



ISSN 2181-9556

Doi Journal 10.26739/2181-9556

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

2-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-2

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-2



ТОШКЕНТ-2024

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№SI-2 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-SI-2>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабинова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурадов Мансур Бобомурадович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллоевич
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решает задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ | РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ | EDITORIAL TEAM:

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Толипов Файзулла Саидович
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариева Аълохон Нуриддиновна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МАҚОЛАДА КЕЛТИРИЛГАН ДАЛИЛЛАРНИНГ ТЎҒРИЛИГИ УЧУН МУАЛЛИФ МАСЪУЛДИР | АВТОР НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ДОСТОВЕРНОСТЬ ФАКТОВ ИЗЛОЖЕННЫХ В СТАТЬЕ

1. Xolbekov Abdug‘ani, Rasulov Hakim HUQUQIY MADANIYAT VA SIYOSIY MADANIYAT O‘ZARO ALOQADORLIGINING SOTSIOLOGIK TALQINI.....	9
2. Сеитов Азамат Пулатович ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ДАННЫХ В ПОЛИТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ УЗБЕКИСТАНА.....	18
3. Якубов Ильдар Харрасович, Парманов Фарход Ярашевич КОНЦЕПЦИИ ВЛИЯНИЯ ИНТЕРНЕТ-ПРОСТРАНСТВА НА ОБЩЕСТВЕННО- ПОЛИТИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ.....	27
4. Убайдуллаева Раиса ПРАВО, КАК ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ.....	35
5. Abduraxmonova Manzura IJTIMOIY NIHOYANI RIVOJLANISHIDA IJTIMOIY ISH KASBIY FAOLIYATINING NAZARIY KONSEPTUAL JIHATLARI.....	42
6. Madaminov Baxodir JISMONIY MADANIYAT SHAXS IJTIMOIYLASHUVINING ASOSIY OMILI SIFATIDA...51	51
7. Yusupov Rahimjon SOTSILOGIYANI O‘QITISHDA AHOLINI RO‘YXATGA OLIISH TADBIRLARIDAN FOYDALANISH.....	59
8. Узакова Зарина ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПТА «СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ» И РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ.....	68
9. Burxanov Xusniddin RAQAMLI JAMIYATDA AXBOROT XAVFSIZLIGINI TA‘MINLASH VA MILLIY SAYTLARNI RIVOJLANTIRISH MUAMMOLARI.....	75
10. Hojiyev Zavqiddin TASHKILOTLARDA XODIMLAR FAOLIYATINI SAMARALI TASHKIL ETISH BO‘YICHA ILMIY-METODOLOGIK YONDASHUVLARNING SOTSIOLOGIK TAHLILI.....	83
11. Mahammadjanov G‘olibjon FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLAR VA IJTIMOIY OHANG TRANSFORMATSII: UZARO BOGLIQLIK, ZARURAT OMILLARI (SINERGETIK ENDASHUV).....	93
12. Gaibnazarov Baxodir DAVLAT VA JAMIYAT MUNOSABATLARIDA SOTSIAL BOSHQARUVNING ZARURIYATI OMILLARI (SOTSIOLOGIK YONDASHUV).....	100
13. Mamatqulova Fotimaxon O‘ZBEKISTONDA PENSIYA VA NAFAQALARNI RIVOJLANISH BOSQICHLAR.....	107

14. Komilova Xurshida XOTIN-QIZLARNI ILM-FAN TARAQQIYOTIDAGI FAOLIYATINING IJTIMOYIY ASPEKTLARI - XALQARO TAJRIBA.....	114
15. Mannanov Erkin SIYOSIY MADANIYAT: ZARURIYATI VA FUNKSIYALARI.....	123
16. Ubaydullayev Xurshidjon MIGRATSIYA VA TA'LIM MIGRATSIYASINI SOTSIOLOGIK JIHATDAN TAHLIL QILISH.....	130
17. Akramov Davronbek XAVF GURUHIDAGI OILALAR VA ULARNING BOLALARIGA IJTIMOYIY XIZMATLAR KO'RSATISHDA KEYS MENEJMENT USULINING SAMARADORLIGI.....	139
18. Imomova Nozimaxon MEHNAT MIGRATSIYASINING XUQUQIY ME'YORIY ASOSLARINI TAKOMILLASHTIRISH.....	148
19. Ахмедова Раъно АНАЛИЗ НЕКОТОРЫХ ИНДИКАТОРОВ БЛАГОСОСТОЯНИЯ.....	157
20. Латипова Нодира, Абдугафурова Чарос СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ СОЗДАНИЯ ДОСТУПНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В ВУЗЕ.....	167

ПРЕДИСЛОВИЕ К НОМЕРУ

Узбекистан, как страна, поставившая целью построение демократического государства, на системной основе проводит выборы различного уровня, которые базируются на нормативно-правовой базе, регулярно совершенствуемой в соответствии с международными избирательными стандартами. Все это направлено на обеспечение участия граждан в управлении государством и обществом, реализацию принципа волеизъявления народа как неотъемлемого атрибута демократического правового государства. Социология как теоретическая наука, анализирующая эмпирические показатели развития общества, также вносит свой достойный вклад в дело осмысления и совершенствования практики проведения выборов с учетом национального опыта демократических выборов.

Так, одним из проявлений политической жизни общества является участие в выборных процессах. Фактически этот акт является важнейшей формой проявления воли народа, от которой зависит характер и особенности общественного и государственного строительства. Социология как инструмент позволяет изучать комплекс проблем, связанных с особенностями подготовки и проведения выборов, а также с поведением населения в выборных компаниях, в том числе электоральных ориентаций социальных общностей и отдельных граждан. Наша наука позволяет на основе эмпирики лучше понять факторы, влияющие на участие в выборах и голосовании, мотивы участия или неучастия в них, изучение участия электората, особенности восприятия ими предвыборных мероприятий, партий и лиц кандидатов, оценка эффективности деятельности СМИ и уровней их влияния на позиции выборов, прогнозирования результатов выборов и т. д.

Это тем более важно, что 27 октября 2024 года в Узбекистане пройдет очередные парламентские выборы. Теперь они пройдут на основе внесенных изменений и дополнений в Избирательный кодекс страны, которые включают порядок проведения выборов в Законодательную палату на основе мажоритарно-пропорциональной (смешанной) системы. В этой системе избирательные округа теперь делятся на одномандатные и единый избирательный округ. 75 депутатов Законодательной палаты будут избраны от одномандатных округов по мажоритарной системе (голосование за кандидата), остальные 75 - по пропорциональной, то есть на основе голосов, отданных политическим партиям (по партийным спискам).

Все это и послужило важным мотивом выпуска данного специального выпуска нашего научного журнала. Открывает данный номер моя статья «Использование социологических данных в политической сфере Узбекистана», посвященной проведению социологических исследований и использования их данных в реализации предвыборных технологиях. Так, утверждается, что в условиях низкой политической активности в Узбекистане представляется важным использовать наработки политической социологии в сфере разработки и реализации стратегий в сфере политического управления в части работы с информационными и коммуникационными потоками. Через комплексное использование ПР-средств поддерживается репутация кандидата, формируется паблисити, создается общий план воздействия на сознание человека.

Интерес представляет и статья профессора Национального университета Узбекистана (далее НУУз), д.соц.н. А.Холбекова и заведующего кафедрой Термезского государственного педагогического института, к.п.н., профессора Х.Расулова на тему «Социологическая интерпретация взаимосвязи правовой и политической культуры». В статье рассматривается интерес граждан к процессам, связанным с политической жизнью общества, восприятием и обеспечением своих прав и свобод, оценка населением не только уровня правовой и политической культуры общества, но также анализируется система управления, политическая культура действующих в ней ответственных руководителей, тенденции их лидерских качеств.

В журнале опубликована статья доцента Университета мировой экономики и дипломатии (УМЭД), к.п.н. И.Якубова и доцента Академии государственного управления

(АГУ), д.соц.н. Ф.Парманова на тему «Концепции влияния интернет-пространства на общественно-политические процессы». В статье проанализированы некоторые теоретические аспекты и различные подходы исследователей к осмыслению данного феномена, выявлены некоторые их особенности. В статье приводятся данные прикладных исследований, указывающие на растущую роль интернет-коммуникаций в формировании общественного мнения, взглядов общества на те или иные общественные проблемы.

Статья профессора НУУз, д.соц.н. Р.Убайдуллаевой «Право, как профилактика девиантного поведения» посвящена современным тенденциям в развитии права как основного регулятора общественной жизни. По мнению автора, в развитии права можно проследить тенденции гуманизации, дифференциации и прагматизации, позволяющие вести учет многообразия форм, уровней, способов практической деятельности и тех трудностей, которые могут привести к правонарушению.

Ряд авторов представляют собой ученых, непосредственно задействованных в процессах общественного и государственного управления в нашей стране. Например, руководитель отдела социально-правового медиацентра Олий Мажлис Республики Узбекистан, к.п.н. (PhD) Г.Махаммаджанова «Институты гражданского общества и трансформация социального сознания: взаимозависимость, факторы необходимости (синергетический подход)». В статье рассмотрена деятельность, изменения, обновление, преобразование социальных институтов в обществе. Также Б.Гаибназаров, исследователь АГУ в статье «Факторы необходимости социального управления в отношениях государства и общества (социологический подход)», проанализировал новые тенденции, характерные для управления в современном обществе и государстве, в частности, социального управления с социологической точки зрения.

Влияние социальных сетей на выборы рассмотрел к.с.н., соискатель НУУз Х.Бурханов в статье «Проблемы обеспечения информационной безопасности в цифровом обществе и развития национальных сайтов». В данной статье изучен вопрос расширения возможностей информационной системы, развития национальных сайтов Узбекистана в Интернете, современная ситуация и имеющиеся проблемы.

Говоря о выборах можно с большой вероятностью можно говорить о том, что основной тематикой дебатов между политическими партиями страны будет вопрос эффективной реализации идеи «Узбекистан - социальное государство». В этой связи интерес представляет ряд статей, затрагивающих социальный блок развития общества. В частности, заместитель директора Филиала НИЯУ МИФИ в г.Ташкенте, к.с.н. З.Узакова в статье «Феноменологический анализ концепта «социальный капитал» и роль психологических факторов в формировании социального капитала лиц с инвалидностью» дала теоретический анализ преимущественно с позиции междисциплинарного подхода. Результаты исследований автора свидетельствуют о том, что несмотря на разработанные рекомендации по повышению социального капитала людей с инвалидностью, такие как создание доступной среды, инклюзивная и трудовая интеграция, тщательный подбор социального работника, эта проблема все еще остается актуальной и требует более тщательного изучения.

В статье профессора Ферганского государственного университета (ФГУ), д.с.н. (DSc) М.Абдурахмоновой даны теоретико-концептуальные аспекты профессиональной деятельности социальной работы по развитию социальной защиты. В статье разъяснено значение профессионального этического кодекса профессии социального работника при оказании социальных услуг, сделаны выводы о значении социальной работы в развитии профессиональной деятельности в новой системе социальной защиты Узбекистана.

В номере еще одна статья из Ферганы, а именно, доцента ФГУ, к.с.н. (PhD) Н.Имомовой «Совершенствование правовой и нормальной базы в сфере трудовой миграции», затрагивающей такую актуальную для общественного мнения в период выборов тему как государственную политику по регулированию процессов трудовой миграции. В статье представлены выводы, полученные в результате сравнительного анализа социологических исследований и официальных данных, проведенного автором.

В завершение отметим, что статьи из данного специального номера нашего журнала найдут своего читателя и будут способствовать лучшему пониманию развития современной социологической мысли в нашей стране. Напомним, что наш журнал открыт для любого автора, который стремится донести свои мысли об общественных процессах, которые представляют актуальный характер.

**С уважением,
Главный редактор Сеитов Азамат**


ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Hojiyev Zavqiddin,

O‘zbekiston Milliy universiteti mustaqil izlanuvchisi,
Sotsiologiya fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD)

TASHKILOTLARDA XODIMLAR FAOLIYATINI SAMARALI TASHKIL ETISH BO‘YICHA ILMIIY-METODOLOGIK YONDASHUVLARNING SOTSIOLOGIK TAHLILI

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.13338523>

ANNOTATSIYA

Ushbu maqola tashkilotlarda xodimlar faoliyatini to‘g‘ri tashkil qilish va boshqarish bilan bog‘liq yondashuv va nazariyalariga e‘tibor qaratilgan. Xususan, ijtimoiy institut sifatida davlat xizmatining insonlar hayotining turli sohalarini tartibga soluvchi qoidalari, normalari, prinsiplari bunday nazariyalar va yondashuvlar asosida rivojlantirib borilganligiga urg‘u berilgan. XX asrda Amerikada va G‘arbiy Yevropa mamlakatlarida xodimlarni tanlash, tarbiyalash va joy-joyiga qo‘yish bo‘yicha amalga oshirilgan islohotlar natijasida boshqarish texnologiyalarini takomillashtirish bo‘yicha shakllangan ilmiy boshqaruv, ma‘muriy va insoniy munosabatlar, boshqaruvning empirik maktablari vakillarining nazariyalari yoritilgan. Mehnatni standartlar asosida tashkil qilish, kadrlar va boshqaruv menejmentini rivojlantirish, xodimlar ijtimoiy sharoitlarini yaxshilash bo‘yicha yondashuvlari tahlil qilingan.

Kalit so‘zlar: davlat xizmati, tashkilot, boshqaruv, byurokratiya, xodim, mehnat standartlari, ilmiy yondashuv, insoniy munosabatlar, menejment, samaradorlik.

Хожиев Завкидин,

Независимый соискатель

Национального университета Узбекистана,

Доктор философии по социологическим наукам (PhD)

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

АННОТАЦИЯ

В настоящей статье уделено внимание подходам и теориям, связанным с правильной организацией деятельности работников организаций и ее управлением. В частности, акцентировано на постепенное развитие правил, норм, принципов государственной службы как социального института, регламентирующих различные сферы жизни людей на основе таких теорий и подходов. Освещены управленческие, административные и человеческие отношения, формирующиеся в рамках совершенствования управленческих технологий в результате проведенных реформ по подбору, воспитанию и расстановке кадров, а также теории представителей научных школ в странах Америки и Западной Европы в XX веке.

Проанализированы подходы по организации труда на основе стандартов, развитию кадрового и управленческого менеджмента, улучшению социальных условий сотрудников.

Ключевые слова: государственная служба, организация, управление, бюрократия, сотрудник, трудовые стандарты, научный подход, человеческие отношения, менеджмент, эффективность.

Khojiev Zavkiddin,

Independent researcher of the National University of
Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek,
Doctor of Philosophy in Sociology (PhD)

SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE EFFECTIVE ORGANIZATION OF EMPLOYEE ACTIVITIES IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT

This article focuses on approaches and theories related to the correct organization of the activities of employees of organizations and their management. In particular, the emphasis is on the gradual development of rules, norms, principles of public service as a social institution regulating various spheres of people's lives based on such theories and approaches. The article highlights managerial, administrative and human relations formed within the framework of improving management technologies as a result of reforms carried out in the selection, education and placement of personnel, as well as theories of representatives of scientific schools in the countries of America and Western Europe in the twentieth century. The article analyzes approaches to organizing labor based on standards, developing personnel and managerial management, improving the social conditions of employees.

Key words: public service, organization, management, bureaucracy, employee, labor standards, scientific approach, interpersonal relations, efficiency.

KIRISH

XIX asrning boshlarida Amerika Qo'shma Shtatlari va G'arbiy Yevropa mamlakatlarida davlat xizmatining mohiyati va mazmuniga oid zamonaviy bilimlar shakllana boshlandi. Buni rivojlangan davlatlarda davlat xizmatchilarini tayyorlash va tashkilotlarda mehnat samaradorligiga erishishning zamonaviy tajribalari to'planib, ular turli tadqiqotlarda, me'yoriy-huquqiy hujjatlarda, tartib-qoidalarda va xodimlar tanlovi bilan shug'ullanuvchi tashkilotlar hujjatlarida o'z ifodasini topmoqda.

Sotsiologik nuqtayi nazardan tashkilot xodimlari faoliyatini to'g'ri tashkil qilish va boshqarish bilan bog'liq yondashuv va nazariyalarning ko'pchiligi AQSHda shakllantirilganligi ularning boshqa mamlakatlar madaniyatiga tatbiq etilishi qanchalik ahamiyatli degan savol tug'diradi. Masalan, britaniyalik olim Devid Gest o'z tadqiqotlarida ko'plab tashkilot xodimlari faoliyatini to'g'ri tashkil qilish va boshqarish nazariyalari kollektivizmdan ko'ra, individualizmga ortiqcha urg'u berishini, bu nazariyalarning Amerika qadriyatlariga juda mos kelsa-da, lekin Yevropada kollektivizm an'anasi ancha kuchli ekanligini va ushbu mintaqa mamlakatlarida kasaba uyushmalarining o'rni kattaligini ta'kidlaydi [1].

METODOLOGIYA

Davlat boshqaruviga oid nazariyalar fuqarolik jamiyati muammolarini o'rganishga bo'lgan ilmiy qiziqishlar fonida rivojlanib bordi. Bunda davlat xizmati ijtimoiy munosabatlarning yaxlit subyekti sifatida qaralgan. Shu sababli, davlat xizmati muammolarini tadqiq qilish masalalari tashkilotlarda boshqaruv masalalarining ijtimoiy komponentlarni o'zida aks ettiradi deb, ishonch bilan aytish mumkin. Bunda davlat xizmatini quyidagi turli jihatlarini, ya'ni:

jamiyat manfaatlariga mos holda tashkiliy jihatdan shakllangan davlat hukumati va boshqaruvining instituti sifatida;

o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan professional faoliyat sifatida; ijtimoiy jihatlariga ko'ra ma'lum bir toifadagi fuqarolar tomonidan hokimiyat va davlatning vakolatlarini amalga oshiruvchi professional faoliyat sifatida;

ichki va institutlararo munosabatlarni rasmiy va norasmiy shaklda tartibga soluvchi ijtimoiy institut sifatida ko'rish mumkin.

Shu tariqa davlat xizmatidagi boshqaruv mexanizmlari va yondashuvlarning turlicha bo'lishi, ushbu fenomenning jamiyat hayotidagi ahamiyatini sotsiologik yondashuv asosida kompleks o'rganishni taqozo qiladi.

ASOSIY QISM

Davlat xizmati – davlat idoralari va mansabdor shaxslarining davlat hokimiyatining vakolatlari va funksiyalarini bajarilishi ta'minlovchi kasbiy faoliyat bo'lib, davlat ijtimoiy hayotining barcha sohalarini, xususan, ijtimoiy-huquqiy institut sifatida davlat va jamiyat o'rtasidagi munosabatlarni mustahkamlashga, jamiyatda demokratik normalarni rivojlantirishga, huquq-tartibot va qonun ustuvorligini ta'minlashni tartibga soladi [2].

Ayrim olimlarning fikriga ko'ra, davlat xizmati murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, u keng qirrali va siyosiy, iqtisodiy, huquqiy va boshqa sohalar bilan xarakterlanadi. Ijtimoiy institut sifatida davlat xizmatining insonlar hayotining turli sohalarini tartibga soluvchi qoidalar, normalar, prinsiplar majmuasi sifatida talqin qilinadi. Davlat xizmatining sotsiologik tabiati va mohiyatini tadqiq qilishda birinchi navbatda “nazariya” va “metodologiya” tushunchalariga aniqlik kiritish lozim bo'ladi. Nazariya tushunchasi ma'lum bir sohadagi asosiy g'oyalar tizimi va ilmiy bilimlar shakli bo'lib, o'rganilayotgan predmet to'g'risida yaxlit va obyektiv tasavvurlarni shakllantiradi. Metodologiya esa ilmiy bilishning tashkiliy jihatlari va metodlari, tarkibiy tuzilishi va prinsiplari haqidagi bilimlar bo'lib, tadqiq qilinayotgan predmet to'g'risidagi konseptual va doktrinal qarashlar majmuasini o'zida mujassamlashtiradi [3].

Ingliz olimi T.Gobs o'zining asarlarida davlatning ikki turini ajratib ko'rsatadi. Birinchisi majburiy bo'ysunishga asoslangan bo'lsa, ikkinchisi ixtiyoriy rozilik asosida shaxsga yoki insonlar guruhiga bo'ysinish orqali ularni boshqalardan himoya qila olish ishonchi asoslangan bo'ladi. Olim asosiy e'tiborni ikkinchi turdagi davlatga qaratgan [4].

Davlat fuqarolik xizmati byurokratik tashkilot turiga tegishli bo'lib, funksional yondashuv asoschisi amerikalik sotsiolog olim Robert K.Merton byurokratiyaning bir nechta turlarini ko'rsatib o'tgan: xususiy tadbirkorlik, davlat xizmati, siyosiy mexanizmlar va diniy ordenlar. Olim davlat xizmatida byurokratiyaning mavjud bo'lishi real maqsadlardan ko'ra, qoidalar muhim ahamiyat kasb etishi mumkinligiga urg'u bergan. Uning fikriga ko'ra:

- 1) samarali byurokratiya qoidalarga qat'iy rioya qilish va ishonchli javob berishni talab qiladi;
- 2) qoidalarga nisbatan sodiqlik maqsadlarni amalga oshirishga qaratilmagan bo'ladi va kelajakda byurokratiyaning ustuvor bo'lishiga zamin yaratadi;

- 3) bu maxsus sharoitlarga qisqa muddatda adaptatsiya bo'lishga to'qinlik qiladi;

- 4) shu tariqa umumiy samaradorlikka hissa qo'shuvchi elementlar, aniq holatlarda samarasizlikka olib keladi. Rasmiy va ratsional tashkil qilingan ijtimoiy tuzilma qat'iy belgilab qo'yilgan faoliyat usulini nazarda tutib, bunda har bir harakatlar funksional jihatdan tashkilotning maqsadlariga bog'liq bo'ladi. Bunday tashkilotlarda lavozimlar va ijtimoiy maqomlar, majburiyatlar, huquq va imtiyoz kabi iyerarxik tartibdagi qoidalar mavjud bo'ladi. Misol uchun, davlat fuqarolik xizmatida bunday qoidalar qonun, nizom, yo'riqnomalar va boshqa hujjatlar bilan belgilab beriladi [5].

XX asrda Amerikada tashkilotlarda xodimlarini tanlash, tarbiyalash va joy-joyiga qo'yish bo'yicha boshlangan islohotlar xodimlarni boshqarish texnologiyalarini takomillashtirishning yangi davrini boshlab berdi. Ayniqsa, ilmiy yondashuv tamoyillarining joriy qilinishiga sharoit yaratilib, xodimlar faoliyati natijalarini obyektiv baholash, lavozim talablariga mos ravishda tanlab olish; davlat xizmatiga rahbar kadrlar tanlashning ilmiy uslublari ratsionallashtirildi. Buning natijasi o'laroq, tashkilotlarni mehnatni tashkil qilish ilmiy muammo darajasiga ko'tarildi va oliy o'quv yurtlarida «public administration» bo'yicha o'quv dasturlari joriy etildi. Bu fanning ta'lim tizimida joriy qilinishi pozitivizm falsafasining asoschisi O.Kontning (1798-1857) taraqqiyot va samaradorlik

haqidagi g'oyalari asos qilib olingan. Keyinchalik, bu dasturlar alohida maktablarga aylantirib, olib borilgan ilmiy tadqiqotlar natijasida juda katta ilmiy zaxira yaratildi. Keyingi yillarda tashkilotlar nazariyasining rivojlantirib borilishi sotsiologiya va psixologiya fanlarining bo'yicha erishilgan natijalarga bevosita bog'liq bo'lib, davlat xizmatchilari faoliyatini muvofiqlashtirishda inson xulqi o'rni muammolari tadqiq qilingan va tegishli xulosalar olingan.

Turli fan yo'nalishlari bo'yicha tadqiqot olib borgan olimlarning inson mehnatini tashkillashtirish va boshqarish bo'yicha nazariyalarni to'rtta guruhga bo'lib o'rganish mumkin.

Birinchisi, ilmiy boshqarish maktabi (1885-1920-yy.) – ilmiy tahlillarni qo'llagan holda vazifalarni eng samarali usullar bilan bajarish, mehnatni bajarilishini ta'minlash uchun eng yaxshi nomzodlarni tanlab olish va o'qitish, yuqori darajadagi mehnat samaradorligiga erishish uchun xodimlarni rag'batlantirib borishga asoslangan.

Ikkinchisi, ma'muriy munosabatlar maktabi (1920-1950-yy.) – boshqaruv prinsiplarini shakllantirilgan, boshqaruv funksiyalari tizimlashtirilgan va tashkilotni boshqarishga tizimli yondashuvga asoslangan.

Uchinchisi, insoniy munosabatlar maktabi (1930-1950-yy.) – boshqaruv usullarini qo'llagan jamoada sog'lom psixologik muhitni ta'minlash, xodimlar tomonidan o'z ishidan qoniqish hissini shakllantirish va mehnat natijadorligini oshirish, insonlarning xatti-harakatlari to'g'risidagi bilimlarni qo'llagan holda xodimning ma'lum bir soha bo'yicha salohiyatini ro'yobga chiqarish;

To'rtinchisi, boshqaruvning empirik maktabi (XX asrning 40-yillaridan) – modellarni ishlab chiqish va qo'llash, strategik maqsadlarni belgilab olish, ushbu maqsadlarni shakllantirish va belgilab olish jarayoniga tashkilot xodimlarini jalb qilish va baholash. Zamonaviy boshqaruv maktablari turli fanlar bo'yicha olib borilgan tadqiqot natijalarini amaliyotda qo'llash bilan xarakterlanadi. Bunga xulq-atvor konsepsiyasi, jarayonli, tizimli, birlashgan yondashuvlarni, vaziyatli boshqaruv va boshqalarni misol sifatida ko'rsatish mumkin [6].

Ilmiy boshqaruv maktabi	F.Teylor, G.Emerson, G.Ford, F. va L. Gilbretlar	mehnatni ilmiy va ratsional tashkil qilish, mehnat tamoyillarini ishlab chiqish
Ma'muriy boshqaruv maktabi	A. Fayol, L.Urvik, Dj. Muni, G.Gant	mehnatni rejalashtirish, funksiyalarni muvofiqlashtirish, nazorat va yetakchilik nazariyasi
Byurokrat tashkilot maktabi	M. Veber, R. Merton	maqsadga erishish yo'llari, ishning aniq tavsiflari, qoidalar va tartiblarni ishlab chiqish
Insoniy munosabatlar maktabi	G. Myunsterberg, M.Follet, E. Meyo	xodimni ijtimoiy rivojlanishi
Bixevioristik maktabi	A. Maslou, D.Makgregor, F. Gersberg, R.Laykert	xodimni ma'naviy-psixologik qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish muammolarini hal etish
Resurslarni boshqarish maktabi	M. Armstrong, E. Louler, Dj. Pfeffer	xodim tashkilotning investitsiviy resursi va alohida iqtisodiy qiymati
Empirik boshqaruv maktabi	P. Druker, R. Daft, A.Chandler	xodimga jismoniy va aqliy mehnatning yaratuvchisi va kapital sifatida qarash
Yangi boshqaruv va hamkorlikdagi boshqaruv	nazariyalar shakllanmoqda	bozor mexanizmlari ustuvor, samaradorlik, boshqaruv, natijadorlikka yo'naltirilgan va markazlashmagan, hamkorlikdagi yondashuv
Jamoaviy qadriyatlar, raqamli boshqaruv va elektron hukumat	nazariyalar shakllanmoqda	qadriyatlar, legitimlik, adolatlilik, shaffoflik, xizmat ko'rsatish, boshqaruvga fuqarolarni jalb qilish

1-rasm. Mehnatni tashkil qilish va samaradorlikka erishish nazariyalarining evolyutsiyasi

Shuningdek, soʻnggi yillarda bu boradagi nazariya va yondashuvlarning evolyutsiyasi natijasida beshinchi maktab shakllanayotganligini koʻrish mumkin. Bular:

1) boshqaruvning yangi tizimi (1980-1990-yy.) – bozor iqtisodiyotiga asoslangan, natijadorlikka qaratilgan va markazlashmagan;

2) boshqaruv va hamkorlikdagi boshqaruv – mavjud ijtimoiy muammolarni manfaatdor tomonlar bilan kelishgan holda hal qilishga qaratilgan;

3) jamoaviy qadriyatlar nazariyasi – samardorlik va natijadorlik qadriyatlari doirasida adolat, jamoaviy ehtiyojlar va legitimlik konsepsiyalarini eʼtiborga olish;

3) raqamli boshqaruv va elektron hukumat (2000-y. va h.q.) – raqamli texnologiyalarning rivojlanishi natijasida maʼmuriy jarayonlarning transformatsiyasini tadqiq qilishga qaratilgan.

Yuqorida tahlil qilingan ilmiy maktablar vakillarining nazariyalarni quyidagi rivojlanish ketma-ketligidagi quyidagicha turkumlab keltirib oldik (1-rasm).

Ilmiy boshqaruv maktabi asoschisi, amerikalik olim Fredrik U.Teylor (1856-1915-yy.) oʻz tadqiqotlarida tashkilot va kadrlar menedjmenti boʻyicha quyidagi nazariyalarni ilgari suradi: ilmiy asoslangan ishlab chiqarish; kadrlarni ilmiy yondashuv asosida tanlab olish, malakasini oshirish va qayta tayyorlash; xodimlar va rahbarlar oʻrtasidagi hamkorlikning tashkillashtirilishi lozimligini asoslab bergan. Uning ilmiy qarashlari tashkilotlarda mehnatni tashkil qilishga bagʻishlangan boʻlib, yuqori samaradorlikka erishish uchun ilmiy yondashish zarurligini taʼkidlaydi va quyidagi prinsiplarni ilgari suradi:

1) tashkilotlarda xodimlarga sharoitlarni yaratish va ular farovonligi oshirish;

2) tashkilot rahbarlari butun jamoa manfaatlariga rioya qilinishini taʼminlashi va ulardagi javobgarlikni oshirish;

3) mehnatni ratsional tartibda tashkil qilish;

4) tizimni ilmiy boshqarish [7].

Genri Ford (1863-1947-yy.) F.Teylorning tadqiqotlarini davom ettirib, uning asosiy gʻoyalari amaliyotga joriy qildi. U ilmiy yondashuv asosida yuqori darajadagi ishlab chiqarishni koʻlami va vertikal jihatdan uygʻunlashtirgan holda yuqori daromad olish va past narxlardagi mahsulot ishlab chiqarishni yoʻlga qoʻygan. Bunda boshqaruv xodimlarining malakasini oshirishga eʼtibor qaratib, boshqaruv va ishlab chiqarishda turli ilmiy yondashuvlarni qoʻllashga eʼtibor qaratgan. Mehnat faoliyatini olib boruvchi xodimlarning ijtimoiy sharoitini yaxshilash choralarini koʻrgan holda, oʻziga tegishli boʻlgan zavodda sotsiologik xizmatni tashkil qilgan. Uning asosiy gʻoyalari quyidagilarda oʻz aksini topgan: mehnat jarayonida keraksiz boʻlgan formallikdan voz kechish; har bir xodimga munosib haq toʻlash; mehnat anjomlarini toza-ozoda va yaxshi holatda saqlash, xodimlarni mehnat quroliga, jamoasiga va oʻziga hurmat nuqtayi nazardan qarashni oʻrgatish.

Ushbu maktabning yana bir namoyandasi G.Emerson (1853-1931-yy.) ishlab chiqarish natijadorligini oshirish va ragʻbatlantirishga, mehnat faoliyatini maʼlum standartlar asosida olib borilishini amaliyotga joriy qilgan boʻlib, samaradorlikka erishishning oʻn ikkita prinsiplarini ishlab chiqqan: 1) maqsad va vazifalarni aniq belgilab berilishi; 2) xatolarni tan olishi va sogʻlom fikr asosida ularning sabablari tahlil qilish; 3) kompetentli maslahat berish; 4) xizmatchilar faoliyatini aniq belgilash va nazorat qilish intizomi; 5) xodimlarga nisbatan adolatli munosabatda boʻlish; 6) tez, ishonchli, aniq, toʻliq va doimiy hisob yuritish; 7) tartib va ishni rejalashtirish; 8) meʼyor va standartlarni qoʻllash; 9) mehnat sharoitlarini normallashtirish; 10) mehnatni normallashtirish; 11) faoliyatning toʻgʻri va aniq bajarilishi uchun standartlarning yoʻriqnoma shaklida boʻlishi; 12) samaradorlikni ragʻbatlantirish [8].

Ilmiy boshqaruv maktabi asoschilaridan F.Gilbert (1868-1924-yy.) va L.Gilbertlar (1878-1972-yy.) oʻz tadqiqotlarida boshqaruvning ilmiy masalalari va prinsiplarini yoritishgan. Ular kadrlarni tanlash, joy-joyiga qoʻyish va tayyorlash, mehnatni oqilona tashkil qilish, jarayonga zamonaviy texnologiyalarni joriy qilish, samaradorlikni oshirish, tashkilot faoliyatini rejalashtirish jarayoniga xodimlarning ishtirok etishlarini taʼminlash va unga xizmat qiluvchi shart-sharoitlarni yaxshilash metodlarini ishlab chiqishgan. Ilmiy boshqaruvning ijtimoiy jihatlarini tadqiq qilishib,

tashkilot va uning har bir a'zosi farovonligini ta'minlamasdan turib, barqarorlikka erisha olmasligi to'g'risidagi tezislarni ilgari surishgan [9].

Ilmiy boshqaruv maktabi vakillari xodimlarni boshqarish uslublari va yondashuvlariga tashqi muhitning ta'siri kuchayib, tashkilotdagi qoidalar va xatti-harakatlarni qayta ko'rib chiqish va o'zgartirishga majbur qilganligini ta'kidlashadi. Tashqi omillarning o'zgarishiga texnika va texnologiyalarning rivojlanishi, mehnat faoliyatini tashkil etish, ishga va ishchiga bo'lgan munosabat, shuningdek, butun jamiyatga munosabat xizmatchilarni boshqarishga oid yondashuvlarini o'zgartirishga turtki berdi.

Ma'muriy boshqaruv maktabi asoschilaridan bo'lgan fransuz sotsiolog olimi Anri Fayol (1841-1925-yy.) menejmentning 3 ta asosiy g'oyasini ilgari surgan: 1) tashkilotlarda yakkaboshchilik zarurligini ta'kidlab, moslashuvchan bo'lishga va faoliyatni mas'uliyat asosida olib borishi zarur; 2) xizmatchilar o'zining mehnat faoliyatining ijtimoiy jihatlariga, shuningdek bajarilgan mehnatiga munosib ish haqi olishiga e'tibor qaratadi. Shu sababli u tashkilotlarda korporativ muhitni yaratish orqali, xodimlarning shaxsiy va tashkilot maqsadlariga erishishda muloqot va o'zaro aloqalarni mustahkamlanishiga xizmat qilishini ta'kidlaydi; 3) tashkilotdagi adolat tushunchasiga e'tibor qaratib, tashkilot barcha masalalarni ehtirolarga berilmagan holda oqilona hal qilishi kerakligini ta'kidlab o'tadi.

Birinчилardan bo'lib rahbar tomonidan muvaffaqiyatli boshqarishni tashkil qilish bo'yicha shart-sharoitlar va sifatlarni aniqlab beradi, mehnatni tashkil qilish bo'yicha mumtoz byurokrtiyani yaratadi. A.Fayol tashkilotlardagi boshqaruv menejmentining 5 ta funksiyasini ko'rsatib o'tadi: 1) rejalashtirish; 2) tashkillashtirish; 3) boshqarish; 4) muvofiqlashtirish 5) nazorat.

U boshqaruv jarayoni aniq prinsiplarga asoslangan bo'lishi kerakligini ta'kidlagan. Tashkilotda xodimlarni boshqarishni tashkillashtirish bo'yicha 14 ta prinsiplarni ajratib ko'rsatadi: 1) mehnat taqsimoti; 2) hokimiyat va mas'uliyat; 3) intizom; 4) boshqaruv harakatlarining birligi; 5) yakka rahbarlik; 6) shaxsiy manfaatlarining umumiy maqsadga bo'ysundirilganligi; 7) rag'batlantirish; 8) markazlashtirish; 9) iyerarxiya; 10) tartib; 11) adolatlilik; 12) xodimlar barqarorligini ta'minlash (kadrlar qo'nimsizligi oldini olish); 13) tashabbuskorlik; 14) jamoa birligi [10].

A.Fayol asos solgan ma'muriy tadqiqotlar maktabi vakillari Djems Muni va Allen Reyliar o'z asarlarida samarali tashkilot haqida so'z yuritib, uni mantiqiy jihatdan bir-biriga aloqador va qarama-qarshi bo'lmagan rasmiy prinsiplarga asoslangan tizim sifatida baholashadi. Tashkilot bu – umumiy maqsadga erishish uchun insonlarning bir jamoaga birlashgan shakli. Umumiy maqsadga erishish bir-birini tushunishni anglatadi. Shu sababli tashkilot rahbarlarining asosiy vazifasi jamoada qulay muhitni yaratish va barcha xodimlarning kuch-quvvatini shu maqsadga erishishga yo'naltirishdan iborat bo'lishi kerakligini asoslab berishgan [11].

Nemis olimi M.Veber (1864-1920-yy.) sotsiologlar alohida shaxsning xatti-harakatlari anglash orqali jamoalarni, guruhlarni tushunish mumkinligini ta'kidlagan. Olim tomonidan ko'rib chiqilgan individual xulq-atvor modelini o'rganish orqali xarizmatik (xarizmatik sifatlarga ega bo'lgan rahbar), an'anaviy (tashkilot rahbariga bo'ysunish) va ideal (byurokratik turdagi tashkilot hokimiyatning maxsus taqsimlanishiga asoslanadi, uning asosida bilim, tajriba va ma'muriy ko'nikmalar yotadi) liderlik turlarini ajratib ko'rsatgan [12].

Uning fanga kiritgan asosiy nazariyalaridan biri ideal byurokrtiyaning asosiy prinsiplari bo'lib, ular quyidagilar: ixtisoslashgan maxsus rolga ega bo'lishi; xizmatiga munosib ravishda ishga qabul qilish; xizmatga kirish, lavozim pog'onalarida o'sish va boshqa joyga o'tkazishda yagona prinsipga rioya qilish; ish haqining tarkibiy o'zgarib borishiga asoslangan keryera tizimi; iyerarxiya, javobgarlik va hisobdorlik; rasmiy xatti-harakatlarning qat'iy intizom va nazorat qoidalariga bo'ysundirish; abstrakt qoidalarning ustuvorligi; hokimiyatning shaxsga bog'lanib qolmasligi, ya'ni mansabdor shaxs o'zi bilan birga lavozim olib kelmasligi. M.Veber davlat xizmatining siyosiy hukumatdan muhim farqli jihatlarini ajratib ko'rsatgan. Uning fikriga ko'ra, siyosatchilar va mansabdor shaxslar davlat boshqaruvi tizimida har xil funksiyalarni amalga oshiradi hamda turli huquqiy va ijtimoiy statusga ega bo'lishadi [13]. M.Veber tomonidan davlat xizmatining siyosiy hukumatdan ajratib ko'rsatgan farqli jihatlarini quyidagi jadvalda ko'rsatilgan (1-jadval).

Davlat xizmatining siyosiy hukumatdan farqli jihatlari

Farqlovchi mezonlar	Siyosatchilar	Davlat xizmatchilari
Hokimiyat manbai	Xalq	Siyosiy hokimiyat elitasi
Mandat mohiyati	Birlamchi (saylovlar, xalq vakillari orqali)	Ikkilamchi (lavozimga tayinlash)
Faoliyat sohasi	Jamiyatni rivojlantirish siyosatini ishlab chiqish	Siyosatni amalga oshirish
Nazorat shakli	Jamoatchilik asosida	Ma'muriy asosda
Baholash mezonlari	Saylovchilarning xohishiga mos kelish	Qonun va qoidalar talablariga mos kelishi
Ta'sir metodlari	Siyosiy	Ma'muriy

Ma'muriy boshqaruv maktabining yana bir vakili amerikalik olim Alfred P. Sloun (1875-1966-yy.) tashkilotda to'g'ri boshqaruvni yo'lga qo'yish orqali rivojlanishni muvofiqlashtirishga va markazlashmagan boshqaruv tizimiga ustuvor ahamiyat bergan. Natijada o'z tadqiqotlarida «markazlashmagan boshqaruv tizimi va hokimiyat vakolatlari samarali taqsimlash konsepsiyasi»ni ilgari surgan [14].

Insoniy munosabatlar (yoki neoklassik) va xulq-atvor maktabi asoschisi M.P.Follet (1863-1933-yy.) tashkilotda konfliktli muammolarni tadqiq qilish va ularni hal qilish bo'yicha takliflarni ishlab chiqish, vakolatlarni taqsimlash, manfaatlar garmoniyasi, xodimlar vakillarining boshqaruv qarorlarini qabul qilishlarida ishtirok etish, tashkilot insonlar jamoasi va ularning o'zaro hamkorligi asosida tashkil topishi borasidagi nazariyalarni ilgari suradi. U tashkilotda vakolatlarini taqsimlash orqali, xodimlarga o'z vazifalarini bajarish mas'uliyatini yuklaydi. M.Follet vakolatlarini taqsimlashni ikkita jarayon sifatida ko'radi: birinchisi, quyi darajadagi boshqaruvda ma'muriy va muvofiqlashtirish faoliyatini yuqoridan taqsimlash; ikkinchisi, yuqori darajadagi ma'muriyat quyi bo'g'ingga u yoki bu harakatlarni amalga oshirish huquqini beradi [15].

Amerikalik sotsiolog va psixolog olim E.Meyo (1880-1949-yy.) «insoniy munosabatlar» nazariyasini yaratish davomida quyidagilarni maqsad qilib qo'ygan: insonning mehnatga bo'lgan motivatsiyasi darajasini oshirish; mehnat faoliyatida yangiliklarni kiritishi uchun psixologik jihatdan tayyorlash; boshqaruv va tashkiliy qarorlar sifatini yaxshilash; xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni va axloqiy sifatlarini rivojlantirish; xodimning shaxsiy rivojlanishiga ko'maklashish [16]. E.Meyo tashkilotlarda samaradorlikni oshirishni obyektiv va subyektiv omillarini ajratib ko'rsatadi. Uning fikriga ko'ra, tashkilotdagi shart-sharoit, mehnatni tashkillashtirish va ish haqi obyektiv omillar hisoblanadi. Subyektiv omillarga esa, guruhlarining shaxs xulq-atvoriga ta'siri, o'zaro munosabatlar, mehnat faoliyati jarayonida insonlarning motivatsiyasi va qadriyatlarini, guruhlarining faoliyat ko'rsatish mexnazimlari, konfliktlar va hamkorlik, kommunikativ to'siqlar va boshqalarni kiritgan. U boshqaruvda sotsiologiya va psixologiya fanlarining metodlarini qo'llash bo'yicha yangi yo'nalishni ochib bergan. Olim insonlar mehnat faoliyatining ijtimoiy va psixologik jihatlarini boshqaruvchi shaxslar asosiy e'tiborni jamoadagi ijtimoiy qarama-qarshiliklarni hal qilish va shu orqali jamiyatdagi ijtimoiy barqarorlikni ta'minlashga e'tibor qaratishi kerak, deb hisoblaydi [17].

Ushbu maktab g'oyalarining rivojlanishiga amerikalik olim Chester Barnard (1886-1961-yy.) o'zining hissasini qo'shgan. Xususan, u tashkilotning 2 xil turini ajratib ko'rsatadi: rasmiy va norasmiy. Rasmiy tashkilot quyidagi hollarda, ya'ni insonlarning bir-biri bilan muloqotga bo'lgan

intilishi natijasida; hamkorlikda mehnat qilishni anglagan insonlarning xohishi asosida va umumiy maqsad asosida shakllanadi. Uning fikriga ko'ra, norasmiy tashkilot shaxsiy aloqalar va hamkorlik majmuasi asosidagi insonlar guruhi deb biladi, ular umumiy maqsadga ega bo'lmaydi.

Tashkilotda markaziy o'rinni rahbar egallaydi, uning tashkiliy axloqqa ega bo'lishi kerakligini ta'kidlab, uning funksiyalarini ajratib ko'rsatadi: strategik maqsadlarni aniqlab olish, boshqaruv qarorlarini qabul qilish, aloqalar tizimini ishlab chiqish; funksiyalar asosida boshqaruv tizimining tarkibiy tuzilishini ishlab ishlab chiqish [18]. Amerikalik olim D.Mak-Gregor (1906-1964-yy.) ham ushbu maktab davomchilaridan bo'lib, "X" va "Y" nazariyalarining asoschisi hisoblanadi. "X" nazariyasi boshqaruvning an'anaviy yondashuvini aks ettiradi va unga xos bo'lgan quyidagi jihatlarni ajratib ko'rsatadi:

oddiy inson mehnatga nisbatan ichki yoqimsizlikni his qiladi va turli yo'llar bilan undan qochishga harakat qiladi (dangasalik);

odatdagi inson mas'uliyatdan qochadi va bo'ysunuvchilikni afzal ko'radi (ishlashni yaxshi ko'rmaydi);

odatdagi inson katta ambitsiyalarga ega bo'lmaydi, uning asosiy xususiyati himoyaga muhtojlik sanaladi (tashabbus ko'rsatmaydi).

"Y" nazariyasi asosida xodimni inson sifatida qabul qilish va ma'lum qobiliyatlarga ega bo'lishini nazarda tutadi:

insonning jismoniy kuchi va aqliy salohiyatini mehnatga sarflashi tabiiy jarayon hisoblanadi (mehnat qilishni yaxshi ko'radi);

faoliyat jarayonida inson o'zini o'zi nazorat qiladi va boshqaradi (yaxshi rahbar va tarbiyachi);

oddiy inson har xil sharoitlarda nafaqat javobgarlikni o'z bo'yniga oladi, balki bunday vaziyatda o'z qobiliyatlarini namoyon qilishga intiladi (o'zgarishlarni ijobiy qabul qiladi, yangiliklarga tez moslashadi, tashabbus ko'rsatadi) [19].

Amerikalik olim U.Ouchi (1943-y.t.) 1981 yilda D.Mak-Gregorning "X" va "Y" va Yaponiyaning "Y" nazariyalarini tadqiq qilishi natijasida o'zining "Z" nazariyasini ilgari surdi. Ushbu nazariya amerika va yaponiya boshqaruv tizimining ma'lum bir xususiyatlarini o'zida mujassamlashtirgan. Ushbu nazariyaga xos xususiyatlar quyidagilar: o'zaro ishonch, tashkilot va xodim o'rtasidagi mustahkam aloqalar, xodimning tashkilotga tegishli ekanligini his qilishi va qarorlar qabul qilishdagi ishtiroki; tashkilotda kadrlar qo'nimsizligini oldini olish uchun xizmatchilarni uzoq muddatga yollash, xodimlarni fikrini o'rgangan holda muhim qarorlarni hamkorlikda qabul qilish, tashkilot xodimlarning farovonligini ta'minlash to'g'risida qayg'urishi lozim [20].

Ushbu maktabning yana bir namoyandasi A.Maslou (1908-1970-yy.) ning motivatsiya nazariyasi bo'lib, u ehtiyojlar iyerarxiyasining modeliga asoslanadi. Uning fikriga ko'ra, insonning eng yuqori ehtiyoji uni qobiliyati va talanti orqali o'zini namoyon etishga undaydi. U inson ehtiyojlarini 5 ta toifaga bo'ladi: asosiy fiziologik ehtiyojlar, himoyaga (xavfsizlikka) ehtiyoji, ijtimoiy jamoaga ehtiyoji; hurmat qilish va o'zini o'zi hurmat qilishga ehtiyoji; o'zini namoyon etishga bo'lgan ehtiyoji.

Olimning fikriga ko'ra, aniq bir insonni motivatsiyalash uchun rahbar uning birlamchi ehtiyojlarini qondirishga e'tibor qaratish va shu orqali tashkilotning maqsadlariga erishishni nazarda tutadi. Bunday vaziyatda rahbar tomonidan xodimni qanday rag'batlantirishni (munosib ish haqi, mehnat xavfsizligini ta'minlash, ish o'rnining barqarorligi va boshqalar) va birlamchi individual ehtiyojlarini bilishi lozim bo'ladi [21].

Frederik Gersberg (1923-2000-y.y.) insonlarning o'z mehnatidan qoniqishi va qoniqmasligi omillarini aniqlagan. Mehnatdan qoniqishning asosiy omillari (motivatsion omillar) sifatida quyidagilarni ajratib ko'rsatadi: maqsadga erishish va mehnati natijalarining tan olinishi; mehnatga va vazifani bajarishga bo'lgan ishtiyoqi; javobgarlik darajasi; xizmat lavozimi pog'onalarida o'sib borishi; professional va ijodiy rivojlanish imkoniyati. Mehnatdan qoniqmaslik (kontekst yoki gigiyenik omillar) omillari quyidagilar: boshqarish usuli; tashkilot va ma'muriyat siyosati; mahnat shart-sharoitlari; ish joyidagi shaxsiy munosabatlar; ish haqi; ish barqarorligiga bo'lgan ishonchsizlik; ishning shaxsiy hayotga ta'siri.

Bu yerda shuni e'tiborga olish lozimki, har bir rahbar turli ko'rinishdagi rag'batlantirish vositalarini differensial tartibda ko'rib chiqish lozim bo'ladi. Shu bilan birga, gigiyenik omillar bilan bog'liq ehtiyojlarni qondirmasdan, boshqa turdagi rag'batlantirishlarni qo'llash har doim kutilgan natijani bermasligi mumkin [22].

Amerikalik sotsiolog olim R.Laykert (1903-1981-yy.) mehnatli samarali tashkil qilish modelini ishlab chiqadi va tashkilot uzoq muddatli samaradorligini belgilab beruvchi uchta turini ajratib ko'rsatadi:

sabab o'zgarishlari sifatida – tashkilot ma'muriyati nazoratida bo'lgan ichki tashkiliy omillar, ya'ni tashkilotning rasmiy tarkibiy tuzilishi, iqtisodiy strategiyasi va ijtimoiy siyosati, xodimlarning kasbiy va malakaviy tarkibi va boshqalar;

oraliq o'zgarishlari sifatida – tashkilotdagi inson resurslarini ko'rsatib o'tadi. Bunda insonlarning qobiliyati va mehnatga bo'lgan munosabati, tashkiliy muhit, qarorlar qabul qilish metodlari, rahbariyatga bo'lgan ishonchi darajasi, loyalligi, rag'batlantirish yo'llari, faoliyatni motivatsiyalash va boshqalar;

natija o'zgarishlari sifatida – xodimlar sa'y-harakatining yakuniy natijasini ifodalaydi, ya'ni mehnat unumdorligi, ishlab chiqarishning o'sishi yoki pasayishi, daromadlar dinamikasi, mahsulotlar bilan iste'molchilarning ehtiyojlarini qondirish va boshqalar [23].

XULOSA

Kelajakda rivojlanishni va yorqin istiqbolni o'z oldiga qo'ygan har qanday tashkilot zamonaviy talablarga javob bera oladigan davlat xizmatchilarini jalb etishga bo'lgan istagi oshib boradi. Chunki, zamonaviy davlat xizmatchilariga bo'lgan talablarning o'sishiga jahondagi globallashtirish va integratsiyalashuv jarayonlari ham o'z ta'sirini ko'rsatmoqda.

Umuman olganda, o'tgan asr o'rtalarida, tashkilotlarda xodimlar bilan o'zaro aloqalarni ma'muriy tartibga solish, rahbarlar va xodimlar o'rtasida qarama-qarshi munosabatlar o'rniga bugungi kunda tanlash, ish joyiga moslashish, faoliyatini baholash, salohiyatini oshirish, shaxsiy rivojlantirish, rag'batlantirish, karyerani rejalashtirishga qaratilgan muhit shakllandi. Natijada tashkilotlarda ish usullari bilan birga xodimlarning o'zlari ham o'zgardi. Davlat xizmatida xodimlarni boshqarishning takomillashtirilishi ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi ijobiy munosabatlarni ta'minlashga, xodimlar salohiyatini uzluksiz rivojlantirish, jamoada ahillikni birlashtirib sog'lom muhitni shakllantira oladigan mexanizm sifatida namoyon bo'lmoqda.

Bugungi kunda davlat xizmatida inson resurslarining samarali boshqaruvini yo'lga qo'yish orqali davlat tashkilotlari faoliyati natijadorligiga va islohotlarni samarali amalga oshirishga xizmat qiladi. Ayniqsa, bugungi kunda davlat siyosatining asosi mezon bo'lgan mamlakatimizda insonga e'tibor va uni qadrini ulug'lashga har bir tashkilotning alohida o'rni bo'lishi lozim.

Yuqorida ko'rsatib o'tilgan ilmiy boshqaruv va munosabatlar nazariyalari davlat xizmati va kadrlar tanlashni tashkil qilishda yangicha standartlashtirish va tasniflashga asos bo'ldi. Bunda davlat xizmatchilarining faoliyatini takomillashtirish sohasidagi siyosatni samarali ishlab chiqish va amalga oshirish uchun strategik maqsadlarga erishishga qaratilgan barcha darajadagi o'rganish obyektlari hisobga olish, ustuvor yo'nalishlarni kelishish hamda unga ko'p tomonlama va kompleks yondashish maqsadga muvofiq.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. David E. Guest «Organizational psychology and human resource management: Towards a European approach», *Journal European Work and Organizational Psychologist*. Volume 4, 1994 - Issue 3. – p. 251-270. // <https://doi.org/10.1080/13594329408410488>
2. Социология управления. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. – М.: Издательство URSS, 2014. – С. 39.
3. Байкеева С.Е. Теоритико-методологические основы исследования проблем кадрового обеспечения государственной службы. *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД РФ*. №3 (39). 2008. – С. 9-10.

4. Гоббс Т. Сочинения в двух томах. Том 1. // Пер. с лат. и англ.; сост., ред. изд., авт. вступ. ст. и примеч. В.В. Соколов. – М.: Мысль, 1989. 622с.
5. Robert K. Merton. «Bureaucratic Structure and Personality». *Social Forces*, 1940, 18, – pp. 500-508.
6. Classical Schools of Management // <https://www.cliffsnotes.com/study-guides/principles-of-management/the-evolution-of-management-thought/classical-schools-of-management>.
7. Taylor F.W. *The Principles of Scientific Management*. eBook. Most recently updated: November 4, 2011 // <https://www.gutenberg.org/cache/epub/6435/pg6435-images.html>
8. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. – Москва: Экономика, 1992. – 224с.
9. Gilbreth F.B. *Primer of Scientific Management*. Adamant Media Corporation, 1999. – 107 p.
10. Henry Fayol. *General and Industrial Management*. Martino Publishing, 2013.– P.142.//[https:// books.google. com. co/books? id= Wfp5DQAAQBAJ &printsec = frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=Wfp5DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)
11. Mooney J.D., Reiley, Alan C. *The principles of organization*, by James D.Mooney and Alan C. Riley. New York, London, Harper & Brothers. 1939. 223.
12. Max Weber, «Ideal Bureaucracy» in *The Theory of Social and Economic Organizations* (ed. & trans. Talcott Parsons & Alexander H. Henderson). (New York: Oxford University Press, 1922/1947)
13. Вебер М. Политика как призвание и профессия // *Избранные произведения*. – М., 1990. – С. 665-666.
14. Альфред С. Мои годы в General Motors. Перевод: А.Врублевский, Н.Довгулевич, В.Карпюк, Ю.Левчук, А.Козлов, П.Шер. 2018. Copyright © 1963 by Alfred P. Sloan, Jr. «Издательство «Эксмо» // <https://www.litres.ru/book/alfred-sloan/moi-gody-v-general-motors-28738576/chitat-onlayn/>
15. Mary Parker Follett: *Prophet of Management*. Boston, 1995. – P. 276.
16. Рогова Е.И. *Этика и психология профессиональной деятельности*. 3-изд., пер. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – С. 30-31.
17. Mayo E. *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston, MA: Harvard University Press, 2003. 204 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203487273>
18. Барнард Ч. *Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации*. 1968. Перевод В.Кошкина. 2009. Издательство «Социум» 441с. // <https://www.litres.ru/book/chester-barnard/funkcii-rukovoditelya-vlast-stimuly-i-cennosti-v-organizac-3953225/chitat-onlayn/>
19. Douglas M. McGregor. *The Human Side of Enterprise* // <https://mitsloan.mit.edu/institute-work-and-employment-research/douglas-m-mcgregor>.
20. William Ouchi's *Theory Z* // <https://www.geeksforsgeeks.org/william-ouchis-theory-z/>
21. Маслоу А. *Мотивация и личность*. 3-е изд. Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.
22. Herzberg's Two-Factor Theory in Project Management // <https://www.wrike.com/blog/what-is-herzbergs-two-factor-theory/>
23. Likert's management system and leadership // <https://jgdb.com/business/management/organizational-structure/4-likert-s-management-system-and-leadership>.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

2-МАХСУС СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
СПЕЦИАЛЬНЫЙ НОМЕР-2

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
SPECIAL ISSUE-2

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000