



БОШҚАРУВ МАДАНИЯТИНИНГ ТУШУНЧАСИ, МОҲИЯТИ ВА АСОСИЙ ЖИҲАТЛАРИ

Абдурахмонова Х.Г.

Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети

Таянч сўзлар: шахс, жамият, бошқарув маданияти, бошқарув, маданият

Ключевые слова: личность, общество, культура управления, менеджмент, культура

Key words: personality, society, management culture, management, culture

Бошқарувнинг инсон фаолиятининг махсус тури сифатида пайдо бўлиш тарихи бир неча минг йилликларга эга. Бошқарув назарияси ва амалиёти инсон билимларининг мустақил соҳасиси сифатида фақат XIX асрнинг охирида пайдо бўлган бўлиб, бу саноат тараққиёти эҳтиёжларига ўзига хос жавоб бўлган. Бошқарув тушунчасининг турли хил талқинлари ва илмий изоҳлари мавжуд, шунинг учун тадқиқот доирасида ушбу ҳодисани аниқлаш учун асосий параметрларни ажратиб кўрсатиш керак. Педагогика энциклопедиясида бошқарув тушунчаси махсус “Ташкилий тизимларнинг функцияси, уларнинг тузилишини сақлаш, фаолият режими сақлаш, дастурлари ва мақсадларини амалга ошириш” сифатида изоҳланади

Таҳлил ва натижалар. Бошқарувда маданий омил ролининг ортиб бориши бугунги даврнинг энг муҳим талабларидан биридир. Бошқарув маданияти жамиятдаги муносабатларни тамаддунга эришганлик даражасини кўрсатадиган ўзига хос кўрсаткичдир. Унинг ҳолати жамиятнинг ўзига ташхис қўйиши учун муҳимдир, бинобарин инсоният тараққиёти маданиятнинг инсон ҳаётини белгилашдаги ролини кучайтиришда кўринади. Ғарб илмий тафаккурида “бошқарув портлаши” узоқ вақтдан бери профессионал фаолият сифатида бошқарувга нисбатан илмий ёндашувларнинг пайдо бўлишига ёрдам берди. Самарали бошқарув воситаларини топишга жуда кўп тадқиқотлар бағишланган. Жаҳон миқёсида ташкилий маданият феноменини ўрганишга қизиқиш «Япония иқтисодий мўъжизаси»



деб аталадиган феномен билан боғлиқ бўлиб. ушбу жараён ўтган асрнинг 60-70-йилларида Америка иқтисодий назарияси қонунларига буйсунмаган ҳолда мамлакатнинг иқтисодий «қўтарилиши»га олиб келди. Ташкилий маданият тадқиқотчилари ушбу феноменни Япониянинг миллий маданияти билан биргаликда ўрганиш кераклигига алоҳида урғу беришади. Дарҳақиқат, бошқарувнинг жаҳон тажрибаси ҳамда концепцияларидан фойдаланган японияликлар ўзларининг келажакка йўналтирилган, оммавий онгда мустақамланган миллий бошқарув тамойилларини қўшиб, бутун дунёга маълум бўлган ходимларни бошқаришнинг ўзига хос концепциясини яратдилар. Адабиётларда бошқарув маданияти тушунчасига кўплаб таърифлар мавжуд бўлиб, бу эса ўз навбатида ушбу тушунчанинг мураккаблиги ва кўп қирралилигини кўрсатади. Ижтимоий-фалсафий ва фалсафий-антропологик ёндашувлар нуктаи назаридан маданий омил жамоатчилик онгини ва жамиятда тажрибани узатиш усулларини белгилайди, маданиятнинг ривожланиши эса умумий маданиятнинг компоненти бўлган бошқарувда маданий омилнинг шаклланишига кўмак беради [2, -С.16-17]. Шу муносабат билан Н. В. Лизина инсон объектив фаолиятининг барча томонларини ўз ичига олган маданиятнинг мавжудлигини биринчи ўринга қўяди, демак, бошқарувнинг мавжудлиги ўзига хос маданий ижод сифатида намоён булади. Бироқ, шу билан бирга тадқиқотчи маданият тушунчасидан бошқарув фаолиятининг сифат кўрсаткичи сифатида фойдаланади. У маданиятни бошқа тор маънода, бошқарув фаолиятидаги малака ва кўникмаларга эгалик даражаси сифатида кўриб чиқади

Муаллиф нуктаи назаридан келиб чиққан ҳолда, таъкидлаш мумкинки ижтимоий бошқарув маданияти – бу «қадриятлар, қарашлар, эътиқодлар, йўналишлар ва уларни ифодаловчи белгилар, таъсир қилиш усуллари мажмуидир, ва у бошқарув тажрибасини, жамиятнинг барча аъзоларининг хатти-ҳаракатларини тартибга солишга хизмат қилади» [3, - С.233]. Л.А.Косторнованинг фалсафий-антропологик тадқиқотида «маданият», «бошқарув», «донолик» тушунчаларини солиштириш имконияти асосланган. Культивацион бошқариш дастури, объект трансформациясини ўз ичига олади, бошқарув эса тизимни, яъни маданиятни тарбиялаш жараёнини ўз ичига олади. Донолик инсоннинг бошқа одамлар ва дунё билан мураккаб муносабатларини мувозанатлаштирадиган, «ахлоқий ҳаракат», оқилона хулқ-атворни танловчи асос сифатида ўзида бошқарув маданиятининг муҳим ядросини жамлайди ва ижтимоий ҳаёт муҳим инсонпарварлик фаолияти билан боғлиқдир [4, -С.6.]. П.Милютин, В.В.Кузнецов, Э.Л.Кумунджиева, А.П.Поздняковлар асарларида бошқарув мадания-



ти бошқарув субъекти, яъни шахсга нисбатан кўриб чиқилади. Бу ерда бошқарув маданияти касбий маданиятнинг бир қисми сифатида тақдим этилади ва инсониятнинг маданий тажрибасини ўзлаштириш даражасини акс эттиради. А.П.Поздняков томонидан таклиф қилинган бошқарув маданиятининг таърифи чуқур мазмуни ва кенглиги билан ажралиб туради. Бошқарув маданияти - бу бошқарув билимларида ифодаланган “детерминациялашган ижтимоий бошқарув тажрибаси”дир; бошқарув фаолиятининг турли кўринишларини, шу жумладан ижодий фаолиятни амалга ошириш тажрибасидир; шунингдек, муносабат нормаларини билиш ва ушбу нормаларга риоя қилиш кўникмаларини талаб қилувчи бошқарувнинг ўзаро таъсири жараёнида қадрият муносабати тажрибасидир [5, -С.18]. В. В. Кузнецов раҳбарнинг бошқарув маданиятини яхлит динамик тизим сифатида кўриб, уни шахс, мулоқот ва касбий фаолиятни тавсифловчи компонентлар шаклида тақдим этади. Бошқарув маданиятининг асосий таркибий қисмлари сифатида қуйидагилар белгиланган: 1. Дунёқараш компоненти: раҳбарнинг эътиқодлари, қизиқишлари, йўналишлари. 2. Аксиологик компоненти раҳбарнинг бошқарув меҳнатининг қадриятларида ўз аксини топади. 3. Раҳбар бошқарув маданиятининг амалий компоненти уларнинг ходимлар билан ўзаро муносабатлари, услулари, режалаштириш шакллари, ташкил этиш, рағбатлантириш, назорат қилиш, бошқарув техникаси ва технологиялари, ахборот технологиялари, ҳужжатларни билиш даражасини очиб беради. 4. Ижодий компонент амалий компонент билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, раҳбарнинг режалаштириш, ташкил этиш, мотивация ва назорат қилиш масалаларига ностандарт ёндашиш қобилиятида намоён бўлади. 5. Рефлексив-проектив компонент раҳбарнинг рефлексив фикрлаш маданиятида, ўзининг кучли тарафларини англашида намоён бўлади [4, -С.42-46].

Шундай қилиб, бошқарув маданияти - бу раҳбар ва бўйсунувчининг ўзига хос иерархияси билан белгиланадиган муносабатлар тизимидаги инсон фаолиятининг сифат кўрсаткичидир. Юқори даражадаги бошқарув маданияти профессионалик кўрсаткичи бўлиб, бошқарув фаолиятининг тарихий ва ижтимоий-маданий ривожланиши жараёнида шаклланган турли хил сифатлар ва хусусиятлар мажмуасига айланиб боради. Бошқарув маданиятини ўзлаштириш мураккаб ва узоқ давом этадиган жараён бўлиб, у нафақат аниқ саъй-ҳаракатларни, балки шахсда маълум қобилиятни ҳам талаб қилади[7, -С.92]. Бошқарув маданияти маълум бир тузилишга эга ва икки хил даражада ифодаланиши мумкин: «умумий ва функционал». Умумий тузилма ақлий ва ижтимоий-маданий компонентларни - бошқа-



рув билимлари, бошқарув тафаккури ва ахлоқий меъёрларни, шунингдек, ижтимоий компонентларни - таркибий бўлинмалар ўртасидаги ижтимоий алоқалар ва муносабатлар, шахслараро муносабатлар, бошқарув фаолияти услублари, алоқа тизимини ўз ичига олади. Функционал тузилма ташкилотнинг барча ходимларини расмийлаштирилган меъёрлари ва қадриятларини, раҳбарнинг қадриятлари ва қарашларини, ташкилотнинг норасмий қадриятларини, эгалари бошқарув қарорларини қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар қаторига кирувчи иерархик ва мақомли позицияларни, ташкилотда қабул қилинган муқофотлар ва жазолар тизимини ўз ичига олади [8, -С.101]. Шундай қилиб, тузилма деганда ташкилотда қабул қилинган нормалар ва қоидаларга мувофиқ уларга юкланган ижтимоий функцияларни бажарадиган, маълум ижтимоий лавозимларни эгаллаган ташкилотда ўрнатилган иерархик ва бошқарув гуруҳлар алоқалари ва ходимларнинг ўзаро муносабатлари тушунилади [1, -С.69]. А. Н. Митин турли тадқиқотларни умумлаштириб, бошқарув маданиятини қуйидагича тушунади. «Бошқарув маданияти - бу натижага қаратилган ғоялар, қарашлар, қадриятлар, шу билан бирга янги натижаларни излаш ва олиш билан боғлиқ бўлган бошқарув фаолиятининг услублари ва усуллари, хулқ-атвор нормалари»дир [8, -С.18]. Бу таъриф бошқарув маданиятининг икки жиҳатини акс эттиради: ички, яъни бошқарув фикрлаш маданияти ва ташқи ёки бошқарув ҳаракати ёки хатти-ҳаракати маданияти. Бошқарув маданиятини тушуниш учун қуйидаги ҳолатларни ҳисобга олиш керак. Биринчидан, маданият одамларнинг фаолияти натижаси сифатида шахслар ва институтларга маълум фикрлаш ва хулқ-атвор шаклларини белгилаб берувчи, шунингдек, уларнинг ўрганиш, мослашиш қобилиятларини тахмин қилувчи ҳамда «ижтимоий хотира» ҳажми ва тузилишини янгилаш имкониятини тaminловчи жамиятнинг предметли ва фаол генофондидир. Шу тарзда, маданият уни шакллантириб келган кўплаб авлодларнинг тажрибасини сақлайди. Иккинчидан, маданият ўзлаштирилган ёки янги ишлаб чиқилган маданият моделларини ўзида мужассам этган кишилар фаолиятида намоён бўлади. Демак, бошқарув фаолиятини у ёки бу маданий анъаналар бирикмасининг функцияси сифатида кўриш мумкин. Шу билан бирга, бошқарув маданиятининг шакллари ва қадриятлари ташкилотда ҳам, ундан ташқарида ҳам шаклланади. Учинчидан, маданиятнинг ривожланиши табиий танланиш тамойилига кўра содир бўлади, яъни жамиятнинг ҳаётий мақсадларини энг яхши таъминлайдиган маданий анъаналар, қарашлар, қадриятлар сақланиб қолади [8, -С.18-19]

Хулоса ва таклифлар. Демак, бошқарув маданияти шахсдан ташқарида ҳам, шахсий, касбий маданиятнинг бир қисми сифатида, ижтимоий ташкилот сифатида меҳнат жамоасидан ташқарида ҳам мавжуд эмас. Бу уларнинг биргаликдаги фаолият жараёнида ўзаро таъсирининг ҳосиласидир, лекин айни пайтда уларга таъсир қилади ва ўзини ўзгартира олади. Хулоса қилиб айтганда, раҳбар маданият орқали ўз қобилиятларини, дунёқарашини, ижтимоий туйғуларини, касбий маҳоратини амалга оширади. Ходимлар раҳбар ва ташкилотнинг бошқарув маданияти кадриятларини англаб, ўзининг касбий маданиятини ўзгартириши мумкин.

Адабиётлар:

1. Васков М. А. Теоретико-методологические подходы к анализу управленческой культуры// Россия реформирующаяся: Ежегодник-2010/Рос. акад. наук, Ин-т социологии; ред. кол.: М. К. Горшков (отв.ред.) и др. -М.: Новый хронограф, 2010.
2. Егоров Ю. Л. Философия управления: монография / Ю. Л. Егоров; Моск. гос. ин-т электрон. техники (техн. ун-т), Ин-т экономики и упр. — Москва: МИЭТ, 2002.
3. Косторнова Л. А. Культура управления как проблема философско-антропологического исследования: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд.филос.наук: Спец. 09.00.13 / Косторнова Л. А.; [Рост. гос. ун-т]. — Ростов н/Д: 2001.
4. Кузнецов В. В. Управленческая культура руководителя: [управление в постиндустриальном обществе]: учебное пособие / В. В. Кузнецов, О. В. Орловская. — Москва:Эгвес, 2013.
5. M.Hamdamaova Maktabgacha ta’lim tashkilotida mehnat qonunchiligi xujjatlari bilan ishlash O’quv qo’llanma, Toshkent “Ozkitobsavdo” 2020, ISBN 978-9943-6297-6-9, UO’K: 373,2:37,9 (075), KBK: 74. 102 ya7, 204 bet
6. M.Hamdamaova Sbornik nauchnix statey po itogam raboti, Mejdunarodnogo nauchnogo foruma tom 2, «Nauka i innovatsii - sovremenniye konsepsii». Data rassilki sbornika – 18 oktabrya 2019 g, Moskva 2019, 46-50 st
7. M.Hamdamaova Metodicheskaya rabota v doshkolnix obrazovatelnix uchrejeniy kak faktor povisheniya kachestva obrazovaniya«Problemi ta perspektivi rozvitku suchasno nauki v krainax Evropi ta azi», XX Mijnarodna naukovopraktichna internetkonferensiya31 jovtnya 2019, zbirnik naukovix prats,PereyaslavXmelnitskiy2019, 6770 st
8. Митин А. Н. Культура управления: учеб.пособие / А. Н. Митин; Урал. акад. гос. службы. — Екатеринбург: 2000.
9. M.Hamdamaova Kindergarten, as the first compotent, rural education systems European journal of Research and Reelection in educational Sciences, Volume 7 November 12, 2019 Part VI, ISSN 20565852, Progressive Academic Publishing, UK 5, 276281 p
10. M.Hamdamaova Organizations of management in the system of preschool educations on the basis of pedagogical partnership University Press Journals, University Park, Notingham NG7 2rd, United Kingdom, November 28, 2019, ISSN: 00135984,E-ISSN: 15548279

РЕЗЮМЕ

Ушбу мақолада мактабгача таълим ташкилотларида ғайриоддий усуллардан фойдаланган ҳолда болалар ижодини қўллаб-қувватлашга ёндашувлар кўриб чиқилган. Муаллифлар мактабгача ёшдаги болаларнинг ижодий ривожланишини рағбатлантиришга қаратилган турли хил техника ва усулларни таҳлил қилдилар. Ўқув жараёнида ўйин ёндашувлари, экспериментал ўрганиш, но-стандарт материаллар ва табиий муҳитдан фойдаланишга алоҳида еътибор берилди. Ушбу усулларнинг болаларда тасаввур, ижодкорлик ва ўзини намоён қилишни ривожлантиришга таъсири кўриб чиқилди. Тадқиқот натижалари мактабгача таълим муассасалари ўқитувчилари ва раҳбар-



ларига ижодий фаолиятни ташкил этиш ва болалар ижодиётини ривожлантириш учун қулай муҳит яратиш бўйича амалий тавсиялар беради.

РЕЗЮМЕ

Данная статья исследует подходы к поддержке детского творчества с использованием необычных методов в дошкольных образовательных организациях. Авторы анализируют различные техники и приемы, направленные на стимулирование творческого развития детей в дошкольном возрасте. Особое внимание уделяется применению игровых подходов, экспериментального обучения, нестандартных материалов и использованию природного окружения в процессе обучения. Рассматривается влияние данных методов на развитие фантазии, креативности и самовыражения у детей. Результаты исследования предлагают практические рекомендации для педагогов и руководителей дошкольных учреждений по организации творческих занятий и созданию благоприятной среды для развития детского творчества.

SUMMARY

This article explores approaches to supporting children's creativity using unusual methods in preschool educational organizations. The authors analyze various techniques and techniques aimed at stimulating the creative development of children in preschool age. Special attention is paid to the use of game approaches, experimental learning, non-standard materials and the use of the natural environment in the learning process. The influence of these methods on the development of imagination, creativity and self-expression in children is considered. The results of the study offer practical recommendations for teachers and heads of preschool institutions on organizing creative activities and creating a favorable environment for the development of children's creativity.