



Tadqiqot.uz

ЎЗБЕКИСТОНДА
ИЛМИЙ-АМАЛИЙ
ТАДҚИҚОТЛАР
МАВЗУСИДАГИ
КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛЛАРИ

2020

- » Ҳуқуқий тадқиқотлар
- » Фалсафа ва ҳаёт соҳасидаги қарашлар
- » Тарих саҳифаларидағи изланишлар
- » Социология ва политологиянинг жамиятимизда тутган ўрни
- » Иқтисодиётда инновацияларнинг тутган ўрни
- » Филология фанларини ривожлантириш йўлидаги тадқиқотлар
- » Педагогика ва психология соҳаларидағи инновациялар
- » Маданият ва санъат соҳаларини ривожланиши
- » Архитектура ва дизайн йўналиши ривожланиши
- » Техника ва технология соҳасидаги инновациялар
- » Физика-математика фанлари ютуқлари
- » Биомедицина ва амалиёт соҳасидаги илмий изланишлар
- » Кимё фанлари ютуқлари
- » Биология ва экология соҳасидаги инновациялар
- » Агропроцессинг ривожланиш йўналишлари
- » Геология-минерология соҳасидаги инновациялар



conferences.uz

No 20
30 сентябрь

**"ЎЗБЕКИСТОНДА ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ТАДҚИҚОТЛАР"
МАВЗУСИДАГИ РЕСПУБЛИКА 20-КҮП ТАРМОҚЛИ
ИЛМИЙ МАСОФАВИЙ ОНЛАЙН КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛЛАРИ
5-ҚИСМ**

**МАТЕРИАЛЫ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
20-МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ ДИСТАНЦИОННОЙ
ОНЛАЙН КОНФЕРЕНЦИИ НА ТЕМУ "НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В УЗБЕКИСТАНЕ"
ЧАСТЬ-5**

**MATERIALS OF THE REPUBLICAN
20-MULTIDISCIPLINARY ONLINE DISTANCE
CONFERENCE ON "SCIENTIFIC AND PRACTICAL
RESEARCH IN UZBEKISTAN"
PART-5**

ТОШКЕНТ-2020



УУК 001 (062)
КБК 72я43

"Ўзбекистонда илмий-амалий тадқиқотлар" [Тошкент; 2020]

"Ўзбекистонда илмий-амалий тадқиқотлар" мавзусидаги республика 20-кўп тармоқли илмий масофавий онлайн конференция материаллари тўплами, 30 сентябрь 2020 йил. - Тошкент: Tadqiqot, 2020. - 17 б.

Ушбу Республика-илмий онлайн конференция 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналишлари бўйича Ҳаракатлар стратегиясида кўзда тутилган вазифа - илмий изланиш ютуқларини амалиётга жорий этиши йўли билан фан соҳаларини ривожлантиришга баршиланган.

Ушбу Республика илмий конференцияси таълим соҳасида меҳнат қилиб келаётган профессор - ўқитувчи ва талаба-ўқувчилар томонидан тайёрланган илмий тезислар киритилган бўлиб, унда таълим тизимида илфор замонавий ютуқлар, натижалар, муаммолар, очимини кутаётган вазифалар ва илм-фан тараққиётининг истиқболдаги режалари таҳлил қилинган конференцияси.

Масъул муҳаррир: Файзиев Шохруд Фармонович, ю.ф.д., доцент.

1.Хуқуқий тадқиқотлар йўналиши

Профессор в.б.,ю.ф.н. Юсувалиева Раҳима (Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети)

2.Фалсафа ва ҳаёт соҳасидаги қарашлар

Доцент Норматова Дилдора Эсоналиевна(Фарғона давлат университети)

3.Тарих саҳифаларидағи изланишлар

Исмаилов Ҳусанбой Маҳаммадқосим ўғли (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси хузуридаги Таълим сифатини назорат қилиш давлат инспекцияси)

4.Социология ва политологиянинг жамиятимизда тутган ўрни

Доцент Уринбоев Хошимжон Бунатович (Наманганд мухандислик-қурилиш институти)

5.Давлат бошқаруви

PhD Шакирова Шоҳида Юсуповна (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси хузуридаги "Оила" илмий-амалий тадқиқот маркази)

6.Журналистика

Тошбоева Барнохон Одилжоновна(Андижон давлат университети)

7.Филология фанларини ривожлантириш йўлидаги тадқиқотлар

Самигова Умида Хамидуллаевна (Тошкент вилоят халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш худудий маркази)



8.Адабиёт

PhD Абдумажида Дилдора Раҳматуллаевна (Тошкент Молия институти)

9.Иқтисодиётда инновацияларнинг тутган ўрни

Phd Воҳидова Меҳри Ҳасанова (Тошкент давлат шарқшунослик институти)

10.Педагогика ва психология соҳаларидағи инновациялар

Турсунназарова Эльвира Тахировна (Навоий вилоят халқ таълими ходимларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ҳудудий маркази)

11.Жисмоний тарбия ва спорт

Усмонова Дилфузахон Иброҳимовна (Жисмоний тарбия ва спорт университети)

12.Маданият ва санъат соҳаларини ривожлантириш

Тоштемиров Отабек Абидович (Фарғона политехника институти)

13.Архитектура ва дизайн йўналиши ривожланиши

Бобоҳонов Олтибой Раҳмонович (Сурхандарё вилояти техника филиали)

14.Тасвирий санъат ва дизайн

Доцент Чарисев Турсун Хуваевич (Ўзбекистон давлат консерваторияси)

15.Мусиқа ва ҳаёт

Доцент Чарисев Турсун Хуваевич (Ўзбекистон давлат консерваторияси)

16.Техника ва технология соҳасидаги инновациялар

Доцент Нормирзаев Абдуқаюм Раҳимбердиевич (Наманган мухандислик-курилиш институти)

17.Физика-математика фанлари ютуқлари

Доцент Соҳадалиев Абдурашид Мамадалиевич (Наманган мухандислик-технология институти)

18.Биомедицина ва амалиёт соҳасидаги илмий изланишлар

Т.Ф.д., доцент Маматова Нодира Мухтаровна (Тошкент давлат стоматология институти)

19.Фармацевтика

Жалилов Фазлиддин Содиқовиҷ, фарм.ф.н., доцент, Тошкент фармацевтика институти, Дори воситаларини стандартлантириш ва сифат менежменти кафедраси мудири

20.Ветеринария

Жалилов Фазлиддин Содиқовиҷ, фарм.ф.н., доцент, Тошкент фармацевтика институти, Дори воситаларини стандартлантириш ва сифат менежменти кафедраси мудири

21.Кимё фанлари ютуқлари

Рахмонова Доно Қаххоровна (Навоий вилояти табиий фанлар методисти)



22.Биология ва экология соҳасидаги инновациялар

Йўлдошев Лазиз Толивович (Бухоро давлат университети)

23.Агропроцессинг ривожланиш йўналишлари

Доцент Сувонов Боймурод Ўралович (Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш мухандислари институти)

24.Геология-минерология соҳасидаги инновациялар

Phd доцент Қаҳҳоров Ўқтам Абдурахимович (Тошкент ирригация ва қишлоқ хўжалигини механизациялаш мухандислари институти)

25.География

Йўлдошев Лазиз Толивович (Бухоро давлат университети)

Тўпламга киритилган тезислардаги маълумотларнинг хаққонийлиги ва иқтибосларнинг тўғрилигига муаллифлар масъулдир.

© Муаллифлар жамоаси

© Tadqiqot.uz

PageMaker\Верстка\Сахифаловчи: Шахрам Файзиев

Контакт редакций научных журналов. 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 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

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ

1. Атамуратов Мурат Утепбергенович БОШҚАРУВ КАДРЛАР КОМПЕТЕНТЛИГИНИ ШАКЛАНТИРИШ МЕЗОНЛАРИ	7
2. O'razaliyev Javlonbek O'rinoiboyevich KAYZEN VA UMUMIY SIFAT BOSHQARUVI.....	11



ДАВЛАТ БОШҚАРУВИ

БОШҚАРУВ КАДРЛАР КОМПЕТЕНТИЛГИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ МЕЗОНЛАРИ

*Атамуратов Мурат Утепбергенович
И.Каримов номидаги ТДТУ проректори,
сиёсий фанлари бўйича фалсафа доктори
(PhD), доцент atamuratov78@rambler.ru;
Телефон: (+94) 631-26-25*

Аннотация. Мақолада бошқарув кадрлар мухим стратегик ресурс эканлиги ва уларнинг компетентлиги билан боғлиқлиги ўрганилган. Компетентлик кадрлар фаолиятининг натижасини кўрсатувчи мезон эканлиги демократик жамият тараққиётининг мухим шарти сифатида қаралган. Ўзбекистон жамияти тараққиётининг янги босқичида кадрлар компетентлигини янада юксалтириш, унинг соҳалари, мезонлари ва йўналишлари таҳлил этилган. Хулоса ва таклиф тавсиялар ишлаб чиқилган.

Таянч сўзлар: компетентлик, демократик жамият ривожи, профессионал компетентлик, бошқарув кадрлари, бошқарув компетентлиги, кадрлар компетентлиги, компетентликни юксалтириш соҳалари, кўринишлари, кадрлар салоҳити, юксалтириш омиллари.

Ўзбекистонда демократик тараққиётининг ҳозирги босқичида давлат ва жамият ҳаётида рўй берадиган туб ўзгариш ва ислоҳотларнинг муваффақиятли амалга оширилиши, авваламбор, мустаҳкам билимга эга, Ўзбекистоннинг бугунги ташқи ва ички сиёсати йўналишларини тушунадиган, таҳлил қила оладиган, унда ўзи ҳам фаол иштирок эта оладиган ташаббускор кадрларга боғлиқлигини ҳаётнинг ўзи кўрсатиб турибди. Янгиланаётган Ўзбекистонда замонавий жамият жадал суръатлар билан тараққий этаётган ижтимоий жараёнларни қамраб олар экан, масъул лавозимларда фаолият кўрсатаётган раҳбарлар зиммасига мураккаб ва масъулиятли вазифаларни юкламоқда.

Шу боис муҳтарам Президентимиз Ш.Мирзиёев бошқарув кадрлари юқори даражадаги профессионал ва бошқарув сифатларга эга бўлиши лозимлигига алоҳида эътибор қаратмоқда. Юртбошимизнинг фикрича, профессионализм бошқа мезонларга нисбатан иш ва фаолият билан боғлиқ энг асосий мезон ҳисобланиб, унга асосан шахснинг компетентлиги, омилкорлиги, яъни ўз ишини пухта ва сифатли бажариши, ҳар бир йўналишда юқори тежамкорликка ҳамда самарадорликка эришишни назарда тутувчи фазилатдир.

Компетентлик тушунчasi кенг тушунча бўлиб, у жамият ҳаётининг барча соҳалари билан боғлиқ ва кадрларга хос хусусиятларни, фазилатларни ўзида ифодалайди. Компетентлик тушунчasi бўйича турли хил қарашлар ва ёндашувлар мавжуд. Компетентлик деганда, кадрлар фаолиятини самарали ташкил этишда муайян натижага эришиш учун талаб этиладиган билим, тажриба ва кўникмаларнинг мавжудлиги ҳамда унинг аниқ соҳа йўналишлари бўйича намоён бўлиши тушунилади.

Ҳозирги глобаллашув шароитида бошқарув кадрларидан талаб этилаётган фазилатлар ҳар бир ишга масъулият билан ёндашиш, ўзига, миллатига, юрт равнақига ишонч ва юксак ҳурмат туйғусига эга бўлиш, ўз атрофида соғлом фикрловчи, изланувчан, тадбиркор ва ишбилармон кишиларни жалб этишдан иборатдир. Шунингдек, раҳбарларга қўйилган яна бир талаб уларнинг қобилиятли, инсофли ва диёнатли бўлиши лозимлиги билан изоҳланади. Бундан ташқари, "...ҳақиқий раҳбар, ҳақиқий етакчи одамларнинг бардошини синаш учун эмас, балки уларга муносиб шарт-шароит яратиб бериш, оғирини енгил қилиш учун раҳбар этиб тайинланади. Барча бўғиндаги раҳбарлар ўзининг одоб-ахлоқи ва



маданияти билан ҳаммага ўрнак ва намуна бўлиши зарур" [1].

Ўзбекистондаги шиддат билан кечеётган янгиланиш жараёнлари бошқарув кадрларининг билим ва кўнкималарини ўзгаётган шароитларга мослаштириш, уларнинг профессионал ривожланишига янгича ёндашишни талаб этмоқда. Шу жиҳатдан олиб қараганда, бугунги раҳбар ўзига юклатилган вазифаларни амалга оширишда чуқур билимга, юксак салоҳиятга, мамлакатнинг истиқболи тўғрисида янгича фикрлаш қобилиятига, ахборот-коммуникация технологиялар соҳасида етарли даражада билимга эга бўлмоғи зарур. Шунингдек, ундан етук шахс, жамоанинг самарали фаолият юритиши ва ривож топишига кўмак берувчи ҳамда унда ҳукм суроётган қадриятларга содиқ жамоа аъзоси, унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи ходим, таълим-тарбия берувчи, йўл-йўриқ кўрсатувчи, соғлом муҳит яратувчи, ахлоқий фазилатларга бой устоз, замон талабларига жавоб берадиган, ўз касбини пухта эгаллаган, маҳорати такомиллаштирилган, доимо изланувчан ва интидувчан мутахассис, қатъий иродали раҳбар бўлиш талаб этилади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев Олий Мажлисга Мурожаатномасидаги "Бугун ҳаётнинг ўзи биздан профессионал, тезкор ва самарали давлат хизмати тизимини шакллантириш, янгича фикрлайдиган, ташаббускор, эл-юргита садоқатли кадрларга кенг йўл очиши бўйича самарали тизим ишлаб чиқишини талаб этмоқда", [2] деган концептуал фикри бошқарув кадрлар компетентлигининг шаклланишини илмий-амалий жиҳатдан тадқиқ этиш лозимлигини кўрсатади.

Президентимиз Ш.М.Мирзиёев таъкидлаганидек, "Ҳаётнинг ўзи ва ҳалқнинг талаблари бизнинг олдимизга амалий ечимини топиш лозим бўлган янги ва янада мураккаб вазифаларни қўймоқда" [3]. Ҳаёт суръатларининг бекиёс тезлашуви ёки глобаллашуви раҳбар масъулиятини янада оширади. Раҳбар юқори даражада иқтисодий, маданий, маънавий, ҳуқуқий, диний, сиёсий билимларни эгаллаган бўлмоғи лозим. Акс ҳолда ўзи бошқараётган идоранинг ҳам иқтисодий, ҳам маънавий таназзулига сабабчи бўлиб қолиши мумкин.

Бугунги бошқарув кадрларнинг яна бир муҳим жиҳати унинг ижтимоий муносабатларга кириша олиш қобилиятидир. Агар раҳбар ўз жамоасидаги ходимлар билан намунали муоммалага киришмаса, кези келганда кечиримли бўлмаса, бошқарувда муаммога дуч келиши табиий ҳол. Ҳақиқий раҳбар ҳалқ ва жамият манфаатлари йўлида ўз ҳузур-ҳаловатларидан воз кечади, бу йўлда бутун вужудини, ҳаётини, керак бўлса жонини бағишлияди. Раҳбар ўз фаолияти давомида жамият тараққиётига ғов бўлиб турган коррупция, маҳаллийчилик, ошна-оғайнингарчилик, қариндош-уругчилик каби иллатларга йўл қўйса, бундай ҳолатларга муросасиз бўлолмасиз қўзлаган эзгу мақсадларимизга эриша олмаймиз.

Шу нуқтаи назардан демократик тараққиётнинг янги босқичида замон талабларига жавоб берадиган янги бошқарув кадрлар тизимини яратишга ҳар қачонгидан кўпроқ эҳтиёж сезилмоқда.

Бошқарув кадрлари компетентлигини шакллантириш мезонлари:

1) "Давлат идоралари ҳалқ учун ишлаши керак" деган муҳим тамоил асосида фаолият олиб бориши. Бу давлат манфаатлари устуворлик тамоилларидан воз кечиш, унинг ўрнида давлатнинг бош ислоҳотчилик ролини ошириш натижасида инсон манфаатлари устуворлиги тамоилига ўтишини англалиди.

2) Жамиятнинг иқтисодий негизида давлат мулки ягоналигига барҳам берилди ва бозор иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган мулкнинг хилма-хиллиги эътироф этилди. Хусусий мулк тан олинди ва қонун билан ҳимоя қилинадиган бўлди. Бу бошқарув кадрлар тизимининг янгиланиш ва модернизациялашишига иқтисодий асос бўлиб хизмат қилди.

3) Давлат ҳокимияти институтлари қонун чиқарувчи, ижро этувчи ва суд ҳокимиятининг мақсади мамлакатда инсон ҳуқуқ ва манфаатлари устуворлиги ҳамда "Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари" концепциясига ўтиш асослари белгилаб олинди. Бошқарув кадрларининг фаолияти ҳам ана шу мақсадларни амалга оширишга йўналтирилди ва унинг талабларига жавоб берадиган янги бошқарув кадрларини тайёрлашга қаратилган демократик ислоҳотлар амалга оширилди.

4) Ўзбекистон жамияти ижтимоий ҳаёти асослари тубдан ўзгаририлди ва янгича асосга ўтказилди. Бу бошқарув кадрлардан ана шу янгича асосга мос келадиган билим, кўнкима ва малака, дунёқараш, онг ва тафаккур кўнкималарини тўлиқ ўзлаштиришни биринчи ўринга чиқаради. Албатта, уни ўзлаштириш ва амалга ошириш осон бўлаётгани йўқ. Бу эса сиёсий институтлар ҳамда мафкуралар ва фикрлар хилма-хиллигига асосланган янги-



ча усулдаги бошқарувни амалга оширишни талаб этади, шунингдек, кадрлар зиммасига янги талаблар кўйганлиги билан характерланади. Бошқарув кадрларда "Озод шахс, раҳбар шахсга хос бўлган мустақиллик тафаккури билан боғлиқ фазилатларни шакллантиришни тақозо этди". Ушбу жараённинг ўзлаштирилиши ҳам бошқарув кадрлари тоифалари ўртасида осон кечмаганлиги исбот талаб этмайдиган ҳақиқат бўлиб, мамлакат истиқболи ва келажагини яратиш уларнинг зиммасига юксак маънавиятга эга бўлиш ва "Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари" деган дастурий ғояга оғишмай амал қилиш талабини қўяди. Бу миллий ва умуминсоний манфаатларни уйғун кўришни ва ҳар бир раҳбардан ўзи ёниб ва ўзгаларни ҳам ёндириб яшashi, фаолият кўрсатиши зарурлигини талаб қиласи.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев жорий йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида "Биз, Ўзбекистонни ривожланган мамлакатга айлантиришни мақсад қилиб кўйган эканмиз, бунга фақат жадал ислоҳотларни амалга ошириш, илм-маърифат ва инновацияни кенг равнақ топшириш билан эриша оламиз. Бунинг учун, аввалимбор, ташаббускор ислоҳотчи бўлиб майдонга чиқадиган, стратегик фикр юритадиган, билимли ва малакали янги авлод кадрларини тарбиялашимиз зарур. Шарқ донишмандлари айтганидек, "Энг катта бойлик – бу ақл-заковат ва илм, энг катта мерос – бу яхши тарбия, энг катта қашшоқлик – бу билимсизликдир!". Шу сабабли ҳаммамиз учун замонавий билимларни ўзлаштириш, чинакам маърифат ва юксак маданият эгаси бўлиш узлуксиз ҳаётий эҳтиёжга айланиши керак. Тараққиётга эришиш учун рақамли билимлар ва замонавий ахборот технологияларини эгаллашимиз зарур ва шарт. Бу бизга юксалишнинг энг қисқа йўлидан бориш имкониятини беради", деб таъкидлаган эди [4].

"Давлат идоралари халқ учун ишлаши керак" деган муҳим тамойил бошқарув кадрларининг фаолиятини конституция асосида янгича амалда ташкил этишни тақозо этмоқда. Шу боис, муҳтарам Президентимизнинг кўрсатмасига биноан бошқарув кадрлари кўпроқ халқ билан мулоқот қилиб, уларнинг муаммоларини бевосита жойида ҳал этиш чораларини кўрмокда. Бошқарув кадрлари замонавий ахборот-коммуникация ютуқларидан, электрон хукумати тизимларидан ҳамда давлат хизмати агентлиги соҳасида ташкил этилаётган хизмат кўрсатиш воситасидан ўз фаолиятини ташкил этишда кенг фойдаланиши уларнинг иш самарадорлигини оширишда муҳим аҳамият касб этмоқда.

Янги Ўзбекистонни вужудга келтириш сиёсатининг амалга оширилиши бошқарув кадрлари олдига мутлақо янги вазифаларни кўйди. Давлат ҳокимиятини номарказлаштириш маҳаллий ҳокимликларнинг ваколатларини кенгайтириш борасида амалга оширилаётган ислоҳотлар бошқарув кадрлар тизимининг янада модернизациялашиш жараёнлари амалга ошаётганлигидан далолат беради.

Хулоса қилиб айтганда, **биринчидан**, янгиланаётган Ўзбекистонда давлат ва жамият бошқаруви соҳасида амалга оширилаётган демократик ўзгаришлар ижтимоий ҳаёт соҳаларининг тубдан ўзгаришига асос бўлмоқда. Муқаммал ва самарали бошқарув тизимини яратиш эса ҳар бир бошқарув кадрларига янгича талабларни кўймокда.

Иккинчидан, бугунги бошқарув кадрлари ўз мутахассислиги билан боғлиқ бўлган билими давлат ва жамият бошқаруви соҳасида раҳбарликни амалга ошириш учун етарли эмас. Замон эса улардан тегишли соҳалар бўйича раҳбарлик ва бошқарув маҳоратига, муаммоларни ўз вақтида ҳал қилиб, уларнинг оқибатларини бартараф этиш қобилиятига, очиқлик ва ҳисоб бериш масъулиятига, юқори даражадаги билим ва кўникмаларга эга бўлиш заруриятини талаб қилмоқда.

Учинчидан, бугунги раҳбар ва бошқарув кадрлари "Миллий тикланишдан – миллий юксалиш сари" дастурий ғоя тўғрисида ва умуммиллий манфаатлар, мамлакатнинг истиқболи тўғрисида янгича фикрлаши, янги ғоялар ҳамда раҳбар кадрлар янгича онг ва тафаккурнинг жамият ривожланишини таъминлашда муҳим омил эканлигини чуқур англашини тақозо этмоқда.

Тўртингчидан, бугунги бошқарув кадрлари тизимининг модернизациялашиши кадрларда ташаббускорлик кўрсатиш, ислоҳотчи бўлиб майдонга чиқиши, стратегик фикр юритиши, илғор ғояларни қўллаб-қувватлаш, замонавий бошқарув усулларини қўллашда технологиялар ҳамда ахборот-коммуникация тизимларидан кенг фойдаланишни талаб қилмоқда.

Бешинчидан, бугунги кун доимий равишида изланиш, янгилик яратиш заруриятини юзага келтирди. Ҳар бир бошқарув кадрлари ўзи масъул бўлган соҳани ўрта ва узок истиқболда ривожлантириш бўйича аниқ режа ва дастурларга эга бўлиши, ўзига ишониб



топширилган соҳада давлат сиёсатини амалга оширишни таъминлаши ва якуний натижага учун тўлиқ жавобгарлик масъулиятини қалбан ҳис этиши шарт.

Олтинчидан, бугунги замонавий раҳбар ватанпарвар бўлмоғи, ҳалол-пок, эл-юргта содик кадрларни кўллаб-қувватлаши ва уларнинг давлат ва жамият бошқаруви соҳасида фаолият юритишига кенг йўл очиб бериш фазилатига эга бўлмоғи керак. Шундагина ҳаётимизда учраб турган ҳам раҳбар, ҳам бошқарув кадрлари фаолияти билан боғлиқ бўлган қусурларнинг олди олинади. Замоннинг бошқарув кадрларига қўяётган асосий талаби ҳам ана шу ғояд намоён бўлади.

Шу билан бирга, бошқарув кадрлари юқорида санаб ўтилган янгича талабларга, тамойилларга жавоб бериш маҳоратига ҳамда янгича тафаккурга ва дунёқарашга эга бўлиши шарт. Негаки, ана шундай талаблар асосида иш олиб бориш халқимиз ҳаёти фаровонлигини таъминлашга хизмат қиласади.

Фойдаланилган адабиётлар

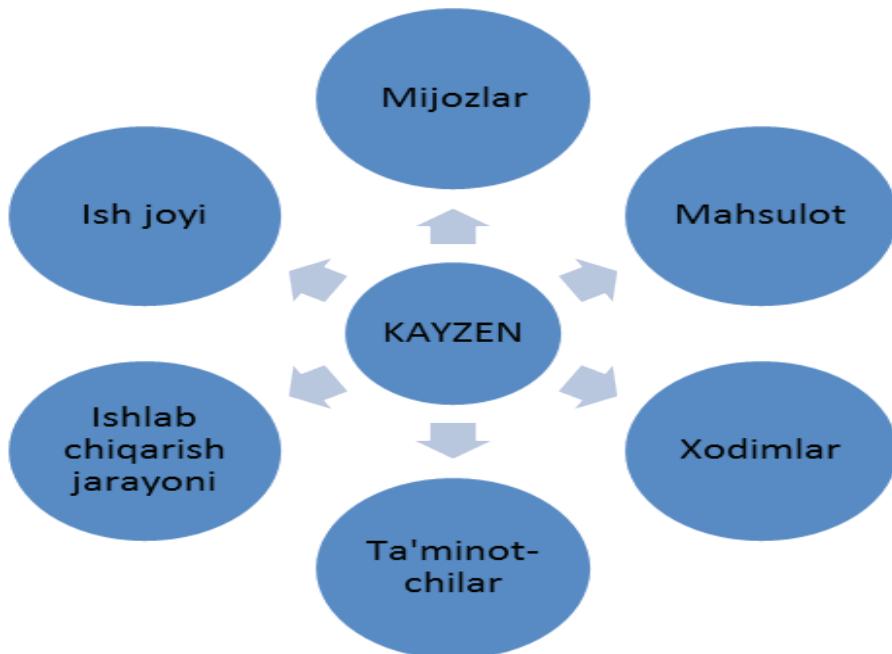
1. Тартиб-интизом ва масъулиятни кучайтириш, жиноятчиликнинг олдини олиш муҳитини мустаҳкамлаш – ҳуқуқбузарлик профилактикаси самарадорлигининг асосий омили. // <http://uza.uz>. 15-11-2019.
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // <http://uza.uz>. 22-12-2017.
3. Мирзиёев Ш.М. Таңқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қоидаси бўлиши керак. –Т.: Ўзбекистон, 2017. 10 бет.
4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёевнинг 2020 йил 24 январь куни Олий Мажлисга навбатдаги Мурожаатномаси. “Халқ сўзи” газетаси, 25.01.2020 й. № 19 (7521) сон. 2-бет.



KAYZEN VA UMUMIY SIFAT BOSHQARUVI

O'razaliyev Javlonbek O'rino boyevich
Oliy Majlis huzuridagi Yoshlar parlamenti a'zosi,
Jizzax viloyati Zarbdor tumanidagi,
O'zbekiston Respublikasi Bosh vazirining
Tadbirkorlar murojaatlarini ko'rib chiqish
qabulxonasi yetakchi mutaxassisi, Xalq deputatlari
Zarbdor tuman kengashi deputati
(+99894) 578-82-33
(+99899) 947-15-21
saburosan24@mail.ru

Yapon kompaniyalari ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishlarining xaridorga yo'naltirilganligi va yuqori sifatli mahsulotlari bilan tanilgan. Shu sababli samarali biznes jarayonlar yapon menejmentida muhim rol o'yndaydi va ko'plab yapon menejment konsepsiyalari g'arb menejment texnikasi va biznesiga o'zlashtirib olingan hamda muvaffaqiyatl integratsiyalashib ketgan. Yapon firmalaridagi eng mashhur konsepsiya, aniqrog'i falsafa firma ichidagi hamma boshqaruv jarayonlarini yaxshilash va mukammallashtirishni maqsad qiluvchi kayzen¹ hisoblanadi



1-rasm. Kayzen sxemasi

Ba'zan, biznes jarayonning alohida elementlariga alohida e'tibor qaratish ancha ko'p vaqt va kuch oladiganga o'xshaydi, ammo amaliyotda ushbu ajoyib tizim o'zini butunlay oqlaydi. Har qanday tashkilot faoliyati diqqat bilan o'rganib chiqilsa, shunday biznes-jarayonlar aniqlanishi mumkinki, ular nafaqat qo'shilgan qiymatni yaratmaydi, balki aksincha, qo'shimcha sarf-xarajatlarni ham keltirib chiqaradi. Shuning uchun Kayzen tamoyillariga rioya qilish kelgusida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan jiddiy muammolarning oldini olishga yordam beradi.

Samarali ko'rsatkichlarni doimiy asosda ta'minlash uchun nimani yaxshi tomoniga o'zgartirish mumkinligini aniqlash kerak. Hammasi ahamiyati kamroq narsalardan boshlanadi. Bunday

¹ "Kayzen" tushunchasi Yaponiyamadaniyatidankelibchiquqanbo'lib, doimiy vauzluksizmukammallashish-ninazardatutadi. Bu konsepsiya ilk boryaponiyalikmuallif Masaaki Imai tomonidan 1986 yildabatafsilta'rifberilgan: "Kayzen – Yaponiyakompaniyalarimuvaffaqiyatikaliti" va "GenbaKayzen – sarf-xarajatlarnipasaytirishvasifat-nioshirishyo'li".



qonuniyat "Singan oyna"¹ nazariyasida o'z ifodasini topgan, uning ma'nosi quyidagidan iborat: agar uyda oyna singan bo'lsa va yangisi qo'yilmasa, tez orad fa boshqa ko'ngilsizliklarga, hattoki o'g'irlilikka ham olib keladi. Xuddi shunday, oynasi singan mashinani turarjoy hududida tashlab ketsangiz – bir hafta o'tmasdan uning anchagini qismlari yo'qolib, mashinaning o'zi yaroqsiz holga keladi.

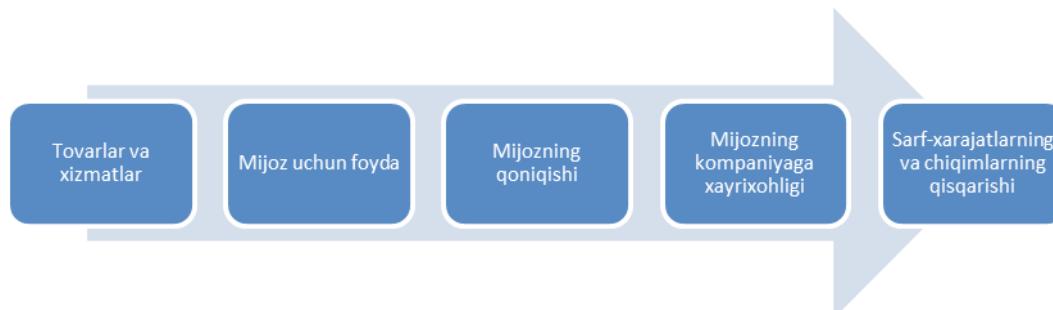
Bu nazariyani kattaroq ko'lamlarda ham qo'llash mumkin. AQSHning yirik shaharlaridan biri ma'muriyati mayda tartibbuzarliklar ustidan nazoratni kuchaytirdi, natijada yirik huquqbuzarliklar soni kamaydi.

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, Kayzenni qo'llaydigan kompaniyalar raqobatbardoshlik, rentabellik va mehnat unumdorligini 50-100 foizga oshirar ekan².

Mamnun mijoz – muvaffaqiyat garovi

Iste'molchi istaklariga e'tiborli bo'lish – har qanday kompaniya muvaffaqiyatining asosiy shartlaridan biri bo'lib, mijozlar bilan uzoq muddatli munosabatlarni qaror toptirish va buning natijasida sarf-xarajatlarni qisqartirish imkonini beradi.

Siz o'rganishingiz kerak bo'lgan eng asosiy manba – sizdan qoniqmagan mijozlaringiz. Bu iste'molchiga yo'nalganlik tamoyilini belgilaydi. Raqobatning kuchayib borishi sharoitida mijozlar ehtiyojlarini doim o'rganib borishdan tashqari, ularga eng yuqori darajali qulaylik va hissiy qoniqish imkoniyatlarini ham berishga intilmoq zarur.



2-rasm. Iste'molchining qoniqishi va kompaniya uchun foyda o'rtaсидаги сабаб-оғибат алоқаси

Yaponiya kompaniyalaridan biri – "Komatsu Bane" (prujinalar ishlab chiqaradigan zavod) tamoyillari quyidagilardan iborat³: "Birinchi o'rinda – mijoz", "Kompaniyani mijoz boshqaradi", "Mijozlar bilan doimiy muloqot". Ushbu tamoyillarga asoslanib kompaniya kichik partiyalarda buyurtmalar qabul qiladi yoki prujinalarni buyurtmachi chizmalarini va o'lchamlariga asoslanib ishlab chiqaradi. Bunday yondashuv tufayli kompaniya Yaponiyadagi prujinalar ishlab chiqarish bozorida yetakchi o'ringa chiqdi.

Kompaniya startegiyasi – bozorning o'zgarishiga qarab yangiliklar kiritish – bozor talablariga tezkor javob qaytarish, yangi texnologiyalar doim paydo bo'lishi sharoitida mijozlar talab qilgan tovarlarni ishlab chiqarish imkonini beradi.

So'nggi paytlarda mamlakatimizdagi ko'plab kompaniyalarda mijozga yo'nalganlik tamoyili joriy etilmoqda. Masalan, trikotaj gazlamalar ishlab chiqaruvchi "BF Textile" kompaniyasi kichik partiyalarda buyurtmalar asosida mijoz talablaridan kelib chiqib turli xil rangdagi mahsulot ishlab chiqarmoqda. Bir qacha restoranlar va do'konlar tarmoqlari buyurtmalarni to'g'ridan-to'g'ri uya yoki ofisga yetkazib bergen holda, mijozlar uchun barcha qulayliklarni yaratmoqda.

Mahsulot va uning sifati

Yapon mahsulotlarini ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish bilan bog'liq yuqori sifat Yaponiyadan tashqarida ham tan olingen ish tajribasiga asoslangan. Xalqaro maydonda yaponlar o'zlarining raqobatbardosh sifat ustunliklarini saqlab qolish uchun juda samarali vositalarni ishlab chiqdilar va amalga oshirdilar.

Yapon iste'molchilarining fikrini sifat egallab olgan va hech qanday mahsulot nuqsonlarini qabul qilmaydilar. Mahsulot nuqsoni bo'lgan holatda, mahsulot qaytarib olinadi, lekin natijada yapon iste'molchisi butun umrga yo'qotiladi. Sifat bilan bog'liq har qanday muammolarning oldini

¹ Amerikalik psixologlar Jeyms Uilson va Jorj Kelling tomonidan 1982 yilda ishlab chiqilgan.

² Masaaki Imai. "Kayzen – Yaponiya kompaniyalari muvaffaqiyat kaliti".

³ "Korxonani boshqarish" jurnali. Anna Kim: "Kayzen – yangi boshqaruv falsafasi" maqolasi, №7(37) 09.07.2010



olish uchun o'nlab yillar oldin yapon korporatsiyalari o'zlarining ishlab chiqarish menejmenti jarayoni (*jidouka*)ni yaxshilash va takomillashtirishni yo'lga qo'yishgan va eng yuqori darajadagi sifatni nazorat qilish va saqlab qolish uchun bir qancha usullarni amalga oshirganlar.

Sifat, baribir, barcha boshqa biznes jarayonlarida ham muhim rol o'ynaydi. Bu yerda yana, kayzen yondashuvi bilan qaralsa, sifat tushunchasi har bir bosqich va darajada muhimdir. Umumiy sifat nazorati ishlab chiqarish va ish jarayonlarining hamma fazalarida amalga oshiriladi va shunchaki qaratilgan bo'lib qolmaydi. Ishlash mobaynida ishchilardan doimiy ravishda ishning sifatni tekshirish va yaxshilash kutiladigan bir paytda, xatolar topilishi bilanoq ular tuzatilishi yoki ular haqida xabar qilinishi lozim. Yapon firmalari o'z ishchilarining ijodkorlik va g'oyalarini qo'llab-quvvatlash va ularning mahsulotlari va xizmatlari eng yuqori darajada ekanligiga ishonch hosil qilish uchun bir qancha usul va vositalarni joriy etadi.

Mahsulot va xizmatlar sifatini yaxshilash mijozlar bilan uzoq muddatli munosabatlarni qaror toptirishga xizmat qiladi. Yaponiya kompaniyalarining muvaffaqiyati shu bilan belgilanadiki, ular ishlab chiqarayotgan mahsulotlar sifatiga juda puxta yondashadilar, uni doim yaxshilashga harakat qiladilar. Bunday munosabat bozorda raqobatbardoshlikni saqlab qolish imkonini beradi va mijozlar ishonchini yanada oshiradi.

Genchi Genbutsu (borib ko'r)

Genchi genbutsu(tarjimasi “o'zing uchun borib ko'r”) yapon firmalari va ularning biznes tajribasida inqilob yasadi. Bu ibora ishchilar o'z kompaniyalarining kunlik operatsiyalariga o'zları uchun ishlab chiqarish joyi yoki biznes bo'limini boshidan kechirishi orqali kirishib ketadigan oddiy lekin samarali siyosatni joriy etdi. Genchi genbutsu universitetni endi bitirib to'g'ri ishga kirayotgan yosh ishchilarni ishni o'rganishlariga imkoniyat yaratib berishi uchun ishlataladi. Ko'plab yapon kompaniyalari barqarorlikka kuchli e'tibor beradi va o'zlarining ishchi kuchini o'zgarishsiz ko'plab yillar, hatto ba'zan umrbod saqlab qolishni afzal ko'rishadi. Ular odatda o'zlarining ishchilarini tayyorlash hamda ularning firma ichida ijtimoiylashuviga 1 yoki 2 yilni sarflashadi. Ko'p hollarda bu genchi genbutsu tomonidan ham sodir bo'ladi. Yapon savdo departamentiga yangi xodim kirdgach, xaridor bilan ilk bor yolg'iz uchrashguncha ikki yilgacha tajribaliroq savdo menejeri tomonidan hamrohlik qilinadi. Bu unga tajribaliroq shaxdan biznesni o'rganish; xaridorlar, ularning xohish va e'tirozlari bilan tanishish; biznesga ko'nikishga imkoniyat tug'diradi. Ushbu tarzda ijtimoiylashgach, ishchilar o'zlarining ishlarini qilishdan ko'proq rohatlanishadi va kattaroq motivatsiya ko'rsatishadi.

Genchi genbutsu yapon firmalarida haligacha juda mashhur bo'lган ish rotatsiyalari bilan hamkorlik qilishda ham qo'llaniladi. Ko'plab yapon ishchilari biznesning hamma xususiyatlarini bilganligiga ishonch hosil qilish uchun har ikki yoki uch yilda yangi bo'limga o'tishadi. Yangi vazifada, ular har bir vazifani oddiy nuqtadan qilishni o'rganishadi. Faqatgina bitta firmada “katta bo'lган” yapon top menejerlari ko'pincha o'zlarining kompaniyalarining deyarli hamma qismlarida ishlagan bo'lib chiqadi va rostdan ham “firmaning har bir burchagini bilishadi”. Nega yapon firmalari top menejerlarni boshqa firma yoki sanoatlardan yollashda o'zlarini noqulay his qilishlarining bitta sababi shunda. Genchi genbutsu tomonidan egallanadigan bu so'zsiz va shaxsiy bilim bebaho hisoblanadi hamda vaqt davomida hamma ishchilarni o'zlarining bizneslarining hamma xususiyatlari bo'yicha ekspertlarga aylantirishadi.

Yuzma-yuz uchrashuvlar

Ma'lum bir o'zarmas bosqichda sifatni yaxshilash uchun yana bir vosita bu loyihalar, tadbirlar va guruh tomonidan amalga oshirilgan ixtiyoriy vazifadan keyin o'tkaziladigan *hanseikai* deb ataluvchi yuzma-yuz uchrashuvlardir. Hanseikai kelajakdagagi ijro uchun amalgalashuvchi o'zgarishlar va loyihani o'zida aks ettiruvchi juda an'anaviy usuldir. Bu uchrashuvda vazifa hamma jamoa a'zolari tomonidan juda e'tibor bilan muhokama qilinadi va bu muhokama mobaynida ehtimoliy yaxshilanishlar rivojlantiriladi. Toki hanseikai tugamaguncha yaponcha vazifa tugallanmagan hisoblanadi. Hanseikai odatda uch qismdan iborat bo'ladi. Birinchi qadamda, hamma jamoa a'zolari vazifani tahlil qilishadi va dastlabki loyiha rejasini joriy amalga oshirishga taqqoslashadi. Birinchi qadamdan so'ng, har bir jamoa a'zosining ishtiroti muhokama qilinadi hamda ular o'zlarining ishlariga o'z munosabatlarini bildirishadi va keyingi safar qanday qilib yaxshilash haqida tavsiyalar ishlab chiqishadi. Nihoyat, guruh yaxshilash mumkin bo'lgan hamda kelajakdagagi loyihalarda hisobga olinishi kerak bo'lgan ma'lum bir aspektlar bo'yicha aylanma xulosa berishadi.

Hanseikai bir necha soat davom etgani uchun xotira hali toza va hamma a'zolarda kelajakda



jarayonni qanday yaxshilash bo'yicha g'oyalar bor payti, ya'ni vazifadan so'ng darhol o'tkaziladi. Ular kompaniyaning ojiz tomonlarini bilishadi va ular ushbu kamchiliklarni tuzatish va o'zgartirish uchun mas'ul hisoblanishadi. Hanseikai yapon madaniyatiga chuqur singib ketgan menejment vositasi hisoblanadi.

Sifat to'garaklari

Yapon korxonalarida shuningdek, "Sifat to'garaklari" deb atalmish amaliyot joriy etilgan bo'lib, ular xodimlarning faoliyatini yaxshilash bo'yicha g'oyalarini to'playdi. Shu bilan birga, ishlab chiqarilayotgan tovarlarning yuqori sifatiga foydalanilayotgan xom ashyo va undan tayyorlangan tovar sifatini tekshirish orqali ham erishiladi. Masalan, kompyuterlar uchun panellar ishlab chiqaradigan "Uber" kompaniyasi, agar panellarda hattoki yarim santimetrik ingichka qirilish bo'lsa ham, bunday detallarni sotuvga chiqarmaydi. "Komatsu Bane" kompaniyasida kamchiligi bor detallar foizi 0.000001 ga teng, ya'ni sotilgan har 1 million dona mahsulotga bitta buzilgan detal to'g'ri kelishi mumkin. Bu esa sifatni qat'iy nazorat qilish va standartlarga amal qilish natijasidir.

Rivojlanayotgan va yetuk bozorlarning farqi ham sifat chegaralarining qanchalik bir-biridan uzoqligidan iborat – rivojlanayotgan bozorda bu ko'rsatkich kengroq. Raqobat rivojlanganligi va o'xshash tovarlar soni ko'payganini sayin sifat chegaralaridagi farq ham tabiiy holda qisqarib boradi.

Sifat to'garaklari konsepsiysi guruuning turli a'zolari o'rtasidagi o'zaro munosabat bir nechta individual g'oyalardan ko'ra sermahsulroq degan g'oyaga asoslangan. Yapon sifat to'garagi o'rganish va mahsulot-sifat muammolarini yechishga ko'ngilli tarzda jaib etilgan aynan o'sha ish hududidagi 8tadan 10tagacha insondan odatda tashkil topadigan kichik guruhdir. Ular ko'rib chiqadigan muammolar a'zolar muhim deb topgan yaxshilashga muhtoj muammolar yohud kompaniya ularga yechishni vazifa qilib topshirgan muammolar bo'ladi. O'zining "Oddiy Ofis Ayoli" kitobida, Laura Kriska o'zining o'sha paytini dongdor yapon avtomobil ishlab chiqaruvchisiga ishlaydigan amerikalik sifatida tasvirlaydi. O'sha paytda idorada ishlovchi ayollar maxsus ish kiyimida yurishga majbur edilar, vaholanki erkaklarda bunday majburiyat bo'lмаган. Bu haqida shikoyat qilgandan so'ng, Kriskaga sifat to'garagini shakllantirishni hamda yaxshilash uchun takliflarni taqdim etishini aytishgan. Bir guruh narxlar, motivatsiya va boshqa faktorlar bo'yicha ma'lumotlarni shakllantirgan va to'plagan. Bir necha oylardan so'ng, maxsus kiyim bekor qilinishi kerak degan tavsiya natijalari bosh menejerga taqdim etildi. Taqdimot ma'qil deb topildi va kompaniya o'z siyosatini o'zgartirdi.

Bu misol shuni ko'rsatadi, ish joyining har bir hududi imkonibor islohotlarni maqsad qilgan va guruhga mo'ljallangan yechim afzal ko'rildi. Sifat doirasidagi yechimlarni ko'paytirishda kompaniyaning hamma a'zolaringning baxtiyorligi eng muhim ahamiyatga ega va har jihatdan hisobga olinishi kerak. Shug'ullanish sifat to'garagida muhim rol o'ynaydi. To'garak boshlig'i dastlab katta menejer tomonidan tayyorlanadi va keyinchalik anchagina ko'p vaqtini va energiyasini statistik bilimlarni va boshqa shunga oid tajribalarini o'zining bo'ysinuvchi insonlariga tarqatishga bag'ishlaydi (oddiy ish payti yoki ularning bo'sh paytida). Natijada - ko'proq ishchilar ishtiroti va ijobjiy guruh serharakatligi paydo bo'ladi, chunki har bir a'zo tegishli bilim va malakalar bilan ta'minlangan va o'z g'oyalarini erkin bayon eta oladi.

Shu taxlit, sifat to'garagining mayjudligi mahsulot sifati hamda mahsuldarlikni sezilarli darajada yaxshilaydi. Shuningdek, lekin, individual tavsiyalar ham nazardan chetda qolmaydi. To'garak a'zolari tomonidan berilgan tavsiyalar kuchli ravishda yapon firmalarida **innovatsiyani rag'batlantiradi** hamda guruh muhokamalari ixtiro yohud yangi mahsulotni yuzaga keltirishi mumkinligi uchun a'zolar patentlarni ro'yhatdan o'tkazishga ruhlantiriladi.

Xodimlarni jaib qilish

Xodimlarga nisbatan Kayzen – bu xodimni shaxs sifatida hurmat qilishga asoslangan axloq falsafasi, kompaniyaning barcha xodimlarini joriy muammolarni hal qilishga, ularning ijodiy salohiyatini ochib beruvchi psixologik qulay muhitni yaratishga jaib qilish.

Ishlab chiqarishda muammo paydo bo'lganda xodim ko'pincha uni mustaqil bartaraf etishga harakat qiladi, ba'zida esa uni yashiradi, oqibatda zarur choralar o'z vaqtida ko'rilmaydi. Xodimning bunday ish tutishiga menejerlar va xodimlar o'rtasida muloqot yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi sabab bo'lishi mumkin.

Aytish kerakki, Kayzen tamoyillari majburiy joriy etilganda, u samarali bo'lolmaydi. Shunday vaziyat ham yuzaga kelishi mumkinki, rahbariyat maqsadga erishishni talab qiladi, xodim esa jazodan qo'rqib o'zini faol ishlayotgandek ko'rsatadi.

Kayzen tizimi boshqa mamlakatlarda yoki alohida olingan tashkilotlarda kutilgan natijani



bermagani kommunikatsiyalarda muammolar mavjudligidan dalolat beradi. Juda ko'p hollarda kompaniyalar kompaniya falsafasini va rahbariyat maqsadlarini esdan chiqarib qo'yadilar, ba'zida ularni bilmaydilar. To'g'ridan-to'g'ri ko'rsatmalar berish yo'li bilan hattoki eng natijaviy usullarni qo'llashga urinish – bu faoliyatni faqat tashqi tomondan yaxshilash mumkin.

"Toyota" kompaniyasi amal qiladigan tamoyillardan biri – "O'z ishini ipidan ignasigacha biladigan, kompaniya falsafasiga amal qiladigan va boshqalarni ham shunga o'rgata oladigan yetakchilarni tarbiyalash".

Ko'pgina yapon korxonalarida qo'llaniladigan ish joyida o'qitish yoki **OJT(on-job-training) Tizimida** xodim o'z bilim va ko'nikmalarini yangi xodimlarga o'rgatadi.

Takliflar tizimi – bu ham Kayzen konsepsiysi elementlaridan biri bo'lib, har bir xodimni kompaniyani yaxshilash jarayoniga jalb qilishga qaratilgan. Bunday tizimli yondashuvni kompaniya menejerlari jiddiy tarzda qo'llab-quvvatlashlari kerak. Ular har bir taklifni diqqat bilan ko'rib chiqishlari va muvaffaqiyatli joriy etilgan yangilik uchun mukofot ta'sis etishlari lozim.

Kompyuter jihozlari uchun korpuslar va shinalar ishlab chiqaruvchi "Uber" kompaniyasi takliflar tizimidan keng foydalanadi. Har bir e'tiborga loyiq taklif uchun xodimlarga ball beriladi, ularga asoslanib xodimga mukofot belgilanadi. Xodimlarning takliflar sonini ko'paytirish uchun har qanday g'oyalarni berishga kirishib ketmasliklari uchun har bir taklif uni qanchalik amalga oshirish mumkinligi nuqtai nazaridan baholanadi. Past baho olgan takliflar oldin to'plangan ballarga salbiy ta'sir ko'rsatishi va xodimning umumiy ballarini pasaytirib yuborishi mumkin.

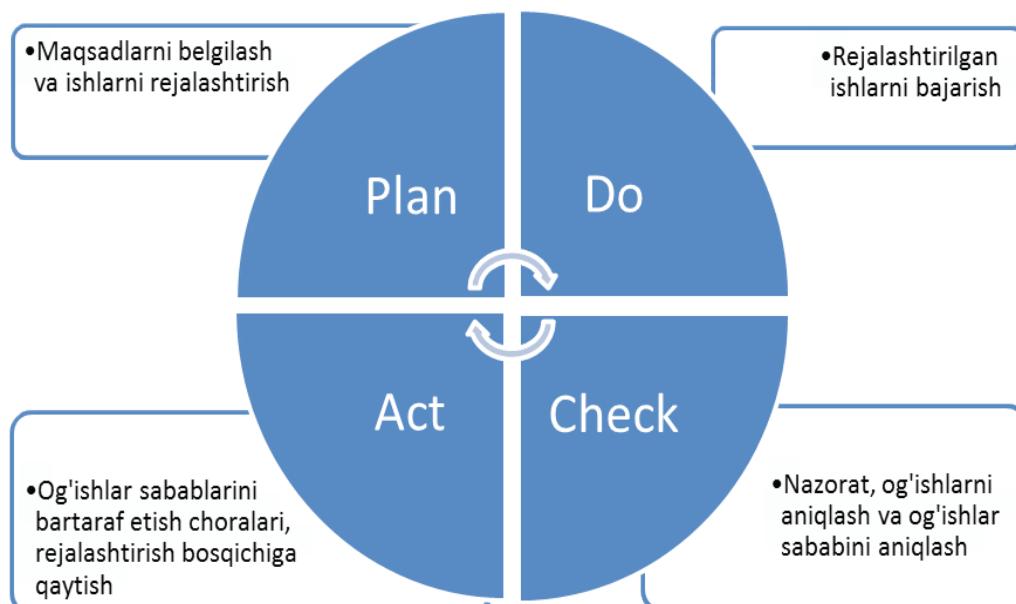
Yaponianing "Globus" kompaniyasi vechurli kompaniyani va xususiy biznes-maktabni o'z ichiga oladi, kompaniya prezidentining ish joyi xodimlar ish joyi bilan bitta xonada joylashgan. Shu bilan birga, kompanianing turli qavatlardagi bo'llimlari alohida zinalar bilan bog'landi, bu ham bo'llimlalar, menejerlar va xodimlar o'rtaida kommunikatsiya tizimini yaxshiladi, butun kompaniya ishi samarasini oshirdi.

Kayzen va ta'minotchilar

Kompaniya ishi natijkorligini oshirishning yana bir sharti ta'minotlar tizimini takomillashtirish bo'lib, bu "just in time"(ayni muddatida) tamoyili orqali yaxshi tanishdir. Materiallar va qismlarni aniq muddatda yetkazib berish tamoyili – bu yaxshi yo'lga qo'yilgan ta'minotlar tizimidir, u "zarur detallar"ni "zarur vaqt"da va "zarur hajm"da tayyorlash va tashishni nazarda tutadi. Ushbu tamoyil zahiralarni optimallashtirish va omborxona maydonlariga sarf-xarajatlarni minimallashtirish imkonini beradi.

Kayzen – jarayonni takomillashtirish

Kayzenda jarayonni takomillashtirish Deming sikli yoki PDCA (inglzcha plan – rejalashtir, do – harakat qil, check – tekshir, act – ta'sir qil) sikli bilan ma'lum bo'lgan qarorlar qabul qilishning takrorlanuvchi jarayonini ko'rsatadi, bu biznes jarayonni uzluksiz takomillashtirish tizimini shakllantiradi.



3-rasm. Deming (PDCA) sikli



Takomillashtirish maqsadlarni qo'yishdan va belgilangan maqsadlarga erishish uchun ishlarni rejalashtirishdan boshlanadi. Ular bajarilganidan keyin olingan natijalar asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari (KPI – Key Performance Indicators), ya'ni strategik va taktik (operatsion) maqsadlarga erishish yo'llarini aniqlashda tashkilotga yordam beradigan baholash tizimi asosida baholanishi lozim. Kompaniya strategiyasiga bog'liq holda KPI ham turlicha bo'ladi. Ulardan asosan ma'muriy-boshqaruv xodimlari, savdo bo'limmalari xizmatchilari ishi natijakorligini aniqlashda foydalaniladi. Masalan, "2018 yilda har bir mijozdan ko'rildigan o'rtacha daromadni 20 mingdan 35 ming so'mgacha oshirish" dan iborat strategik maqsadda asosiy samaradorlik ko'rsatkichi "bitta mijozdam o'rtacha daromad"dir.

Shundan so'ng olingan natijalarning rejalashtirilgan ko'rsatkichlardan og'ishlari sababi aniqlanadi. Keyin og'ishlar sabablari bartaraf etiladi hamda sikl rejalashtirish bosqichiga qaytariladi. Shunday qilib, jarayonni mukammallashtirish uzluksiz davom etadi va maqsadlar doimo mos ravishda tuzatib boriladi.

Biznes-jarayonlarni avtomatlashtirishsiz va texnologiyalarni joriy etmasdan takomillashtirib bo'lmaydi. Hisob, rejalashtirish va boshqaruv tizimlarini avtomatlashtirishni joriy etish ma'lumotlarni toplash vaqtini ancha qisqartiradi, biznes-jarayonlarni kuzatib borishni yengillashtiradi hamda texnologik jarayondagi uzilish joylarini va kamchiliklarni aniqlash imkonini beradi.

Masalan, hozirgi paytda o'zimizdagi "OXYmed" dorixonalar tarmog'ida ombordagi qoldiqlarni hisobga olish va barcha dorixonalarda mavjud dori-darmonlar haqidagi axborotni birlashtirish uchun dasturiy ta'minotni joriy etgan. Hisob tizimini avtomatlashtirish kompaniyaga raqobatchilar oldida juda katta afzallik beradi, chunki u yuzaga kelgan ehtiyojga tezkor ta'sir ko'rsatish va zahiralarni samarali boshqarish imkonini yaratadi va shu orqali kompaniyaning kattagina mablag'larini tejaydi.

Xulosa o'rnida aytish joizki, Kayzen – bu biznes uchun ham, muvaffaqiyatni hamkorlik va ishonch asosida qurayotgan odamlar uchun ham zo'r strategiyadir. Mamlakatimizda ushbu falsafaning alohida tamoyillaridan keng foydalanayotgan, ularni bizning sharoitga va milliy xususiyatlarimizga moslashtirayotgan kompaniyalar soni ortib borayotgani quvonarli holdir.

Adabiyotlar ro'yxati:

1. Masaaki Imai. "Kayzen – Yaponiya kompaniyalari muvaffaqiyat kaliti".
2. Korxonani boshqarish"jurnali. Anna Kim: "Kayzen – yangi boshqaruv falsafasi" maqolasi, №7(37) 09.07.2010.

**"ЎЗБЕКИСТОНДА ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ТАДҚИҚОТЛАР"
МАВЗУСИДАГИ РЕСПУБЛИКА 20-КҮП ТАРМОҚЛИ
ИЛМИЙ МАСОФАВИЙ ОНЛАЙН КОНФЕРЕНЦИЯ
МАТЕРИАЛЛАРИ**

(5-қисм)

Масъул мухаррир: Файзиев Шохруд Фармонович
Мусаҳҳих: Файзиев Фаррух Фармонович
Саҳифаловчи: Шахрам Файзиев

Эълон қилиш муддати: 30.09.2020

Контакт редакций научных журналов. 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 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