

НАТИЖАВИЙ БОШҚАРУВ ДАВЛАТ РИВОЖЛАНИШНИНГ АСОСИЙ ОМИЛИ СИФАТИДА

Наврўзжон Тухтамишович Махкамов

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви
академияси ўқитувчиси
navruznmt@list.ru

АННОТАЦИЯ

Мақолада давлат, корхона-ташкilotлар ва идоралар бошқаруви, раҳбар кадрларнинг бошқарувда натижадорликка эришиш масалалари, бошқарувда мақсадларни аниқ белгилаш ва бошқарувнинг натижадорликка қаратилган услубларидан фойдаланиш, шу орқали бошқарув самарадорлигини оширишга оид масалалар ёритилган. Бошқарувда натижадорликни ошириш мақсадида раҳбар кадрлар малакасини ошириш, натижавий бошқарув кўникмаларини ривожлантиришда аниқ мақсадлар қўйиш билан бирга турли ёрдамчи материаллардан фойдаланиш жуда муҳим ва бу орқали аниқ ижобий натижаларга эришилиши мумкин.

Мақола, бошқарувда компитентликнинг аҳамияти муҳимлигини очиб беради. Чунки раҳбар профессионал компетенцияларга эга бўлса, бошқарувда замонавий технологияларни, самарадор усул ва услубларни қўллаган ҳолда натижадорликни оширишга эришилади, корхона-ташкilot, идораларда ижобий ривожланиш имкониятлари кенгайди.

Калит сўзлар: натижавий бошқарув, бошқарув самарадорлиги, бошқарув услублари, бошқарув усуллари, мақсадлар аниқлиги, бошқарувда компитентлик, кадрлар малакаси

ABSTRACT

The article deals with the management of the state, enterprises and organizations, the issues of achieving efficiency in management, the clear definition of goals in management and the use of performance-oriented management methods, thereby improving the efficiency of management. In order to increase efficiency in management, it is very important to improve the skills of management staff, to set clear goals in the development of effective management skills, as well as the use of various supporting materials, through which clear positive results can be achieved.

The article reveals the importance of competence in management. Because if the leader has professional competencies, the use of modern technologies, effective methods and techniques in management will increase efficiency, opportunities for positive development in enterprises, organizations and offices will expand.

Keywords: Effective management, management efficiency, management methods, management methods, accuracy of goals, competence in management, personnel qualifications

КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев ўз чиқишларида, хусусан, Олий Мажлисга йўллаган Мурожатномаларида [1] ижро ва вакиллик органларининг институционал асосларини такомиллаштириш бўйича аниқ ва кенг қўламли вазифаларни белгилаб берди.

“2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси”[2], Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 октябрдаги “Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-6097-сонли Фармони[3], Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 3 апрелдаги ПҚ-5053-сон “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг тузилмасини мақбуллаштириш ва штат бирликлари сонини қисқартириш тўғрисида”ги Қарори[4] ва шу каби ҳужжатлар Ўзбекистонда бошқарув тизимида самарадорлик ва натижадорликни ошириш, ресурсларни тежаш, бошқарувда инсон омилини қисқартириш ва ахборот технологиялари ҳиссасини ошириш, рақамли технологияларни кенг жорий этиш, бошқарувга илм-фаннинг илғор натижаларини жорий этишга қаратилди.

Шиддат билан ўзгараётган замон талаби, янги замонавий технологияларнинг тез ўзгариши ва такомиллашиб бориши ривожланаётган мамлакатларда бошқарувнинг энг самарадор ва натижадор усулларини қўллашни, замон талабларига тез мослашувчанликни талаб қилади.

Мамлакат иқтисодиётини ривожлантириш, умуман, давлатни ривожлантириш мавжуд ресурслардан оқилона фойдаланиш, тежамкор технологияларни қўллаш, бошқарувнинг самарадорлигини ошириш каби бир қанча талабларни намоён қилади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармони билан тасдиқланган “2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси”[2] Янги Ўзбекистонни қуриш асосларини белгилаб берди. Ҳаракатлар стратегиясида мамлакатни ривожлантиришнинг барча жабҳалари ва соҳалари қамраб олинди, 2017-2021 йиллар Давлат дастурларида ушбу йўналишлар кенгайтирилган ҳолда ўз аксини топди.

Шу нуқтаи назардан айтиш жоизки, “2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси” ва уни амалга оширишга доир қабул қилинган Давлат дастурлари мамлакатни ривожлантириш бўйича аниқ мақсадларни белгилаб берди.

Натижада ушбу ёндашувни ҳар бир тармоқ, ҳар бир ҳудуд мисолида ҳам кўришимиз мумкин. Яъни тармоқлар, ҳудудларни ривожлантиришга қаратилган узоқ ва қисқа муддатли аниқ дастурларнинг қабул қилиниши бошқарувда аниқлик ва натижага йўналганликни белгилаб берди.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДОЛОГИЯ

Натижага йўналтирилган бошқарув - ташкилотнинг стратегик бошқарув тизими инструментларидан бири бўлиб, бутун ташкилот учун умумий бўлган мақсадларни ишлаб чиқиш ва уларга эришиш учун фойдаланилади. Бу бозорни баҳолаш, устувор чекловлар ва имкониятларни аниқлаш, чекловларни олиб ташлаш ёки имкониятларни рўёбга чиқаришга ёрдам берадиган чора - тадбирларни аниқлаш ва ушбу мақсадлар сари эришилган ютуқларни баҳолаш учун асос яратадиган бошқарув жараёни. Натижага йўналтирилган бошқарув ташкилотга унинг барча жараёнлари, маҳсулотлари ва хизматлари керакли натижаларга эришишни таъминлашга имкон беради. Бундай бошқарув натижалар учун аниқ белгиланган жавобгарликка асосланган ва тизимли мониторинг, ўз-ўзини назорат қилиш ва ривожланиш тўғрисида ҳисобот беришни талаб қилади. [5]

Ғарбнинг етакчи иқтисодчилари Х. Жонсон, Р. Каплан, Е. Нили тез ўзгариб бораётган технологиялар, ахборот жараёнларининг имкониятлари кенгайиши билан бир қаторда, шунингдек, бозор глобаллашуви, анъанавий бухгалтерия ҳисоби тизими янги муҳитда қарор қабул қилиш учун яроқсиз эканлигини таъкидлайдилар. 70-йилларнинг бошларидаёқ В. Скиннер, фақат

фойда, компания қиймати каби молиявий кўрсаткичларга эътибор қаратиш - эскирган ёндашув, компаниянинг стратегиясига эришиш учун муҳим бўлган кўрсаткичларни топиш керак, деган фикрни илгари сурган. Унинг таъкидлашича, компания раҳбариятининг масъулияти шундай кўрсаткичларни аниқлаш ва белгилашдан иборатдир. [6]

Бозор иқтисодиётига йўналтирилган янги иқтисодий механизмларнинг шаклланиши шароитида корхоналар, ташкилотлар ва фирмалар бозор қонунлари ва талаблари билан ҳисоблашган ҳолда, ишлаб чиқариш фаолиятининг барча усулларини ўзгарувчан вазиятга мослаштириб, янги иқтисодий хулқ-атворни ўзлаштириб, янгича ишлаш заруриятига дуч келадилар. Шу муносабат билан корхона фаолиятининг якуний натижаларига ҳар бир ходимнинг ҳиссаси ортади. Мулкчилик шаклидан қатъий назар, корхоналар учун асосий вазифалардан бири - бу меҳнатни бошқаришнинг самарали усулларини излаш, инсон омилининг фаоллашувини таъминлаш. [7]

Япония “Кайзен” доимий такомиллаштириш фалсафаси бошйарувдаги мавжуд муаммоларни ҳал қилиш усулларида бири сифатида қаралиши мумкин. “Кайзен” концепцияси ишлаб чиқариш тизими ва етакчиликни доимий такомиллаштиришдан иборат. “Кайзен” ўз-ўзини такомиллаштиради ва уни индивидуал ҳолатлар, қолаверса бутун корпоратив тизимни такомиллаштириш учун ҳам ишлатиш мумкин.

Нативий бошқарув - бу мижоз учун қиймат (қимматлик) қўшмайдиган қадамларни аниқлаш ва йўқ қилиш орқали жараёнларни такомиллаштиришга мўлжалланган тамойиллар тўплами. Бундай қадамлар вақтни, ресурсларни ва харажатларни беҳуда сарфлашга, мижозлар ва ходимларнинг норозиликка олиб келади. [8]

Иқтисодий ривожланиш инновацияларни жорий этиш орқали амалга оширилаётганига қарамай, ушбу жараённинг ўтган асрдаги секинлик билан кечиши уни тўлиқ синаб кўришга имкон бермади. Постиндустриал давридаги жадал иқтисодий ривожланиш сифат жиҳатдан янги хусусиятларга эга бўлди: инновацион жараёнлар тараққиёт шартига айланди; инновациялар ишлаб чиқаришнинг етакчи омилига айланмоқда; ўзгаришлар тезлиги ошмоқда. Инновацион фаолият асосий фаолият мақомига даъвогарлик килмоқда ва корхонанинг стратегик ривожланиши учун зарур шартидир. [9]

Бугунги шароит ходимлар манфаати ва ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, моддий рағбатлантириш механизмларини тубдан янгилаш, уларнинг бурч ва

мажбуриятларини бажаришлари бўйича масъулиятини ошириш, юқори фойда билан ишлашга ундовчи омилларни кучайтиришни талаб этмоқда. Буларнинг барчаси, шубҳасиз, хўжалик юритувчи субъектларнинг юқори малакали, масъулиятли ва етук кадрлар билан қай даражада таъминланганлигига боғлиқ.

Бунинг учун таълим тизими, айниқса, барча соҳага бўлажак кадрларни тайёрлашнинг таянчи бўлган олий ўқув юртлари фаолиятини замон талаблари асосида янада такомиллаштириш, таълим хизматлари сифатини жаҳон андозалари даражасида таъминлаш масалаларига алоҳида эътибор қаратиш муҳим аҳамиятга эга.

Шунингдек, республикаимиз ва ривожланган хорижий мамлакатларда тўпланган илғор тажрибани атрофлича ўрганиш, чуқур таҳлил қилиш, кадрлар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш тизимини мутлақо янгилаш лозим бўлмоқда. Чунки бу жараён мунтазамлик ва давомийликни талаб этади.

Ҳатто энг ривожланган мамлакатларда ҳам кадрлар тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириб боришга катта аҳамият қаратилади. Бу борада айниқса, Япония, АҚШ ва Европа мамлакатларида бошқарув соҳасида кадрлар тайёрлаш борасида тўпланган жуда катта тажрибани ўрганиш асосида ўзимизни қадриятларимизни, урф-одатларимизни ва халқимиз минталитетини ҳисобга олган ҳолда уларни жорий этиш аҳамиятли бўлади. [10]

Ўзбекистон Республикасида охириги беш йилда бошқарувда натижадорликни ошириш мақсадида кенг кўламли ислохотлар олиб борилмоқда. Аввало самарали бошқарувнинг институционал асослари яратилди, давлат бошқаруви органларида оптималлаштириш жараёнлари амалга оширилди, Ўзбекистон Республикаси Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги ташкил этилди, давлат бошқаруви тизимига ишга қабул қилишнинг шаффоф ва рақобатга асосланган тизими йўлга қўйилди, КРІ тизимини жорий этиш орқали давлат хизматчилари ўртасида соғлом рақобат ҳосил бўлди, пировард натижада аҳолига давлат хизматларини кўрсатиш сифати яхшиланиб бормоқда.

НАТИЖАЛАР

Мақоланинг аввалида Ўзбекистон Республикасида бошқарув самарадорлиги ва натижадорлигини ошириш мақсадида амалга оширилаётган ислохотларга ҳам тўхталдик. Албатта, ислохотлар ўз натижасини ҳам кўрсатмоқда. Халқаро рейтинглар ва индекслар билан ишлаш бўйича

Республика Кенгашининг маълумотларига кўра [11] Жаҳон банкининг Статистик салоҳият индексида Ўзбекистон 2020 йилда 2019 йилга нисбатан 16 поғонага кўтарилиб, 146 та мамлакат орасида 61-ўринни эгаллаган бўлса, Жаҳон мамлакатлари демократияси индексида мамлакатимизнинг ўрни 2020 йилда 2 поғонага юқорилаб, 167 та мамлакат ичида 155-ўринни эгаллаган. Глобал инновацион индексида Ўзбекистон жами 100 баллдан 24,54 балл билан 2015 йилга нисбатан ўз ўрнини 29 поғонага яхшилаб, 131 та мамлакат орасида 93-ўринни, Марказий ва Жанубий Осиё давлатлари орасида эса 4-ўринни қайд этди.

Жаҳон банкининг “Аёллар, бизнес ва қонун индекси”да Ўзбекистон хотин-қизлар ҳуқуқлари ва гендер тенглик бўйича аҳамиятга молик ислохотларни амалга оширган 27 та давлат қаторига киритилиб, 70,6 балл билан 5 поғонага юқорилаб, 190 та давлат орасидан 134-ўринни (2019 йилда – 139-ўрин) эгаллаган.

Бу каби ижобий натижаларни бошқа Халқаро рейтинглар ва индексларда ҳам кузатишимиз мумкин. Албатта, Халқаро рейтинглар ва индексларда мамлакатнинг ўз позицияларини яхшилаб бориши мазкур давлатда олиб борилаётган тўғри ижтимоий-иқтисодий сиёсатнинг натижаси сифатида қаралади. Қолаверса, йилдан-йилга рейтингларнинг яхшиланиб бориши, дунё ҳамжамиятининг мамлакатга ижобий қизиқишини ошиб боришига хизмат қилади.

МУҲОКАМА

Нативавий бошқарув кўп жиҳатдан раҳбарларга боғлиқ бўлсада, малакали ва профессионал кадрларнинг ўрни ҳам бу борада ҳал қилувчи аҳамиятга эга, албатта. Умуман, бошқарув тушунчасини кенгроқ миқёсда қараш лозим. Натижага эришиш учун эса, аввало, натижани аниқ белгилаш, унинг параметрларини аниқлаштириш муҳим. Белгиланган натижага эришиш учун ишлаб чиқиладиган “Йўл харитаси” у билан боғлиқ барча жараёнларни қамраб олиши, барча деталларга аҳамият қаратилишини талаб қилади.

Шунингдек, мунтазам таҳлил олиб бориш, эришилган натижаларга олиб келган омиллар, юзага келган муаммоларнинг сабабларини таҳлил қилиш ва ижобий ўзгартириш кутилган натижага эришиш имкониятларини кенгайтиради.

ХУЛОСА

Ўзбекистон Республикаси 2017-2021 йилларда ривожланишнинг янги босқичига чиқиб, ўз олдига аниқ ва улкан мақсадлар қўйди. Амалга оширилаётган барча ислохотлар шу мақсадларга эришиш йўлидан оғишмаган ҳолда амалга оширилмоқда. Таъкидлаш жоизки, мамлакат ривожининг таркибидаги барча ҳудудлар, тармоқларнинг ривожининг билан чамбарчас боғлиқ. Ҳудудлар ва тармоқлар ривожининг эса ўз таркибидаги корхона-ташкилотлар, идоралар ва муассасалар, қолаверса маҳаллаларнинг раванг билан уйғундир. Мақолада кўрганамиз каби, ҳар қандай ташкилотнинг ривожининг кўп томонлама унинг раҳбарига, етакчининг профессионалиги ва компетентлигига боғлиқ экан, раҳбарларда натижавий бошқарув кўникмаларининг ривожлантириш асосий вазифалардан бири ҳисобланади.

Хулоса ўрнида яна бир нечта омилларга тўхталиб ўтамиз. Мақсадни тўғри ва аниқ белгилаш. Бу ҳам энг муҳим жараёнлардан бири. Тиббиётда “Тўғри ташхис - муваффақиятли даволаниш учун асос” мазмунидаги тушунча бор. Буни иқтисодий ривожланиш соҳасида қарасак, мақсадни тўғри ва аниқ белгилаш – муваффақит сари қўйилган илк йирик қадам, десак бўлади. Чунки барча ҳаракатлар, интилишлар, харажатлар қўйилган мақсадга асосан юзага келади.

Кейинги хулоса - инсон капитали сифатининг ошириш. Малакали ва етук мутахассислар тайёрлаш, мунтазам равишда кадрлар малакасининг ошириб бориш, замонавий билимлар ва технологияларни ходимларга ўргатиб борилишининг ташкил этиш, мутахассисларни бозор талаблари асосида тайёрлаш ва бошқа шу каби жараёнлар пировард натижада, албатта умумий ривожланишга ўзининг салмоқли ҳиссасининг қўшади.

Бошқарувда натижадорликни ошириш учун зарурий ресурслар билан таъминлаш ҳам алоҳида аҳамиятга эга. Бу ходимлар учун керакли меҳнат шароитининг яратишдан бошлаб, замонавий техника ва технологиялар, сифатли хом-ашё ва бошқа заруратларни ўз ичига қамраб олади.

Назорат ва таҳлилнинг ҳам хулосаларимизда натижадорликни оширувчи омил сифатида киритишни лозим топдик. Зеро, назорат орқали жараён ва натижалар кузатилса, таҳлил орқали ижобий тажрибаларнинг ривожлантириш ва салбий таъсирларнинг олдини олиш имкони яратилади.

Замонавий менежментнинг энг асосий функцияларидан ҳисобланган мотивациянинг ҳам бу ўринда аҳамияти катта, албатта. Мотивация орқали

ходимларни яхшироқ ишлашга, ўзининг бор имкониятларини тўлиқ сафарбар қилиш орқали меҳнат сифатини оширишга ундаш, ходимдан олинган наф ва унинг корхонага келтирадиган фойдасини оширишга хизмат қилади.

REFERENCES

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, <https://president.uz>
2. 2017 — 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси, <https://www.lex.uz/>
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 29 октябрдаги “Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-6097-сонли Фармони, <https://www.lex.uz/>
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 3 апрелдаги ПҚ-5053-сон “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларининг тузилмасини мақбуллаштириш ва штат бирликлари сонини қисқартириш тўғрисида”ги Қарори, <https://www.lex.uz/>
5. Кузьмин А.М., Высоковская Е.А., Методы менеджмента качества, международный научно-практический журнал, сентябрь 2015, г. Москва
6. Еремина Г. А., Системы оценки эффективности деятельности: принципы создания и применения, освещение в научной литературе, Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ», <https://naukovedenie.ru/> Том 9, №6 (ноябрь – декабрь 2017) publishing@naukovedenie.ru, 2018 г.
7. Чаплыгин П.В. Результативное управление компанией: кадровая политика. Политика, экономика и инновации, УДК 331.103.6, <https://cyberleninka.ru/> 2015 г.
8. Батырова Н.Т. Инновационные пути управления предприятием, Электронный периодический рецензируемый научный журнал «SCI-ARTICLE.RU» <http://sci-article.ru>, УДК 658.336, 2020 г
9. Норов А.Э. Инновацион фаолият ва унинг натижаларини тижоратлаштиришнинг назарий ва услубий асослари, “Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали, №1, январь-февраль, 2020 й.
10. Тўхтабоев А.Т. Миллий иқтисодиёт ривожини етук мутахассис кадрларга боғлиқ, “Миллий товарлар рақобатбардошлигини оширишда замонавий маркетинг концепцияларидан фойдаланиш” мавзусидаги республика илмий-амалий анжумани илмий мақола ва тезислари тўплами, Тошкент шаҳри, 2018 йил, ноябрь
11. <https://review.uz/>