari mumkin.

Sangviniklar yuqori lavozimga intiladigan kishilar bo'ladi.

Agar kishida shilliq hukmron o'rin tutsa, unday kishilar og'ir, tepsa tebranmas, kayfiyatlari va intilishlari ancha barqaror, voqealar va hayot taassurotlariga loqayd qaraydigan bo'ladilar. Bunday xil kishilar flegmatiklar deb atalgan. Qadimgi shilliqni "flegma" deyishgan.

Flegmatiklar:

- ta'sirchanligi sust bo'ladi;
- bir turdagi ishdan ikkinchi turdagi ishga sekinlik bilan ko'chadilar;
- faolliklari kam;
- yangi sharoitga qiyinchilik bilan moslashadilar;
- harakatlari va nutqlari sust;
- ko'ngilsiz hodisa yuz berganda osoyishtaliklarini buzmaydilar;
- sabr-toqatli, chidamli bo'lib, so'zlaganda xotirjam, o'zga shaxslar bilan hayajonlanmay gaplashadilar.

Flegmatiklar chidamliligi, matonati, o'zini tuta bilishi bilan ajralib turadi.

Gippokratning fikricha, agar kishida za'faron safro ustun tursa, bunday kishi tezkor, qat'iy, harakatchan bo'ladi. Bu toifa kishilarni Gippokrat xoleriklar (qoni qiziq kishilar) deb atagan. Qadimgi yunonlar safroni "xoley" deyishgan.

Xoleriklar - ko'tarinki ruhda ishlay oladigan, qarshiliklarni yenga oladigan kishilar bo'lib, ularning ishlash zavqi kayfiyatining buzilishi bilanoq tez o'zgarishi mumkin. Ular serjahl, o'zini yaxshi ko'radigan, tez gapiradigan odamlar bo'lib, boshqalardan gapining ohangi o'zgaruvchanligi bilan ajralib turadi. Xoleriklarning vazminlik darajasi xuddi sangviniklarnikidek bo'ladi. Rahbar va boshqa kishilarga nisbatan o'zini to'g'ri tutadi.

Nihoyat, Gippokrat yana bir tur kishilarni ajratadiki, bundaylarning ahvoli, ruhiyati bir xilda turmaydi. Ular yomon kayfiyatga ko'proq moyil bo'ladilar, arzir-arzimas narsalardan qattiq kuyunaveradilar. Bunday kishilarni ulug' shifokor melanxoliklar deb atagan. Qadimgi yunonlarda "melanxolik" so'zi "qora safro" degan ma'noni birdirgan.

Melanxoliklar:

- o'ta ta'sirlanuvchi xususiyatga ega;
- tez toliqadigan va o'ziga ishonmaydigan;

- tashvishsiz, lekin juda sezuvchan;
- nihoyatda arazchan;
- juda oz kuladigan;
- faolligi sust, tortinchoq, kamg'ayrat;
- arzimagan sabablarga ko'zidan yosh oqib ketaveradigan;
- yangi xodimlar bilan qiyinchilik bilan til topishadigan kishilardir.

Melanxoliklar qulay sharoitda oldiga qo'yilgan masalalarni muvaffaqiyatli bajaradi. Agar ishda sharoit, ya'ni vaziyat o'zgarsa, qiyinchilik tug'ilsa, ular o'zlarini olib turishadi.

Rahbarga qo'yiladigan talablar. Rahbar madaniyati quyidagilardan iboratdir:

Rahbar bir qator talablarga javob berishi kerak. "Rahbarlik qilish" degan so'zga izohli lug'atlarda boshqarish, maslahat berish, kuzatish, yo'naltirish, ko'rsatma berish degan turli ma'lumotlar berilgan. Bundan ko'rinib turibdiki, hozirgi davrda menejer (rahbar)lar qondirishi zarur bo'lgan talablar juda ko'pdir. Ularni quyidagi beshta yirik guruhga bo'lish mumkin:

Rahbarga qo'yiladigan talablar⁵

№	Talablar	Izoh
1.	Ma'naviy yetuklik	<ul style="list-style-type: none"> • siyosiy yetuklik; • huquqiy yetuklik; • axloqiy yetuklik; • yuqori saviya va ong; • ma'rifatchilik; • madaniyatlilik;

⁵ Хайдаров А. Ижодий ишлаб чиқариш фаолиятини режалаштириш, ташкил этиш ва бошқариш. – Т.: “Янги нашр”, 2016. -117-118 бб.

		<ul style="list-style-type: none"> • xodimlarni vatanparvarlik ruhida tarbiyalashga qodirlik; topshirilgan ish uchun shaxsiy javobgarlikni his qilish, halollik, vijdonlilik; • shaxsiy manfaatlarni jamoa manfaatlariga bo‘ysundirishga qodirlik; • kishilarga nisbatan mehribon va e‘tiborli bo‘lish; tashabbus va ilg‘orlikni qo‘llab-quvvatlash qobiliyati; printsiptiallik; tanqidga chidamli bo‘lish, o‘z-o‘zini tanqid qila bilish.
2.	Intizom va mehnatga bo‘lgan munosabat	<ul style="list-style-type: none"> • mehnatsevarlik; • jamoa o‘rtasida intizomni yo‘lga qo‘ya bilish; • atrofdagilarga mehnatsevarlikni tarbiyalay bilish; <p>Bir noshud rahbarning beg‘amligi yuzlab, minglab kishilar taqdirining bedaxl qirralariga ta’sir etishi mumkin. Boqibeg‘am bu toifa rahbarlarning ish uslubi bilan murosqa qilib bo‘lmaydi.</p>
3.	Bilim darajasi	<ul style="list-style-type: none"> • iqtisodiyotni bilish; • texnika va texnologiyani bilish; • boshqarish ilmini, funktsiya va strukturasi bilish; <p>istiqbolni bilishga qodirligi va hk.</p> <p>Rahbar aniq, chuqur va keng bilimqa ega bo‘lishi, uni doimo to‘ldirib va yangilab borish kerak. Aks holda u obro‘ qozona olmaydi, xodimlarning ishonchiga sazovor bo‘la olmaydi.</p>
4.	Tashkilotchilik qobiliya	<ul style="list-style-type: none"> • xodimlarni tanlay bilish va ulardan samarali foydalanishni ta’minlay olish; • qo‘l ostidagilarni mehnatqa o‘rgatish va tarbiyalashni bilish; jipslashgan jamoani vujudqa keltira olish; maqsad

	ti	<p>sari intiluvchanlik;</p> <ul style="list-style-type: none"> • kutilmagan vaziyatlarda boshqarish qobiliyatini yo‘qotmaslik. <p>"Yomon korxonaga yoki tashkilot yo‘q, lekin yomon rahbarlar bor". Bu ibora shuni bildiradiki, yomon ishlab turgan korxonaga jamoani yaxshi boshqaradigan, tashkilotchilik qobiliyati yuqori, mehnatsevar, talabchan, bilimdon rahbar qo‘yilsa, u korxonani tezda yaxshi korxonaga safiga qo‘shadi.</p> <p>Agar ishlab turgan korxonaga tasodifan tashkilotchilik qobiliyati past rahbar kelib qolsa, u korxonaga asta-sekin tanazzulga yuz tutadi.</p>
5.	Boshqarish samara dorligini ta‘minlay olish	<ul style="list-style-type: none"> • boshqarishni kollegial tarzda tashkil qila olish qobiliyati; • ish haqida qisqa va aniq gapirish qobiliyati; • ishga oid xat, buyruq, farmoyishlar yoza bilish turli manbaalardan ish uchun zarur axborotlarni olish qobiliyati; • rahbarlarni va qo‘l ostidagilarni tinglay bilish qobiliyati; • asoslangan qarorlarni mustaqil va tez qabul qila bilish qobiliyati; • rejalarni bajarishdan xodimlarning moddiy va ma‘naviy manfaatdorligini ta‘minlash qobiliyati; • boshqaruv organi qarorlarini bajarish ustidan nazoratni ta‘minlay bilish; • boshqarish strukturasi takomillashtirib borish qobiliyati va hk.

Rahbarning sifat xislatlarini belgilovchi mezonlar ko‘p. Biroq quyidagi ijobiy xislatlar ular orasida alohida mavqega ega:

Dovyuraklik - bunday rahbarda mardonavorlik, botirlik, dadillik mavjud bo‘ladi. Ular omadsizlikdan qo‘rqmaydi. Qo‘rquv ularni jasoratga chorlaydi va zafarlarga olib keladi. Har bir yangi harakatni taraqqiyotga va hayotiy tajribalarga erishtiradi.

Sabrlilik - bunday rahbar muvaffaqiyatga birdaniga erishish mumkin emasligini yaxshi tushunadi. Unga faqat bardosh va sabr-toqatli bo‘lib, sabotmatonat bilan qiyinchiliklarni yengish orqali erishish mumkinligini biladi.

Yaxshi niyalitlik - bunday rahbar xayrixoh va iltifotli bo‘ladi, kishilarga nisbatan doimo yaxshi niyatda bo‘ladi. O‘zidagi qanoatsizlikni g‘irrom raqobatchilik yo‘li bilan emas, balki xayrixohlik yo‘li bilan bartaraf qilishga harakat qiladi. Uning hayotidagi shiori hasad emas, balki: "Birni ko‘rib shukr qil, birni ko‘rib fikr qil" - degan shiordir.

Sog‘lom shubhalilik - bunday rahbar ko‘pincha "har narsada shubhada bo‘l" degan shiorga amal qilsa-da, biroq nosog‘lom shubha - bu xoin, u kishilarni urinib ko‘rishdan qo‘rqitib, erishishlari mumkin bo‘lgan narsalardan mahrum etilishini yaxshi biladi. Shu bilan bir qatorda ular o‘z kuchiga ishonish, unga sog‘lom shubha bilan qarash ishchan mas‘uliyatli qarorlarni qabul qilishga chorlashini, ularni bajarish yo‘lida kishi kuchiga kuch qo‘shishni yaxshi tushunishadi.

Kamtarinlik - bunday rahbar kamtarlikning deyarli har doim iste‘dodga to‘g‘ri mutanosib ekanligini, kamtarlikni yetishmasligi esa nodonlikning darakchisi ekanligini yaxshi tushunadi.

Samimiy xushmuomalalik - bunday rahbar sofdil, ochiq ko‘ngil bo‘ladi, chin yurakdan gapiradi. Qo‘l ostidagilarga sadoqat bilan ixlos qo‘yib xizmat qiladi. Ular samimiylikning og‘ir va juda nozik masala, u aql va chuqur ma‘naviy odobni talab etishini, shuningdek, kimki o‘zgalar bilan nosamimiy

munosabatda bo'lishga odatlangan ekan, u pirovard natijada o'z-o'ziga ham samimiy bo'la olmay qolishini yaxshi tushunishadi.

Rahmdillik - bunday rahbar barchaga rahm-shafqatli bo'ladi. Ular boshqalarni ko'p narsada kechirishadi, ammo o'zlarini esa hech narsada kechirishmaydi. Ular rahm-shavqat insonlarning eng oliy fazilatlaridan biri ekanligini, rahm-shavqatli kishi doimo odamlarga yordam qo'lini cho'zishini, ojiz va notavon kishilardan xabar olib turish lozimligini yaxshi tushunadilar.

Xushxulqlilik - bunday rahbar inson go'zalligining asosi uning chiroyli xulqida ekanligini, aynan xushxulqlik insonni ulug'likka olib borishini, yoqimli xulq egasidan barcha katta-kichik xursand bo'lishini, bunday xulq egasiga boshqalarni xursand qilishdan tashqari, o'zi ham doimo xursand yurishini, boshqalardan esa o'ziga muhabbat va muloyimlik qaytishini yaxshi tushunadi.

Qanoatlilik - bunday rahbar qanoatsizlikdan keladigan ofatlarni, ya'ni nafs balosi, hasad, xudbinlik, baxillik, tamagirlik kabilarni yaxshi anglaydi. Ular nafs balosi odamni har kuyga solishini, nafsini tiygan hurmat-izzat topishini va bexavotir yashashini, qanoatni esa izzatning asosi, o'lmaydigan boqiy xazina, qurimaydigan daraxt, zavol topmaydigan mulk ekanligini yaxshi tushunishadi.

Obro' - bu hamma tomonidan tan olingan hamda mehnat evaziga orttirilgan, rahbar uchun zarur ishonch va qalqondir. Ayni paytda har bir rahbar o'zidan yuqori turuvchi rahbarlar oldida ham, o'ziga bo'ysinuvchi xodimlar oldida ham, o'zi bilan huquqi teng boshqa rahbarlar oldida ham obro'ga ega bo'lishi lozim.

Rahbar yuqorida keltirilgan talablarga rioya qilmas ekan u o'z rahbarlik usulida salbiy hodisalarga yo'l qo'yishi, pirovardida esa o'z obro'yini ketkazishi va el nazaridan qolishiga sabab bo'lishi mumkin.

1.2. O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi markaziy apparat tuzilmasi hamda tashkiliy-huquqiy jarayonlardagi islohotlar

Mustaqillik yillarida xalqimizning boy madaniy merosini qayta tiklash, yuksak ma’naviyat, milliy o‘ziga xoslik va xalq an’analarining mavjud ko‘p asrlik sarchashmalarini butun choralar bilan rivojlantirish, jismonan sog‘lom, ma’nan yetuk va har tomonlama barkamol shaxslar jamiyatini barpo etish uchun zarur shart-sharoitlar yaratildi.

Aholining madaniy va estetik ehtiyojlarini yanada to‘la qondirishga, teatr, musiqa, tasviriy san’at hamda boshqa san’at turlarini rivojlantirishga, xalqimiz tarixi va bugungi hayotining eng yorqin sahifalarini, mamlakatimizning erkin demokratik taraqqiyotini aks ettiruvchi asarlar yaratishda ijodiy jamoalarga har tomonlama yordam ko‘rsatishga alohida e’tibor qaratildi. Jismoniy tarbiya va ommaviy sportni rivojlantirish bo‘yicha tizimli va aniq maqsadga yo‘naltirilgan chora-tadbirlar amalga oshirildi. Nufuzli xalqaro musobaqalarda O‘zbekiston sharafini munosib himoya qilish va yuksak marralarni zabt etishga qodir mahoratli sportchilar tayyorlashning samarali tizimi yaratildi.

Shu bilan birga, mavjud davlat boshqaruvi tizimi madaniyat va sportni rivojlantirish muammolarini kompleks hal etish, shuningdek mazkur sohalarda davlat siyosatini samarali amalga oshirishni to‘liq darajada ta’minlash imkonini bermaydi. Zimmasidagi vazifalar ko‘lami kengligi va ahamiyati kattaligiga qaramay, Madaniyat va sport ishlari vazirligi tomonidan davlat boshqaruvi organlari va mahalliy hokimiyat organlari bilan faol hamkorlik ta’minlanmayapti, uning faoliyati esa ko‘pincha madaniy-ommaviy va sport tadbirlarini o‘tkazish bilangina cheklanib qoldi.

Madaniy-ma’rifiy va sport-sog‘lomlashtirish muassasalari, ob’ektlari va inshootlarining moddiy-texnik bazasini yanada rivojlantirish va mustahkamlash masalalari hamon o‘z echimini topgan emas. Madaniyat va

sport sohasida kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi zamonaviy talablarga javob bermay qoldi.

Madaniyat va sport sohasidagi boshqaruv tizimini takomillashtirish, mazkur sohada O‘zbekiston xalqining boy va o‘ziga xos madaniyati, san’ati va ijodiyotini yanada rivojlantirishni ta’minlashga yo‘naltirilgan davlat siyosatini amalga oshirish samaradorligini tubdan yuksaltirish, aholi keng qatlamlari orasida ma’naviy-axloqiy kamolot va sog‘lom turmush tarziga intilishni kuchaytirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida» 2017 yil 15 fevraldagi PF-4956-sonli Farmoni imzolanib, unga ko‘ra madaniyat va sport sohasi ajratilib, alohida vazirlik sifatida faoliyat yuritishlari belgilab berildi.

Farmonga ko‘ra «O‘zbeknavo» estrada birlashmasi va «O‘zbekraqs» milliy raqs birlashmasi negizida «O‘zbekkonsert» davlat muassasasi tashkil etildi.

Milliy estrada san’atini rivojlantirish va muvofiqlashtirish bo‘yicha kengash huzuridagi Estrada san’atini rivojlantirish jamg‘armasi negizida byudjetdan tashqari Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasi tashkil qilindi.

Konsert-tomosha faoliyatini amalga oshirish huquqini beradigan litsenziya olish uchun to‘lanadigan davlat boji ajratmalari, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimidagi tashkilotlarning byudjetdan tashqari mablag‘lari va daromadlaridan ajratmalar Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasi daromadlarining manbalari etib belgilandi. Jamg‘arma mablag‘lari «O‘zbekkonsert» davlat muassasasi ta’minotiga, O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimi muassasalarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlashga va xodimlarini moddiy rag‘batlantirishga yo‘naltirilishi belgilab berildi.

Faoliyatni o'rganib chiqish natijalarini hisobga olib, «O'zbekteatr» ijodiy-ishlab chiqarish birlashmasi, «Artmadad» maxsus jamg'armasi va «O'zbekmuzey» jamg'armasi tugatilib, mazkur tashkilotlarning funksiyalari va mol-mulki O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligiga o'tkazildi.

Bundan tashqari O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi tuzilmasidagi R. Glier nomidagi Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa akademik litseyi, V. Uspenskiy nomidagi Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa akademik litseyi, Respublika ixtisoslashtirilgan musiqa va san'at akademik litseyi, bolalar musiqa va san'at maktablari, shuningdek, «Istiqlol» va «Turkiston» san'at saroylari – O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tizimiga o'tkazildi.

Shuningdek, davlatimiz rahbarining “O'zbekiston Respublikasi madaniyat vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida”gi PQ-2778-sonli (2017 yil 15 fevral) qaroriga muvofiq vazirlik tizimida bir qator islohotlar amalga oshirildi. Jumaladan, qarorning 2-ilovasiga muvofiq O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi markaziy apparatining boshqaruv xodimlari cheklangan soni 49 kishidan iborat qilib belgilandi.

Shuningdek, Xalq ijodiyoti va madaniy-ma'rifiy ishlar respublika ilmiy- metodik markazi va uning hududiy markazlari, Respublika metodika va axborot markazi tugatilib, uning negizida O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida:

Respublika madaniyat muassasalari faoliyatini tashkil etish ilmiy-metodik markazi;

Axborot va kompyuter texnologiyalari markazi tashkil etildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida» 2017 yil 15 fevraldagi PQ-2778-son qarorini bajarish yuzasidan Vazirlar Mahkamasining “O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi to'g'risidagi hamda

O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasi mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida”gi qarori (2015 yil 15 mart) qabul qilindi. Ushbu qaror bilan Madaniyat vazirligining yangi Nizomi tasdiqlandi.

Unga ko‘ra Vazirlik tizimiga:

Vazirlikning markaziy apparati;

Qoraqalpog‘iston Respublikasi Madaniyat vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahri madaniyat boshqarmalari, tumanlar (shaharlar) madaniyat bo‘limlari;

Respublika madaniyat muassasalari faoliyatini tashkil etish ilmiy-metodik markazi;

Madaniy meros ob‘ektlarini muhofaza qilish va ulardan foydalanish ilmiy-ishlab chiqarish bosh boshqarmasi;

Badiiy ekspertiza boshqarmasi;

«Sharq taronalari» xalqaro musiqa festivali bosh direksiyasi;

«O‘zbekkonsert» davlat muassasasi;

Vazirlikka idoraviy mansub boshqa madaniyat va ta’lim muassasalari kiritildi.⁶

Shuningdek, ushbu Nizomga muvofiq quyidagilar Madaniyat vazirligining asosiy vazifalari va faoliyati yo‘nalishlari etib belgilandi:

madaniyat sohasida yagona davlat siyosatini amalga oshirish, milliy madaniy va ma’naviy merosni asrab-avaylash va ko‘paytirish, san’at va badiiy ijodni har tomonlama rivojlantirish, aholining ma’naviy-axloqiy va madaniy darajasini yanada yuksaltirishni rag‘batlantirish, uni milliy va jahon

⁶ Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi to‘g‘risidagi hamda O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Madaniyat va san’atni rivojlantirish jamg‘armasi mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to‘g‘risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida”gi 141-sonli qarori (2015 yil 15 mart)

madaniyatining eng yaxshi namunalaridan bahramand etish borasida tizimli chora-tadbirlarni amalga oshirish;

aholi keng qatlamlari, ayniqsa yoshlar orasida milliy ongda Mustaqillik g'oyalarini yanada teran tomir orttirishga, yuksak ma'naviyat, insonparvarlik an'analariga sadoqat, milliy o'zlikni anglash g'oyalarini yanada chuqur singdirish, radikalizm va ekstremizmning yot g'oyalariga qarshi immunitetini mustahkamlash, jamiyatning muttasil ortib borayotgan intellektual, estetik va madaniy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan ommaviy-madaniy tadbirlarni o'tkazishga qaratilgan ma'rifiy ishlarni amalga oshirish;

badiiy ijod, shu jumladan teatr, musiqa, xoreografiya, estrada, sirk va xalq amaliy san'atini yanada rivojlantirishni rag'batlantirish, xalqimiz tarixi va bugungi hayotining eng yorqin sahifalarini, mamlakatimizning erkin demokratik taraqqiyotini aks ettiruvchi asarlar yaratishda ijodiy jamoalarga, ayniqsa ijodkor yoshlarga har tomonlama ko'maklashish;

madaniyat muassasalari, jumladan teatrlar, madaniyat va aholi dam olish markazlari, madaniyat va istirohat bog'lari, muzeylar hamda boshqa madaniy-ma'rifiy muassasalarning moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, ularning faoliyati samaradorligini oshirish, ma'naviy yetuk, intellektual barkamol va yuksak madaniyatli shaxslarni tarbiyalash ishida ushbu muassasalar imkoniyatlaridan yanada to'liq foydalanish;

davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, jumladan, mahalliy hokimiyat idoralari, jamoat tashkilotlari, ta'lim muassasalari, ijodiy uyushmalar va boshqa tashkilotlar bilan asosiy vazifalar hamda faoliyat yo'nalishlarini, madaniy-ma'rifiy tadbirlarni amalga oshirishda, madaniyat va ijodiy muassasalar ishining samaradorligini ta'minlashda mustahkam hamkorlikni yo'lga qo'yish;

madaniyat sohasida kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish jarayonini milliy va umuminsoniy qadriyatlar, insonparvarlik va yuksak

ma'naviyat ruhida takomillashtirish, bunda zamonaviy pedagogik va axborot texnologiyalaridan, ilg'or xalqaro tajribadan foydalanish, madaniy-ma'rifiy muassasalar va ta'lim muassasalarini yuqori malakali kadrlar bilan ta'minlash;

davlatlararo va xalqaro madaniy aloqalarni kengaytirish hamda mustahkamlash, mamlakatimizning madaniy merosini, mamlakatimiz ijodiy jamoalari va mualliflari asarlarini, shu jumladan konferensiyalar va ko'rgazmalar, madaniy tadbirlar va anjumanlar o'tkazish yo'li bilan chet ellarda keng targ'ib qilish, madaniyat sohasiga xorijiy investitsiyalar va grantlar jalb etish, shuningdek madaniyat sohasiga oid ommaviy adabiyotlarni chop etish, video va kino materiallar tayyorlash.

vazirliklar, idoralar, mahalliy davlat hokimiyati organlari va boshqa tashkilotlarning madaniyat va san'at sohasidagi ishlarini muvofiqlashtiradi;

Vazirlik vakolatiga taalluqli masalalar bo'yicha qonun hujjatlariga rioya qilish monitoringini olib boradi, uni takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqadi va ularni ko'rib chiqish uchun belgilangan tartibda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga taqdim etadi;

madaniyat va san'at sohasida hamkorlik bo'yicha xalqaro loyihalarni ishlab chiqadi, O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalari bajarilishini ta'minlaydi;

teatr, musiqa, xoreografiya, estrada, sirk va xalq amaliy san'atini rivojlantirishni ta'minlaydi, xalqimiz tarixining eng yorqin sahifalarini, uning hozirgi hayotini, mustaqil rivojlanish tajribasini aks ettiruvchi asarlar yaratishda ijodiy jamoalarga har tomonlama yordam beradi;

kadrlarni milliy va umuminsoniy qadriyatlar, insonparvarlik va yuksak ma'naviyat ruhida tayyorlash jarayonini tashkil qiladi, kishilarning o'zining umumta'lim va madaniy saviyasini oshirishga intilishini rag'batlantirish, ularni milliy, jahon madaniyati va san'atining eng yaxshi namunalaridan bahramand etish ishlarini amalga oshiradi;

Vazirlik tizimi kadrlari malakasini oshirishni, ularni qayta tayyorlashni, tajriba orttirishlarini va attestatsiyadan o'tkazishni ta'minlaydi;

muzeylarda milliy mustaqillik g'oyalari hamohang bo'lgan, o'zbek xalqining boy madaniy merosini, uning insoniyat tarixidagi roli va ahamiyatini, uning rivojlanish bosqichlarini haqqoniy aks ettiruvchi ekspozitsiyalarning tashkil etilishini, shuningdek zamonaviy rivojlanish istiqbollari chuqur o'rganishni, muzeyshunoslik, muzeylar fondlaridagi eksponatlarning yagona katalogini yuritish bo'yicha umummilliy siyosatning amalga oshirilishini ta'minlaydi;

respublika aholisini O'zbekiston xalqlari tarixi to'g'risida xabardor qiluvchi chet ellarda saqlanayotgan qadimiy buyumlar, shuningdek mamlakatimiz muzeylarida namoyish qilinayotgan noyob eksponatlar bilan keng tanishtirish vositasida odamlarda umuminsoniy qadriyatlarni, boy milliy madaniy merosni hurmat qilish va e'tirof etish tuyg'usini tarbiyalashga ko'maklashadi;

Milliy muzey fondi Davlat katalogini yuritadi, muzey ashyolari va muzey kolleksiyalarini belgilangan tartibda uning tarkibiga kiritadi va uning tarkibidan chiqaradi;

Milliy muzey fondi holati yuzasidan, shuningdek madaniy va arxeologik meros oby'ektlarini muhofaza qilish va ulardan foydalanish bo'yicha qonun hujjatlarining yuridik va jismoniy shaxslar tomonidan bajarilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshiradi;

madaniy va arxeologik meros oby'ektlarini muhofaza qilish, qo'riqlash, targ'ib qilish va ulardan foydalanish bo'yicha davlat dasturlarini ishlab chiqishda qatnashadi;

madaniy meros oby'ektlarini ta'mirlash, konservatsiya, rekonstruksiya qilish va ulardan foydalanish bo'yicha davlat dasturlarining amalda ro'yobga chiqarilishini ta'minlaydi;

moddiy madaniy meros oby'ektlarining Davlat kadastrini va Nomoddiy madaniy meros oby'ektlarining ro'yxatini yuritadi, ularni tarixiy-madaniy ekspertizadan o'tkazishni, muhofaza va targ'ib qilishni tashkil qiladi va amalga oshiradi;

arxeologiya buyumlarining Davlat katalogini yuritadi, unda ro'yxatdan o'tkazilgan arxeologiya buyumlarini ro'yxatdan chiqarib tashlash to'g'risida qarorlar qabul qiladi;

belgilangan tartibda madaniy boyliklarga taalluqli buyumlarning toifasini aniqlaydi;

madaniy boyliklarning O'zbekiston Respublikasidan olib chiqilishi, vaqtincha olib chiqilishi to'g'risida qarorlar qabul qiladi;

olib chiqilayotgan va olib kirilayotgan, shuningdek vaqtincha olib chiqilayotgan va vaqtincha olib kirilayotgan madaniy boyliklarni ro'yxatga oladi;

olib chiqiladigan, vaqtincha olib chiqiladigan, shuningdek vaqtincha olib chiqilganidan keyin qaytarib olib kelingan madaniy boyliklarni ekspertizadan o'tkazishni ta'minlaydi;

madaniy boyliklarning olib chiqilishi va vaqtincha olib chiqilishi huquqini beruvchi sertifikatlar beradi;

ushlab qolingani yoki qonun hujjatlarida belgilangan tartibda musodara qilingan madaniy boyliklarni tegishli davlat organlaridan qabul qilib oladi, ularni ekspertizadan o'tkazadi va ulardan foydalanish tartibini belgilaydi;

Vazirlik tizimiga kiruvchi tashkilotlarning jamoalari va yakkaxon ijrochilarining gastrol-konsert faoliyatini, shu jumladan chet ellardagi gastrol-konsert faoliyatini tashkil qiladi;

respublikada va xorijiy mamlakatlarda professional san'at va havaskorlik san'ati festivallari, ko'rik-tanlovlari, shuningdek ko'rgazmalar o'tkazilishini tashkil qiladi;

Milliy estrada san'atini rivojlantirish va muvofiqlashtirish kengashi bilan birgalikda respublika konsert saroylari, konsert zallari va stadionlarida o'tkaziladigan madaniy-ma'rifiy hamda konsert tadbirlarining tematik, repertuar rejalari va dasturlarini takomillashtirishga doir ishlarning muvofiqlashtirilishini ta'minlaydi;

mamlakatimiz ta'lim muassasalarida dars berish va mahorat darslarini o'tish uchun respublika va xorijiy mamlakatlarning taniqli ijrochilarini hamda madaniyat va san'at arboblari, yetuk pedagog-mutaxassislarini taklif qiladi;

chet ellarda o'qiyotgan va samarali ijodiy faoliyat ko'rsatayotgan ijodkor yoshlarning respublikada o'tkaziladigan ko'riklar, tanlovlar hamda festivallarda qatnashishini ta'minlaydi;

iqtidorli yoshlar va san'at arboblarning ijodiy safarlarini tashkil qilishni hamda ularning xalqaro ko'lamda va respublika miqyosida madaniyat va san'at sohasida o'tkaziladigan ko'riklar, tanlovlar, festivallarda, boshqa anjumanlarda ishtirok etishini ta'minlaydi;

kulturologiya, teatrshunoslik, san'atshunoslik, musiqashunoslikni va ushbu sohadagi boshqa ilmiy yo'nalishlarni rivojlantirish, ta'lim muassasalari va ilmiy-tadqiqot muassasalarida ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlar tayyorlash chora-tadbirlarini ko'radi;

dramatik, musiqali, musiqali-dramatik asarlar, tasviriy va amaliy san'at va haykaltaroshlik asarlari yaratishga davlat buyurtmalarini amalga oshiradi;

ijodiy jamoalar, madaniyat va san'at mutaxassislarini, arboblari ularning idoraviy mansubligidan qat'iy nazar, xalqaro tanlovlar, festivallarda va chet ellardagi boshqa tadbirlarda qatnashish uchun tayyorlashni, jo'natishni va qabul qilinishini ta'minlaydi;

jahon ilmiy-texnika taraqqiyoti yutuqlari, xorijiy mamlakatlarda madaniyat va san'atni rivojlantirishning ilg'or tajribasi umumlashtirilishini, ushbu yutuqlarning sohada joriy etilishini ta'minlaydi;

manfaatdor vazirliklar, idoralar, tashkilotlar bilan birgalikda madaniyat va san'at sohasida ilmiy tadqiqotlar rivojlanishiga ko'maklashadi, ilmiy tadqiqotlar natijalarini amaliyotga joriy etadi va ushbu ishlar olib borilishini muvofiqlashtiradi;

madaniyat va san'at bo'yicha o'quv dasturlari, qo'llanmalar va boshqa ilmiy-metodik adabiyotlarni ishlab chiqishda ishtirok etadi, shuningdek ularni tasdiqlaydi;

madaniyat va san'atni rivojlantirish bo'yicha maqsadli dasturlarni, madaniyat va san'at sohasiga taalluqli dasturiy-metodik hujjatlarni ishlab chiqadi hamda belgilangan tartibda tasdiqlaydi, ularning to'g'ri bajarilishini ta'minlaydi;

davlat boshqaruvi boshqa organlari bilan birgalikda madaniyat va san'at arboblari ijtimoiy muhofaza qilish masalalarini hal etadi;

aholining keng qatlamlari orasida madaniy va konsert-tomosha tadbirlarini tashkil etish va o'tkazishda mamlakatning davlat va nodavlat notijorat tashkilotlariga ko'maklashadi;

idoraviy mansub tashkilotlarning moddiy-texnika bazasini rivojlantirishda va ularni axborot bilan ta'minlashda, maslahat berish, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlashda hamda boshqa yordam turlarini ko'rsatishda ularga ko'maklashadi;

barcha mavjud madaniyat inshootlari, kutubxonalar, teatrlar, madaniyat va aholi dam olish markazlari, madaniyat saroylari, istirohat bog'lari, muzeylar va boshqa madaniy-ma'rifiy muassasalarni xatlovdan o'tkazadi;

madaniyat va san'at sohasidagi ulkan yutuqlar uchun mukofotlar ta'sis etish va O'zbekiston Respublikasi faxriy unvonlarini berish to'g'risidagi takliflarni ishlab chiqadi va belgilangan tartibda kiritadi;

xalqaro madaniyat aloqalarini amalga oshiradi va rivojlantiradi;

9. Vazirlik o'ziga yuklangan vazifalar va funksiyalarni bevosita, shuningdek o'zining hududiy bo'linmalari, o'ziga idoraviy mansub boshqa tashkilotlar orqali amalga oshiradi.

Bundan tashqari respublikamizda faoliyat yuritayotgan 301 ta musiqa va san'at maktablari ham O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi tasarrufiga o'tkazildi.

II BOB. MADANIYAT VA SAN'AT SOHASI BOSHQARUVINING HUQUQIY ASOSLARI VA KADRLARNI TAYYORLASHNING ZAMONAVIY KONSEPSIYALARI

2.1. Madaniyat va san'at sohasini boshqarishga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar

Istiqlol yillarida san'at va madaniyat sohasini yanada rivojlantirish uchun qabul qilingan ko'plab Farmon va qarorlar Yurtboshimiz rahnamoligida buyuk maqsadlar sari yaratuvchanlik yo'lidan borayotgan xalqimiz, ayniqsa, ijod ahli ruhiyatiga kuch-qudrat bag'ishlovchi ilhombaxsh manbalardir. Ushbu tarixiy hujjatlarning asosiy g'oyasi va tamoyili insonni ulug'lash, ajdodlarimiz qoldirgan ma'naviy merosimizni, ona diyorimizni tarannum etuvchi san'atimizni, madaniyatimizni yanada yuksak cho'qqilarga ko'tarish, asrab-avaylash va kelgusi avlodlarga etkazishdir.

Prezidentimizning sohaga doir Farmon va qarorlarini chuqur o'rganar ekanmiz, san'atning inson kamoloti taraqqiyoti borasida tutgan o'rniga, yoshlarni vatanga, o'z xalqiga, millatiga sadoqat ruhida tarbiyalashda katta kuch va muhim vositalardan biri ekanligiga yana bir bor ishonch hosil qilamiz. Birinchi Prezident I.Karimov tomonidan 2012 yil 4 iyunda imzolangan "O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutini tashkil etish to'g'risida"gi 1771-sonli qarorini olib ko'raylik. Juda ko'p yillar alohida-alohida faoliyat ko'rsatib kelgan, tarix silsilasida ma'lum tajriba orttirgan, o'z obro'-e'tiboriga, ilmiy pedagogik jamoalariga ega bo'lgan, madaniyat va san'at sohasiga mutaxassislar tayyorlovchi ikki oliy ta'lim muassasasi – O'zbekiston davlat san'at instituti va Abdulla Qodiriy nomidagi Toshkent davlat madaniyat instituti negizida yangi – O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti tashkil etildi. Bundan ko'zlangan asosiy maqsadlardan biri san'at va madaniyat sohasida ta'lim berish jarayonlari boshqaruvini takomillashtirish, shuningdek, san'at, madaniyat, teatr, televideniya, xalq

ijodiyoti yoʻnalishida katta tajribaga ega boʻlgan professional amaliyotchilar va yuksak intellektual salohiyat sohibi boʻlgan oʻqituvchi-professorlarni yagona oliy taʼlim muassasasiga jalb etish hamda ularning ilmiy, nazariy, amaliy imkoniyatlaridan samarali foydalanishdan iborat. Prezidentimiz qarorida koʻzda tutilgan maqsadlar va vazifalar oʻz ijrosini topib, institutimizning juda katta moddiy-texnik bazasi yaratildi. Yangi oʻquv binolari, professional teatrlardan qolishmaydigan oʻquv teatri binosi barpo etildi, zamonaviy jihozlar bilan toʻliq taʼminlandi.

Qarordagi eng muhim vazifalardan yana biri bozor iqtisodiyoti sharoitida madaniyat va sanʼat sohasini boshqarish, yaʼni soha menejerlarini tayyorlash, oʻqitish va tarbiyalash masalalari boʻlib, shunga koʻra, “Madaniyat va sanʼat muassasalarini tashkil etish hamda boshqarish”, “Madaniyat va sanʼat sohasi menejmenti” taʼlim yoʻnalishlari ochilib, ayni shu yoʻnalishlar boʻyicha bakalavrlar va magistrilar tayyorlanmoqda. Yangi institut tashkil etilishi bilan bir qatorda, institutda yangi Madaniyat va sanʼat muassasalarini tashkil etish hamda boshqarish kafedrasini faoliyatini ham yoʻlga qoʻyildi.

Hozirgi kunda kafedra faoliyatini yanada takomillashtirish, malakali oʻqituvchi-professorlar va zarur adabiyotlar, darsliklar hamda oʻquv qoʻllanmalarini taʼminlash borasida amaliy ishlar olib borilmoqda.

Mamlakatimizda mustaqillikning dastlabki kunlaridanoq oʻzbek xalqining milliy-maʼnaviy qadriyatlariga tayangan holda jamiyatning madaniyatini oshirishga, uni yanada rivojlantirishga davlatimiz rahbari tomonidan alohida eʼtibor berib kelinmoqda. Bu erkin, demokratik fuqarolik jamiyati qurilishida jamiyatni demokratlashtirish va yangilash, mamlakatni modernizatsiya qilish, yaʼni anʼanaviy qishloq xoʻjaligi jamiyatidan zamonaviy industrial jamiyatga aylantirish va barcha sohalarni isloh etish bilan bogʻliq boʻlgan, shu jumladan, millatning bebaho maʼnaviy mulki, boy

xazinasini, qolaversa, jamiyat ma'naviyati taraqqiyotining manbai bo'lgan madaniyat va san'at sohasini boshqarish masalalaridir.

Istiqlol davrida milliy madaniyatimiz va san'atimizni qayta shakllantirish, uni ma'naviy-axloqiy jihatdan yangilash va rivojlantirish, umuminsoniy qadriyatlarga sodiqlik bilan birga xalqimiz milliy ma'naviy-madaniy merosini tiklash va yanada rivojlantirishni taqozo etadi. Bunda fuqarolar madaniyatining o'ziga xos va mos tarzda jamiyat siyosiy hayotida namoyon bo'lishi bilan bog'liq qadriyatlarimizni tiklash, san'atimizning xalqimiz hayotida tutgan ulkan roldan oqilona foydalanish, xalqning ma'naviy ruhiy ehtiyojlarini milliy Istiqlol g'oyalari asosida qondirishda muhim o'rin tutadi. Biron-bir jamiyat ma'naviy imkoniyatlarini, odamlar ongida ma'naviy va axloqiy qadriyatlarni shakllantirishda asosiy vositalardan biri bo'lgan madaniyat va san'atni rivojlantirmay turib o'z istiqbolini tasavvur eta olmaydi.

Mazkur metodologik asosga ega bo'lgan muhim konseptual g'oya mustaqil O'zbekiston jamiyatida madaniyat va san'atning o'rni juda muhim ekanligini anglash, tushunish naqadar dolzarbligini ko'rsatib turibdi. Xalqimiz Prezident Islom Karimov rahnamoligida siyosiy mustaqillik va ozodlikni qo'lga kiritgach, o'z taqdirining chinakam egasi, o'z tarixining ijodkori va o'ziga xos milliy madaniyatining sohibiga aylandi.

O'zbek madaniyati va san'atining umuminsoniy mohiyati, ma'naviy-ruhiy qadriyatlarning va milliy o'zlikni anglashning tiklanishi bu xalq birligining asosiy negizini tashkil etadi.

Davlat jamiyatning ko'p qirrali va o'ta murakkab hayotini tashkil etuvchi siyosiy institut bo'lib, belgilangan vazifalarni amalga oshirishda uning boshqaruv vazifasi alohida va yetakchi o'rin egallaydi. Davlat boshqaruvi har doim bir yo'nalish bo'yicha faoliyat yurituvchi maxsus organlari va davlat xizmatlari tomonidan amalga oshiriladi. Davlat tomonidan belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlash hukumat zimmasiga yuklanadi.

Bugungi kunda dunyo davlatlarining konstitutsiyaviy va davlatchilik amaliyotidan kelib chiqib, hukumat davlatning boshqa organlari orasida alohida o‘ringa ega. O‘zbekiston Konstitutsiyasi hamda “Vazirlar Mahkamasi to‘g‘risida”gi qonunda O‘zbekiston hukumati – Vazirlar Mahkamasining boshqaruv tizimida tutgan o‘rni belgilab berilgan.

O‘zbekiston Respublikasi hukumatining asosiy tuzilmalaridan biri hisoblangan O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi mamlakatimizda madaniyat va san’at sohasini boshqarishning asosiy strategiyasini belgilaydi. Vazirlik respublikada madaniyat sohasidagi davlat siyosatini yurituvchi boshqaruv organi hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 15 fevraldagi Farmon va Qaroriga asosan yangidan tashkil etildi.

Vazirlik davlat boshqaruv organlari ichida nufuzlisi hisoblanadi. Bu vazirlik rahbarlik qilayotgan tarmoq yoki sohaning jamiyatdagi o‘rni, vazirlikni tuzish va tugatish faqat Prezident tomonidan amalga oshirilishi va Oliy qonun chiqaruvchi organ tomonidan tasdiqlanishi hamda vazir hukumat a‘zosi bo‘lishligi hollari bilan izohlanadi.

Vazirliklar davlat byujeti hisobidan moliyaviy ta‘minlanadilar. Bozor iqtisodiyotining muhim shartlaridan biri esa, boshqaruv apparatini arzonlashtirish va qisqartirish hisoblanadi. Kelgusida vazirliklar o‘rnida xo‘jalik hisobida ish yuritadigan kompaniya va konsernlar, uyushma va assotsiatsiyalar ham paydo bo‘lishi mumkin.

Davlatimiz rahbari Shavkat Mirziyoev tomonidan 2017 yil 7 fevralda imzolangan “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmonning mazmun-mohiyati bilan yanada chuqurroq tanishib, ayni kunlarda mamlakatimizda davlat va boshqaruv tizimini takomillashtirish, qonun ustuvorligini ta‘minlash va sud-huquq tizimini yanada isloh qilish, iqtisodiyotni hamda ijtimoiy sohani rivojlantirish, xavfsizlik, millatlararo totuvlik va diniy bag‘rikenglikni

ta'minlash, chuqur o'ylangan o'zaro manfaatli tashqi siyosatni yuritishga qaratilgan olamshumul ishlar amalga oshirilayotgan va so'nggi yillarda barcha sohalarda paydo bo'lgan muammolar keskin bartaraf etilayotgan bugungi kunlarni tahlil qilar ekanmiz, muhtaram Prezidentimizning madaniyat va san'at sohasini rivojlantirishga ko'rsatayotgan g'amxo'rliklari birma-bir ko'z o'ngimizdan o'ta boshlaydi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotining asosiy tarmoqlarida vujudga kelgan qiyinchiliklarga qaramasdan madaniyat va san'at sohasini yanada rivojlantirish, ushbu sohadagi strategik masalalarni hal etish, ayniqsa, boshqaruv tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish va shu orqali mavjud kamchilik va muammolarni bartaraf etish, yuqori malakali mutaxassis kadrlarni tayyorlash, hududlarda faoliyat ko'rsatayotgan professional teatrlar uchun aktyorlar etishtirib berish, san'at yo'nalishida faoliyat ko'rsatayotgan ijodiy birlashmalarning moddiy-texnik bazasini yanada yaxshilash, ijodiy xodimlarni moddiy va ma'naviy qo'llab-quvvatlash, ularni rag'batlantirish, uy-joy bilan ta'minlash, ijtimoiy himoya qilishga qaratilgan farmon va qarorlar tez muddatlarda qabul qilinib, ijrosi ta'minlanmoqda.

Ana shunday ulug'vor maqsadlarga yo'naltirilgan xayrli ishlar bizning institutimizni ham chetlab o'tmadi. Prezident Sh.Mirziyoev tomonidan imzolangan "O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutining Farg'ona mintaqaviy filialini tashkil etish to'g'risida"gi Qaror (2017 yil 16 avgust) mamlakatimiz madaniyati va san'ati tarixida alohida ahamiyat kasb etadi. Qarorda milliy san'atimiz va madaniyatimizning qadimiy markazlaridan biri bo'lgan, ko'plab atoqli san'at va madaniyat namoyandalari yetishib chiqqan Farg'ona vodiysining bu boradagi alohida o'rni va nufuzini, ijodiy salohiyatini hisobga olgan holda, iste'dodli yoshlarni o'zbek va jahon san'atining yuksak namunalari ruhida tarbiyalash, ularning ijodiy qobiliyat va intilishlarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash hamda ro'yobga chiqarish, shuningdek, teatr, xalq ijodiyoti sohasi bo'yicha aktyorlar,

madaniyatshunoslik va san'atshunoslik yo'nalishida yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish asosiy maqsad etib belgilandi. Mazkur Qarorga muvofiq madaniyat va san'at sohasida teatr, kino, televideniye, xalq ijodiyotini rivojlantirish borasidagi zamonaviy talablarga, xalqimizning tobora ortib borayotgan intellektual, estetik va madaniy ehtiyojlariga javob beradigan yetuk mutaxassislarni tayyorlash yo'lga qo'yiladi. Bu o'z navbatida institutimiz jamoasiga katta mas'uliyat yuklaydi.

Muhtaram Prezidentimiz Sh.Mirziyoev 3 avgustda ijodkor ziyolilar bilan o'tkazgan uchrashuvda yurtimizdagi yetakchi ijodiy tashkilotlarning "do'stlar klublari"ni tashkil etish, ularga yirik korxonalar, bank va kompaniyalarni homiy sifatida biriktirib qo'yish, shartnoma asosida ularning doimiy hamkorligini yo'lga qo'yish taklifini ilgari surib, institutimiz faoliyatini qo'llab-quvvatlash maqsadida Olmaliq kon-metallurgiya kombinatini homiy sifatida biriktirdi. Jamoamizga bo'lgan bunday e'tibor hammamizni yangicha ishlashga undaydi.

Shuningdek, joriy yilning fevral oyidan shu kunga qadar davlatimiz rahbarining tashabbusi bilan madaniyat va san'at sohasiga doir 15 ga yaqin farmon va qarorlar qabul qilindi. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Madaniyat va sport sohasida boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni (2017 yil 15 fevral), "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi (2017 yil 15 fevral), "Madaniyat va san'at sohasini yanada rivojlantirish va takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to'g'risida"gi (2017 yil 31 may), "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzurida Madaniyat va san'atni rivojlantirish jamg'armasini tashkil etish to'g'risida"gi (2017 yil 16 oktyabr), "O'zbekiston davlat konservatoriyasi faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2017 yil 8 avgust), "O'zbekiston kompozitorlari va bastakorlari uyushmasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi (2017 yil 15 avgust), "O'zbekiston Respublikasi

Madaniyat vazirligining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash to'g'risida"gi (2017 yil 18 oktyabr) hamda "O'zbek milliy maqom san'atini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi (2017 yil 17 noyabr) qarorlari, shuningdek, Vazirlar Mahkamasining "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi to'g'risidagi hamda O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Madaniyat va san'atni rivojlantirish jamg'armasi mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risidagi nizomlarni tasdiqlash haqida"gi qarori (2017 yil 15 mart) hamda "O'zbekkonsert" davlat muassasasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi qarori (2017 yil 28 avgust) shular jumlasidandir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 15 fevral "O'zbekiston Respublikasi Madaniyat vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida"gi PQ-2778-sonli qarori Madaniyat vazirligi boshqaruviga doir asosiy hujjatlardan biri sanaladi. Mazkur qarorga muvofiq vazirlik boshqaruv tuzilmasida quyidagi o'zgarishlar ro'y berdi.

- Xalq ijodiyoti va madaniy-ma'rifiy ishlar respublika ilmiy metodik markazi faoliyati tugatilib, uning negizida Respublika madaniyat muassasalari faoliyatini tashkil etish ilmiy metodik markazi tashkil etildi. Markazda strukturasi ko'ra yangi 3 ta bo'lim tashkil etildi. Bular Pye'sa, ssenariy va notalar bilan ishlash repertuar-tahrir bo'limi, Teatr-konsert tomoshalarini ilmiy-metodik ta'minlash bo'limi, Madaniyat ta'lim muassasalarini ilmiy-metodik ta'minlash bo'limi;
- Qoraqalpog'iston Respublikasi va viloyatlardagi Xalq ijodiyoti va madaniy-ma'rifiy ishlar respublika ilmiy metodik markazlari faoliyati mutloqo tugatilib, 13 hududdan jami 300 dan ortiq shtat birliklari qisqartirildi;
- Hududiy madaniyat boshqarmalari tuzilmalarida ham bir qator o'zgarishlar ro'y berdi. Xususan, strukturaga ko'ra Madaniyat

muassasalari faoliyatini tashkil etish bo'limi, Xalq ijodiyoti va havaskorlik san'atini rivojlantirish sho'basini, Ta'lim muassasalari faoliyatini muvofiqlashtirish bo'yicha bosh mutaxassis kabi yangi shtat birliklari tashkil etildi;

- Respublika matbuot va axborot metodika markazi tugatilib, uning negizida 11 nafar xodimdan iborat Axborot va kompyuter texnologiyalari markazi

Mamlakatimizda mustaqillik yillarida madaniyat sohasini izchil rivojlantirish, jahon miqyosidagi ijobiy tajriba va tendensiyalar, yutuq va natijalarni har tomonlama chuqur o'rganish asosida madaniyat va san'at muassasalari faoliyatini samarali yo'lga qo'yish, ularning tarmog'ini kengaytirish, moddiy-texnik bazasi, kadrlar salohiyatini mustahkamlash masalalariga alohida e'tibor berilmoqda.

Ayni shu maqsadda 2002 yilda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoniga binoan Toshkent davlat konservatoriyasi uchun yangi bino qurilib, u zamonaviy talablar asosida jihozlandi. Ushbu oliy o'quv yurtining nufuzi va maqomini oshirish uchun unga «O'zbekiston davlat konservatoriyasi» nomi berildi, konservatoriya qoshida iqtidorli yoshlar uchun akademik musiqa litseyi ham tashkil etildi.

O'zbekiston davlat konservatoriyasi faoliyatining tanqidiy tahlili o'tgan davr mobaynida ushbu oliy ta'lim muassasasi tomonidan akademik va milliy musiqa san'ati yo'nalishlarida yuqori malakali kadrlar tayyorlash, o'quv-pedagogik va ilmiy-ijodiy ishlarni tashkil etish borasida muayyan yutuqlarga erishilganini, shu bilan birga, bir qator jiddiy kamchilik va nuqsonlarga ham yo'l qo'yilganini ko'rsatmoqda.

Mutasaddi tashkilotlar, birinchi navbatda Madaniyat vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tomonidan yetarli darajada amaliy yordam va ko'mak berilmagani, tegishli nazorat olib borilmagani, mas'uliyat va talabchanlik bo'shashtirib yuborilgani oqibatida O'zbekiston davlat

konservatoriyasi mamlakatimiz madaniy hayotidagi o'zining yetakchi o'rni, obro'-e'tibori va ta'sirini yo'qotib borayotgani, uning faoliyati bugungi zamon talablaridan orqada qolayotgani, bu borada kechiktirmasdan hal qilish zarur bo'lgan bir qancha jiddiy muammolar mavjudligi yaqqol ko'zga tashlanmoqda.

Jumladan, ta'lim-tarbiya ishlarining zamonaviy standartlar va sohaning o'ziga xos xususiyatlari asosida to'g'ri tashkil etilmagani, o'quv dasturlari va metodikasining mukammal emasligi, darslik va qo'llanmalarning yetishmasligi, professor-o'qituvchilar, ilmiy va ijodiy xodimlarning salohiyati aksariyat hollarda talabga javob bermasligi, konservatoriyaning moddiy-texnik bazasi nochor ahvolga kelib qolgani tashvish uyg'otmasdan qolmaydi. O'zbekiston davlat konservatoriyasida o'qishga qabul qilish kvotalarida nomutanosiblik vujudga kelgani, xususan, 700 nafar o'quv o'rni mavjud bo'lgani holda, amalda 1346 nafar talaba tahsil olayotganini albatta normal holat sifatida baholab bo'lmaydi.

Mana shunday kamchilik va muammolar o'z navbatida ushbu oliy ta'lim muassasasi oldiga qo'yilgan vazifalarni to'laqonli va samarali amalga oshirishga, madaniyat sohasi uchun yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Xalqimiz, xususan, yoshlarimizning dunyoqarashi, ma'naviy saviyasi va estetik tarbiyasini yuksaltirishda g'oyat muhim o'rin va ahamiyatga ega bo'lgan musiqa san'atini har tomonlama rivojlantirish, boy musiqiy merosimizni chuqur o'rganish, yosh avlodni milliy va jahon musiqa san'atining mumtoz namunalariga muhabbat ruhida tarbiyalash, soha uchun yuqori malakali kadrlar tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish maqsadida Prezidentimizning 2017 yil 8 avgustda "O'zbekiston davlat konservatoriyasi faoliyatini yanada rivojlantirish va takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori qabul qilindi. Qarorga ko'ra konservatoriya boshqaruvida bir qator islohotlar amalga oshirildi. Jumladan, qarorning 3-

bandiga ko‘ra konservatoriyaning maqomi va nufuzini oshirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Madaniyat vaziri bir vaqtning o‘zida O‘zbekiston davlat konservatoriyasining rektori hisoblanishi belgilab berildi.

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, ayni paytda ushbu Farmon va qarorlar mamlakatimiz ma‘naviy taraqqiyotida ulkan ahamiyatga ega bo‘lib, xalqimizning ma‘naviy- ruhiy olamini boyituvchi, ijod ahli ruhiyatiga kuch-qudrat bag‘ishlovchi ilhombaxsh manbalar bo‘lib xizmat qilmoqda.

2.2. Zamonaviy boshqaruv kadrlarini tayyorlashning dolzarb masalalari

Bugungi kunda rahbar faoliyati eng ko‘p to‘qnashadigan muammo - bu rahbar shaxsining ma‘naviyati va boshqaruv mahoratining o‘zaro uzviy va mantiqiy jihatdan bog‘liq ekani to‘g‘risidagi masala hisoblanadi. Boshqaruv mahorati esa o‘z o‘rnida bugungi rahbarning ma‘naviyati va ma‘naviy olami bilan bog‘liq bo‘lib, shu orqali oddiy fuqarolar ko‘z o‘ngida uning siymosi (ijobiy yoki salbiy) shakllanadi.

Masalan boshqaruv, boshqaruv mahorati va ma‘naviyat masalasi bilan bog‘laganimizning bir qator sabablari bor.

Boshqaruv – juda qadimiy san‘at va eng yangi fan hamda texnologiyasidir. Boshqaruv sohasidagi mutaxassislar boshqaruv katta siyosiy, iqtisodiy, texnologik, ijtimoiy va axloqiy tizimlarning bir qismidir hamda o‘zining qoidalari, tamoyillari va usullariga asoslanadi, ya‘ni jiddiy ilmiy-uslubiy poydevorga ega degan fikrga kelganlar.⁷

Boshqaruv mahorati, bir tomondan, kadrlar ma‘naviyati va salohiyatini, ikkinchi tomondan esa davlat idoralari, mahalliy boshqaruv organlari, jamoat

⁷ Қосимов Н. Ҳайитов У. Раҳбар маънавияти ва бошқарув маҳорати уғунлиги. –Т.: “Маънавият”, 2016. -7 бет

tashkilotlari faoliyat olib borish tizimi bilan bog‘liq va o‘zaro ta’sirdadir. Zero, jamiyatning kadrlar salohiyati, insoniy resurslari davlat boshqaruvi organlaridagi kadrlarning yuksak ma’naviyati va salohiyatini shakllantirishda poydevor vazifasini o‘taydi.

Boshqaruvchilik faoliyati tahlil qilinganda boshqaruvchilik munosabatlarining ahamiyatini alohida ta’kidlash muhimdir. Mutaxassislarining fikricha, boshqaruvchilik munosabatlarining muhim belgilariga quyidagilarni kiritish mumkin:

Birinchidan, boshqaruvchilik munosabatlarini amalga oshirish natijasida, bir tomondan, qadriyatlarni inson tomonidan bevosita qabul qilinishini yaratmaydi, ularni amalga oshirish ijtimoiy foydali, moddiy va ma’naviy qadriyatlarni samarali tarzda yaratilishining majburiy shartligi hisoblanadi. Boshqaruvchilik munosabatlarini amalga oshirishning asosiy mahsuloti (natijasi) - bu ishlab chiqarishni, birgalikdagi mehnat faoliyatini, alohida ijrochilarning individual faoliyatini tashkil etishdir.⁸ Bu o‘ziga xos xususiyat birgalikdagi ishlab chiqarish jarayonida ishtirokchilar tomonidan qabul qilinishida ayrim muammolarni tug‘dirishi mumkin. Birgalikdagi mehnatni tashkil etish jarayonini, ya’ni boshqaruvchilik munosabatlarini amalga oshirishda, rahbar mehnat jarayonining boshqa ishtirokchilariga psixologik jihatdan noqulay pozitsiyada bo‘lishi mumkin. Bu o‘ziga xos xususiyat boshqaruvda qiyinchilikni keltirib chiqarishi mumkin bo‘lgan omilga aylanishi ehtimoldan holi emas.

Ikkinchidan, boshqaruvchilik munosabatlari odamlar tomonidan doimo anglanib turiladi. Ammo bu, ya’ni boshqaruvchilik munosabatlari uning suby’ektlari tomonidan anglanadi va anglanmagan doirada hech narsa yo‘q, deganini bildirmaydi.

Uchinchidan, boshqaruvchilik munosabatlarida turli-tuman suby’ektiv omillarning ta’sirini o‘tkazishga ham to‘g‘ri keladi. Ular qatoriga ko‘p sonli

⁸ Қосимов Н. Ҳайитов У. Раҳбар маънавияти ва бошқарув маҳорати уғунлиги. –Т.: “Маънавият”, 2016. -8 бет

va ko'p shaklli psixologik jarayonlar, boshqaruvchilik munosabatlariga jalb etilgan rahbar va ijrochilarning holati va xususiyatlarini kiritish mumkin.

Hozirgi kun, rahbar oddiy shaxs bo'lmashligi, ayniqsa muloqot, ishontirish, suhbatlashish san'atini mohirona egallashi, o'ziga xos o'tkir aqlga va hayot ilmining barcha sohalarida salmoqli tajribaga ega bo'lishi zarur. Har qanday rahbar, birinchi navbatda, insonlar bilan ishlaydi va u inson tafakkurining barcha nozik jihatlarini bilishi hamda keng ijtimoiy xarakterdagi inson siymosini o'rganishga oid bilimlarga ega bo'lishi lozim.

Bugungi shiddat bilan rivojlanayotgan davrda, uning obyektiv va subyektiv holatlaridan kelib chiqqan holda rahbar kadrlar boshqaruv jarayonining asosiy maqsadini to'g'ri belgilash, uni amalga oshirish strategiyasi va taktikasini ishlab chiqish, boshqaruv munosabatlarini tahlil qila olish, modellashtirish, ishchan muloqotni ta'minlash, majlislar o'tkazish malakasini yuksaltirish, shaxs va jamoaga ta'sir etish usullarini egallash, ishontirish va o'ziga jalb etishning zamonaviy usullarini o'zlashtirish, boshqaruv qarorlarini maqsadli ravishda qabul qilish, shuningdek, hokimiyat, muassasa, tashkilot ichki va tashqi obro'sini yuksaltirib borish, xizmat qiluvchi jamoatchilik bilan aloqalar (PR) texnologiyalaridan foydalanish, yetakchi sifati, o'zining boshqaruvchilik imidjini namoyish etishni aynan ma'naviyat tamoyillari bilan uyg'un holda ifodalash talab etilmoqda.

Boshqaruv mahoratini egallash va undan amalda foydalanish jarayoni biz istaymizmi, yo'qmi shaxsning rahbar ma'naviyati masalasiga borib taqaladi. Chunki, rahbar ma'naviyati uning faoliyati, xatti-harakati omma bilan bo'lgan muloqoti va munosabatlarida, majlislarda, uchrashuvlarda, nutqlarida, o'z xodimlari bilan ishlash va boshqalarda namoyon bo'ladi. Aholi aynan o'zi ko'rib turgan holatlardan kelib chiqib rahbar shaxsiga baho beradi. Masalaning yana bir muhim tomoni, rahbar shaxsi va uning ma'naviyati, avvalo, boshqaruv kadrlari xulq-atvoriga, boshqa tomondan ommaga ham ta'sir etadi. Oddiy insonlar ruhiyatida rahbar shaxsiga jiddiy e'tibor qaratishi,

unga tahdid qilishi mexanik tarzda amalga oshadi. Chunki, insoniyat tarixiga e'tibor qaratsak, omma doimo o'z rahbar va yetakchilariga ishonch nazari bilan qarab kelgan. Ishonch yo'qolgan joyda, rahbar shaxsi va uning ma'naviyatiga ishonchsizlik paydo bo'ladi.

Rahbar ma'naviyati - avvalo, oddiy fuqarolarga ta'sir etuvchi yashirin kuch, ikkinchidan, boshqaruv kadrlarini muayyan maqsad yo'lida faollik bilan ishlashga yo'naltiradi, uchinchidan, ijtimoiy-siyosiy muammolarni hal etish omili, to'rtinchidan, jamoa, tashkilot, korxonada turgan vazifalarni muvaffaqiyatli bajarilishiga safarbar etuvchi mexanizm, beshinchidan, aholini, ayniqsa yoshlarni tarbiyalash va boshqa bir qator vazifalarni amalga oshirish xususiyatiga ega.⁹

Zamonaviy rahbar: muammo, yondashuv va usullar to'xtaladigan bo'lsam: Boshqaruv jarayonida rahbar ma'lum jamoada faoliyat olib boradi va u qilgan mehnatning samarasi umumiy maqsadlarga erishishga qaratilgan birgalikdagi harakatlar asosida yaratiladi. Shaxs va jamoa manfaatlari hamma vaqt ham mos kelavermaydi. Rahbar va umuman jamiyatning muhim vazifalaridan biri - jamiyat va shaxs manfaatlarini uyg'unlashtirish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish, har bir shaxs va umumiy, yagona ijtimoiy organizm sifatidagi jamoaning manfaatlariga to'liq javob beradigan ichki tartib va qoidalar, me'yorlarning oqilona tizimini yaratishdir. Jamoa faoliyatining yutug'i, ko'p jihatdan, jamiyatning shaxs oyoqqa turishi va rivojlanishi uchun qanday shart-sharoitlarni yaratib berganiga, jamoaning har bir a'zosi ehtiyojlarini qay darajada qondira olishiga bog'liq bo'ladi.

Lekin inson shaxsi o'zini namoyon qilish, o'zining betakrorligini, o'ziga xosligini isbotlash, jamoadagi boshqa shaxslardan alohida xususiyatlari bilan ajralib turish ehtiyojiga ham ega bo'ladi. Shaxs, jamiyatning har bir a'zoriga nisbatan qo'yadigan talablarini tushungan, jamiyat ma'naviyati va axloqi

⁹ Қосимов Н. Хайитов У. Раҳбар маънавияти ва бошқарув маҳорати уғунлиги. –Т.: “Маънавият”, 2016. -10 бет

talablariga rioya etgan holda, vaqti-vaqti bilan umumiy tamoyillarga qarshi kayfiyatda yoki munosabatda bo'lishi ham mumkin.

Rahbar qanday shaxsiy xususiyatlarga ega bo'lishi lozim? Shaxs va rahbar xususiyatlari kishilarni azaldan qiziqtirib kelgan. Bu xususda 900 yilda Sharqning buyuk mutafakkiri Abu Nasr Forobiyning mashhur risolasi chop etilgan; fors ilohiyotchisi Abu Xomid Muhammad G'azzoliy o'z qarashlarida rahbarning muvaffaqiyatli faoliyati uchun zarur bo'lgan talablarni keltirgan. Davlat boshqaruvi, maqsadlar tizimini ishlab chiqish masalalari va ko'pchilikka ta'sir etish usullari italiyalik Nikkolo Makiavelli (1469-1527 yy.)ning «Hukmdor» kitobida chuqur tanqid qilingan. Uning o'ziga xos paradoksal xulosalari hozir ham zamonaviy olimlarda qiziqish uyg'otib kelmokda.

«Shaxs» tushunchasi ko'p qirralidir. Odatda, biz inson shaxsi deganda, alohida hurmatga loyiq xislatlarga ega bo'lgan kuchli, obro'li shaxsni tushunamiz. Lekin antik davrda «shaxs» tushunchasi yanada keng ma'noga ega bo'lib, u inson tanasi, tashqi qiyofasi va ruhiy sifatlarining yig'indisini bildirgan. Inson doim rivojlanish, tiklanish holatida, o'zining takrorlanmas siymosini izlash harakatida bo'ladi, ya'ni «shaxs - bu o'z holicha bo'lishga intiluvchi kishidir».¹⁰

Xarakter, aql, his, iroda, erkinlik sifatleri nestandart shaxs ijtimoiy-ruhiy holatining zarur asosi hisoblanadi. U o'zgarishlarga oson beriladi, lekin aynan u rahbarning kasbiy sifatleri va iqtidorini aniqlab beradi. Yetakchi, ijodiy shaxs ko'p va juda ko'p hislatlarga ega bo'lishi lozimki, ular orasida eng muhimi (vaholanki, ko'p uchramasa ham) - shaxsiy g'urur hissi, odob-axloq o'zagi yuksak ma'naviyatlilik hisoblanadi. Garchi oliyjanoblik, axloqiy tamoyillarga sodiqlik ayrimlarga eskirgan noma'qulchilik bo'lib tuyulsa-da, u

¹⁰ Қосимов Н. Ҳайитов У. Раҳбар маънавияти ва бошқарув маҳорати уғунлиги. –Т.: “Маънавият”, 2016. -12 бет

doim kishilar tomonidan e'tiborga olib kelinadi va beixtiyor chukur hurmatni uyg'otadi.

70-yillarda mashhur bo'lgan «Yuqori boshqaruv personalni uchun kurs» nomli katta asarda ma'muriy personalning asosiy sifatlari orasida chidamlilik, mustahkam asab va maqsadga intilish, muammoning mohiyatini tezda tushunib, uni tezroq hal qiluvchi mantiqiy va oqilona fikr yuritish qobiliyati; boshqaruv qarorlari va harakatlari uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olish; kishilar bilan samimiy, do'stona, xushmuomala, lekin katiyatli munosabatda bo'lish; o'z fikrini yozma yoki og'zaki ravishda aniq va tushunarli bayon qilish kabi xislatlarning muhimligi alohida ta'kidlanadi.

Umuman olganda, biz insonning qaysidir ma'noda ichki sifati bo'lgan, unga o'rganib bo'lmaydigan aqliy qobiliyati haqida; yuqori darajada maqsadga yo'naltirilgani haqida; maqsadga erishish va vazifalarni bajarish uchun zarur bo'lgan usullarni qo'llashda atrofida qilarni ham hayratlantirish haqida; boshqalarni sodiq jamoaga birlashtiruvchi maqsadga intilish haqida; istaklarini qondirish va olib borayotgan ishiga ijodiy yondashish natijasida yuzaga keladigan tirishqoqlik hamda serg'ayratlilik haqida gapirishimiz mumkin.

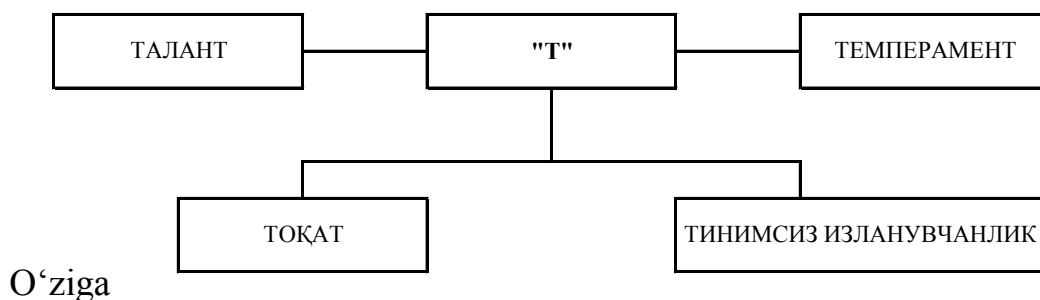
Iste'dodli rahbar doimo qo'l ostidagilar, o'ziga teng lavozimdagilar va hatto, o'zidan yuqori turgan boshliqlar orasida ham ibrat bo'la oladi. O'ziga xos boshqaruv usullarini, xulq-atvor me'yorlarini suhbat va pand-nasihatlar yo'li bilan o'tkazish mushkul, aksincha, u ishlab chiqarish aloqalari vaqtida muntazam kuzatish mumkin bo'lgan xulq-atvor, xatti-harakatlar orqali samaraliroq bo'ladi.

U. Djeymsning mashxur formulasi¹¹ ustida ham mulohaza qilib ko'rish zarur. Bu formula shaxsiy g'urur hissi (ИИФН), inson tomonidan erishilgan

¹¹ Қосимов Н. Ҳайитов У. Раҳбар маънавияти ва бошқарув маҳорати уғунлиги. –Т.: “Маънавият”, 2016. -13 бет

muvaffaqiyat (M) va uning talabgorligi (T) o'rtasidagi bog'liqlikni o'rnatadi, ya'ni: $SHG'H=M/T$.

Shuningdek, rahbar shaxsiga zarur bo'lgan to'rtta "T"¹²:



xos, alohida shaxs, albatta, fikrlashning ham o'ziga xos, alohida uslubiga ega bo'ladi, buning uchun olingan axborotni qayta ishlash tezligi, qabul qilinayotgan qarorlarning boshqachaligi hamda analiz-sintez qilish qobiliyatining yuqori rivojlangani muhimdir.

Bu alohida, ota-bobolardan qolgan buyuk meros yoki hayot kechirish davomida shakllangan fikrlashning ijodiy fikrlash (yoki kreativ, lateral) turi deyiladi. Yaxshi rivojlangan ichki idrok, ya'ni ongning «eng tubi- da» amalga oshirilayotgan fikrlash faoliyati uning asosiy xususiyati hisoblanadi. Yaxshi rivojlangan fahm-farosat kishining turmush tajribasiga suyanadi va ko'pincha, hamma sezgi organlaridan kelib tushadigan va darhol ajratilib, tahlil qilinib, qaror qabul qilish ko'rinishida umumlashtirilgan turli-tuman axborotlardan yig'iladi. Ko'pincha, inson bir qarorni nima uchun, qaysi mezonlarga ko'ra qabul qilganini, uning fahmlashi orqali chiqargan xulosalariga, masalan, «Bunday kishiga ishonish mumkin emas» yoki «Bu ishda tavakkal qilsa bo'ladi» deb o'ylashi uchun nima ta'sir etayotganini tushuntirib bera olmaydi.

Fahm-farosat doim boshqaruv amaliyotining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi va uning hodisalarni oldindan belgilashda, reja, farazdan boshlab darhol qabul qilishgacha bo'lgan fikrlash jarayonidagi roli juda muhimdir.

¹² Зарипова Н. Таълим, фан ва ишлаб чиқариш интеграциясида интеллектуал салоҳиятли ёшлар – мамлакат тараққиётининг муҳим омили (Анъанавий XIII – Республика илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами). Самарқанд 2016 й. -17 бет

Fahm bilan undan kam ahamiyatga ega bo‘lmagan yana bir ruhiy hodisa mavjud. Bu - refleksiya, ya’ni o‘zaro ta’sirlanish va qabul qilishdir. Uning namoyon bo‘lish shakllaridan biri - suhbat chog‘ida hamsuhbatining fikrlarini tushunish yoki yuzidagi kayfiyatdan tushunib olishdir. Refleksiya rahbar, advokat, o‘qituvchi, qo‘mondon, notiq, ya’ni o‘zaro aloqa faoliyatini amalga oshiruvchi hamma kasb egalari uchun xosdir. Ijodiy fikrlash qobiliyati rahbarga uning hamkasblari oldida ma’lum bir ustuvorlikni beradi.

Rahbarga xos fazilatlardan yana biri shuki, o‘zini o‘ylamasdan, avvalambor, o‘ziga ishongan xalqning dard-u g‘amini, uning taqdiri, ertangi kunini o‘ylab yashashi lozim.¹³

«Aqliy hujum» deb nomlanuvchi usul, ya’ni jamoaviy ijodiy fikr juda katta foyda keltirishi mumkin. Unda asosiysi eng kutilmagan, «g‘ayrioddiy» g‘oyalarni tartibsiz ravishda guruh a’zolariga taqdim etish, belgilangan vazifani hal qilishga yoki unga yaqinlashishga yordam beradigan har qanday rejani aytish va rivojlantirish yo‘li bilan qo‘yilgan maqsadga erishishdir. Bu usul muammoni hal qilishning bir qancha variantlariga ega bo‘lish imkonini beradi, ulardan ayrimlari hatto boshlanishida juda g‘aroyib tuyulishi ham mumkin. Odatda, bir xil fikrlovchilar, maslakdoshlar jamoasi 1,5 soat izlanish orqali masalani hal qilishning yuzlab muqobil yo‘llarini taklif qila oladilar va bunda rahbar eng qulayini tanlab olish imkoniga ega bo‘ladi. O‘z jamoasining aqliy salohiyatini ocha bilish boshqaruv mahoratining eng yuqori ko‘rsatkichi hisoblanadi. Agar rahbar faoliyatini shu orqali boshqara olsa — oxir-oqibat korxonani ishining samaradorligi rahbardan ko‘ra, uning xodimlariga bog‘liq bo‘lib qoladi.¹⁴

Mehnatni rag‘batlantirishni oshirishning yana bir muhim omili - bu maqsadni aniq tushunib belgilash, kishining hayotiy dasturlari va uni amalga

¹³ Зарипова Н. Юсак бадий ва интеллектуал салоҳиятли ёшлар тарбиясининг долзарб муаммолари. (конференция материаллари тўплами)—Т.: ЎзДСМИ, 2016 йил, 288 бет.

¹⁴ Кнорринг В. Социальное управление: государство, коллектив, личность. Учебник. Изд-во “Экзамен”,—М.: 2008, 411-бет

oshirishning taktik variantlarini ishlab chiqishdir. Maqsad tamoyili boshqaruvning asosiy tamoyillaridan biri ekani bejiz emas. Aksariyat kishilarning nima diyishlari zarurligini, o'zlarini nimaga bag'ishlashlari, qaysi maqsadlarga erishishlari zarurligini bilmasliklari hayron qolarli holdir. Bunday kishi - irmoqqa tushgan barg singari o'zining taqdiriga ixtiyorsiz ravishda bo'ysunadi, oqim bo'yicha oqadi, ba'zida yillab tinch joyda turib qoladi va o'zini «hamma qatori yashayapman» deb ovutadi. Faol, iqtidorli va izzattalab kishi esa bunday vaziyatlarga bo'ysinishni istamaydi, u aniq-ravshan maqsadga ega bo'ladi hamda unga erishish yo'llarini qidiradi, ularga bor kuch-g'ayrati, shijoati bilan intiladi.

Aniq ko'zlangan maqsad eng muhim mo'ljal bo'lib, unga erishilgan natijalar solishtiriladi hamda yana nimalarga e'tibor qaratish, o'z kuchi va aqlini nimalarga yo'naltirish zarurligi aniqlanadi. Maqsadning o'zi ham hayot kechirish uchun muhim turtkilardan biridir. Maqsad - bu istiqbolni oldindan belgilash, kelajakni ko'ra bilishdir. U o'zida hali to'lik ochilmagan maqsadga erishish usullarini mujassam etgan. Bu haqida Nikkolo Makiavelli bunday deydi: «Kichik bir narsaga erishish uchun kattaroq narsaga qo'l urish zarur. Tajribali kamonchi xuddi shunday yo'l tutadi: muljallagan joyining uzoqligi va o'qining uzoqqa qanchalik yeta olishini oldindan chamalab, mo'ljalni nishondan yuqoriroqqa oladi, buni u o'qni shunchaki balandga otish uchun emas, balki balandni ko'zlab o'ljani urib tushirish uchun qiladi».

Maqsadlar tizimi insonning haqiqiy imkoniyatlarini hisobga olishi zarur. Maqsadlarni qo'yganda, nafaqat layoqatga, balki unga erishish mumkinligiga ham e'tibor berish kerak. Agar kishi o'z oldiga qiyin, umuman erishib bo'lmaydigan maqsadni qo'ysa-yu, muvaffaqiyatsizlikka uchrasa, u «ruhan sinadi». Masalan, sportchi balandlikka sakrashda 2 metrni egallashni orzu qiladi, Lekin barcha musobaqalarda bu darajaga erisholmaydi, chunki unda zarur jismoniy kuch yo'q! Agar u 1,8 metrni maqsad qilib qo'yganda, balki

g'alaba qozongan bo'lardi. Vaholanki, 2 metr bilan 1,8 metr orasidagi farq unchalik ham katta emas.

Maqsadning qo'yilishi jamoaning kelajakka nazarini, mo'ljalini, butun kuchi va faolligiga erishilishi lozim bo'lgan narsaga qaratishni bildiradi. Maqsad pirovard natijani aks ettiradi. Maqsadlarsiz baholash mezonlari bo'lmaydi, shuning uchun ham maqsadlar erishilgan natijani baholash uchun muhim. Maqsadni qo'ya bilish mahorati - bu boshqarish mahoratidir. Maqsadlarsiz jarayonning borishi va natijasini nazorat qilib bo'lmaydi. Maqsadlarsiz xodimning mehnat faoliyati hech qanday asosga ega bo'lmaydi. Shuni doim esda tutish zarur: ilk maqsad - bu maqsadlarni belgilab olishdir.

Agar boshqaruv jarayoni, rahbar va tashkilotning strategiyasi belgilab olinmasa, yirik miqyosdagi vazifalar qo'yilmasa, xuddi ochiq dengizda kompassiz suzishdek samarasiz bo'ladi. Ammo, har qanday sharoitda, har qanday faoliyat turida ham yuzlab tezkor, bir lahzalik muammolarning yechimlarini izlab topishga to'g'ri keladi.

Boshqaruv mahorati juda ko'p muhim va orqaga surib bo'lmaydigan vazifalar orasidan eng muhimlari, qat'iy ustunlarini tanlay olish va butun e'tiborini ularga qarata olish qobiliyatidan iboratdir.

San'at sohasi menejrlari haqida aytadigan bo'lsam: San'at menejmentining predmeti butun bir san'at sohasi hamda uning alohida yo'nalishlari (teatr, kino, tasviriy va amaliy san'at)dagi turli xil tarixiy davr va jamiyat tizimlarida mavjud bo'lgan tashkillashtirishning shakl, model va usullarini o'rganishga aytiladi. San'at menejmentining asosiy maqsadi san'at faoliyatining bozor iqtisodiyotidagi qiymati va ijtimoiy darajasini oshirishga ko'maklovchi munosib tashkiliy qarorlarni topishdir.

San'at menejmentning maqsad va vazifalariga quyidagilar kiradi:

- ma'muriy-madaniy siyosatdan kelib chiquvchi madaniy hayot tizimi (modeli)ni vujudga keltirish;

- madaniyat taraqqiyotini rejalashtirish;
- san'at sohasidagi tarmoq tizimlarini yaratish;
- san'at sohasidagi tashkilotlar faoliyatining samaradorligi doimiy nazorat etish;
- xodimlar faoliyatini rag'batlantirish;
- yangi san'at bozorlarini izlash va egallash;
- san'at sohasida xalqaro hamkorlik shakl va modellarini yaratish.

Zamonaviy menejment tarkibiy qismi sifatida san'at menejmenti o'z oldiga quyidagi vazifalarni qo'yadi:

- san'at tashkilotining rivojlantirish maqsadlarini aniqlash;
- uning strategiyasini ishlab chiqish;
- muammolarni yechish uchun tadbirlar tizimini ishlab chiqish;
- vazifalarning bajarilishini nazorat qilish.

San'at menejmenti qo'llaniladigan sohani tijorat va notijoratga ajratib olish maqsadga muvofiqdir. Tijorat sohasiga san'at yo'nalishidagi asosan o'rta va kichik tadbirkorlik sub'yektlari kiradi. Misol tariqasida xususiy galereyalar, kulolchilik ustaxonalari, tasviriy san'at asarlarini ta'mirlash va restavratsiya qilish ustaxonalari, dizayn va reklama agentliklari, art salon va magazinlar, san'at asarlari auksioni, san'at dasturlari bo'yicha maxsus o'quv kurslari kabi tijorat tashkilotlarini ko'rsatish mumkin. Notijorat tashkilotlarga esa badiiy yo'nalishidagi o'rta va oliy ta'lim muassasalari, muzey, simfonik orkestr, teatr va boshqalar kiradi. Menejment o'z oldiga tijorat tashkilotlarida foydani, notijorat tashkilotlarda esa ma'lum bir ijtimoiy madaniy ehtiyojlarni qondirishni maqsad deb belgilaydi. San'at menejmentining o'ziga xosligi ham aynan shunda. Qo'yilgan maqsadga qarab san'at menejerlari faoliyati ham turlicha yo'naltiriladi.

Menejerning majburiyati tashkilot maqsadlariga erishishda resurslardan samarali va oqilona foydalanishni ta'minlashdir. Menejer faoliyatini bir

tomonlama ko‘rib chiqib bo‘lmaydi. Bu shaxsdan keng qamrovli bilim va ko‘nikmalar talab qilinadi. Ayrim tadqiqotchilar rahbar ega bo‘lishi kerak bo‘lgan bilim va ko‘nikmalarning uzundan uzun ro‘yxatlarini tuzib kelmoqdalar. Richard L.Daft bo‘yicha ularni uchta turkumga ajratish mumkin: konseptual, insoniy va texnik ko‘nikmalar¹⁵. Ularning zarurat darajasi menejer xizmat pog‘onasiga qarab o‘zgaradi.

Konseptual ko‘nikmalar – bu tashkilotni bir butunlik holda idrok etish va shu bilan birga tashkilot bo‘laklarining o‘zaro bog‘liqliklarini aniq ajrata olishga qaratilgan insonning bilish (kognitiv) qobiliyati. Bunday ko‘nikmalarga menejerning fikrlashi, qabul qilinayotgan axborotga ishlov berish mahorati va rejalashtirishga oid qobiliyati ham kiradi. Menejer muassasa har bir bo‘limining o‘rni, uning tarmoq va jamiyatda yanada kengroq ishbilarmonlik hamda ijtimoiy muhitdagi ahvoli haqida tasavvurga ega bo‘lishi kerak. Buning uchun shaxsdan strategik fikrlash qobiliyatini talab qiladi.

Konseptual ko‘nikmalar barcha pog‘onadagi menejerlarga darkor, lekin ular yuqori pog‘ona menejerlar uchun alohida ahamiyatga egadir. Ushbu menejerlar vujudga kelayotgan har bir vaziyatning mohiyatini anglash, muhim omillarini belgilash va voqeaning keyingi rivojini oldindan ko‘ra bilishlari bugungi zamon talabidir.

Insoniy ko‘nikmalarda menejerning insonlar bilan ishlash qobiliyati tushuniladi. Menejerning insoniy ko‘nikmalarga ega bo‘lishi bo‘ysinuvchilarni o‘zligini isbotlashga motivlashtirish va ularning tashkilot faoliyatiga jalb etilganligini rag‘batlantirishida namoyon bo‘ladi. Bunday menejer boshqa odamlar bilan yaxshi o‘zaro munosabatda bo‘la oladi.

¹⁵ T.R.Fayziev, D.Sobirjonova, B.Sulaymonovlarning “Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish” (ma’ruza matni), -T.: 2012 y., -B. 106,

Insoniy ko‘nikmalarning ahamiyati tobora o‘sib borishiga globallashtirish jarayonining tez sur‘atda borishi, ishchi kuchidagi turli-tumanligining darajasi oshishi, hamda yuqori malakali mutaxassislar uchun raqobatning kuchayishi turtki bo‘lmoqda. Zamonaviy menejerlar bo‘ysinuvchilarning nafaqat birgina moddiy ehtiyojlari balki ularning emotsional talablarini ham hisobga olishlari kerak. Bugungi kunda bo‘ysinuvchilar boshqaruvchidan liderlik, hurmat va maksimal tarzda tashkilot faoliyatiga ko‘maklashish imkoniyatini berishini kutmoqdalar. Insoniy ko‘nikmalar barcha pog‘onadagi, ayniqsa har kuni ishchilar bilan bevosita aloqada bo‘ladigan menejerlar uchun muhim ahamiyatga ega bo‘lib kelmoqda.

Texnik ko‘nikmalar – bu ishchi vazifalarni amalga oshirish uchun qo‘llaniladigan maxsus bilim va mahoratdir, ya‘ni tadqiqot, ishlab chiqarish yoki moliya kabi muayyan funksiyalarni amalga oshirishda kerak bo‘ladigan usullarni qo‘llash, texnologiya va asbob-uskunadan foydalanishga oid ko‘nikmalardir. Menejerning texnik ko‘nikmalarga ega bo‘lishi unda muayyan sohada kasbiy bilimi va analitik qobiliyati borligidan darak beradi. Texnik ko‘nikmalar eng muhim ahamiyatga boshqaruvning quyi pog‘onalariga egadir. Ko‘plab xodim va ishchilar birinchi boshqaruv lavozimlariga o‘zlarining texnik ko‘nikmalari orqali erishganlar. Lekin lavozimning keyingi pog‘onasiga ko‘tarilishda texnik ko‘nikmalarga ehtiyoj pasayib, insoniy va konseptual ko‘nikmalar ahamiyati esa tobora o‘sib boradi.

Menejerlarning konseptual, insoniy va texnik ko‘nikmalari ularga yirik va kichik, ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish, tijorat va notijorat tashkilotlarda boshqaruvning asosiy funksiyalarini amalga oshirishda ko‘mak beradi. Menejerning majburiyatlari turli-tumandir. Ularni tavsiflash uchun bir qator tadqiqotlar amalga oshirilgan bo‘lib, menejerning kunlik faoliyati bo‘yicha savollarga eng yaxshi javob Genri Minsberg tomonidan berilgan. Olim tadqiqotda qatnashgan menejerlar orqasidan bir necha oylar mobaynida

qadamma qadam kuzatib, ular qanday ish bilan mashgʻul boʻlganlarini qayd etib borgan¹⁶. G.Minsberg boshqaruv faoliyatining uchta tavsifi va menejerlar tomonidan amalga oshirilayotgan oʻnta rolini ajratdi. Keyinchalik oʻtkazilgan tadqiqotlar tadqiqotchining chiqargan xulosasining toʻgʻriligini taʼkidladilar.

G.Minsberg va boshqa olimlar tadqiqotlari boshqaruv faoliyati menejerlar tomonidan oʻnta asosiy rollarning amalga oshirilish atamalarida tasvirlanishi haqida darak berdi. Rol – bu menejer xatti-harakati toʻgʻrisidagi tasavvurlar toʻplamidir. Asosiy rollarni uchta konseptual kategoriyaga guruhlash mumkin:

1. informatsion (axborotni boshqarish);
2. shaxslararo (insonlarni boshqarish);
3. qarorlar qabul qilish bilan bogʻliq (harakatlarni boshqarish).

Har bir rol faoliyatning muayyan turini amalga oshirishni koʻzda tutadi, bu esa oqibatda boshqaruvning toʻrtta asosiy funksiyalarning bajarilishini taʼminlaydi.

Kategoriya	Rol	Faoliyat turlari
Informatsion	Kuzatuvchi	Axborot izlash va topish; davriy matbuot va hisobotlarni koʻrib chiqish , shaxs aloqalari.
	Tarqatuvchi	Axborotni tashkilotning boshqa aʼzolariga yetkazish, eslatma va hisobotlarni tarqatish, telefon qoʻngʻiroqlar
	Notiq	Tashqi subyʼektlarga axborot yetkazish, nutq soʻzlash

¹⁶ T.R.Fayziev, D.Sobirjonova, B.Sulaymonovlarning “Madaniyat va sanʼat muassasalarini tashkil etish va boshqarish” (maʼruza matni), -T.: 2012 y., -B. 108.

Shaxslararo	Boshliq	Tantanali va ramziy tadbirlarni o‘tkazish, mehmonlarni kutish, yuridik hujjatlarni imzolash
	Lider	Bo‘ysinuvchilarga rahbarlik qilish, ularni motivlashtirish; xodimlarni o‘qitish va maslahat berish, kommunikatsiya o‘rnatish
	Bog‘lovchi bo‘g‘in	Tashkilotning ham ichki, ham tashqi muxitida axborot aloqalarni ushlab turish; pochta, telefon orqali muloqotlar, uchrashuvlar
Qarorlar qabul qilish bilan bog‘liq	Tadbirkor	Yangi loyihalar tashabussi; yangi g‘oyalarni izlash, tarafdorlarga erishish
	“O‘t o‘chiruvchi”	Tortishuv va boshqa muammolarni hal qilish; bo‘ysinuvchilar o‘rtasida vujudga kelgan ixtiloflarni yechish; tashqi muhit keskin o‘zgarishlariga moslashish
	Resurislarni taqsimlovchi	Resurislarni ajratish bo‘yicha qarorlar qabul qilish; byudjet va grafiklar tuzish
	Muzokaralarda qatnashuvchi	Shartnoma, maosh, byudjet kabi masalalar bo‘yicha kasaba uyushmalar bilan muzokaralarda qatnashish; bo‘limlar manfaatlarini taqdim etish. ¹⁷

Informatsion rollar axborot tarmog‘ini yaratish va rivojlantirishga qaratilgan boshqaruv faoliyati turlarini tavsiflaydi. Bosh menejer ish vaqtining 75% boshqa insonlar bilan gaplashishga ketadi. Kuzatuvchi roli menejer

¹⁷ Chang Y.N., Campo-Flores F. Business policy and strategy, Text and cases. Good year publishing company. Santa Monica, 1980 yil.

tomonidan turli manbalar: rahbar, hamkasb va bo'ysinuvchilar, ommaviy axborot vositalari, tashqi muhit sub'yektlaridan joriy axborot olishini bildiradi. Ko'plab marketing menejerlari 50 % dan ortiq vaqtlarini xaridorlar bilan muloqotda bo'lishga sarflaydilar. Tarqatuvchi va notiq rollari kuzatuvchi rolining aksini bildiradi, chunki menejer ularni amalga oshirishda joriy axborotni tashkilot ichki va tashqisidagi insonlarga etkazadi.

Shaxslararo rollar. Menejerlar tomonidan bunday rollarni amalga oshirilishi boshqa insonlar bilan o'zaro munosabatlarga urg'u berilishi va insoniy ko'nikmalarning qo'llanilishini taqozo qiladi. Boshliq roliga menejer tomonidan tantanali va ramziy tadbirlarni o'tkazish, mehmonlarni kutish, yuridik xujjatlarni imzolash kabi harakatlar tushiniladi. Ma'lum lavozimni egallab turib, menejer butun bir firmani taqdim etadi. Misol tariqasida, menejerlar eng yaxshi xodimlarini mukofotlashini ko'rsatish mumkin. Lider roli menejerdan bo'ysinuvchilarni motivlashtirish, kommunikatsiyani amalga oshirish va ta'sir ko'rsata olishga qaratilgan harakatlarni taqozo etadi. Menejer bog'lovchi bo'g'in sifatida tashkilotning ham ichki ham tashqi muxitida axborot aloqalarning barqarorligini ta'minlaydi.

Qarorlar qabul qilish bilan bog'liq rollar peshsahnaga menejer oldida tanlash yoki harakat qilish zarurati tug'ilganda chiqadi va odatda undan konseptual va insoniy ko'nikmalarni talab qiladi. Tadbirkor roli o'zgarishlarni o'z tashabussiga olishda namoyon bo'ladi. Menejerlar doimo kelajakni bugungi kunga aylantirish haqida o'ylaydilar. Joriy muammolarni hal etish uchun intilish ular kamchiliklarni bartaraf etish harakatining tashabussini uyg'otadi. "O't o'chiruvchi" roli tortishuv va boshqa muammolarni hal qilish, bo'ysinuvchilar o'rtasida vujudga kelgan ixtiloflarni yechish, tashqi muhit keskin o'zgarishlariga moslashish kabi harakatlarda aks etadi. Resurslarni taqsimlovchi roli mehnat resurslari, vaqt, moliyaviy resurslarni eng maqbul va maqsadga muvofiq tarzda qo'llash qarorlari bilan bog'liq. Menejer

qanday loyihaga mablag' ajratishi yoki xaridorlarning qaysi shikoyatlarini birinchi navbatda ko'rib chiqishi kerakligi haqida qaror chiqarishi lozim. Muzokaralarda qatnashuvchi roli menejerga belgilangan natijalarga erishishda ko'maklovchi kommunikatsiyalarni amalga oshirish va bitimlar tuzishda namoyon bo'ladi.

Bu 10 ta rol ni menejer qay tarzda amalga oshirishi bir qator omillarga bog'liq bo'lib, bulardan ayrimlari tashkiliy ierarxiyadagi menejerning o'rni, uning tabiiy aql-zakovati, tashkilot turi, belgilangan maqsadlar. Lider va bog'lovchi bo'g'in rollari turli pog'onadagi menejerlarda qanday ahamiyatga egaligi ko'rsatilgan. Menejerning tashkilotdagi mavqei oshishi bilan lider rolining ahamiyati pasayib, bog'lovchi bo'g'in rolining esa o'sishi kuzatilmoqda.

U yoki bu rollarning ahamiyatliligi ma'lum bir vaqtda boshqa omillar bilan ham aniqlanishi mumkin. Muayyan bir vaqtda qaysi rolning muhimligini bilish uchun menejerlar tashkilot ichki va tashqi muhitida sodir bo'layotgan voqealarni doimo kuzatishlari lozim.

G. Minsberg tomonidan taklif qilingan rollar san'at sohasidagi menejerlarga ham qo'llanilishi mumkin. Notijorat tashkilotlarda menejerlar asosan notiq, lider va resurslarni taqsimlovchi rollariga alohida ahamiyat berishlari lozim.

Tijorat va notijorat sohalari menejerlarining faoliyatidagi asosiy farq shundaki, tijoratdagi menejerlarning harakati firma uchun foyda olish, ya'ni pul ishlab topishga qaratilgan, notijoratda esa muayyan ijtimoiy va madaniy ehtiyojlarni qondirishdir. Bu tafovut notijorat tashkilotlarning o'ziga xos noyob xususiyati va talablarini belgilaydi. Shu tufayli ularning menejerlari tijorat sohasiga xos bo'lmagan muammolarni yechishga majburlar.

Odatda notijorat tashkilotlarning moliyaviy resurs manbasini tovar va xizmatlarni sotish emas, balki davlat tomonidan belgilanadigan pul mablagʻlari, grantlar va koʻngilli xayr-ehsonlar tashkil qiladi. Lekin ushbu manbaa qatʻiyan limitlangan boʻlib, menejerlar oʻz diqqat eʻtiborlarini sarf-xarajatlarni maksimal tarzda kamaytirishga qaratadilar. Agarda menejer pul mablagʻlari bilan samarali foydalana olishini koʻrsata ololmasa, unda tashkilot uchun yangi xayr-ehson yoki davlat tomonidan mablagʻ olish uchun muammo tugʻilishi muqarar.

Notiqlik rolini bajarish xomiylar va jamotchilik eʻtiborini jalb qilishda qoʻl keladi. Cheklangan moliyaviy imkoniyatlar sharoitida sanʻat sohasidagi tashkilotlarda xodimlarni motivlashtirish menejerlardan liderlik roli talab qilinadi. Notijorat sohasidagi sanʻat menejerlari tashkilot (muzey, teatr, simfonik orkestr va h.k.) faoliyatini samarali davom etish uchun yangi moliyaviy manbalarni qidirish bilan shugʻullanishlari, limitlangan mablagʻlarni oqilona taqsimlashi ularning faoliyatlarining asosidir. Shu bois ularning resurslarni taqsimlovchi rolga ham muhim ahamiyat berishlari taqozo etiladi.

Tijorat sohasida sanʻat yoʻnalishidagi tashkilotlarni asosan kichik biznes tashkil qiladi. Bunday firmalarda birinchi oʻringa notiqlik roli chiqadi, chunki bu yerda har bir menejer uncha taniqli boʻlmagan, lekin rivojlanayotgan firmasini tashqi dunyoga olib chiqishi lozim. Tadbirkor roli ham oʻz muhimligini yoʻqotmaydi: menejerdan oʻz faoliyatiga ijodiy yondashishi, raqobatbardoshlikni yanada oshirishga koʻmaklovchi yangi gʻoyalarni hayotga tadbiiq etishi talab qilinadi.

Ijodiy jarayon va madaniy boyliklarni ishlab chiqarish hamda ularni jamiyatda idrok etishga targʻib etish uchun sharoit yaratish sanʻat menejeri faoliyatining asosi hisoblanadi. Sanʻat menejeri faoliyati quyidagilarni qamrab oladi:

- ijodiy jarayoni (gʻoyalar beruvchi, ssenariy yozuvchi va x.k) tashkil etuvchi tadbirkor menejer;

- badiiy asarlarni yaratishni tashkil etuvchi menejer tashkilotchi;

- madaniy maxsulotlar tarqatishni tashkil etuvchi va vositachilik xizmatlarini koʻrsatuvchi savdo boʻyicha menejer (koʻrgazmalar, gastrollar, kitob, disk savdosi)

- madaniyat va sanʼatni ommalashtirishni tashkil etuvchi, madaniy jarayonni jamiyat tomonidan qabul qilishga yordam beruvchi marketing sohasi boʻyicha menejer (axborot, reklama);

- madaniy boyliklarni tiklash, ularni asrash va ommaga taqdim etish dasturi boʻyicha menejer.¹⁸

Bugungi kun menejeri axborot va kommunikatsiya harakatini anʼanaviy vertikal aloqada emas, balki gorizontal yoʻnalishda taʼminlamoqda. Bu esa oʻz navbatida tashqi muhit oʻzgarishlariga tashkilotning javoban harkatini tezlashtiradi.

Ierarxiyaning gorizontal yoʻnalishida faoliyat yurituvchi loyiha menejerlari, funksional va bosh menejerlar zamonaviy biznesning talabiga aylanmoqda.

Yangi axborot texnologiyalari jadal surʼatlarda rivojlanib borayotgan bugungi kunda biznesning elektron shakllari vujudga kelib, sanʼat sohasini ham chetlab oʻtmadi. Internet orqali koʻplab tasviriy va amaliy sanʼat asarlarining kim oshdi savdosi, musiqiy yoʻnalishda internet-loyihalar, kitob savdosi kabi faoliyatni amalga oshiruvchi elektron-tijorat va Internet tashkilotlari boshqaruvi va umuman Tarmoq davri menejerlarga yangicha vakolatni taqozo qilmoqda. Zamonaviy menejerda boʻlishi kerak boʻlgan mahoratlardan asosiysi koʻplab respondentlar tomonidan bu samarali

¹⁸ КарлофБ. Деловая стратегия: концепция, содержание и символы. М.: Экономика, 1991.

kommunikatsiya, qobiliyatli xodimlarni ushlab qolish va motivlashtirish deb belgilandi. Umuman olganda ushbu xususiyatlar rahbar uchun muhim hisoblanib kelgan, lekin xodimlarning yoyib joylashganlik va mehnatni virtual xarakterli jarayoniga ega bo'lishlik bir sharoitida ularning ahamiyati tobora o'sib bormoqda.

Hozirgi davrning eng yaxshi menejerlari noaniqlikni boshqara olish hamda o'zaro munosabotlarga yo'naltirilgan, tez harakatchan, egiluvchan va moslashuvchan tashkilotlarni yaratish maqsadida buyruqbozlik va unga asoslangan nazoratdan voz kechmoqdalar.

Liderlik butun tashkilot bo'yicha taqsimlanmoqda, bo'ysinuvchilarning ijodiy qobiliyatini rag'batlantirish hamda yangi g'oyalarni vujudga keltirish uchun menejerlar ularga qo'shimcha ixtiyorli vakolatni topshirmoqdalar. Yangicha liderlik tarbiyalash, qo'llab-quvvatlash va yo'naltirishga asoslanib qolmoqda. Yangi sharoitlarda muvaffaqiyat o'zaro munosabat va hamkorlikning mustahkamligi hamda sifatiga bog'liqdir. Nafaqat tashkilot ichida, balki uning tashqisida ham- xaridorlar, ta'minotchilar, hattoki raqobatchilar bilan hamkorlikni rivojlantirish zarurati tug'ulmoqda. Hamkorlik tushunchasi esa na funksional, na ierarxik va na tashkiliy chegaralarni biladi. Elektron-biznes modellari menejerlardan an'anaviy tashkilotlarda mavjud bo'lmagan o'zaromunosabatlarni baholash va boshqara olishni talab qilmoqda.

Kutilmagan vaziyatlarni boshqarish menejerlarning faoliyat qismi bo'lib kelgan. Ammo bizning dunyo tez harakatchan, o'zarobog'langan va murakkab bo'lib ketganligi tufayli, tasodiflar tez-tez bo'lib turishi va ko'plab hollarda og'ir oqibatlarga olib kelishi menejerlardan yangicha vakolat va ko'nikmalarni talab qilmoqda. Bulardan yana bir muhimi - inqirozli vaziyatlarni boshqara olishdir. Inqirozli vaziyatlarni boshqara olish menejerdan quyidagi mahoratlarni talab qiladi:

1. Xotirjamlikni saqlay olish.
2. Hammaning ko‘z oldida bo‘la olish.
3. Insonlarni biznesdan afzal ko‘rish.
4. Haqiqatni gapira olish.
5. Avvalgi biznesga qayta olish¹⁹.

Xotirjamlikni saqlay olish. Rahbarning xis tuyg‘ulari bo‘ysinuvchilarga o‘tadi, shuning uchun u kelajakga umid ishonch bilan qarashi va xotirjamlikni saqlay olishi lozim. Inqirozli vaziyatda menejerning vazifasi boshqa odamlarni tinchlantira olish, ulardagi qo‘rquv va vahimani bartaraf etishdir. Lider o‘zidagi qo‘rquv, ikkilanish va alamini bosa bilishi, vaziyatning xatarliligini tushunishi bilan birga mustahkam irodali, boshqalarga umid bag‘ishlovchi va ruhlantirovchi bo‘lishi kerak.

Hammaning ko‘z oldida bo‘la olish, noaniqlik, oldida qo‘rquvni his qilayotgan odamga vaziyat, kimningdir nazorati ostidagi fikr xush keladi. Menejerning inqirozli vaziyatda hammaning ko‘z oldida bo‘la olishi boshqalarga xotirjamlik, umid va ishonchni bag‘ishlaydi.

¹⁹ T.R.Fayziev, D.Sobirjonova, B.Sulaymonovlarning “Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish” (ma’ruza matni), -T.: 2012 y., -B. 130

X U L O S A

Boshqaruv hayotiy zaruratdir. Boshqaruvsiz kishilarning faoliyatini ma'lum maqsad sari yo'naltirish, jamiyat hayotining barcha sohalarini shu jumladan, madaniyat va san'at sohasini ham rivojlantirib bo'lmaydi. Boshqaruv bo'lmagan joyda tartibsizlik, boshboshdoqlik va o'zi bo'larchilik yuzaga keladi. Boshqaruv serqirra jarayondir. Ayniqsa, madaniyat va san'at sohasini boshqarishning o'ziga xos xususiyatlari va ayrim nozik jihatlari bor. Aytmoqchi bo'lgan fikrimiz shuki, madaniyat va san'at sohasini boshqaruvchi shaxslar – menejerlar nihoyatda chuqur mulohaza qiladigan, adabiyot, san'at, musiqa yo'nalishida faoliyat ko'rsatadigan ijodkorlarning ma'naviy ruhiy holatini, kechinmalarini, ijodiy imkoniyatlarini, qolaversa, ularning xarakteridagi ayrim fazilatlarini yaxshi bilishlari lozim bo'ladi.

Boshqaruv jamiyat madaniy hayotining muhim va ajralmas qismidir. Boshqaruv jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy-ma'rifiy jarayonlarni muvofiqlashtirish va sohalarda to'planib qolgan muammolarni hal etish hamda rivojlantirish bilan bog'liq bo'lgan keng miqyosli vazifalarni hal etish imkonini beradi. Madaniyat va san'at boshqaruvida menejerning nufuzi va obro'-e'tiborini mustahkamlash, madaniyat va san'at muassasalari faoliyati uchun yetarli shart-sharoitlar yaratish, xodimlar va ijodiy jamoalarning ishonchini qozonish, ba'zan yuzaga keladigan noqulay vaziyatlarda raqiblarga ijobiy ta'sir ko'rsatish kabi muhim qobiliyatlar alohida ahamiyat kasb etadi.

Bitiruv malakaviy ishi doirasida o'rganilgan malalalar yuzasidan quyidagi taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

- Institut boshqaruv yo'nalishi bitiruvchilarining ishga joylashishi yuzasidan monitoring olib borish;
- Madaniyat va san'at sohasida faoliyat yuritayotgan mutaxassis va nomutaxassis rahbarlar haqida tahliliy ko'rsatuvlar tayyorlab, omma e'tiboriga havola etish;

- Matbuotda soha boshqaruv kadrlariga doir muntazam ravishda maqolalar berib borish;
- Joylarda “Zamonaviy rahbarlar qanday bo‘lishi lozim?” mavzusida seminar-treninglar, ilmiy-amaliy konferensiyalar tashkil etish;
- Madaniyat vazirligi tuzilmasida olib borilgan islohotlarga ko‘ra hududiy madaniyat bo‘limlari mudiri bir vaqtning o‘zida markaziy madaniyat va aholi dam olish markazining direktori ham hisoblanadi. Bu boshqaruvda bir qator muammolarni keltirib chiqarmoqda. Chunki, madaniyat bo‘limi mudiri ma‘muriy boshqaruvchi, markaz direktori esa ijodiy boshqaruvchi hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan bu masalani qayta ko‘rib chiqib, oldingi boshqaruvni tiklash lozim;
- Boshqaruvda yurist va kadr shtat birliklari muhim ahamiyat kasb etadi. Bugungi kunda Respublikamizdagi madaniyat va aholi dam olish markazlarida ushbu shtatlar mavjud emas.

Xulosa qilib aytganda, yuqorida ta’kidlanganidek, rahbarning ma’naviyati, yetakchilik faoliyati, intilishlari va maqsadlari insonlar ongi, ma’naviy jarayonlarga ta’siri, insonlar hayotidagi ma’naviy munosabatlarning barcha yo‘nalishini hisobga olgan holda olib borilsa, uning natijasi samaraliroq bo‘ladi. Rahbar o‘z ish faoliyatida kelajakka nazar solishi, odamlarning ma’naviy hayotiga faol ta’sir etishi, unda o‘zini namoyon qilishi va eng muhimi uni oqilona boshqarishi kerak. Shuning uchun jamiyatning ma’naviy negizi imkoniyatlarning muayyan chegaralari asosi, aql ruhiga, mazkur vaqt va shart-sharoitlariga mos keladigan ishlarni amalga oshirish kerak. Boshqacha so‘z bilan aytganda, jamiyat hayotining ma’naviy asosi, uning o‘sishi va rivojlanishining turli yashirin imkoniyatlari, tafakkurining turli yo‘nalishlari mavjud bo‘ladi. Bu harakatlarning eng maqbul variantlarini

aniqlash va amalga oshirish - davlat hokimiyati va uning tuzilmalarida faoliyat olib borayotgan rahbar kadrlar oldidagi eng muhim strategik maqsad bo'lishi lozim.

G L O S S A R I Y

Aloqa – bu boshqaruv tizimi elementlarining o'zaro hamkorligi uchun muhim elementlardan biri bo'lib, uning vositasida ushbu tuzilma uchun ma'lum munosabatlar shakllanadi. Boshqaruv tizimlaridagi aloqani loyihalashtirish axborot nazariyasi usullari, hamda axborotlarning texnik manbalarini tanlash va aloqa kanallarini loyihalashtirish usullariga asoslanadi.

Boshqaruv shakllariga ega boshqaruv tizimlarining tarkibiy tizimlaridan to'g'ridan to'g'ri va teskari aloqalar zanjirlari ajratiladi. Ular axborotlarni harakatlanish yo'nalishlari bo'yicha farqlanadi.

Axborot – bu ma'lumot va xabarlar to'plami bo'lib, mazmunan, yangilik unsurlariga ega bo'ladi va boshqaruv vazifalarini hal etish uchun o'ta zarurdir.

Boshqaruv (umumiy ko'rinishda) – bu ikkita oby'ektlar o'zaro hamkorligining ma'lum turi – bunda ulardan biri boshqaruv sub'ekti holatida, boshqasi esa – boshqaruv ob'ekti holatida bo'ladi.

Boshqaruv vazifalari – bu boshqaruv faoliyatining nisbatan mustaqil, ixtisoslashtirilgan va ajratilgan turlari.

Boshqaruv jarayoni – tashkilot resurslarini u tomonidan o'zining maqsadlariga etishish uchun shakllantirish va ulardan foydalanish bo'yicha uzluksiz o'zaro bog'liq harakatlarning majmuasi.

Boshqaruv ierarxiyasi – murakkab turli-tuman va o'zaro bog'langan jarayonlarni boshqarishning asosiy tamoyillaridan biri. U boshqaruvning darajalari bilan ta'riflanadi, ularning soni qanchalik ko'p bo'lsa, tizim shunchalik yirikdir. Ierarxiya bo'yicha, masalan, korxonalar, sexlar, uchastka va h.k. boshqaruvi ajratiladi. Har bir darajaning boshqaruv tizimi yuqoriroq daraja uchun boshqaruv ob'ekti bo'ladi. Umumiy holda boshqaruv ierarxiyasi har bir darajadagi boshqaruvni avtonom holda belgilanishini ko'zda tutadi. Ko'pincha bu boshqaruv maqsadlarini amalga oshirishning vositalari va usullarini tanlashga tegishli bo'ladi. Ierarxiya boshqaruvning murakkab tizimidagi boshqaruv tizimchalarining birgalikda bo'ysunishidan iborat bo'ladi.

Boshqaruv oby'ekti – bu boshqaruv sub'y'ekti tomonidan boshqaruvchi ta'sirlarni qabul qiluvchi idora. U impulslar (boshqaruv buyruqlari)ni oladi ularga muvofiq harakat qiladi. Xodimlar, mehnat jamoasi, tovarlar, resurslar, hujjatlar va h.k. boshqaruv oby'ekti sifatida bo'ladi.

Boshqaruv suby'ekti – boshqaruv tizimining boshqaruv oby'ektiga ta'sir ko'rsatish manbai bo'lgan bo'g'ini yoki qismi. Boshqaruv suby'ekti sifatida firmaning bo'limlari va xizmatlari majmuasini yoki alohida bo'linma, yakka shaxs va boshqalarni ko'rib chiqish mumkin. Boshqaruv suby'ektini ajratish boshqariladigan ijtimoiy-iqtisodiy tizimning ko'lamlari va undagi boshqaruv tizimini ta'riflovchi aloqalar bilan cheklangandir.

Boshqaruv tizimi – 1. Odamlarni birgalikdagi faoliyatini muvofiqlashtirish uchun zarur harakatlar yig'indisi. 2. Boshqaruvni amalga oshiruvchi bo'g'inlar va ular o'rtasidagi aloqalarning yig'indisi.

Boshqaruv usuli – bu rahbar tomonidan foydalanadigan vazifalarni hal qilishning eng xarakterli va barqaror usullarining yig'indisi, uning qo'li ostidagilarga nisbatan odati. Tashkilotlarni strategik boshqarish – inson salohiyatiga suyanuvchi, ishlab chiqarish faoliyatini iste'molchilar so'rovlariga qaratuvchi, tashkilotda atrofdegilar tomonidan qarshiliklarga javob qaytaruvchi va raqobot afzalliklariga erishishga imkon beruvchi epchillik bilan tartibga solishlar va o'z vaqtidagi o'zgarishlarni amalga oshiruvchi boshqaruv bo'lib, u tashkilotni omon qolishi va istiqbolda maqsadlariga erishishga imkon beradi.

Boshqaruv usullari – bu boshqaruvchi tizimcha – boshqaruv suby'ektini boshqariluvchi tizimcha – boshqaruv oby'ektiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun ta'sir ko'rsatish usullaridir. Boshqaruv usullarini ijtimoiy ishlab chiqarishga xos bo'lgan oby'ektiv qonunlar asosida, birgalikdagi mehnat jarayonida vujudga keladigan munosabatlarning o'ziga xosligini hisobga olish bilan tasniflash eng katta ahamiyatga egadir. Ushbu alomat bo'yicha ma'muriy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullarga ajratiladi.

Boshqaruv qarori – bu harakatlarning ma'lum variantini topish, faoliyat jarayonining o'zi, uning yakuniy natijasi.

Boshqaruvning maqsadi – ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatidagi erishilishi kerak bo'lgan istalgan, ehtimol bo'lgan va zarur holati.

Boshqaruv maqsadini belgilash – boshqaruv jarayonining boshlang‘ich bosqichidir. Boshqaruv maqsadi rahbar faoliyatini yo‘naltiruvchi omil bo‘ladi. Boshqaruv maqsadi talablar, qonunlarga mos kelishi va tizim rivojlanishining haqiqiy imkoniyatlarini hisobga olish bilan belgilanishi kerak. Boshqaruv maqsadi istiqbolli va bevosita umumiy va xususiy, oraliq va yakuniy sifatida tavsiflanadi.

Korporatsiya – bu rivojlangan yirik aksionerlar jamiyati va trestlar birlashmasidir.

Kommunikatsiya – bu kishilar o‘rtasidagi o‘zaro axborot almashuvidir.

Monitoring – tizim yoki oby‘ekt holatini kuzatish, baholash, bashorat qilish, uning faoliyatini nazorat va tahlil qilish.

Motivatsiya – insonni aniq maqsadlarga erishish va o‘z ehtiyojlarini qondirish uchun harakatga undovchi amaldagi ichki va tashqi kuchlar majmui.

Motivlashtirish – bu ruhiy omil bo‘lib, shaxs faoliyatining manbai, sababi, dalili va har xil ehtimollaridir. U xodimlarni jonli mehnat faoliyatiga rag‘batlantiruvchi kuchli vositadir.

Rag‘batlantirish – tashkilot oldida turgan masalani yechishda kishining urinishi, harakati, matonati va haloliligiga maqsadli yondashish.

Tadbirkor – tashkilotga foyda keltiradigan ish beruvchi.

Tashabbuskorlik – tadbirkorlik, yaratuvchanlik, tajribachilik.

Obro‘ – bu hamma tomonidan tan olingan hamda mehnat evaziga ortirilgan, rahbar uchun zarur ishonch va qalqondir.

Psixologiya – insonning ruhiyatini o‘rganuvchi fandır. Inson ruhiyatiga sezish, idrok etish, tasavvur, tafakkur, taassuf jarayonlari, xotira, diqqat, e‘tibor, iroda, shuningdek, inson shaxsining ruhiy xususiyatlari, chunonchi, qiziqish, qobiliyat, fe‘l-atvor va mijoz kiradi.

Strategiya – grekcha «strategos» iborasidan olingan bo‘lib, «general san‘ati» ma‘nosini bildiradi.

Fazilat – bu ijobiy xislat, yaxshi sifat yoki xususiyatdir.

Qaror – bu bajarilishi mumkin bo‘lgan ishning aniq yo‘lini tanlab olishdir.

Yetakchilik – boshqaruvi o‘zaro hamkorlikning, hukmronlikning har xil manbalarini samaraliroq birlashishiga asoslangan va odamlarni umumiy maqsadlarga erishishga undashga qaratilgan o‘ziga xos odob.

Yetakchining kasbga egaligi – menejer tomonidan ishlab chiqarish (tijorat)ni tashkil qilish va boshqaruv sohasidagi maxsus bilimlar va ko‘nikmalarni egallashi, har xil sohalardagi odamlar bilan ishlash mahorati.

Iqtisodiy boshqaruv usullari – boshqaruv suby’ekti va oby’ekti o‘rtasidagi munosabatlarni mamlakat va hududning soliq tizimi, moliya – kredit mexanizmi, bojxona tizim, firmani faoliyat yuritishining iqtisodiy normativlari, sifatli mehnat uchun motivatsiya tizimi, menejment maqsadlarini muvofiqlashtirish usullarini qo‘llash yordamida iqtisodiy tartibga solish usullaridir.

Kommunikatsion tarmoqlar – ma’lum kommunikatsion jarayon ishtirokchilarini tegishli axborot oqimlari yordamida birlashtirish.

Ma’muriy boshqaruv usullari – bu aniq maqsadlarga erishish uchun tashkiliy munosabatlarga ta’sir ko‘rsatish usulidir. Bittagina ishni har xil tashkiliy sharoitlar, uni tashkil qilishning har xil turlari: qat’iy tartibga solish, hozirjavoblik bilan javob qaytarish, umumiy vazifalarni qo‘yish, faoliyatning yo‘l qo‘yiladigan chegaralarini belgilash va h. k. Jamoaga tashkiliy ta’sir ko‘rsatishning ishlari samarali va sifatli bajarilishini ta’minlovchi ma’lum sharoitlari uchun eng haqiqiy turlarini aniqlashda tashkiliy usullar o‘zlarini namoyon qiladi.

Ma’naviy – ruhiy holat – ijtimoiy guruhning qadriyatli mo‘ljallanishi va shaxslararo munosabatlarning xarakterini aks ettiruvchi barqaror ruhiy holat. U xodimlarning kayfiyati, ularni mehnatdan qanoatlangani darajasiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi va bu orqali pirovardida xodimlar qo‘nimsizligi, mehnat unumdorligiga ta’sir qiladi. Qulay muhitning eng muhim alomatlari: guruh a’zolarining bir-birlariga ishonchi va yuqori talabchanligi; samimiy va ishga

doir tanqid; fikrni erkin ifodalash; qo‘l ostidagilarga bosimning yo‘qligi; jamoa a‘zolarining uning vazifalari va ishlarning holati haqida yetarlicha xabardorligi; jamoaga tegishli ekanlikdan qanoatlanish; jamoa a‘zolarining o‘zaro yordami; jamoaning har bir a‘zosi tomonidan guruhdagi ishlarning holati uchun javobgarlikni o‘ziga olishi.

Menejer – doimiy ravishda boshqaruv lavozimini egallab turuvchi va bozor sharoitlarida faoliyat yurituvchi tashkilot faoliyatining ayrim turlari bo‘yicha qaror qabul qilish vakolati berilgan shaxs. Menejerlar tashkilotda har xil o‘rinlarni egallaydi (direktor, guruh rahbari, ishlarning ma‘lum turining tashkilotchisi, boshliq, mudir va h.k.), butunlay bir xilda bo‘lmagan masalalarni hal qiladi, har xil vazifalarni bajaradi.

Menejerni o‘zini o‘zi nazorat qilishi – menejerni o‘z faoliyati natijalari ustidan nazorat qilishi, shu tufayli mehnat jarayoni yaxshilanadi, qo‘yilgan maqsadga erishildimi yoki yo‘qligi tekshiriladi hamda kerakli tuzatishlar kiritiladi

Menejment – bu ishlab chiqarish yoki tijoratni boshqarish; ishlab chiqarishning samaradorligini oshirish va foydani ko‘paytirish maqsadida ishlab chiqilgan va qo‘llaniladigan boshqaruv tamoyillari, usullari, vositalari va shakllarining majmuasidir.

Menejmentning samaradorligi – ijtimoiy–iqtisodiy kategoriya, boshqaruv faoliyatining natijaviyligi, moddiy, moliyaviy, mehnat va odam resurslaridan foydalanishning muvofiqlik darajasi. Boshqaruv natijalari va ularga erishishga sarflangan resurslarni solishtirish vositasida aniqlanadi. Menejment samaradorligining vazifaviy roli–uning rivojlanishi darajasi va dinamikasini, ushbu jarayonning sifati va miqdoriy tomonlarini aks ettirishdir.

Mehnat jamoasi – xodimlarni birgalikda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi birlashmasi.

Motivatsiya – menejmentning, inson xulqining motivatsiyasidan uni faoliyatini boshqarish amaliyotida foydalanishni ko‘zda tutuvchi vazifasi. Har

bir kishining xulqi motivatsiya, ya'ni odamning ma'lum harakatlarni amalga oshirishga undovchi ichki kuchlar bilan belgilanadi. Motivatsiya uning ichki holatining omillari yoki atrof-muhit, tashqi holat, vaziyat, sharoitlar ta'siriga javobi ko'rinishida namoyon bo'ladi. Har bir odam motivatsiyaning shaxsiy tuzilishiga ega, bu uning rivojlanishi, o'z qobiliyatlari, qandaydir natijalarga erishishini namoyon qilish va o'zicha baholashi jarayonida shakllanadi. Motivatsiya odamning ehtiyojlari, ularni qanoatlantirilishi darajasi va imkoniyatlarini his qilish bilan belgilanadi.

Muvofiqlashtirish – boshqaruv vazifalaridan biri bo'lib, uni amalga oshirish firmaning ichki holatini tashqi muhit sharoitlari bilan muvofiqlashtirish, tizimning barcha bo'g'inlari ishdagi muvofiqlikni ular o'rtasida ratsional aloqalar (kommunikatsiyalar), tizimchalar o'rtasidagi o'zaro hamkorliklarni o'rnatish yo'li bilan ta'minlash, boshqaruvning barcha vazifalarining yagonaligi va muvofiqligini ta'minlashdan iborat bo'ladi.

Nazorat – menejmentning dasturlar, rejalar, vazifalar, boshqaruv qarorlarini bajarilishini ta'minlash bo'yicha vazifasi. U o'z ichiga boshqaruv oby'ektidagi jarayonlarni borishi orqasidan kuzatish, nazorat qilinayotgan parametrlarni berilgan dastur bilan solishtirish, dasturdan chetga chiqishlar, ularning sabablari va xarakterini aniqlashni oladi. Boshqarilayotgan oby'ektda sodir bo'layotgan jarayonlar nazoratning oby'ekti bo'ladi. Nazoratni ikkita asosiy shakllari mavjud – faol va passiv.

Rahbarning o'zini o'zi boshqarishi – rahbar tomonidan kunlik amaliyotda ishning sinalgan usullaridan izchil va maqsadga qaratilgan holda foydalanilishi, uning o'zini o'zi rivojlantirishi.

Rejalashtirish – boshqaruvning tashqi muhitning vaziyatlari va omillarini tahlil qilish, maqsadlarga erishishning muqobil variantlarini bashoratlash, muvofiqlashtirish, baholash, tizimning bo'lg'usi holati, unga etishish yo'llari, usullari va vositalarini belgilab beruvchi rejalarini ishlab chiqishdan iborat bo'lgan vazifalaridan biridir. Kompaniyalar darajasida rejalashtirish strategik

va biznes–rejalarda shaklida amalga oshiriladi. Umummilliy darajada u indikativ yo‘naltiruvchi xarakterga ega. Rejalashtirishda iqtisodiy–matematik, muvozanatli usullar va ekspert baholaridan foydalaniladi.

Tashkiliy madaniyat – bu tashkilotning ichida va uning chegarasidan tashqaridagi munosabatlar asosidagi tashkilotning kattaroq qismi tomonidan qo‘llaniladigan falsafa, qadriyatli mo‘ljallar, xulqning me‘yorlari, qoidalar va muhitdir.

Tashkilot – odamlarning ma‘lum maqsadlari: boshqaruv vazifalariga erishishni ko‘zda tutuvchi tizimlashtirilgan, ongli birlashmasi.

Tashkilotchilik qobiliyati – bu odamga tashkiliy faoliyat usullarini egallash va ularni muvaffaqiyatli amalga oshirishga imkon beruvchi shaxsning shaxsiy–psixologik xususiyatlari.

Xodimlar – ishlab chiqarish yoki boshqaruv operatsiyalarini bajaruvchi va mehnat vositalaridan foydalanish bilan mehnat predmetini qayta ishlash bilan band bo‘lgan barcha xodimlar.

Xodimlarni boshqarish – insoniy tashkil qiluvchilarga xodimlar imkoniyatlari va tashkilot maqsadlari, strategiyasi, rivojlanishi sharoitlarini muvofiqlikka keltirishga yo‘naltirilgan maqsadga qaratilgan ta‘sir.

Xodimlarni tanlab olish – bo‘sh lavozimlarga nomzodlarni baholash. O‘z ichiga quyidagi bosqichlarni oladi: dastlabki suhbatlashish, anketa ma‘lumotlarini tahlil qilish; nomzod haqida ma‘lumotlarni to‘plash; tekshiruvchi sinovlar, test o‘tkazish, tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish; asosiy suhbat; ekspertlar xulosasini tayyorlash.

O‘zini o‘zi boshqarish – bu tashkilotning qo‘yilgan maqsadlarga erishish uchun amaldagi qonunchilik doirasida har qanday qarorlarni mustaqil qabul qilish va amalga oshirish imkoniyati.

Hukmronlik – bu boshqa insonlar xulqiga ta‘sir ko‘rsatish imkoniyatidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi
2. O‘zbekiston Respublikasi Qonunlari
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari
 - 3.1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «2017-2021 yillarda O‘zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha harakatlar strategiyasi to‘g‘risida»gi 2017 yil 14 fevraldagi F-4849 Farmoni.
 - 3.2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «O‘zbek milliy maqom san‘atini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2017 yil 17 noyabrdagi PQ-3391-son Qarori.
 - 3.3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi 2018 yil 5 apreldagi Qarori.

- 3.4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Xalqaro maqom san‘ati anjumanini o‘tkazish to‘g‘risida»gi 2018 yil 6 apreldagi Qarori.
4. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari
- 4.1. Vazirlar Mahkamasining 2017 yil 7 fevraldagi “2017-2027 yillarda davlat muzeylari faoliyatini takomillashtirish va moddiy-texnik bazasini mustahkamlash bo‘yicha kompleks chora-tadbirlar dasturini tasdiqlash to‘g‘risida”gi qarorida bu
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari
- 5.1. Sh.Mirziyoyev. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik-har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016 yil yakunlari va 2017 yil istiqbollariga bag‘ishlangan majlisidagi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining nutqi, “Xalq so‘zi”, 2017 yil 16 yanvar.
- 5.2. Sh.Mirziyoyev. Buyuk kelajagimizni mard va oliyjanob xalqimiz bilan birga quramiz. Toshkent. “O‘zbekiston”, 2017.
- 5.3. Sh.Mirziyoyev. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta‘minlash-yurt taraqqiyoti va xalq faravonligining garovi. Toshkent. “O‘zbekiston”, 2017.
- 5.4. Sh.Mirziyoyev. Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini birgalikda quramiz. Toshkent. “O‘zbekiston”, 2017 yil
- 5.5. Sh.Mirziyoyev. Adabiyot va san‘at, madaniyatni rivojlantirish – xalqimiz ma‘naviy olamini yuksaltirishning mustahkam poydevoridir, “Xalq so‘zi”, 2017 yil 4 avgust.
- 5.6. I.Karimov. Yuksak ma‘naviyat - yengilmas kuch. Toshkent. “Ma‘naviyat”, 2011.
- 5.7. I.Karimov. Milliy mafkura haqida . – T., 2000.
- 5.8. I.Karimov. Ma‘naviy yuksalish yo‘lida. – T., 1998.
- 5.9. I.Karimov. O‘zbekiston XXI asr bo‘sag‘asida: xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. – T.: O‘zbekiston, 1997.

Asosiy adabiyotlar

6. Ibrohim Mahmudovning “Boshqaruv psixologiyasi” –T.: “YUNAKS PRINT” 2006 yil., 228-B
7. “O‘zbekiston Milliy ensiklopediyasi” –T.: Davlat ilmiy nashriyoti. 5-tom. 2002 yil.
 8. Chang Y.N., Campo-Flores F. Business policy and strategy, Text and cases. Good ear publishing company. Santa Monica, 1980
 9. Karlof B. Delovayastrategiya: konsepsiya, soderjanieisimvolы. M.: Ekonomika, 1991
 10. Akoff R. Planirovanie v bolshix ekonomicheskix sistemax
 11. Sharifxo‘jaev M., Abdullaev YO., “Menejment”. -T.: “O‘qituvchi”, 2001 y.
 12. G‘ulomov S.S., “Menejment asoslari”, -T.: 2002 y.
 13. Fayziev T.R., Raxmatullaev A.I. “Madaniyat va san’at muassasalarini tashkil etish va boshqarish” fani (ma’ruza matnlari). –T.: O‘zDSMI, 2012 y., 144 bet.
14. Mahmudov T. “Inson va ma’naviyat”-Guliston j. 1997.3-son.
15. Bekmurodov M. “O‘zbek mentaliteti”. –T.: Yangi asr avlodi, 2004.
16. Jalolov J. va boshqalar. “Biznes marketingi”. –T.: Moliya, 2006.
17. Zaynutdinov SH., Qodirxodjaeva N.R.. “Menejment” fani bo‘yicha o‘quv-uslubiy majmuasi.
18. “Iqtisodiy ta’limdagi o‘qitish texnologiyasi” seriyasidan. –T.: TDIU, 2006.
19. Yo‘ldoshev N.Q., Qozoqov O.S. “Menejment”. Darslik. –T.: Fan, 2004.
20. Yo‘ldoshev N.Q., Umarjonov A.M. “Iqtisodiyot va menejment”. –T.: TDIU, 2005.

21. Mahmudov I. “Boshqaruv psixologiyasi”. O‘quv qo‘llanma.–T.: «Akademiya», 2010.
22. Ravshanov F. “Rahbar va rahbarshunoslik”. O‘quv qo‘llanma –T.: «Akademiya», 2009.
23. Rahimova D. va boshqalar “Tashkilotda ish yuritish”. O‘quv qo‘llanma. –T.: «Akademiya», 2008.
24. Saidov U. “Boshqaruv va notiqlik san’ati”. O‘quv qo‘llanma. –T.: “Akademiya”, 2010.
25. SHarifxo‘jaev M., Abdullaev YO. “Menejment”. –T.: O‘qituvchi, 2001.
- 26.14. Qosimova D. “Menejment nazariyasi”. –T.: Tafakkur bo‘stoni, 2011.
27. Haydarov A. Ijodiy ishlab chiqarish faoliyatini rejalashtirish, tashkil etish va boshqarish. – T.: “YAngi nashr”, 2016.
28. Haydarov A. Madaniyat va san’at sohasini boshqarish asoslari. –T.: “G‘afur G‘ulom” MIU, 2016
29. Qosimov N. Hayitov U. Rahbar ma’naviyati va boshqaruv mahorati ug‘unligi. –T.: “Ma’naviyat”, 2016. -13 bet
30. Haydarov A. Harakatlar strategiyasi va ma’naviy yuksalish. –T.: “G‘afur G‘ulom” MIU, 2018

Qo‘shimcha adabiyotlar

31. “O‘zbekiston Respublikasi Oliy Kengashi Axborotnomasi”, 1994 y.
32. Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi.
33. “O‘zbekiston adabiyoti va san’ati” gazetasi. 2017-yil 4- avgust
34. Alisher Navoiy. Hikmatlar.Toshkent, 2014-yil.
35. Falsafa qomusiy lug‘at.Toshkent-2004.
36. Ma’rifat gazetasi.2015-yil.19-sentabr.

Internet saytlari

37. www.ziyonet.uz.
38. Google.uz,
39. Uza.uz,
40. lexus uz,
41. Xabar.uz,
42. darakchi uz,
43. Sovminrk.gov.uz,
44. daryo.uz,
45. Huquqiy axborot telegram kanali.

Ўзбекистон давлат санъат ва маданият институти
“Халқ ижодиёти” факультети “Маданият ва санъат муассасаларини
ташкил этиш ва бошқариш” таълим йўналиши битирувчиси
Зарипова Нилуфар Эгамбердиевнанинг
“Маданият ва санъат соҳасида бошқарув кадрларининг концепцияси”
мавзусида тайёрлаган битирув малакавий ишига илмий раҳбар хулосаси

Мустақиллик йилларида эркин демократик ривожланиш йўлини танлаган мамлакатимиз олдида миллий маданият ва санъатимизни тиклаш, асраб-авайлаш ва янада ривожлантириш, уни замонавий жаҳон цивилизацияси ютуқлари ҳисобидан бойитиш, ўсиб келаётган авлодни кўп асрлик анъана ва маънавий-ахлоқий қадриятларга садоқат руҳида тарбиялаш бўйича масъулиятли ва мураккаб вазифалар турган эди.

Аҳоли турмуш даражаси ва сифатини юксалтиришга ғов бўлаётган камчилик ва муаммоларга адолатли ечим топиш ҳар даврнинг долзарб масаласи ҳисобланган. Буни хорижлик сиёсатшунослар ҳам ҳақли равишда эътироф этишяпти. Уларнинг таъкидлашича, Ўзбекистон ислохотларнинг янги босқичида. Давлат ва жамият бошқарувига доир туб ислохотларни амалга ошириш, шунингдек, ижтимоий соҳанинг асосий йўналишларидан бири бўлган маданият ва санъат соҳасини бошқаришни янада такомиллаштириш борасида ҳам навбатдаги муҳим қадамлар ташланяпти. Давлатимиз раҳбари томонидан олиб борилаётган сиёсат – ҳам иқтисодий, ҳам сиёсий, ҳам маънавий юксалиш сифатида бизнинг фикрларимиз ва онгимизда катта ўзгаришларга сабаб бўлмоқда.

Ҳозирги кунда мамлакатимизда Қорақалпоғистон Республикаси Маданият вазирлиги, Тошкент шаҳар Маданият Бош бошқармаси ва вилоятлар бошқармалари, Республика маданият муассасалари фаолиятини ташкил этиш илмий-методик маркази, 37 та профессионал театр, 450 дан ортиқ турли йўналишдаги музейлар, 894 та Маданият ва аҳоли дам олиш марказлари, уларда фаолият кўрсатаётган “Халқ” ва “Намунали” унвонга эга бўлган 70 га яқин халқ театрлари, 60 дан ортиқ фольклор жамоалари, 128 та ашула ва ракс халқ ансамбллари, 28 та вокал– чолғу эстрада халқ ансамбллари, 3 мингдан ортиқ бадиий хаваскорлик тўгараклари, Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 29 декабрдаги 322-сон қарорига асосан реконструкция қилинаётган ва қайта таъмирланиб фойдаланишга топшириладиган 225 та Маданият ва истироҳат боғлари, 200 тага яқин шаҳар, туман маданият бўлимлари ҳамда яна бир қанча маданият ва санъат муассасалари ишлаб турибди. Демак, уларнинг ҳар бирида албатта биринчи раҳбар, ўрта ва қуйи бўғин раҳбарлари фаолият кўрсатиши ва айни чоғда республикамизда ижтимоий соҳанинг энг йирик жабҳаларидан бири бўлган

маданият ва санъат соҳасини бошқаришга, уни ривожлантиришга, истиқболини белгилашга масъул бўлган раҳбар ходимлар, яъни менежерлар керак.

Маданият ва санъат соҳасини бошқариш, шунингдек, соҳада замонавий бошқарув маданиятини шакллантириш, туб ислохотларни амалга ошириш, маданият ва санъат менежерларини тайёрлаш ва амалиётда ўз имкониятларини, раҳбарлик қобилиятларини намоён этишлари учун зарур бўлган билим ва кўникмаларни, бошқарувнинг энг нозик жиҳатлари, масъулияти, раҳбарлик қилишнинг ўзига хос хусусиятлари ва талаб этиладиган фазилатларига доир бошқа зарур назарий ва амалий манбаларини бўлажак бошқарувчиларга етказиш, уларни ўқитиш, тарбиялаш бугунги куннинг энг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади.

Нилуфар Зарипованинг “Маданият ва санъат соҳасида бошқарув кадрларининг концепцияси” мавзусидаги битирув малакавий иши айни шу долзарб масалаларга бағишланган бўлиб, тадқиқот иши кириш, 2 боб, 4 та параграф, хулоса, глоссарий, илова ҳамда адабиётлар рўйхатидан иборат.

Тадқиқотнинг биринчи боби “Ўзбекистонда маданият ва санъат соҳаси бошқарувининг ўзига хос жиҳатлари” деб номланиб, ушбу бобда маданият ва санъат соҳаси бошқарувида менежернинг ўрни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Маданият вазирлиги марказий аппарат тузилмаси ва ташкилий-ҳуқуқий жараёнлардаги ислохотлар атрофлича ёритилган.

“Маданият ва санъат соҳаси бошқарувининг ҳуқуқий асослари ва кадрларни тайёрлашнинг замонавий концепциялари” деб, номланган иккинчи бобда эса маданият ва санъат соҳасини бошқаришга доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг мазмун моҳияти ҳамда замонавий бошқарув кадрларини тайёрлашнинг долзарб масалалари борасидаги илмий-назарий фикрлар далиллар асосида очиб берилган.

Умуман олганда ушбу битирув малакавий иш янги тадқиқот иши сифатида қониқарли ёритилган. Фикримизча, келажакда мазкур тадқиқот ишини янада чуқурроқ ва кенгроқ ўрганиб докторлик ишини ёқлаш мумкин. Битирув малакавий ишида баъзи граматик хатолар бор, аммо бу тадқиқот ишининг мазмунига таъсир этмайди.

ЎзДСМИ Халқ ижодиёти факултети
Маданият санъат муассасаларини ташкил этиш
ва бошқариш кафедраси профессори



А.Хайдаров

O‘zbekiston davlat san‘at va madaniyat instituti
“Xalq ijodiyoti” fakulteti “Madaniyat va san‘at muassasalarini tashkil etish va
boshqarish” ta‘lim yo‘nalishi bitiruvchisi
Zaripova Nilufar Egamberdiyevnaning
“Madaniyat va san‘at sohasida boshqaruv kadrlarining konsepsiyasi”
mavzusida tayyorlagan bitiruv malakaviy ishiga

T A Q R I Z

O‘zbekiston islohotlarning yangi bosqichida Davlat va jamiyat boshqaruviga doir tub islohotlarni amalga oshirish, shuningdek ijtimoiy sohaning asosiy yo‘nalishdan biri bo‘lgan madaniyat va san‘at sohasini boshqarishni yanada takomillashtirish borasida ham muhim qadamlar tashlaniyapti. Davlatimiz rahbari tomonidan olib borilayotgan siyosiy- ham iqtisodiy, ham siyosiy, ham ma‘naviy yuksalish sifatida bizning fikrlarimiz va ongimizda katta o‘zgarishlarga sabab bo‘lmoqda. Sohada zamonaviy boshqaruv madaniyatini shakllantirish, tub islohotlarni amalga oshirish madaniyat va san‘at menejerlarini tayyorlash va amaliyotda o‘z imkoniyatlarini, rahbarlik qobiliyatlarini namoyon etishlari uchun zarur bo‘lgan bilim va ko‘nikmalarni, rahbarlik qilishning o‘ziga xos xususiyatlari va talab etiladigan fazilatlariga doir zarur nazariy va amaliy bilimlarni bo‘ljak boshqaruvchilarga yetkazish bugungi kunning eng dolzarb masalalaridan hisoblanadi.

Nilufar Zaripovaning “Madaniyat va san‘at sohasida boshqaruv kadrlarining konsepsiyasi” mavzusidagi bitiruv malakaviy ishi ayni shu dolzarb masalalarga bag‘ishlangan bo‘lib, tadqiqot ishi 2 bob, 4 ta paragraf, xulosa, glossary, ilova hamda adabiyotlar ro‘yxatidan iborat.

Birinchi bob “O‘zbekistonda madaniyat va san‘at sohasi boshqaruvining o‘ziga xos jihatlari” deb nomlanib, bunda muammoni o‘rganilishiga doir ilmiy manbalar tahlili amalga oshirilgan.

Ikkinchi bob “Madaniyat va san‘at sohasi boshqaruvining huquqiy asoslari va kadrlarni tayyorlashning zamonaviy konsepsiyalari” deb nomlanib, mazkur bobda tadqiqot metodikalarini qo‘llanishdan olingan natijalar va ularning tahliliga e‘tibor qaratilgan.

Mavzu dolzarb lekin keng qamrovdagi mavzu bo‘lganligi sababli boblar va paragraflar mavzudan ham keng belgilangan shuning uchun talaba mavzuni yoritishda qiynalganligi seziladi ya‘ni huquqiy-me‘yoriy hujjatlarga tayanganu misollarni kam keltirgan. Axborotlarni berganu biroq shaxsiy fikrlar kamroq. Ammo, bu tadqiqot ishining mazmuniga ta‘sir qilmaydi.

Bitiruv malakaviy ishi oliy ta‘lim muassasalarida bitiruv malakaviy ishini tayyorlash tartibi to‘g‘risidagi Nizom talablariga to‘liq mos keladi.

Yuqoridagi fikr-mulohazalarni inobatga olib, mazkur bitiruv malakaviy ishini himoyaga tavsiya etaman.

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti
Ilmiy ishlar bo'yicha prorektor, s.f.n., dotsent

G.E.Xoliqulova



*2018 yil
18 may*

Ўзбекистон давлат санъат ва маданият институти “Халқ ижодиёти” факультети “Маданият ва санъат муассасаларини ташкил этиш ва бошқариш” таълим йўналиши битирувчиси Зарипова Нилуфар Эгамбердиевнанинг “Маданият ва санъат соҳасида бошқарув кадрларининг концепцияси” мавзусида тайёрлаган битирув малакавий ишига

ТАКРИЗ

Маданият ва санъат соҳасини бошқариш, соҳада замонавий бошқарув маданиятини шакллантириш, туб ислохотларни амалга ошириш, маданият ва санъат менежерларини тайёрлаш бугунги кунда давлатимиз олдида турган муҳим вазифаларидан биридир. Санъат ва маданият соҳасидаги раҳбарлар амалиётда ўз имкониятларини ва қобилиятларини намоён этишлари учун зарур бўлган билим ва кўникмаларни, бошқарувнинг энг нозик жиҳатлари, масъулияти, раҳбарлик қилишнинг ўзига хос хусусиятлари ва талаб этиладиган фазилатларига эга бўлиши лозим.

ЎзДСМИ талабаси Нилуфар Зарипованинг “Маданият ва санъат соҳасида бошқарув кадрларининг концепцияси” мавзусидаги битирув малакавий иши айни шу долзарб масалаларга бағишланган бўлиб, тадқиқот иши кириш, 2 боб, 4 та параграф, хулоса, глоссарий, илова ҳамда адабиётлар рўйхатидан иборат.

Тадқиқотнинг биринчи боби “Ўзбекистонда маданият ва санъат соҳаси бошқарувининг ўзига хос жиҳатлари” деб номланиб, ушбу бобда маданият ва санъат соҳаси бошқарувида менежернинг ўрни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Маданият вазирлиги марказий аппарат тузилмаси ва ташкилий-ҳуқуқий жараёнлардаги ислохотлар атрафлича ёритилган.

“Маданият ва санъат соҳаси бошқарувининг ҳуқуқий асослари ва кадрларни тайёрлашнинг замонавий концепциялари” деб, номланган иккинчи бобда эса маданият ва санъат соҳасини бошқаришга доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг мазмун моҳияти ҳамда замонавий бошқарув кадрларини тайёрлашнинг долзарб масалалари борасидаги илмий-назарий фикрлар далиллар асосида очиб берилган.

“Маданият ва санъат соҳасида бошқарув кадрларининг концепцияси” мавзусида тайёрланган ушбу битирув малакавий ишида баъзи бир имло хатолар учрайди. Н.Зарипова томонидан хорижий мамлакатлар тажрибаси ва бугунги кундаги Ўзбекистондаги ҳолат қиёсий таҳлил қилинганда ишнинг илмийлиги янада ошган бўларди. Шунингдек, ЎзДСМИда ушбу ҳолат бўйича мавжуд камчиликлар, маданият ва санъат соҳасидаги раҳбар кадрларни малакасини оширишдаги муаммолар ёритилмаган. Аммо, бу тадқиқот ишининг мазмунига таъсир қилмайди. Битирув малакавий иши олий таълим муассасаларида битирув малакавий ишини тайёрлаш тартиби тўғрисидаги Низом талабларига тўлиқ мос келади.

Юқоридаги фикр-мулоҳазаларни инобатга олиб, мазкур битирув малакавий ишини ҳимояга тавсия этаман.

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги давлат бошқаруви академияси Бошқарув кадрларини тайёрлаш факультети декани

