

31

X 722

316(07) H

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат ва жамият қурилиши академияси

Абдугани Холбеков

**БОШҚАРУВ
СОЦИОЛОГИЯСИ**
(ўқув кўлланма)

2032195

TATU KUTUBXONASI
366480 -SONLI



«Akademiya»
Тошкент 2007

Такризчилар:

с.ф.д., проф. Бекмуродов М.,
ф.ф.н. доц. Қўчқоров А.

Тахрир ҳайъати:

Назаров Қ.Н., Иргашев Ф.Р., Холбеков А.,
Пахрутдинов Ш.И., Абулқосимов Х.П., Аҳмедов О.М.,
Раҳимова Д.Н., Умаров Б.З., Умарова Н.Т., Ҳасанов Р.Р.

А.Ж.Холбеков. Бошқарув социологияси (ўқув қўлланма). -Т., Akademiya, 2007.

Ушбу ўқув қўлланмада бошқарув социологиясига оид умумий тушунчалар, бошқарув илми тизимида социологик билимларнинг ўрни баён қилинган.

Қўлланмада бошқарув ва жамиятнинг ижтимоий таркиби, давлат хизмати институтлари, бошқарув жараёнида эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларидан фойдаланиш, раҳбар шахси, унинг касбий фаолияти, бошқарувнинг жамоатчилик билан алоқа омиллари ҳақида маълумот берилган.

Мазкур ўқув қўлланма Академия тингловчилари, шунингдек, бошқарув социологияси соҳасига ихтисослашган аспирант ва тадқиқотчиларга мўлжалланган.

ISBN 978-9943-300-12-5 © «Akademiya» нашриёти. Тошкент 2007 й.

КИРИШ

Ўзбекистон ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти асосларини яратиш соҳасида сезиларли ютуқларга эришмоқда. Инсонпарварлик жамияти барпо этиш жараёнида кўплаб соҳаларда, хусусан, давлат бошқаруви, давлат хизматчилари фаолиятини такомиллаштириш йўналишида янги муаммолар ҳам вужудга келиши табиий ҳолдир.

Маълумки, янги давлатчилик барпо этиш, фуқаролик жамиятининг мустақкам пойдеворини яратиш ўз ўзидан бўлмайди. Бунда ривожланган давлатлар тажрибасидан кўр-кўрона нусха кўчирмасдан, ўз кучимизга таянган ҳолда мақсадимизга эришиш талаб этилади. Аввало, демократик институтларнинг мустақил фаолият кўрсатиши учун шарт-шароит яратиш, ислохотлар талабига жавоб бера оладиган давлат хизматчилари тизимини яратиш зарур. Давлатимиз раҳбари И.А.Каримов таъкидлаганидек, биринчи навбатда, раҳбар кадрларнинг, давлат хизматчиларининг фуқаролик жамияти институтлари ҳамда одамлар билан ишлай олиш қобилиятларини шакллантиришга алоҳида эътибор бериш зарур¹.

Албатта, мамлакатимизда давлат хизмати ва давлат хизматчиси фаолиятига оид қонунлар яқин вақт ичида қабул қилиниши аниқ. Бу ҳужжатларда давлат хизматчилиги соҳасидаги бой миллий-тарихий анъаналаримиз билан бирга хорижий мамлакатлар тажрибаси ҳам ўз ифодасини топади. Шу маънода, ушбу муаммонинг, нафақат, назарий, балки амалий жиҳатдан ҳам долзарблиги ошиб бориши табиий жараёндир.

¹ Каримов И.А. Эл-юртга виждонан, сидқидан хизмат қилиш - ҳар бир раҳбарнинг бурчи. / Халқ депутатлари Кенгашининг Андижон вилояти навбатдан ташқари сессиясидаги нутқ // Халқ сўзи, 2004 йил 25 май.

Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган ислохотлар шароитида давлат бошқаруви тизими модернизацияси юз бериши табиий. Zero, демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қурилиши концепциясида давлат бошқаруви муаммолари устувор аҳамият касб этади. Давлат бошқарув аппарати ва давлат хизматчилари фаолиятини такомиллаштириш вазифалари эса бошқарувга оид фанларнинг, хусусан, бошқарув социологиясининг илмий тавсияларига ҳам таянмоғи зарур.

Албатта, Ўзбекистонда давлат хизмати ва давлат хизматчилари фаолиятини такомиллаштириш йўналишлари, замонавий раҳбар кадрлар тизимини яратиш муаммолари Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академиясида ўқитилаётган фанларнинг асосий йўналишларидан бўлмоғи зарур.

Мамлакатимизда юксак малакали раҳбар кадрлар тайёрлаш, улар фаолиятининг асосий тамойиллари, давлат хизматининг умумий қоидаларига оид концептуал гоялар Президент И.А.Каримов асарларида ўзининг тўлиқ ифодасини топган. Лекин, бугунги кунда сиёсий, ҳуқуқий ва социологик адабиётларда давлат хизматчилари фаолиятига оид тадқиқотларни етарли деб бўлмайди. Бу соҳага яқин мавзулардаги айрим ишларнигина кўрсатиб ўтиш мумкин.² Таъкидлаш зарурки, айрим янги мустақил давлатлар, хусусан, Россия Федерацияси олим ва мутахассислари томонидан давлат хизмати ва давлат хизматчиларига оид тадқиқотлар жадаллик билан олиб борилмоқда.³ Бошқа хориж

² Давлат хизмати персоналини бошқариш (ўқув қўлланма) —Т.. Академия, 2002 ва бошқалар.

³ Государственный служащий как человек и профессионал. —М., Инфра-М,1996; Государственная служба (комплексный подход). Учебное пособие. —М., Дело, 1999; Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов-на-Дону. Феникс, 1998.

мамлакатларида ҳам ушбу мавзу доирасида қатор махсус тадқиқотлар қилинган.⁴

Лекин бу каби адабиётлар мамлакатимиз хусусиятига доимо ҳам мос келавермайди, зеро ҳар бир мустақил мамлакат ўз давлат хизмати ва давлат хизматчилари тизимига эга бўлиши табиий. Шу жиҳатдан ҳам мазкур муаммо ўз тадқиқотчиларини кутиб турибди, деб ҳисоблаймиз.

Ушбу ўқув қўлланма Академияда яратилган бошқарув социологиясига оид дастлабки ишлардан ҳисобланади. У нафақат Академия гингловчиларига, балки бошқарув илми ва фаолияти билан қизиқувчи мутахассисларга ҳам мўлжалланган.

⁴Управление персоналом // Баварская школа управления. — Мюнхен, 2002.

1-мавзу. Жамиятнинг ўзини-ўзи ташкил этиш тизимида бошқарув ва маъмуриятчилик. Бошқарув ва жамият ижтимоий таркибининг социологик таҳлили

Мамлакатимизда жамият сиёсий тизимининг янги-ланиши кенг қамровли жараён бўлиб, бунда давлат бошқаруви ва хизматининг ўз ўрни бор. Дархақиқат, “давлат” деб аталувчи кенг маъноли тушунчанинг сиёсий-ҳуқуқий нуқтаи назардан изоҳланиши унинг асл моҳиятини очиб беришдаги асосий ёндашувлардан биридир. Давлат жамиятнинг кўп қиррали ва ўта мураккаб ҳаётини ташкил этувчи сиёсий институтдир. Зеро, муайян ҳудудда яшовчи халқ ўз ҳуқуқ ва эркинликлари, манфаатлари, шунингдек, суверенитетини ҳимоя қилувчи кафолат воситасига эга бўлиш мақсадида жамиятдаги барча муносабатларни ташкил этувчи, йўналтирувчи ва назорат қилувчи махсус ташкилот - **давлатни** вужудга келтиради, унга ваколатлар беради. Давлат ушбу ваколатлардан ўз фаолиятини амалга оширишда фойдаланади, фаолиятининг асосий йўналишларини белгилайди. Давлатнинг барча вазифаларини самарали амалга оширишида ҳамда ижобий натижага эришишда унинг **бошқарув вазифаси** алоҳида ва етакчи ўрин эгаллайди. Гап шундаки, бошқарув - давлатнинг ўз тузилмаларини сақлаб туриш, фаолияти тартибини қўллаб-қувватлаш ва дастур ҳамда мақсадларини амалга оширишни таъминловчи асосий вазифаси сифатида намоён бўлади. Бошқача айтганда, **давлат бошқаруви** юқоридаги вазифаларни амалга оширишда раҳбарлик қилиш, тартибга солиш ва назорат қилишнинг махсус ташкил этилган жараёнидир. Маълумки, давлат бошқаруви ҳар доим давлатнинг

махсус органлари ва давлат хизматчилари томонидан амалга оширилади.

Давлат бошқаруви тизими ўз моҳиятига кўра, давлатнинг жамиятни тартибга солиш, сақлаб туриш, такомиллаштириш ҳамда унинг институционал, ҳуқуқий ва мафкуравий жиҳатларига мақсадли таъсир этиш мажмуидир.

Давлат бошқаруви тизимининг вазифалари: ўз таркибига кирувчи тузилмалар муносабатларини ташкил қилиш, маълум меъёрлар назорати остида ҳаракат қилувчи механизмлар мажмуаси кўринишидаги фаолиятни тартибга солиш; аниқ мақсад йўлида маълум дастур асосида ривожланишни белгилаш кабилардан иборат.

Бу вазифаларнинг ҳал этилиши давлат бошқарувининг асосий тузилмаси ҳисобланган ҳукумат зиммасига юклатилади. Махсус адабиётларда ҳукумат давлатнинг конституциявий нормаларини ижро этиш, ички ва ташқи сиёсатнинг асосий йўналишларини амалга оширувчи бош омил сифатида таърифланади. Унинг асосий вазифаларидан бири – ўз фуқароларини ташқи ва ички таҳдидлардан ҳимоя қилиш. шунингдек, фуқароларига энг қулай ҳаёт шароитини таъминлашдан иборат.¹

Ҳукумат – давлатнинг барча соҳадаги ишлари учун масъул бўлган, конституция асосида кенг ваколатлар берилган органи ҳисобланади. У, одатда, давлат тузумининг бошқарув шаклига қараб давлат бошлиғи (президентлик республикаси) ёки парламент (парламентар республика) раҳбарлиги остида фаолият кўрсатади. Ҳукумат ўзининг ким олдида масъул (жавобгар) эканлигига кўра, давлат бошқарувининг монархия, яъни мутлақ

¹ Бойдадаев М. Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қурилиши ва бошқарув тизимининг шаклланиши ҳамда такомиллашувининг ҳуқуқий асослари. Ю.ф.д. илмий даражасини олиш учун диссертация. –Т., 2001, 10-25 бетлар.

ёки чекланган монархия шаклида ҳам мавжуд бўлади. Мутлақ монархияда у қирол, подшоҳ ёки императорга бўйсунса, чекланган монархияда эса ўз ҳуқуқий мақомининг баъзи жиҳатлари бўйича монархга дахлдор, аммо парламент олдида масъул бўлади. Кўп мамлакатларда ҳукумат фаолиятининг йўналишлари, ташкил этилиши ва тугатилиши, қабул қиладиган ҳуқуқий ҳужжатларининг тури, юридик кучи унинг конституциявий мақомидан келиб чиқади ва унга боғлиқ бўлади.

Бугунги кунда дунё давлатларининг конституциявий ва давлатчилик амалиётидан келиб чиқса, ҳукумат давлатнинг бошқа органлари орасида алоҳида ўринга эга. Бу эса унинг қуйидаги ўзига хос белги ва хусусиятларидан келиб чиқади: *биринчидан*, давлат ҳокимиятининг уч тармоғидан бири – ижро ҳокимиятини амалга оширади; *иккинчидан*, олий давлат бошқаруви органи ҳисобланиб, давлат бошқаруви тизимига бошчилик қилади; *учинчидан*, парламент ёки давлат бошлиғи олдида масъул ёки ҳисобдордир; *тўртинчидан*, парламентда қонунчилик ташаббусига эга; *бешинчидан*, конституция, қонун, фармон ва қарорларнинг ижросини таъминлайди, уларга асосланиб ҳамда ижросини таъминлаш мақсадида қарор ва фармойишлар чиқаради; *олтинчидан*, чиқарган ҳуқуқий ҳужжатлари мамлакат ҳудудида барча фуқаролар, мансабдор шахслар ва давлат органлари учун мажбурий кучга эга; *еттинчидан*, таркиби, тузилиш тартиби, фаолиятининг асосий йўналишлари ва ҳуқуқий мақоми парламент ҳамда давлат бошлиғи ваколатларининг ўзаро кетмакетлик тарзида амалга оширилиши натижасида конституция ва махсус қонун билан белгиланади, тартибга солинади ва ҳ.к.²

² Бойдадаев М. Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қурилиши ва бошқарув тизимининг шаклланиши ҳамда такомиллашувининг ҳуқуқий асослари. Ю.ф.д. илмий даражасини олиш учун диссертация. –Т., 2001, 10-25-бетлар.

Юқорида санаб ўтилганларнинг барчаси ҳукуматнинг юридик табиати ва моҳиятини очиқ беради. Ўзбекистон Конституцияси ҳамда «Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида»ги Қонуннинг тегишли моддаларида Ўзбекистон ҳукумати - Вазирлар Маҳкамасининг давлат ҳокимияти ва бошқаруви тизимида тугган ўрни белгилаб берилган.

Маълумки, сиёсий жараёнлар давлат бошқарувига муҳтож. Шу маънода бошқарув асосий тузилмаларининг фаолият жараёнлари марказий ҳамда маҳаллий ҳокимият миқёсида кечади. Бундан ташқари, ҳукумат мамлакат фуқаролари, яъни ушбу сиёсат субъектлари билан ўзаро муносабат тизимида фаолият юритади. Зеро, сиёсат ҳамма жойда ва барча соҳаларда амал қилади. Сиёсат - жамиятдаги муносабатларни мақсадга мувофиқ равишда ташкил қилиш услубидир. Сиёсий жараён орқали жамият ўз имкониятлари, тараққиёт мақсади ва унинг реал натижаларини аниқлайди.

Мустақилликка эришилгандан сўнг Ўзбекистон ўз тарихий тараққиёти ва анъанавий давлатчилик ривожини янгидан тиклаш, давлат ва жамият қурилиши ҳамда бошқарувида ўтмиш мутафаккирларининг илғор қарашлари, ижобий ғоялари, амалий тарихий тажрибаларини ҳисобга олган ҳолда амалга ошириш имконига эга бўлди.

Ўзбекистон мустақилликнинг дастлабки кунлариданоқ мустаҳкам бошқарувга ва ҳокимиятнинг ижтимоий институтларига таянди. Ўзбекистон учун Президентлик бошқарув шакли модели янгилик бўлиб, кучли ҳокимиятни амалга ошириш учун энг мақбул шакл сифатида намоён бўлди. Халқ томонидан муқобиллик ҳамда кўп партиявийлик асосида бевосита сайланган, унинг олдида масъул бўлган Президент қонун ва адолат ҳимоячиси ҳисобланади. «Ўтмишда адолат ғояси, -

дейди И.А.Каримов, - мансабдор шахс олдига қўйиладиган талаб ва баҳонинг асоси бўлган. У давлатчилик негизларини белгилаш, исломий қоидалар ва шариат мезонларининг пойдеворини ташкил этган. Биз тарихимиздаги ана шу жиҳатларни ҳисобга олмасак, қудратли, эркин демократик давлат қура олмаймиз».³

Адолатпарварлик ва қонунийлик гоյларини уйғунлаштириш орқали ўтмиш ва бугунни бирлаштиришга эришилади, халқ тарихий мероси мустаҳкамланади, яъни миллий давлатчиликда инсон манфаатлари асос қилиб олинади. «Ҷамики дунёвий неъматлар орасида энг улуғи - инсон деган фикрни илгари сурдик ва шу асосда “*фуқаро - жамият - давлат*» ўртасидаги ўзаро муносабатнинг оқилона ҳуқуқий ечимини топишга интилдик»,⁴ деган фикр ҳам асослидир.

Замонавий бошқарув шакли аҳолини ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя қилиш сиёсатини амалга оширишда намоён бўлиши керак. Шу маънода давлатимиз раҳбари И.А.Каримов ташаббуси билан 2007 йилнинг “Ижтимоий ҳимоя йили” деб эълон қилиниши ҳам алоҳида аҳамиятга эга. И.А.Каримов таъкидлаганидек, «Адолатпарварлик гоյси ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларини қамраб олмоғи даркор. Адолат ва ҳақиқат гоյси қонунчилик фаолиятимизнинг замини, бош йўналиши бўлмоғи шарт».⁵ Ҳар қандай ҳуқуқий давлатнинг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжати инсон манфаатлари ҳимоясини кафолатловчи, унга ўз ҳуқуқ ва эркинликларини, ҳаётий муаммолари ҳамда эҳтиёжларини қондириш

³ Каримов И.А. Ўзбекистоннинг сиёсий-ижтимоий ва иқтисодий истиқболининг асосий тамойиллари. -Т., Ўзбекистон, 1995. 3-ж. 13-б.

⁴ Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Ўзбекистон - келажаги буюк давлат. -Т., Ўзбекистон, 1996. 1-ж. 124-б.

⁵ Каримов И.А. Ўзбекистоннинг сиёсий-ижтимоий ва иқтисодий истиқболининг асосий тамойиллари. -Т., Ўзбекистон, 1995, 3-ж. 52-б.

борасида ижтимоий таянч бўла оладиган қоида ва моддаларни ўзида мужассамлаштириши лозим. Бусиз инсоннинг тўла мустақил бўлишини ҳам, давлатнинг инсонпарварлигини ҳам тасаввур қилиб бўлмайди. Қонун бўйича ҳам, амалиётда ҳам инсон ҳуқуқларини таъминлай олмаган, кафолат беролмаган жамиятни демократик жамият, деб ҳисоблаш мушкул.

Хуллас, мустақилликнинг дастлабки босқичларидаёқ И.А.Каримов томонидан ишлаб чиқилган давлат ва жамият қурилиши ҳамда бошқарув стратегияси, илғор ғояларга таянилди. «Жаҳон ва ўзимизнинг амалиётимиздан олинган барча унумли тажрибани рад этмаган ҳолда, ўз ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий-ҳуқуқий тараққиёт йўлимизни танлаб олиш республиканинг қатъий позициясидир»,⁶ деганда Президентнинг айнан илғор ғоялардан келиб чиққани сезилади.

Ҳокимиятнинг Олий Мажлис ва халқ депутатлари Кенгаши шаклида ўз аксини топган вакиллик органлари институтининг ривожига ҳам давлат бошқаруви тизими тараққиётида демократлашувнинг узвийлик кўринишларидан бири ҳисобланади. Шулардан биринчиси, яъни Олий Мажлис, ҳатто, ўз номланишига кўра, тарихий узоқ даврларга бориб тақалувчи миллий-анъанавий қурилмалар моҳиятига мос келади Конституцияга кўра, Олий Мажлис қонун яратувчи ва қабул қилувчи ягона давлат органи ҳисобланади. Унда депутатларга, мамлакат Президенти, Вазирлар Маҳкамаси, Конституциявий суд, Олий суд, Олий ҳўжалик суди, Республика Бош прокурори ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти Олий органига қонунчилик ташаббуси ҳуқуқи берилган.

⁶ Правовое государство - независимость, нация, экономика, идеология, политика. Т. IV. Т., Адолат, 1994. с.128-175.

Президентлик ва вакиллик ҳокимиятининг ўзаро муносабатида шу нарсага эътибор қаратиш лозимки, уларнинг биринчиси тўлалигича якка бошчилик хусусиятини сақлайди. Маълумки, Соҳибқирон Амир Темуру ҳам «Хукмдор - бошқарув ишида, буйруқларни халққа етказишда бировни шерик қилишдан ўзини сақлаши, айниқса, бошқарувда ошночилик қилишдан тийилиши лозим»,⁷ деб ҳисоблаган.

Ўзбекистон Конституциясининг 93-моддасида ушбу гоя «Президент ўз ваколатларини бажаришни давлат идораларига ёки мансабдор шахсларга топширишга ҳақли эмас» деб баён қилинган. Шу билан бирга, «Темуру тузуқлари»га кўра, давлат бошлиғи ижроия ҳокимият вазифаларини ҳам ўз зиммасига олади. «Хукмдорларнинг буйруқлари қандай бўлишидан қатъий назар, - дейилади унда, - улар амалга оширилиши лозим, ҳеч бир фуқаро уларнинг ижросини тўхтатиб қўя олувчи куч-қудратга эга бўлмаслиги лозим, гарчи бу фармонлар ачинарли оқибатларга олиб келадигандек кўринса ҳам»⁸. Ўзбекистон Конституцияси 94-моддасида ушбу қоида қонуний мустаҳкамланиб, унга кўра, Ўзбекистон Республикаси Президенти Конституция ва қонунларга асосланиб, уларни ижро этиш юзасидан республиканинг бутун ҳудудида мажбурий кучга эга фармонлар, қарор ва фармойишлар чиқаради. Албатта, Ўзбекистон Республикаси Президенти чиқарадиган ҳуқуқий ҳужжатлар мустақиллигимиз ва давлатчилигимизнинг энг муҳим асоси бўлган Конституция мазмунидан, халқ манфаатларидан келиб чиқади.

Ўзбекистон Конституциясининг асосий принципларидан бири - конституция ва қонуннинг устунлиги

⁷ Амир Темуру тузуқлари. -Т., «Халқ мероси» нашриёти, 1992. 21-б.

⁸ Уша манба, 17-бет.

ҳисобланади, унинг 15-моддаси Ўзбекистонда Конституция ва қонунларнинг устунлиги сўзсиз тан олинганини эътироф этса, ушбу модданинг иккинчи қисми - давлат, унинг органлари, мансабдор шахслар, жамоат бирлашмалари, фуқаролар Конституция ва қонунларга мувофиқ иш кўрадилар, деб белгиланган.

Президентлик ва вакиллик олий ҳокимияти ўртасидаги муносабатлар тизимида Олий Мажлис томонидан қабул қилинадиган қонун ва қарорлар ўз моҳияти ҳамда аҳамияти жиҳатидан Президент томонидан тасдиқланадиган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ишлаб чиқишда асос ҳисобланади. Қонунларни ижро этиш, уларга риоя қилиш ва амалга ошириш жамият ижтимоий-сиёсий тизими яхлитлигини сақлашда муҳим восита бўлиб хизмат қилади.

Хуллас, давлат бошқаруви концепцияси давлат ва жамият қурилишининг тарихий-миллий, анъанавий ғояларига асосланиб, унга таянади. Шубҳасиз, жаҳон маданиятининг бугунги даражаси ва шароитида фақатгина мазкур ғояларнинг ўзига хос тавсияларидан тўлиқ фойдаланишнинг имкони йўқ. Зеро, мутафаккирларимизнинг ғоялари ўша даврдаги феодал давлатга боғланган ҳамда ўз мазмун-моҳиятига кўра ҳокимиятнинг адолатлилигига, ҳукмдор ва давлат хизматчиларининг маърифатпарварлигига қаратилган эди. Ўзбекистонда демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш, унинг бошқарувини шакллантириш ҳамда давлат хизматини ташкил этиш замонавий давлат, жамият қуриш манфаатларига мосдир. Мустақил Ўзбекистоннинг ўз давлатчилиги ва давлат бошқарув тизимининг шаклланиши учун замин бўлган Конституцияси халқимизнинг маънавий, маданий мероси, миллий тафаккури, қадриятлари, кўп асрлик давлатчилиги тажрибаси ҳамда ҳуқуқий анъаналарини ўзида тўла акс эттирган. Шу билан

бирга, замонавий жамиятнинг ўзини-ўзи ташкил этиш тизимига мос тарзда бошқарув тизими ҳам ривожланиб бориши ҳисобга олинган.

Бу ўринда, бевосита **бошқарув феноменининг** мазмун-моҳияти, хусусиятлари ҳақида мавжуд ёндашувлар ва қарашлар изоҳига тўхталиш зарур.

Маълумки, бошқарув мураккаб тизимларнинг (биологик, социал, техник ва ҳ.к) муҳим элементи ва функцияси бўлиб, ушбу тизимларнинг тузилишини сақлашга, унинг фаолияти режимини қўллаб-қувватлашга, фаолият мақсадини амалга оширишга хизмат қилади. Шу маънода, бошқарувнинг умумий қонуниятлари кибернетика фани томонидан ўрганилган ва ўрганилмоқда. Бошқарувнинг хусусий жиҳатлари эса бошқа фанлар томонидан тадқиқ қилинади.⁹

Умумий маънода *бошқарув фани* бошқарув фаолиятини амалга оширишга оид билимларни яратади, тизимлаштиради ва тарқатади. Шу маънода у *чегаравий фан* бўлиб, иқтисод, менежмент, социология, психология, кибернетика, информатика элементларини ўзида қамраб олган. Бошқарув технологиялари ва услублари бошқарув фани предмети бўлиб хизмат қилади.

Бошқарув ҳар қандай жамоага, ташкилот, ҳудуд, соҳа, хуллас, инсонлар билан боғлиқ бирлашмаларга хосдир. Чунки инсон бор жойда ўзаро мулоқот ва фаолият натижаларини айирбошлашга эҳтиёж сезилади. Шунинг учун *бошқарув объекти* ниҳоятда кенгдир. Булар - иқтисод соҳалари, яъни саноат, қишлоқ хўжалиги ёки транспорт тизими; ҳудудий бирликлар (вилоят, туман, шаҳар); ишлаб чиқариш жабҳалари (тақсимот муносабатлари, маҳсулот сотиш ва ҳ.к.) ва бошқалар бўлиши мумкин.

⁹ Теория управления. Учебник. Изд. 2-е/ Под общ. ред. А.А. Гапоненко, А.П.Панкружина. -М., Изд-во РАГС, 2005, с.18

Бошқарув субъекти бўлиб турли шахслар ва уларнинг бирликлари (директор, ректор, шахар ҳокими, бўлим бошлиғи ва ҳ.к.), яъни бошқарув объектига таъсир ўтказувчилар бўлиши мумкин.

Бошқарув социологиясида бошқарувга қуйидагича таъриф берилади: **Бошқарув - ташкилот махсус органининг функцияси бўлиб, энг кам воситалар (вакт, куч, заҳиралар) сарфлаган ҳолда энг юқори натижага эришиш бўйича аниқ ташкил этилган фаолиятдир.**¹⁰

Шу ўринда бошқарув моделлари ҳақида ҳам тўхталишга тўғри келади. Тарихан шундай ҳолат вужудга келдики, XX аср давомида бошқарув амалиёти, хусусан менежмент ўз тараққиётининг бир қанча босқичларини босиб ўтди (1-жадвал).

1-жадвал

Бошқарув моделлари

Автократик	Иқтисодий	Янги
Ҳокимият	Иқтисодий мажбурлаш	Ижодий иштирок
Обрў, кўрсатма	Моддий рағбатлантириш	Коллективизм, маънавий рағбатлантириш
Шахсий тобелик	Мотивация	Тарафдорлик
Тейлоризм	Иқтисодий рағбатлар	Иқтисодий ва маънавий рағбатлар
Ижрочилик	Ташаббускорлик	Ялпи ижод

XX аср бошларига келиб, **автократик** бошқарув модели кенг тарқалди. Бу модель раҳбар ҳокимиятига, унинг тўғридан-тўғри кўрсатмаларига асосланар эди. Бунда ҳар бир ходимнинг ўз бошлиғига шахсан бўйсуниши устувор бўлиб, ижрочилик юксак қадрланган.

¹⁰ Холбеков А., Идилов У. Социология (изоҳли луғат-маълумотнома). – Т., Абу Али Ибн Сино номидаги тиббиёт нашриёти, 1999, 24-бет

Ўтган асрнинг ўрталаридан автократик бошқарув ўрнига иқтисодий тизим кириб келди. Бу тизим хокимиятга эмас, иқтисодий мажбурлашга, обрў ва кўрсатмага эмас, моддий рағбатлантиришга, шахсий тобеликка эмас, балки мотивацияга таянар эди. Бу тизим ҳар бир ходимнинг оддий ижрочилиги билан эмас, балки энг фаол ходимларнинг ташаббуси билан ажралиб турар эди.

XX асрнинг 60-йиллари ўрталарига келиб, ривожланган мамлакатлар бошқарув амалиётида бошқарувнинг на автократик, на иқтисодий моделлари ташкилотлар, муассаса ҳамда фирмаларнинг муваффақиятига хизмат қила олмай қолди. Бошқарувнинг қайси турларини қўллашдан қатъий назар, фирмалар рақобатда ютқазга бошлади. Ўтган асрнинг сўнгги ўн йиллигида бошқарувнинг барча мавжуд моделлари ўз кучини йўқотиб, натижада унинг ўрнини бошқарувнинг янги модели эгаллай бошлади. Бу модель ижодий иштирок, иқтисодий ва маънавий рағбатларни ўзаро уйғунлаштириш, коллективизм, ўз ишига ҳамда ташкилотга садоқат каби хусусиятларни ўзида мужассамлаштирган эди. Бунда ишига фидойи инсонлар бирлиги олдинги ўринга чиқди. Бу ҳолатни яхши шаклланган футбол командасига ўхшатиш мумкин. Бундай бошқарув тизимига бир пайтлар ўзининг “ялпи футбол” усули билан дунёга донг таратган Голландия терма командаси мисол бўлади. Зеро, бошқарувнинг янги модели ҳар бир кишининг бутун кучи ва заковатини ташкилот фаолиятига йўналтиришга асосланган эди.

Маълумки, жамиятнинг ўтиш давридаги асосий социал эҳтиёжларидан бири - ташкил этиш ва бошқарув тизимини такомиллаштиришдир. Аслида, бошқарув функцияси инсон ҳаётининг барча соҳаларида объектив жараёнлар натижасида ошиб боради. Бозор муно-

сабатларига ўтиш жараёнида у янада кучайиб, уни ташиқил этиш янада мураккаблашади.

Инсонлар ўртасидаги ҳодиса ва жараёнлар, алоқалар социал фаолият кўриниши сифатида **социал бошқарувнинг** аҳамиятини янада оширади. Социал жараёнларни ўрганиш ва уларни тизимли равишда бошқариш орқалигина жамиятнинг социал эҳтиёжлари қондирилади. Социал жараёнларни бошқаришнинг аниқ стратегияси жамият ривожининг иқтисодий ва социал вазифаларини муваффақиятли ҳал этиш имконини беради. Шу маънода, барча ривожланган мамлакатларда социал бошқарув муаммоларига катта аҳамият берилади.¹¹

Собиқ шўролар даврида маъмурий-буйруқбозлик тизими мавжуд бўлганлиги туфайли бошқарув муаммоларини назарий жиҳатдан ишлаб чиқишга етарлича эътибор берилмади. Энг ачинарлиси, бошқарувнинг ҳам объекти, ҳам субъекти бўлган инсон бутун бошқарув тизимининг марказида бўлиши зарурлиги эътиборга олинмади.

Мустақиллик туфайли инсоннинг жамиятдаги ўрни, бошқарув тизимидаги мавқеи тубдан ўзгарди. Биз эндиликда бошқарув ўзига хос социал жараён эканлигини, одамларнинг тафаккур тарзи, характери, миждози ёки маълумот даражасини ҳисобга олиш бошқарувни барча даражаларда самарали таъминлашда муҳим аҳамият касб этишини англаб етмоқдамиз. Одамларни бошқариш, аввало, улар ўртасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборатлиги туфайли мураккаб вазифа ҳисобланади. Бу ўринда инсонларнинг хатти-ҳаракати, хулқ-атвори қонуниятларини чуқур ўрганиш ва билиш талаб этилади. Инсон, унинг ижтимоий табиати, шахс ва социал муҳит муносабатлари, одамнинг

¹¹ Социальный менеджмент. Учебник для вузов/С.Д.Ильенкова, В.Н. Журавлева, А.А.Козлова и др.: Под ред. С.Д. Ильенковой. -М., Банки и биржа, 1998, с.4

социал жараёндаги ўрнини бирор-бир лабораторияда аниқ ўрганиб бўлмайди.

Бошқарилувчи объектга, бир томондан, ривожланишни, иккинчи томондан мувозанатни таъминлаган ҳолда мақсадли таъсир кўрсатиш хусусиятларини ўрганиш замонавий ҳаётнинг кундалик эҳтиёжига айланмоқда. Шунинг учун амалий билимлар тизимига **социал менежмент** фани киритилмоқда. Биз унинг тарихига қисқача тўхталиб ўтамиз.

Социал менежмент асосчиларидан бири А.Файоль “маъмурият назарияси”ни яратган эди. Агар Ф.Тэйлор ҳамда Г.Эмерсон бошқарув муаммоларини цех ва корхонага нисбатан таҳлил қилган бўлса, А.Файоль асосий эътиборни олий даражадаги бошқарувга қаратади. У асослаб берган бошқарув принциплари, нафақат, иқтисодда, балки ҳукумат фаолиятида ҳам, ҳарбий соҳада ҳам, савдода ҳам қўлланиши назарда тутилган, яъни улар универсал хусусиятга эгадир.¹²

А.Файоль бошқарув тизимига оид бешта универсал элементларни асослаб берган, бу ҳар қандай ташкилотга хос: 1) режалаштириш; 2) ташкил этиш; 3) раҳбарият; 4) координация; 5) назорат.¹³

Бошқарув соҳасида машҳур япон мутахассиси М.Огава бошқарув назариясининг асосий концептуал ёндашувларини дунёдаги йирик фирма ва корпорацияларнинг бошқарув фаолияти амалиёти билан умумлаштиришга ҳаракат қилади. Шу асосда М.Огава марказда менеджер-маъмуриятчи эмас, балки *менеджер-етакчи* турган бошқарув тизими кўпроқ самарага эга бўлади, деган фикрга келган. Унинг фикрича, бундай раҳбар кучли “социал ақл”га ва демократик бошқарув

¹² Социология. Энциклопедия / Сост. А.А.Грицанов, В.Л.Абушенко, Ф.М.Евелькин, Г.Н.Соколова, О.В. Тарасенко. —Мн., Книжный дом, 2003, с. 1074.

¹³ Қаранг: ўша манба.

кўникмаларига эга бўлади. М.Огава “Амалий менежмент” китобида (1990 й.) раҳбарнинг, яъни етакчининг фаолият тамойилларини қуйидагича ифодалайди.¹³

1) мақсадни тушунтириш ва концепцияни (стратегияни) олға суриш;

2) концепцияни амалга ошириш бўйича асосий йўналишни ишлаб чиқиш;

3) танланган йўналишни (курсни) қўл остидагиларга мунтазам равишда ўргатиш;

4) аниқ мақсадни илгари суриш ва қўл остидагилар билан ҳамфикрлиликни мустаҳкамлаш (аҳил жамоани яратиш);

5) умумий ғояларни мужассамлаштирган режа ишлаб чиқиш (қўл остидагиларга таянган ҳолда);

6) режани қатъий тарзда фаол амалга ошириш (қўл остидагиларга таянган ҳолда).¹⁵

Шундай қилиб, М.Огава таклиф этган бошқарув моделига кўра, менежер-етакчининг қобилиятини қўл остидаги одамлар гуруҳи учун умумий мақсад ва вазифалар қўя олиш, гуруҳни уни амалга оширишга сарфбар этиш, одамларда мақсадга эришиш ишончини шакллантириш, бунда уларнинг фикрини ҳисобга олиш, қолаверса, вазият талабларидан келиб чиқиб, бу фикрларни ўзгартира олиш, яъни одамларнинг интилишларини на тижалар билан боғлай олишига қараб баҳолаш мумкин.

Бошқарув социологияси мутахассисларининг фикрига кўра, *ташкilotлар ҳам миллатлар каби ўз маданиятига эга.*

Бошқарув маданияти ташкilot маданиятининг таркибий қисми ҳисобланади. У қадриятлар мажмуасини, яъни бошқарилаётган корхона, муассаса ёки ташки-

¹⁴ Социология. Энциклопедия/ Сост. А.А.Грицанов, В.А.Абушченко, Ф.М.Евелькин, Г.Н.Сокслова, О.В. Тарасенко. —Мн., Книжный дом, 2003, 1075-бет.

¹⁵ Уша манба.

лот аъзолари риоя этадиган хулқ-атвор ва хатти-ҳаракатлар намуналари, кайфият, рамзларни қамраб олади. Бугунги кунда япон компаниялари энг ривожланган корпоратив маданиятга эга эканлиги таъкидланади. Хусусан, дунёга машҳур “Тойота” компаниясида маъмурият ва корхона ишчилари ўртасидаги ўзаро муносабатлар асосига “Бешикдан қабргача Тойота билан” концепцияси қўйилган. Унинг хусусиятлари: а) “бир умрга ёлланиш”; б) турар-жой билан таъминлаш, яъни бўйдоқ ишчиларга ётоқхона беришдан тортиб ёш келин-куёвларга уй бериш, болали оилаларга компанияда ишлаб чиқарилган йиғма уйларни сотиш; в) уй-жойлар сотиб олиш учун кредитлар ажратиш, кийим-кечак ва озиқ-овқат маҳсулотлари билан арзон нархда таъминлаш; г) имтиёзли тиббий хизмат кўрсатиш; д) бўш вақтни мазмунли ташкил этиш (муסיқа тўғрақлари, спорт секциялари, туризм ва ҳ.к.).

Албатта, бу каби тадбирлар малакали ишчи ва хизматчиларни компанияга мустақкам боғлашга хизмат қилади. Шу сабабли “Тойота” компанияси раҳбарлик сиёсатининг қондаси қуйидагича: *“Бошқарувнинг энг муҳим муаммоси - одамлар билан муносабатлар муаммосидир. Одамлар, маҳсулот ва пул - бизнеснинг энг асосий элементлари, лекин одамлар - энг муҳими. Нафақат бошқарув, балки бизнеснинг ҳар қандай жиҳати одамлар жамоасидаги ўзаро яхши муносабатларга боғлиқдир.”*¹⁶

Бошқарув социологиясида бошқарувнинг тузилиши ва функцияларига устувор даражада аҳамият берилади. Шунинг учун маънода бошқарув фаолияти вазифалари ва унинг тузилмаси, асосий компонентларига (элементларига) тўхталиб ўтиш зарур. Булар қуйидагилар:

¹⁶ Социология. Энциклопедия / Сост. А.А.Грицанов, В.А.Абушенко, Ф.М.Евелькин, Г.Н.Соколова, О.В. Тарасенко. —Мн., Книжный дом, 2003, с.1076.

- 1) ташкilotнинг асосий мақсади ёки “мақсадлар да-рахти”ни аниқлаш, унга эришиш учун ҳаракат стра-тегиясини ишлаб чиқиш ҳамда ташкilotнинг фао-лияти ва ривожланиш концепциясини шаклланти-риш;
- 2) корпоратив маданиятни шакллантириш, яъни пер-сонални ташкilotнинг умумий мақсади (мақсадла-ри) йўлида бирлаштириш, бошқача айтганда, хо-димларни ташкilot мақсади учун жипслаштириш ва унга эришиш учун самарали фаолиятга йўллаш;
- 3) ташкilot мақсадига эришишда персонални мотива-циялаш;
- 4) ташкilotда ташкилий тартибни шакллантириш, яъни барқарор, узоқ муддатли иерархик (поғонали) ало-қалар, стандартлар, меъёр ва лавозимлар тизими-ни вужудга келтириш. Бу тизим, асосан, ҳужжат шаклида расмийлаштирилади (масалан, ташкilot низоми);
- 5) ўзгаришлар технологиясини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, зеро бошқарув қатъий ўзгаришларга қоби-лиятлилик, уларнинг зарурлигини англаш билан бел-гиланади;
- 6) бошқарув диагностикасини аниқ белгилаш - энг кўп ва энг кам бошқарувчанлик нуқталарини, шунинг-дек, бошқаришга зид нуқталарни аниқлаш. Бундай ҳолатлар ҳар бир ташкilotда юз бериши мумкин. Бошқарув диагностикасини аниқлаш, бир томондан, бошқарув миқёси, бошқа томондан бошқарув услуб ва воситалари ўртасида юз берадиган зиддиятнинг олдини олиш имконини беради. Амалиётда “Цех ди-ректори” ибораси машҳур. Бунга кўра, бир цех бош-лиги хизмат поғоналари бўйлаб кўтарилиб, завод-ни, шаҳар, ҳатто, вилоятни цехни бошқаргандек бошқаришга ҳаракат қилади. Бундай ҳолатда бош-

қарув объектида, нафақат, заиф бошқарув зоналари, балки бошқарилмаслик нуқталари ҳам вужудга келадикки, бу тизимни самарали бошқариш миқёсини (диапазонини) торайтириб қўяди;

- 7) бошқарув қарорини амалга ошириш бўйича тасавурга эга бўлиш. Бунда бошқарув қарорларининг амалга ошишини ҳисоблаб кўриш муҳим;
- 8) қабул қилинган қарорлар бажарилишини назорат қилиш тизимини ишлаб чиқиш. Бунда қарорни амалга оширишнинг рағбатлари аниқланади, шунингдек, уларни бажаришни хоҳламаётган шахслар, гуруҳ ва ташкилотларга нисбатан чоралар (санкциялар) ишлаб чиқилади.¹⁷

Маълумки, XIX ва XX асрлар чорраҳасида жаҳон иқтисодиётида етакчилик мавқеи, асосан, техникадаги илғорликка боғлиқ бўлган эди. Бу даврда Германия бир қанча фан йўналишлари, хусусан, кимё, физика ва бошқа соҳалардаги янгиликлар, уларни амалиётга жорий қилиш натижасида етакчиликка эришган эди.

XX аср бошида эса жаҳон иқтисодиётида АҚШ биринчиликка эришди. Бу, айниқса, автомобилсозлик, агротехника, авиация соҳасида, ўтган аср иккинчи ярмида эса компьютер техникаси ва телекоммуникация воситалари соҳаларида кўзга аниқ ташланди.

Лекин иқтисодий жиҳатдан кучли мамлакатлардап бири Япония фан-техниканинг бирор соҳасида етакчи бўлмаган, радиоэлектроника соҳасидаги муваффақиятларни ҳисобга олмаганда (масалан, бутун дунёга машҳур “Панасоник” корпорацияси), бирор-бир ишлаб чиқариш соҳасида ҳал қилувчи устунликка эришмаган. Япония улкан ютуқларга биргина фаолият соҳаси, яъни бошқарув соҳасидаги янгиликлари эвазига эришди. Япон

¹⁷ Социология. Энциклопедия/ Сост. А.А.Грицанов, В.А.Абушенко, Ф.М.Евелькин, Г.Н.Соколова, О.В. Тарасенко. —Мн., Книжный дом, 2003, с.1076-1077.

менеджерлари бошқарув фаолиятидаги энг муҳим омил - кадрларга, одамларга муваффақиятнинг бош захираси сифатида муносабатда бўлиш зарурлигини ҳаммадан тез ва яхши тушуниб етди. Айнан шу нарса энг муҳим капитал эканлигини, уни қадрлаш зарурлигини исботлади. Японлар, бошқарув назариясини амалда жорий этиш билан узвий тарзда боғлай олди.

Хуллас, ўтиш даврида жамиятимиз сиёсий ҳаётининг кейинги тараққиётида муҳим аҳамиятга эга бошқарув тизимини ислоҳ этиш анъаналари ўзининг муҳим босқичини бошдан кечирмоқда. Бунда амалга оширилаётган давлат хизмати ислоҳоти туб ўзгаришларни таъминлаб бериши табиийдир.

Такрорлаш ва мустақил ишлаш учун мавзулар:

1. Ўзбекистонда жамият ижтимоий таркибида юз бераётган ўзгаришлар.
2. Худудларнинг ижтимоий таркиби хусусиятидан келиб чиққан ҳолда ривожланиш дастурини ишлаб чиқиш масалалари.
3. Ўз ҳудудининг ижтимоий портретини аниқлаш ва билишда раҳбарнинг масъулияти.
4. Бошқарув қарорларини қабул қилишда ҳудудларнинг ижтимоий-мулкӣ табақалашуви, ижтимоий-этник, ижтимоий-профессионал, ижтимоий-территориал хусусиятларини ўрганиш муаммолари.

Адабиётлар

1. Каримов И.А. Хавфсизлик ва тинчлик учун курашмоқ керак. 10-жилд. -Т., Ўзбекистон, 2003.
2. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз - жамиятни де-

- мократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т., Ўзбекистон, 2005.
3. Абдурахмонов Ф.Р. Мустақиллик ва миллий манфаатлар. -Т., Ўзбекистон, 1994.
 4. Атамирзаев О., Каюмов А. Народонаселение Узбекистана: демографическая ситуация, политика, экология // Экономика и статистика, 1996, № 5.
 5. Исхаков Ф. Население Узбекистана: проблема миграции. // Диалог, 1991, № 7.
 6. Каххаров А.Г. Некоторые социологические аспекты региональных экономических проблем. // Социологические исследования, 1993, №6.
 7. Ортиков Т.О. О правовом статусе общественных объединений // Общественные науки в Узбекистане, 1993, №2.

Амалий машгулот режаси

1. Бошқарувнинг социологик концепциялари
2. Жамиятнинг ижтимоий-таркибий тузилиши.
3. Раҳбар ва жамоа.
4. Аҳоли миграцияси.
5. Ижтимоий-этник бирликлар.

2-мавзу. Давлат хизмати институти. Рахбарлик фаолиятини такомиллаштириш муаммолари

Давлат хизмати ҳақида гапирганда, унинг давлатни мустаҳкамловчи, давлат ҳокимиятини замонавийлаштирувчи ҳамда давлат бошқаруви даражасини оширувчанлик ролини алоҳида таъкидлаш лозим. Айнан давлат хизмати ҳолати муайян давлатнинг нафақат ўз фуқаролари томонидан ҳурмат қилинишини, балки дунё ҳамжамиятидаги ўрни ва обрўсини ҳам кўп жиҳатдан белгилайди.

Давлат хизмати давлат бошқарувининг муҳим институти ҳисобланади. “Давлат хизмати” тушунчаси “давлат бошқаруви аппарати”, “ижро ҳокимияти аппарати”, “давлат бюрократияси”, “рахбар кадрлар” ибораларига тенг ҳолда ишлатилади.¹

“Институт” тушунчаси юридик ва сиёсий фанларда, қолаверса, бошқарув социологиясида анчадан бери ишлатилиб келинади. Хусусан, юристлар “институт”-ни муайян соҳага оид ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи ва ички бирликка эга ҳуқуқий меъёрлар йиғиндиси, деб ҳисоблашади.² Сиёсий фан вакиллари эса, уни, нафақат, бошқарув воситаси сифатида, балки бошқарувчилар ва уларнинг қўл остидагилар, жамиятнинг юқори ҳамда қуйи қатламлари ўртасидаги ўзаро ҳаракатларнинг тартибланган механизми сифатида талқин этади.³

¹ Комаровский В.С. Государственная служба и СМИ (курс лекций). -Воронеж, Изд-во им. Е.А.Болховитинова, 2003, с.7.

² Стариков Ю.Н. Институт государственной службы: содержание и структура // Государство и право, 1996, №5, с.14.

³ Политические институты на рубеже тысячелетий. Отв. ред.. К.Г. Холодовский. - Дубна, 2001, с. 4-5.

Социологлар фикрича, социал институтлар ичида энг асосийси - сиёсий институтлардир, сиёсий институтларнинг энг муҳими - бошқарув институтларидир⁴

Хуллас, давлат бошқаруви учун муҳими амалда мавжуд бўлган тузилмалар, институтлар ҳамда уларнинг фаолият кўрсатиш тамойилларидир. Бошқача айтганда, институт - давлат бошқарувини таъминлайдиган, унинг мақсад-вазифалари ҳамда давлат сиёсатининг асосий йўналишларини белгилайдиган давлат хизмати воситасидир. *Давлат институти* - давлат тузилмасининг маълум "автономия"га эга қисмидир. Масалан, *ҳукумат институти* ўз фаолият соҳасига эга. Шу билан бирга, давлат институти муайян тарзда маълум алоқа ва муносабатларнинг услуби ҳисобланади. Бу муносабатларнинг "моддий субстрати", яъни реал асоси давлат бошқаруви аппарати ҳисобланади. *Давлат бошқаруви аппарати*, бир томондан, барча давлат органларининг, шу жумладан, давлат раҳбари, парламент, қуролли кучлар, дипломатик муассасаларнинг мажмуини ташкил этса, иккинчи томондан, бошқарув аппаратини, яъни раҳбар кадрлар, уларни бошқарувчи олий ижро органларини ифодалайди.⁵

Шу ўринда муҳим масала - давлат бошқаруви институтларини тавсифлашга ҳам тўхталиш зарур. Бу ҳам бўлса, россиялик олим В.С.Комаровский ҳокимиятнинг учламчи бўлинишини эмас, балки тўртламчи бўлиниши концепциясини илгари суради. Унинг фикрича, ҳокимиятнинг қонун чиқарувчи, ижро, суд ва назорат турлари амал қилади. Хусусан, қонун чиқарувчи ҳокимият институтлари - парламент, референ-

⁴ Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие. -М., Гардарики, 2004, с.157.

⁵ Чиркин В.Е. Основы сравнительного государственоведения. -М., 1997, с. 97-99.

дум, вакилли қонунчилик институти; ижро ҳокимияти институтлари - президент, ҳукумат, давлат бошқаруви аппарати; суд ҳокимияти институтлари - оддий, хўжалик, махсус судлар; назорат ҳокимияти институтлари - конституцион назорат, омбудсман, прокуратура аудит институти ва ҳ.к. дан иборат.⁶

Давлат бошқаруви моҳияти тўғрисида ҳам турлича фикрлар мавжуд. Хусусан, россиялик ҳуқуқшунос Г.В.Мальцев давлат хизматини “давлат органлари ваколатларини ижро этишни таъминлаш бўйича касбӣ фаолият” деб баҳолайди.⁷ Баъзи олимлар фикрича, давлат хизмати - давлат муассасалари, ташкилотларида мансабга эга бўлган ва давлатдан ўз меҳнати учун ҳақ оладиган, давлат функцияларини бажаришдан иборат меҳнат фаолиятидир.⁸

Ҳуқуқшунос олим Г.В. Атаманчук давлат хизмати бўйича турли ёндашувларни таҳлил этиб, унинг моделларини кўрсатиб ўтади. Уларнинг асосийлари:⁹

- меҳнат модели - давлат хизмати меҳнат фаолиятининг аниқ туридир;
- “сервис” модели - давлат хизмати замонавий давлат томонидан жамиятга ўзига хос хизмат кўрсатиш тизимидир;
- сиёсий модель - давлат хизмати сиёсий раҳбарларни маъмурий қўллаб-қувватлаш ва улар сиёсатини ҳаётга жорий этиш воситасидир;
- либерал-бозор модели - давлат хизмати капитал, товар, хизматлар, меҳнат каби бозор муносабатлари элементидир;

⁶ Комаровский В.С. Государственная служба и СМИ (курс лекций).-Воронеж, Изд-во им. Е.А.Болховитинова, 2003, с.9.

⁷ Мальцев Г.В. Служба государственная. Политическая энциклопедия. В двух томах. -М., 1999, с. 412-413.

⁸ Государственная служба (комплексный подход). Учебное пособие. -М., 1999, с.10.

⁹ Атаманчук Г.В. О реформировании государственной службы // Государственная служба России: проблемы становления и развития. - М., 2001, с. 42-44.

- давлат-маъмурий модели - давлат хизмати оммавий ижтимоий-ҳуқуқий институт бўлиб, давлат замонавий жамият фаолиятида кўп қиррали ўринга эга. Шу маънода давлат ҳокимиятининг барча кўри-нишлари ҳуқуқий доирада бўлади, бунда давлат (барчанинг бирлиги сифатида) ва маъмуриятчилик (давлат бошқаруви сифатида) бирлашади.¹⁰

Кўриниб турибдики, ҳозирги даврда давлат-маъмурий модели мақбул, бундай ҳолда у ҳуқуқий, ташкилий ва социал институт сифатида яхлитлик касб этади. Умуман олганда, давлат бошқаруви давлат хизмати мазмунини ташкил этади. Давлат хизмати эса давлат манфаатларини амалга оширади, қонуний мажбурлашни юзага келтиради.

Бошқарув ҳақида гап кетар экан, **“бюрократия”** тушунчаси ҳақида сўз юритмасликнинг иложи йўқ. Давлат хизмати, шунингдек, раҳбарлик фаолиятини такомиллаштириш масалалари бюрократия ҳодисаси билан боғлиқ. Бу бошқарув ва амалдорлар ўртасидаги алоқага дахлдор масаладир. Оммавий маъмурий фаолият – давлат бошқаруви самарадорлигини оширишнинг ҳал қилувчи омилдир. Давлат хизмати ҳокимият ва бошқарувнинг муҳим институти сифатида бюрократия билан боғланиб кетади.

Машҳур немис социологи, файласуф ва тарихчи Макс Вебер (1864-1920) “Хўжалик ва жамият” (1922 й.) асарида замонавий ташкилотнинг асоси сифатида рационал (оқилона) бюрократия концепциясини ишлаб чиққан эди. Унинг фикрича, рационал бюрократия тарихан ўз умрини яшаб бўлган патриархал ташкилот ўрнига келган бўлиб, унга юқори малакага эгалик, ҳис-

¹⁰ Атаманчук Г.В. О реформировании государственной службы // Государственная служба России: проблемы становления и развития. – М., 2001, с. 42-44.

сиётга берилмаслик, қонунни аниқ бажариш, тартиблилик ва анъаналарнинг бир хиллиги хосдир.¹¹

М.Вебер фикрича, бюрократик ташкилот – замонавий жамиятда бошқарувнинг мураккаб вазифаларини ҳал этиш ва амалга ошириш йўлидаги энг оқилона (рационал) институционал мосламадир. Бюрократия – сиёсий раҳбарга тўлалигича бўйсундирилган бошқарув қуроли. Айрим тадқиқотчилар фикрига кўра, “бюрократия” атамаси “давлат хизмати” атамасига тенг, шунга қарамай улардан биринчиси расмий истеъмолдан чиқиб кетмоқда. Давлат хизмати амалда қонунни механик тарзда ижро этиш ва қўллаш доирасидан чиқиши билан у “кратияга”, яъни бюрократияга, администратияга, маъмурий ҳокимиятга айланади – қолади. Айнан шу сифати билан у жамиятни қизиқтиради.¹²

Демак, давлат хизмати бюрократиясиз бўлиши мумкин эмас. “Бизни ким бошқаради: халқ ишончига сазовор бўлган одамларми ёки ҳеч ким сайламаган ва легитимликка эга бўлмаган амалдорми?” – деган савол мунозарали бўлиб қолаверади. Хуллас, бюрократик ҳокимият манбалари масаласига тўхталиш лозим.

Бу ўринда бошқарувчиларнинг давлат бошқаруви жараёнидаги *стратегик вазиятига* эътибор бериш зарур. Давлат хизматчиларининг қандай реал ҳокимиятга эга эканликларини АҚШ мисолида кўриш мумкин. Хусусан, АҚШ конгресси қонун ижодкорлиги соҳасидаги ваколатларининг бир қисмини бошқарув тузилмалари – вазирлик ва маҳкамаларга ўтказиши, чунки улар бу борада муайян билим ва тажрибага эгадир. Одатда, қонунларни Америка қонуншунослари қабул

¹¹ Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения. – М., 1990, с. 644-706.

¹² Комаровский В.С. Государственная служба и СМИ (курс лекций). – Воронеж, Изд-во им. Е.А.Болховитинова, 2003, с. 28-29.

қилади, Президент эса умумий кўринишда имзо чекади. Шунинг учун ҳам қонун ҳужжатлари мавжум бўлиб қолади. Маъмурий тузилмалар эса бундай қонунларни ишчи ҳолатга келтириш, яъни ноаниқликларни барта- раф этиш, уларни қўллаш билан овора бўлади. Натижа- да вазирликларнинг шундай фаолияти туфайли баъзи ҳолларда қонун бошқача мазмунга эга бўлиб қолади¹³

Демак, бюрократия доимо ҳам бошқарув самара- дорлиги билан боғлиқ эмас. Аслида у бошқарув жара- ёнларини расмийлаштиради, маҳкамачилик, тўрачи- ликни кучайтиради. Жамиятнинг демократлашувига тўсиқ бўлаётган иллатлардан бири айнан бюрократия- дир. Президент И.А.Каримов “Бошлиқ қанча кўп бўлса, адолат шунча кўп бузилади”, деб тўғри таъкидлайди. Дарҳақиқат шундай. Ҳозир айрим ташкилотлар бошқа- рув аппаратида ходимлар сони ҳаддан зиёд кўп, аммо зарур мутахассислар, айниқса иқтисодчилар, юрист- лар, психологлар кам. “Социолог” мутахассислиги бўйи- ча давлат органлари ва жамоат ташкилотларида ишла- ётганлар йўқ ҳисоби.

Бюрократиянинг сиёсий адолатга зидлиги шунда намоён бўладиги, у ҳал этилмаган ижтимоий муаммо- ларнинг мураккаблашувига, кескинлашувига олиб ке- лади. Зўравонлик, иш фаолиятини яхши билмаслик, мансабдорларга кўр-кўрона итоат этиш, расмийатчи- лик, сансалорлик, бўйруқбозлик, кўзбўямачилик каби иллатлар натижасида протекционизм, маъмуриятчи- лик-бўйруқбозлик каби салбий ҳолатлар вужудга ке- лади. Бюрократизмни ифодаловчи бундай салбий кўри- нишлар авж олмаслиги учун ошқоралик муҳити, де- мократия, ижтимоий адолат тамойилларини қарор топ- тириш зарур.

¹³ Фритчер А.-Л., Россс Б.-Х. Как работает Вашингтон. -М., 1995, с. 116-123.

Кўпгина сиёсатшунослар, хусусан, Поппер, Джи-лас, Михельс бюрократияни ҳукмрон синф деб талқин этишган.¹⁴ Қонун-қоидалар бюрократия учун эмас, одамлар учун бўлиши муаммоси ҳанузгача ҳал бўлган эмас. Таниш-билишчилик, қариндош-уруғчиликка ишониш, имтиёзларга эга гуруҳларнинг бошқалар хисобига бойиши бюрократия учун аини муддаодир. Баъзи мутахассислар сиёсий ва ижтимоий адолатни амалга оширишни бюрократизмни жиловлаш билан боғлайди. Жамият сиёсий тизимини шундай ташкил этиш керакки, унда бюрократияни демократлаштириш воситасида жамиятнинг барча соҳаларидан сиқиб чиқариш мумкин бўлсин.¹⁵

Бошқарув ҳокимияти соҳасидаги мавжуд муносабатлар сабабли моддий неъматларни мансаб ёрдамида эгаллаб олиш хавфи бор. Асосий хавф шундаки, бюрократия бошқарувчилар ва бошқарилувчилар ўртасидаги сиёсий ўзаро ҳаракат механизмини “давлатлаштиради”. Бу жамоат ташкилотларининг аҳамиятини долзарб қилиб қўяди. Афсуски, мамлакатимизда фаолият юритаётган жамоат ташкилотлари, хусусан, касба уюшмалари фуқароларнинг ҳуқуқини ҳамма вақт ҳам дадил туриб ҳимоя қила олмайди.

Маълумки, ҳар бир ижтимоий ҳодиса муайян гуруҳлар фаолияти билан боғлиқ. Чунки ижтимоий гуруҳ ўзида бетакрор турмуш тарзини мужассамлаштиради. Бюрократия ижтимоий ҳодиса сифатида ўзида нафақат бюрократия қатламини, балки турмуш тарзи, яъни бюрократизм – тўрачиликни ҳам мужассамлаштиради.

¹⁴ Ноттурно М. Открытое общество и его враги: сообщество, авторитет и бюрократия // Вопросы философии, 1997, № 11, с. 101.

¹⁵ Барабашева Н.С., Венгеров А.Б. Право и распределение. – М., Изд-во МГУ, 1988, с.9.

Албатта, бюрократия аниқ сиёсий кучга ҳам эга. Биринчидан, сиёсий қарор қабул қилиш жараёнида у ахборотнинг бош манбаи бўлиб, маслаҳатчилик родини бажаради. Зеро, қарор мавжуд ахборот асосида қабул қилинади, давлат хизматчилари эса ахборот оқимини самарали назорат қила олади. Сиёсатчилар эса ўз ходимлари хабар қилган нарсаларнигина билади. Ахборот эса хизматчилар фаолиятига боғлиқ тарзда кечикиши ёки қайта ишланиши мумкин. Ахборотни назорат қилиш, унинг ҳаққонийлигини аниқлаш - давлат хизмати ҳокимиятининг бош манбаидир.

Хуллас, сиёсат ва бошқарув, сиёсатчилар ва бошқарувчилар, сиёсий ва маъмурий элиталар ўртасида мураккаб муносабат мавжуд бўлиб, бу соҳада кўплаб тадқиқотлар олиб борилган. Бу борада С.Эйзенштадтнинг модернизация назарияси (1963 й.) машҳур бўлиб, унда муаллиф анъанавий, ўтиш даври ва замонавий жаmiят шароитидаги “сиёсатчилар”, “бюрократлар” ўзаро муносабатларининг учта гуруҳини тавсифлайди.¹⁶

1) *анъанавий модель* - “ҳукуматга йўналтирилган бюрократ” - мансабдорнинг сиёсий ҳокимият олдидаги ҳуқуқсизлиги, хизмат поғонаси бўйлаб кўтарилиш кафолатининг йўқлиги билан ажралиб туради. Бунда мансабдор ҳукмдорлар ва давлатнинг шахсий хизматкорлари даражасида бўлади, давлат хизмати эса сиёсат билан тўлиқ қўшилиб кетади;

2) *транзитор модель* - “ўзига йўналтирилган бюрократия” - мансабдорнинг сиёсий-ҳуқуқий интизомсизлиги билан характерланади, бунда мансабдор авторитар давлат назоратидан чиққан, аммо хали демократик давлат ва фуқаролик жаmiяти томонидан назоратга олинмаган бўлади, юқори мансабдор шахслар ўз шах-

¹⁶ Қаранг: Комаровский В.С. Государственная служба и СМИ (курс лекций). - Воронеж, Изд-во им. Е.А.Болховитнова, 2003, с. 32-33.

сий манфаати йўлида ҳаракат қилади, бошқарувда расмиётчилик ва хўжакўрсинчилик устувор бўлади;

3) модернизацион модель - “жамиятга йўналтирилган бюрократ” – давлат хизматчиларининг ҳуқуқий ва социал ҳимояланганлиги, хизмат поғонаси бўйлаб ўз вақтида кўтарилишлари, корпоратив руҳнинг ривожланганлиги билан ажралиб туради. Бунда давлат хизматчисининг сиёсатдан нисбатан мустақиллиги унинг ҳукуматга бўйсунishi билан мутаносиблик касб этади, шунингдек “қуйи”дан демократик назорат мавжуд бўлади.

Бюрократик ҳокимият манбалари масаласи алоҳида эътиборга молик. Мутахассислар фикрича, бундай манбалар қуйидагилар:

- мансабдор шахс ва манфаат гуруҳлари ўртасидаги алоқалар. Бюрократия бир томондан ҳукумат, иккинчи томондан, тадбиркорлик, касаба уюшмалари ва бошқа гуруҳлар ўртасида бош воситачи бўлган ҳолда ҳокимиятнинг реал воситасига эга кучли иттифоқ ёки бирлашмалар тузиш қобилиятига эга бўлади, масалани қарорлар ишлаб чиқиш ва амалга оширишда ҳал қилиш имкониятига эга бўлади;

- ташкilotлар ва уларнинг бошқарув аппаратлари ўртасидаги операциoнал алоқалар (мансабдорлар сони ва нисбати, уларнинг амалда бўлиш муддати, кундалик иш тартиби ва мазмуни, тарихан шаклланган мақом, обрў ва ҳ.к.) ҳолати шундан далолат берадики, давлат хизматчилари қўлида катта ҳокимият мавжуддир;

- лоббизм. яъни обрўли мансабдор шахслар томонидан саноатчилар ва молia соҳасига оид гуруҳлар манфаатларини ҳимоя қилиш ҳолатлари.¹⁷

Хулоса қилиб айтганда, бюрократиянинг кучайиши эҳтимоли бўлган ҳокимиятни назорат қилиш, давлат

¹⁷ Комаровский В.С. Уша асар, 41-43 б.

хизмати ва жамият ўртасидаги мулоқотни йўлга қўйиш, умуман давлат манфаатининг корпоратив мақсад билан алмашиб қолишининг олдини олиш зарурати ҳар доим мавжуддир.

Мутахассислар фикрича, давлат хизматчилари, умуман, бошқарувчилар ҳокимиятини назорат қилишнинг ички тури (ўз-ўзини тартибда ушлаш, қатъий касбий меъёрлар, давлат ва жамиятга хизмат қилиш ва б.) билан бирга, ташқи тури ҳам мавжуд. Бу ҳолат “эътиборли давлат хизмати” моделида ўз ифодасини топган, унинг тамойиллари қуйидагилардан иборат:

- давлат хизмати таркибини демократлаштириш, “репрезентатив” (“вакилли”) бюрократияни шакллантириш;

- бошқарувнинг “шаффоф” лигини кучайтириш, очиқ ахборот сиёсатини амалга ошириш, жамоатчилик билан ишлаш хизматини йўлга қўйиш;

- сиёсий-маъмурий бошқарувнинг замонавий технологияларини (анкеталаштириш, фокус гуруҳлар билан ишлаш, ижтимоий реклама, сиёсий маркетинг ва ҳ.к.) ўзлаштириш ва йўлга қўйиш;

- фуқаролик жамияти институтлари, ноҳукумат ташкилотлар, мустақил ишчи гуруҳлари ва б.

Хуллас, сиёсий холислик ҳар қандай маданийлашган жамиятнинг зарурий меъёри бўлиб, давлат ҳокимиятининг обрўси ва қадрини кўтаришда давлат хизматчиларининг ўрни салмоқлидир.

Мутахассислар фикрича, “давлат хизмати” тушунчасининг кенг ва тор маънодаги мазмунини ажратиш лозим. Кенг маънода “давлат хизмати” тушунчаси давлат, муассаса ва ташкилотларда, яъни хусусий сектордан ташқари соҳаларда ишлаётган барча одамларни қамраб олади. Бундай ёндашувда хусусий мулк билан банд бўлмаган корхоналар, яъни мактаблар, ил-

мий муассаса, милиция ходимлари ва бошқалар давлат хизматига мансуб ҳисобланади. Тор маънода “давлат хизмати” тушунчасига фақатгина давлат ҳокимияти органлари персонали (биринчи навбатда - функционерлар) ҳамда марказий ва маҳаллий даражадаги бошқарув персонали мансубдир.¹⁸

Демак, давлат хизмати - давлат органлари ваколатларининг ижросини таъминлаш юзасидан амалга ошириладиган касбий фаолият тури.

Ўзбекистонда ислохотларнинг ҳозирги босқичида давлат бошқарувини такомиллаштириш борасида уни, нафақат, тизимли янгилаш, балки ташкилий-техник жиҳатдан ҳам мустаҳкамлаш зарурати мавжуд. Бошқача айтганда, бошқарув тизимининг янги андозаларини ишлаб чиқиш, бошқарув меҳнатини илмий ташкил қилиш, замонавий давлат хизматчилари авлодини яратиш зарурати мавжуд.

Албатта, давлат бошқаруви апарати ва давлат хизмати фаолиятини самарали ташкил этиш мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий жараён билан бевосита боғлиқдир. Бу соҳадаги ўзгаришлар ижтимоий сиёсат билан ҳамнафас кечиши зарур, айниқса, “Ижтимоий ҳимоя йили” давлат дастурининг амалга оширилиши катта аҳамият касб этади.

Жамоатчилик фикрини социологик ўрганиш орқали фуқароларни бошқарув ишига жалб қилиш тамойилини самарали такомиллаштириш зарур. Жамоатчилик фикрини тўла ҳисобга олиш бошқарув фаолиятини амалга ошириш учун ҳам илмий, ҳам демократик асос яратади.¹⁹

¹⁸ Государственная служба (комплексный подход). Учебное пособие. - М., Дело, 1999, с. 10-11

¹⁹ Бойдадаев М. Ўзбекистонда ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қурилиши ва бошқарув тизимининг шаклланиши ҳамда такомиллашувининг ҳуқуқий асослари. Ю.ф.д. илмий даражасини олиш учун диссертация. - Т., 2001, 57-62 бетлар.

Давлат бошқаруви органлари томонидан жамоатчилик фикрини ўрганиш тизимини такомиллаштириб бориш давлат ҳокимияти органлари, давлат хизматчилари амалга ошираётган тадбирлар аҳоли томонидан қай даражада қабул қилинаётганлигини, қандай муаммолар долзарблигини, уларни ҳал қилиш йўлларининг қай бири мақбул эканлиги, фуқаролар нималарга тайёр ва нималарга тайёр эмасликларидан хабардор бўлиш имкониятини беради. Жамоатчилик фикри социологик тадқиқотлар билан бир қаторда, фуқароларнинг давлат органларига ёзма мурожаатларини ўрганиш ҳамда давлат хизматчиларининг аҳоли ва меҳнат жамоалари билан учрашувлари каби тадбирлар асосида ҳам ўрганилиши мумкин. Буларнинг барчаси ижтимоий ҳаётнинг ҳамма соҳалари ҳақида умумлаштирилган маълумотлар тўплаш имконини беради.

Тадқиқотлар кўлами фақатгина тадқиқотларнинг жорий вазифаларини кўриб чиқиш билангина чегараланмаслиги лозим. Уларни тўплаш ва умумлаштириш, фаолият давомида улардан маълумот базаси сифатида фойдаланиш ҳам муҳимдир.

Ўзбекистонда ислохотлар, гарчи улар босқичма-босқич ва давлатнинг кучли ижтимоий сиёсати орқали олиб борилаётган бўлса-да, аҳоли айрим қатламлари турмуш даражасининг муайян пасайиши билан бирга кечмоқда. Айниқса, қишлоқ жойларда бу кўзга яққол ташланади. Аҳоли ўртасида ишсизликнинг энг юқори кўрсаткичи ҳам қишлоқларга тўғри келмоқда. Бунга аҳолининг мулкӣ табақаланишининг кескинлашуви жараёнини ҳам қўшиш мумкин. Республика аҳолиси миллий-этник ёки диний мансублик белгиларига қараб эмас, балки ижтимоий ҳволига қараб табақаланади. Бу маҳаллийчилик ва уруғ-аймоқчилик муаммолари мавжудлиги билан янада мураккаблашади.

Аmmo бу масала бўйича социологик тадқиқотлар деярли ўтказилмаяпти. Яқин келажакда танглик юзага келишининг сабабини кўрсатувчи харита тузиш ҳақида ҳам ўйлаб кўриш лозим. Бундай ишларни амалга ошириш ахборот хизмати кўрсатишнинг ривожланган тизими бўлгандагина мумкиндир. Бундай аҳволни яхшилаш учун бошқарув тизимида ахборот алмашиш тизими тўла ислоҳ қилиш зарур. Сиёсий тизим бўйича оммабоп асарлар муаллифлари Макс Дж.Скидмор ва Маршалл Картер Триппларнинг ёзишича, ҳатто энг фаол ҳукуматнинг ҳам барча ижтимоий-сиёсий муаммолар билан тўлиқ шуғулланишга қурби етмайди, демак, ўз вақтида тўпланган маълумотлар тизими турли муаммолар кўлами ичидан бирон-бир муаммонинг устуворлигини тез аниқлаш имконини беради.²⁰

Бошқарув аппаратининг самарали фаолиятини ташкил қилишда *эксперимент* усулидан ҳам кенг фойдаланиш зарур. Қайд қилиш лозимки, республикада ҳокимлик институтини жорий қилиш тарихи бунга мисолдир. 1991 йил ноябрида республика Олий Кенгаши дастлаб Тошкент шаҳрида шундай институт ташкил этиш ҳақида қарор қабул қилди. 1992 йилда республика бўйича ҳокимлик институти қонунлаштирилди. Конституция қабул қилингандан сўнг маҳаллий давлат ҳокимияти ҳақидаги қонун билан тартибга солинди.

Бошқарув амалиётида *вазиятни баҳолаш* усули ҳам самаралидир. Вазиятни баҳолаш тўғри қарор, айниқса, тезкор қарор қабул қилиш (*иловага қаранг – А.Х.*) учун қулай шароит яратади. Ўз моҳиятига кўра, бу маслаҳатлашиш усулидир.

Маълум ҳолатларда, шунингдек, ҳал қилинаётган масаланинг ўзига хослигидан келиб чиқиб, «*фокус* -

²⁰ Скидмор М.Дж., Трипп М.К. Американская система государственного управления. (перевод с англ.). -М., СП Квадрат, 1995. с.281.

гуруҳ» деб аталувчи усулдан ҳам фойдаланиш мумкин. Бунда текширув ўтказувчи мутахассислар муайян вазиятни таҳлил қилиб, мазкур муаммо хусусида келишилган фикрни натижа тарзида ишлаб чиқади.

Бошқарув аппаратининг мақсади қанчалик долзарб ҳамда ижтимоий аҳамиятга молик бўлмасин, унга эришиш асосий вазифа даражасида талаб этилади. Бу мақсад қуйидаги вазифаларни бажаришга қаратилган: ислохотларни охирига етказиш; аҳолининг турмуш даражасини юксалтириш; жамиятнинг яратувчанлик қобилиятини инсонпарвар демократик ҳуқуқий давлат ва фуқаролик жамияти қуриш вазифаларини ҳал қилишга, шунингдек, конституциявий асослари, қонунлар ва олий ҳокимият органларининг бошқа ҳуқуқий ҳужжатларини амалий бажариш асосида тинчлик ва миллатлараро ҳамжиҳатликни таъминлашдан иборат.

Мустақилликка эришилгандан сўнг давлат бошқаруви аппаратининг яхлит тизимини шакллантириш зарурати вужудга келди. Бу республикамизда тегишли вазирлик ва давлат қўмиталари тузишни тақозо этди. Бунинг учун кенг кўламда ташкилий-таҳлилий ҳаракат қилиш лозим эди. Бироқ, жаҳон жамоатчилиги назарига тушиш учун бўлган табиий интилиш, шунингдек, миллий манфаатларни ҳимоя қилиш ва амалга ошириш талаби ушбу жараёни тезлаштиришни талаб этди. Натижада, қисқа давр ичида янги бошқарув тизимини шакллантиришнинг ташкилий-ҳуқуқий асослари яратилди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов ташаббуси билан эски маъмурий-буйруқбозлик тизими, унинг бошқарув органлари барҳам топди. Ижро ҳокимияти органларининг иш тартиби тубдан ўзгарди, улар қонун доирасида режалаштириш ва тақсимлаш эмас, балки иқтисодий сиёсатни мувофиқлаштириш

вазифалари билан шуғулланиб, фаолият кўрсата бошлади. Тугатилган вазирликлар ўрнига бозор иқтисодиёти шароитида фаолият юритишга қодир бўлган хўжалик бирлашмалари, ассоциациялар, корпорациялар, холдинг компаниялари юзага келди.

Албатта, бошқарув тизимидаги бундай ўзгаришлар давлат аппарати бўғинларининг мулоқот имкониятини янада оширди, марказий идоралар ходимларининг қуйи ходимлар билан алоқаларини енгиллаштирди, марказий органларда қарорлар тайёрлаш жараёнида қуйи бўғиннинг эҳтиёжи ва шароитлари ҳисобга олинишига ёрдам берди. Ҳаёт бир жойда тўхтаб қолмаслиги боис, бошқарув аппарати фаолиятига бошқарув фаолиятини илмий ташкил қилишнинг янги ютуқларини, шунингдек, бошқарув қарорлари лойиҳаларини тайёрлаш, қабул қилиш ва ижросини ташкил этишнинг самарали усулларини тадбиқ этиш талаб этилди. Республикамизда ҳаётий жараёнларга асосланиб ва ўтиш даврида давлат қурилишининг муҳим масалаларини ҳал қилиш заруратидан келиб чиқиб, собиқ тузум бошқарув амалиётига хос бошқарув вазифалари марказлашувининг кучайишига нисбатан мойилликни бартараф этиш жоиз эди.

Президент И.А.Каримов бошқарувнинг мамлакатимиз хусусиятига боғлиқ жиҳати – ҳудудий яхлитлик ва равон ривожланиш масаласига эътибор қаратди. Давлатимиз раҳбари республикамизни кема билан, унинг таркибий қисмлари бўлмиш вилоятларни эса ушбу кеманинг ажралмас қисмлари билан таққослади. Ўтиш даври қийинчиликлари денгиздаги тўфонга қиёс қилиниб, унга бардош бериш ва енгил учун бирдамлик, жипслик зарурлигини таъкидлади. Ушбу фикр чуқур маънога эга бўлиб, мамлакат истиқболли тараққиётида ўта зийракликни талаб этишини аңлатди. Зеро, ислохотларни амалга ошириш давомида табиий равиш-

да юзага келадиган тўсиқларни енгиб ўтиш зарурдир. Президентнинг фикрига кўра, «ушбу мураккаб даврда, давлат ҳокимияти органларини номарказлаштириш бошбошдоқликка ва ижтимоий-иқтисодий соҳадаги тангликнинг чуқурлашувига олиб келиши мумкин».²¹

Буларнинг барчаси давлат бошқаруви тизимида амалга ошириладиган ислохотларни янада чуқурлаштириш ва кенгайтиришни талаб этади. Хўш, бу масаланинг истиқболлари қандай?

Авваламбор, *бошқарувнинг ташкилий тузилмаларига жиддий эътибор қаратилмоғи лозим*. Бошқарув тузилмаси ва унинг аппарати ҳар қандай ташкилотнинг яхлит организми сифатида амал қилиши ва ривожланиши таъминловчи, бир-бири билан барқарор ўзаро алоқада бўлган қирраларнинг тартибга солинган мажмуаси эканлигини яна бир бор таъкидлаш зарур.

Ўзбекистон Республикасида давлат бошқаруви аппарати тузилмалари таркибий қисмлари ўртасидаги муносабатлар вертикал ва горизонтал шаклларда мавжуд. Горизонтал алоқалар - битта даражадаги муносабат бўлиб, ўз характерига кўра мослашувчандир. Вертикал тузилмалар эса бошқарувнинг юқори, ўрта ва қуйи бўғинлари бўлишини назарда тутди. Айнан шундай тузилмалар давлатнинг ижро ҳокимияти органлари - вазирликлар, давлат қўмиталари, турли идора ва ташкилотлар учун хосдир. Бундай бошқарув поғоналарининг ҳар бири муайян мақсадга асосланади ҳамда унга эришиш йўлида таркиб топади. Бундай бошқарув поғоналари ўнлаб, ҳатто ундан кўп ҳам бўлиши мумкин.

Давлат бошқарув аппарати тузилмаларида чизикли ва вазифавий алоқалар ҳам қайд этилган. Худди шу тамойил асосида бошқарув органлари ташкил топади.

²¹ Каримов И.А. Ҳозирги босқичда демократик ислохотларни чуқурлаштиришнинг муҳим вазифалари. -Т., Ўзбекистон. 1996. 10-б.

Чизиқли алоқалар деганда идора раҳбарининг ташкилот иши, унинг тузилмалари ва вазифаларини мувофиқлаштириб туриши тушунилса, вазифавий алоқалар ва вазифавий бошқарув органлари деганда аниқ вазифаларни амалга ошириш тушунилади. Қоидата кўра, чизиқли алоқалар вазирликларга хос бўлиб, вазифавий алоқалар эса давлат қўмиталарига хосдир.

Бошқарувнинг ташкилий тузилмасини шакллантириш субъектнинг мақсад ва вазифаларига мос келиши, ижодий мустақиллик ва меҳнат тақсимотининг мувофиқлиги, бошқарув органи ва ҳар бир ходим ваколатлари ҳамда масъулиятининг аниқ белгиланганлиги, вазифа, мажбурият, ваколат ҳамда масъулиятлар ўртасидаги ўзаро мутаносибликнинг бўлишини ҳисобга олганда самарали бўлади. Шу билан бирга, бошқарувнинг ҳам субъекти, ҳам объекти муҳтида *анъаналар ва менталитет* каби омилларни ҳисобга олиш ҳам зарур. Айни пайтда, мамлакат тараққиётининг ижтимоий-маданий шароитини, иқтисодий вазиятни ҳам ҳисобга олиш зарур. Ўзбекистон Республикаси Президенти қайд қилганидек, бизда барпо этилган демократик институтлар шаклан демократик мезонлар ва гарб андозаларига ўхшаса-да, мазмун-моҳиятига кўра, афсуски, замон талаблари даражасида эмас.²² Бу ерда ушбу тузилмаларнинг мазмуни, мақсади ва моҳияти халқимизнинг миллий ўзига хослиги ва менталетига мос келиши лозимлиги назарда тутиляпти. Бошқача айтганда, ўзгача ижтимоий-маданий шароитда муваффақиятли фаолият кўрсатаётган бошқарув тузилмаларидан кўр-кўрона андоза кўчириш мақсадга мувофиқ эмас. Негаки, улар бизнинг миллий заминимизда исталган ва қутилган натижани қўлга киритишни тўлалигича кафолатлай олмайди.

²² Каримов Й.А. Халқимизнинг йули мустақиллик, овозлик ва губ ислохотлар йўлидир. -Т., Ўзбекистон, 1996, 35-б.

Давлат муассасалари фаолиятига бозор муносабатларини жорий қилиш вақти ҳам келди. Қолаверса, ҳозирги даврда демократик ислоҳотларни чуқурлаштиришнинг янги вазифаларидан келиб чиқиб, давлат бошқаруви аппарати зиммасига ўзини ўзи такомиллаштириш борасида жиддий вазифа юклатилган.

Ислоҳотлар бошқарув тизимига, шунингдек, унинг шакли, мазмуни ва бошқа тизимий хусусиятларига кучли таъсир ўтказувчи омил сифатида намоён бўлади. Бошқа томондан, давлат тизимининг бир қисми бўла туриб, бошқарув аппаратининг ўзи ислоҳотлар бошқарувчиси сифатида майдонга чиқади.

Шу билан бир вақтда, икки хил интилиш, яъни бошқарувнинг истиқболли вазифаларининг марказлашуви ҳамда айрим вазифаларнинг ўзини-ўзи бошқарув органлари ва жамоатчилик ташкилотларига ўтказилиши жараёнлари ҳам давом эттирилиши зарур.

Мамлакатимизда бошқарув тизимининг муҳим тенденцияси – давлатнинг ислоҳотлар ташаббускори эканлиги бўлиб, у умуммиллий вазифаларни амалга оширувчи, фуқаролик жамияти қуришни ташкилий, ҳуқуқий жиҳатдан таъминловчи тизимга ҳам айланиб бормоқда. Шу билан бирга, бошқарув органларини замонавийлаштириш борасида ҳам амалий қадамлар ташланмоқда.

Ўтиш даврига хос муаммолар комплекс хусусиятга эга бўлиб, табиийки, раҳбар кадрлар тайёрлашда ҳам учраб туради. Бу жабҳада ҳам ўз ечимини кутаётган муаммо, эскилик билан янгилик орасида зиддият мавжуд. Бугунги шароитда янги замонавий кадрлар сиёсатини шакллантириш вазифаси объектив, илмий ёндашувни талаб қилади. Ўзбекистон Республикаси бошқарув органлари - Президент девони, Олий Мажлис, Вазирлар Маҳкамаси, вазирликлар, давлат қўмиталари, маҳкамалар, вилоят ва туман ҳокимиятлари, халқ

депутатлари вилоят Кенгашлари, жамоат ташкилотлари, жамғармалар, касаба ва матлубот уюшмалари, шунингдек, муассасалар, бирлашма, ташкилот ва корхоналарда бошқарувни амалга ошираётган раҳбар шахслар ва ходимлар фаолиятини демократлаштириш, тўрачилик ва қонунбузарликнинг олдини олиш - мамлакатимизда ислохотларни амалга ошириш ва самарали бошқарув тизимини шакллантиришда муҳим роль ўйнаши шубҳасиздир.²³

Шу жиҳатдан қараганда, жаҳоннинг илғор мамлакатлари билан ҳозирги раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимимизни қиёсий солиштириш ҳам мақсадга мувофиқдир. Қисқа тарихий даврда беқиёс юксалишга, халқ фаровонлигига эришган Япония мисолида кадрлар танлаш ва жой-жойига қўйиш механизми тўғрисида бироз фикр юритамиз.

Аввало, Японияда ҳам ҳокимият учта тармоқ - Парламент, Суд, Ижро ҳокимияти - марказий ҳукумат ва маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органларидан ташкил топганлигини таъкидлаш жоиз. Ҳукумат тизими қуйидагича:

Ҳукумат ⇨ Префектуралар ⇨ Шаҳарлар ⇨ Районлар
(47 та) (669 та) (фақат йирик шаҳарларда 12 та)
⇨ Кичик шаҳарлар (1.9993 та)
⇨ Қишлоқлар (570 та)

²³ Раҳбар ва ходим. -Т., Академия, 1998, 163-164-бетлар.

Бош Вазир ва Вазирлар Маҳкамасининг Конституция ҳамда қонунлар билан белгиланган ҳуқуқлари алоҳида белгилаб қўйилган. Маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органлари ҳуқуқларини кенгайтириш бўйича Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 29 май ва 1999 йил 26 мартдаги қарорларига мувофиқ давлат хизматчиларини лавозимга тайинлашнинг қўйидаги асосий тамойиллари белгиланган:

1. Давлат хизматчилари фаолияти тамойиллари:
 - ◆ номзодларга нисбатан тенг муносабат тамойили (хизматга қабул қилишда очик имтиҳонлар ўтказиш орқали);
 - ◆ натижалилик тамойили (шахсий интилишларни чегаралаш орқали).
2. Давлат хизматига қабул қилиш:
 - ◆ Япония ишга жойлаштириш амалиёти (ўқув юртлирида ўқишни тугатиш билан ишга жойлаш);
 - ◆ давлат хизматига қабул қилинган хизматчилар учун махсус қоидалар;
 - ◆ ишга қабул қилиш бўйича имтиҳон турлари;
 - ◆ ишга қабул қилиш бўйича имтиҳон топшириш учун ёзма мурожаат қилувчилар сонининг ўзгариши динамикаси;
 - ◆ ишга қабул қилиш бўйича имтиҳон ўтказиш тартиб-қоидалари;
 - ◆ ишга қабул қилиш бўйича имтиҳонлар таркиби;
 - ◆ синов муддати.
3. Хизмат лавозими бўйича кўтарилиш.
4. Давлат хизматчисининг бурч ва вазифалари.
5. Ўзини халқаро ташкилотларда синаб кўриш, вақтинча ишсизлик, ишдан кетиш ва ҳ.к.
6. Ишдан кетиш:
 - ◆ вазифани топшириш, нафақага чиқиш;
 - ◆ давлат хизматига қайта жойлашиш тизими.

Мазкур олти босқичли тамойил давлат хизматига киришдан тортиб то қарилик нафақасига чиққунгача бўлган даврни қамраб олади.

Японияда давлат хизматига жойлашиш бирмунча мураккаб. Масалан, 1998 йилда давлат ва жамоат ташкилотларига хизматга жойлашиш учун имтиҳон топшириш бўйича мурожаат қилганлар сони:

I босқич имтиҳонлари - 35 754 киши;

II босқич имтиҳонлари - 64 242 киши;

III босқич имтиҳонлари - 92 586 киши.

Давлат хизматчилари маъмурий бошқарувини ташкил этиш бўйича иккита асосий - “Давлат хизматчилари тўғрисидаги” (1947 й.) ва “Маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари хизматчилари тўғрисидаги” қонун (1950 й.) мавжуд. Ушбу қонунлардан келиб чиққан ҳолда Япония кадрлар бошқаруви қуйидаги хусусияти билан ажралиб туради:

1. Кадрларни ўстиришга қаратилган чоралар:

- ёшларни бир вақтда, бирваракайига ишга қабул қилиш (айниқса, университет ва ўрта мактаб иккинчи босқич битирувчиларини);

- узоқ муддатли ишлаш амалиёти жорий этилганлиги («Умрбод ишга ёлланиш»), меҳнат бозори ёпиқ характерга эгаллиги, хизматчининг нафақага кетгунча ишга қабул қилиниши;

- ходимларни узоқ муддат давомида ўқитиб бориш (босқичли ўқитиш);

- кадрларни меҳнат стажи ва ёшини ҳисобга олган ҳолда иш билан таъминлаш ва хизмат лавозими бўйича кўтариш;

- ходимлар меҳнатига меҳнат стажи ва ёшини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўлаш тизимининг жорий этилганлиги;

- хизматчилар соғлигини сақлаш ҳамда ижтимоий таъминот бўйича яхлит тизим яратилганлиги ва бошқалар.

2. Кадрларни тайёрлаб боришга (ўқитишга) қаратилган чоралар;

- кадрларни ишга жойлаштиришдан олдин тайёрлаш (ўқитиш);

- меҳнат кўникмасига эга бўлмаган ёшларнинг ишга қабул қилиниши;

- қисқа вақт оралиғида кадрлар хизмат вазифаларини ўзгартириб бориш (кадрлар ротацияси);

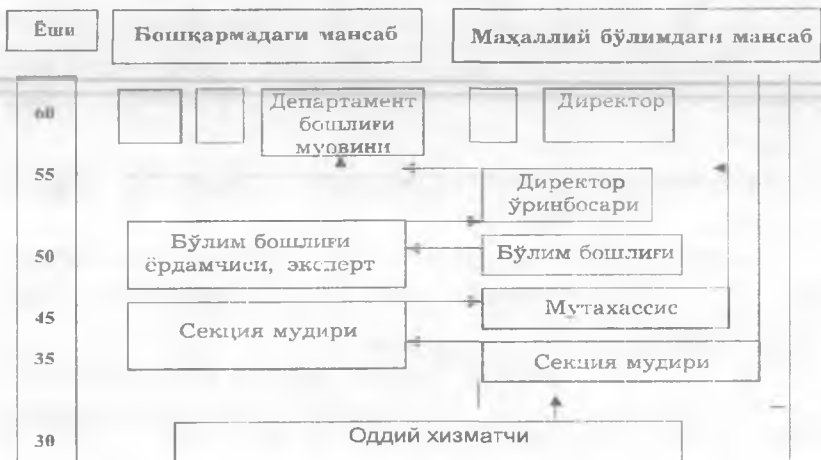
- ходимларни хизмат вазифаси бўйича бўлимлар аро алмаштириб туриш ва раҳбарлар гуруҳини шакллантириш;

- ходимларнинг ўз ташкилоти, корхонаси ёки муассасасига «қарашиллигини», «алоқадорлигини» теган ҳис қилишларига эришиш;

- компаниянинг барча аъзоларига нисбатан танлов тамойилининг амал қилиши, бу кадрларни тайёрлашда, айниқса, катта аҳамиятга эга (1-чизма).

1-чизма

Япония бошқарув кадрларининг хизмат поғонаси бўйлаб кўтарилиши



Японияда давлат хизматчилари икки турга ажратилган:

1) умумий характерга эга хизматчилар, бунга маъмурий идоралар ва оператив бошқармаларда ишлайдиган давлат хизматчилари киради;

2) бошқа характердаги давлат хизматчилари, яъни маҳаллий ўзини-ўзи бошқариш органларида ишлайдиган хизматчилар.

Японияда урушдан кейинги ривожланишнинг илк йиллариданоқ «Давлат хизматчилари» тўғрисида кодекс ва қонунлар қабул қилинган. Давлат хизматчиларининг моддий таъминланиши йўлга қўйилган бўлиб, энг муҳими, раҳбар кадрлар ўз ишига юксак масъулият билан қарашни шакллантира олишган. Бир сўз билан айтганда, давлат хизмати улар учун аниқ касбга айланган.

Мамлакатимизда жойларда бошқарув кадрларини танлаш, ўқитиш, малакасини ошириш, жой-жойига қўйиш ва уларнинг мансаб погоналари бўйлаб кўтарилишлари мониторингини ташкил этишнинг ҳуқуқий, ижтимоий ҳамда ташкилий механизми ва услубларини шакллантириш соҳасидаги ишлар яхлит тизимга келтирилиши зарур. Шу билан бирга, кадрлар потенциали ва у билан боғлиқ муаммоларни иқтисодий, молиявий жиҳатдан ҳал этиш, раҳбар кадрларнинг тармоқлараро ҳамда ҳудудлараро алмашиши, шунингдек, уларнинг юқори лавозимга кўтарилиши, аттестациядан ўтказилиши каби ишларнинг ҳам мукамал тизими, меъёр ва мезонларини шакллантириш эҳтиёжи ортиб бормоқда.

Албатта, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва бошқа тегишли қонунлар давлат кадрлар сиёсатининг мустақиллик талаблари даражасида ҳуқуқий асосларини яратишда замин бўлди. Мустақилликнинг ўтган йиллари тажрибаси шуни кўрсатдики, гарчи кадрлар тайёрлашнинг ҳуқуқий тизими яратилган, бу борада муайян ўзгаришлар амалга оширилган бўлса-да, дав-

лат ва жамиятни бошқариш жараёнида баъзи муаммолар ўз долзарблигини сақлаб қолмоқда. Буни Президентимизнинг раҳбар кадрлар тайёрлаш, танлаш ва жой-жойига қўйиш масалалари бўйича билдирган фирмулоҳазалари исботлайди.

Жамиятнинг сиёсий, иқтисодий ва социал соҳаларини ислоҳ қилиш ва эркинлаштириш, ўз навбатида, маҳаллий кенгашлар фаолиятини кенгайтиришни, жойларда нодавлат, жамоат тизимларининг мавқеини оширишни талаб этади. Зеро, давлат ҳокимияти марказий органларининг ваколатларини маҳаллий ижтимоий-демократик тузилмаларга босқичма-босқич ўтказиш аҳолининг кенг қатламларини давлатни бошқаришга фаол жалб этишни кўзда тутди. Шу муносабат билан маҳаллий ҳокимият вакиллик органлари ишини ташкил этишнинг шакл ва усулларини такомиллаштириш, ҳокимият тузилмалари устидан жамоатчилик назоратини ўрнатишнинг мустаҳкам тизимини шакллантириш бугун муҳим масала бўлиб турибди.

Бугунги кунда туманларда кадрлар тайёрлаш тизими ҳам талабга жавоб бермайди. Кадрлар заҳираси асосан ташкилий ва кадрлар билан ишлаш бўлиmidан, ташкилот, корхона ва муассасалардан олинган маълумот асосида шакллантирилади. Қонунга асосан, ташкилотларга раҳбар вилоят раҳбари буйруғи билан тайинланади, бунда бирламчи ҳужжат ҳокимнинг тавсияномаси ҳисобланади. Раҳбарликка ўтаётган шахс шу соҳани бошқарадиган вилоят ҳокими ўринбосари “суҳбати”дан, баъзан республика ташкилоти “тасдиғи”дан ҳам ўтиши керак бўлади.

Хуллас, раҳбар кадрлар тайёрлаш, танлаш, жой-жойига қўйиш ва хизмат поғоналари бўйлаб кўтарилишнинг илмий асосланган, синалган тизимини яратиш жойлардаги бошқарув муаммоларини ҳал этишга

ҳам хизмат қилади. Шу ўринда раҳбар кадрлар фаолияти билан боғлиқ миллий хусусиятларимизга хос тарихий меросни ҳам назардан четда қолдирмаслик зарур. Ёзма манбалар гувоҳлик беришича, раҳбар маънавияти, умуман, комил раҳбар сифатлари масаласи мутафаккирлар, тарихчи ва файласуфларни қадимги даврлардан оқ қизиқтириб келган. Хусусан, Низомулмулкнинг «Сиёсатнома», Кайковуснинг «Қобуснома», Соҳибқирон Амир Темурнинг «Темур тузуқлари» ва Абу Наср Форобийнинг «Фозил одамлар шахри» асарлари фикримизга далилдир.

Форобийнинг мазкур асарида баён қилинган фозиллар шахри ҳокимининг ўн икки фазилати бугунги кун раҳбарлари учун ҳам тегишлидир.

Аллома фикрича, фозиллар шахри ҳокими, *биринчидан*, тўрт мучаси соғ бўлиб, ўз вазифасини бажаришда бирор аъзосидаги нуқсон ҳалал бермаслиги лозим, у соғлом бўлгандагина вазифасини осон бажара олади.

Иккинчидан, бундай шахар ҳокими фаросатли бўлиб, суҳбатдошининг фикр-мулоҳазаларини тез тушуниши, шу соҳада умумий аҳвол қандайлигини билиши зарур. Бу Президентимиз бугунги раҳбардан талаб қилаётган сифат - раҳбар катта масалалар билан бир қаторда, кичик масалалардан ҳам хабардор бўлиши, таҳлил қила олиши ва қарорлар қабул қилиш қобилияти билан боғлиқдир.

Учинчидан, у кўрган, эшитган, хабардор бўлган воқеликларни хотирасида сақлаб қолиши, зарур тафсилотларни унутмаслиги лозим.

Тўртинчидан, у зеҳни ўткир, зукко бўлиб, ҳар қандай нарса, воқеликнинг кўзга кўринмас қирраларини ҳам тез илғаб олиши зарур.

Бешинчидан, у фикрини аниқ ва лўнда тушунтира олиши, чиройли сўзлар билан ифодалай билиши зарур.

Бугун реал асосга эга бўлган, чиройли сўзлар билан одамлар қалбига кириб, сўз санъати ёрдамида уларни жипслаштириш, уларни ортидан эргаштира олиш раҳбар олдига бош масала қилиб қўйилляпти.

Олтинчидан, у доимо ўз билимини бойита бориши, ўқиш, ўрганишдан сира чарчамайдиган, бунинг машаққатидан қочмайдиган маърифатли бўлиши зарур.

Еттинчидан, таом ва ичимликлар истеъмол қилишда, аёлларга яқинлик қилишда очофат бўлмаслиги керак, қиморбозлик каби ўйинлардан узоқ бўлиши зарур.

Саккизинчидан, у ҳақиқатпарвар бўлиши, одил ва ҳақгўй одамларни севиши, ёлгон ва ёлгончиларни ёмон кўриши зарур. Бу сифат Соҳибқирон Амир Темурнинг «Куч - адолатда» деган шиори билан ҳамоҳанг, лекин, нега бизнинг қон-қонимизга сингиб кетмаяпти? Президентимиз И.А.Каримовнинг «Одамлар ҳамма нарсага чидаши мумкин, аммо адолатсизликка чидай олмайди», деган сўзлари қоида сифатида ҳар бир раҳбар фаолиятининг асосий тамойилига айланмоғи керак.

Тўққизинчидан, у ўз қадрини билувчи, номус-ориятли бўлиши, пасткашликлардан юқори туриши, олийҳиммат бўлиши, улуғ ва буюк ишларга интилиши зарур.

Ўнинчидан, бу дунё бойликларига қизиқмайдиган, мол-дунё кетидан қувмайдиган бўлиши зарур.

Ўн биринчидан, адолатпарвар бўлиб, одил одамларни севадиган, жабр-зулм ва золимларни ёмон кўрувчи, ўз одамларига ҳам, бегоналарга ҳам адолат қилувчи, барчани адолатга чақирувчи, ноҳақ жабрланганларга мадад берувчи, ўзи суйган гўзалликларни, яхшилиқни бошқаларга ҳам раво кўрувчи бўлиши зарур. Ўзи одилона иш тутиб, ҳар қандай ҳақсизлик ва разолатга нисбатан муросасиз бўлиши зарур.

Ўн иккинчидан, ўзи зарур деб билган вазифаларни амалга оширишда қатъиятли, журъатли, жасур бўли-

ши, қўрқоқлик ва иккиланишларга йўл қўймаслиги зарур.

Фаробий фикрича, мабодо, шу хислатларнинг барчасини ўзида жамлаган бир одам топилмаса, икки киши шу хислатларга эга бўлса (яъни, бирида - бу, иккинчисида - у хислатлар бўлса), ана шу фозиллар гуруҳини юрт раҳбарлигига қўйиш зарур.

Мазкур сифатлар бугунги кун раҳбари учун ўзига хос кодекс, раҳбар кадрлар тизимини шакллантиришда муҳим манба бўлиши керак. Бундан ташқари, раҳбар, албатта, зарур қобилият соҳиби бўлиб, туғма раҳбарлик салоҳиятига эга, айниқса, инсоф-иймонли бўлиши кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйишда катта аҳамиятга эгадир.

Биз юқорида “давлат хизматчиси” тушунчасига тўхталган эдик, энди бунинг кенг ва тор маънода қўлланилишини айтиш лозим. Кенг маънода, давлат хизматчиси - ҳар қандай давлат ташкилотининг (бошқарув органи, ҳарбий хизмат, таълим, соғлиқни сақлаш) профессионал ақлий меҳнат ходимидир. Тор маънода - давлат ҳокимияти органларидаги профессионал бошқарувчи мансабдордир.²⁴

Замонавий махсус адабиётларда давлат хизматчиси сифатлари (малакаси) масаласига катта эътибор қаратилади. Хусусан, қатор Ғарб мамлакатларида мавжуд вазият талаб ва камчиликлар ҳисобга олиниб, 18 кўрсаткичдан иборат рўйхат тузилган. Бу кўрсаткичлар бўйича экспертлар сўрови натижасида қуйидаги натижа олинган (2-жадвал).²⁵

²⁴ Государственная служба: теория и организация. Курс лекций. Ростов-на-Дону, “Феникс”, 1998, с.463.

²⁵ Государственная служба / Кадровая политика. Зарубежный опыт. Выпуск 2. - М., 1995, с.62.

Давлат хизматчисининг устувор сифатлари

Давлат хизматчиси учун зарур сифатлар	Мухимлиги бўйича ўрни	
	Голландиялик экспертлар таснифи	Бошқа Ғарб давлатлари экспертлари таснифи
Таҳлил қилиш қобилияти	1	2
Сиёсий ва ижтимоий ақл-заковат	2	8
Амалий тажриба	3	11
Ижодий ёндашув	4	2
Масъулият ҳисси	5	12
Киришимлилиқ	6	7
Холислик	7	3
Аниқлик, ҳалоллик	8	1
Муваффақиятсиз- ликларга нисбатан қаршилиқ кўрсата олиш	9	4
Ўзини ҳукумат сиёсати билан уйғунлаштириш	10	13
Содиқлик	11	6
Қатъиятлилик	12	18
Атрофдагиларга эътиборлилиқ	13	14
Одамларни яхши билиш, тушуниш	14	15
Сиёсатда иштирақ этишга тайёрлик	15	5

Янги усуллар ва бошқарув техникасига мойиллик	16	10
Давлат хизматчиси карьерасига мойиллик	17	16
Вазиятга қараб иш тутиш қобилияти	18	17

Давлат хизматчиларининг “касбий бошқарув қобилиятлари” кўрсаткичи бўйича улар қобилиятини баҳолаш анъанаси ҳам мавжуд:

- бошқарув командасини шакллантириш ва тузиш;
- стратегик истиқбол ташкилот мақсадини белгилаш;
- муаммони ҳал этишнинг бир неча вариантларини (муқобилларини) тақдим қилиш;
- режа, дастур, лойиҳани тадбиқ қилиш имконини аниқлаш;
- ҳозиржавоблик;
- муаммони ҳал этишнинг инновацион лойиҳасини ишлаб чиқиш;
- турли шароитда фаолият кўрсатиш қобилияти;
- аҳоли манфаатлари, демократия ва ижтимоий адолат талабларига жавоб берувчи сиёсий йўналишни қатъий амалга ошириш ва бошқалар.²⁶

Мамлакатимизда давлат хизматчилари мақоми ва фаолиятининг турли йўналишлари ҳақида ишланмалар етарли эмаслиги сабабли яна хориж тажрибасига мурожаат қиламиз.

Германия давлат хизмати ва давлат хизматчиси фаолиятига оид амалиёт умумий тарзда Бавария бош-

²⁶ Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа. М., Н.Новгород, 1992, с.513-514.

бошқарув мактаби томонидан чоп этилган “Персонални бошқариш” китобида баён қилинган. Қуйида унинг реферат тарзидаги баёнини келтирамиз:²⁷

- 1) Бошқарув.
- 2) Персонални бошқариш.
- 3) Кадрлар менежменти, унинг уч модели:
 1. Ғарбий Европа модели
 2. Америкача модел
 3. Япония модели

А) Давлат хизматида персонални бошқариш



Давлат хизматидаги ходимлар категориялари

I. Мансабдорлар

а) Уларнинг ҳолати:

Мажбуриятлар ↔ Чиновник ижтимоий ҳолатининг мустақкамлиги

-хизмат бурчи	-тўловлар
-топшириқни бажариш	-таъминот
-хизмат сирини сақлаш	-беморлик пайтида таъминлаш
-бир умрга ёлтаниш	

Б) Давлат хизматига нисбатан имконият:

-маълум доирадаги хизматни бажариш қобилияти;
 -маълумот;
 -имтиҳон.

} хизматга жойлашиш

²⁷ Управление персоналом. //Баварская школа управления. Мюнхен, 2002, с.29-81.

В) Лавозимда кўтарилиш:

I. Мансаблар 4 гуруҳ $\left. \begin{array}{l} 1) \text{ оддий} \\ 2) \text{ ўрта} \\ 3) \text{ юқори} \\ 4) \text{ юксак} \end{array} \right\}$ масъулиятли

Лавозимга кўтарилиш қуйидагиларга боғлиқ:

- касбий лаёқат;
- қобилият;
- меҳнат тажрибаси.

Лавозимда кўтарилиш учун қуйидагилар белгилаб қўйилган (юқори ва юксак мансаб учун):

- 1) муддат;
- 2) мансаб оклади;
- 3) хато ва жиноят учун жазолар.

II. Хизматчи ва ишчилар.

Г) Персонални бошқариш иқтисоди.

а) омиллар (самарадорлик):

- кадрлар;
- жиҳозлар;
- бюджет ва молия;
- ташкилот;
- бошқарув органи ваколатлари.

б) Персонални бошқариш иқтисоди воситалари:

- штат жадвали;
- штат бирликлари;
- назорат (санкциялар, жазо ва жарималар).

Д) Персонални бошқариш органлари.

- 1) Кадрларнинг статистик ҳисоби /Германияда жами 5 млн.га яқин/;
- 2) Персонални бошқариш органларининг вазифалари:
 - персонал эҳтиёжини аниқлаш, уни режалаштириш
 - персонални ривожлантириш
 - кадрлар ҳақида ғамхўрлик
 - кадрлар ҳисоби бўйича ахборот таъминоти

Ж) Персонални тўлдириб бориш.

а) Кадрларга бўлган эҳтиёжнинг вужудга келиши:

- кадрлар қўнимсизлиги;
- қўшимча эҳтиёж (вазифалар кўпайишига қараб).

б) Кадрларга бўлган эҳтиёжни режалаштириш (ўрганиш):

1. Режалаштирилган вақт оралиғи (2 йил, 3-5 йил).
2. Вазифа динамикасини аниқлаш.
3. Персоналнинг режалаштирилаётган таркибини аниқлаш.
4. Кадрларнинг амалдаги таркибини аниқлаш.

в) Кадрларга бўлган эҳтиёжни кондириш:

- Ўз бошқарув органлари ҳисобидан кадрлар таркибини тўлдириш.
- Бошқа органлар ходимлари ҳисобидан кадрлар таркибини тўлдириш.
- Ишчи кучи бозори орқали кадрлар таркибини тўлдириш.
- Ташқи даъвогарлар.
- Танлов эълон қилиш.

г) Кадрларни танлаш

- 1) Кадрларни ички танлаш (ички резервлар ҳисобидан)

Меъёрлар:

- Ёши
- Хизмат йиллари.
- Мазкур жойдаги ишлаган йиллари.
- Мансаб даражаси.
- Олдинги ишлаган жойидан маълумотнома.
- Алоҳида билимлари (чет тилини билиши) ва ҳ.к.

2) *Кадрларни четдан танлаш (суҳбат)*

- Иш фаолияти билан танишиш.
- Суҳбат.
- Синов (тест).

д) Персонални қўллаш

а) *режалаштириш (персонал тўғрисидаги ахборот тизими);*

б) Персонални ривожлантириш:

- Ходимларнинг ўз вазифасини тушунишлари.
- Ворисийлик.
- Ишонч.

в) Персоналга раҳбарлик:

- Ходимларнинг бошлиғига нисбатан муносабати.
- Ташкил этиш тамойиллари.
- Меҳнат тақсимоти (ихтисослашув).
- Иерархия (хизмат поғонаси).
- Бошқарув усуллари:

-авторитар.

-кооператив.

-либерал.

г) Раҳбар ходим сифатлари:

- шахс;
- одамларни тушуниш ва уларга раҳбарлик қилиш қобилияти;
- соҳани билиш;
- таълим даражаси;

- нотиклик;
- қарорлар қабул қилиш қобилияти.

Албатта, қабул қилиниши кутилаётган “Давлат хизматчиси тўғрисидаги” Қонун мамлакатимизда давлат хизмати тизими соҳасидаги муносабатларни тўлиқ изга солади деб умид қилса бўлади. Шунингдек, давлат хизматчиларига оид муаммолар ҳал бўлади.

Хозирги кунда Ўзбекистонда жамият ҳаётини ислоҳ этишининг асосий йўналишлари бўйича салмоқли натижага эришилди. Лекин, амалга оширилаётган ислохотлар учун раҳбар кадрлар тайёрлаш устувор вазифалигича қолмоқда. Бугунги кун талаби билан ёндашсак, замонавий давлат хизмати тизими инсон, давлат ва жамият манфаатларига хизмат қилишга тайёр, ижтимоий масъулиятли раҳбар кадрларни ўзида бирлаштирувчи мукамал механизм каби ишлаши лозим. Касби бошқарувчи бўлган бундай шахсларнинг жамиятимиз ижтимоий-сиёсий ривожига ўрни беқиёсдир. Шу маънода, раҳбар кадрларни касбий тайёрлаш, улар фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш масаласи долзарбдир. Лекин шу пайтгача раҳбар кадрлар тайёрлаш тизимида “қўмаклашувчи” таълим анъаналари устувор бўлиб келмоқда. Бундай таълим тайёр шаклдаги билим бериши туфайли раҳбарнинг касбий маҳорати ва маънавиятини тўлақонли шакллантира олмайди. Давлатимиз раҳбари И.А.Каримов раҳбар кадрлар *икки муҳим талаб – ўз ишига масъулият билан ёндашиш ва ўз соҳасига оид юқори малакага эга бўлиши лозимлигини* алоҳида таъкидлаган эди. Бу кўрсатма аслида касбий ва маънавий-ахлоқий фазилатларни яхлит тизим сифатида қарашнинг ўзига хос концептуал омили бўлиб, раҳбар кадрлар тайёрлаш моделининг ҳам асоси бўлди. десак янглишмаймиз. Дарҳақиқат,

Ўзбекистонда инновацион, тез тараққий этувчи, профессионаллик ва шахсга йўналтирилган таълимга ўтишни давр тақозо қилмоқда. Бу бўлгуси раҳбарда тизимли тафаккур қилиш маданиятини шакллантириш билан чамбарчас боғлиқ. Бунда асосий мақсад профессионаллик билан бирга, раҳбарликка ўзини тайёрлаётган шахнинг умрбод давлат ва жамиятнинг фидойи хизматчиси бўлишга эришиши ҳисобланади. Албатта, мазкур вазифани ҳал этиш янгича ёндашувни талаб қилади. Шу нуқтаи назардан, *Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академиясида* бу соҳада маълум тажриба тўпланган. Академияда тингловчилар билимини чуқурлаштириш, уларнинг касбий қобилиятини ўстириш, замонавий гуманитар технологияларни, бошқарувда инсон омилини қўллаш тажрибасини ақс эттирувчи амалий тайёргарликни кучайтиришга катта аҳамият берилмоқда. Ўқув жараёнининг муҳим қисмини жонли мулоқот шаклидаги вазиятли таҳлил, ишчи ўйинлар, практикумлар, тренинглар ташкил этмоқда. Бундай машғулотларда иштирок этувчи ҳар бир тингловчи иш жараёнида турли усулларни қўллаш тажрибасини ўзлаштиради.

Раҳбар кадрларнинг сифатли касбий тайёргарлигини таъминлаш ўқув жараёнининг самарадорлик даражасини кўтариш, унинг амалиёт билан алоқаларини мустаҳкамлаш, янги ўқув технологияларини ишлаб чиқиш ва амалга киритиш имкониятларини берувчи илмий-услубий асосларни яратишни талаб қилади. Ушбу ўқув даргоҳининг профессор-ўқитувчилари ўз вазифаларини тезкор ва фаол бажарувчи, махсус иш шароити ва усулига, малакавий ва шахсий тавсифга эга педагогларнинг ўзига хос гуруҳи ҳисобланади. Раҳбарлик фаолияти учун кадрлар тайёрлаш соҳасида ишлаётган педагоглар жамиятни ислоҳ этишда фаол иштирок этув-

чи, унинг долзарб масалалари, мақсад ва вазифаларини амалга оширувчи раҳбарларни тайёрлай олади.

Академияда ўқув жараёнини замонавийлаштиришнинг концептуал таянч нуқталаридан бири шундан иборатки, тингловчи таълимнинг шунчаки истеъмомчиси бўлиб қолмаслиги зарур. Шу маънода, ўқитувчи таълим-тарбия объектидан унинг фаол субъектига айланаётган тингловчини тушуниши лозим. Бу жараён Академия ўқитувчисидан бир-бири билан узвий боғланган икки асосий вазифа - тингловчи шахсиятининг ривожланиши ва ўқув жараёнини оптималлаштиришни ягона мақсадга бирлаштиришни талаб этади. Натижада, ўқитувчи ва тингловчининг ҳамкорликдаги ижоди юзга келади. Айнан шундай ёндашув замонавий раҳбарни шахс ва профессионал мутахассис сифатида тайёрлашнинг моделини ташкил этиши зарур.

Академияда таълимнинг янги концептуал йўналишининг иккинчи таянч нуқтаси шуки, ўқув жараёни доирасида таълим-тарбия вазифаларини босқичма-босқич амалга ошириш, яъни тингловчининг ахборот (умумий ва махсус билимларни ошириш, замонавий назарияни ўзлаштириш) ва тезкор (амалий кўникмани шакллантириш) тайёргарлиги асосида унинг профессионал шахсий ривожланишини таъминлашга қаратилади. Бунинг натижаси ўлароқ, касбий маданият ва замонавий раҳбар шахсий сифатларини шакллантиришда намён бўлади. Бунда таълим тамойилларига тизимли ёндашув, ўқув жараёнини яхшилаш бўйича методологик асослар аниқ белгиланади. Шу билан бирга, бўлғуси раҳбарлар касбий маҳоратини оширишда янги ўқув технологияларининг ролига алоҳида эътибор берилади. Раҳбар шахсини чуқур ўрганувчи услублар қўлланади, замонавий аудио-видео техника, компьютер воситалари орқали ўқув жараёни такомиллашади.

Ўқув жараёнида тингловчининг шахсий-касбий ва бошқарув салоҳиятини мониторинг тарзида кузатиш тизимига ўтиш Академиядаги янги таълим концепциясининг учинчи таянч нуқтасидир. Бундай мониторинг тизими кирувчи, давом этувчи ва чиқувчи диагностикани ўз ичига олган ўқув жараёнини қамраб олади. Бунда учламчи услуб – тингловчиларнинг ўқув жараёнига киришганлик даражасини назорат қилувчи, уларнинг ўзини-ўзи такомиллаштириш индивидуал дастурини ишлаб чиқиш, яъни ҳар бир тингловчининг шахсий-касбий ўсишини кузатиб бориш, ниҳоят битирувчи шахсий-касбий ривожланишининг якуний интегратив даражасини аниқлаш бўйича услубларни киритиш режалаштирилмоқда. Бундай саъй-ҳаракатлар Академиянинг “Бошқарув социологияси ва психологияси” кафедраси базасида ташкил этилган психодиагностик тестлар банкига таянган ҳолда олиб борилади. Шунингдек, ушбу вазифани Академия ўқув режасига 2007 йилдан бошлаб киритилган “Акмеология” фани бажаради. Мазкур фаннинг биринчи маротаба айнан Академияда таълим тизимига киритилаётганлиги ҳам диққатга сазовордир. Зеро, “акмеология” фан сифатида моҳиятан тармоқлараро соҳа бўлиб, шахснинг юксакликка кўтарилиши, раҳбарнинг юқори ривожланиш даври муаммоларини ўрганади. Шунингдек, 2006/2007 ўқув йилидан бошлаб “Лидерлик ва бошқарув маданияти”, “Бошқарув психологияси”, “Бошқарув социологияси”, “Партология”, “Фуқаролик жамияти институтлари”, “Сиёсий технологиялар”, “Бошқарувда ахборот технологиялари” каби фанлар ўқув жараёнига модернизациялаштирилган тарзда жорий қилина бошланди. Академияда “Раҳбарнинг касб маҳорати” лабораториясини ташкил этиш борасидаги саъй-ҳаракатлар ҳам бу соҳадаги амалий ишлар салмоғини оширади.

Юқорида айтиб ўтилган чора-тадбирларни амалга ошириш таълимнинг ривожланаётган назарий қоидалари билан бир қаторда, унинг амалий тизимини ҳам такомиллаштиришни талаб этади. Ўқув жараёни самарадорлигини ошириш ва профессор-ўқитувчилар фаолиятини яхшилаш муваффақият гаровидир. Раҳбар кадрлар ўз касбий ва шахсий муаммоларини ҳал этишда ёрдам берувчи юқори малакали мутахассисларга эҳтиёж сезади. Айни пайтда, мутахассислар, яъни сиёсатшунос, социолог, руҳшуносларнинг малака ва кўникмаларини ошириш ҳам давр талабидир. Шу мақсадда ўтган ўқув йилида Академиянинг 30 дан ортиқ профессор-ўқитувчилари ва ходимлари хорижий мамлакатлар турдош академияларида, хусусан, Россия Президенти ҳузуридаги Давлат хизмати академиясида (РАГС) бўлиб, малака ошириб қайтди.

Академияда таълимнинг замонавий концепциясини амалга оширишда бошқарувнинг юқори малакали кадрларга бўлган эҳтиёжини қондиришга катта эътибор қаратилади. Ўқув жараёнининг мақсад-вазифалари, илмий-услубий асослари, мазмуни ва шакли, зоситаларини замон талабларига, мамлакатимизда амалга оширилаётган ислоҳотларга мослаш зарур.

Академияда самарали ўқитиш моделини яратиш борасида олиб борилаётган ишлар раҳбар кадрларнинг касбий фаолиятига қаратилган. Бунда тингловчиларда ҳар қандай шароитда ҳам тўғри қарор қабул қилиш кўникмасини шакллантириш асосий меъёр ҳисобланади. Раҳбар шахс фаолиятининг бош мақсади давлат, жамият ва фуқароларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш, жамият барқарорлиги ҳамда хавфсизлигини таъминлаш, давлатнинг ривожланиши ва фаровонлигига эришишдир. Ҳозирда бошқарув тизимини ислоҳ қилиш, хусусан, Ўзбекистон Республикасининг “Дав-

лат хизмати ҳақида”ги Қонуннинг қабул қилиниши бу соҳадаги муҳим ўзгаришларга асос бўлади. Табиийки, мураккаб ва зиддиятли ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, ғоявий-мафкуравий шароитда ҳам ҳар қандай муаммоларни ҳал қила оладиган юқори малакали раҳбар кадрларга бўлган эҳтиёж ошиб боради. Бунда кенг доирадаги билим, профессионал тажриба, қийин шароитда фаолият кўрсатишга тайёрлик, ютуққа бўлган интилиш муҳимдир. Академияда ўқув жараёнини ташкил этиш шу мақсадга йўналтирилмоқда. Фанларнинг танланиши, янги ўқув дастурлари ва қўлланмаларнинг чоп этилиши, умуман, яхлит ўқув моделини ташкил этишда икки муҳим омил - ижтимоий буюртма ҳамда тингловчилар кутаётган натижа асосий омил бўлиб қолмоқда.

Биринчи омил ҳақида шуни таъкидлаш жоизки, бошқарув соҳаси юқори маданиятли, етук мутахассис, ижодкор, масъулиятли бошқарувчилар тайёрланишини талаб этади. Шу маънода, Академияда ўқиш ҳам шарафли, ҳам масъулиятли бўлиб, юқори савияли раҳбар кадрлар тайёрлаш аниқ йўналишда олиб борилиши зарур. Тингловчиларда одатий тафаккурдан муаммовий тафаккурга ўтиш сезилгандагина ўқитиш самарали натижа беради. Тингловчиларда бирор қарор қабул қилишдан олдин вазиятни жиддий таҳлил қилиш кўникмаларини шакллантириш, нафақат, касбий фаолиятнинг назарий асосларини ўзлаштиришни, балки замонавий технологияларни жалб қилган ҳолда амалий вазифаларни ҳал қилиш кўникмаларини эгаллашни талаб этади. Шу маънода, Академия тингловчилари юқори даражадаги аналитик (таҳлилий) мушоҳадага эга бўлиши, вазиятни ҳар томонлама оқилона таҳлил қилиш, хулоса чиқариш, тегishли тавсия ишлаб чиқиш, муаммони ҳал этиш бўйича келажакка қаратилган лойиҳа тайёрлай олиши зарур. Академияда “Стра-

тегик таҳлил” фанининг ўқитилаётганлиги айнан шу мақсадга қаратилган.

Хеч кимга сир эмаски, ҳар қандай касбнинг обрўси касбий маҳорат даражаси билан белгиланади. Раҳбарлик “касбларнинг касби” бўлиб, кишига улкан масъулият юклайди. Шу боис, раҳбар кадрларни танлаш ва уларнинг касбий маҳоратга интилишини доимо рағбатлантириб бориш лозим. Ушбу масалани ҳал этиш бора-сида қатор жараёнларни кўрсатиш мумкин.

Шуни таъкидлаш зарурки, раҳбар касбий маҳоратининг кўрсаткичларидан бири меҳнат фаолиятида муваффақиятга эришиш ва ундан қониқишдир. Бу бошқарув фаолияти натижасида, меҳнатнинг аниқ ташкил этилишида, ўз касбий фаолиятига руҳий тайёргарликда янада аниқ намоён бўлади. Касб маҳорати фаолият жараёни экан, у шаклланиш, ривожланиш ва натижага эришиш босқичларидан иборат. Демакки, у фаолият, ижод ва маҳорат бор жойдагина рўёбга чиқади.

Касбий маҳорат ривожланишининг омиллари ижтимоий эҳтиёж билан ҳам белгиланади. Жамият турли соҳалари учун малакали кадрлар зарурлиги уларни кадрлаш билан боғлиқдир. Раҳбар шахс фаолияти билан унинг жамиятдаги мавқеи ҳам муҳим аҳамиятга эга. Унинг юқори обрўга эга бўлиши ҳам ўз касбий маҳоратини оширишга ундовчи куч ҳисобланади. Аксинча, касб мавқеининг пасайиши раҳбар кадрларнинг ютуқ ва келажакка бўлган интилишини сусайтиради.

Яна бир масала шуки, раҳбарда касбий билимлар даражаси ва тажрибаси унинг шахсиятига ҳам боғлиқдир. Яъни, шахснинг индивидуал хусусиятлари, интеллектуал, ҳиссий хислатлари, маънавий олами, ахлоқи, муомаласи ҳам катта роль ўйнайди. Шу жиҳатдан, раҳбар шахсини ривожлантиришга йўналтирилган таълим модели психологик таъминотни ҳам тақозо қилади. Раҳбар шахслараро мулоқот одобини, ўзаро ҳамкорлик,

одамларга, қолаверса, уларнинг бир-бирларига таъсир этиш механизмларини яхши билиши зарур. Чунки, раҳбар индивидуал ва жамоага йўналтирилган стратегияни амалга оширади. Бундай ҳолатда индивидуал масъулиятни тўғри таъминлаш, умумий мақсадга эришиш учун ҳамкорликдаги ишни ташкил этиш, ниҳоят, умумий натижага эришишда ҳар бир шахснинг хиссасини тўғри баҳолаш муҳим ўрин тутди.

Академияда янги таълим стратегиясининг яна бир муҳим таянч нуқтаси раҳбарларда мулоқот қобилиятини ўстиришга қаратилган интерфаол машғулотлар салмоғини оширишдир. Бинобарин, тингловчиларда интерфаол маданият кўникмаларини шакллантириш мақсадида дарс жараёнига вазият таҳлили, кейс-стади, тренинглар, тақдиротлар, ишчи уйинлар, “ақлий ҳужум” каби ўқитиш услублари кенг жорий этилмоқда. Бу каби машғулотлар раҳбарда ўзи ва атрофдагиларга холис баҳо бериш, турли воқеликларга одилona қараш маҳоратини, бошқаларни эшитиш ҳамда улар учун қайғуришга мойиллик туйғуларини шакллантириши, шубҳасиздир. Лекин бунинг ўзи етарли эмас. Чунки бошқарув илми бир жойда қотиб қолмайди. Бугунги кунда шахсни бошқариш учун уни ҳар томонлама билмоқ лозим. Демак, раҳбар кадрларда бошқарув соҳасидаги фаолиятга касбий тайёргарликни таҳлил қилиш, шу асосда уларни атгестациядан ўтказиш меъёрларини, индивидуал ва касбий камчиликларни бар-тараф этиш ҳамда муваффақиятга интилишни шакллантириш каби тамойиллар ҳам муҳимдир. Ушбу вазифаларни ҳал қилишда психодиагностик ёндашувлар зарур. *Психодиагностика* раҳбар шахснинг муҳим касбий сифатларини, ўзини-ўзи такомиллаштиришга руҳий тайёргарлигининг даражасини аниқлашга, шу асосда тегишли тавсиялар беришга йўналтирилган.

Ҳозирги кунда раҳбар асосий тайёргарликка эга

бўлиш билан бирга, махсус билимларини ҳам мукамаллаштириб бориши, бошқарувнинг янги технологияларини ўзлаштириши катта аҳамият касб этади. Бу эса пухта ишланган малака ошириш тизими орқали амалга оширилади. Мазкур соҳада ҳам Академияда замонавий тизим шаклланди, дейиш мумкин.

Албатта, раҳбар ходимларни шахсий йўналтирилган ҳолда касбий тайёрлаш концепциясини амалга ошириш осон иш эмас. Бу амалиётчилар, педагог ва олимларнинг саъй-ҳаракатларини таълим беришнинг мақбул намунаси ва уни амалга ошириш воситаларини аниқ ишлаб чиқиш мақсадида бирлаштиришни назарда тутади.

Такрорлаш ва мустақил ишлаш учун мавзулар

1. Ўзбекистонда давлат хизмати институтининг ўзига хос хусусиятлари.
2. Раҳбар қай тариқа жамоатчилик фикридан самарали фойдаланиши мумкин?
3. Жамоатчилик фикри билан ҳисоблашмаслик қандай натижаларга олиб келиши мумкин?
4. Бошқарув қарорларини қабул қилишда жамоатчилик фикри.

Адабиётлар

1. Каримов И.А. Хавфсизлик ва тинчлик учун курашмоқ керак. 10-жилд. -Т., Ўзбекистон, 2003.
2. Каримов И.А. Биз танлаган йўл - демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан ҳамкорлик йўли. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг XI сессиясидаги маърузаси. // Халқ сўзи, 2003 йил 25 апрель.

3. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз - жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т., Ўзбекистон, 2005.
4. Бекмуродов М. Мовароуннахрда жамоатчилик фикри тарихи. -Т., Фан, 1994.
5. Современная западная социология (Словарь). -М., Наука, 1990.
6. Холбеков А.Ж. Жамоа фикри // Туркистон, 1997, 23 апрель.
7. Холбеков А.Ж. Шарқ ва ғарб мутафаккирларининг социологик таълимоти. -Т., Университет, 1996.
8. Холбеков А., Идилов У. Социология. Изоҳли луғат-маълумотнома. -Т., Абу Али ибн Сино номидаги тиббиёт нашриёти, 1999.

Амалий машгулот режаси

1. Давлат хизмати институти.
2. Ўзбекистон Республикасида давлат хизмати институти.
3. Бошқарувда жамоатчилик фикри омили.
4. Жамоатчилик фикрининг объекти ва субъекти.
5. Жамоатчилик фикри динамикаси.
6. Ўзбекистонда жамоатчилик фикрини ўрганиш ҳамда уни бошқарув тизимида қўллаш муаммои ва истиқболлари.

3-мавзу. Бошқарувда эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларини қўллаш

Мустақилликни мустаҳкамлаш, миллий истиқлол гоёсига мос тарзда озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт асосларини қуриш ҳамда бугунги ижтимоий-сиёсий жараёнларга реал баҳо беришда эмпирик социологик тадқиқот натижалари ўзига хос аҳамият касб этади. Хусусан, бошқарув тизими ва жамоадаги вазиятга реал баҳо беришда социологик сўров натижаларига таяниш ҳам муҳимдир. Эмпирик социологик тадқиқот натижалари воқеликни акс эттириб, ҳаётий жараёнларни баҳолаш ва прогнозлашда муҳим аҳамиятга эга. Зеро, эмпирик социологик тадқиқотлар асосида жамоатчилик фикри мужассамдир. Ўз навбатида “...жамоатчилик фикри - фуқаролик жамиятининг ҳолатини ўзида аниқ акс эттирадиган бамисоли бир кўзгу”.¹

Бошқарувда социологик сўров маълумотларидан кенг фойдаланишнинг ижобий жиҳати шундаки, социологик тадқиқотлар асосида ижтимоий жараёнларнинг реал ҳолати ўрганилиб, жамият аъзоларининг ижтимоий воқеаларга муносабати таҳлил этилади. Жараёнларнинг эмпирик жиҳатлари тадқиқ этилиб, назарий хулоса ҳамда муаммо ечими йўлидаги таклиф ва тавсиялар жамоатчилик эътиборига ҳавола этилади. Бу эса жамият ва жамоани бошқаришда муҳим аҳамиятга эга.

Маълумки, Ўрта Осиё халқлари ҳаётида жамоатчилик фикри азалдан юқори мақомга эга бўлиб келган. Кўпгина анъанавий ижтимоий институтлар, маҳалла ва ўзини-ўзи идора қилувчи ташкилотлар, асосан, жамоатчилик фикрига таянган. Шундан келиб чиққан ҳолда

¹ Каримов И.А. Ўзбекистонда демократик ўзгаришларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамияти асосларини шакллантиришнинг асосий йўналишлари //Биз танлаган йўл — демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан ҳамкорлик йўли. 11-ж. -Т., Ўзбекистон, 2003. 26-6.

ижтимоий хабардорлик, қолаверса, жамоатчилик муҳокамасига ижтимоий фикрларни олиб чиқиш анъанавий жойлар - маҳалла гузарлари, чойхона, карвонсарой, тўй-маърака, тантана, ҳашар ва меҳмондорчиликда муҳокамалардан ўтган. Шу билан бирга, жамоатчилик фикри доимо муҳим давлат қарорларини қабул қилишнинг ажралмас қисми бўлиб келган.² Демак, жамоатчилик фикрига таяниш Шарқ халқлари ҳаётида кўп асрлардан бери қарор топиб, ривожланиб, анъана ва одатларимиздан озикланиб келган. Бугунги кунда ижтимоий фикрга таяниш, уни ўрганиш ва муайян йўналишда шакллантириш мавжуд реал жараёнларга тўғри баҳо беришда муҳим аҳамият касб этади.

Маълумки, бошқарув, нафақат, назарий, балки эмпирик тадқиқотлар объекти ҳамдир. Бу, уларнинг муҳим тури бўлган амалий (тадбиқий) социологик тадқиқотларга хосдир. Аввало, уларнинг ўзаро фарқини аниқлаб олайлик.

Эмпирик тадқиқот – локал (айрим, алоҳида) социал муаммолар, аниқ вазифаларни ҳал этиш, хусусан, ижтимоий гуруҳ ичидаги ва гуруҳлараро муносабатларни ҳамда бошқа социал жараёнларни тартибга солиш билан боғлиқ муаммоларни ўрганишдир. Эмпирик тадқиқот муайян назарий ғояларни аниқлашга, қўлланилаётган аниқ социологик тадқиқот услубларини текширишга йўналтирилган бўлиши ҳам мумкин.³

Тадбиқий тадқиқот – эмпирик тадқиқотларнинг ўзига хос кўриниши бўлиб, ижтимоий ҳаёт муаммоларини амалда ҳал этиш мақсадига эга ҳамда аниқ социал буюртма бўйича амалга ошириладиган тадқиқотдир.⁴

² Холбеков А.Ж., Матибоев Т.Б. Ижтимоий адлат ва демократия: барқарор тараққиёт йўлида. -Т., Янги аср авлоди, 2004, 35-бет.

³ Эборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие. – М., Гардарики, 2004, с. 117.

⁴ Уша манба.

Хуллас, тадбиқий социологик тадқиқотнинг муҳим хусусияти - унинг амалий йўналтирилганлигидир. Ҳам тадбиқий, ҳам эмпирик тадқиқотларни умумий маънода амалий социологик тадқиқотлар деб аташ мумкин (биз энди атамани айнан шу маънода ишлатамиз).

Амалий социологик тадқиқотлар маълум методологик тамойиллар, дастур, услуб ва тартиблар асосида амалга оширилади. Бундан мақсад - амалда бирор аниқ социал самарага эришишдир. Амалий социологик тадқиқотлар билан шуғулланувчи мутахассислар “амалиётчи-социолог” деб аталиши ҳам бежиз эмас. Амалий тадқиқот учун буюртма берувчи, масалан, бирор таълим муассасаси, корхона, ташкилот, фирма ёки оммавий ахборот воситаси (телевидение, радио, газета ёки журнал) “буюртмачи” деб номланади. Буюртмачи олинган натижадан мавжуд вазиятни яхшилаш, муаммони амалда ҳал этиш, хуллас бошқарув ҳаракатини амалга оширишда фойдаланади.

Мутахассислар фикрича, амалий социологик тадқиқот асосига икки муҳим тамойил - эмпиризм ва прагматизм қўйилади. *Эмпиризм* - ўтказиладиган тадқиқотга мос тарзда муайян социал вазият ёки реал социал муаммони аниқ эмпирик ўрганишнинг зарурлигидир. *Прагматизм* эса ўтказилган тадқиқот маълумотларидан фойдаланиш ёрдамида аниқ самарага эришишни англатади.⁵

Амалий социологик тадқиқот бошқарувни такомиллаштиришга сезиларли таъсир кўрсатувчи омилдир. Чунки социал объект (социал воқелик, социал жараён, социал муносабат, социал ўзгариш ва х.к.) ҳолати ҳақидаги социологик хулосалар, тавсия ва мулоҳаза-

⁵ Эборовский Г.Е.Костина Н.Б.Социология управления. Учебное пособие. —М., Гардарики, 2004, с. 118

лар бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш учун асос бўлиб хизмат қилади. Бу қай даражада (мамлакат, минтақа, шаҳар, муассаса, корхона, фирма, ташкилот) бўлишидан қатъи назар, қарорларнинг асосли, ишотланган, ишонарли ва ҳар томонлама ўйланган бўлишига олиб келади. Ҳар қандай амалий социологик тадқиқотлар бошқарув социологиясига дахлдор бўлиб, муайян шаклда бошқарув хусусиятига эга бўлади. Сабаби, тадқиқот давомида қўлга киритилган натижалар асосида муайян бошқарув қарорлари қабул қилинади ва ундан келиб чиқиб, аниқ ҳаракат бажарилади. Акс ҳолда амалий тадқиқот ўтказишнинг маъноси йўқ. Ўтказилган тадқиқот маълумотлари асосида бошқарув хусусиятига эга бўлган қарорлар қабул қилинсагина, амалий социологик тадқиқотлар муайян қимматга эга бўлади.⁶

Шу билан бирга, бошқарув муаммоларининг ўзига бевосита тегишли бўлган амалий социологик тадқиқотларнинг ҳам мунтазам ўтказилиб турилиши мақсадга мувофиқдир. Хусусан, бошқарув фаолиятининг самардорлигини баҳолаш ва ўзини-ўзи баҳолашни аниқлаш мумкин. Бунда бошқарув фаолияти билан банд бўлганлар ўртасида тадқиқот ўтказилади. Шуни айтиб ўтиш зарурки, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси тингловчилари орасида “Бошқарув социологияси ва психологияси” кафедраси томонидан амалий социологик тадқиқотларни мунтазам ўтказиш амалиёти жорий этилмоқда.

Бошқарувда эмпирик социологик тадқиқотлар маълумотларини қўллаш қуйидаги ижобий натижаларга олиб келади:

⁶ Зборовский Г.Е. Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие. — М., Гардарики, 2004, с. 118

-бошқарувнинг сифатли ташкил этилишини таъминлайди, яъни раҳбар реал маълумот асосида ташкилот, корхона ёки жамоадаги умумий муҳит ҳақида хабардор бўлиб, ўз фаолиятини ушбу муҳитга мувофиқлаштиради ёки муҳитнинг ижобий жиҳатини таъминлашга интилади;

-раҳбарнинг мавжуд муаммо ва камчиликлар тўғрисида хабардорлик даражаси ошиб, қабул қилинажак қарорни жамоадаги умумий муҳит билан ҳамоҳанглаштиради;

-социологик сўров натижасида раҳбар ва ходим орасидаги муносабатга ойдинлик киритилади, хусусан, ходимларнинг ўз раҳбарига муносабати, уларнинг бошқарув ва ташкилий қобилиятлари, маънавий жиҳатлари ойдинлашадикки, бу жиҳат ҳам бошқарувда етакчи мавқега эга;

-аноним сўров туфайли суҳбат жараёнида миллий менталитетимизга хос андишалилик хусусиятларининг устуңлиги боис юзага чиқмаган специфик қирралар ҳам очиладики, ушбу жиҳатлар ҳам жамоадаги реал вазиятни аниқлашда муҳимдир;

-сўров маълумотларига таянилган ҳолда корхонанинг фаолияти режалаштирилади ва ижтимоий фикр билан ҳисоблашнинг раҳбарнинг ўз жамоаси обрўсига ижобий таъсир этади. ушбу ҳолат бошқарувда муҳим жиҳатлардан биридир;

-социологик сўров натижалари асосида жамоада кадрларни жой-жойига қўйиш, уларнинг билим ва имкониятларидан самарали фойдаланиш, бугунги воқеликка мос дунёқарашга эга кадрларни тарбиялаш, уларни қўллаб-қувватлаш каби жиҳатларга ҳам эътибор қаратилади;

-жойларда, умуман, меҳнат жамоаларида кадрлар ислоҳотини амалга оширишда жамоанинг фикри билан

ҳисоблашиш самарали натижа беради, зеро раҳбарга энг аввало, ўз жамоаси тўғри баҳо бериши мумкин.

Амалий социологик тадқиқотларнинг методологияси ва услубияти масаласида социологик тадқиқот дастурига аҳамият бериш зарур.

Социологик тадқиқот дастури – тадқиқотнинг асосий назарияси, методологияси, тамойили ва чоратадбирлари ҳамда уни ташкил этишни баён қилишдир. Социологик тадқиқот дастури учта вазифани бажаради:

1) методологик (муаммонинг қўйилиши, тадқиқотнинг мақсади, вазифа ва тамойиллари);

2) методик (тадқиқотнинг умумий мантикий режасини ишлаб чиқиш);

3) ташкилий (меҳнатни тақсимлаш, тадқиқот асосий босқичларини ўтказишнинг доимийлигини назорат қилиш ва ҳ.к).

Социологик тадқиқот дастури тузилиши жиҳатидан икки – методологик ва услубий бўлимлардан иборат.

1. Амалий социологик тадқиқот дастурининг методологик бўлими.

Дастурни ишлаб чиқиш *муаммони асослашдан* бошланади. Ижтимоий муаммо – кундалик ҳаётда ўз ечимини қутаётган ҳолатдир. Бу вазиятнинг тадқиқот дастурида акс этиши ва аниқ қўйилиши ижтимоий турмушнинг муайян соҳасида амал қилаётган мавжуд ҳаётий андозалардан қониқмаслик, ушбу муаммолар ечимини топиш эҳтиёжи ҳамда унинг ечимига оид натижаларни асослаш талабидан келиб чиқади. Ижтимоий муаммо жамиятнинг турли соҳаларида мавжуд бўлиб, кундалик ҳаётда ўз ечимини топмагач, амалий тадқиқотга мурожаат этилади. Бундай мурожаат ижтимоий буюртма дейилиб, у муайян шахс ёки корхона, ташкилот, жамоа томонидан берилиши ҳам мумкин.

Бундан ташқари, социолог ташаббуси билан жамият реал ҳаётини муаммолар ҳолатини аниқлаш ва уларнинг ечимини илмий асослашга оид маълумот олиш ҳамда тавсиялар ишлаб чиқиш мақсадида сўров ўтказилиши мумкин. Бу ўринда социал муаммо - таҳлил этиш ва бошқарув қарорларини ишлаб чиқишни тақозо этувчи зиддиятли вазиятдир. Муаммо бўлмаса, тадқиқот ўтказилмайди. Шунинг учун, даставвал, қўйилаётган муаммо ҳал этиладими ёки йўқми деган саволни қўйиш ўринлидир. Демак, сунъий ўйлаб топилмаган, балки мавжуд бўлган муаммо бўлсагина тадқиқот янгилик касб этади. Шунингдек, муаммони қўйиш ва асослаш учун у ҳақда шу пайтгача нима маълум, нима номаълумлигини билиш зарур. Муаммони қўйиш кўп жиҳатдан тадқиқот турини белгилаб беради. Шунга мос тарзда аниқ вазифага қараб, тадқиқотнинг синама, тасвирловчи ва таҳлилий турлари мавжуд. Уларни қисқача кўриб чиқамиз.

Синама тадқиқот. Бунда тезкор социологик ахборот олинади, тадқиқотга ҳажм жиҳатидан катта бўлмаган респондентлар гуруҳи жалб этилади. Агарда бундай тадқиқот ишлаб чиқилган воситаларнинг (анкеталар, махсус бланкалар ва б.) сифатини текширишга қаратилган бўлса, *пилотаж тадқиқот* дейилади. Бунда респондентларнинг кичик гуруҳи ишлаб чиқилган анкета (сўровнома) қай даражада аниқ ишлашини билиш мақсадида олдиндан сўраб кўрилади, яъни кейинроқ сўровга жалб этиладиган респондентлар саволларни тушунадиларми, уларга жавоб беришни хоҳлайдиларми ёки йўқми деган масала аниқланади. Бундай тадқиқотдан сўнг унга аниқлик киритилиб, асосий иш бошланади.

Тасвирловчи тадқиқот. Бундай тадқиқот ўрганилаётган социал ҳодиса ёки жараён ҳақида умумий маълумот олишга қаратилади. Натижада, ўрганилаётган

объект ҳолатининг умумий кўриниши аниқланади. Лекин умумий тасаввурга эришилса-да, ишнинг моҳияти чуқур очилмайди.

Таҳлилий (аналитик) тадқиқот. Бундай тадқиқот муаммони чуқур ўрганиш, яъни муаммонинг келиб чиқиш сабаби, зиддиятли жиҳати, хусусияти ва уни ҳал этиш йўлларини аниқлашга қаратилади. Ўрганилаётган объект хусусиятлар ўртасидаги алоқадорлик, унга таъсир этувчи ички ва ташқи омиллар ҳам аниқланади. Табиийки, таҳлилий социологик тадқиқотни амалга оширувчи мутахассислар мураккаб социал муаммоларни таҳлил қилиш кўникмасига эга бўлиши зарур.

Муаммо аниқлангач, тадқиқотнинг мақсади ва вазифалари асосланади. Тадқиқотнинг умумий йўналиши, унинг натижаси тадбиқий хусусиятга эга бўлиб, аниқ мақсадни кўзлайди. Унинг вазифаси бир нечта бўлиб, мақсадни аниқлаштиради, унга эришиш воситаларини белгилайди. Шу билан бирга, тадқиқот вазифаси муаммонинг таҳлили ва унинг ечимига қаратилиши зарур.

Тадқиқот мақсади ва вазифалари асослангач, унинг *объекти ва предмети* аниқланади. Амалий социологик тадқиқотда объект кўпинча ижтимоий гуруҳлар ҳисобланади. зеро ҳар қандай социал муаммо шунчаки эмас, балки кимларнингдир маълум бирлиги, яъни гуруҳи билан боғлиқдир. Ўз навбатида, тадқиқотнинг ўрганилиши зарур бўлган хусусияти ҳам унинг объекти ҳисобланади.

Тадқиқот дастурининг навбатдаги қисми – *асосий тушунчаларни изоҳлаш* бўлиб, у таҳлилни талаб этади. Бунда тадқиқотда қўлланадиган тушунча аниқ ва лўнда тавсифланади, ҳар бир тушунчанинг тузилиши очиб берилади. Шундагина муайян тушунчани аниқ

ўрганиш мумкин бўлади. Гап шундаки, кўпгина тушунчалар бир нечта мазмунга эга бўлиб, адабиётларда ҳам турлича изоҳланади.

Тадқиқот методологик бўлимининг навбатдаги қисми - тахмин (гипотеза) ҳисобланади. *Гипотеза* – бирор-бир фактлар, ҳодиса, жараёнларни тушунтириш учун илгари суриладиган илмий фараз бўлиб, тадқиқот натижалари уни ё тасдиқлайди ёки рад этади. Бу бирор тахминсиз тадқиқот ўтказгандан кўра яхшидир. Социолог маълум натижага эга бўлишни олдиндан назарда тутмоғи зарур. Шу тариқа гипотеза тадқиқотнинг йўналишини белгилайди, шунинг учун у аниқ шакллантирилган ва текширилган бўлиши зарур.

II. Амалий социологик тадқиқот дастурининг услубий (методик) бўлими.

Социологик тадқиқот услубиёти (методикаси) - социал фактларни аниқлаш услуби ва тартиб-қоидалари ҳамда социологик ахборот олиш, қайта ишлаш ҳамда таҳлил қилиш воситасидир.

Социологик тадқиқотнинг услубий бўлими ўз ичига ўрганилаётган ва тадқиқ этилаётган шахслар сифимини аниқлашни қамраб олади. Бошқача айтганда, муҳим масала – *танлаш* (выборка), яъни кимни ўрганиш зарур – тадқиқот этилаётган ҳажмними (сифим) ёки унинг бир қисминими деган масаладир. Биринчи ҳолда тадқиқот ялпи, иккинчи ҳолатда эса танланма ҳисобланади.

Танлашга асосланган тадқиқот ўрганилаётган ҳажмнинг (сифимнинг) зарур қисмини аниқлашга асосланади. Бу қисм танланма сифим, яъни танлаш деб аталади. Танлаш бутун объектни ўзида мужассам этади ва унинг ўзига хос модели ҳисобланади. Бу ҳолда бутун объект “бош сифим” деб аталади. Асосий мураккаблик шундаки, бутуннинг шундай қисмини топиш ва аниқлаш ке-

ракки, у бутуннинг асосий хусусиятларини етарли даражада акс эттирсин, яъни қисмга қараб бутун ҳақида фикр юритиш мумкин бўлсин.

Албатта, ўрганилаётган сигимнинг сони, таркибий қисми ва сифати масаласи келиб чиқиши табиийдир. Маълумки, барчани бирваракайига, ялши тарзда ўрганиб бўлмайди, чунки бу кўп вақтни олиб, молиявий сарф-харажатни ошириб юборади, бунинг устига мавжуд маълумотни қайта ишлашни ҳам ўта мураккаблаштиради. Бунга зарурат ҳам йўқ. Демак, респондентларнинг маълум чегараланган сони билан ҳам мақсадга эришиш мумкин. Лекин бунинг муҳим шарти мавжуд: *танланган сигим репрезентатив бўлиши, яъни бош сигимнинг барча хусусиятларини мос тарзда, пропорционал ҳолатда ифодалаш, акс эттириши, ҳаттоки, “такрорлаши” зарур.*

Шу ўринда танлаш жараёни тўғрисида яна тўхталиб ўтиш мақсадга мувофиқдир. Аввало, танлаш жараёнининг муҳим натижаси *танланманинг, яъни танлаб олинадиган сигимнинг ҳажмини белгилаш билан боғлиқ.* Айнан танланманинг ҳажми тадқиқот бирликларининг умумий сонини ўзида акс эттиради. Танланманинг ҳажми *бош (асосий) сигимнинг* тузилиш жиҳатидан бир хиллигига боғлиқ: бош сигим тузилишига кўра бир хил бўлса, танланманинг ҳажми ҳам шунча кам ёки кичик бўлади. Танланманинг ҳажми танлаш белгилари, шунингдек, натижанинг талаб этилаётган аниқлик даражаси билан боғлиқ. Шунинг учун ҳам танланма миқдори махсус формула бўйича ҳисоблаб чиқилади. Бунда бош сигим ва танланма ҳажми ўртасидаги пропорционал, яъни тўғридан-тўғри боғлиқлик қайта намоён бўлади.⁷

⁷ Эборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие. -М., Гардарики, 2004, с. 125-126.

Тадқиқотнинг танлаш жараёни амалга оширилгач, яъни танланма ўрнатилгач, *тадқиқотнинг стратегик ва таъкилий режаси* тузилади. Бунда режа асосида тадқиқотни тайёрлаш ва ўтказиш ким томонидан ва қачон амалга оширилиши қатъий тартибда ёзиб чиқилади. Бундай аниқ режалаштириш, шунингдек, тадқиқотда қўлга киритилган маълумотларни қайта ишлаш, умумлаштириш ва изохлаш асосида таҳлил қилишга нисбатан ҳам амалга оширилади. Бошқача айтганда, эмпирик маълумотларни қайта ишлаш ва таҳлил қилиш усуллари аниқланади: тўпланган маълумотларни бирламчи ва иккиламчи қайта ишлаш, компьютерга киритиш ва қайта ишлаш, яқуний жадваллар тузиш, маълумотлар таҳлили, яқуний таҳлил, хулоса ва тавсиялар. Қолаверса, тадқиқот жараёнида қилинган ишлар ҳақида ҳисобот тайёрлаш ҳам четда қолмаслиги зарур.

Шуни таъкидлаш зарурки, социологик тадқиқот турлари турли-туман бўлиб (сўров, ҳужжатларни ўрганиш, эксперт сўрови, кузатув ва б.), ундан кўзланадиган мақсад – социологик ахборот тўплашдир. Социологик сўров социологик ахборот тўплашнинг асосий усулларида биридир. Сўров усулини бирламчи социологик ахборот олиш усули деб ҳам ҳисоблаш мумкин. Бу усулга кўра, тадқиқотчи ва респондент ўртасида бевосита мулоқот ўрнатади.

Сўровнинг бошқарув социологияси учун аҳамияти шундаки, у, нафақат, социал фактлар, воқеа ва ҳодисалар тўғрисида, балки одамларнинг фикр-мулоҳаза ҳамда баҳолалари ҳақида ҳам маълумот олиш имконини беради. Бошқача айтганда, сўров - бир томондан, объектив ҳодиса ва жараёнлар ҳақида, иккинчи томондан, одамларнинг субъектив тасаввур, фикр-мулоҳазалари ҳақида ахборот олиш ҳамда ахборот беришдир. Шу маънода сўров социолог ва респондентлар

Ўртасидаги ижтимоий-психологик мулоқот ҳамдир.⁸ Унинг натижаси бошқарувга, умуман, жамият ва давлат ҳаётига оид фикр-мулоҳазаларни одамлардан имкон қадар кўпроқ олиш билан баҳоланади. Лекин ушбу услубнинг самараси юқори бўлиши учун кимдан нимани қай тариқа сўрашни билиш, энг муҳими, олинган жавобларга ишониш зарурдир.

Сўров турларига келсак, унинг икки - ёзма (анкета) ва оғзаки (интервью олиш) турларини ўрганиш ўринлидир.

Анкета сўрови – гуруҳ ёки индивидуал тарзда ўтказилиши мумкин. Гуруҳ ўртасидаги анкета сўрови ўқиш ёки иш жойида 15-20 киши орасида ўтказилади. Барча анкеталар йиғиб олинади. Индивидуал сўров қоидаларига кўра респондент анкетани ёлғиз тўлдиради.

Анкета варағи маълум тузилишга эга бўлиши зарур. У бир неча қисмдан иборат бўлиб, унинг кириш қисмида бевосита респондентга мурожаат қилинади. Бунда тадқиқотнинг мақсад-вазифалари, аҳамияти, шунингдек, сўров натижаларидан қай тарзда фойдаланилиши, тўлдириш қоидалари, тадқиқотнинг *аноним*, яъни ёпиқ хусусиятга эга эканлиги таъкидланади. Асосий қисмдан зарур ахборот олишга қаратилган саволлар, шунингдек, унинг блоклари ўрин олади. Яқуний қисми респондентларнинг ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши, oilавий аҳволи, маълумоти, ижтимоий келиб чиқиши, касби, ўқиш ёки иш жойи, шунингдек даромадлари) ҳақидаги саволлардан иборат бўлади.

Мутахассислар фикрига кўра, анкета катта ҳажмли бўлмаслиги керак. Уни тўлдириш вақти катталар учун 40-45 минут, ёшлар учун 30-35 минутдан ошмаслиги керак.

⁸ Эборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие. - М.,Гардарики, 2004, с. 131.

Анкета сўровини амалга ошириш тадбири ҳам муҳим аҳамиятга эга. Суров учун зарур барча нарсалар - жой, қоғоз-қалам, шароит, яъни ортиқча одамларнинг бўлмаслиги олдиндан ҳозирланиши зарур. Ҳар бир респондент жавобларининг мустақил, эркин баён қилинишига эришиш зарур. Бу кўп жиҳатдан анкета олаётган мутахассис тайёргарлиги ва касб маҳоратига боғлиқ. Шунингдек, у дўстона муносабат ўрната олиши, ширинсухан, респондентни ўзига жалб эта билиши зарур.

Оғзаки шаклдаги сўров ҳақида гап кетганда, аввало, интервьюга оид мулоҳазага тўхталиш жоиз. **Интервью** – бу интервьюер (интервью олувчи мутахассис) ва респондент ўртасида мақсадли суҳбат орқали бирламчи социологик ахборот олишдир.

Интервьюнинг социологик ахборот йиғиш усули сифатидаги афзалликлари қуйидагича:

- интервью жараёнида респондентнинг маълумоти, шахсий маданияти, масалани тушуниш даражасини ҳисобга олиш имконияти туғилади;

- интервью респондентнинг ҳис-туйғулари, муаммо ва қўйилган масалага нисбатан муносабатини кузатиш имконини беради. Бунда зарур пайтда саволларни ўзгартириш, қўшимча аниқлаштирувчи саволлар бериш мумкин бўлади;

- тажрибали интервьюер респондент ҳолис жавоб бераётган ёки бермаётганлигини сезиб туради.

Лекин интервью усулининг камчилиги ҳам бор. Интервью олиш - мураккаб ва кўп меҳнат талаб этувчи жараён бўлиб, респондентларнинг чегараланган сонини талаб этади. Аслида, социолог бир кунда 5-6 интервью олиши мумкин, чунки ундан ошса, “сайлаб олиш эффекти” келиб чиқади, яъни мутахассиснинг чарчашини натижасида ахборот сифати пасайиб кетади.⁹

⁹ Зборовский Г.Е., Костина Н.Б. Социология управления. Учебное пособие. – М., Гардарики, 2004, с. 133.

Албатта, интервью олишга яхши тайёрланиш зарур. Мутахассис юқори малака билан бирга, зарур шахсий сифатларга эга бўлиши, яъни хушмуомала, самимий, жиддий бўлмоғи шарт. Қолаверса, ўз соҳасини яхши билиб, вазиятга тез мослашувчан, юзага келган мураккаб вазиятдан чиқа олиши зарур. Социолог ўз ишини чуқур билиши, респондентларнинг маълумот, маданий даражаси ва қизиқиши, меҳнат ҳамда турмуш хусусиятларини, мазкур муҳитда суҳбатлашиш қоидаларини яхши билмоғи лозим.

Юқорида тавсифланган амалий социологик тадқиқот усуллари миқдорий усул бўлиб, социологияда қаттиқ (миқдорий) усул деб номланади. XX асрнинг 80-йилларидан бошлаб бундай усулга нисбатан жиддий танқидий фикрлар билдирила бошланди. Бунда миқдорий усуллар социал бирикмалар, институт ва ташкилотлар ўзаро муносабатларининг фақатгина умумий йўналишини тадқиқ этиш имкониятини бериб, уларда фаолият юритаётган одамларнинг ички дунёсини ўрганишга ўрин қолдирмайди, деган эътирози устуворлик қилади. Баъзи мутахассислар миқдорий усуллар, асосан, рационализмга (оқилоналикка) таяниши туфайли инсонпарварликни, социал дунёнинг субъектив жиҳатларини эътибордан четда қолдиради, натижада, инсонлараро ҳаракат ва муносабатларни тушуниш ҳамда изоҳлаш мураккаблашади, деб ҳисоблашади.

XX аср охиридан бошлаб, «қаттиқ» усуллар билан бир қаторда «юмшоқ» (сифатий) усуллар ҳам қўллана бошланди. Айтиш зарурки, ҳар икки хилдаги усуллар ҳам ўз ўрнига эга. Зеро, миқдорий ёндашувларда турли социал ҳодисалар ўртасидаги объектив алоқадорликлар, уларнинг такрорланиши, социал жараён ва ўзгаришларни гуруҳлаштириш, тизимлаштириш ҳамда уларга нисбатан респондентларнинг муносабат-

ларини аниқлаш самарали бўлади. Сифатий ёндашувлар социал ҳодисаларнинг умумий қиёфасини тавсифлаш ва таснифлашда, айниқса, инсон ҳаракатидаги ички, субъектив моҳият ва жиҳатларни аниқлашга имкон беради. Баъзан умумий кўринишда “рационаллик - миқдорий ёндашувлар - қаттиқ услублар” ҳолати “субъективлик - сифатий ёндашувлар - юмшоқ усуллар” ҳолатига қарама-қарши қўйилади. Аслида гап социологик тадқиқотларда бу ёндашув ва усулларни бир-бирига қарама-қарши қўйиш эмас, балки уларни ўзаро боғлай олиш, ўз ўрнида ишлатиш ҳақида бормоғи керак. Ҳозирда социологлар буни тўғри тушунишмоқда.

Сифатий услубларга мансуб “юмшоқ” усуллардан бири - **фокус гуруҳ** усулидир. Унинг мазмуни гуруҳ аъзолари иштирокидаги баҳсни ташкил этишдан иборат. Баҳс олиб борувчи гуруҳ қўйилган муаммони тадқиқ этувчи мутахассис томонидан йиғилади. Мутахассиснинг ўзи модератор сифатида баҳсни олиб боради. Гуруҳ эса тасодифан йиғилган (масалан, музейда бирор бир асарни томоша қилаётганлар), муҳокама қилинаётган муаммога нисбатан қарама-қарши нуқтаи назарга эга одамларни қамраб олган бўлиши ҳам мумкин. Гуруҳнинг мақбул таркиби 15 киши атрофида.

Гуруҳ баҳсининг мақсади – муайян социал муаммоларни, ходиса, воқеа ва ҳолатларни шахсларнинг аниқ гуруҳлари томонидан тушунишидаги фарқни аниқлашдир. Баъзан баҳсининг вазифаси муаммони ҳал этиш усулларини муҳокама қилишдан иборат бўлади. Шу билан бирга, “фокус гуруҳ” усули модератордан ўрганилаётган мавзунини муҳокама қилишнинг пухта ўйланган дастури бўлишини талаб этади.

“Фокус гуруҳ” усули тадбиқий маркетинг соҳасида кенг тарқалган. Айниқса, у харидорлар талабини, улар-

нинг рекламага муносабатини ўрганишда, бирор-бир фирма фаолиятига оид аниқ бошқарув қарорларини тайёрлашда қўл келади.

Амалий социологик тадқиқотлар соҳасидаги сифат усулларидан яна бири *биографик усул*дир. Бу услубни ўз вақтида таниқли социолог Ф.Званецкий қўллаб, ўзининг “Поляк деҳқонлари Европа ва Америкада” асарини яратган эди.

“Юмшоқ” усуллардан яна бири *кейс-стади* ҳисобланади. Бу усул қўлланганда объект алоҳида воқеа ёки аниқ социал бирлик ҳисобланади. Объект хусусиятини чуқур ўрганиш асосида амалий хулоса ва аниқ тавсиялар ишлаб чиқилади. Ушбу усулнинг яна бир хусусияти шундаки, социолог ўрганилаётган объектга кузатув ёрдамида муттасил кириб боради. Бу объектни синчиклаб тасвирлаш ва шу асосда таҳлил қилиш имконини беради.

Хуллас, социологик тадқиқотларнинг сифатий услублари турли вазиятларни, одамлар, уларнинг гуруҳларига хос хусусиятларини аниқлаш имконини беради. Социолог бу усуллар ёрдамида инсоннинг кундалик тажрибасини, унинг бошқа инсонлар билан ўзаро ҳаракатини сўзда, муомалада, ҳаёти ҳақидаги хикоялари орқали ўрғага олиш имконига эга бўлади. Натижада, инсон хатти-ҳаракатининг яширин (ботиний) социал мазмуни очилади.

Бирламчи социологик ахборот йиғишнинг юқорида кўрсатилган усулларидан ҳар бири ижобий жиҳати билан бирга, баъзи камчиликларга ҳам эга. Ўрганилаётган объект хусусиятидан келиб чиққан ҳолда, шунингдек, муаммонинг илмий адабиётда ўрганилганлик даражаси, мутахассиснинг имконияти, ўтказилаётган тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларини ҳисобга олиш асосида муайян усул танланади. Баъзан битта тадқиқот

жараёнида бир неча усул биргаликда қўлланиладигани, бу олиндиган маълумотларнинг ишончлилигини оширади.

Шуни алоҳида таъкидлаш зарурки, социологик тадқиқотнинг назарий-методологик асосларини ишлаб чиқиш, тадқиқотни ўтказиш ва маълумотларни тўплаш ҳамда таҳлил қилиш турли пайтда амалга оширилсада, улар ўзаро муштарақликда, яъни умумий мақсадга бўйсундирилган ҳолда олиб борилиши зарур. Тадқиқотнинг бу уч муҳим босқичининг ўзаро алоқадорлигини таъминлаш ишнинг сифатли ўтказилиши ва натижанинг реаллик даражасига ижобий таъсир этади, яъни «ишлаб чиқилган назарий умумлашмалардан реал тадқиқот жараёнларига ўта билиш, иккинчидан, олинган натижалар, фактлар, йиғилган эмпирик материаллардан назарий умумлашмаларга, илмга қайта билиш»¹⁰ ҳолати таъминланади. Демак, назарий қарашлар билан амалий жараёнларнинг муштарақчилигини, уларнинг ўзаро узвий боғлиқлигини таъминлаш тадқиқот сифатини таъминлашда муҳим аҳамият касб этади. Ушбу икки жиҳат тадқиқотнинг тизимлилигини таъминлаб, жамиятда мавжуд социал муаммоларни назарий жиҳатдан тадқиқ этишнинг давомийлиги, узлуксизлигини таъминлаб, назарий таҳлиллар билан реал жараён ўртасидаги ўзаро диалектик боғлиқликни ифодалайди.

Жамоатчилик фикрини ўрганиб, реал жараёнга баҳо бериш орқали хулоса ва прогнозлар ишлаб чиқиш бўйича фаолият юритаётган «Ижтимоий фикр» маркази «Ўзбекистон – умумий уйимиз» мавзуида ҳар йили республика миқёсида социологик сўров ўтказилади. Тадқиқотлар дастурида миллатлараро муносабатларнинг реал

¹⁰ Убайдуллаева Р.А., Ота-Мирзаев О.Б., Бекмуродов М.Б., Қасимов У.К. Социологик тадқиқотлар амалиёти (ўқув-услубий қўлланма). –Т., Ижтимоий фикр, 2001. 9-бет.

ҳолатини ўрганиш мунтазам равишда тадқиқот объекти сифатида қайд этилади. Бир неча йиллар давомида ўтказилган тадқиқотнинг умумий натижаларидан бири шуки, “аҳиллик ва бошқа миллат вакилларига ўзаро ҳурматда бўлиш ўзбекларда тарихан шаклланган сифат бўлиши билан бирга, мамлакатимизда миллатлараро муносабатлар ҳолатини ҳам кўрсатувчи доимийликка айланган”, шунингдек, миллатлараро тотувлик турли миллат вакилларининг «умумий маданияти ва руҳиятининг ажралмас қисмига айланиб кетган».¹¹ Лекин эришилган ютуқлар хотиржамликка берилишга асос бўлмайди, зеро, миллатлараро муносабатлар тарих, сиёсат, маданият ва инсон руҳияти билан чамбарчас боғлиқ жараёнaddir. Маълумки, миллий ҳис-туйғу но-зик, олдиндан аниқ башорат қилиб бўлмайдиган ҳодиса ҳисобланади. Шу сабабли, этник хусусиятларнинг ҳал этилмаган масалаларини белгилаш миллатлараро муносабатларни мустаҳкамлашга имкон беради ва бу борадаги тадқиқотларни тизимли равишда давом эттиришни кун тартибига қўяди.

Юқорида социологик тадқиқот дастурида гипотеза (тахмин) ҳам муҳим ўрин тутишини таъкидлаб ўтдик. Бу ўринда шуни қўшимча сифатида айтиб ўтиш жоизки, тадқиқотда илгари сурилаётган фикрлар ҳаётий реалликка мос бўлиши талаб этилади. Илмий гипотеза исботи барчага маълум воқеа ва ҳодисаларни қайта асослашга бағишланган бўлмаслиги, аксинча, ўз ечимини кутаётган, илгари ҳал этилган бўлса-да, бугунги кун нуқтаи назаридан янгича муносабатни талаб этиб, қайта асослашга эҳтиёж сезилган муаммолар тахминига бағишланган бўлиши лозим. Бунинг тушунарли бўлиши учун «Ўзбекистон – умумий уйимиз» дастури-

¹¹ Каримов И.А. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. -Т., Ўзбекистон, 1997, 80-бет.

га мурожаат этсак, унда гипотеза сифатида қуйидаги жиҳатлар илгари сурилган: Мамлакатимиз Президенти И.А.Каримов илгари сурган қуйидаги фикрлар методологик асос вазифасини ўтайди: «...миллатлараро муносабатларда... можароли вазиятларнинг юзага келиши учун замин мавжуд. У Марказий Осиёдаги республикаларнинг ҳудудий-маъмурий чегараларини вужудга келтириш соҳасида Россия империяси олиб борган ва Совет ҳокимияти давом эттирган сиёсат оқибатларига бориб тақалади».¹²

Демак, Ўзбекистон кўп миллатли мамлакат экан, миллатлараро муносабатларни мустаҳкамлашда «Ўзбекистон – умумий уйимиз» шиори муҳим аҳамият касб этади, мамлакатимизнинг жаҳон ҳамжамиятига кириб боришига ҳам ёрдам беради. Шу маънода ушбу шиор:

-инсон ҳуқуқларининг камситилиши масалалари билан боғлиқ гуруҳий ва хусусий ёндашувлар, талаблар, шикоятларнинг эҳтимолий мавжуд бўлиши, маълум маънода нотўғри шаклланган фикр-қарашлар, «майда миллат синдроми»нинг юзага келиши ва бошқа асоссиз бўлган муаммоларни бартараф этишга;

-давлатнинг одилона миллий сиёсати жамиятнинг ўзини-ўзи миллий англаши жараёни орқали жипслашишга, ўз вақтида барча миллатларнинг мадааний-тил муаммоларининг ҳал этилишига, фуқаровий тотувликнинг амалга ошишига ёрдам беради.

Хуллас, бошқарувда эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларига таяниш мавжуд социал жараёнларга реал баҳо беришда муҳим аҳамият касб этиб, жамоанинг умумий муваффақиятини таъминлайди. Бозор муносабатлари қарор топаётган ва фуқаролик жамияти асослари барпо этилаётган даврда ушбу жиҳат ҳар қачонгидан ҳам муҳимдир.

¹² Каримов И. Ўзбекистон XXI аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. -Т.: Ўзбекистон, 1997, 75-76-бетлар.

Такрорлаш ва мустақил ишлаш учун мавзулар

1. Эмпирик социологик тадқиқотлар натижалари раҳбар учун нима беради?

2. Бошқарув қарорларининг таҳлилий-ахборот таъминланишида эмпирик социологик тадқиқотларнинг ўрни.

3. Социологик тадқиқот натижалари ҳаққонийлигининг социал муаммоларни ҳал этишдаги аҳамияти.

Адабиётлар

1. Каримов И. А. Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз. 9-жилд. –Т., Ўзбекистон, 2001.
2. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз - жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. –Т.: Ўзбекистон, 2005.
3. Бекмуродов М. Социология асослари. –Т.:Фан, 1994.
4. Гидденс Энтони. Социология. –Т., Шарқ, 2002.

Амалий машғулот режаси

1. Раҳбарлик фаолияти ва амалий социология.
2. Эмпирик социологик тадқиқотлар: тушунча ва моҳият.
3. Эмпирик социологик тадқиқотлар дастури.
4. Эмпирик социологик тадқиқотда гипотезанинг ўрни.
5. Социологик ахборотни йиғиш услублари.
6. Эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларини умумлаштириш ва таҳлил қилиш.

Бошқарув идоралари фаолиятида эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларини қўллаш.

4-мавзу. Бошқарув ва раҳбарнинг касбий фаолияти. Раҳбар шахсини социологик ўрганиш муаммолари

Маълумки, бошқарув ҳар қандай жамиятнинг ички эҳтиёжи бўлиб, ўз объектив асосларига эга. Аввало, бошқарув меҳнат тақсимотидан келиб чиқади. Инсон табиатан биргаликда меҳнат қилишга, жамоага бирлашишга мажбур. Ҳар қандай жамоа меҳнат тақсимоти ва маълум маънода ташкилотсиз мавжуд бўла олмайди. Меҳнат жараёни, умуман, ҳар қандай фаолият жараёнини ташкил этиш эҳтиёжи алоҳида меҳнат тури - бошқарувни вужудга келтиради.

Бошқарув жамият ҳамда унинг барча иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва маънавий соҳалари учун ички зарурат ҳисобланади. Демак, бошқарув ижтимоий муносабатларнинг алоҳида тури ҳамдир. Жамият такомилли даражаси эса бошқарув такомилли даражаси кўрсаткичи ҳисобланади.

Бошқарув - ижтимоий муносабатларни тартибга солишга қаратилган фаолиятдир, у энг кам восита (вақт, куч ва заҳиралар) сарфлаб, энг юқори натижага эришиш бўйича аниқ мақсадли, режали ва онгли равишда ташкил этилган ҳамда назоратни талаб этадиган ақлий фаолиятдир. Шу маънода «бошқарув» тушунчасини «тартибга солиш» тушунчасидан фарқлаш зарур. Стихияли жараёнлар учун бошқарув эмас, тартибга солиш кўпроқ мос келади. Бошқарув эса шундай тартибга солишни билдирадики, унга, асосан, мақсад, ўзаро алоқа, натижа каби хусусиятлар хосдир. Бу фикрнинг исботи учун бозорни мисол қилиб келтириш мумкин. Маълумки, бозор тартиблаш механизмига эга бўлиб, ўз-ўзини бошқармайди, балки тартибга солади, холос.

Ҳар бир тараққиёт босқичида бошқарувнинг ўзига

хос тури амал қилади. Бошқарув ҳар қандай жамиятда ижтимоий институт сифатида давлат ҳокимиятининг вазифаси ҳисобланади. Жамият ривожининг объектив қонунлари кашф этилиши билан инсоният тарихида (асосан, капитализм босқичидан бошлаб) ижтимоий жараёнларни бошқариш онгли хусусият касб эта бошлаган. Шу даврдан бошлаб бошқарувнинг ўзи касбий фаолият соҳасига айланиб, унинг ижтимоий аҳамияти ошиб борган. Бунинг натижаси ўлароқ, бошқарув ҳақида алоҳида фан шаклландики, у ҳозирда иқтисодий тадқиқотлар, социология, руҳшунослик, кибернетика, информатика каби фан соҳалари ютуқларига таянади.

Бошқарув тизими субъект, яъни бошқарувчи тизим ва объект, яъни бошқарилувчи тизимни ҳам ўз ичига олади. Объект ва субъект ўртасида бевосита алоқа йўли бўлиб, у орқали субъектдан объектга кўрсатмалар, нормативлар берилади. Шу билан бирга, объектдан субъект томон ахборот алмашинувини таъминловчи қайта алоқа йўли мавжуд. Бу иккала йўналиш биргаликда ички ахборот тизимини ташкил этади. Бошқарув тизимига ташқи ахборот, масалан, атроф-муҳитнинг ташқи ахбороти таъсир ўтказиши мумкин. Мазкур ахборотнинг етарли, ишонарли ва аниқлиги бошқарув учун катта аҳамиятга эгадир. Шу маънода ҳозирда ахборот йиғиш услуги ва техникаси, ахборотни уза тиш, қабул қилиш ва қайта ишлаш йўллариининг ишончлилиги катта аҳамиятга эга.

Бошқарув узлуксиз хусусиятга эга бўлиб, доимий равишда бир-бирининг ўрнини эгаллайдиган бошқарув жараёнидан иборат. Жараён мақсадни аниқлаш ва вазифани юклашдан бошланиб, мақсадга эришув билан якунланади, шу тарзда, яъни «мақсад-натижа-мақсад» кўринишида давом этаверади. Ҳар бир бошқарув жараёнида субъект бошқарув вазифаларини амалга

оширади. Бошқарув жараёни мазмунини ташкил қилувчи бу вазифалар бошқарув қарорини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, ташкил этиш, тартибга солиш, ҳисобот ва назоратдан иборатдир.

Бошқарувнинг олий даражаси – жамият бошқарувида ифодасини топади. Бунда давлат ва унинг органлари, шунингдек, жамият сиёсий тизимининг бошқа унсурлари – ижтимоий ташкилотлар, сиёсий партиялар ҳам бошқарув субъектлари ҳисобланади. Олий даражадаги бошқарувда давлат асосий бўғинни ташкил қилади. Бу давлат томонидан амалга ошириладиган бошқарувни англатгани учун «давлат бошқаруви» деб аталади. Давлат бошқаруви – бошқарувнинг асосий шаклидир. Биз бошқарувга хос хусусиятларга тўхталамиз.

Бошқарув конституциявий норма билан бирга мафкуравий, ахлоқий, ҳуқуқий-сиёсий тамойилларга ҳам таянади ва ўз қонунийлигини таъминлайди. Бошқарув марказига қонуннинг қўйилиши орқали унинг бошқарувчилик ролини, жамият ҳаётида ижтимоий-сиёсий адолатни таъминлашдаги аҳамиятини ошириш мумкин.

Бошқарув органлари тизимида юқоридан қуйига қараб муайян вазифалар тизимини ҳар бир орган ўз ваколати доирасида амалга оширади. Шу маънода, бошқарув тизими вазифаларининг қуйидаги турларини кўрсатиш мумкин:

1) объектив вазифалар (минтақавий, ҳудудий ҳамда маҳаллий даражада ҳокимиятни амалга ошириш, иқтисод ва ижтимоий-маданий соҳалар бошқаруви, маъмурий бошқарув ва ҳ.к.);

2) технологик вазифалар (бошқарувни амалга ошириш ва юритиш услублари, яъни вазиятни ўрганиш, ташкил этиш, раҳбарлик ва ҳ.к.);

3) даврий (циклик) вазифалар (ташаббус, қарор тайёрлаш, қарор қабул қилиш, қарорни қайта кўриб чиқиш, қарорни ижрочига етказиш, амалга ошириш, назорат).

Маълумки, бошқарув доимо уч тизимдан, яъни вакиллик, маъмурий ва назорат тизимларидан иборат бўлиб, уларнинг биринчиси мақсад, иккинчиси восита ва учинчиси натижанинг мақсадга мослиги учун масъулдир.

Бошқарув жараёнида мансаб ва унинг эгалари - мансабдорлар муҳим ўрин тутади. Бошқарув аппаратынинг бошқарувчи ходимлари уч гуруҳга бўлинади:

- раҳбарлар,
- масъул ижрочилар,
- техник ижрочилар (иш бажарувчилар).

Бу гуруҳлар ўзаро муносабатининг қуйидаги турларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

- юқори бўғиннинг фавқулодда ваколоти;
- юқори бўғиннинг ўз ваколатини қуйи бўғин ваколоти ҳисобига кенгайтириш ҳуқуқи;
- бевосита ва тўғридан-тўғри бўйсунтириш;
- функционал ва услубий бўйсунтириш;
- оператив лойиҳани тасдиқлаш ҳуқуқи;
- санкциялаш;
- мажбурий мослаш;
- назоратга дахлдорлик;
- ҳисоботга дахлдорлик;
- ахборот олиш ҳуқуқи;
- ҳаракатларни ўзаро мослаш ҳуқуқи ва ҳ.к.

Мавзу доирасида бошқарув ҳақидаги умумий мулоҳазадан уни амалга оширувчи бошқарув кадрларининг касбий фаолияти масаласига ўтамиз.

Раҳбарга, умуман, давлат хизматчисига касбий таълим бериш ҳозирги шароитда унинг профессионал моделини, мукамал тимсолини яратишни талаб этади. Ҳозирги замон бошқарув илмида давлат хизматчиси модели асосида унинг префоссиограммаси мавжуд деган тушунча қатъий шаклланмоқда.

Профессиограмма - давлат хизматчисига, унинг

касбий фаолияти ва сифатларига нисбатан жамиятнинг умумлашган талабларини мужассам этувчи ҳужжат.¹

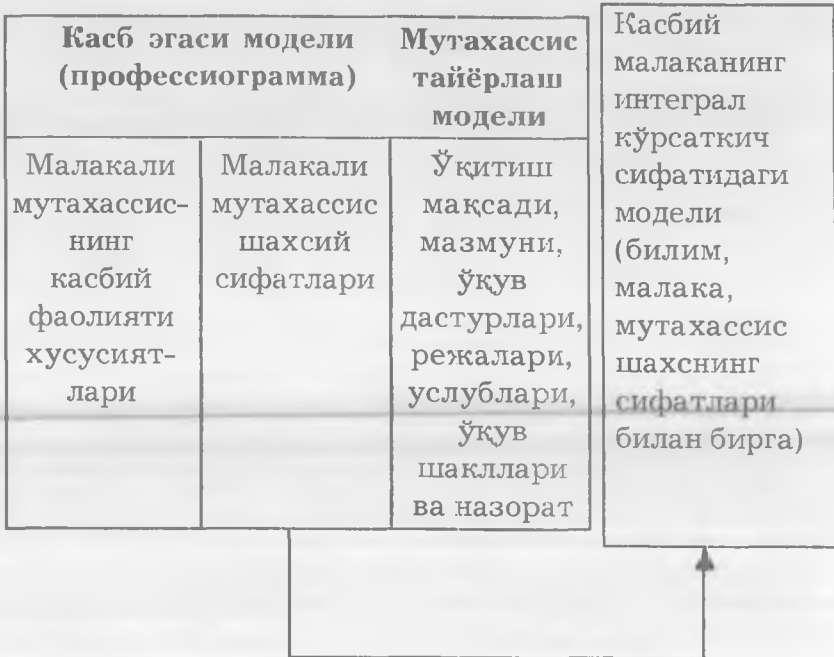
Шуни алоҳида таъкидлаш зарурки, профессиограмма, аввало, мутахассисга нисбатан касбий талабни ўзида акс эттиргани боис, уни ҳисобга олмасдан туриб давлат хизматчисини касбий тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг якуний мақсадини аниқлаб бўлмайди. *Касбий ўқитишнинг* мақсади эса *касбий малакани* шакллантириш, у, ўз навбатида, раҳбар ходимнинг маълум даражадаги касбий вазифаларни бажаришга тайёрлиги ва қобилиятидир. Шу маънода, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қирлиши Академияси тингловчисининг намунавий профессиограммаси моделини яратиш вақти келди. Бунда мавжуд миллий тажриба ва хорижий мамлакатлар ютуқларни умумлаштириш катта самара беради.

Профессиограмма ўз хусусиятига кўра, меъёрий тавсиянома бўлиб, раҳбар касбий таълими тизими учун йўналтирувчи асосий омил бўлмоғи зарур. Касбий малака профессиограмма асосида мутахассис имконият ва тажрибасига мос тарзда шаклланади. Касбий малака ўз йўналишига кўра, интеграл, яъни жамланма сифатдир. У раҳбар кадр тайёрлашнинг мақсади ва босқичлари, бунинг учун зарур ўқув фанлари дастурлари, режа, услуб, назорат шакллари талаб этади. Бу умумий кўринишда қуйидаги ҳолатда акс этиши мумкин² (2- чизма):

¹ Подготовка кадров государственной службы: методические и дидактические основы повышения эффективности. Учебно-метод. пособие / под общ. Ред. Е.А. Яблоковой. — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2005, с. 25

² Қаранг: ўша жойда, 26 бет.

Профессиограмманинг касбий таълимдаги роли



Касбий таълимда профессиограмма дастлабки омил бўлса, мутахассис тайёрлаш модели унинг воситаси, касбий малака унинг мақсади, натижаси ва якуни ҳисобланади.

Бошқарув кадрларини ўқитиш ва тайёрлаш тажрибасини ўрганиш турли мамлакатларда давлат хизматчиси профессиограммасининг типологик (ўртача) қиёфасини тасвирлаш имконини беради. Россия мутахассислари томонидан давлат хизматчисининг қуйидаги тахминий профессиограммаси ишлаб чиқилган (3-жадвал)³.

³ Деркач А.А., Маркова А.К. Профессиограмма госслужащего. -М., 2000.

Давлат хизматчиси профессиограммаси

БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИ					
Т / р	Тури	Вазифалар	Усуллар ва технологиялар	Натижа	Шахс сифатлари
1.	Ахборот-таҳлилий	Бошқарув вазияти таҳлили ва диагностикаси	Янги ахборот технологияларидан фойдаланган ҳолда ахборот йиғиш ва қайта ишлаш	Бошқарув вазияти-нинг ҳолис ахборот модели	Социал масъулият, таҳлилий тафаккур. касбга мос хотира
2.	Режалаштирувчи	Бошқарув вазиятини ўзгартириш (ёки сақлаб қолиш) мақсадини аниқлаш	Бошқарув қарорини қабул қилиш	Бошқарув вазияти-нинг концептуал модели	Қабул қилинган қарорлар натижаси учун масъулият, стратегик ва тизимли фикрлаш
3.	Тартибловчи	Бошқалар фаолияти-ни кўрсатилган меъёр доирасида ушлаб туриш	Кўрсатмани бажариш ва янгилаш	Бошқарув фаолияти-ни белгиланган меъёрга мос тарзда амалга ошириш	Кўрсатмани бажариш ва уни янгилашга интилиш
4.	Раҳбарлик	Одамларни биргалик-даги фаолиятга жалб этиш	Одамларнинг умумий мақсадга эришиш учун биргаликдаги ҳаракати	Ходимларнинг умумий мақсадга эришиш бўйича биргалик-даги ҳаракати	Давлат, жамият, фуқаролар манфаатига хизмат қилишнинг қадриятли йўналишлари, бошқалар тақдири учун масъуллик

5.	Ташкилий-ижро	Қабул қилинган бошқарув қарорларини амалга ошириш	Қарорларни бажариш учун аппарат ёки "команда"ни тузиш	Қабул қилинган қарорларни ўз вақтида ва юқори даражада ижро этиш	Мансабдор ва ижрочининг фаол муносабати, мақсадга эришиш мотивацияси, фикрлашнинг реаллиги, ҳаққонийлик
6.	Мувофиқлаштирувчи	Ижро фаолияти иштирокчилари ҳаракатини мувофиқлаштириш	Ходимларнинг ҳамкорликдаги ишнинг таъминлаш	Ходимларнинг мувофиқлашган касбий ҳаракатлари	Ўз ҳаракатини бошқалар ҳаракати билан мувофиқлаштириш қобилияти
7.	Ҳисобли назорат	Фаолият йўли ва натижасининг қабул қилинган қарорлар, режалар, меъёрларга мос келмаслигини аниқлаш	Жорий натижага олиб боровчи, вазиятдан илгари юривчи назорат усуллари	Бошқарув фаолиятидаги аниқланган оғишларни ўз вақтида бартараф қилиш	Фаол фуқаролик бурчи, тизимли фикрлаш
8.	Инновацион	Бошқарув вазиятини ҳал этишнинг анъанавий йўлларини қидириш ва топиш	Инновацион бошқарув технологияларига эгаллик	Инновацион бошқарув лойиҳалари	Социал масъулият, ижодий фикрлаш

9.	Эксперт-маслаҳат	Бошқарув қарори ва уни бажариш йўлини касбий тажриба асосида баҳолаш, таклифлар ишлаб чиқиш	Бошқарув фаолияти самарадорлигини баҳолаш усулларига эгаллик, қабул қилинган қарор ижрочиларнинг эҳтимолий таркибини экспертиза қилиш	Бошқарув жараёни сифатларини асосланган эксперт баҳолаш	Эксперт-хулосалар учун масъулият, малаканинг юқори даражаси
10.	Вакиллик	Ташкилот манфаатини бошқа бўғинларда (бошқарув вертикали ва горизонталли бўйлаб) намоён қилиш	Ўз ташкилоти манфаатини ифодалаш мақсадида ҳамкорлик қилиш усулларига эгаллик	Вакиллик алоқаларининг самарадорлиги	Ўз ташкилоти обрўси учун масъуллик, киришимлилилик
11.	Касбий жиҳатдан ўзини-ўзи ривожлантириш ўзини ўзи бошқариш	Раҳбарнинг ўз касбий маҳорати ва малакасининг тинимсиз ошириши	Ўзини-ўзи ташҳис қилиш услубларига эга бўлиш, ўзини-ўзи ривожлантиришнинг истиқболли режаларини тузиш	Бошқарув фаолиятининг барча йўналишларига эга бўлиш, амалий касбий ўсиш	Касбий таълимга интилиш, ўзини-ўзи ташкил қилиш, ўзини-ўзи назорат

Жадвалдан маълумки, давлат хизматчиси учун доимий касбий фаолият тури ва вазифалари, уларни бажариш усул ва технологиялари хос бўлиб, бундай фаолият ўз натижасига эга бўлади, шунингдек, муҳим шахсий сифатларни талаб этади.

Маълумки, давлат хизматчисининг меҳнати бошқарув фаолиятининг турли шакллари билан боғлиқдир. У

бошқарув вазиятини ўрганиши, қарорлар қабул қилиши, унинг натижаларини кўра билиши, уларни амалга оширишнинг ноанъанавий услуб ва мақбул шароитини, мавжуд юридик ва иқтисодий меъёрлар тизимида йўл топиши зарур.

Бошқарув касбий фаолиятнинг алоҳида тури бўлиб, социал жараённинг бошқарувчанлигини таъминлашга қаратилган. Давлат хизмати эса бошқарув фаолиятининг бир туридир. Давлат хизматининг ўзига хослиги шундаки, унда бир вақтда фуқаро, давлат ва жамият манфаатларига риоя этилиши зарур.⁴

Замонавий бошқарув меҳнати меъёрий кўрсатмаларнинг турли-туманлиги ва мураккаблашиб боришига қарамай, давлат хизмати шарафли соҳа бўлиб қолмоқда, унинг марказида инсон манфаатига қаратилган бошқарув меҳнати мавжуд. Давлат хизматчиси профессиограммасида ана шу бошқарув меҳнатининг умумий хусусияти ўз ифодасини топади.

Хорижий мамлакатларда раҳбар кадрлар тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш билан шуғулланувчи таълим муассасалари, хусусан Россия Федерацияси Президенти ҳузуридаги Давлат хизмати академияси тажрибаси асосида тузилган профессиограмманинг алоҳида бўғинларига эътибор қаратиш зарур, зеро улар раҳбар тайёрлаш моделининг ўзига хос босқичи ҳисобланади.

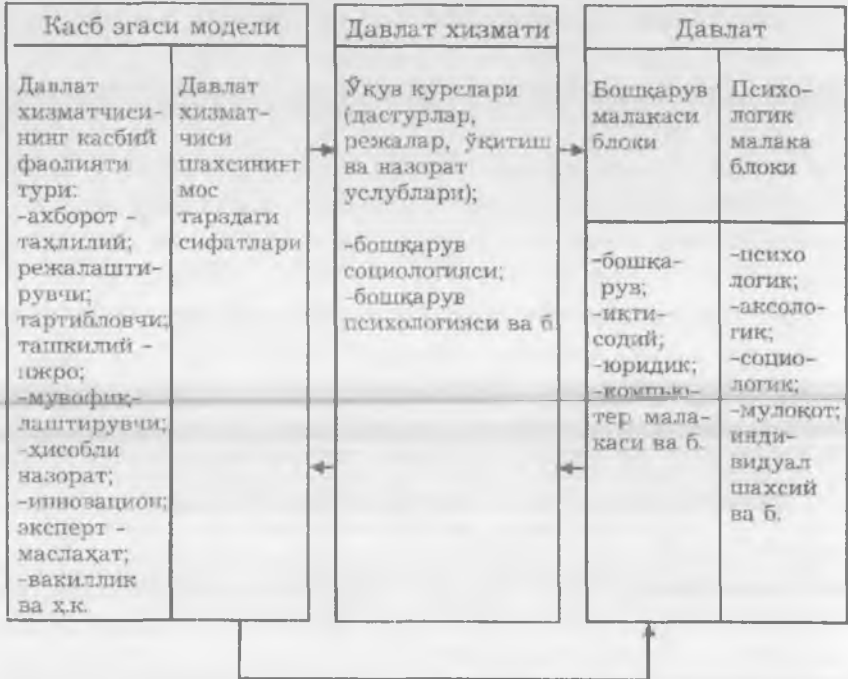
Айнан раҳбар тайёрлаш модели профессиограмма асосига қурилади ва бу жараён бошқарувчи (раҳбар, менежер, етакчи, мансабдор) касбий малакасининг асосини ташкил этади. Профессиограммадан кўринадики, давлат хизматчиси меҳнатининг муваффақияти юқори даражали малака талаб этади. Касбий малака улар ичида энг муҳими бўлиб, у турли раҳбарларда турлича бўлиши мумкин.

⁴ Деркач А.А., Маркова А.К. Профессиограмма госслужащего. -М., 2000. с.33.

Аввал таъкидлаганимиздек, Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримов Вазирлар Маҳкамасининг янги таркиби билан бўлган учрашувда давлат хизматчилари касб малакаси, яъни профессионализмнинг икки муҳим қисмини алоҳида кўрсатди. Бу: касбий бошқарув малакаси ва рухий-маънавий малака, аввало, масъулият туйғусидир. Давлатимиз раҳбарининг ушбу кўрсатмаси, фикримизча, давлат хизматчилари касбий малакасини ошириш асосида тайёрлашнинг якуний мақсади (натижаси) бўлмоғи зарур. Давлат ва жамият қурилиши Академиясида мутахассис кадрлар тайёрлаш моделини такомиллаштириш борасидаги ўзгаришларни янада чуқурлаштириш, бунда ўқув предметларини ўқитиш мазмуни ва услубларини такомиллаштириш, янги ютуқларга ҳамда замонавий педагогик технологияларга таянган ҳолда профессиограмма-лар яратиш долзарб масала бўлиб қолмоқда.

Айтиш мумкинки, Академия тингловчиси профессиограммада давлат хизматчилари учун қўйиладиган намунавий талабларни юқори даражада англаса, ўз қобилияти, имконияти ва тажрибасига мос касбий малакасининг маълум вариантыни шакллантириб бориш имкониятига эга бўлади. Бу ҳол тингловчини ўз касбий малакасини вужудга келтиришнинг фаол субъектига айлантиради. Шундан келиб чиқиб, у ҳар бир фан ва ўқув материални пухта ўзлаштиришга, ўз касбий малакасини оширишга интилишини кескин оширади. Шунингдек, тингловчи малака ошириш жараёнининг субъекти сифатида мақсадни аниқ қўйиши, ўзини-ўзи бошқариш ва тартибга солиш, касбий ўсиш учун мотивацияга эга бўлиши, профессионализмнинг юқори даражасига интилиши каби сифатларини шакллантиради. Умуман олганда, тингловчи фақатгина янги касбий билимлар эгаси бўлибгина қолмай, касбий малака шаклланиши жараёнининг субъектига айланади (4-жадвал).

**Академия тингловчиси касбий таълимида
профессиограмманинг ўрни**



Бугунги кун талабларига жавоб берадиган, янгича фикрлайдиган раҳбар кадрлар тайёрлаш мақсадида Академия тингловчиларининг индивидуал машғулотига алоҳида аҳамият берилмоқда. Бунда касбий тайёргарликнинг муаммоли шакллари қўлланилмоқда. Хусусан, касбий бошқарув фаолиятидаги турли вазиятлари билан боғлиқ машғулотларда тингловчи таҳлил қилиш кўникмасини тезкор тарзда шакллантириш ва эгаллашга интилади. Бошқарув вазиятлари кутилган, олдиндан башорат қилинадиган ва фавқулдда юз бериши мумкинлиги туфайли тингловчи ўқув жараёнида унинг ривожланиши тўғрисида фикр юритади, ўз илми

ва дунёқарашига хос тарзда бошқарув қарорларини ишлаб чиқишга ҳаракат қилади. Натижада, у бошқарув мавҳумлиги шароитида ҳаракат қилиш қобилиятини эгаллайди. Муҳими, бошқарув фаолиятининг бир қанча турларини бир вақтда қўллашга ўрганади. Аслида, реал ҳаётда ҳам шундай. Шунинг учун ҳам ўқув жараёни иложи борича эҳтимолий бошқарув вазияти ва амалдаги воқеликка яқинлаштирилиши зарур. Ҳар бир тингловчи бу соҳадаги шахсий тажрибасини таҳлил этиши, бошқалар тажрибаси билан таққослаш имкониятига эга бўлиши ҳам ижобий самара беради.

Мамлакатимизда бозор муносабатларининг қарор топиши, «Кучли давлатдан - кучли жамият сари» концепциясининг амалга оширилиши бошқарув соҳасига оид замонавий менежмент масалаларига ҳам тўхталиб ўтишни тақозо этади.

Менежмент (ингл. management - бошқарув) - ишбилармонлик фаолияти ҳамда сиёсат соҳасига тегишли бошқарув фаолияти. Менежмент, шунингдек, хусусий ва ижтимоий тадбиркорлик соҳасида бошқарув фаолияти билан банд шахслар мажмуасини ҳам ифодалайди. Менежментнинг яна бир маъноси шуки, у ижтимоий ишлаб чиқаришни бошқаришнинг техник-ташкилий ва ижтимоий жиҳатини ўрганувчи фандир. Менежмент ўз моҳиятига кўра, амалий ишбилармонликнинг иқтисодий, техник-ташкилий, ҳуқуқий ва руҳий масалаларини қамраб олади. Умуман, менежментнинг мақсад ва вазифалари ҳар қандай ташкилот (фирма, корхона, муассаса) учун амалда қўл келадиган умумий бошқарув қоидаларини ишлаб чиқиш ва қўллаш билан боғлиқ.

Менежмент бир асрлик тарихга эга. XIX аср охири XX аср бошларида америкалик илғор муҳандислар гуруҳи «илмий менежмент» ҳаракатини бошлаб берган

эди. Бу гуруҳга Ф.Тейлор (1856-1915) раҳбарлик қилган.

Ф.Тейлор - инсон омилини кашф этган шахс, деб айтиш мумкин. У ўз таълимоти асосига моддий манфаатдорлик қоидасини қўйган. Муайян тадқиқотлар асосида Ф.Тейлор одамларнинг янгиликка нисбатан руҳий сустлигини (инертлигини) бартараф этишни асосий муаммо деб билган. Кейинчалик у ўзининг «руҳий инқилоб» концепцияси асосига ҳам шу қоидани қўяди. Моддий манфаатдорликни жорий этиш учун одамлар ҳақиқатда ишлаб топганларидан кўп топмасликлари керак, деган қоидани ҳам Ф.Тейлор асослаган эди. Умуман, Ф.Тейлорнинг меҳнатни ташкил этиш ҳақидаги қоидалари америкача менежмент учун асос бўлиб хизмат қилди.

«Илмий менежмент» тарафдорларининг саъй-ҳаракатлари туфайли Америка XX аср биринчи чорагидаёқ саноатни ташкил этиш ва бошқарув соҳасида анча илгарилаб кетган эди. Натижада, менежмент фаолият тури сифатида тан олиниб, жамиятнинг муҳим институтига айланди. Менежментнинг мавқеи юксалиб, бора-бора сиёсат соҳасига айланди.

«Менежмент» тушунчаси америкалик социолог Э.Мэйо (1880-1949) ва унинг меҳнатни бошқаришни ташкил этишнинг илмий услублари бўйича ўтказган машҳур Хотсрн тадқиқотлари натижасида ижтимоий-руҳий мазмун билан бойиди. Тахминан шу даврда, яъни XX аср 30-йилларида Америкада амалий менежмент тажрибаси умумлаштирилиб, дастлабки менежмент назариялари ҳам пайдо бўла бошлади.

Менежмент тараққиётининг ўзига хос учинчи босқичи америкалик иқтисодчи ва социолог П.Ф.Друкер номи билан боғлиқ. Айнан у менежментнинг мумтоз мактабини «инсоний муносабатлар» доктринаси билан узвий боғлади. Бу шуни англатадики, менежмент амалиётининг

биринчи босқичида асосий муаммо иш жойини ташкил этиш (тейлоризм), иккинчи босқичида корхонанинг ижтимоий ташкил этилиши (Мэйо) бўлган бўлса, энди корпорациянинг бошқарув тузилмаси, менежернинг замонавий жамиятдаги ўрни ва роли очиб берилди. Бошқача айтганда, менежмент фақатгина тадбиркорлик соҳасига эмас, балки таълим, фан ва соғлиқни сақлаш соҳаларига ҳам тадбиқ этила бошланди. Ҳатто жамиятнинг ўзи корпорация, яъни улкан корхона деб қарала бошлади. Энди бутун жамиятни бошқариш, яъни давлат бошқаруви такомиллаша борди. Бошқарув илмида икки даража шаклланди: 1) меҳнат жараёнини бошқариш, ишчи-хизматчилар хулқ-атворига таъсир ўтказиш; 2) ижтимоий бошқарув (давлат бошқаруви).

Кўп мутахассислар эътироф этаётганидек, ҳозирги пайтда менежмент назарияси ва амалиёти асосида учта мактаб шаклланган. Булар қуйидагилар:

1. *Маърифатли*. Бу европача менежмент бўлиб, унинг асосини ўта саводхонлик, ўз ишини пухта билиш, юксак маданият, ҳар қандай шароитда ишлай олиш кўникмалари ташкил этади. Намуна сифатида, асосан, немис мутахассислари мисол қилиб кўрсатилади.

2. *Мумтоз*. Бу Америка менежменти бўлиб, унинг асосини прагматик ёндашув ташкил этади. Инсон қобилиятини кўпроқ рўёбга чиқариш, шахснинг тақрорланмас, ўзига хос жиҳатларини ривожлантириш, унинг ноёб тафаккурини равнақ топтириш мазкур мактабнинг моҳиятини ташкил этади.

3. *Анъанавий*. Бу япон менежменти. Ўзига хос, ўта мослашувчан япон маданияти Фарб, асосан, Америка менежмент тажрибасини қисқа вақт ичида ўзлаштира олган. Япон менежментининг асосини фирмага фидоийлик ташкил этади. Ходим фирмага бир умрга жойлашади, сифат учун кураш мажбуриятини олади. Уму-

ман, япон ишбилармонлари учун корпоратив, яъни гуруҳий рух, кучли миллий онг хосдир Юқорида айтиб ўтилган менежмент мактаблари ривожланган ғарб дунёсининг учбурчак (Америка - Япония - Ғарбий Европа) кўринишидаги рақобати ўлароқ шаклланган. Қолаверса, ҳар бир миллий маданиятга хос «муваффақият формуласи,» яъни ҳар бир халқнинг ўз муваффақият формуласи бўлади.

Мутахассислар фикрига кўра, ҳозирда Осиё - Тинч океани ҳавзасидаги Жанубий Корея, Тайван, Сингапур каби мамлакатларнинг тез ривожланиши натижаси ўлароқ, янги хилдаги менежмент - *модернистик* менежмент шаклланмоқда. Тезкорлик, ахборот билан юқори даражада таъминланганлик, қабул қилинган қарорларнинг илмийлиги ҳозирги замон менежментининг, нафақат, фан эканлиги, балки юксак санъат даражасига кўтаририлганлигини англатади. Ана шу санъатни эгаллай билиш бизда ҳам менежментнинг шаклланиши ва ривожланиши учун шарт-шароит яратади.

Менежмент ҳақидаги умумий фикрлардан раҳбар кадрлар билан боғлиқ соҳа - *кадрлар менежменти* масаласига ўтаммиз.

Маълумки, давлат хизмати тизимида, умуман кадрлар сиёсатида *инсон ресурсларини бошқариш (ИРВ)* катта аҳамият касб этади. Зеро, айнан ходимлар ҳар қандай ташкилотнинг заҳираси ҳисобланади. Яхши ходим ҳар қандай ташкилот, муассаса ёки идора учун кони фойда. Ходимларни етук мутахассис даражасига кўтариш учун барча воситаларни ишга солиш ташкилотнинг стратегик мақсади тизимида киради⁵.

Давлат хизматининг инсон ресурслари деганда, ходимларнинг маъмурий мансаб вазифаларини бажариш

⁵ Зинченко Г.П. Социология управления. Ростов-на-Дону, Феникс, 2004, с. 244-245.

ларини таъминловчи махсус билимлар, касбий кўник-маларни ўз ичига оладиган имкониятлар тушунилади. Демак, бошқарув тизимида ходимларнинг қобилиятига нисбатан эҳтиёж бўлиши, уни рўёбга чиқариш учун имконият яратилиши мақсадга мувофиқдир.

Давлат хизмати тизимида ИРБ концепциясининг моҳиятини қўйидагича ифодалаш мумкин:

-аҳолининг фаровонлиги кўп жиҳатдан самарали давлат хизмати билан боғлиқ;

-самарали давлат хизмати эса ўз соҳасининг етук билимдонлари ва манфаатдор ходимларга (персоналга) боғлиқ;

-персоналнинг ўз соҳасини яхши билиши ва манфаатдорлиги эса уларни танлаш, ўқитиш, жой-жойига қўйиш, унинг фаолиятини рағбатлантириш билан белгиланади⁶.

Давлат хизматида ИРБни тизим сифатида қарасак, у “кириш”, “жараён” ва “чиқиш” босқичларига эгадир. Кириш босқичида маъмуриятнинг инсон ресурсларига нисбатан эҳтиёжи, чиқишда сарф-харажатлар самарадорлиги аниқланади. ИРБ жараёни эса тўртта муҳим вазифага эга. Булар: 1) кадрларни танлаш; 2) персонални баҳолаш; 3) ходимларни рағбатлантириш; 4) ходимларни ўстириш (3-чизма)⁷.

Албатта, мазкур ИРБ тизими умумий кўринишга эга бўлиб, барча мамлакатларда ўзига хос хусусиятлар билан боғлиқ ҳолда амал қилиши мумкин. Шу билан бирга, кадрлар бошқарувининг бир неча хили ажратиб кўрсатилади: индивидуализмга асосланган *Америка модели*; коллективизмга асосланган *Япон модели* ва индивидуализм ҳамда коллективизмни ўзида мужассамлаштирувчи *Европа модели*.

⁶ Деркач А.А., Маркова А.К. Профессиограмма госслужащего. -М., 2000, с. 245.

⁷ Ўша жойда, с.245-246.

Давлат хизматида ИРБ тизими



Давлат хизмати тизимида ИРБ моҳияти ва кадрлар бошқарувининг (менежментининг) ўзига хос кўринишлари 4-чизмада акс этган⁸.

Баъзи мамлакатларда давлат хизматига кадрларни танлаб олиш бир умрга ёлланиш тамойилига биноан амалга оширилади. Бу давлат хизматчисида барқарор бандлик, эртанги кунга ишонч ҳиссини мустаҳкамлайди. Бунда танлаб олишнинг бир қанча услублари қўлланилади. АҚШда тест синови жорий қилинган, шу жумладан, полиграф (“ёлғончилик детектори”) услуби қўлланади. Японияда малакавий имтиҳонлар, Европа мамлакатларида танловлар кенг тарқалган.

Маъмурий муассасаларда *персонални баҳолаш услуби* ҳам барча мамлакатларда қўлланади. АҚШда ҳар бир ходим олдиға ҳар йили аниқ мақсад қўйилади.

⁸ Деркач А.А., Маркова А.К. Профессиограмма госслужащего. -М., 2000, с.245-246.

Хорижий мамлакатлар давлат хизматида ИРБ

Ўзига хос хусусиятлар	Умумий жиҳатлар			
	Танлаб олиш	Баҳолаш	Рағбатлантириш	Ривожлантириш
Америка модели (индивидуализмга асосланган)	Тест синови	Масофага мос тарзда бошқарув	Имтиёзлар мажмуаси	Тик кўтарилиш
Япон модели (коллективизмга асосланган)	Малакани аниқлаш имтиҳони	Ҳамкасбларнинг тан олиши	Маънавий рағбатлантириш	Ёлланма кўтарилиш
Европа модели (индивидуализм ва коллективизмнинг мувофиқлик)	Танлов (конкурс)	Баҳолаш цикли (даври)	Кўшимча таътил	Узлуксиз таълим ва кўтарилиш

Давлат хизматчиларини рағбатлантириш моддий мукофотлаш шаклида амалга оширилади. Шу билан бирга, ҳар бир мамлакатда рағбатлантиришнинг қўшимча турлари мавжуд. АҚШда солиққа тортилмайдиган “компенсацион кафетерий” ёки имтиёзлар мажмуаси мавжуд. Японияда эса маънавий рағбатлантиришнинг турли шакллариغا катта эътибор берилади. Европа мамлакатларида қўшимча таътиллар, истеъфога чиқиш арафасидаги тўловлар амалиёти кенг тарқалган.

«Персонални ривожлантириш» тушунчаси лавозимда кўтаришни назарда тутаяди. Кўплаб мамлакат-

ларда давлат хизмати мураккаб кўп погонали тизимга эга. Хусусан, АҚШда давлат хизматчиларининг 1 дан 18 гача бўлган малака разрядлари мавжуд, бу мамлакатда хизмат погонаси бўйлаб тик (вертикал) кўтарилиш муваффақиятли деб тан олинади.

Японияда эса ходимнинг хизмат доирасида кўтарилиши ёнлама (горизонтал) хусусиятга эга. Айтайлик, ўрта бўғинга мансуб мансабдор 4-5 йил ишлагандан сўнг бошқа бўлимга айнан ўзи эгаллаб турган лавозим мақомига ўтказилади. Европанинг кўпгина мамлакатларида эса бошқарувчининг хизмат погонаси бўйлаб кўтарилиши узлуксиз таълим билан боғлиқ.

ИРБ концепцияси кўплаб мамлакатлар давлат хизмати тизимида ўз амалий тасдиғини топиб, кўпроқ катта ва ўрта давлат ташкилотларида самара беради.

Меҳнат жамоаси фаолиятида ҳам, бошқарув тизимида ҳам асосий бўғин ҳисобланувчи раҳбар ўз ўрни, мавқеи, ҳуқуқи ва масъуллигига кўра муҳим омилдир. Шунинг учун меҳнат жамоасида унинг роли каттадир.

Маълумки, одамларнинг ҳар қандай гуруҳи, меҳнат жамоаси, жумладан, ташкилот ҳам ўз маданияти намуналарини ишлаб чиқади. Бу *ташкилот маданияти* дейилади.

Ҳар қандай ташкилот яхлит тизим сифатида амал қилиши учун икки асосий вазифани бажариши лозим:

-муҳитга мослашиш;

-ички интеграция.

Ташкилий маданият ана шу вазифалар амалга ошишини таъминлайди, у қуйидаги қисмлардан иборат:

I. Эътиқод - одамнинг ташкилотда нима тўғри эканлиги ҳақидаги тасаввурлари;

II. Қадриятлар - ташкилотда ҳукмрон бўлган қадриятлар у ерда нимани муҳим деб ҳисоблашни белгилаб беради. Америкалик тадқиқотчилар Т.Питерс ва

Р.Уотерман меҳнат жамоаси маданияти ва унинг муваффақияти ўртасидаги боғлиқликни ўрганиб, турли меҳнат жамоаларининг муваффақиятини таъминловчи бир қатор қадриятлар тизимини асослаб берган (5-чизма).

5-чизма

Муваффақиятли фаолият юритаётган компаниялар ташкилий маданияти қадриятлари



III. Меъёрлар - одамларга ўзини қандай тутуш кераклиги ва улардан нима кутилаётганлигини билдириб турувчи хулқ-атвор қоидалари. Хулқ-атвор меъёрлари меҳнат жамоаси фаолиятидаги баъзи ҳолатлар, жумладан, раҳбар ходим қонунчиликка риоя этиши, ижтимоий адолат тамойилларини бузмаслиги, манфаатлар тўқнашуви пайтидаги хулқ-атвор, бошқа ташкилотлар ҳақида ахборот олиш ва ҳ.к. ни ифода этади.

IV. *Хулқ-атвор* - иш жараёнида одамлар амалга оширадиган кундалик ҳаракатлар (урф-одатлар, шунингдек, муомала маданияти);

V. *Психологик муҳит* - гуруҳ ички соҳасининг мустаҳкам тизими бўлиб, у эмоционал кайфиятда жамоа фикри ва фаолият натижаларида намоён бўлади. Ташкилотдаги муҳит - одамларнинг меҳнат жамоасидаги маданиятни қабул қилишлари ва бу ҳақдаги ўй-фикрлари. Жамоадаги муносабатларни ўрганган ҳолда унга баҳо бериш мумкин.

Албатта, буларнинг ҳеч бири ўз ҳолича ташкилот маданиятини келтириб чиқармайди, лекин биргаликда у ҳақда тасаввур бериши мумкин. Шундай қилиб, *ташкилот маданияти - муайян ташкилотдаги барча ходимларнинг хатти-ҳаракатини белгилаб берувчи умумий қадриятлар, эътиқод, муносабатлар мажмуасидир*. Улар аниқ ифодаланган бўлмаслиги мумкин, аммо тўғридан-тўғри кўрсатмалар мавжуд бўлмаганда одамларнинг хатти-ҳаракати ва ўзаро алоқаларини маълум маънода белгилаб беради, сезиларли даражада умумий ишни бажариш жараёни ҳамда ташкилотнинг ҳаётий фаолияти хусусиятига таъсир кўрсатади. Умуман олганда, ташкилот маданияти раҳбар фаолияти, унинг меҳнат жамоасидаги ўрнини белгилаб берувчи кўрсаткичдир. Уни раҳбар бошқара билиши, шакллантириши керак. Раҳбар унинг ёрдамида ташкилотнинг ташқи муҳитга мослашуви ва ички жипелигини тامينлайди, персонални бошқаришни такомиллаштириб боради.

XX асрнинг 70-йилларига келиб, бошқарувчи инсон омилини ҳисобга олмай, маъмурий-буйруқбозлик асосида жамоага раҳбарлик қилиши натижа бермай қолди. Ҳан-техника тараққиёти даврида асосий эътибор зарур билимга эга ходимга кўрсатилиши керак. Бунинг учун меҳнат жамоаларини (ташкилот, компа-

ния, фирма, хўжалик ва ҳ.к.) бошқаришнинг замонавий усулларини жорий этиш зарур. Шундай усуллардан бири - «ташкилий ривожланиш» концепциясидир. Бунинг асосий қирралари ўтган асрнинг 70-йилларида АҚШда шаклланди. Унинг шаклланишига қуйидаги омиллар бевосита таъсир кўрсатди:

-меҳнат жамоалари иш фаолиятида шароитларнинг ўзгариши;

-ҳозирги замон бошқарувида инсон омили ролининг ошиши;

-меҳнат жамоаларини ўрганишда услуб ва ёндашувларнинг хилма-хиллиги.⁹

Шуни ҳам айтиш зарурки, меҳнат жамоасини бошқариш, унинг ташкилий ривожланиши ўз-ўзидан юз бермайди. Бунда раҳбарнинг ўрни ўзига хосдир. Бошқарув соҳаси мутахассисларининг фикрига кўра, бунда «гуруҳдан - командага» динамикаси юз бериши керак. Бошқача айтганда, ташкилотда гуруҳ фаолиятдан команда бўлиб ишлашга ўтиш муҳимдир. Лекин ҳозиргача катта ташкилотларда команданинг имкониятлари деярли амалга ошмайди. Бунинг сабабларидан бири шуки, кўпчилик раҳбарлар команда нималигини, уни ташкил этиш ва ундан қандай фойдаланишни билишмайди.

Хўш, команда нима. у раҳбар фаолиятига қандай таъсир кўрсатади, раҳбар командани қандай бошқаради? Энди мазкур саволларни аниқлаш лозим.

Маълумки, ўзбек тилида «команда» сўзи икки хил маънога эга: а) буйруқ; б) маълум мақсад йўлида уюшган гуруҳ. Бизни унинг айнан иккинчи маъноси қизиқтиради. Лекин бу ҳолатда ҳам «команда» атамаси турли маънога эга, у баъзан спорт командасини, баъзан ҳар қандай гуруҳни англатади.

⁹Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учеб. пособие. -М., Финансы и статистика, 2001, с.94-96.

Аслида, «команда» тушунчасини бирор фаолиятни амалга ошириш учун биргаликда ҳаракат қилаётган бир қанча одамлар жамоаси сифатида тушуниш жоиз. Тўғрироғи, команда - аниқ натижага эришиш учун фаол ҳаракат ва масъулиятни ўзаро тақсимлаб олган индивидлар гуруҳидир. Агар шундай ёндашсак, бу таърифда команда хусусиятига хос уч жиҳат кўзга ташланади:

1. *Ўзаро боғлиқлик*. Команданинг ҳар бир аъзоси умумий ишга ўз ҳиссасини қўшади, улар ишга оид аҳборотларни ўзаро алмашади. Команда аъзолари фаолият жараёнининг тенг ҳуқуқли иштирокчиси ҳисобланиб, бир-бирига таъсир кўрсатиш имконига эга бўлади.

2. *Ўзаро тақсимланган масъулият*. Команда мақсади учун масъулият ҳамма томондан тан олинади.

3. *Натижа*. Команда натижаси учун масъулият ўзаро фаолликни вужудга келтиради.

Хуллас, команда - *умумий мақсадга, бир-бирини тўлдирувчи кўникмага, юқори даражадаги ўзаро ҳамжиҳатликка, яқиний натижа учун масъулиятга эга одамлар гуруҳидир*.¹⁰

Мутахассислар команданинг турли кўриниши ва шаклларини таснифлаб, қўйилган мақсаддан келиб чиққан ҳолда унинг тўрт хил кўринишини изоҳлайдилар:

маслаҳат командаси (кенгаш, ходимларни бошқарув жараёнига жалб этиш билан шуғулланувчи гуруҳлар ва б.);

ишлаб чиқариш командаси (бригадалар, шахтёрлар командаси, ремонт бригадалари, учувчилар командаси, маълумотларни қайта ишловчилар командаси ва б.);

лойиҳа командаси (тадқиқот гуруҳи, лойиҳалаштирувчи гуруҳ, муҳандислар гуруҳи, мақсадли гуруҳ ва б.);

ҳаракат гуруҳи (спорт командаси, дам олувчилар

¹⁰ Макаревич В.Н. Групповая работа как метод конструктивной социологии. // Социологические исследования, 1993, №7, с. 12.

гурухи, экспедиция, музокара олиб борувчи команда, жарроҳлар бригадаси, ҳарбий бўлинма ва б.).

Мутахассислар командани сифат жиҳатдан ҳам бир неча хилга ажратади. Булар: ишчи гуруҳ, сохта команда, имкониятли команда, реал команда ва юқори самарали команда бўлиб, ҳар бири ҳақида алоҳида тўхталиб ўтиш жоиз:

Ишчи гуруҳ - команда бўлиш имкониятига эга бўлмаган гуруҳ. Гуруҳ аъзолари ахборот ва тажриба алмашилиш учун ўзаро муносабатга киришади. Ҳар ким ўзи масъул бўлган ишни қилади. Бу гуруҳда умумий мақсад ва ўзаро масъулият бўлмайди.

Сохта команда - команда бўлиш имкониятга эга бўлган, аммо умумий ишни жамоавий тарзда бажариш учун уюшмаган гуруҳ. Гуруҳ ўзини команда деб билса ҳам, фаолиятнинг умумий мақсадини аниқлаб олишга қизиқмайди.

Имкониятли команда - умумий меҳнат самарасини ошириш эҳтиёжига эга гуруҳ. Лекин бундай командага умумий ишни бажариш йўналишлари, мақсади ва жараёнлари юзасидан аниқлик, жамоавий масъулият, юқори даражадаги интизом етишмайди.

Реал команда - умумий йўналишда бир-бирини тўлдирувчи, муайян ёндашувга эга ва мақсад учун ўзаро масъулиятни ҳис этувчи кам сонли гуруҳ. Бундай гуруҳ аъзолари ўзаро фаолият қоидаларини яхши ўзлаштиради, лекин ўз имкониятини тўла амалга оширмаган бўлади.

Юқори самарали гуруҳ - реал команда бўлиб, унинг аъзолари умумий ишни бажаришда юқори даражада масъулиятни ҳис қилади. Гуруҳдаги иш услуби ва ўзаро ҳаракат команда аъзоларининг ўсиши ва муваффақиятини таъминлайди. Бундай гуруҳлар кутилганидан ҳам аъло натижаларга эришади.¹¹

¹¹ Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. Учеб. пособие. - М., Финансы и статистика, 2001. с. 156-159.

Мутахассислар «команда - етакчи», «гуруҳ - раҳбар» муносабатини таҳлил этиш билан бирга, команда таркиби масаласига ҳам эътибор қаратади. Социологик тадқиқотлар ёрдамида юзлаб гуруҳлар фаолияти умумлаштириб ўрганилган, шу асосда гуруҳ аъзолари бажариши лозим бўлган роллар таснифига тўхталамиз (4-жадвал).

4-жадвал

Команда аъзолари роллари

Роль	Умумий хусусиятлар
Ижрочи	Интизомли, ишончли, консерватив ва омилкор инсон. Ҳояларни амалий ҳаракатда амалга ошира олади.
Координатор (уюштирувчи)	Етук, ўзига ишонадиган, яхши раҳбар. Мақсадни аниқ исфодалай олади, ишни, ваколатларни тақсимлайди.
Ташкилотчи	Ҳаракатчан, таъсир ўтказувчи. Унинг дадиллиги ва ҳаракати ҳар қандай қийинчиликни бартараф этишга имкон беради, ютказишни ёмон кўради.
Генератор	Ихтирочи, кенг дунёқарашга эга, турли фикрларга бой. Муаммони ҳал эта олади.
Изланувчи	Ташаббускор, муомалали. Имконият қидиради, ҳамкорлик ўрнатади.
Математик	Мулоҳазали, зеҳни ўткир, тез фикрлай олади. Барча муқобил йўллارни кўра олади, ҳамма нарсани чамалай олади.
Команда "ўйинчиси"	Самимий, таъсирчан, дипломат. Ўзгаларни эшита олади, команда аъзолари ўртасидаги ихтилофнинг олдини ола билади, ҳам одамлар, ҳам вазиятга нисбатан сезгир.
Маррага етувчи	Тиришқоқ ва самимий. Хато ва камчиликни топувчи. Топшириқлар бажарилиши муддатини назорат қилади.
Мутахассис	Ўзича ақли, одамови. Битта соҳа бўйича мутахассис.

Яна шуни ҳам ҳисобга олиш зарурки, бошқарув соҳаси мутахассислари турли кўринишдаги командалар фаолиятини ҳам таҳлил қилади. Уларнинг фикрича, командалар фаолиятини ишчи гуруҳларидан тортиб юқори самарали командаларгача бўлган жараёнда кузатиб бориш мумкин (6-чизма).

6-чизма

Команда натижаларининг кўрсаткичи



Хулоса қилиб айтганда, гуруҳ ҳам, команда даражасига ўсиб ўтган жамоа ҳам ўз тузилиши ва фаолиятига кўра раҳбарга боғлиқдир. Раҳбарнинг ўз ходимлари билан мулоқоти маълум шаклда ўтади. Шу мулоқот жараёнида раҳбар ходимларига муайян мақсадда психологик таъсир ўтказишга ҳаракат қилади. Бу таъсир муайян шаклга эга бўлгани учун уларнинг ўзига хос хусусиятларини чуқур ўрганмай, самарали натижага эришиш мумкин эмас.

Шуни айтиб ўтиш зарурки, бошқарув психологияси ва социологиясида мулоқот шакли шу пайтгача деярли

ўрганилмай келинаётган эди. Сўнги йилларда олимларимиз, жумладан, профессор А.Бегматов, М.Бекмуродов ва бошқалар томонидан ташкилот маданияти, раҳбар маънавияти, бошқарувнинг миллий менталитет билан боғлиқ жиҳатлари тадқиқ қилинди. Раҳбаршуносликка оид адабиётлар танқис бўлган ҳозирги шароитда бундай тадқиқотларнинг ўрни катта. Бошқарув соҳасига оид тадқиқотлар билан шуғулланаётган профессор А.Бегматов раҳбар ўз жамоасида ходимларга нисбатан қўллайдиган психологик таъсирнинг бир қанча турларини кўрсатади. Биз қуйида уларга тўхталамиз¹².

Буйруқ. Буйруқ муайян вазифани муҳокамасиз бажаришни талаб қилувчи мулоқот шакли бўлиб, у раҳбарлар фаолиятида кенг қўлланилади. Ифода усулига қараб буйруқлар ёзма ва оғзаки кўринишда бўлади. Ёзма ва оғзаки буйруққа муносабатда ўзига хослик мавжуд.

Ёзма буйруқ ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланиб, корхона, муассаса ёки ташкилотда ишга тайинлаш, ишдан бўшатиш, жазолаш, рағбатлантириш, топшириқ бериш каби мақсадда амалга оширилади. Шунинг учун унга жиддий муносабатда бўлишди.

Оғзаки буйруқ эса муайян топшириқни маълум ходимга топшириш, рағбатлантириш ёки жазолаш мақсадида қўлланилади. Оғзаки буйруқда оҳанг, яъни овознинг паст-баландлиги ходим томонидан қандай қабул қилинишига жиддий таъсир кўрсатади. Шунинг учун буйруқ қатъий оҳангда бўлиши керак. Акс ҳолда, ходим қатъиятсизлик билан берилган буйруққа масъулиятсизлик билан ёндашиши мумкин. Баъзи раҳбарлар буйруқни жуда баланд овоз билан беради. Уларнинг тасавурида буйруқ қанча баланд овозда берилса, унинг таъсир кучи ҳам шунча юқори бўлади. Лекин буйруқнинг бундай берилиши раҳбарнинг руҳий куч-

¹² Раҳбар ва ходим. —Т., Академия, 1998.

лилигини эмас, аксинча, маънавий қашшоқлигини кўрсатади. Жуда кучли овоз билан берилган буйрукни ходимлар дастлаб тез бажарсалар-да, кейинчалик баланд овоз кучини йўқотиб, уларга таъсир этмай қўяди.

Буйруқ жуда паст овоз билан ҳам берилмаслиги керак. Бу ижрочида салбий муносабат туғдириши мумкин.

Буйруқлар мазмунига кўра ундовчи ва тақиқловчи хусусиятга эга бўлади. Ундовчи буйруқлар муайян топшириқни бажаришни талаб қилса, тақиқловчи буйруқлар эса иш ёки ҳаракатни бажармасликни тақозо этади. Ундовчи буйруқлар тегишли тартибда, баланд овоз ва қатъий оҳанг билан берилганда танқидий муносабатсиз бажарилса, тақиқловчи буйруқлар кўпинча ижрочида акс муносабат уйғотади. Бу ҳол инсон руҳияти хусусиятлари билан боғлиқдир. Тақиқловчи буйруқларни ёш болалар ҳам бажармасликка ҳаракат қиладди. Тақиқловчи буйруқ берилса, унинг орқасидан қисқача изоҳ берилиши лозим.

*Талаб.*¹³ Раҳбарнинг ходимларга муносабатининг бундай шакли буйруққа яқин туради. Лекин унинг ўзига хос томонлари ҳам бор, яъни буйруқ муайян фаолиятни бажариш ёки бажармасликка қаратилган бўлса, талаб эса айнан ўша буйруқларнинг бажарилишига қаратилган бўлади. Талаб мазмуни, асосан, меъёрий ҳужжатлар, ахлоқий нормалар корхона ёки муассаса ички тартиби қоидаларидан келиб чиқадиган ҳолат ва амалларга риоя қилишга йўналтирилган бўлади. Масалан, ишга ўз вақтида келиш ҳақида буйруқ чиқариш ўринсиздир. Чунки бу ҳол корхона ички тартибида, қатор ҳуқуқий, меъёрий ҳужжатларда баён қилинган. Шунинг учун талаб аввал чиқарилган буйруқлар, йўриқнома, низом каби меъёрий ҳужжатларда кўрсатилган

¹³ Қаранг: Раҳбар ва ходим. —Т.. Академия, 1998.

вазифаларни бажаришга, белгиланган тартиб-қоидалар, интизомга риоя қилишга қаратилган бўлади.

Талаб ўз мазмунига кўра икки хил - оддий ва қатъий талаб кўринишига эга. Оддий талаб кундалик иш фаолиятида кўп қўлланилади. У маълум ҳолат ёки фаолиятга ходимларнинг алоҳида эътиборини қаратишга йўналтирилган бўлади. Қатъий талаб эса мазмун жиҳатдан буйруққа яқин бўлади. У, одатда, оддий талаб натижа бермаган ҳолларда қўлланилади. Қатъий талабни ноўрин қўллаш унинг бажарилмаслигига, раҳбарнинг обрўси пасайишига олиб келади.

Оддий талаб ҳам, қатъий талаб ҳам бажарилиши учун раҳбар тегишли ҳуқуқларга ва юқори обрўга эга бўлиши керак. Агар раҳбар ходимларидан бирор вазифани бажаришни талаб қилса-ю, бу талаб бажарилмаганда маъмурий чора қўллашга етарли ҳуқуқи бўлмаса, мазкур талабнинг бажарилмаслик эҳтимоли янада ортади.

Талаб шаклидан фойдаланганда эътибор берилиши лозим бўлган яна бир муҳим ҳолат талабнинг мазмунидир. Иккинчи, учинчи даражали нарсаларни қатъий талаб даражасига кўтариш ўринсиздир. Талаб қилинаётган нарсанинг муҳимлик даражасига қараб талаб оддий ёки қатъий кўринишда бўлиши мумкин. Баъзан раҳбар ўз ҳуқуқи ёки маъмурий имкониятини намоён қилиш учун учинчи ёки тўртинчи даражали нарсалар, майда-чуйда ва икир-чикирларни ҳам талаб қилади. Бу билан ўз ходимларидан нечоғлик устун эканлигини намоён қилмоқчи бўлади. Аммо бу салбий ҳолатдир.

*Маслаҳат*¹⁴. Психологик таъсир ўтказишнинг бундай тури фақат муайян шароитдагина яхши самара бериши мумкин. Баъзи одамларда маслаҳат берувчига нисбатан салбий психологик муносабат ҳам мавжуд.

¹⁴ Раҳбар ва ходим. —Т., Академия, 1998.

Чунки дунёда маслаҳат берувчилар жуда кўп учрайди. Аксарият одамлар ўринлими-ўринсизми, фойдалими-фойдасизми бошқаларга маслаҳат беришни хуш кўради. Қизиғи шундаки, улар ўзлари яхши билмаган нарса юзасидан ҳам маслаҳат бераверади. Бунинг сабаби инсон руҳияти билан боғлиқдир. Инсон ҳиссий ва ақлий имкониятини ошириб баҳолашга мойил бўлади. Яъни, ўзини бошқалардан ақллироқ ҳисоблаш инсонга хос хусусият.

Билим доираси кенгайган сари инсон кўп нарсани билмаслигини тушуна боради. Илм доираси қанчалик тор бўлса, у ўзини шунчалик билимдон ҳисоблайди. Шунинг учун кам билувчи бошқаларга кўпроқ маслаҳат беришни яхши кўради.

Бундан бошқаларга маслаҳат бериш керак эмас, деган хулоса чиқмайди, албатта. Ходим раҳбар маслаҳатига амал қилиши учун раҳбарга ишониши ҳам керак. Ишонч - таъсир ўтказишнинг маслаҳат шакли самарали бўлишини таъминловчи муҳим омилдир. Маслоҳат самара бериши учун раҳбар маслаҳат бериш жараёнида руҳий ҳолатларни ҳисобга олиши керак. Жумладан, агар маслаҳат берувчи шахсда самимийлик бўлмаса, тингловчи бу маслаҳатга қулоқ солмайди, гарчи бу маслаҳат қимматли бўлса ҳам. Шунинг учун раҳбар ўз овозининг қандай оҳангда чиқаётгани билиши зарур.

*Маъқуллаш*¹⁵. Хизмат жараёнида раҳбар ўз ходимларининг иш фаолиятига, хатти-ҳаракатига, айтаётган гап-сўзларига ижобий ёки салбий муносабат билдиради. Ижобий муносабат маъқуллаш шаклида намоён бўлади.

Фаолият ёки ҳаракатнинг раҳбар томонидан маъқулланиши ходимлар руҳиятида муайян кечинма юз беришига олиб келади. Ҳаракат, фаолият ва фикрни

¹⁵ Раҳбар ва ходим. -Т., Академия, 1998.

маъқуллаш маълум шароит ва тартибда амалга оширилса, у кўзланган мақсадга олиб келади.

Маъқуллаш бевосита амалга оширилади. Айтайлик, бир ходим катта меҳнат эвазига самарали натижани кўлга киритди. Буни маъқуллаш учун «Сиз яхши муваффақиятга эришдингиз» дейиш ўрнига «Сизнинг ҳаракатингиз, меҳнатингиз шундай натижага муносиб», дейилса, мақсадга мувофиқ бўлади. Чунки бундай маъқуллаш натижани қайд этибгина қолмай, шу натижага олиб келган меҳнатга берилган баҳони ҳам ўз ичига олади. Натижани мақтайвериш маъқуллашдан кўра кўпроқ хушомадга ўхшаб кетади. Шу тартибда, яъни натижани эмас, кўпроқ шу натижага олиб келган меҳнатни баҳолаш ходимларда бундай меҳнатга ижобий руҳий ҳолат шаклланишига ёрдам беради. Маъқуллашни худбин одамлар ўз меҳнатига берилган оддий баҳо деб қабул қилишлари мумкин. Улар руҳиятида ўз шахсияти ва имкониятига ортиқча баҳо беришга мойиллик бўлгани учун раҳбарнинг улар фаолиятига берган ижобий баҳоси сезиларли ҳодиса сифатида қабул қилинмаслиги мумкин. Бундай одамлар меҳнат жамоаларида кўпчиликни ташкил қилмаса ҳам, раҳбар уларни билиши ва улар билан мулоқотга киришганда қайд этилган психологик жиҳатларни ҳисобга олиши лозим.

*Насиҳат.*¹⁶ Психологик таъсир ва мулоқотнинг бундай шакли ходимнинг раҳбарга ижобий муносабати ва ҳурмати бўлгандагина самара беради. Насиҳатнинг ҳар бир аниқ кўриниши мазмун жиҳатидан буйруққа, тақиқ ва маслаҳатга яқиндир. Лекин унинг фарқ қиладиган муҳим томони ҳам бор. Яъни, раҳбар буйруқ, маслаҳат берганда ёки тақиқлаганда доим аниқ бир омилни назарда тутаяди. Насиҳат эса улардан фарқли ўлароқ,

¹⁶ Раҳбар ва ходим. –Т., Академия, 1998.

муайян фаолият ёки ҳодисага нисбатан умумий ҳолатни шакллантиришга қаратилган бўлади.

Буйруқ ёки маслаҳатда қайси ишни қачон ва қандай бажариш ҳақида гап борса, насиҳат берганда қандай шароитда нима қилиш ёки қилмаслик, ўзини қандай тутиш кабилар тўғрисида гап боради. Насиҳат бермоқчи бўлган шахс сўз юритилаётган соҳа бўйича яхши тажрибага эга бўлиши шарт. Шарқона удумга кўра, ёши катталар кичикларга насиҳат қиладилар.

Раҳбарлар баъзан ўзларини ўз ходимларидан ақллироқ, донороқ, деб баҳолашади. Ана шундай раҳбарлар насиҳатгўйликка мойил бўлади. Ходимлар бундай раҳбарнинг насиҳатини мажбуран тингласалар ҳам, аслида унга амал қилмайди. Насиҳат сўзларда ифодалангани учун уни баён қилишни ўйлаб олиш керак.

Хуллас, ҳозирги даврда бошқарувдек мураккаб фаолиятни ўзига касб қилиб олган раҳбарларнинг жамият ҳаётидаги аҳамияти ошиб бормоқда. Шу билан бирга, раҳбар кадрларнинг замон талабларига мос тарзда фаолият юритиши ўз касбий маҳоратини муттасил ошириб боришисиз муваффақиятга юз тутмаслиги ҳам аёнدير. Ҳар бир замонавий раҳбар одамлар билан ишлаш маҳоратини, жамоатчилик билан алоқаларни мустаҳкам асосга қўйиш кўникмаларини қунт билан эгаллаши, уни санъат даражасига кўтариш йўлида тинимсиз меҳнат қилиши зарур.

Такрорлаш ва мустақил ишлаш учун мавзулар

1. Раҳбар шахсига қўйилаётган талаблар ва уларнинг таснифи:

- касбий тайёргарлик;
- интеллектуал салоҳият;

- ахлоқий сифатлар;
- мафкуравий-сиёсий лаёқат.

2. Раҳбар кадрларни танлаш ва жой-жойига қўйишда уни ҳар томонлама ўрганишнинг аҳамияти.

3. Давлат хизматчиси: ҳуқуқий кафолатлар ва касб масъулияти.

Адабиётлар

1. Каримов И.А. Хавфсизлик ва тинчлик учун курашмоқ керак. 10-жилд. -Т., Ўзбекистон, 2003.
2. Каримов И.А. Ватанзимнинг тинчлиги ва хавфсизлиги ўз куч-қудратимизга, халқимизнинг ҳамжиҳатлиги ва букилмас иродасига боғлиқ. -Т., Ўзбекистон, 2004.
3. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз - жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т., Ўзбекистон, 2005.

Амалий машгулот режаси

1. Раҳбар фаолиятида маъмуриятчилик.
2. Ташкилотлар ва раҳбар классификацияси.
3. Маъмуриятчилик ва маъмурий ташкилотчилик.
4. Раҳбарлик ва етакчилик.
5. Раҳбар шахсини социологик ўрганиш.
6. Президент И.А.Каримов мамлакатимизда замонавий раҳбар кадрларга қўйиладиган талаблар ҳақида.
7. Раҳбар кадрларнинг ислоҳотлар жараёнидаги ўрнини социологик тадқиқ этиш услублари.
8. Раҳбар кадрлар фаолиятини жамоатчилик фикрини ўрганиш асосида баҳолаш.

5-мавзу. Давлат хизмати, бошқарув ва маъмуриятчилик тизимининг ташкилий, маданий, социал ҳамда жамоатчилик билан алоқалар омиллари

“Давлат хизмати”, “бошқарув” ва “маъмуриятчилик” каби тушунчалар ўзаро боғлиқ бўлиши билан бирга, ҳар бири тизимий хусусиятларга ҳам эга. Шу билан бирга, бошқарув тизим сифатида жамият ҳаётида кўплаб омиллар воситасида фаолият юритади. Жумладан, бошқарувнинг ташкилий, маданий, социал ва бошқа жиҳатлари ҳақида батафсил сўз юритиш мумкин. Биз қуйида биргина жамоатчилик билан алоқалар омилга тўхталиб ўтамиз.

Маълумки, бошқарувнинг жамоатчилик билан алоқалар тизими ўз табиати, тузилиши ва соҳасига кўра кенг қирралидир. Жамоатчилик билан алоқалар феномени кўплаб фан соҳалари (иқтисод, социология, менежмент, психология, ҳуқуқ ва б.) билан боғлиқ бўлиб, у тўқнаш келадиган фаолият соҳалари ҳам турличадир (журналистика, сиёсий фаолият, реклама, менежмент, давлат бошқаруви ва б.). Шу билан бирга, мазкур соҳа турлича номланади: “Public relations”, “PR”, “паблик рилейшнз”, “ПР”, “Пи-Ар”, PR-технологиялар”, “Жамоатчилик билан алоқалар”, “Жамоатчилик алоқалари” ва б.¹ Келтирилган иборалар муайян ўринга эга бўлиб, аслида синонимлардир. Шу маънода уларни қуйидаги яхлит кўринишга келтириш мумкин:

Жамоатчилик билан алоқалар - паблик рилейшнз - PR.

Дунёда жамоатчилик билан алоқалар соҳаси фан (пиарология) ва фаолият йўналишига (PR - технологиялар) айланганлигига қарамай, мамлакатимизда соци-

¹ Шишкина М.А. Паблик рилейшнз в системе социального управления —СПб., Изд. “Паллада-медиа” и СЭРЦ “Русич”, 2002, с. 5-13.

ал муносабатларнинг ўзига хос соҳаси, социал институт ва социумнинг (жамиятнинг) муҳим қирраси сифатида эндигина шаклланмоқда.

Хўш, жамоатчилик билан алоқалар, яъни «публик рилейшнз»нинг моҳияти нимада?

Паблик рилейшнз – инсон фаолиятининг ўзига хос кўринишидир, унга фаолиятга оид барча белгилар, восита, натижа ва унинг жараёнлари хосдир. Паблик рилейшнзни социал технологиялар ёки жамоатчилик фикрига тенглаштириш бир ёқламалиқдир. Хусусан, жамоатчилик фикри ижтимоий фаолиятнинг алоҳида тури сифатида ижтимоий жиҳатдан ўзининг зарурий вазифаларинигина бажаради ва у жамоатчилик билан алоқалардан фарқланади.

Демак, паблик рилейшнз социал фаолият сифатида ўзига хос аниқ мақсадга эга. Социал субъектнинг, ташкилотнинг жамоатчилик билан самарали алоқалар тизимини шакллантириш, у ҳақда мақбул жамоатчилик фикрини яратиш паблик рилейшнзнинг мақсади ҳисобланади. У социал субъектлар (индивидлар, социал институтлар ва б.) ўртасидаги ахборот алмашинувига, яъни социал коммуникация орқали амалга оширадиган фаолиятдир.

Ўз мазмунига кўра, жамоатчилик билан алоқалар фаолият бўлгани учун уни муайян инсонлар юритади, ва демакки, улар PR субъекти ҳисобланади.

PR мутахассисларининг фикрича, PR фаолиятининг субъектлар билан боғлиқ майдонини учта саволга жавоб ташкил этади. Булар:

“PR кимга (нимага) қилинади?”

“PR ким учун қилинади?”

“PR ни ким амалга оширади?”²

PR ўз хусусияти ва мазмунига кўра бошқарув фаолияти ҳисобланади. Лекин уни фақатгина бошқарув ёки

²Шишкина М.А. Кўрсатилган асар, с.76-77.

менежмент функциясига тенглаштириш ҳам мумкин эмас. Шу билан бирга, PR ижтимоий-амалий фаолият ҳамдир, чунки у социал реалликни амалий жиҳатдан ўзгартиришга қаратилади. Бугунги кунда, коммуникатив фаолият сифатида PR бозор муҳитида ҳам амалга оширилади. Лекин PRга нисбатан қандай бозорлар тўғрисида сўз юритиш мумкин? Бундай бозорлар бир нечтадир.

Аввало, бу – *ахборот бозорига* тегишлидир. Ахборот бозори чегараланган жамиятда, хусусан, тоталитар жамиятларда PR мавжуд бўла олмайди ёки оддий ташвиқот даражасига тушиб қолади. Демак, бозор муносабатлари шароитида PR ахборот бизнесининг оддий турига айланиб қолмаслиги учун унинг фан ва санъат билан боғлиқ хусусиятларини ҳам сақлаб қолиш зарур. Албатта, PR санъат ва фандан фарқ қилади. PR бир томондан бошқарув фаолияти, бошқа томондан эса бизнес бўлгани учун ҳам ўз таркибига раҳбарлик ва итоат этиш, ижодий ҳамда ижро муносабатларини, завқ-шавқ билан ишлаш ва зерикарли ташкилий ишларни бир маромда бажариш каби зиддиятли жиҳатларни қамраб олади. Шу маънода PR фан ёки санъат бўлмай, уларга хос бўлган жиҳатларга эга бўлмоғи зарур

Албатта, PR ўз илмий асосига эга ва бир канча фанлар, яъни коммуникациялар назарияси, социология, психология, менежмент назарияси хулосаларига таяниб, илмий хусусиятга ҳам эга. Жамоатчилик билан алоқалар соҳасида фаолият юритадиган шахс (журналист, сиёсатчи, публицист ва х.к.) маълум даражада илмий фаолият юритади, чунки у ахборот бозорини ўрганади, жамоатчилик фикрига таъсир кўрсатувчи омилларни таҳлил қилади ва х.к.

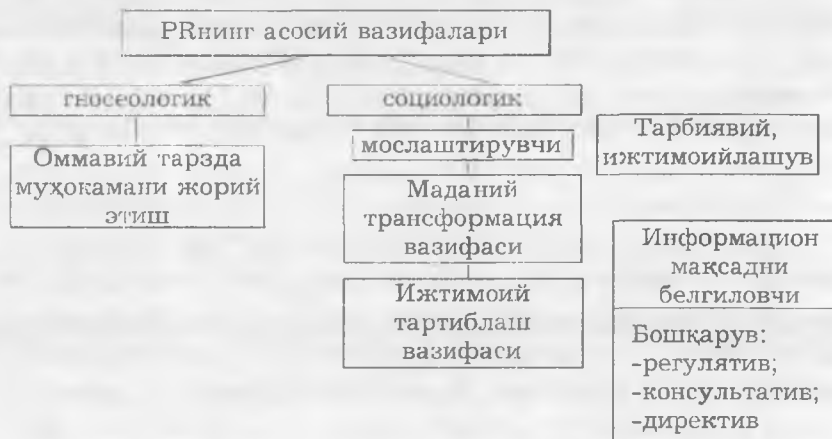
Бошқа томондан қараганда, PR ижодий ёндашув, ижодий изланиш ҳамда технологик, эстетик жиҳатдан

баркамолликни, оқилона иш юритишни талаб қилиши туфайли санъат ҳам ҳисобланади.

PR бевосита жамоатчилик фикри билан ҳам боғлиқ, чунки муайян тарзда шаклланган, яъни позитив шаклдаги жамоатчилик фикри ҳар қандай PR фаолиятнинг мақсадли натижасидир. Аслида, жамоатчилик фикри социал воқеликка баҳо бериш ва социал ироданинг бирлиги сифатида одамларнинг умумий манфаатини қондиришга қаратилган биргаликдаги фаолиятини ташкиллаштирувчилик ролини бажаришга қодирдир. Шу ўринда у социал куч сифатида социал бошқарувнинг муҳим омилидир. Кўпчилик мутахассисларнинг фикрича, PRнинг давлат хизмати, бошқарув ва маъмуриятчилик тизимида таъсири унинг амалга оширадиган вазифаларида ўз ифодасини топади (7-чизма).³

7-чизма

PRнинг асосий вазифалари



³Шишкина М.А. Паблик рилейшнз в системе социального управления. — Спб., 2002, с.162.

Бошқарув соҳасида PR бевосита давлат ҳокимияти-ни амалга ошириш, демократик жараёни таъминлаш, жамоатчилик фикрини шакллантириш, шунингдек, сиёсий элитани шакллантириш, сиёсий низоларнинг олдини олиш каби сиёсий вазифаларни бажаради.

Ушбу вазифалар кенг миқёсдаги ташқи йўналтирилган фаолият бўлиб, унинг муваффақиятли амалга оширилиши PRнинг ички вазифалари орқали таъминлаб борилади. Мазкур функция, асосан, технологик мазмунга эга бўлиб, PRни тадқиқ этиш, ахборот, таҳлилий, прогностик, режалаштириш, ташкилий, консултатив, услубий, оммавий алоқалар, имиджни яратиш каби йўналишлар фаолиятида кўзга ташланади.

Жамият ҳаётининг турли соҳаларига PRнинг жалб этилганлиги унинг таъсир доирасини белгилайди. Хусусан, сиёсий соҳада ҳам PR нинг аҳамияти каттадир. Сиёсий тизимнинг икки муҳим таркибий қисми – ташкилий ва ахборот-коммуникатив ҳамда маданий-мафкуравий ва норматив тизимларнинг умумий фаолиятида PR фаол иштирок этади. Шу тариқа PR сиёсий жараёнларнинг тўла ҳуқуқли иштирокчиси сифатида майдонга чиқади. PRнинг сиёсий соҳага жалб этилиши ва унга таъсир кўрсатиши маълум натижаларга олиб келиши мумкин.

Маълумки, ҳеч бир жамиятнинг сиёсий тизимини давлат сиёсатини шакллантириш ва уни амалга оширишсиз тасаввур қилиб бўлмайди. Ҳар қандай давлатда бошқарув ўз сиёсий иродасини фуқароларга ўтказиши. Ҳеч бир ҳокимият, бошқарув тизими фуқароларга қандай намоён бўлаётганлигига, фуқароларнинг бошқарув тизими қарорларини бажаришига бефарқ бўлолмайди. Шу тариқа ҳар қандай бошқарув тизими PRга эҳтиёж сезади.

Демократик жамиятда PRнинг сиёсий роли янада

кенг кўламли бўлади. PR эндиликда демократик ҳокимиятни шакллантириш учун масъул бўлиб, демократик институтларни қўллаб-қувватлаш ваколатига эга бўлади, унинг электорал роли ошади.

Сиёсий PR механизмлари демократик тизим шароитида қарорлар ишлаб чиқиш ва қабул қилишга кўмаклашади. Зеро, очиқ сиёсатни амалга ошириш шуни англатадики, жамоатчиликка фақатгина оммавий муҳокама доирасида айтилган, таништирилган муаммолар ҳал қилиниши зарур, муҳокамага эса фақат маълум қилинган муқобил қарорлар қўйилиши мумкин. Демакки, ОАВда қандай муаммолар кўтарилаётганлиги, унда ифода этилаётган фикрларнинг долзарблиги, жамоатчилик ҳукмига ҳал этишнинг қандай йўллари ҳавола этилаётганлиги ва қайси бирлари ҳавола этилмаётганлиги -- буларнинг барчаси сиёсий қарорлар тайёрлаш жараёнида сезиларли тарзда намоён бўлади. Амалда демократик ҳокимият жамиятга олдиндан оммавий тарзда муҳокама қилинмаган бирор нарсани таклиф қилолмайди.

Хуллас, PRнинг жамоатчилик фикри ифодачиси сифатидаги роли ғоятда муҳимдир. PR жамоатчилик фикрини доимий ва бевосита намоён қилувчи энг муҳим омиллардан биридир, зеро PR субъектга жамоатчилик номидан сўз юритиш ваколатини бера олади.

Такрорлаш учун саволлар

1. Жамиятда ижтимоий-сиёсий барқарорликни таъминлашнинг Ўзбекистон тажрибаси.

2. Фуқароларда турли “рангли инқилоб”ларга қарши ғоявий иммунитетни шакллантиришда соғлом жамоатчилик фикрининг ўрни.

3. Жамоатчилик фикри ва мафжуравий муҳит: ўзаро боғлиқлик.

Адабиётлар

- 1 Каримов И.А. Хавфсизлик ва тинчлик учун курашмоқ керак. 10-жилд. -Т., Ўзбекистон, 2003.
- 2 Каримов И.А. Биз танлаган йўл - демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан ҳамкорлик йўли. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг XI сессиясидаги маърузаси. // "Халқ сўзи", 2003 йил 25 апрель.
- 3 Каримов И.А. Ватанимизнинг тинчлиги ва хавфсизлиги ўз куч-қудратимизга, халқимизнинг ҳамжиҳатлиги ва букилмас иродасига боғлиқ. -Т., Ўзбекистон, 2004.
- 4 Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз - жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т., Ўзбекистон, 2005.
6. Бекмуродов М. Ўзбекистонда жамоатчилик фикри. -Т., Фан, 1998.

Амалий машгулот режаси

1. Бошқарувнинг ташкилий омиллари.
2. Гуруҳ динамикаси.
3. Бошқарувни издан чиқарувчи омиллар.
4. Ўзбекистонда маъмурий ислохотлар.
5. Жамоатчилик билан алоқалар: тушунча ва моҳият.
6. Жамоатчилик фикрини ўрганиш соҳасидаги йирик марказлар фаолияти.
7. Ўзбекистонда бошқарувни эркинлаштиришда жамоатчилик фикрини ўрганишнинг аҳамияти.
8. Жамиятда ошкоралик, қонунчилик муҳитини яратишда ижтимоий-сиёсий барқарорлик.
9. Ички таҳдидларга нисбатан огоҳликни таъминлашда жамоатчилик фикрининг ўрни.

“БОШҚАРУВ СОЦИОЛОГИЯСИ ” ЎҚУВ КУРСИ БЎЙИЧА ИНДИВИДУАЛ (ШАХСИЙ) МАШҒУЛОТЛАР СЦЕНАРИЙСИ

Машғулотларни интерфаол усуллардан фойдаланиб олиб бориш дарсинг мазмунли бўлишига ёрдам беради. Шунингдек, машғулотларнинг ноанъанавий тарзда олиб борилиши тингловчиларнинг ижодий ва мустақил фикрлаш қобилиятини намоён этишларига имкон яратади. Айниқса, индивидуал машғулотларни ўтказишда ноанъанавий усуллар жуда қўл келади. Машғулотлар “Вазиятли таҳлил”, “Ақлий ҳужум”, “Матбуот конференцияси” шаклида олиб борилса, мақсадга мувофиқдир. Бу машғулотлар орқали раҳбар шахсинг мустақил қарор қабул қилиши, нотиклик қобилиятини ривожлантириши, ўз фикрини дадил ва ишонч билан баён қила олиш кўникмаларини шакллантиришга эришилади. Қуйида учта машғулот тури сценарийлари келтирилади.

1-машғулот. Вазиятли таҳлил

Машғулот мавзуси: “Давлат хизмати институти. Раҳбарлик фаолиятини такомиллаштириш муаммолари”.

Машғулот шакли : гуруҳлар тақдимоти.

Мақсад: тингловчиларнинг ижодий, амалий ва мустақил фикр билдиришлари учун имконият яратиш.

Машғулотга оид жиҳозлар: маркерлар, фламастер, плакатлар, керакли адабиётлар, аудитория тахтаси ва бўр. Мультимедия материалларидан фойдаланилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Машфулотнинг тузилиши:

- ташкилий қисм;
- гуруҳларда ишлаш;
- гуруҳлар ишининг тақдимоти;
- баҳолаш ва машфулотни якунлаш.

Ташкилий қисм: тингловчиларга машфулот мақсади тушунтирилади. Бирор вазият ечими бўйича топшириқ берилади. Аудиториядаги тингловчилар уч гуруҳга тенг ажратилади. Бунинг учун уч хил ранг танланади ва доира, учбурчак ҳамда квадрат шаклли қоғозлар қирқиб, тингловчиларга ихтиёрий танлаш асосида тарқатилади. Ҳар бир гуруҳга қайси мавзунини ёритиш ва тақдим этиш (презентация) шартлари тушунтирилади. Гуруҳларга мавзунини плакатда акс эттиришлари учун ўзлари танлаган рангларига мос рангда маркерлар тарқатилади. Мавзу тақдимоти жараёнида ранглар ёрдамида гуруҳлар ишини ажратиб олишга шароит яратилади. Мавзу тақдимоти кодоскоп ёки мультимедияга мослаб компьютерга ёзилади.

Гуруҳларда ишлаш: гуруҳларга мавзу тарқатилади. Ўқитувчи машфулот давомида гуруҳ ишларини кузатиб боради ва мавзудаги энг муҳим жойларни тингловчиларга эслатиб туради. Жиҳозларнинг ишлатилиш жараёнидаги камчиликларни бартараф этишга ёрдам беради.

Гуруҳлар ишининг тақдимоти: гуруҳлар тартиб рақами асосида тақдимотни бошлайди: гуруҳ томонидан тайёрланган плакатлар осиб қўйилади. Гуруҳ томонидан сайланган тақдимотчи (лидер) гуруҳ ишини тақдим этади. Тақдимотдан сўнг гуруҳдаги тингловчилар ўз фикрини билдириши мумкин. Бошқа гуруҳ тингловчилари савол бериш ҳуқуқига эга. Ҳар учала гуруҳ тақдимотидан сўнг тингловчиларнинг барча фикр-мулоҳазалари умумлаштирилади. Хулоса асосида умумий фикрга келинади.

Баҳолаш ва машгулотни яқунлаш: ўқитувчи машгулот сўнгида гуруҳлар ишини яқунлайди ва улар ишини баҳолайди.

2-машгулот. Ақлий ҳужум

Машгулот мавзуси: “Бошқарувда эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларини қўллаш”.

Машгулот шакли: баҳс-мунозара.

Мақсад: тингловчиларда назарий билимларни амалий машгулотда намоён этиш ва бир-бирини ўзаро тинглай олиш кўникмаларини шакллантириш.

Машгулотга оид жиҳозлар: плакатлар, маркерлар, керакли адабиётлар.

Машгулотнинг тузилиши:

- ташкилий қисм;
- гуруҳларда ишлаш;
- баҳс-мунозара;
- машгулотни яқунлаш.

Ташкилий қисм: керакли жиҳозлар гуруҳларга тарқатилади. Тингловчилар доира ёки тўртбурчак шаклдаги стол атрофида гуруҳларга бўлиниб ўтирадилар.

Гуруҳларда ишлаш: гуруҳ аъзолари рақамланган столга ўтирадилар, уларга баҳс мавзуси ёзилган карточкалар тарқатилади.

Баҳс-мунозара: машгулот “Ақлий ҳужум” билан бошланади, зеро тингловчиларда мавзу бўйича назарий билимлар мавжуд. Уни мустаҳкамлаш учун 3-4 та савол берилади. Ўқитувчи жавоб олгач, “ақлий ҳужумни” тўхтатади, янги мавзу бўйича баҳс-мунозара ўтказилишини ҳамда ҳар бир тингловчининг бу масалада мустақил фикр билдиришини сўрайди. Давра марказида бошловчи-ўқитувчи мунозарани бошқариб боради ва баҳсни зарур пайтда керакли томонга

йўналтириб туради. Ўқитувчининг барчага ўз фикрини билдириши учун имконият яратиши тингловчиларнинг бошқарув маҳоратини ошириш учун ибрат бўлиши керак. Бошловчи-ўқитувчи фикр алмашиш, хулоса чиқариш ҳолатларида мунозарага аралашиб, бошқариб туради.

Машгулотни яқунлаш: мунозарада умумий хулосага келиниб, ўқитувчи томонидан машгулот яқунланади, баҳо мезонларига асосан баҳо қўйилади.

Эслатма:

- баҳсда фақат тингловчилар иштирок этади;
- ҳар бир гуруҳ ўз фикрини баён қилиб, уни асослаб беради;
- машгулот жонли мулоқот тарзида олиб борилади;
- машгулот кўргазмали қуроллар асосида ташкил қилиниб, тингловчилар ўзлари тайёрлаган кўргазмали қуроллар ёки чизмалардан фойдаланадилар;
- машгулотда ўқитувчи фақат кузатувчи сифатида иштирок этади.

3-машгулот. Матбуот конференцияси

Машгулот мавзуси: “Бошқарув ва раҳбарнинг касбий фаолияти. Раҳбар шахсини социологик ўрганиш муаммолари”.

Машгулот шакли: савол-жавоб.

Мақсад: Назарий билимларни мустаҳкамлаш, раҳбарликнинг бошқарувдаги ўрнини англаш, дипломатик хусусиятларни шакллантириш.

Машгулотга оид жихозлар: мавзулар бўйича плакатлар, қоғоз ва қаламлар.

Машгулотнинг тузилиши:

- ташкилий қисм;
- давра суҳбати;
- машгулотни яқунлаш.

Ташкилий қисм: Тингловчиларга тарқатма материаллар дарсгача тарқатилади. Ўқитувчи машғулотни савол-жавоб тарзида ташкил этади, бошқариб боради. Машғулотда интерфаол усуллардан кенг фойдаланилади.

Давра сўхбати: ўтилган фан бўйича мутахассислар, ўқитувчилар давра столига таклиф этилади ва таништирилади. Саволлар ёзма ва оғзаки тарзда берилиши эслатиб ўтилади. Саволларга машғулотда иштирок этаётган профессор-ўқитувчилар жавоб берадилар. Машғулотда, шунингдек, мулоҳазалар билдирилиши ҳам мумкин, ўз фикрини очиқ баён этиш имконияти яратилади. Савол берилганда жавоб учун олдиндан раҳмат айтилади. Бу давра столи атрофида ўтирганлар учун ҳурмат белгисидир. Ўз ўрнида жавоб берувчи ҳам саволнинг қай даражада долзарблиги ва муҳимлигини айтиб ўтиши мақсадга мувофиқдир. Чунки тингловчиларни баҳолаш даврида бунга аҳамият берилади.

Машғулотни якунлаш: энг қизиқарли ва долзарб савол эгаси рағбатлантирилади. Саволлар билан фаол қатнашган тингловчилар баҳоланадилар. Кейинги машғулот бўйича уйга топшириқ берилади.

ХУЛОСА

Ўзбекистонда фуқаролик жамияти қуриш мақсадида бошқарув тизимини замон талаблари асосида ташкил этиш ҳамда шакллантириш ҳар қачонгидан долзарб ва муҳимдир.

Маълумки, жамият ўз-ўзини ташкил этишида бошқарув ва маъмуриятчилик ўзаро диалектик бирликдан иборат бўлиб, уни социологик тарзда ўрганиш ҳамда таҳлил қилиш лозим. Бошқарув - персонал, раҳбар ва ходим орасидаги мулоқот ҳамда муносабатларни тартиблашнинг ўзига хос санъатидир.

Давлат ва жамият бошқарувида давлат хизмати институти муҳим поғона ҳисобланади. Давлат хизмати тор ва кенг маънода қўлланади. Давлат хизмати давлат муассасаларида мансабга эга бўлган ва ўз меҳнати эвазига давлатдан ҳақ оладиган давлат аппарати ходимлари томонидан давлат функцияларини амалга оширишдан иборат меҳнат фаолият тури ҳисобланади. Маълумки, жамият ривожланган сари давлат аппарати тўхтовсиз мураккаблашиб ва такомиллашиб боради. Ҳар қандай давлат аппарати бошқарув идораларининг механик бирлашмаси эмас, балки аниқ ташкил этилган ва қатъий тартибга солинган яхлит тизимдир. Ўзбекистон Республикасида бошқарув тизимини ислоҳ қилиш ва эркинлаштириш шароитида давлат бошқарувидаги асосий вазифалардан бири сиёсий жамиятга молик вазифаларни прогнозлаш, яъни башорат қилишдир.

Бошқарув социологиясига оид тадқиқотларда учта муҳим вазифа, яъни методологик, методик ва ташкилий масалаларни ҳал қилиш муҳим аҳамият касб этади. Шунингдек, бошқарув социологиясида сўровнинг ўрнини алоҳида ҳисобга олиш зарур, зеро унда нафақат социал фактнинг воқеа ва ҳодисалар тўғрисидаги

ифодаланиши, балки одамларнинг фикр-мулоҳазалари, ходисаларни баҳолашлари ўз аксини топади. Сўров бир томондан объектив ҳодиса ва жараёнлар, иккинчи томондан, одамларнинг субъектив тасаввурлари, фикр-мулоҳазалари ҳақидаги ахборот олишни англатади. Респондент ва анкета олувчи ўртасидаги муносабат, хусусият, бир-бирини тушуниш, баҳс-мунозарадаги яқдиллик, жамиятдаги муаммоларни, ютуқ ва камчиликларни ўрганиш, таснифлаш бошқарув психологияси ҳамда социологиясида муҳим ўрганиш объекти сифатида таҳлил қилинади.

Маълумки, бошқарув органлари тизими юқоридан қуйига қараб муайян функциялар тизимини ҳар бир орган ўз ваколатлари доирасида амалга оширади. Бошқарув тизими функцияларининг объектив, технологик, даврий (циклик) функциялари белгиланган. Биз қўлланмада унинг шакллари ва тараққиёт босқичлари, мактаблари ва анъаналари ҳақида сўз юритдик. Шу билан бирга, қўлланма доирасида бошқарув фаолиятида раҳбар ва ходимлар психологияси, бу тизимдаги ўзаро таъсир шакллари ҳамда механизмлари (буйруқ, талаб, маслаҳат, маъқуллаш, насиҳат) муҳим аҳамиятга эгаллиги кўрсатиб берилди.

Хозирги даврда жамоатчилик билан алоқалар омиллари бошқарувнинг муҳим йўналиши сифатида шаклланган бўлиб, унинг энг кўп тарқалган шакли - PR (паблик рилейшнз) бир томондан бошқарув фаолияти, иккинчи томондан эса бизнесга оид бўлгани учун у ўз таркибига раҳбарлик, итоат этиш, ижодий ва ижро муносабатларини завқ-шавқ билан ишлаш, зерикарли тапқилий ишларни бир маромда бажариш каби зиддиятли жиҳатларни ҳам қамраб олади.

Бошқарув соҳасида PR бевосита давлат ҳокимиятини амалга ошириш, демократик жараённи таъминлаш,

шунингдек, сиёсий элитани шакллантириш, жамоатчилик фикрининг устувор тенденцияларини акс эттириш, сиёсий низоларнинг олдини олиш каби муҳим функцияларни бажармоқда.

Хуллас, мазкур ўқув қўлланмасида бошқарув социологиясига доир айрим масалаларгина умумлашган ҳолда қараб чиқилди. Бошқарувдек серқирра ва мураккаб тизимга оид барча жиҳатларни бошқарув социологияси нуқтаи назаридан ҳам атрофлича қамраб олиш мушкул. Шу нуқтаи назардан мазкур қўлланмани бу соҳадаги дастлабки уринишлардан бири деб қараш ўринли бўлар эди. Ҳурматли ўқувчилардан ўз фикр-мулоҳазаларини қуйидаги манзилга йўллашларини илтимос қиламиз:

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат ва жамият қурилиши академияси. “Бошқарув социологияси ва психологияси” кафедраси. – Тошкент шаҳри, 700003, Ўзбекистон шоҳқўчаси, 45.

АТАМАЛАР ЛУФАТИ

АНКЕТА (фр. enquete - тафтиш қилиш) - мазмун ва шаклига кўра тартибланган иборалар баён этилган саволнома бўлиб, бунда ўрганилаётган ижтимоий ҳодиса белгиларини аниқлаш орқали хулоса чиқаришга имконият яратилади.

АНКЕТА САВОЛЛАРИ - ахборот олишга мўлжалланган иборалар мажмуи.

АНКЕТА СЎРОВИ - социологик тадқиқотда қўлланиладиган сўровларнинг асосийси. Сўров жараёнида респондентлар сўров варағи тарзида берилган саволларга ёзма жавоб беради. Бу ҳолатда тадқиқотчи ва респондент ўртасида ўзаро мулоқот сўровнома воситасида сиртдан амалга оширилади.

АНКЕТА ЮРИТУВЧИ - респондентлар орасида анкета сўрови ўтказиш услуги ёрдамида дастлабки социологик ахборот йиғувчи мутахассис - социолог.

АСОЦИАЛ ХУЛҚ (юнон. а - инкор ва socialis - ижтимоий) - муайян шахс ёки одамларнинг ижтимоий салбий сабаблар асосида юзага келадиган ижтимоий ҳаёти шакли, бундай хатти-ҳаракат бошқа шахс, ижтимоий гуруҳ, баъзан жамиятга зарар етказиши мумкин (масалан, ичкиликбозлик, жиноятчилик).

АҲОЛИ МИГРАЦИЯСИ (лот. migratio - кўчиш) - одамларнинг мамлакатлар, худуд ва минтақалараро кўчиб юриши.

БАНДЛИК (аҳолининг бандлиги) - аҳолининг ижтимоий ишлаб чиқаришга жалб этилганлигини ифодаловчи ижтимоий-иқтисодий категория.

БЕЛГИЛАНГАН МАҚОМ - жамият ёки гуруҳ томонидан индивидга унинг қобилият, саъй-ҳаракатидан қатъи назар, белгилаб қўйилган ижтимоий ҳолат.

БИРЛАМЧИ ГУРУХ – шахснинг бирламчи ижтимоийлашув жараёни ва унинг бошқа гуруҳларга тортилишини таъминловчи кичик гуруҳ (оила, ўсмирлар гуруҳи) лардан бири.

БОШҚАРУВ – ташкилот махсус органининг функцияси бўлиб, у кам восита (вақт, куч, заҳиралар) сарфлаб, юқори натижага эришиш учун ташкил этилган фаолият.

БОШҚАРУВ СОЦИОЛОГИЯСИ – менежментнинг социологик жиҳатларини ўрганувчи фан. Ишбилармонликнинг иқтисодий, техник-ташкилий ва ҳуқуқий жиҳатларини қамраб олиб, менежмент назарияси ва амалиёти билан боғлиқ ҳолда ривожланмоқда.

БЮРОКРАТИЯ (фр.bureav – маҳкама, лот. –kratios – ҳокимият) – бошқарувнинг тўрачилик, ўз фаолиятига кўра ролларнинг поғонали тарздаги (юқоридан қуйига) тартиби ва қатъий қоидага асосланган кўриниши. Бюрократия жамият бошқаруви функциясини бажарувчи ижтимоий қатлам ҳисобланиб, қуйидагилар билан ифодаланади: 1) ҳокимиятни амалга оширувчи хизматчилар имтиёзли қатламининг мавжудлиги; 2) ижро ҳокимиятининг қонун чиқарувчи ҳокимиятдан ажралиб қолиши; 3) бошқарувнинг қиёфасиз (масъулиятсиз) тизими; 4) назорат функцияларининг ижро учун масъул шахсларга бериб қўйилиши; 5) хизмат юзасидан тобелик тизимининг вужудга келиши, фаолият шаклининг фаолият мазмунига нисбатан устуворлиги.

ГУРУХ ДИНАМИКАСИ – гуруҳ ҳаётидаги муайян вақт бирлиги ва унинг босқичдан-босқичга ҳаракати давомида юз берадиган ўзгарувчан жараёнлар мажмуаси.

ГУРУҲИЙ БИРДАМЛИК – гуруҳ ҳаётининг фаолияти вобрисийлиги ва барқарорлигини таъминлашга хизмат қилувчи шахслараро алоқаларнинг мустаҳкамлиги.

ГУРУҲИЙ МУТАНОСИБЛИК - гуруҳ ҳамжиҳатлигининг ижтимоий-руҳий кўрсаткичи бўлиб, унда гуруҳ аъзоларининг низоларсиз муомала қилиши ва ўзаро мувофиқлик имконияти акс этади.

ГУРУҲИЙ СИЛЖУВЧАНЛИК – ижтимоий гуруҳнинг ижтимоий-стратификация тизимидаги ҳолати ўзгариши.

ГУРУҲЛАРАРО МУНОСАБАТЛАР – шахслараро субъектив кечинмаларга асосланган алоқа.

ГУРУҲЛАШТИРИШ – ўрганилаётган объект бирликларини белгиларига қараб муайян гуруҳларга бирлаштириш.

ГУРУҲ МЕЪЁРЛАРИ – муайян гуруҳ жорий этган тартиб-қоида ва талаблар мажмуи. У гуруҳ аъзолари хатти-ҳаракатларини ташкил этишда, уларнинг ўзаро муносабатлари ва муомаласида муҳим аҳамият касб этади.

ГУРУҲ ТУЗИЛМАСИ – фаолият қатнашчиларининг ўзаро мустаҳкам равишда қайта вужудга келишининг тартибланган тизими.

ДАВЛАТ – жамиятнинг ҳокимият, шунингдек, ижтимоий заҳира ҳамда воситаларни тақсимлаш имкониятига эга қисми.

ДЕМОКРАТИЯ (лот. *demos* – халқ, *kratos* - ҳокимият) – халқ бошқаруви, халқ учун бошқарув ва халқ воситасида бошқарув амалга ошириладиган давлат тuzилиши шакли.

ДИАДА – икки кишидан иборат гуруҳ.

ЕТАКЧИ (ингл. *leader* - бошловчи, раҳбар) – масъулиятли вазиятда гуруҳ учун ҳал қилувчи қарор қабул қилиш ҳуқуқини олган аъзо; бирон жамоада катта обрў-эътиборга эга шахс.

ИЖТИМОИЙ ЗАҲИРАЛАР – ижтимоий ривожла-

ниш самарадорлигини ошириш салоҳиятларининг етарли даражада ишла тилмаётган имкониятлари.

ИЖТИМОЙ ИМТИЁЗЛАР — алоҳида шахслар, гуруҳлар, ташкилотларнинг кўп одамлар етишолмаган ҳуқуқ ва имтиёзларга эгаллиги. Улар мулкий фарқлар, муассасалар тузилмаларидаги ҳолатдан келиб чиқади, баъзан ҳуқуқий кафолатланади, кўпинча аста-секин вужудга келади. У дастлабки имкониятлар — мулкий, маданий, таълим имкониятлари билан ҳам боғлиқ.

ИЖТИМОЙ ИНТЕРАКЦИЯ (лот. inter - орасида, action - ҳаракат) - инсонлар ўзаро ҳаракатга киришувчи жараён.

ИЖТИМОЙ ИНСТИТУТЛАР (лот. institutum - ташкилот) — инсонлараро фаолиятни ташкил этишнинг мустақкам шакли. Ижтимоий институтлар жамиятда ташкилий, тартибловчи, бошқарув ва тарбиявий функцияларни амалга оширади.

ИЖТИМОЙ ИНСТИТУТЛАР ДИСФУНКЦИЯСИ — ижтимоий институтнинг ижтимоий муҳит, жамият билан ўзаро фаолияти бузилиши, ўз ролини бажаришда юз берувчи чигалликлар.

ИЖТИМОЙ ИНТЕГРАЦИЯ (лот. integratio - тикла-ниш, тўлдириш) - ўзаро ҳаракатдаги турли элементларни ижтимоий яхлитликка, тизимга боғловчи жараёнлар мажмуаси. Ижтимоий гуруҳларнинг ижтимоий муносабатлар мустақкамлиги ва мувозанатини қўллаб-қувватлаши ҳам ижтимоий интеграцияни ифодалайди. Ижтимоий тизим ёки унинг қисмларининг ички ва ташқи зиддиятлар, кескинликлар шароитида хавф солувчи омилларга қаршилик кўрсатиш қобилияти ижтимоий интеграция намунаси ҳисобланади.

ИЖТИМОЙ ИНФАНТИЛИЗМ (лот. infantilis - бола-

ликка хос) - ёшларнинг биологик ва ижтимоий улғайиши орасида вужудга келадиган узилиш, у ёш авлоднинг катталар ҳаётига ижтимоийлашув жараёнида кириб бориши механизмнинг бузилишини ифодалайди. Баъзи ёшлар ўтиш даврига қадам қўйсалар-да, ўз социомаданий вазифаларини бажаришга эътироз билдиради, меҳнат ва ижтимоий-сиёсий ҳаётга қўшилишни, оила қуришни хоҳламайди. Бу кўпинча ўсмирлик мақомини сақлаб қолишга уринишда, ёшлар маданияти намуналарига риоя қилишда ўз ифодасини топади.

ИЖТИМОИЙ ИНФРАСТРУКТУРА (лот. *infra* – тагида, *structura* – тузилма) – ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида, шу жумладан, ижтимоий-маиший соҳада инсон ҳаёти ва фаолиятини оқилона ташкил этишни таъминловчи моддий омилларнинг мустаҳкам мажмуаси.

ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ ХАРИТАЛАР – турли ҳудудлар ижтимоий-иқтисодий ҳолатини ақс эттирган харита. Аҳоли, иқтисодий-жўғрофий, саноат, сиёсий, сиёсий-маъмурий, тарихий хариталар унинг асосий турлари ҳисобланади.

ИЖТИМОИЙ КАСАЛЛИКЛАР – ноқулай ижтимоий-иқтисодий шароит натижасида келиб чиқадиган ҳамда тарқаладиган касалликлар (масалан, таносил касалликлари, камқонлик ва ҳ.к.).

ИЖТИМОИЙ КАТЕГОРИЯ (юнон. *kategoria* – белги) – бир ёки бир нечта ўхшаш хусусиятларга эга индивидларни бирлаштирувчи ижтимоий бирлик.

ИЖТИМОИЙ КАФОЛАТЛАР — кишиларнинг ҳаётий фаолиятини қўллаб-қувватлаш юзасидан моддий неъматлар ва хизматларнинг маълум тўпламини таъминлаш имконини берувчи чора-тадбирлар, меъёрий шарт-шароитлар тизими.

ИЖТИМОИЙ КОММУНИКАЦИЯ (лот. communicatio - хабар бермоқ, боғламоқ) — жамиятда мулоқот ва ахборот алмашинув жараёнлари.

ИЖТИМОИЙ КОНФОРМИЗМ (лот. konformis — ўхшаш, мос) — ҳукмрон фикрларга, оммавий оғт кўникма ва андозаларига, анъана ва қоидаларга риоя этиш. У ўзига хос хусусиятларнинг мавжуд эмаслиги, бир хиллик, эскича фикрлаш каби хусусиятларни ўз ичига олади.

ИЖТИМОИЙ КЎНИКИШ — шахснинг бошқаларга тақлид қилиб, уларни кузатиши орқали ижтимоий хатти-ҳаракатнинг янги шаклларини эгаллаши.

ИЖТИМОИЙ КЎРСАТКИЧЛАР — ўрганилаётган ижтимоий объектлар, ҳодисалар, жараёнларнинг тузилмаси ёки ривожланишини ақс эттирувчи сифатий ва миқдорий хусусиятлари.

ИЖТИМОИЙ КЎЧИШЛАР — индивид ёки гуруҳнинг ижтимоий тузилмада ҳолат ёки жойини ўзгартириши. Ижтимоий кўчишлар - ижтимоий қайта барпо бўлиш жараёнининг шаклидир.

ИЖТИМОИЙЛАШУВ — шахс томонидан мавжуд ижтимоий меъёрлар, қадриятлар ва билимлар тизимини ўзлаштириш жараёни. Бу жараён туфайли шахс жамиятга кириб боради, унинг такрорланмас жиҳатлари намоён бўлади.

ИЖТИМОИЙЛАШУВ АГЕНТЛАРИ — шахс ижтимоийлашувини таъминловчи институтлар, одамлар ва ижтимоий гуруҳлар.

ИЖТИМОИЙ МАКОН — табиий маконнинг одамлар яшаш ҳудуди сифатида ижтимоий ўзлаштирилган қисми. У жамият ҳаёти ва фаолиятининг маконий-худудий жиҳати ҳамдир. Мазкур тушунча жамият ижтимоий

тузилмасини ижтимоий гуруҳлар ва қатламларнинг маконда жойлашуви нуқтаи назаридан ифодалайди.

ИЖТИМОИЙ МАСОФА — ижтимоий гуруҳлар ва шахсларнинг ўзаро яқинлиги ёки узоқлашуви. Ижтимоий масофани жўғрофий масофадан фарқлаш лозим. Ижтимоий масофа этник гуруҳлар жойлашуви, тарқалишининг ўзига хос шакллари (масалан, геттолар, лагерлар ва ҳ.к.), элита, яъни оқсуяклар ва киборлар яшайдиган жойлар (бойлар, олий мансабдорлар кварталлари ва ҳ.к.) маъносини ҳам билдиради.

ИЖТИМОИЙ МАҚОМ (СТАТУС) (лот. status - ҳолат) — шахснинг ижтимоий муносабатлар тизимидаги аҳволи, ҳолати. Ижтимоий мақом - шахс, гуруҳ ва ижтимоий институтнинг ижтимоий муносабатлар тизимидаги маълум меъёрлар мажмуаси билан мустаҳкамланган нисбий ҳолатидир.

ИЖТИМОИЙ МЕЪЁР — 1) мавжуд ижтимоий шароитнинг мақбул тарзда ривожланиши учун белгиланган меъёрлар гуруҳи кўрсаткичи; 2) ижтимоий ривожланишнинг ижтимоий ҳодиса, жараённинг тадрижий кечиш йўлига мослиги; 3) биргаликдаги зарур хулқ-атвор, хатти-ҳаракатга нисбатан талаблар, шарт ва истаклар.

ИЖТИМОИЙ МЕЪЁРЛАР — ижтимоий гуруҳнинг ўз аъзоларига кўядиган расмий ва норасмий талаблари мажмуи.

ИЖТИМОИЙ МОСЛАМА (ЎРНАТМА) — шахс ёки гуруҳнинг ижтимоий жиҳатдан муҳим аҳамиятли объектга йўналтирилган мойиллиги, тайёрлиги. Ижтимоий мослама шахснинг ижтимоий объект қадрини, аҳамиятини, мазмунини ҳис этиб, унинг ҳолатини акс эттиради. Умуман, шахс ва ижтимоий муҳитнинг ўзаро ҳаракати ижтимоий мосламанинг мазмунини белгилайди.

ИЖТИМОИЙ МОСЛАШУВ (АДАПТАЦИЯ) — шахс ёки гуруҳнинг ижтимоий муҳит билан ўзаро муносабати тури. Ижтимоий мослашув жараёнида унинг иштирокчиларининг талаблари ва мўлжаллари ўзаро мувофиқлаштирилади. Ижтимоий мослашувнинг муҳим таркибий қисми — субъектнинг ўз-ўзини баҳолаши, талабларини ўз имкониятлари ва ижтимоий муҳит шароитлари билан мувофиқлаштиришидир. Ижтимоий мослашувни икки томонлама - жараён ва субъект ҳамда ижтимоий муҳитнинг бир-бирига йўналган фаоллиги натижаси деб тушуниш зарур. Ижтимоий мослашув шахс ёки гуруҳ учун янги бўлган ижтимоий муҳитни ўзлаштириш жараёнида намоён бўлади.

ИЖТИМОИЙ МУАММО — мавжуд бўлган ва зарурий шароитлар ўртасидаги зиддият деб қаралувчи фарқ.

ИЖТИМОИЙ МУВОЗАНАТ — яхлит бирлик ҳисобланувчи жамиятда унинг қисмлари ва элементларининг бир-бири билан узвий ҳаракатланиши. Ижтимоий ҳаётдаги ўз-ўзини тартибга солувчи механизмлар (тақдирлаш, тақиқлар, қонунлар, ахлоқий кўрсатмалар, анъаналар ва ҳ.к) тизимнинг мустаҳкамлигини таъминлашга хизмат қилади. У туфайли жамият ўзини юқори даражадаги ижтимоий келишувга эга бўлган ва жиёслашган тизим сифатида намоён қилади. Т.Парсонс назариясига кўра, бу ҳол табиатдаги гомеостазис (мувозанат) ҳолатига мос келиб, социостазис (жамиятдаги мувозанат) ҳолатига эга бўлади.

ИЖТИМОИЙ МУНОСАБАТ — бир-бири билан мутаносиб, англавган ва ҳис қилинадиган такрорланувчан ўзаро ҳаракатлар мажмуи.

ИЖТИМОИЙ МУНОСАБАТЛАР — 1) инсонлараро ўзаро боғлиқлик; 2) турли ижтимоий гуруҳлар, қат-

ламлар ва тоифалар ўртасидаги ҳаётӣ эҳтиёжларни қондириш бўйича ўзаро боғлиқлик; 3) шахсларнинг ижтимоий-маиший соҳадаги ўзаро боғлиқлиги.

ИЖТИМОЙ МУОМАЛА (КОНТАКТ) — одамларнинг табиий ва ижтимоий маконда ўзаро муомалаларидан келиб чиқадиган қисқа муддатли, осон узилиб қоладиган ижтимоий муносабат тури.

ИЖТИМОЙ МУҲАНДИСЛИК — тадбиқий ижтимоий фанлар, хусусан, тадбиқий социологиядаги ёндашувлар мажмуи. Ижтимоий муҳандислик инсон хатти-ҳаракатини белгиловчи ва назоратини таъминловчи ташкилий тузилмаларни мақсадли равишда ўзгартиришга имкон беради. Асосан, ташкилий тузилмаларни мақсадли ўзгартиришга қаратилган.

ИЖТИМОЙ МУҲИТ — шахс, ижтимоий гуруҳ, ижтимоий институт фаолияти майдонини (маконини) ташкил этувчи ижтимоий шароит ва омиллар мажмуи.

ИЖТИМОЙ НАЗОРАТ — жамиятнинг соғлом ижтимоий тартибни таъминлаш мақсадида шахс хатти-ҳаракати ва хулқ-атвориға мақсадли таъсири, унинг ижтимоийлашуви омили. Ижтимоий назорат шакллари: оддий (мажбурловчи) санкциялар (тазйиқлар), жамоатчилик фикри; ижтимоий институтлар. Ижтимоий назорат механизми: 1) жисмоний тазйиқлар (гуруҳ меъёрларини бузганлик учун шахсни жазолаш); 2) иқтисодий тазйиқлар (кўрқитиш, жарима); 3) маъмурий тазйиқлар.

ИЖТИМОЙ НИЗО — рақибни айнан фойда олиш йўлида бўйсундириш, унга ўз талабини ўтказиш орқали мақсадга эришишга уриниш. Низо рақобатдан қатъий йўналганлиги, ихтилофнинг мавжудлиги, курашни шафқатсиз олиб бориш билан фарқланади.

ИЖТИМОЙ НОСОҒЛОМЛИК — ижтимоий меъёрдан четлашиш кўриниши. Бунда ижтимоий ривожланиш, шахс, гуруҳ, ижтимоий институтнинг шахсий ёки ижтимоий ҳаётнинг бир ёки бир нечта соҳаларидаги ижтимоий меъёрларни ифодаловчи кўрсаткичлардан оғиши кузатилади.

ИЖТИМОЙ ОРАЛИҚ — гуруҳлараро яқинлик ёки бегоналашувни ифодаловчи бирлик.

ИЖТИМОЙ ПАРЧАЛАНИШ — одамларнинг бир-биридан ажралиб кетишининг чуқурлашиб бориш жараёни, кишилар ўртасидаги шахсий алоқаларнинг барбод бўлиши. Шахслараро муносабатлар шахсий хусусиятини йўқотиб, унга зид кўринишга эга бўлади - бегоналашув вужудга келади.

ИЖТИМОЙ ПЕРЦЕПЦИЯ — (лот. perceptio - тасаввур) — одамларнинг ижтимоий объектларни (бошқа одамларни, ўзини, гуруҳларни, ижтимоий birlikларни) ҳис этиши, тушуниши ва баҳолаши.

ИЖТИМОЙ РЕЖАЛАШТИРИШ — ижтимоий жараёнларни мақсадли равишда режалаштириш шаклларида бири. Бунда ижтимоий ривожланиш дастурларини ишлаб чиқиш ва мувофиқлаштириш, уларнинг мазмуни ва самарадорлигини акс эттирувчи кўрсаткичлар тизими кўзда тутилади.

ИЖТИМОЙ РОЛЬ — шахс, ижтимоий гуруҳнинг ижтимоий муносабатлардаги таъсири ва аҳамияти меъёри, иштирок этиш даражаси, ижтимоий мақоми. Ижтимоий роль ушбу мақомга мос келувчи ҳуқуқ ва вазифалар мажмуаси билан чегараланади.

ИЖТИМОЙ РОЛЬ НИЗОЛАРИ — турли ижтимоий ролларнинг меъёрий (норматив) тузилмалари ўртасидаги ёки битта ижтимоий ролнинг алоҳида функ-

циялари, меъёрлари ўртасидаги зиддият, тўқнашув. **ИЖТИМОЙ-РУҲИЙ ДИАГНОСТИКА** (юнон. diagnostikos — билиб олиш қобилияти) — одамлар, гуруҳларнинг ижтимоий-руҳий хусусиятларини аниқлаш назарияси ва амалиёти; психодиагностика бўлими.

ИЖТИМОЙ РУҲШУНОСЛИК (ПСИХОЛОГИЯ) — руҳшунослик соҳаси, у ижтимоий гуруҳларга мансуб шахс хулқ-атвори, хатти-ҳаракати ва фаолияти қонуниятларини, шунингдек, гуруҳларнинг руҳий хусусиятларини ўрганadi.

ИЖТИМОЙ САНКЦИЯЛАР (лот. sanctio — қатъий қарор) — ижтимоий меъёрларга риоя этишни таъминловчи ижтимоий тазйиқлар (жазолар) ва рағбатлантиришлар. Зарур меъёрларга зид хатти-ҳаракатларга тўсқинлик қилувчи тазйиқлар (жазолар) салбий (негатив) санкциялар, ижтимоий меъёрларга риоя этишга мос рағбатлар эса ижобий (позитив) санкциялар ҳисобланади.

ИЖТИМОЙ СИЁСАТ — давлат сиёсатининг муҳим таркибий қисми, у ижтимоий соҳадаги муносабатларни тартибга солишга, инсон омилини тўла намоён қилишга қаратилганлигида мужассамлашади. Ижтимоий сиёсат ижтимоий гуруҳлар, қатламлар, миллатлар, шахс ва жамият, меҳнат ва турмуш шароитлари, соғлиқни сақлаш, бўш вақт, спорт, дам олиш, турмуш даражаси ва сифати каби турли муаммоларни ва соҳаларни қамраб олади. Айнан ижтимоий соҳада иқтисодий фаолият натижалари амалга ошади, жамиятнинг асосий мақсади ва моҳияти намоён бўлади. Шу маънода ижтимоий сиёсат узоқ муддатли, ҳаётнинг барча соҳаларини қамраб олмоғи керак. Мамлакатимизда юритилаётган ислоҳотлар асоси бўлган. Президентимиз И.А.Каримов асослаб берган беш тамойилнинг бири ҳам шу мақсадга қаратилган.

ИЖТИМОЙ СТАТИКА (юнон. *statos* — турувчи) — ижтимоий организм (жамият) элементларининг тарихий шароитларда сақланиб қолувчи ўзаро муносабатлари. Ижтимоий алоқалар табиати ижтимоий статиканинг асосий масаласи ҳисобланади, шу ўринда «ижтимоий тизим» тушунчаси унинг моҳиятини ифодалайди.

ИЖТИМОЙ СТАТИСТИКА (лот. *techne* — аҳвол) — ижтимоий ҳаёт, жараёнлар ва ҳодисаларнинг миқдор ҳамда сифат ўзгаришларини ифодаловчи маълумотларни қабул қилиш, қайта ишлаш, таҳлил қилиш ва қўллаш.

ИЖТИМОЙ СТЕРЕОТИП (юнон. *stereos* — мустаҳкам, *typos* — шакл, намуна) — ижтимоий объектлар ёки ҳодисаларнинг сезиларли даражадаги мустаҳкам, лекин сийқалашган кўриниши; фикрлаш, ҳис этиш ва хатти-ҳаракатнинг анъанавий, одатга айланган қолип, шакли.

ИЖТИМОЙ СТРАТИФИКАЦИЯ (лот. *stratum* — қатлам, *fasio* — қилмоқ) — жамиятнинг мулк. мақом ва ҳокимият муносабатларидан келиб чиққан тизими, ижтимоий роллар ва вазиятларни ўзида акс эттиради. У жамиятдаги меҳнат тақсимотида турли гуруҳларнинг ижтимоий дифференциациясидан (табақалашувидан), шунингдек, муайян фаолиятнинг аҳамияти ва ижтимоий тенгсизликни қонунийлаштирувчи қадриятлар ҳамда маданий намуналар (стандартлар) тизимининг хусусиятидан келиб чиқади. Ижтимоий стратификациянинг асосий вазифаси — турли фаолият хиллари учун рағбатлантирувчи тизим ёрдамида ижтимоий ролларни мос равишда идрок этиш ва бажаришни таъминлашдир.

ИЖТИМОЙ СУБЪЕКТ (лот. *subjectus* — асосда жойлашган) — предметли-амалий ижтимоий фаолият

юритувчи, ижтимоий фаоллик манбаи, муайян даражадаги эркинлик эгаси.

ИЖТИМОЙ СУБЪЕКТЛИК — жамият ва инсон ҳаётидаги фаолликни ифодаловчи ижтимоий сифат.

ИЖТИМОЙ СУҒУРТА — қонунда кўзда тутилган тартибда ижтимоий жамғармалар ҳисобидан меҳнат қобилиятини йўқотган, қариллик ва бошқа ҳолларда аҳолини моддий таъминлаш тизими (масалан, санаторий-курортларда даволаш, турли имтиёзли таътиллар ва ҳ.к.).

ИЖТИМОЙ ТАВАККАЛЧИЛИК — ижтимоий ўзгаришларда, ижтимоий тизимларнинг амал қилиши ва ривожида, ижтимоий субъектларнинг ўз эҳтиёжларини қондириш жараёнида юзага келадиган ижтимоий йўқотилшлар, зиддиятлар хавфи. Гуруҳлар ва шахслар даражасида қабул қилинадиган қарорлардаги таваккалчиликнинг мавжудлиги ҳам ижтимоий таваккалчиликка сабаб бўлади.

ИЖТИМОЙ ТАРТИБ — ижтимоий ҳаётни ташкил этиш, ижтимоий тизим ёки ижтимоий ҳаракатнинг тартиблилиги. Шахс ижтимоий ҳаракатининг тасодифий эмаслиги, одамлар ҳаракатида ўзаро келишувчанлик, бир-бирини тўлдириш мавжудлиги, ижтимоий ҳаёт шаклларининг барқарорлиги ва давомийлиги ижтимоий тартибга боғлиқдир. Шахслар бир-бирининг ҳаракатидан бохабар бўлганда ижтимоий ҳаракат қилиши мумкинлиги ҳам ижтимоий тартиб моҳиятидан келиб чиқади.

ИЖТИМОЙ ТЕХНОЛОГИЯ (юнон. *techne* — устакорлик, *logos* — таълимот) — режалаштириш ва ривожлаштириш жараёнида, турли ижтимоий муаммоларни (меҳнат унумдорлигини ошириш, бошқарувни

такомилаштириш, оммавий ахборот ва мулоқот воситалари орқали зарур жамоатчилик фикрини шакллантириш) ҳал этишда зарур мақсадга эришишда қўлланадиган услублар ва чора-тадбирлар мажмуи. Социологиянинг назарий хулосаларидан амалий мақсадда фойдаланишни назарда тутадиган ижтимоий технология иқтисодий тангликларнинг олдини олиш, жиноятчиликнинг пайини қирқиш каби ижтимоий-ислоҳий фаолият учун методологик асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

ИЖТИМОИЙ ТИЗИМ — ўзаро боғланган индивидлар, ижтимоий гуруҳлар ва институтларни ўз ичига олувчи, мураккаб ҳамда тартибланган ижтимоий яхлитлик. Алоҳида шахс унинг ташқи дунё билан муносабатларининг серқирралилиги ва ўз-ўзини ташкил қилишнинг яхлитлиги нуқтаи назаридан ижтимоий тизим ҳисобланиши мумкин.

ИЖТИМОИЙ ТУЗИЛМА — жамиятдаги мавжуд меҳнат тақсимооти ва кооперацияси ҳамда ижтимоий вазифалар тизимидан келиб чиқувчи нисбатан мустақкам, ўзаро боғланган ижтимоий бирликлар, шунингдек, ижтимоий тизим элементларининг мажмуаси; жамиятнинг ёки ижтимоий гуруҳнинг ички қурилмаси.

ИЖТИМОИЙ ФАЛСАФА — жамиятни социология, антропология, психология, иқтисод ва бошқа фанлар категориялари ёрдамида тадқиқ этувчи фан. Кенг маънода — фалсафанинг жамият ўзига хослигини ўрганувчи бўлими; тор маънода — жамиятни назарий социология тушунчалари ёрдамида ўрганувчи умумий социология бўлими.

ИЖТИМОИЙ ФАОЛЛИК — ижтимоий субъектларнинг кишилик оламини ўзгартирувчи фаолияти меъёри. Бундай фаоллик ижтимоий ҳаётда ўзгариш қилиш

зарураги ва одамларнинг ўз эҳтиёжларини теран англашидан келиб чиқади. Ижтимоий фаоллик - ижтимоий субъектларнинг ҳаёт фаолиятининг шарт-шароитини ўзгартириш юзасидан ҳаракати.

ИЖТИМОЙ ФАТАЛИЗМ (лот. fatum — тақдир) - ижтимоий тараққиёт азалий тақдир асосида илгарилаб боради. деган тасаввурлар мажмуи. Бундай қарашга кўп шов-шувга сабаб бўлаётган француз башоратчиси Нострадамуснинг “башорат”лари мисол бўла олади.

ИЖТИМОЙ ФЕЪЛ-АТВОР — инсон феъл-атворининг социомаданий шарт-шароит ва турмуш тарзи билан боғлиқ ҳолда шаклланадиган хусусияти. Бир жамиятда яшаб, бир маданиятга мансуб шахслар бир хил феъл-атвор хусусиятларининг маълум миқдорига эга бўлади. Бу хусусиятлар афсоналарда, халқ оғзаки ижоди, одоб-ахлоқ қоидалари ва ижтимоий меъёрларда намоён бўлади.

ИЖТИМОЙ ФИКР — жамиятда шаклланган ижтимоий оғннинг муайян-тарихий кўриниши. Ижтимоий фикр жамият ҳаётида юз берувчи жараёнлар ва ҳодисаларни динамик тарзда акс эттиради. Шу билан бирга, у жамоатчилик фикридан барқарорлиги билан фарқ қилади. Умуман, жамоатчилик фикрининг амал қилишида оммавий ахборот воситаларининг роли яққол намоён бўлса, ижтимоий фикрнинг шаклланишига ақлий меҳнат кучли таъсир кўрсатади.

ИЖТИМОЙ ХИЗМАТ — корхона, муассаса ва ташкилотнинг ишчилар ҳамда хизматчилар фаолиятини қўллаб-қувватлаш орқали меҳнат жамоасини бошқариш соҳаси.

ИЖТИМОЙ ЭКОЛОГИЯ — (юнон. oikos - уй, Ватан, logos - таълимот) — жамиятнинг атроф-муҳит билан ўзаро ҳаракати қонуниятлари ва шаклларини, ижти-

мой ўзгаришлар ва жамият ҳаётий фаолиятини таъминловчи моддий манбалар алоқалари шаклларини ўрганувчи фан соҳаси.

ИЖТИМОИЙ ЎЗАРО ҲАРАКАТ — даврий боғлиқликка эга бўлган ўзаро воситаланган ижтимоий ҳаракатлар тизими. Бу ҳолатда бир субъектнинг ҳаракати бир вақтнинг ўзида бошқа субъектлар жавоб ҳаракатларининг ҳам сабаби, ҳам натижаси ҳисобланади.

ИЖТИМОИЙ ЎЗГАРИШ — ижтимоий тузилмалар ва ижтимоий ўзаро муносабатлар тизимида янги жиҳатлар ҳамда элементларнинг пайдо бўлиш жараёни.

ИЖТИМОИЙ ЎРИН — ижтимоий муносабатлар субъектлари ўртасидаги ижтимоий алоқалар тизими. Бу алоқалар субъектлар бажарадиган вазифалар (функциялар) юзасидан ўрнатилгани ва қайта-қайта вужудга келгани ҳолда ўзига хос кесишув нуқталарини вужудга келтиради. Айнан шу кесишув нуқталари ижтимоий субъектларнинг ижтимоий ўрни сифатида ифодаланади.

ИЖТИМОИЙ ҚАДРИЯТЛАР — мавжуд ижтимоий борлиқ предметлари ва ҳодисаларининг шахс, ижтимоий гуруҳлар ҳамда жамиятнинг эҳтиёжларига мос ёки мос эмаслиги нуқтаи назарига кўра аҳамиятлилиги; инсоният маданияти томонидан ишлаб чиқилган, ижтимоий онг маҳсули бўлган ахлоқий ва эстетик талаблар.

ИЖТИМОИЙ ҚАЙТА ТИКЛАНИШ — индивидларнинг ижтимоий ҳаёт соҳаларининг субъектлари сифатида қайта тикланиши, ижтимоий муносабатлар, ижтимоий бирликлар, ижтимоий институтлар, ижтимоий меъёрлар ва қадриятлар тизимининг, шунингдек, шахслараро алоқаларнинг тадрижий (эволюцион) ривожланиш жараёни.

ИЖТИМОЙ ҚАЙТА ТИКЛАШ — шахс, ижтимоий гуруҳ ва ижтимоий институтнинг бузилган мақоми, даражаси, жамият ҳаётининг субъектлари сифатидаги асосий функцияларини қайта тиклаш, ўрнини қоплаш жараёни.

ИЖТИМОЙ ҚОНУН — ижтимоий объектлар орасида нисбатан мустаҳкам ва тизимли равишда қайта вужудга келувчи муносабатлар.

ИЖТИМОЙ ҚЎЛЛАБ-ҚУВВАТЛАШ — муҳтожлар, кам таъминланган ижтимоий гуруҳлар учун муносиб турмуш даражасини таъминлашга қаратилган махсус чора-тадбирлар.

ИЖТИМОЙ ҲАМҚОРЛИК — ижтимоий фаолият юритувчи шахс ва гуруҳнинг худди шундай шахс ёки гуруҳнинг жисмоний ёхуд фикрий доирадаги ҳолати ва хатти-ҳаракати. Бундай ўзаро ҳаракат шароитида томонларнинг ҳар бири ўз ҳаракатлари учун рағбатни ошириш ва зарарни камайтиришга уринади.

ИЖТИМОЙ ҲАРАКАТ — индивидларнинг ўз мақсадлари йўлида ижтимоий меъёрлар, қадриятлар асосида ва шарт-шароитдан келиб чиққан ҳолда воситалар танлаш жараёни. Ижтимоий ҳаракат ижтимоий фаолиятнинг содда бирлиги бўлиб, у индивиднинг одамлар акс ҳаракатига онгли мўлжалланган ҳаракатини ҳам ифодалайди.

ИЖТИМОЙ ҲАРАКАТЧАНЛИК (МОБИЛЛИК) — индивид ёки ижтимоий субъектнинг ўз ижтимоий ҳаёти, жамият ижтимоий тузилмасидаги ҳолатини ўзгартириш кўрсаткичи.

ИЖТИМОЙ ХАТТИ-ҲАРАКАТ — инсоннинг бошқалар хатти-ҳаракатига мос келувчи ёки уларга мўлжалланган ҳаракати.

ИЖТИМОЙИЙ ҲИМОЯ — аҳолининг кам таъминланган қатлами учун турмуш даражаси ва шароитини яхшиловчи чора-тадбирлар тизими.

ИЖТИМОЙИЙ ҲОЛАТ — индивид ёки гуруҳнинг жамиятдаги муносабатлар тизимидаги қатор белгилар бўйича ўрни ва даражаси.

ИНТЕРВЬЮ — социологик тадқиқотда қўлланиладиган услуб - мақсадли суҳбат, тадқиқот дастурида кўзда тутилган саволларга жавоб олиш.

ИНТЕРВЬЮ ОЛУВЧИ — бирламчи социологик ахборот тўплаш босқичида оғзаки (вербал) муомала услублари ёрдамида эмпирик тадқиқот олиб борувчи мутахассис-социолог.

ИНҚИЛОБ — жамиятнинг бутун ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий гузилмасида куч ишлатиш йўли билан юз берадиган кескин ўзгариш.

ИСЛОҲОТ — мавжуд жамият доирасида муайян ижтимоий институтлар фаолиятида қилинадиган ўзгариш. Ислоҳот янги қонунчилик ҳужжатлари ёрдамида амалга оширилади.

КАТАКЛИЗМЛАР (юнон kataklysmos - сув босиш) — ижтимоий ҳаётда юз берувчи тўнтаришлар, офатлар (урушлар, ғалаёнлар ва б.).

КАТТА ГУРУҲ — кўп сонли аъзоларга эга бўлган, турли алоқаларга асосланган ижтимоий гуруҳ.

КИЧИК ГУРУҲ — ўз аъзолари ўртасида бевосита алоқа ва муносабатларга эга ижтимоий гуруҳ (масалан, оила).

КЛАН (кельтча clann — авлод) — хўжалик ва ижтимоий муносабатлар билан боғланган уруғ-аймоқ, қариндош-уруғлар гуруҳи.

КЛИКА (фр. clique — тўда) — ҳар қандай йўл билан бирор бир гаразли мақсадга эришишга ҳаракат қилувчилар гуруҳи.

КОЛЛЕКТИВ (лот. collectivus — йиғма) — умумий иш, умумий манфаат йўлида бирлашган кишилар жамоаси.

КОЛЛЕКТИВ ХУЛҚ-АТВОР — шахслар гуруҳининг ноаниқ ёки хатарли вазиятга ақс таъсир кўрсатувчи нисбатан стихияли ва тартибсиз хатти-ҳаракати.

КОММУНИКАЦИЯ (лот. communicatio — алоқа боғлайман, муомала қиламан) — 1) бирор жойнинг иккинчи жой билан алоқа йўли; 2) белгилар тизими ёрдамида хабарни бир одамдан иккинчисига узатиш.

КОНСЕНСУС (лот. consensus — келишув) — ижтимоий бирликка аъзо шахсларнинг ушбу бирлик мақсадлари ва меъёрлари, шунингдек, ундаги муносабатлар юзасидан муросага келиши. Консенсус шахсларнинг муайян қадриятлар, анъаналарга нисбатан бирдамлиги ва жавобгарлик ҳиссини ифодалайди. Консенсус ҳар қандай ҳамжамиятда кўпчиликнинг ижтимоий тартибга нисбатан муҳим жиҳатлари юзасидан розилиги хатти-ҳаракатларида ифодаланади. Бундай фикрлар ва ҳаракатлардаги аҳдлашув ҳар қандай ижтимоий муомала учун зарурдир.

КОНСТИТУЦИЯ (лот. constitutio — ўрнатиш) — давлатнинг олий юридик кучга эга асосий қонуни. Унда давлатнинг сиёсий ва иқтисодий тизими, давлат ҳокимияти, бошқарув, суд органларининг тузилиши ва фаолияти қоидалари, фуқароларнинг асосий ҳуқуқлари, эркинликлари ва бурчлари мустаҳкамланади.

КОНТЕНТ-ТАҲЛИЛ — социологик ахборот мазмунини миқдорий ўрганиш услуби.

КОНФЛИКТ (лот. *conflictus* — тўқнашув) — қарама-қарши манфаат ва қарашлар тўқнашуви. одатда, ҳис-туйғулар билан боғлиқ мураккаб низо.

КОНФРОНТАЦИЯ (лот. *con* — қарши, *frons* - манглай) — ижтимоий тизим ва ғоявий-сиёсий қоидаларнинг қарама-қаршилиги, тўқнашуви.

КООПЕРАЦИЯ (лот. *cooperatio* — ҳамкорлик) — бир ёки бир нечта ижтимоий гуруҳ вакилларининг ягона мақсад йўлида биргаликдаги ҳаракат жараёни. Ўзаро фойда кооперациянинг асоси ҳисобланади.

КОРРЕЛЯЦИЯЛИ ТАҲЛИЛ — ўрганилаётган объект белгилари орасидаги статистик алоқаларни ўрганишда қўлланиладиган математик тартиб-қоида.

КСЕНОФОБИЯ (лот. *xenos* — бегона, *phobos* — қўрқув) - ўз жамияти ёки гуруҳининг ҳаёт тарзига ёт нарсаларга қарши хавотир ва нафрат (масалан, миллий ёки диний экстремизм).

ЛАТЕНТЛИК (лот. *latens* — яширин) — кўзга ташланмайдиган, яширин жараён (масалан, суд статистикаси ва амалиётида қайд қилинмаган яширин жинойтчилик).

ЛЕГИТИМЛАШТИРИШ (лот. *legitimus* — қонуний) — бирор қонун, ваколатнинг қонунийлигини тан олиш ёки тасдиқлаш. Легитимлаштириш бирор ижтимоий муассасанинг қонуний кучга эга бўлишида ифодаланади.

ЛЕГИТИМЛИК — обрў-эътиборга эга бўлган, мажбурий талаблар ва хатти-ҳаракат намуналарини ўрнатувчи ижтимоий тартиб.

МАДАНИЯТ (лот. *cultura* — қайта ишлаш) — кишилик жамияти яратган ва жамият ривожининг маълум даражасини ифодаловчи моддий ва маънавий маҳсулотлар, қадриятлар мажмуи. Социологияда «маданият» тушунчаси математикадаги «сонлар», физикадаги «гра-

витацция”, химиядаги «модда» тушунчалари каби муҳим аҳамиятга эга. Маданият - инсонлар фаолияти натижалари мажмуи бўлиб, икки ҳолат - маданий статика (маданиятнинг нисбатан турғун кўриниши) ва маданий динамикани, яъни маданиятнинг ўзгарувчан жиҳатини ўзаро мужассамлаштиради.

МАКРОСОЦИОЛОГИЯ (юнон. makros — узун, катта + социология) — катта ижтимоий гуруҳлар ва тизимларни (масалан, жамият, цивилизация ва ҳ.к.) таҳлил қилишда йирик ижтимоий жараёнларни, ҳаракатларни ва ҳодисаларни, шунингдек, гуруҳларни ўрганишга қаратилган тадқиқот йўналиши.

МАНИПУЛЯЦИЯ (фр. manipulation — сиқим) — инсоннинг тафаккури ва хатти-ҳаракатларини унинг манфаатига зид равишда ўзгартириш мақсадида мафкуравий ҳамда ижтимоий-руҳий таъсир кўрсатиш услублари тизими. Бу, асосан, тоталитар жамиятга хос.

МЕНЕЖЕР (инг. meneger - бошқарувчи) - ижтимоий табақа вакили, ёлланма бошқарувчи.

МЕНЕЖМЕНТ (инг. management - бошқарув) - энг самарали ишлаб чиқариш фаолияти мақсадида ақлий, молиявий, хом ашё, моддий заҳираларни бошқариш санъати.

МЕНТАЛИТЕТ (лот. mens - ақл, тафаккур) - шахс, ижтимоий гуруҳнинг ёки миллатнинг дунёни муайян тарзда тушуниш ва ҳаракат қилишга тайёрлиги ҳамда мойиллиги.

МЕҲНАТ СОЦИОЛОГИЯСИ — социологияда индивидлар, ижтимоий гуруҳларнинг меҳнат жараёнига жалб этилишини ўрганувчи соҳа.

МЕҲНАТ ТАҚСИМОТИ — жамиятнинг ривожига жараёнида меҳнат фаолияти турларининг табақалашуви.

МИГРАЦИЯ (лот. *migratio* — кўчиб ўтиш) — инсонларнинг доимий яшаш жойларини ўзгартириш жараёни бўлиб, у бошқа ҳудуд ёки мамлакатга кўчиб ўтишда ифодаланади.

МИКРОСОЦИОЛОГИЯ (юнон. *micro* — кичкина, социология) — социологияда кичик ижтимоий тизимлардаги ижтимоий ҳодисалар ва жараёнларни таҳлил қилишга қаратилган, алоҳида олинган ҳодисаларнинг микродаражадаги жараёнлар билан алоқасини эмпирик тасвирлаш билан чегараланадиган йўналиш.

МОНИТОРИНГ (лот. *monitor* — назорат қилувчи, огоҳлантирувчи) — социологияда: махсус видеоназорат асбоблари ёрдамида зарур даража ва шароитда сақланиши лозим бўлган муайян ижтимоий параметрларни (масалан, жамоатчилик фикрини) доимий назорат қилиш. Социологик мониторинг ёрдамида жамоатчилик фикри кузатилади, баҳоланади ва унинг ҳолати башорат қилинади.

МОСЛАШУВЧАНЛИК — гуруҳ таъйиқи воситасида назорат қилинадиган хулқ-атвор. Гуруҳ шахсни гуруҳ аъзоларининг бирдамлигини қўллаб-қувватлаш учун ўз хулқ-атвор меъёрларига риоя этишга мажбурлайди.

МОТИВАЦИЯ (фр. *motif* — ҳаракатлантираман) — инсоннинг шахсий ёки гуруҳий эҳтиёжларини амалга оширишга ҳаракатлантирувчи истак.

НАЗАРИЙ—АХБОРОТЛИ ТАҲЛИЛ — маълумотларни қайта ишлаш услублари мажмуи. Назарий-ахборотли таҳлил ахборотнинг математик назарияси тушунчалари ва тасавурларини қўллашга асосланган.

НОРАСМИЙ ГУРУҲ — ўз аъзоларининг ўзаро яқинлигига, бевосита муомаласи, меъёрланмаган муносабатларига асосланган гуруҳ.

НОРАСМИЙ ТАШКИЛОТ — ўзаро мулоқот жараёнида меъёрланмаган ва маъмурий ёки ҳуқуқий тартибга солинмайдиган шахслараро муносабатлар тизими.

ОИЛА — ижтимоий институт ва кичик гуруҳ хусусиятларига эга ижтимоий тизим. Оила эр-хотин, ота-она, фарзандлар ва бошқа яқин қариндошлар муносабатларини тартибловчи ижтимоий меъёрлар, тақиқлар ва хулқ-атвор намуналари мажмуи билан ифодаланади. Оила турмуш бирлиги, ахлоқий масъулият ва ўзаро ёрдам билан боғланган никоҳ ёки қон-қариндошликка асосланган кичик гуруҳ сифатида ҳам қаралади. Оила ижтимоий эҳтиёжларни қондириши билан ажралиб туради.

ОММАВИЙ МАДАНИЯТ — XX аср ўрталарида оммавий мулоқот ва ахборот воситаларининг жамият ҳаётига чуқур кириб бориши ҳамда ижтимоий гуруҳлар учун шаклланган ва моҳиятан аҳоли учун тушунарли бўлган маданият намуналари (оммавий эстрада мусиқаси, цирк ва ҳ.к.) Оммавий маданият киборлар ёки халқ маданиятига нисбатан камроқ бадиий қадрга эга. У оммавий маданий қадриятларни ишлаб чиқишни ифодалайди. Оммавий маданият барчага қаратилган бўлиб, доимий равишда кундалик ҳаёт учун ишлаб чиқилади.

ОММАВИЙ ОНГ — ижтимоий birlikларнинг ўзига хос тури бўлган оммага тегишли ижтимоий онг хили.

ПАРЛАМЕНТ (фр. parler — гапирмоқ) — бутунлай ёки қисман сайлов асосларига қўйилган қонун чиқарувчи вакиллик олий орган.

ПРОГНОЗЛАШ — илмий башоратларни ишлаб чиқиш амалиёти.

ПРОГНОСТИКА (юнон. prognosis — башорат қилиш) — илмий башоратларни ишлаб чиқиш назарияси.

ПРОТЕКЦИОНИЗМ (лот. protectio — бошпана) — таниш-билишчилик, қариндош-уруғчилик, орбў-эътиборли маъмурий шахслар ёрдамида давлат муассасаларига ишга жойлаштириш, юқори мансабларга кўтариш.

РЕПРЕЗЕНТАТИВЛИК (фр. representatif — вакиллик) — танлаш сифимининг ўрганилаётган (генерал) сифим хусусиятини акс эттириш хоссаси. Репрезентативликка танлаш сифимини, яъни бевосита таҳлил объектини шундай тузиш ёрдамида эришиладики, бунда танлаш сифими бош сифим, яъни объект тўлалигининг энг яхши (ишонарли) вакили ҳисобланади. Шу тариқа у танлаш сифимини таҳлил қилиш пайтида олинган илмий хулосаларни энг катта (генерал) сифимга асосли равишда ўтказиш (тадбиқ қилиш) имкониятини беради.

РЕПРЕЗЕНТАТИВЛИК ХАТОСИ — танлаш статистик тузилмасининг унга мос бўлган энг катта (генерал) сифим тузилмасидан оғиш (фарқ қилиши) кўрсаткичи.

РЕПРЕЗЕНТАТИВ ТАНЛАШ — нисбий хусусиятлари энг катта (генерал) сифимдаги каби тақсимотга эга танлаш.

РЕСПОНДЕНТ (лот. respondum — жавоб) — эмпирик социологик тадқиқотда оғзаки ёки ёзма ахборот олиш манбаи сифатида иштирок этувчи шахс.

РЕФЕРЕНТ ГУРУҲ (лот. referens — жавоб берувчи) — ижтимоий таққослаш жараёнида шахс учун эталон (ўлчов, намуна) сифатида хизмат қилувчи реал мавжуд бўлмаган («лойиҳадаги») ижтимоий гуруҳ. Шахс ана шу эталонга нисбатан ўз ижтимоий аҳволи, хатти-ҳаракати ва интилишларини фарқлай олади.

РОЛЬ (фр. role) — бирор воқеа ёки жараёнда иштирок этиш даражаси, таъсир кўрсатиш меъёри, аҳамият

кўрсаткичи; маълум мақомга эга шахсдан кутиладиган хулқ-атвор, хатти-ҳаракат.

РОЛЬ КЕСКИНЛИГИ — битта роль томонидан инсонга зиддиятли талаб қўйиладиган вазият.

РОЛЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛИШ — шахснинг муайян ролни бажариши учун шахсан жавобгарликдан озод бўлишига хизмат қиладиган анланган расмий тартиб-қоидалар.

РОЛЛАРНИ ТАҚСИМЛАШ — шахс томонидан роль кескинлигини пасайтириш учун онгсиз равишда қўлланадиган услублардан бири. Бунда шахс ўз ҳаётидаги роллардан бирини онгидан чиқариб юборади, лекин бунга хос роль талаблари тизимига акс таъсир кўрсатишни сақлаб қолади.

РОЛЬ НИЗОСИ — шахснинг бир ёки бир нечта ижтимоий роль бажариши билан боғлиқ ихтилоф. Бу роллар ўзида ўзаро мувофиқ бўлмаган, ихтилофли вазифалар ва талабларни бириктирган шароитда шундай низо келиб чиқади.

РОЛЬ ТАЙЁРГАРЛИГИ — ижтимоий ролларни бажариш учун зарур билим ва кўникмаларни эгаллаш.

РОЛЬ ТИЗИМИ — муайян мақомга мос келувчи роллар мажмуаси.

РОЛЬ ХАТТИ-ҲАРАКАТИ — шахснинг ижтимоий роль ўйновчи хатти-ҳаракати.

САЙЛОВЛАР — ҳокимият вакиллик органларини сайловчиларнинг овоз бериш йўли билан шакллантириш усули.

САНОАТ (ИНДУСТРИАЛ) СОЦИОЛОГИЯ — социологиядаги тадбиқий тармоқ, асосан, АҚШда ривожланган. Унинг вакиллари инсонларнинг меҳнат муноса-

батларини ўрганади ва ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш бўйича амалий тавсиялар ишлаб чиқади.

САНОАТЛАШУВ (ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ) - аграр мамлакатларни машина саноатини барпо этиш йўли билан саноатлашган мамлакатга айлантиришнинг ижтимоий жараёни. Бунда саноатнинг тез суръатларда ўсиши, техника тараққиёти, аҳоли касбий тузилмасининг ўзгариши ва йирик саноат марказларининг вужудга келиши юз беради.

СИЁСИЙ ИЖТИМОЙЛАШУВ — шахснинг мавжуд жамиятга хос сиёсий ғоялар, билимлар, сиёсий муносабат ва хатти-ҳаракат меъёрларини ўзлаштириши.

СИЁСИЙ ИШТИРОК — ижтимоий-сиёсий бирлик аъзоларининг сиёсий муносабатлар ва ҳокимият тизимига жалб этилганлик кўрсаткичи (масалан, сайловда иштирок этиш).

СИЁСИЙ ПАРТИЯ (лот. parts — қисм, гуруҳ) — умумий ижтимоий-синфий, сиёсий, иқтисодий ва бошқа манфаатларга эга шахсларни бирлаштирувчи сиёсий ташкилот.

СИЁСИЙ СОЦИОЛОГИЯ — социологиянинг сиёсат ва сиёсий муносабатларни тадқиқ этувчи соҳаси. Сиёсий ҳокимият унинг давлатчилик асосида ташкил этилган жамиятда амал қилиш, тақсимланиш шакллари ва услублари, индивидлар, ижтимоий гуруҳлар ва улар ташкилотларининг сиёсий онги, манфаатлари ва хатти-ҳаракатлари сиёсий социологиянинг баҳс мавзуи ҳисобланади. Шу мавзулар атрофида сиёсий социология XX асрнинг 30–50 йилларида шакллана бошлаган бўлса-да, унинг вужудга келишида Платон, Аристотель, Форобий, Қошғарий, Низомулмулк, Макиавелли, Гоббс, Монтескье, Токвил, Локк, Вебер, Парето, Лассуэлл, Пар-

сонслар сиёсий қарашлари катта аҳамият касб этган.

СИЁСИЙ ТАРКИБ — жамият ичидаги сиёсий фаолиятни шакллантирувчи институтлар мажмуаси.

СОЦИЕТАЛ — ривожланган бошқарувга, ижтимоий тузилма ва институтларга эга мураккаб ижтимоий тизимлардаги муносабат ҳамда жараёнларни ифодаловчи атама.

СОЦИОБИОЛОГИЯ (лот. *societas* - жамият ва биология) — замонавий биология фанининг тармоқларидан бири, у инсониятнинг ижтимоий хулқ-атвори ва хатти-ҳаракатларининг биологик асосларини ўрганади.

СОЦИОГЕНЕЗ (лот. *societas* жамият, юнон. *genesis* - келиб чиқиш) — турли маданиятлар ва жамиятларда ижтимоийлашувнинг шарт-шароити билан воситаланган ижтимоий-руҳий муносабатларнинг вужудга келиши ҳамда ривожланиши жараёни.

СОЦИОГЕОГРАФИЯ (лот. *societas* — жамият ва *geographia*) — муайян гуруҳлар ижтимоий ҳаётининг *geographia* жижҳатлари, уларнинг ҳудудий фарқланиши, маконий тарқалиши, инсон фаолиятининг табиатга таъсирини ўрганувчи социологик фан.

СОЦИОГРАММА (лот. *societas* - жамият, *grapho* - чизаман) — шахслараро ва гуруҳлараро муносабатларни жадвалларда ва бошқа чизмаларда тасвирлаш усули. Социограммада нуқталар орасидаги алоқалар тизими — чизмаси олиниб, ҳар бир нуқтага маълум индивид ёки ижтимоий гуруҳ мос келади.

СОЦИОДРАМА ВА ПСИХОДРАМА (лот. *societas* - жамият, юнон. *drama* - ҳаракат, юнон. *psyche* - жон) - гуруҳлараро низоларни гуруҳий ташҳис (диагностика) қилиш усули. Бунда гуруҳ аъзолари муаммоли ҳолатларни моделлаштирган ҳолда гоҳ актёр, гоҳ то-

мошабин сифатида инсоний хатти-ҳаракатларни намоён этиб, салбий руҳий ҳолатни бартараф этадилар.

СОЦИОЛОГ — социология бўйича мутахассис.

СОЦИОЛОГИЗМ — XIX аср охирида шаклланган фалсафий-социологик концепция. Социологизм ижтимоий мавжудлик биринчи даражали ва ҳал қилувчи аҳамиятга эга деб ҳисоблайди. Дюркгейм, Гумплович, Шпанн кабилар тадқиқ этган социологизм икки жиҳатга эга: 1) онтологик жиҳат: бунда ижтимоий мавжудлик (борлиқ) бошқа хилдаги мавжудлик, айниқса, биологик ва руҳий борлиққа нисбатан мустақилликка эга деб ҳисобланади. Шунингдек, жамият индивидуал мавжудликдан ташқаридаги мавжудлик деб фикр қилинади («ижтимоий реализм»); 2) методологик жиҳат: бунда социология, нафақат, биология ва психологиядан мустақил деб ҳисобланади, балки бошқа фанларни ҳам социологияга аралаштириб юборади.

СОЦИОЛОГИК АХБОРОТ БАНКИ — ахборотни сақлаш, йиғиш ва фойдаланиш мақсадида махсус ташкил этилган кўрсатмалар, социологик тадқиқотлар ҳамда уларни услубий ва назарий таҳлил қилиш натижалари тўплами.

СОЦИОЛОГИК АХБОРОТНИ БИРЛАМЧИ ҚАЙТА ИШЛАШ — маълумотларни дастлабки қайта ишлаш, бунда тажрибага асосланган хулосалар чиқариш учун икки вазифа амалга оширилади: 1) ахборотни таҳрир қилиш ва кодлаштириш, яъни тадқиқот давомида олинган ахборот таҳлил қилиниб, расмийлаштирилади; 2) ўзгарувчан кўрсаткичларни тартиблаш, яъни индикатор шаклидаги маълумотларни мос шаклга ўтказиш.

СОЦИОЛОГИК АХБОРОТНИНГ ИККИЛАМЧИ ТАҲЛИЛИ — тадқиқот вазифасини ҳал этиш учун эмпирик

маълумотлардан фойдаланиш. Бунда муайян вазифани бошқача нуқтаи назардан таҳлил этиш учун йиғилган ва қайта ишланган маълумотлар қўлланилади.

СОЦИОЛОГИК АХБОРОТНИНГ ИШОНЧЛИЛИГИ — социологик тадқиқотда олинган эмпирик маълумотнинг умумий тавсифи. У икки ҳолатда ишончли ҳисобланади: 1) ахборотда ҳисобга олинган хатолар бўлмаслиги керак; 2) ҳисобга олинган хатолар маълум меъёрдан ошмаслиги керак.

СОЦИОЛОГИК АХБОРОТНИ ҚАЙТА ИШЛАШ - социологик тадқиқот давомида олинган маълумотларни тушунарли, ихчам, таҳлил ва изоҳлаш учун яроқли қилиш мақсадида тартибга келтириш.

СОЦИОЛОГИК ИНДЕКС (лот. index - рўйхат) - статистик кўрсаткич. У бирор ижтимоий объект ёки жараённинг хусусиятларини бирламчи социологик ўлчаш пайтида олинган белгилар қўллашнинг ҳосиласи ҳисобланади.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ГИПОТЕЗАСИ (ТАХМИНИ) — ўрганилаётган ижтимоий ҳодисанинг тузилиши (хоссаси) ёки унинг қисмлари ўртасидаги алоқаларнинг хусусияти ҳақидаги илмий асосланган тахмин. Социологик тадқиқот гипотезаси мавжуд далиллар асосида қурилади. У тадқиқотнинг таянч нуқтаси бўлиб, баъзан синаб кўриш учун дастлабки (пилотаж) тадқиқот ўтказилади. Умуман, социологик тадқиқот гипотезаси эмпирик маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилиш учун мантиқий асос бўлиб хизмат қилиши зарур. Тадқиқотчи гипотезани илгари сурар экан, эмпирик маълумотлар уни текшириш, тасдиқлаш ёки инкор этиш учун хизмат қилади. Агарда аввал бошдан гипотеза илгари сурилмаган бўлса, социологик тадқиқотнинг илмий даражаси тушиб кетади.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ДАСТУРИ — тадқиқот мақсади, умумий концепцияси, тахминлар, шунингдек, уларни текшириш бўйича услубларнинг тўла баён қилиниши.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ МУАММОСИ — илмий ўрганиш ва ҳал этиш учун зарур социологик услублар ҳамда тартиб-қоидаларни талаб этувчи муаммоли ва-зият, объект.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ НАТИЖАЛАРИНИНГ ИШОНЧЛИЛИГИ — тадқиқот натижалари сифатининг хусусияти, хулосаларнинг ўрганилаётган объектга мос келиши даражаси.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ОБЪЕКТИ - ижтимоий мавжудликнинг илмий билиш жараёнига жалб этилган соҳаси.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ПРЕДМЕТИ — ижтимоий мавжудликни мақсадли ўрганиш учун ажратиб олинган хоссалари, томонлари, муносабатлари ва жараёнлари.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ТЕХНИКАСИ — маълумотларни йиғиш, қайта ишлаш ва таҳлил қилишнинг ташкилий ҳамда услубий воситалари мажмуаси.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ ҚУРОЛ-АСЛАҲАСИ - махсус ҳужжатлар (анкеталар, сўров варақалари, кузатув карточкалари, социометрик карточкалар, эксперт хулосалари, жадваллар ва ҳ.к.) мажмуаси. У ёрдамида социологик тадқиқот (кузатув, ҳужжатларни таҳлил қилиш, сўров) амалга оширилиб, ўрганилаётган объект ҳақида эмпирик маълумотлар тўпланади.

СОЦИОЛОГИЯ (лот. *societas* - жамият, юнон. *logos* - таълимот) — яхлит тизим сифатида жамият ва алоҳида ижтимоий институтлар, ижтимоий гуруҳлар, жамият тузилмаларидаги ижтимоий жараёнларни ўрганувчи фан.

СОЦИОМЕТРИЯ (лот. *societas* — жамият, *metron* — меъёр) — ижтимоий рухшунослик соҳаси, у миқдорий услублар ёрдамида кичик гуруҳлардаги шахслараро муносабатларни руҳий муносабатларга эътибор берган ҳолда ўрганади.

СОЦИОМУХАНДИС — ижтимоий муҳандислик, ижтимоий лойиҳалаштириш, ижтимоий жараёнларни режалаштириш соҳаси мутахассиси.

СОЦИУМ (лот. *socium* — умумий, биргаликда) — катта ва мустаҳкам ижтимоий бирлик.

СТАНДАРТЛАШТИРИШ (лот. *standard* — намуна) — стандартларни аниқлаш ва қўллаш жараёни.

СТАТИСТИК УСЛУБЛАР — ахборотни миқдорий қайта ишлашда қўлланиладиган тадбиқий математик ва статистик услублар.

СТРАТИФИКАЦИЯ — жамият тузилмаси ҳамда алоҳида қатламларини, ижтимоий табақаланиш белгилари тизими ва тенгсизликни ифодаловчи социологик тушунча.

СУИЦИД — руҳий тушкунлик ҳолатида инсоннинг ўз жонига қасд қилиши, бунда инсон учун қадрият сифатидаги шахсий ҳаёти ўз маъносини йўқотади.

СУҲБАТ — социологик тадқиқотда қўлланиладиган услуб. Тадқиқотчининг мақсадига мувофиқ турли шаклларда бўлиши мумкин.

СЎРОВ — социологик, психологик, демографик ва бошқа тадқиқотларда қўлланиладиган бирламчи вербал (оғзаки) ахборот йиғиш услуги.

СЎРОВ ВАРАҒИ — эмпирик социологик ахборот учун респондентларнинг ёзма жавобларини тўплаш учун қўлланиладиган ҳамда ўз мазмуни ва шаклига кўра тартибга келтирилган саволлар тўплами.

ТАНЛАШ — 1) социологик тадқиқотнинг бевосита ўрганилиши керак бўлган объекти элементларининг мажмуаси; 2) объект элементлари, оммавий социологик тадқиқотларда қўлланиладиган кузатув ва ўрганиш бирликларини саралаб олиш услублари, усуллари ва тартиб-қоидалари мажмуаси.

ТАНЛАШ (ЖАРАЁН СИФАТИДА) — тадқиқотнинг бутун объектини (мамлакатнинг бутун аҳолиси, оилалар, мактаблар) ташкил қилувчи бирликлардан (одамлар, оилалар ва ҳ.к.) маълум бирликлар сонини танлаб олиш.

ТАНЛАШ (УСЛУБ СИФАТИДА) — 1) бевосита ўрганишга мансуб социологик тадқиқот объекти элементларининг мажмуи; 2) оммавий социологик тадқиқотлардаги услублар, объект элементларини саралаб олиш тартиб-қоидалари. кузатув ва ўрганиш бирликлар мажмуи.

ТАНЛАШ (ҲАЖМ СИФАТИДА) — танлаб олинган бирликлар (одамлар гуруҳи, оилалар).

ТАНЛАШ АСОСИ — энг катта (генерал) сифим элементлари йиғиндиси бўлиб, аниқлик, кенг қамровлилик, мослик, қулайлик, кузатиш бирликларини ортиқча такрорламаслик мақсадига хизмат қилади.

ТАНЛАШ БИРЛИГИ — танлаб олиш жараёнининг маълум босқичида ажратиб олиш учун қаралаётган элемент ёки элементлар гуруҳи. Оддий бир даражали танлашда элементнинг ўзи танлаш бирлиги ҳисобланади. Кўп босқичли мураккаброқ танлашда турли даражадаги бирликлар ҳисобга олинади. Масалан, тадқиқотчи дастлаб кварталларни, сўнгра ундаги уйларни, сўнги босқичда эса, ўша уйларда яшовчи оилаларни танлаб олиши мумкин. Бу ҳолда танлаш бирликлари

бўлиб кварталлар, уйлар ва оилалар ҳисобланади. Улар қайси босқичда танлаб олинганига қараб бирламчи, иккиламчи, якуний бирликларни фарқлаш мумкин.

ТАНЛАШНИНГ ВАКИЛЛИЛИГИ — умумий ҳажми мос равишда тадқиқотчини қизиқтирадиган хусусиятларни аниқ акс эттира олиш қобилияти. Бунда умумий ҳажмдан келиб чиқиб, танлаш амалга оширилади.

ТАНЛАШНИНГ СИЛЖИШИ - танлаш тузилмасининг энг катта (генерал) сигимнинг амалдаги тузилмасидан оғиши.

ТАНЛАШНИНГ СТАНДАРТ ХАТОЛАРИ - танлашни якуний ўлчашнинг энг катта (генерал) сигим параметрларидан (кўрсаткичларидан) оғиши, яъни фарқланиши.

ТАНЛАШНИНГ ТАРҚАЛИБ КЕТИШИ - танлаш жараёнидаги кенг тарқалган хато бўлиб, бунда танлашни тақсимлашдаги стандарт оғиш юз беради.

ТАНЛАШНИНГ ТАСОДИФИЙ ХАТОЛАРИ - репрезентативлик хатоси.

ТАНЛАШНИНГ ТИЗИМЛИ ХАТОЛАРИ — танлашдаги умумий хатолар бўлиб, улар қуйидагилардан келиб чиқади: 1) ишлаб чиқилган танлашнинг тадқиқот вазифаларига мос келмаслиги; 2) энг катта (генерал) сигимдаги тақсимотни билмаслик ёки бу тақсимотни нотўғри акс эттирувчи саралаш услубларини қўллаш; 3) тадқиқот учун қулай, аммо энг катта (генерал) сигимни тўла акс эттирмайдиган элементларни танлаш ва ҳ.к.

ТАНЛАШ СИҒИМИ — умумий (генерал) сигим элементларининг махсус услублар ёрдамида саралаб олинган қисми.

ТАНЛАШ СХЕМАСИ — танлов бирликлари ҳақидаги дастлабки маълумот. Унинг таркибига ажратиб олишни амалга ошириш учун зарур маълумотларни қайта ишлаш тартиб-қоидалари ҳам киради. Мисол тариқасида манзилгоҳлар рўйхати, тадқиқот ўтказиш жойлари кўрсатилган жўрофий хариталарни келтириш мумкин.

ТАНЛАШ ХАТОЛАРИ — танлаш статистик тузилмасининг энг катта (генерал) сизим тузилмасидан оғиб кетиши.

ТАНЛАШ ҲАЖМИ — танлаш сизимига киритилган кузатув бирликларининг умумий сони (миқдори).

ТАСОДИФИЙ ТАНЛАШ — энг катта (генерал) сизимдан танлашни вужудга келтириш услуби.

ТАШКИЛОТ — муайян мақсадга эришиш йўлида меҳнат тақсимоли, ҳуқуқ, вазифа, бурч ҳамда поғонали тузилма асосида бирлашган гуруҳлар, одамлар бирлиги; ижтимоий бирлашма, давлат муассасаси.

ТАҚСИМОТ МУНОСАБАТЛАРИ — ҳаётинг неъматлар юзасидан ижтимоий гуруҳлар ва қатламлар ўртасидаги муносабатлар.

ТЕЗКОР СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТ - амалий социологик тадқиқот тури. У бирор жараён тез таъсир ўтказишни талаб қилган ҳолатда қисқа вақтда ишончли ахборот олиш мақсадида ўтказилади. Тезкор социологик тадқиқот ўз ечимини кутаётган муаммо кескинлашган вақтда ўтказилади. Унинг вазифаси — маълум ижтимоий механизмнинг нормал ҳолатда амал қилишига ҳалақит бераётган муайян зиддиятнинг вужудга келиш сабабини қидириб топишдир.

ТИЗИМЛИ ЭХТИМОЛИЙ ТАНЛАШ - алифбо рўйхати, ташкилотлар картотекалари, уй-жой бошқармала-

ридаги яшовчилар рўйхат китоблари асос қилиб олинувчи танлаш. Бунда бирликлар дастлабки алифболи ёки номерлаштирилган рўйхатдан бир хил оралиқни ташлаб, танлаб олинади

ТОЛЕРАНТЛИК (лот. *tolerantia* — чидам) — ўзгаларнинг турмуш тарзи, хулқ-атвори, одатлари, фикр-мулоҳазалари, гоялари ва эътиқодларига нисбатан чидамлилиқ.

ТОТАЛИТАРИЗМ (лот. *totalis* — барча, тўлиқ) — ҳокимият тузилмаси бир партиявийлик тизими ва ҳукмрон мафкуранинг иқтисодга, маданият, ижтимоий ва шахсий ҳаётга тўла кириб боришига асосланган ижтимоий тартибни ифодаловчи тушунча.

ТРИАДА — уч кишидан иборат гуруҳ.

ТУРМУШ ДАРАЖАСИ — турмуш сифатига нисбатан одамларнинг моддий эҳтиёжларини қондиришнинг миқдор сифатини ифодаловчи тушунча.

УРБАНИЗАЦИЯ (лот. *urbanus* - шаҳар) — жамият ривожда шаҳарлар мавқеи ва ролининг ошиш жараёни.

ФРУСТРАЦИЯ (лот. *frustratio* — ёлғон, муваффақиятсизлик) — инсоннинг руҳий ҳолати, у ўзига хос кечинма, хулқ-атвор ва хатти-ҳаракатда ифодаланади, мақсадга эришиш йўлидаги (шахс субъектив равишда ҳал этилмайдиган деб талқин этувчи) қийинчиликдан келиб чиқади.

ФУТУРОЛОГ — футурология фани бўйича мутахассис.

ФУТУРОЛОГИЯ (лот. *futurum* — келажак, *logos* — таълим) — кенг маънода: инсоният келажаги, умумбашарий муаммолар ҳақидаги тасаввурлар мажмуаси; тор маънода: ижтимоий жараёнлар ҳақидаги фан. Футурология ижтимоий жараёнлар келажagini ўрганиш,

башорат қилиш ва олдиндан айтиб беришни ифодаловчи фан соҳаси деб ҳам талқин этилади.

ФУҚАРОЛИК ЖАМИЯТИ — жамиятнинг таркибий қисми, яъни унинг ҳокимият, давлат ва бошқарувдан ташқари соҳаси. Фуқаролик жамияти давлатнинг вужудга келиши билан юзага келиб, мавқеи демократиклик даражасига мувофиқ бўлади. Фуқаролик жамияти билан давлатнинг алоқалари ўзаро боғланиб кетган. Давлат ҳокимияти тизими ва фаолиятида демократик тамойиллар ва меъёрлар қанчалик мужассам бўлса, фуқаролик жамиятининг ҳаётий фаолияти ҳам шунчалик кенг, унинг давлат билан муносабатлари турли-туман бўлади. Давлат ва фуқаролик жамияти манфаатлари ўртасидаги зиддият давлатнинг инқирозига сабабчи бўлиши мумкин.

ХАРИЗМА (юнон *charisma* — илоҳий неъмат) — етакчи шахснинг ўзининг фавқулодда лаёқатга эгаллигини бошқаларга ишонтира олиш қобилияти.

ХАРИЗМАТИК ҲОКИМИЯТ — етакчига содиқликка асосланган ҳокимият, бунда унга олий қобилият хос деб ҳисобланади.

ЦИВИЛИЗАЦИЯ (лот. *civilis* — давлатга хос) — жамият ривожига босқич, меҳнат тақсимоти билан боғлиқ ижтимоий ва маданий ривожланиш даражаси.

ЧИКАГО МАКТАБИ — социология фани ривожига катта таъсир кўрсатган ва Америка социологиясида 1915—1935 йилларда ҳукмрон мавқега эга бўлган мактаб. Чикаго мактаби А.Смолл (1854—1926) бошқарган дунёда биринчи социология факультети (1892) асосида шакллана бошлаган. у А.Смолл, Ж.Винсент ва У.Томас фаолияти билан боғлиқ бўлган. Чикаго мактабининг оёққа туришида Америка социологияси асосчиси

ри — Л. Уорд, У. Самнер, Ф. Гиддингс, Ч. Кули, шунингдек, Ж. Дьюи ҳам катта хизмат кўрсатишган. Айнан шу даврда (1895 й.) дунёда дастлабки социологик журнал («Америка социология журнали») ва Америка социология жамиятига (1905 й.) асос солинди. Чикаго мактаби эмпирик тадқиқотларни назарий хулосалар билан мувофиқлаштира олганлиги, турли услуб ва ёндашувларни бирлаштира олганлиги билан ажралиб туради.

ШАХС — одам ижтимоий хусусиятларининг яхлит мажмуи, ижтимоий тараққиёт ва индивиднинг фаол хатти-ҳаракати ҳамда муомаласи воситасида ижтимоий муносабатлар тизимига қўшилишининг маҳсули. «Шахс» тушунчаси ижтимоий муносабатларни, шунингдек, янгли фаолият субъекти сифатидаги индивидни (алоҳида олинган инсонни) ифодалайди.

ШАҲАР - жамият мавжудлигининг тарихий-муайян, ижтимоий-маконий шакли.

ЭҚВИВАЛЕНТ (юнон. *aequivalens* - тенг қимматга эга) — бошқа нарсаларга муайян муносабатда тенг қимматга эга миқдор ёки муносабат.

ЭКСПЕРТ БАҲОЛАШ УСЛУБИ — муайян соҳа бўйича эксперт сўрови ўтказиш ва мутахассис фикрини олиш йўли билан социологик ахборот йиғиш услуби.

ЭКСТРЕМИЗМ (лот. *extremus* - энг кескин) — кескин қарашларга интилиш.

ЭЛИТА (фр. *elite* — энг сара) — ҳар қандай ижтимоий тузилманинг бошқарув, маданият, фанни ривожлантириш функцияларини амалга оширувчи олий, имтиёзли қатлами. Элита ҳақидаги назариялар даставвал Платон, Ницше қарашларида баён қилиниб, XX аср бошларида В. Перето, Г. Моска, Михельс таълимоти орқали тизимли кўринишга эга бўлди. Ҳозирги фарб

социологиясида элита турли кўрсаткичга асосан олиб қаралди. Бунда элита ҳокимиятга йўналган, сиёсий жиҳатдан фаол одамлар (Моска), жамиятда энг кўп обрў, мақом, бойликка, ақлий ва ахлоқий устунликка эга одамлар (Х.Ортега-и-Гассет), жамиятнинг ижодий қисми (Тойнби), малакали мутахассислар, менежерлар ва бошқарув тизимидаги олий хизматчилар (технологик детерминизм) билан изоҳланади. Ҳозирги замон социологияси элита назарияси Миллс, Рисмен, Белл қарашларида ўз ифодасини топган.

ЭМАНСИПАЦИЯ (лот. *emancipatio* - озод бўлиш) - эскирган барча кўникмалар, қарашлар, тобелик ва жабр-зулмдан озод бўлиш.

ЭМИГРАНТ — ўз мамлакатидан бошқа бирор мамлакатга турли сабабларга кўра кўчиб ўтувчи шахс.

ЭМИГРАЦИЯ (лот. *emigrare* - кўчиб кетиш) — бир мамлакатдан бошқасига кўчиб ўтиш.

ЭМПИРИК СОЦИОЛОГИЯ — махсус услублар (сўровлар, анкета усули, интервью олиш, тажриба, математик ва статистик услублар ва ҳ.к.) ёрдамида ижтимоий ҳаётнинг муайян далилларини йиғиш ва таҳлил қилишга қаратилган социологик тадқиқотлар мажмуи. Дастлабки эмпирик тадқиқотлар (XIX аср) ижтимоий статистиканинг таркибий қисми сифатида амалга оширилган. Ҳозирги кўриниши XX аср 20-30 йилларида АҚШда шаклланди, сўнг ғарб мамлакатларига тарқалди. Вебер, Дюркгейм, Теннис ижодидида ривожланган эмпирик социология Лазарсфельд каби социологлар қарашларида мазкур фан тимсолига айланиб қолди. У ҳозирда назарий хулосалар ўрнига математик услубларни кенг жорий этмоқда.

ЭМПИРИК ТАДҚИҚОТ — ўрганилаётган ижтимоий

ходисалар, объектлар ва жараёнлар учун хос, воқеаларни бевосита ёки билвосита қайд этиш орқали ижтимоий далилларни (фактларни) аниқлаш ва умумлаштириш.

ЭНГ КАТТА (ГЕНЕРАЛ) СИГИМ — социолог ўз хулосаларини тадбиқ этишни мўлжаллаётган сигим, яъни тадқиқот элементларининг (одамлар, оилалар, автомобиллар) чекли ёки чексиз гуруҳи. Бу гуруҳни ўрганиш тадқиқотнинг асосий мақсади ҳисобланади.

ЭРКИН ТАНЛАШ — эҳтимоллилиги асосланмаган эмпирик танлаш. Бунда танлаш тасодиф асосида шаклланади, муайян ҳодисани танлаш бошқасига таъсир қилмайди (масалан, «биринчи дуч келганни танлаш»).

ЭТНИК ГУРУҲ — асосий қисми бошқа ижтимоий организмда бўлган этнос (қабила, элат, миллат) қисми. Этник гуруҳлар яхлит ёки бўлак-бўлак (диаспора) ҳолатда бўлиши мумкин.

ЭТНОМЕТОДОЛОГИЯ (юнон. *ethnos* - халқ, *methodos* - услуб, *logos* - таълимот) — Америка социологиясидаги назарий ва методологик йўналиш, у этнография ҳамда ижтимоий антропологияни ижтимоий фанларнинг умумий методологиясига айлантиришга асосланган.

ЭТНОЦЕНТРИЗМ (юнон. *ethnos* - халқ, лат. *centrum* - доира маркази) — жамиятга нисбатан муайян гуруҳни (одагда, ўз гуруҳини) асосий деб билиб, қолган гуруҳларни шунга мос равишда тушуниш.

ЭҲТИМОЛЛИ ТАНЛАШ — энг катта (генерал) сигимдаги тақсимланиш қонунини ўзида акс эттирувчи танлаш.

ҚИШЛОҚ — жамият мавжудлигининг тарихий-муайян, ижтимоий-маконий шакли.

ҲАЁТ РАҒБАТИ (СТИМУЛИ) — шахс ёки ижтимоий гуруҳ хатти-ҳаракати ва хулқ-атворининг муайян хили, у

мустаҳкам ва қатъий равишда қайта шаклланадиган хусусиятлар, одатлар, фаросатни қайд этади, ифодалайди.

ҲАЁТ СИФАТИ — ҳаёт даражаси ва стандарти (намунаси) билан солиштириганда одамларнинг моддий ва маданий эҳтиёжларини қондиришнинг сифат жиҳатини ифодаловчи тушунча.

ҲАЁТ ТАРЗИ — одамларнинг маълум ижтимоий, иқтисодий, маданий шароитда шаклланган ҳаётий фаолият услуби. У одамларнинг муомаласи, хулқ-атвори ва тафаккур тарзида намоён бўлади.

ҲОКИМИЯТ — алоҳида шахс, бир гуруҳ одамлар, ташкилот, сиёсий партия, давлатнинг ижтимоий ҳамкорликнинг бошқа иштирокчиларига куч ишлатиш ёки куч ишлатмаслик воситалари ва услублари ёрдамида ўз иродасини ўтказиши, уларнинг ҳаракатларини бошқариш. “Ҳокимият” тушунчаси сиёсий социологиянинг асосий категорияларидан бири бўлиб, сиёсий институтлар, сиёсат ва давлатнинг моҳиятини англаш тушунилади. Ҳокимиятнинг сиёсий тизимдаги аҳамиятини пулнинг иқтисодий тизимдаги ўрнига қиёслаш мумкин (Парсонс). Ҳокимиятни, шунингдек, одамлар ва ижтимоий гуруҳлар фаолияти, хатти-ҳаракати хусусияти ҳамда йўналишига таъсир кўрсата олиш қобилиятини ифодаловчи ижтимоий муносабатлар шакли дейиш ҳам мумкин. Бунда таъсир ўтказиш иқтисодий, мафкуравий ва ташкилий-ҳуқуқий воситалар, шунингдек, обрў-эътибор (авторитет), анъаналар ёки куч ишлатиш ёрдамида амалга оширилади. Ҳокимият назорат ва раҳбарлик функцияларига эга бўлиб, ташкилий ҳамда институционал асосларсиз мавжуд бўла олмайди. Шунингдек, унинг сиёсий ҳаракатлар, институтлар ва ижтимоий тузилмада амал қилишини эътиборга олиш керак.

ҲУДУД — вилоят, мамлакатнинг табиий ва тарихан шаклланган, иқтисодий, ижтимоий, маданий ўзига хослиги билан ажралиб турадиган қисми.

ҲУЖЖАТЛАРНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ — социологик тадқиқотда маълумотлар йиғишнинг асосий услубларидан бири. Бу услуб қўлёзма ёки босма матн, магнит тасмаси ва киноплёнкаларда қайд қилинган ахборотни қўллашни кўзда тутади.

ҲУКМРОНЛИК — сиёсий социологияда ҳокимиятни амалга оширишни ифодаловчи тушунча. Ҳукмронлик институционал кўринишга эгаллиги, жамиятнинг ҳукмронлик қилувчи ва бўйсунувчи гуруҳларга бўлиниши, шунингдек, алоҳида бошқарув аппаратининг ажралиб туришини назарда тутиши билан ифодаланади. Зеро, ҳокимият ва ҳукмронликни фарқламоқ керак. Ҳокимият ҳукмронликдан аввал вужудга келиб, унга замин яратади, лекин доимо ҳукмронлик хусусиятига эга бўлавермайди. Бунинг учун ҳукмронлик бўйсунувчиларда ҳокимиятнинг қонунийлигига ишонч билан мустаҳкамланиши керак.

ҲУҚУҚ — мажбурий жорий этилган юриш-туриш, хатти-ҳаракат қоидалари. Ҳуқуқнинг мажбурийлиги давлат томонидан ўрнатилиб, бажарилиши таъминланади. Конституциявий ҳуқуқлар конституциявий меъёрлар билан, оддий ҳуқуқлар оддий қонунлар билан тартибга солинади. Ҳуқуқ, ўз навбатида, тармоқларга бўлинади: конституцион ҳуқуқ, хўжалик ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ ва б.

ТЕЗКОР ҚАРОРЛАР ҚАБУЛ ҚИЛИШ *

Қарор қабул қилиш таваккал қилишдир: бирор ҳаракат услубини танлаб, бошқа вариантлар чиқариб ташланади.

Қарор қабул қилишга тайёрлик – муваффақиятга эришишнинг ягона имконияти.

Қарор қабул қилиш жараён бўлиб, қуйидагилардан иборат:

- ваколатларни вакиллаштириш;
- қарорлар қабул қилиш;
- қарорларни амалга ошириш;
- ижрони назорат қилиш.

Ушбу жараёнларни енгиллатиш қоидалари:

1-қоида. Қарор қиладиган муаммолар доирасини аниқ чегаралаш.

Бунда:

- қарорларни табақалаштириш;
- вақтнинг асосий қисмини муваффақият келтирувчи қарорларга сарфлаш зарур.

2-қоида. Қарор қабул қилиш масъулиятни ўз зиммангизга олишдир.

Бунда:

- муассаса менга тегишли, мен бу ерда хўжайинман деган фикрда туриш;
- ҳеч қачон ўзингиз тўла жавоб бермайдиган қарорлар қабул қилмаслигингиз зарур.

3-қоида. Ҳеч қачон стресс ҳолатида қарор қабул қилманг.

Бунда:

- жаҳл чиққанда, қаттиқ хафа пайтда ёки шошилиш ҳолатида қарор қабул қилмаслик;
- вақт етарли бўлгандагина тўғри қарор қабул қилиш мумкинлигини тушуниш лозим.

Қуйидагиларни амалга оширинг:

- вазиятни баҳоланг, бунда мавжуд тажриба ва ҳозирги ҳолат билан келажакни тасаввур қилинг;
- муаммога тегишли факт ва материаллар, унинг пайдо бўлиш шароитини атрофлича ўрганинг;
- муҳим барча мавжуд ахборотни таҳлил қилмасдан, яқунловчи хулосага келманг, холисликни сақланг.

* Манба: “Прессиж” газетаси, 2005, № 40.

4-қоида. Тўғри қарор қабул қилиш учун қанча ахборотга эҳтиёж сезилса, шунча ахборотга эга бўлиш зарур.

Ахборотнинг маълум қисми иш учун муҳим ҳисобланади. Яхши раҳбарнинг кучли томони – энг муҳим фактларни аниқлаш, керакли вақтда унга эътибор қарата билишдир.

Бунда:

- кўплаб фактларни аниқлаб берувчи маълумотларни ўрганиш;

- тўпланган маълумотларни муҳимлигига қараб (биринчи даражалидан иккинчи даражалига ва ҳ.к.) тартиблаш;

- муайян муҳим ҳолатни аниқлаб, унинг асосига қарорни қўйиш;

- маълумотлар гуруҳлари хусусиятларини аниқлаш;

- вужудга келган ҳолатнинг барча элементлари орасидаги боғлиқликни аниқлаш зарур.

Яхши раҳбар барча маълумотларни қўлга киритишнинг иложи йўқлигини, вақтида тўхташни билади.

5-қоида. Қарор қабул қилишдан аввал маслаҳатлашиб олинг.

Бунда:

- қарорингиз таъсир қилиши мумкин бўлганлар билан маслаҳатлашинг, чунки одамлар ҳаётларини маълум даражада ўзгартириб юборадиган ўзгаришларни (сюрпризларни) ёқтирмайди;

- гоёларингиз амалга ошишига ёрдам берадиганлардан маслаҳат сўранг;

- ўз фикрини қадрлайдиган одамлар билан маслаҳатлашинг.

6-қоида. Қарор қабул қилишдан қўрқманг.

Мавжуд ахборотни ўрганиб, маълум хулосага келгандан сўнг дадил қарор қабул қилинг. Самарали қарорлар қабул қилишда тажрибангизга таянинг.

7-қоида. Қарор қабул қилганингиздан сўнг навбатдаги ишга киришинг.

Бунда:

- ижод қилишдан тўхтаманг;

- танлаган йўлингизда қатъий туринг;

- турли тахминлар билан ўзингизни қийнаманг;

- қабул қилган қарорингиз билан тегишли барча одамлар танишиб чиқсин, чунки бу унинг ўз вақтида амалга ошишининг шартидир.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. 1-ж. -Т., Ўзбекистон, 1996. -364 б.
2. Каримов И.А. Биздан озод ва обод Ватан қолсин. 2-ж. -Т., Ўзбекистон, 1996. -380 б.
3. Каримов И.А. Ватан саждагоҳ каби муқаддасдир. 3-ж. -Т., Ўзбекистон, 1996. -366 б.
4. Каримов И.А. Бунёдкорлик йўлидан. 4-ж. -Т., Ўзбекистон, -349 б.
5. Каримов И.А. Янгича фикрлаш ва ишлаш - давр талаби. 5-ж. -Т., Ўзбекистон, 1997. -384 б.
6. Каримов И.А. Хафвсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. 6-ж. -Т., Ўзбекистон, 1998. -429 б.
7. Каримов И.А. Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қураимиз. 7-ж. -Т., Ўзбекистон, 1999. -413 б.
8. Каримов И.А. Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз. 9-ж. -Т., Ўзбекистон, 2001. -439 б.
9. Каримов И.А. Биз танлаган йўл - демократик тараққиёт ва маърифий дунё билан ҳамкорлик йўли. 11-ж. -Т., Ўзбекистон, 2003. - 319 б.
10. Каримов И.А. Тинчлик ва хавфсизлигимиз ўз кучқудратимизга, ҳамжиҳатлигимиз ва қатъий иродамизга боғлиқ. 12-ж. -Т., Ўзбекистон, 2004.
11. Каримов И.А. Ўзбекистон ХХІ аср бўсағасида: хавфсизликка таҳдид, барқарорлик шартлари ва тараққиёт кафолатлари. -Т., Ўзбекистон, 1997. -326 б.
12. Каримов И.А. Ўзбекистонда демократик ўзгаришларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамияти асосларини шакллантиришнинг асосий йўналишлари. // Халқ сўзи. -2002 йил 30 август.
13. Каримов И.А. Ўзбекистоннинг сиёсий-ижтимоий ва иқтисодий истиқболининг асосий тамойиллари. -Т., Ўзбекистон, 1995. -74 б.
14. Каримов И.А. Ўзбекистон ХХІ асрга интилмоқда. -Т., Ўзбекистон, 1999. -48 б.

15. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. –Т., Ўзбекистон, 2005.
16. Каримов И.А. Ўзбек халқи ҳеч қачон ҳеч кимга қарам бўлмади. –Т., Ўзбекистон, 2005. –160 б.
17. Аверин Ю.П. Люди управляют людьми: модель социологического анализа. –М., 1996.
18. Атаманчук Г.В. Управление – социальная ценность и эффективность. –М.,1995.
- 19.Блэк С. Паблик рилейнз. Что это такое? –М., 1989.
20. Бабосов Е.М. Прикладная социология. –Минск, 2000.
21. Бекмуродов М. Ўзбекистонда жамоатчилик фикри. – Тошкент, Фан,1999.
22. Григорьева Н. Работа учреждения с общественностью. –СПб., 1999.
23. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. –М., 2001.
24. Зборовский Г.Е., Костина Н.В. Социология управления. –Москва, Гардарики, 2004. 270 с.
26. Кайковус. Қобуснома. Форсчадан Огаҳий таржимаси. –Т., Мерос, 1992.
27. Калининченко Л.А. Социальная организация государственной службы. –М., 2000.
28. Кравченко А.И. Социология менеджмента. –М., 1999.
29. Колесников Ю.С. Прикладная социология. –Ростов – на-Дону, 2001.
30. Магомедов К.О. Социология государственной службы. –М., 2000.
31. Мальцев В.А. Государственный служащий современного типа. –М., Н.Новгород, 1995.
32. Почепцов Г. Паблик рилейнз или как успешно управлять общественным мнением. –М., 1998.
33. Тульчинский Г. Public Relations. Репутация, влияние, связи с прессой и общественностью, спонсорство. – СПб., 1997.

34. Убайдуллаева Р.А., Ота-Мирзаев О.Б., Бекмуродов М.Б., Қаюмов Ў.К. Социологик тадқиқотлар амалиёти (ўқув-услубий қўлланма). -Тошкент, Ижтимоий фикр, 2001.
35. Удальцова М.В., Аверченко Л.К. Социология и психология управления. Ростов-на-Дону, Феникс, 2001.
36. Холбеков А.Ж., Матибоев Т.Б. Ижтимоий адолат ва демократия: барқарор тараққиёт йўлида. -Т., Янги аср авлоди, 2004.

Мундарижа

Кириш	3
1-мавзу. Жамиятнинг ўзини-ўзи ташкил этиш тизимида бошқарув ва маъмуриятчилик. Бошқарув ва жамият ижтимоий таркибининг социологик таҳлили	6
2-мавзу. Давлат хизмати институти. Раҳбарлик фаолиятини такомиллаштириш муаммолари	25
3-мавзу. Бошқарувда эмпирик социологик тадқиқотлар натижаларини қўллаш	68
4-мавзу. Бошқарув ва раҳбарнинг касбий фаолияти. Раҳбар шахсини социологик ўрганиш муаммолари	88
5-мавзу. Давлат хизмати, бошқарув ва маъмуриятчилик тизимининг ташкилий, маданий, социал ҳамда жамоатчилик билан алоқалар омиллари	122
«Бошқарув социологияси» ўқув курси бўйича индивидуал (шахсий) машғулотлар сценарийси	129
Хулоса	134
Атамалар луғати	137
Тезкор қарорлар қабул қилиш	178
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	180

4000

Абдугани Холбеков

Бошқарув социологияси

(ўқув кўлланма)

Akademiya
Тошкент 2007

Муҳаррир М. Абдуллаева
Мусаҳҳиҳ Г. Абдуллаева
Бадий муҳаррир Р.Султонов
Техник муҳаррирлар С.Файз, Н.Қурбонова
Нашр учун масъул В.Умаров

Терияга берилди 04.05.07. Босилга рухсат этилди 11.06.07.
Бичими 84x1081/32. Офсет босма. Шартли босма табоғи 11,5.
Нашриёт ҳисоб табоғи 11,5. Адади 500. Ваҳоси шартнома асосида.