

RIVOJLANGAN XORIJ MAMLAKATLARINING UMUMTA'LIM MAKTABLARI BOSHQARUVIDA IJTIMOYIY-MA'NAVIY MUHITNI SOG'LOMLASHTIRISH MASALALARI

Quldashova Sadokat Xoshimovna
Oriental universiteti magistranti

Annotatsiya. *Mazkur maqolada rivojlangan xorijmamlakatlarida umumta'lim maktablari boshqaruvida ijtimoiy-ma'naviy muhitni sog'lolashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan fikrlar tadqiq qilingan.*

Kalit so'zlar: *maktab, AQSH, Yaponiya, ta'lim sifati, samaradorlik, ma'nabiy muhit.*

AQSH va Yaponiyadagi menejment maktablari hozirgi kunda dunyoda yetakchi bo'lib, boshqa mamlakatlarda menejmentni rivojlantirishning o'ziga xos standarti sifatida qaralmoqda. Biroq, qutbli farqlar bilan ular o'rtasida ma'lum bir o'xshashlik mavjud: ikkala maktab ham inson omilini faollashtirishga (ammo turli shakl va usullardan foydalangan holda), doimiy innovatsiyalarga, ishlab chiqarilgan tovarlar va xizmatlarni diversifikatsiya qilishga, yirik korxonalarni qisqartirishga va ishlab chiqarishni o'rtacha markazsizlashtirishga, korxonani rivojlantirishning uzoq muddatli strategik rejalarini ishlab chiqish va amalga oshirishni boshqarishga (garchi amerikalik menejerlar o'z rejalarini 5-8 yilga ishlab chiqsalar ham, yapon menejerlari - 10 yilgacha va undan ko'proq muddatga) asoslanadi. Shu bilan birga, tashqi o'xshashlikka qaramay, bu ikki boshqaruv maktabi o'z mamlakatlari ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda xususiyatlarga ega.

Amerika boshqaruv tizimining asosini 18-19-asrlarda, mamlakatga yuz minglab muhojirlar kelgan paytda Amerika jamiyatida vujudga kelgan individuallik tamoyili tashkil etadi. Keng hududlarni o'zlashtirish jarayonida tashabbuskorlik va individuallik kabi milliy xarakter xususiyatlari rivojlandi. XIX asr oxirigacha bo'lgan Yaponiya uchun feodalizm saqlanib qoldi, jamoat ongining kollektivizmga (har qanday ijtimoiy guruhga mansub) an'anaviy munosabati xarakterli bo'lib, zamonaviy Yaponiya boshqaruv tizimining shakllanishi ushbu xususiyatni hisobga olgan holda amalga oshirildi. Hozirgi vaqtda yapon menejmenti umumiy madaniy qadriyatlar va an'analarni hisobga olgan holda Janubiy Koreya, Tayvan, Singapur, Gonkong, Tailand kabi mamlakatlarda keng tarqalmoqda.

Yaponiya va Amerika boshqaruv tizimlari o'rtasida boshqa farqlar ham mavjud. Qo'shma Shtatlarda boshqaruv jarayonida tashkilot faoliyatini yaxshilashga qodir bo'lgan yorqin shaxsga e'tibor qaratiladi - Yaponiyada menejerlar guruh va butun tashkilot tomonidan boshqariladi. Amerika firmalarida ma'lum funktsiyalarga ega

bo'lgan qat'iy boshqaruv tuzilmalari mavjud bo'lsa, Yaponiyada yanada moslashuvchan boshqaruv tuzilmalari qo'llaniladi, aniq vazifalarni bajarish bilan yaratiladi va yo'q qilinadi. Amerikalik ishchilar uchun asosiy rag'batlantirish iqtisodiy omil (pul) - yapon ishchilari uchun pul emas, balki ijtimoiy-ma'naviy omillar (jamoaga tegishlilik hissi, kompaniya bilan faxrlanish) muhimroq rol o'ynaydi. G'arbiy Yevropa va Amerika korxonalarida ishchilarning tashabbusi va ijodiga to'sqinlik qiluvchi ma'naviy va psixologik taqiqlarning mavjudligi bilan ajralib turadi - yapon ishchilari ichki burch va o'z manfaatlarini jamoa manfaatlariga bo'ysundirish tushunchalarini boshqaradi. Inqirozli vaziyatlarda amerikalik menejerlar o'z tashkiloti xarajatlarini kamaytirish va uni yanada raqobatbardosh qilish uchun xodimlarning bir qismini ishdan bo'shatishga harakat qilishadi - Yaponiya korxonalarida ishchilarning umrbod bandligi deb ataladigan yozilmagan qonun mavjud. Xodimlar tashkilotning eng yuqori qadriyati hisoblanadi, shuning uchun ma'muriyat o'z xodimlarini eng og'ir vaziyatlarda ushlab turish uchun hamma narsani qiladi. Mehnat shartnomasiga ko'ra, amerikalik ishchilar faqat o'zlarining funktsional vazifalarini bajarishga qaratilgan - yapon ishchilari nafaqat o'zlarining mehnat majburiyatlarini bajarishga, balki o'z tashkiloti uchun maksimal darajada foydali bo'lishga intilishadi, masalan, amerikalik usta yoki muhandis hech qachon ustaxonada tozalash ishlari bilan shug'ullanmaydi, hatto bo'sh vaqti bo'lsa ham, ammo yapon mutaxassisi o'zining asosiy faoliyatidan bo'sh vaqtga ega bo'lsa, albatta o'z kompaniyasi uchun foydali ish qiladi, chunki u qat'iy belgilangan funktsional vazifalarni bajarishga emas, balki diqqatini o'ziga qaratadi. Ular o'z kompaniyasining farovonligi uchun ishlashda davom etadi. Amerikalik ishchilar odatda bir necha yilda bir marta ish joylarini o'zgartirib, ularga yaxshi ish haqi yoki yaxshi ish sharoitlarini taklif qiladigan firmalarga o'tishadi. Bu, shuningdek, Qo'shma Shtatlarda faqat vertikal martaba an'anaviy ravishda muvaffaqiyatli deb hisoblanishi bilan bog'liq (xodim o'z tashkiloti tuzilmasida ko'tarilganda). Kompaniyada 20-25 yil ishlagan xodimlarni pensiya yoshiga yetmagan taqdirda ham nafaqaga chiqarish odatiy holdir. Shu tariqa kompaniya rahbariyati yosh mutaxassislarning martaba o'sishi uchun sharoit yaratishga va ularni o'z tashkilotida saqlashga intiladi.

Quyidagi jadvalda menejmentning yapon va amerika modellarini solishtirish, ularning har birining afzalliklari va kamchiliklari ko'rsatilgan.¹

Yaponiya va Amerika boshqaruv modellarini solishtirish

<i>Mezonlar</i>	<i>Yaponiya modeli</i>	<i>Amerika modeli</i>
1. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish xarakteri	Konsensus (kelishuv) asosida qaror qabul qilish	Qaror qabul qilishning individual xususiyati
2. Mas'uliyat	Kollektiv	Individual

¹ <https://optolov.ru/uz/apartment-design/raznica-mezhdu-yaponskim-menedzhmentom-i-amerikanskim-referat.html>

3. Boshqaruv tuzilmasi	Nostandart, moslashuvchan	Jiddiy rasmiylashtirilgan
4. Boshqarishning tabiati	Kollektiv	Boshning individual nazorati
5. Boshqaruv faoliyati	Ijtimoiy-ma'naviy jihatlariga ko'proq e'tibor qaratiladi	Yakka tartibdagi tashabbusni ko'proq rag'batlantirishadi
6. Nazoratni tashkil etish	Yumshoq norasmiy nazorat	Aniq rasmiylashtirilgan qattiq nazorat tartibi
7. Rahbarning fazilatlarini baholash	Muvofiqlashtirish va nazorat qilish qobiliyati	Professionallik va tashabbuskorlik
8. Boshqaruvning yo'naltirilganligi	Boshqaruvni guruhga yo'naltirish, shaxsga e'tiborni kuchaytirish	Boshqaruvni shaxsga yo'naltirish, ijrochi sifatida shaxsga e'tibor berish
9. Xodimlar faoliyatini baholash	Kollektiv natijaga erishish	Shaxsiy natijalarga erishish
10. Bo'ysunuvchilar bilan munosabatlar	Shaxsiy norasmiy munosabatlar	Rasmiy munosabatlar
11. Karyera	Ko'tarilish yoshi, xizmat muddati va firmaga sodiqlik asosida	Biznes martaba shaxsiy yutuqlar bilan oldindan belgilanadi
12. Rahbarlik malakasini oshirish	Umumjahon yetakchilarni tayyorlash	Yuqori ixtisoslashgan menejerlarni tayyorlash
13. Ish haqi to'lash	Guruh faoliyatiga, tajribaga ko'ra ish haqi	Shaxsiy yutuqlar uchun mukofot
14. Korxonada ishlash muddati	Korxonada rahbarining uzoq muddatli mehnat faoliyati, umrbod ish	Shartnoma asosida, shartnoma asosida, qisqa muddatli ishga joylashish
15. Boshqaruvdagi nizolarni hal qilish	Hodimlarning Hamkorlikdagi faoliyatlari samarasini oshiruvchi sharoitlarni yaratish	Hodimlarning shaxsiy-individual tashabbuslar ko'rsatishlariga imkon beruvchi muhit bo'lishi
16. Kadrlar bilan ta'minlash	Tashkilotda aniq belgilangan rol va vazifalarning mavjudligi	Funksional bo'ysunish va hokimiyatning aniq chegaralari
17. Malaka oshirish	Ishda (ish joyida)	Maxsus o'quv dasturlari uchun ajratilgan

Yaponiyada xodimlar, odatda, butun umri davomida bitta korxonada ishlaydi va boshqa tashkilotga har qanday o'tish axloqiy emas deb hisoblanadi. Yaponiyalik mutaxassisning karerasi ko'pincha gorizontal (masalan, o'rta bo'g'in menejeri har 4-5 yilda boshqa bo'limlarga o'tadi, avvalgi maqomida teng lavozimlarni egallaydi). Bu kompaniyaga bo'limlar va xizmatlar o'rtasidagi gorizontal aloqalar tizimini takomillashtirish, keng profilli mutaxassislarni tayyorlash, o'zaro almashinish muammosini hal qilish, jamoada ma'naviy muhitni yaxshilash imkonini beradi. Pensiya yoshiga yetgan insonlar kamdan-kam hollarda nafaqaga chiqadilar, kuchlari bor ekan, har qanday soha va lavozimlarda korxonada manfaati uchun ishlashga harakat qiladilar.

Yana bir muhim farq menejmentni tashkil etishdadir. Amerika korxonalarida rasmiy va ishlab chiqarish majburiyatlari qat'iy ajratilgan va ulardan foydalanishni yuqori shaxs nazorat qiladi, shuning uchun ularga ishonib topshirilgan masalalarning cheklangan doirasi ishchilar va xizmatchilarning nuqtai nazari bilan bog'liq. Yaponiya korxonalarida doimiy ravishda o'z malakasini oshirib boruvchi xodimlar ishlab chiqarish faoliyatining ko'plab muhim masalalariga mas'uldirlar. Shunday qilib, AQShda hukumat "ierarxik", Yaponiyada esa "universal".

Qisqa muddatda Yaponiya boshqaruv tizimi qarorlar qabul qilishning katta murakkabligi va barcha darajadagi kadrlarni tayyorlashga sarflangan katta vaqt va mablag'lar tufayli Amerikadan yutqazadi. Ammo uzoq muddatda bu ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi, chunki u ishchilarning boshqaruvda ishtirokini rag'batlantiradi va ularning mas'uliyati va korxonada ishlariga qiziqishini oshiradi.

Yapon va amerika boshqaruv modellarini taqqoslash shuni ko'rsatadiki, bitta boshqaruv modelini boshqa mamlakat iqtisodiyotiga uning o'ziga xos sharoitlari va birinchi navbatda psixologik va ijtimoiy-madaniy omillarni hisobga olmasdan o'tkazib bo'lmaydi. Biroq, modellarni taqqoslash katta qiziqish uyg'otadi, chunki mahalliy boshqaruv modelini shakllantirish boshqa mamlakatlar tajribasini o'rganishni talab qiladi.

Turli boshqaruv usullaridan foydalanish bo'yicha xorijiy tajribani o'rganish katta qiziqish uyg'otadi, xususan, Yaponiyada quyidagi usullar keng tarqalgan:

1. Ishni almashtirish. Yapon firmalari uchun odatiy holdirki, ishga yangi kelgan xodim, ta'lim va tayyorgarlik darajasidan qat'i nazar, tegishli lavozimni egallashdan oldin, barcha quyi lavozimlardan o'tishi kerak. Vertikal aylanishdan tashqari, xodim vaqti-vaqti bilan qo'shni bo'linmalarda o'xshash darajadagi lavozimlarga o'tganda gorizontal aylanish ham mavjud. Rotatsiya usulining afzalliklari shundaki, butun kompaniya faoliyatini idrok etish ufqi kengayadi va xodimlar o'rtasidagi norasmiy aloqalar darajasi oshadi.

2. Guruhlarda ishlashga e'tibor berish. Yapon firmasi uchun alohida xodim emas, balki guruh asosiy birlik sifatida qaralishi odatiy holdir. Guruhga yo'naltirilganlik vazifalarni belgilash, uni amalga oshirish uchun vositalar va usullarni tanlash,

natijalarni baholash bosqichlarida namoyon bo'ladi. Guruhga katta avtonomiya va keng vakolatlar berilgan. Yaponiyada "sifat doiralari" kabi guruhlar keng tarqalgan. Ularning a'zolari haftada bir marta yig'ilib, mahsulot sifatini oshirish va boshqaruvning turli muammolarini hal etish yo'llarini muhokama qiladilar. Uchrashuvlar odatda dam olish kunlari o'tkaziladi. Agar to'garak a'zolaridan biri g'oyani ilgari sursa, qolganlar uni muhokama qiladilar va undan foydalanish mumkinmi yoki yo'qmi, hal qiladilar. Faoliyat usullari yuqoridan belgilanmaydi, balki guruh a'zolari tomonidan belgilanadi.

"Oila" usuli xodimlarni kompaniyaning muvaffaqiyatli ishlashi ularning ish natijalariga bog'liqligi haqidagi tushunchaga asoslanadi: kompaniya qanchalik ko'p foyda olsa, xodimlar shunchalik ko'p daromad oladi. Ushbu usulning ikkita turi mavjud:

a) "umr bo'yi mehnat" - umrbod mehnat shartnomasi tuzilmaydi, lekin xodim, qoida tariqasida, pensiyaga chiqqunga qadar kompaniyada ishlaydi. Uning uchun bu kelajakka ishonchni, lavozimga ko'tarilish imkoniyatini kafolatlaydi;

b) "ish staji bo'yicha lavozimga ko'tarilish" tizimi oliy ma'lumotga ega bo'lgan xodimga 15 yil ichida rahbarlik lavozimiga ko'tarilishini kafolatlaydi.

Ringi tizimi guruh qarorlarini qabul qilish usulidir. Qaror qabul qilish tashabbuskori turli darajadagi boshqaruv xodimlari bo'lishi mumkin. Muammodan ta'sirlangan kompaniyaning barcha xodimlari yechimlarni ishlab chiqishda ishtirok etadilar.

Aloqaning ochiq intensiv xususiyatidan foydalanish usuli. Yapon firmalarida menejerlarning qo'l ostidagilar bilan tez-tez muloqot qilishlari an'anaga aylangan. Menejer kuniga bir necha soatni xodimlar bilan ishlab chiqarish va shaxsiy muammolarni muhokama qilish uchun sarflashi mumkin. Firmalar gorizontaal aloqani ham qo'llab-quvvatlaydi.

Xodimlarning mehnat natijalarini baholash. Ko'pgina firmalarda prezidentlar nafaqat tayinlashda, balki xodimlarning ish faoliyatini baholashda ham ishtirok etadilar. Keng qo'llaniladigan usullardan biri bu xodimlar bilan suhbat bo'lib, u ko'pincha menejerning kabinetida emas, balki neytral hududda o'tkaziladi, shunda xodim o'zini cheklangan his qilmaydi.

Xodimlarga nisbatan otalik. Rahbarning bo'ysunuvchiga munosabati g'amxo'rlik va homiylik asosida quriladi. Avtonom boshqaruv usuli boshqaruv funksiyalarini kichik guruhlariga topshirishni o'z ichiga oladi. Bu shuni anglatadiki, ishchilarning yetarlicha tayyorgarligi o'rnatilganda, kichik guruhlariga ish joyida ishlab chiqarishni rejalashtirish va nazorat qilish funksiyalarining bir qismi beriladi.

Avtonom boshqaruvning maqsadi: a) jamoada qulay ijtimoiy-ma'naviy muhitni yaratishga hissa qo'shish; b) korporatsiya va butun jamiyat rivojlanishiga hissa qo'shish. Bozor munosabatlarini shakllantirish jarayonida mahalliy iqtisodiyotning

rivojlanish xususiyatlarini hisobga olgan holda xorijiy, xususan, Yaponiya boshqaruv tajribasi elementlaridan foydalanish xodimlarning samaradorligini oshirishga ko'p jihatdan yordam beradi.

REFERENCES

1. Lazarev V.S. Psixologiya strategicheskix resheniy. – M.: IFF «Golden Ant», 1994.
2. 3. Yo'ldoshev J.G'. Ta'lim yangilanish yo'lida. – Toshkent: O'qituvchi, 2000.
3. 4. Sharifxo'jaev M., Abdullaev Y. Menejment. Darslik. –T.: O'qituvchi, 2001.
4. 5. Djurayev.R.X. Ta'lim menejmenti. Toshkent. “Voriz Nashriyoti”. 2006.
5. 6. Axliddinov R. Maktabni boshqarish san'ati. – T.: - “Fan” nashriyoti. 2006.
6. 7. Qurbonov Sh., Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. – T.: -- “Turon-Iqbol” nashriyoti. 2006
7. 8. Maxmudov I.I. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / Mas'ul muharrir: A.Xolbekov. – T.: DJQA “Rahbar” markazi; “YUNAKS-PRINT” MChJ, 2006.
8. 9. Maxmudov I.I. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / Mas'ul muharrir: A.Xolbekov. – T., 2006.
9. 10. Yo'ldoshev J.G'. , Usmonov S.A. Ta'lim menejmenti // O'qituvchi, - 2007. – B. 9.
10. 11. Narzulla Boymurodov. Rahbar psixologiyasi: Oliy ta'lim, xalq ta'limi, sog'liqni saqlash, o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi boshqarmalarining ma'muriy xodimlari uchun qo'llanma. – T., 2007.
11. 12. Psixologiya menedjmenta / Pod red. prof. G.S. Nikiforova. – 3-ye izd. – Xarkov,