

SPECIAL ISSUE

# JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

VOLUME II | ISSUE 3 | MAY-JUNE | 2024

ISSN: 2181-4031



Available online at [www.imfaktor.com](http://www.imfaktor.com)

ISSN: 2181-4031  
DOI Journal 10.56017/2181-4031

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

II-ЖИЛД, 3 СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ- II, НОМЕР 3

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-II, ISSUE 3

ТОШКЕНТ – 2024

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

№ 3 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4031-2024-3>

## Бош муҳаррир:

Тураев Б.

– фалсафа фанлари доктори, профессор

## Масъул муҳаррир:

Расулова Д.

– иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

## Таҳририят аъзолари:

1. Каримов Б. – тарих фанлари номзоди, доцент
2. Ходжаметова Гулчира Илишевна – тарих фанлари номзоди, профессор
3. Ҳайдаров Ўрал Ахмадович – иқтисодиёт ф.б.ф.д (PhD), доцент
4. Мусаев Джамалиддин Камалович – юридик ф.б.ф.д (PhD), доцент
5. Жамолдинов Хумоюн Бахтиёрбек ўғли – юридик ф.б.ф.д (PhD), доцент в.б
6. Узакова Зарина Фуркатовна – социология ф.б.ф.д (PhD), доцент
7. Мамадияров Дилшод Уралович – иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент
8. Тўраев Шавкат Нишонович – фалсафа фанлари номзоди, доцент
9. Бердиева Гулмира Аминовна – тарих фанлари номзоди
10. Гаипов Жасур Бахром ўғли – иқтисодиёт ф.б.ф.д (PhD)
11. Сохибова Лола Жонибоевна – фалсафа ф.б.ф.д (PhD)
12. Шарипов Дилшод Бахшиллоевич – сиёсатшунос, эксперт
13. Содиржонов Мухриддин  
Махамадаминович – социология ф.б.ф.д (PhD)
14. Саттаров Дилшод Юлдашевич – юридик фанлар номзоди, доцент
15. Турақулов Акмалжон Анварович – фалсафа ф.б.ф.д (PhD)
16. Каримов Бозарқул Худдайбердиевич – фалсафа фанлари номзоди

*“Фундаментал тадқиқотлар” илмий-амалий журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054837-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.*

*Мазкур журнал 6 та халқаро маълумотлар базаларида индексланган бўлиб, жорий йил учун UIF 2023 = 7.5 “импакт-фактор” кўрсаткичига эга.*

*Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг 2023 йил 24 июлдаги 01-02/1199-сонли хатига мувофиқ ушбу журналда чоп этилган мақолалар хорижий мақолалар сифатида тан олинади.*

Саҳифаловчи\Page Maker\Верстка: Абдураҳмон Хасанов

**Таҳририят манзили:** Тошкент шаҳар, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2/27-уй. Почта индекси 100152. Веб-сайт: [www.imfaktor.uz/com](http://www.imfaktor.uz/com)

**Телефон номер:** +99894-410 11 55, **E-mail:** [tahririyat@imfaktor.uz](mailto:tahririyat@imfaktor.uz)

© “ИМФАКТОР Pages” илмий нашриёти, 2024 йил.

© Муаллифлар жамоаси, 2024 йил.

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

**ALIKARIYEVA A'loxon Nuriddinovna***O'zbekiston Milliy universiteti**"Sotsiologiya" kafedrası doktoranti,**s.f.n., dotsent*<https://doi.org/10.5281/zenodo.11189504>

## ТА'ЛИМ СИФАТИ БОШҚАРУВИ ТИЗИМИНИНГ ИНСТИТУТСИОНАЛ АСОСЛАРИ

### ANNOTATSIYA

Dunyo globallashuv davrida fan, ta'lim va madaniyatlararo integratsiyalashuv tendensiyasining kuchayishi barcha sohalarda innovatsion yondashuvni qo'llashning ijtimoiy zarurati ortib bormoqda. So'nggi yillarda Yangi O'zbekistonda sodir bo'layotgan tub islohotlar ta'lim tizimini rivojlantirish uchun juda muhim bo'lgan bir qator nazariy va hamda amaliyotga doir dolzarb muammolarni ochib bermoqda. Shu boisdan ham, ta'lim sifatini sotsial boshqarish nazariyasi va amaliyoti ta'lim samaradorligiga erishishning istiqbolli diskursiv yondashuvlarini ishlab chiqish, bu jarayonni modernizatsiya qilishning asosiy yo'nalishlarini belgilashni kun tartibiga chiqazadi. Ushbu maqola ham ta'lim sifati boshqaruvi tizimining institutsional asoslarini ochib berishga qaratilgan.

**Kalit so'zlar:** boshqaruv, tizim, oliy ta'lim, tarbiya, institutsional, ijtimoiy mexanizm, ta'lim sifati, quyi tizimlar, usullar.

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

### АННОТАЦИЯ

В эпоху мировой глобализации усиливающаяся тенденция науки, образования и межкультурной интеграции усиливает социальную необходимость применения инновационного подхода во всех сферах. Коренные реформы, происходящие в Новом Узбекистане в последние годы, выявляют ряд теоретических и практических проблем, имеющих большое значение для развития системы образования. По этой причине теория и практика социального управления качеством образования ставит на повестку дня разработку перспективных дискурсивных подходов к достижению эффективности образования, определение основных направлений модернизации этого процесса. Целью данной статьи является раскрытие институциональной основы системы управления качеством образования.

**Ключевые слова:** управление, система, высшее образование, образование, институциональный, социальный механизм, качество образования, подсистемы, методы.

## INSTITUTIONAL FOUNDATIONS OF THE EDUCATION QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

### ANNOTATION

In the era of globalization, the growing trend of science, education and intercultural integration reinforces the social need to apply an innovative approach in all areas. The radical reforms taking place in New Uzbekistan in recent years have revealed a number of theoretical and practical problems that are of great importance for the development of the education system. For this reason, the theory and practice of social management of the quality of education puts on the agenda the development of promising discursive approaches to achieving the effectiveness of education, and the determination of the main directions for modernizing this process. The purpose of this article is to reveal the institutional basis of the education quality management system.

**Key words:** management, system, higher education, education, institutional, social mechanism, quality of education, subsystems, methods.

### *Kirish.*

Hozirgi oliy ta'lim tizimini isloh qilish sharoitida OTMlarni sotsial boshqarishning yangi mexanizmlari shakllanmoqda. O'z tashkilotlarining raqobatbardoshligini oshirish maqsadida OTM rahbarlari o'quv jarayoni sifatini oshirishga, malakali bitiruvchilarni tayyorlashga qaratilgan yangi sotsial boshqaruv modellarini izlamoqdalar. Buning uchun, shunday boshqaruv ta'sirini amalga oshirish zarurki, zamon talablariga javob bergan holda, yaxshi ijrochilarni tayyorlash emas, balki ijodiy fikrlaydigan, faol mustaqil amaliy faoliyat ko'rsatishga moslashtirilgan mutaxassislarni shakllantirishga qaratilgan bo'ladi. Hozirgi islohotlar sharoitida sotsial boshqaruv jarayonining mazmunini ham, uni amalga oshirishning maqsadlari, vositalari va usullarini ham qayta ko'rib chiqish zarurati mavjud.

Zero, sotsial boshqaruv fanining zamonaviy yondashuvlarini ta'lim sohasida qay darajada qo'llash mumkinligini, bu borada qanday istiqbolli g'oyalarni ta'limni sotsial boshqarish tizimi mutaxassislari va rahbarlari faoliyatiga singdirishni ijtimoiy zarurat sifatida anglash muhim ahamiyatga egadir.

### *Metodologiya.*

Jamiyatni maqsadli boshqarish xalqimiz tabiatiga o'tmishdan salbiy meros sifatida o'tgan irratsionalistik kayfiyatlardan, ya'ni voqelikni chuqur his etmaslik, yuz berayotgan jarayonlar, o'zgarishlarni, tashqi va ichki xavflarni anglab yetmasdan g'afatda yashayverishdan ishonchli muhofaza ham etadi, deb fikr yuritadi o'z risolasida taniqli sotsiolog olim M.B.Bekmurodov [1].

Ushbu tadqiqot ishida biz rossiyalik olim S.E. Turkuletsning sotsial boshqaruv konsepsiyasidan foydalanamiz: sotsial boshqaruv – “murakkab ijtimoiy tizimning yaxlitligini, uning muqobil faoliyat yuritishi va rivojlanishini saqlash vositasi bo'lgan faoliyatning alohida turidir. Bu ta'rifning ikki jihati: yaxlitlikni saqlash va ijtimoiy tizimning muqobil rivojlanishi eng muhimdir [2].

Bu ta'rif, fikrimizcha, har qanday boshqariladigan ijtimoiy tizimga mos keladi. Biz, albatta, sotsial boshqaruvning eng muhim xususiyati uning maqsadi (tizimning yaxlitligini saqlash, uning muqobil ishlashi va rivojlanishi) ekanligiga qo'shilmiz. Oliy ta'lim tizimiga nisbatan har qanday OTM rahbariyatining maqsadi asosiy jarayonlarni (o'quv, ilmiy, tarbiyaviy va boshqalarni) samarali ta'minlash, OTMning raqobatbardoshligini oshirish, mutaxassislarni tayyorlash sifatini yaxshilashdir. OTMlarning qanchalik boshqarilishini aniqlamasdan turib, bu maqsadga erishish mumkin emas.

Rossiyalik olim M.V.Rubtsova tomonidan haqli ravishda ta'kidlaganidek, sotsiologiyada “boshqarilish” tushunchasi “juda kam o'rganilgan ijtimoiy hodisalardan biridir. Ilmiy va siyosiy munozaralarda “boshqarilish” atamasining tez-tez ishlatilib turilishiga qaramay, uning nazariy asoslanganligi va tahlili kamdan-kam uchraydi” [3].

Biroq, ba'zi tadqiqotchilar ushbu tushunchani aniqlashga harakat qilishgan. Masalan, rossiyalik olim M.S.Solodkayaning fikri bo'yicha: "muqobil boshqaruv nazariyasida boshqarilish deganda, sotsiologiyada boshqaruv obyektining, odatda, tizim, deb ataladigan boshqaruv obyekti modelida aks ettirilgan "kirish" parametrlari va "boshqaruv" larning ma'lum to'plami uchun boshqarilishi tushuniladi. Agar obyekt maqsad modeli bo'lgan sifat mezonlari ma'nosida belgilangan parametrlarning berilgan qiymatlariga erishsa, shundagina boshqariladi" [4].

Rossiyalik olim N.V.Misinning fikri bo'yicha esa, "agar obyekt (jarayon)ga ta'sir etuvchi barcha ta'sirlar orasida maqsadga erishishga yordam beradigan biror imkon bo'lsa, boshqariluvchi, deyiladi" [5]. Sinergetik paradigma doirasida fikr yurituvchi A.I.Prigojinning so'zlariga ko'ra, boshqarilish, deganda har qanday tashkiliy yaxlitlikning boshqaruvchi quyi tizimi boshqariluvchiga nisbatan amalga oshiradigan nazorat darajasi, shuningdek, boshqariladigan quyi tizim boshqaruvchiga nisbatan saqlaydigan avtonomiya darajasi tushuniladi [6].

Bizga har qanday emas, balki ijtimoiy tizimning boshqarilish mohiyatini aniqlash o'ta muhimdir. Shu munosabat bilan, rossiyalik olim A.V.Tixonovning fikriga e'tibor qaratishimiz lozim, u boshqarilish – bu insonlarning birgalikdagi faoliyati jarayonida boshqaruv munosabatlari yoki aloqalarining ijtimoiy o'zaro hamkorligiga ta'sir qilish darajasi bo'lib, u yuqori, o'rta yoki past bo'lishi mumkin" [7].

Ijtimoiy obyektlar va, umuman, jarayonlarning boshqarilishi boshqaruv sotsiologiyasining asosiy muammosi hisoblanadi. Taniqli sotsiolog A.J.Xolbekovning ta'kidlashicha, boshqaruv sotsiologiyasi ilk marotaba ijtimoiy jarayonlarni yo'q qilmasdan turib, boshqarilish muammosini, nazorat qilish chegaralarini aniqlash va ijtimoiy jarayonlarni ushbu chegaralar doirasida ushlab turish mexanizmlari muammosini foydali maqsadlarga erishishdan muhimroq, keng qamrovliroq qilib qo'ydi [8].

Demak, boshqarilish tushunchasiga mavjud yondashuvlardan kelib chiqqan holda, ularni ikkita asosiy nazariy qarashlarga qisqartirish mumkin: birinchi nuqtai nazardan, boshqarilish boshqariladigan ijtimoiy obyektlarning atrofda o'zgarishlarga, boshqaruv harakatlariga tezlik bilan javob berish xususiyati sifatida qaraladi, shu bilan birga ularning yaxlitligini, barqarorligini saqlab qoladi va samarali ishlashi va rivojlanishini davom ettiradi; ikkinchi nuqtai nazardan esa, boshqarilish subyektlarning o'ziga xos xususiyati sifatida qaraladi, garchi bu yerda boshqaruvchilar va boshqariladigan subyektlar haqida so'z borar ekan, boshqarilish ong va iroda erkinligiga ega bo'lgan holda, nafaqat bo'ysunuvchi, balki faol subyektlar sifatida harakat qila oladi.

Yuqoridagi fikrlarni umumlashtirib, biz M.V.Rubsovaning "boshqarilish – bu boshqaruvchi va boshqariladigan subyektlarning sifati va ular o'rtasidagi munosabatlar bo'lib, ularga boshqaruv institutlaridan foydalangan holda ijtimoiy hayotni tashkil etishga imkon beradi" [9], degan xulosaga kelishni maqsadga muvofiq, deb hisoblaymiz. Demak, sotsiologiyada ta'lim tizimida boshqarilish nafaqat ta'lim muassasasining o'zgaruvchan ijtimoiy sharoitlarga tezda moslashish, faol rivojlanish, o'z faoliyati sifatini yaxshilash, raqobatbardoshligini oshirish qobiliyati, balki o'quv faoliyati jarayonida o'zaro ta'sirga ega bo'lgan boshqaruvchi va boshqariladigan subyektlarning o'ziga xos xususiyati sifatida ham ko'rib chiqilishi kerak.

#### *Asosiy qism.*

Ushbu tadqiqot ishimizda muhim bo'lgan yana bir asosiy tushuncha – sifat boshqaruvi tizimi (SBT) aniqlikni va batafsil talqin etishni talab qiladi. Sifat boshqaruvi tizimi (SBT) an'anaviy ta'rifga ko'ra, o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sir qiluvchi elementlarning to'plami sifatida belgilanadi, ularning maqsadi, tuzilishi, elementlarning tarkibi, ular o'rtasidagi munosabatlar bilan tavsiflanadi va tashkilotning mahsulotlari yoki xizmatlari sifatini ta'minlashga mo'ljallangan

Boshqaruv nazariyasi nuqtai nazaridan sifat boshqaruvi tizimi – bu jarayonlarni takomillashtirish, jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun sifatli tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish maqsadida tashkilot faoliyatini, resurslarni, shu jumladan, xodimlarning intellektual salohiyatini boshqarishdir. Ushbu tushunchaga mualliflik ta'rifini shakllantirishdan oldin ushbu boshqaruv vositasining o'ziga xos xususiyatini aniqlash, uni amalga oshirish amaliyotini o'rganishimiz zarur.

Sotsial boshqaruvning mohiyati va o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish yo'nalishlarini tahlil qilar ekanmiz, shuni ta'kidlash lozimki, zamonaviy sifat o'zgarishlari nuqtai nazaridan boshqaruvning subyekt-obyekt tamoyilidan subyekt-subyekt tamoyiliga o'tish zarurdir.

“Sotsial boshqaruvning vazifasi innovatsion strategiyani yaratish va uni majburan amalga oshirish (subykt-obyekt yondashuvi) emas, balki butun tashkilot bo'yicha innovatsion manbalarni aniqlash usullariga, foydali innovatsion g'oyalarni tezkor va konstruktiv qo'llab-quvvatlash, ularni turli sohalariga moslashtirish imkoniyatlariga e'tibor qaratishdir. Bu boshqaruvchi va boshqariladigan subyektlarning o'zaro ta'sirini faollashtirmasdan mumkin emas ...” [10].

Bizning holatimizda, bu juda muhim jihat, chunki oliy ta'lim tizimida OTMLar faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida boshqaruvchilar boshqariladiganlarning manfaatlari va talablarini e'tiborsiz qoldira olmaydi.

Sifat boshqaruvi tizimi (SBT) mohiyatini ko'rib chiqar ekanmiz, ushbu boshqaruv resursining mazmuni, uning ijtimoiy maqsadi, shakllanish tarixi, amalga oshirish shakllari va usullarini aniqlashimiz kerak. Bu esa, ushbu resurs oliy ta'limga qanchalik qo'llanilishi kerakligini aniqlashga imkon beradi. Iqtisodchi-olimlarning fikriga ko'ra, bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarish jarayonining doimiy yaxshilanishini, ham mahsulot, ham butun tashkilotning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishni ta'minlaydigan tashkilotlarni boshqarishning samarali tizimini joriy etish zarurati tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda. Zamonaviy “boshqaruv tizimi nafaqat o'zgaruvchan vaziyatga javob bera olishi va yo'l qo'yilgan noto'g'ri hisob-kitoblarni tuzatishi, balki kompaniyaning rivojlanish sur'atlarini oshirishi kerak” [11].

Mahsulot ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonida duch keladigan eng muhim vazifalardan biri – bu sifatni ta'minlashdir. Sifat tovarlar va xizmatlarning raqobatbardoshligining asosiy tarkibiy qismidir. Bu nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy ahamiyatga ham ega. Sotsiologiyada sifat ma'lum bir obyektga xos bo'lgan, uning muhim aniqligini ifodalovchi xususiyatlar to'plami sifatida belgilanadi. Sifat insonlar faoliyatidan ajralmas bo'lib, u xodimlarga, ularning malakasiga, shuningdek, jamoadagi munosabatlarga va boshqaruv samaradorligiga hamda qabul qilingan qarorlarning to'g'riligiga bog'liq. Bundan tashqari, sifatga faqat tashkilotning barcha xodimlari ishtirokida erishish mumkin.

Rossiyalik tadqiqotchilardan M.A.Dremina, V.A.Kopnovlar sifat boshqaruvi tizimining ijtimoiy mohiyatini quyidagicha ta'riflaydilar: “Sifatni boshqaruvining mohiyati, birinchi navbatda, tegishli usullar va vositalardan foydalangan holda tashkilot ichida ham, tashkilotning tashqi muhitida ham samarali ijtimoiy o'zaro ta'sirini o'rnatishdan iborat bo'lib, uning asosiy maqsadi jamiyatning o'sib borayotgan ehtiyojlarini qondirishdir.

Sifat tizimining tarixiga nazar solsak, u bir qator bosqichlardan o'tgan. Sifat boshqaruvi tizimi (SBT)ning [12] tarixi bo'yicha tadqiqotchilar birinchi bosqich sifatni tekshirish bilan bog'liqligini ta'kidlashadi.

Birinchi bosqich 1905-yilda boshlangan bo'lib, aynan o'sha paytda F.Teylning boshqaruv tizimi keng tarqalgan edi. Ushbu tizim doirasida: yakuniy mahsulotga qo'yiladigan talablar o'rnatilgan; tayyor mahsulotni tekshirish va sinovdan o'tkazish amalga oshirilgan. Ishlab chiqarish jarayoni oxirida mahsulot yaxshi va yomonga ajratilgan. Maxsus texnik nazorat bo'limlari (OTK) tashkil etilib, nazoratchilar joriy etilgan va ular sifat bo'yicha birinchi mutaxassislariga aylanishgan.

Ikkinchi bosqich sifat nazorati bilan bog'liq bo'lib, u 1924-yilda boshlangan. Ushbu bosqichning asosiy g'oyasi alohida mahsulot sifatini emas, balki ishlab chiqarish jarayonlarini boshqarish kerak, degan qoidani ilgari surgan, chunki mahsulotdagi nuqsonlarning sababi ishlab chiqarish jarayonlarining o'zgaruvchanligidir. Turli statistik usullar qo'llanila boshlangan, bu esa ishlab chiqarishni nazorat qilish imkonini bergan. Ushbu usullardan foydalanib, tayyor mahsulotlarning butun bir partiyasini emas, balki ularning faqat ma'lum bir qismini tekshirish mumkin edi. Shu davrda amerikalik olim E.Deming sifatni uzluksiz oshirish konsepsiyasini ishlab chiqadi va kundalik amaliyotga PDCA [13] siklini kiritadi.

Bu to'rt bosqichni o'z ichiga oladi: rejalashtirish, bajarish, tekshirish, tuzatish. Bu davrda sifatni ta'minlash tizimi nafaqat ishlab chiqarish jarayonlarini, balki butun boshqaruv tizimini takomillashtirishga asoslangan edi.

Uchinchi bosqich – XX asrning 50-60-yillariga to'g'ri keladi. Bu vaqtda umumiy sifat nazorati yoki TQC (Total Quality Control) konsepsiyasi ilgari surilgan. Ushbu konsepsiya muallifi amerikalik olim A.Feygenbaum edi. Konsepsiya Yapon professori K.Isikava asarlarida yanada rivojlantirildi. Zero, bu tizim AQSh va Yevropada paydo bo'lgan bo'lsa-da, u Yaponiyada eng keng tarqalgan edi. Tashkilotning butun boshqaruvi sifati sohasida javobgarlikni belgilaydigan hujjatlashtirilgan tizimlar paydo bo'la boshlagan. Ushbu tizimlarni ro'yxatdan o'tkazish yoki sertifikatlashga katta e'tibor berila boshlangan.

To'rtinchi bosqich – 70-80-yillarga to'g'ri keladi. Bu vaqtda TQC dan umumiy sifat boshqaruviga (TQM) o'tish boshlangan. 1987-yilda Xalqaro Standartlashtirish Tashkiloti ISO seriyali sifat boshqaruvi tizimlari (SBT) uchun yangi xalqaro standartlarni ishlab chiqilgan, bu esa tashkilotlarni boshqarishga katta ta'sir ko'rsatib, sifatni ta'minlash tizimlariga talablarni o'rnatgan.

ISO (International Organization for Standardization) – butun dunyo bo'yicha Xalqaro standartlarni ishlab chiquvchi va qayta ishlovchi tashkilot bo'lib Birlashgan Millatlar Bosh Assambleyasi tarkibida faoliyat ko'rsatadi. Bugungi kunda bu tashkilotning boshqaruv organi Shvesariyaning Jeneva shahrida joylashgan bo'lib, o'z faoliyatini 1948-yil boshlagan. U 170 ga yaqin davlat milliy standartlashtirish institutlarini o'zida birlashtirib ushbu xalqaro standartlarni, shu jumladan, 9000 turkumidagi standartlarni ham ishlab chiqish bilan shug'ullanadi.

Umumiy sifat boshqaruvi (TQM) tizimi tashkilotning barcha bo'linmalari ishining yuqori sifatini nazarda tutib, korxon va muassasalar faoliyatini doimiy ravishda takomillashtirishga qaratilgan edi. Umumiy sifat konsepsiyasining asosiy elementlari quyidagilardan iboratdir: sifatni ta'minlash, sifat sohasidagi siyosat, sifatni yaxshilash, sifatni rejalashtirish va umumiy sifat nazorati. Tashkilotning faoliyati va boshqaruvida xodimlarning roli ortib boradi. Ular tashkilotdagi butun vaqt davomida uzluksiz o'qitiladi. Ular tashkilotni boshqarishda faol ishtirok etib, vazifalarni bajarish jarayonida erkinlikdan foydalanadilar. Shu tarzda, tashkilot ishchilarga tashabbuskorlik, ixtirochilik va mustaqillikni namoyon etish uchun imkoniyatlar bergan holda, ularning ijodiy salohiyatidan foydalanadi. Umumiy sifat boshqaruvi (TQM) nafaqat mahsulot sifatini, balki mahsulot va xizmatlarni ishlab chiqarish hamda iste'mol qilishning barcha ishtirokchilarining o'zaro ta'sirini yaxshilashga imkon beradi.

Beshinchi bosqich – XX asrning 90-yillariga to'g'ri keladi. ISO 14000 seriyali standartlar paydo bo'lib, ular atrof-muhitni muhofaza qilish nuqtai nazaridan sifat boshqaruvi tizimlariga talablarni belgilab berdi. So'nggi yillarda ushbu standartlarga muvofiq sifat tizimlarini sertifikatlash tobora ommalashib bormoqda. Agar birinchi sifat tizimlarida yo'nalish, birinchi navbatda, mahsulot sifatini nazorat qilishga qaratilgan bo'lsa, ularning rivojlanib borishi tufayli xodimlarga tobora ko'proq e'tibor qaratila boshlandi. Ularga qulay mehnat sharoitlari yaratilib, muvaffaqiyatlarga erishishlariga katta e'tibor berilgan. Xodimlar qarorlar qabul qilishda ham maksimal darajada ishtirok eta boshlaganlar.

2012-yil oktabr oyida bo'lib o'tgan “Sifatning milliy konsepsiyalari: xalqaro hamkorlik tajribasi va istiqbollari” mavzusidagi uchinchi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasida (Sankt-Peterburg-Xelsinki-Stokgolm) Kompen (Fransiya) texnologiya universiteti professori N.L.Dyuklo sifat konsepsiyalarining rivojlanish bosqichlarini qisqacha tahlil qilib, XX asr oxiridan boshlab asosiy e'tibor hayot sifatining eng muhim ko'rsatkichi sifatida iste'molchilar ehtiyojlarini qondirishga qaratilganligiga e'tibor qaratdi. Ma'ruzachi sifat uchun kurash, ko'pincha, xatarlar bilan bog'liqligini va ulardan biri byurokatiyaning o'sishi ekanligini ta'kidlagan edi [14].

Zero, bu, o'z navbatida, bizning oliy ta'lim tizimida ham juda keng tarqalgan xavf turidir.

Hozirgi kunda eng ko'p qo'llaniladigan model – bu o'tgan asrning 80-yillari o'rtalarida shakllangan umumiy sifat boshqaruvidir (TQM – Total Quality Management). TQM ning ko'pgina qoidalari ISO 9000 seriyali standartlarda o'z aksini topgan. ISO 9000 seriyasining birinchi standartlari 1987-yilda nashr etilgan. 2000-yilda ular tubdan qayta ishlangan. Ushbu standartlarning asosiy negizi sifat boshqaruvining sakkizta tamoyiliga asoslanadi. Bularga: iste'molchiga yo'naltirilganlik; rahbariyatning yetakchiligi; jarayon yondashuvi; xodimlarni jalb qilish; boshqaruvga tizimli yondashuv; doimiy takomillashish; faktlarga asoslangan qarorlar qabul qilish va mahsulot yetkazib beruvchilar bilan o'zaro manfaatli munosabatlar kiradi [15].

Bugungi kunda ISO 9000 seriyali standartlar dunyoning ko'plab mamlakatlari tomonidan milliy standartlar sifatida qabul qilingan. Ammo, bu standartlar TQM konsepsiyasini targ'ib qilishning yagona usullari emas, albatta. Sifat sohasida turli mukofotlar va rag'batlar mavjud bo'lib, ular oddiy tanlovlardan ajralib chiqdi. Endilikda ularni tashkilotlarni boshqarish va takomillashtirish vositasi sifatida ko'rish mumkin. Mukofotlarning eng mashhurlaridan biri bu – Yaponiya Deming mukofoti, Amerika M.Boldrij sifat mukofoti, Yevropa sifat mukofoti (EFQM) va Rossiya sifat mukofotidir. Hozir dunyoda sifat boshqaruvi tizimini joriy etayotgan korxonalar soni ortib bormoqda va shu bilan birga ularning korporativ madaniyati va boshqaruv usullari ham o'zgarmoqda. Sifat boshqaruvi tizimlarini (SBT) joriy etish boshqaruv tizimini va umuman korxonaning doimiy takomillashtirish jarayonini boshlashga yordam beradi.

Sifat boshqaruvi tizimi Rossiya, Amerika, Yaponiya va Yevropada tubdan farq qiladi. Amerikada asosan TQMga asoslangan sifat boshqaruvi modeli, Yaponiyada Deming mukofoti, Yevropa va Rossiyada esa ISO seriyali standartlarga asoslangan sifat boshqaruvi tizimi qo'llaniladi. Yaponiya kompaniyalarida asosiysi “har bir xodim qiymatiga e'tibor qaratish va hamkorlikdir”. Ushbu model “xodimlarning ushbu yo'nalishdagi sa'y-harakatlarini hisobga olgan holda, mukammallikka intilishini qo'llab-quvvatlaydigan” boshqaruv tizimini yaratadi [16].

Yaponiya kompaniyalarida bir umrga yollashning o'ziga xos amaliyoti mavjud bo'lib, u yollanma ishchini xodimga aylantiradi. Uzluksiz ta'lim texnologik jarayonning bir qismi sifatida xodimlarning malakasi va shaxsiy rivojlanishini ta'minlaydi. Korxonada mutaxassislardan turli ishlarda foydalanish amaliyoti qo'llaniladi. Bu xodimlarga o'ziga tegishli bo'lgan yoki yangi kasblarni o'rganish, shuningdek, tashkilotlarning bo'limlari o'rtasida aloqalarni o'rnatish va ularning qobiliyatlaridan foydalanish imkoniyatlarini oshirish imkonini beradi. Korxonaning har bir xodimi noyob bo'lib, u e'tibor va hurmatga loyiqdir.

Yaponiya kompaniyalari insonlarga o'zlarini anglashga va hayotda o'z o'rnini topishga yordam beradi. Xodimlar hech qachon jazolanmasligi kerak, chunki “jazodan qo'rqish muqarrar ravishda yolg'onni keltirib chiqaradi, yolg'on esa samarali qaror qabul qilishni imkonsiz qiladi, bu esa, o'z navbatida, biznes taqdirini shubhali qiladi” [17].

Mahsulot sifati uchun butun korxonada javobgardir. Korxonalarda ish haqi xodim ishlaydigan jamoaning va butun korxonaning muvaffaqiyati bilan bog'liqdir.

AQShda umumiy sifat boshqaruvi (TQM – Total Quality Management) qo'llaniladi. “Sifatni boshqarish bo'yicha faoliyatning aksariyati, asosan, texnik va tashkiliy xususiyatga ega” [18].

Yaponiya kompaniyalaridan farqli o'laroq, Amerika kompaniyalari tor yo'nalishdagi mutaxassislarni jalb qilishadi. Bu xodimga o'z ishida yuksaklikka erishish imkonini beradi, lekin tashkilot ichida munosabatlarni o'rnatishga hissa qo'shmaydi. Amerika kompaniyalari xodimlari ishlab chiqarish va texnik standartlarga qat'iy rioya qilishlari kerak, bu esa insonga faqat ishchi kuchi sifatida munosabatda bo'lishiga olib keladi va xodimlarning yuqori darajada qo'nimsizligini keltirib chiqaradi.

Amerika davlati boshqaruv modelida qat'iy ierarxiyaga rioya qilinadi. Yaponlardan farqli o'laroq, unda xodimlarning manfaatlari emas, balki faqat tashkilot manfaatlari hisobga olinadi. Ushbu modelda ishchilarni ishlab chiqarish faoliyatini amalga oshiradigan xodimlarga hamda aqliy mehnat xodimlariga aniq bo'linib, bu odatda, ish unumdorligini oshirgan.

Sifat nazorati AQSh korxonalarida nazorat inspektorlari tomonidan amalga oshiriladi. Xodimning ish haqi butun kompaniyaning faoliyatiga bog‘liq bo‘lmagan holda ishlab chiqarishga qo‘shgan shaxsiy hissasi uchungina to‘lanadi. Amerika va Yaponiya davlatlarida boshqaruv modellarini hisobga olgan holda, 1.2.1-jadvalda aks ettirilgan qiyosiy tahlilni keltiramiz.

*Amerika va Yaponiya davlatlarida sifat boshqaruvi tizimi paradigmasi aks etgan boshqaruv modellarining qiyosiy tahlili*

1.2.1-jadval.

Amerika modeli	Yaponiya modeli
Qarorlar qabul qilishning individual jarayoni	Ierarxik tarzda kelishuv tamoyiliga asoslangan qarorlar qabul qilish jarayoni
Shaxsiy javobgarlik	Jamoaviy javobgarlik
Aniq rasmiylashtirilgan boshqaruv tuzilmasi	Boshqaruv tuzilmasini yaratishga moslashuvchan norasmiy yondashuv
Aniq rasmiylashtirilgan nazorat tartibi	Umumiy, norasmiy nazorat tartibi
Rahbarlik tomonidan yakka tartibdagi nazorat	Nazoratning jamoatchilik fikriga asoslangan guruh shakllari
Tezkor baholash va tez rag‘batlantirish	Sekin baholash va rag‘batlantirish
Tanlov jarayonini kasbiy mahorat va tashabbuskorlikka yo‘naltirish	Rahbarlarni tanlashda muvofiqlashtirish va boshqarish qobiliyatiga yo‘naltirish
Shaxsga yo‘naltirilgan rahbarlik uslubi	Guruhga yo‘naltirilgan rahbarlik uslubi
Boshqaruvchilarni yakka tartibdagi natijalarga erishishga yo‘naltirish	Boshqaruvchilarni guruh va guruh yutuqlar uyg‘unligiga erishishga yo‘naltirish
Qo‘l ostidagilar bilan maqsadli rasmiy munosabatlar	Qo‘l ostidagilar bilan shaxsiy, norasmiy munosabatlar
Shaxsiy yutuqlar va natijalarga asoslangan rag‘batlantirish	Ish staji va ish tajribasiga asoslangan rag‘batlantirish
Ixtisoslashgan kasbiy tayyorgarlik (tor mutaxassislarni tayyorlash)	Ixtisoslashtirilmagan kasbiy tayyorgarlik (universal turdagi rahbarlarni tayyorlash)
To‘lov miqdori va individual natijalar va unumdorlik o‘rtasidagi yaqin bog‘liqlik	Boshqa omillarga (ish tajribasi, guruh faoliyati va boshqalar) qarab to‘lov miqdorini aniqlash
Qisqa muddatli bandlik	Uzoq muddatli bandlik

Jadval tahlili shuni ko‘rsatadiki, ma‘lum bir mamlakatda boshqaruvni shakllantirish jarayonida an‘analar, madaniyat va milliy xususiyatlar muhim ahamiyatga ega. Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, Yapon modelining xususiyatlari uning milliy madaniyati rivojlanishining uzoq tarixi, keksalarni hurmat qilish an‘analari, boshqalardan ajralib turishni istamaslik, jamoaviylik tamoyillari bilan bog‘liq. Aksincha, Amerika modeli individuallikni namoyish etishning yorqin namunasidir.

Yevropa va Rossiya tashkilotlari ISO standartlari asosida sifat boshqaruvi tizimini yaratmoqdalar. U Amerika va Yaponiya davlatlari boshqaruv tizimlarini birlashtirgan bo‘lib, undan to‘g‘ri foydalanish raqobatbardoshlikning muhim vositasi bo‘lishi mumkin. Yevropa va Rossiyada bir xil sifat boshqaruvi tizimidan foydalanilganiga qaramay, Rossiyada u kerakli natijani bermadi. Ushbu tizimlarni qiyosiy tahlil qilish bilan shug‘ullanadigan olimlarning ta‘kidlashicha, “g‘arbda sifat falsafasi saralash, sifat nazorati, sifat kafolati bosqichlaridan ketma-ket o‘tib, umumiy sifat boshqaruvi shaklini qabul qildi” [19].

Sifat boshqaruvi tizimining shakllanishi va rivojlanishini tahlil qilish asosida ba'zi qonuniyatlarni aniqlashimiz mumkin bo'ladi. SBTni mikro va makrosotsiologik darajada ko'rib chiqamiz.

Mikrosotsiologik daraja – bu bitta alohida olingan korxonada sifat tizimini joriy etishdir. Rossiyalik sotsiolog T.V.Grexova quyidagilarni ta'kidlagan: “zamonaviy tashkilotlar muvaffaqiyatli va hayotga chidamli bo'lish maqsadida doimo o'zlarini rivojlantirish yo'llarini izlaydilar va hozirgi vaqtda tashkiliy rivojlanishning eng universal usullaridan biri bu sifat boshqaruvi tizimi (SBT) hisoblanadi. Tashkilotda yaxshi tuzilgan va samarali ishlaydigan SBT – bu biznes tashkilotining umumiy samaradorligini oshirish va natijada tovarlar va xizmatlar sifatini yaxshilash, ishlab chiqarilgan mahsulotlar narxini kamaytirish va tannarxni pasaytirish imkoniyatlarining kuchli vositasidir. Shu sababli, sifat boshqaruvi tizimini yaratish va doimiy takomillashtirish kompaniyani muvaffaqiyatga olib keladigan eng muhim raqobat afzalliklaridan biridir va uning mehnat bozoridagi mavqeini mustahkamlash tashkilotga o'z xodimlarining farovonligini oshirishga, ijtimoiy kafolatlarni ta'minlashga imkon beradi va pirovardida bu orqali ularning kelajakka ishonchini oshiradi” [20].

Bizningcha, bu butun jamoa umumiy boshqaruv siyosatini tushuna olsa va unga qo'shilsa, har bir insonni eshitsa, har bir xodimning fikri inobatga olinsagina mumkin bo'ladi. Aslida, gap alohida tashkilot doirasidagi amaldagi demokratiya haqida ketayapti. Muayyan tashkilotga nisbatan qo'llaniladigan ma'lum umumiy demokratik tamoyillar amalga oshirilishi kerak va, shundagina, uning faoliyatini takomillashtirish SBTni amalga oshirishning qonuniy natijasi bo'ladi. Agar, biz ushbu tamoyillarni alohida tashkilot misolida ko'rib chiqsak, unda biz, birinchi navbatda, kuch manbai sifatida jamoa, jamoaning tashkilot resurslari ustidan nazorati, jamoani shakllantirish huquqi, tashabbuskor guruhlarning roli, jamoa ishtirokida ichki me'yoriy hujjatlarni yaratish haqida gap boradi.

Makrosotsiologik daraja – bu butun mamlakat bo'ylab sifat boshqaruvi tizimini joriy etish. Sifat sohasidagi milliy siyosatimiz davlat va jamiyatda sifatni yaxshilash muammosining hech qanday muqobili yo'qligi sifatida ham, respublikamiz keyingi rivojlanishining asosiy omili sifatida ham munosabatni shakllantirishni ta'minlashi kerak. Mavjud vaziyat mamlakatdan mahsulot va xizmatlarning ichki va tashqi bozorlarda raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan harakatlarni amalga oshirishni talab qiladi.

#### *Xulosa.*

Xulosa qilib qilib aytish mumkinki, shiddat bilan o'zgarib borayotgan bugungi bozor sharoitida faoliyat yuritish sifatni boshqarish masalasiga yangicha nigoh bilan qarashni talab qilmoqda. Rivojlangan raqobatchilik muhiti o'z navbatida mahsulot va xizmatlar sifatini doimiy oshirib borishni talab etgan holda ularni taqdim etuvchilarning raqobatbardoshligini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi.

Demak, SBT – standartlarni ishlab chiqish va ularning bajarilishini nazorat qilish orqali bajariladigan ishlarni rasmiylashtirishdan iborat bo'lgan boshqaruv vositasi bo'lib, OTM faoliyatining belgilangan talablarga muvofiqligini ta'minlash uchun xodimlarning o'zaro munosabatlarini muvofiqlashtirishga mo'ljallangan. Shunday qilib, SBT tarkibini quyidagi ikkita asosiy quyi tizimga keltirish mumkin:

- me'yoriy-nazorat bosqichining quyi tizimi, uning doirasida OTM faoliyati uchun zarur bo'lgan hujjatlarni (asosiy jarayonlar va faoliyatni tavsiflovchi standartlar va qoidalar ishlab chiqilgan me'yorlarning bajarilishini nazorat qilish) tayyorlash amalga oshiriladi;

- aloqa va muvofiqlashtirish quyi tizimiga xos bo'lgan asosiy funksiyalarni amalga oshirish jarayonida xodimlar va bo'linmalar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning to'g'ri tartibi va OTM ma'muriyati xodimlari o'rtasidagi o'zaro aloqalarni ta'minlaydi.

**ИҚТИБОСЛАР. СНОСКИ. REFERENCES.**

1. Бекмуродов М.Б.Замонавий бошқарув социологияси//Монография. – Тошкент, 2020.
2. Туркулец С.Е. Социально-проективный потенциал права: дисс... д-ра филос.н.: 09.00.11. – Хабаровск, 2015. – С.27-28.
3. Рубцова М.В. Управляемость: теоретико-социологический анализ понятий // СОЦИС. 2018. № 12. – С.32-35.
4. Солодкая М.С. Сущность управления и проблема управляемости. – М., 2018. – С.98-102.
5. Мысин Н.В. Теория и история социального управления: Опыт России и зарубежных стран. – СПб., 2017. – С.476-478.
6. Пригожин А.И. Управляемость // Энциклопедический социологический словарь. – М., 2015. – С.840-843.
7. Тихонов А.В. Социология управления: Теоретические основы. – СПб., 2000. – С. 290.
8. Холбеков А.Ж. Бошқарув социологияси. – Тошкент, 2022. – 234 б.
9. Рубцова М.В. Управляемость как основополагающая социолого-управленческая категория // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 320. – С.57-60.
10. Alikariev N.S., Alikarieva A.N. Oliy ta’lim sifati menejmenti tizimini rivojlantirish konsepsiyasi//“Ijtimoiy tadqiqotlar jurnali” (www.tadqiqot.uz\soci) elektron jurnali. №1. – Toshkent, 2020. – В. 7-18. DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9297-2020-1>
11. Осипов В.Ф. Система менеджмента качества – основа эффективного управления образовательным учреждением // Вестник Чувашского университета. 2016. № 4. – С.412-415.
12. Дремина М.А. Социальные аспекты менеджмента качества: монография [Текст] / М.А.Дремина, В.А.Копнов. – Екатеринбург: Урал. гос. лесотех. унт, 2017. – 148 с; Каракчиева Л.О. Этапы развития систем качества [Текст] /Л.О.Карачиева // Наука без границ: Материалы международной научнопрактической конференции. – Прага, 2018. – С. 93-97; Лapidус В.А. Всеобщее качество (TQM) в российских компаниях [Текст] / В.А.Лapidус. – Москва, 2018. – 432 с.
13. Эдвард Деминг сифатни доимий равишда такомиллаштиришнинг бошқарув харакатлари циклининг иккита вариантыни белгилаб берди: PDCA (Plan/режалаштир – Do/бajar – Check/текшир – Act/тузат ёки PDSA (режалаштир/Plan – бajar/Do – ўрган/Study – тузат/Act).
14. Пестова Г.А. Качественное образование – основа инновационного этапа развития страны//СОЦИС. 2016. № 3. – С. 131-133.
15. Вишняков О., Крохин В., Молодов М. Системы менеджмента качества: основы, проблемы, решения [Электронный ресурс]. URL: <http://quality.eur.ru/MATERIALY7/smk-base.htm>.
16. Масааки Имаи Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний. пер. с англ. 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2015. – С.36-38.
17. Адлер Ю.П. Совершенство – откуда оно берется. Вступительная статья к книге Масааки Имаи Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний. пер. с англ. 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – С.10-14.
18. Малышев А.В. Сравнительный анализ систем управления качеством в России и за рубежом //Вестник Чувашского университета. 2018. № 3. – С. 416-418.

19. Богданова Е.А. Эффективность применения совокупности приемов японской и американской систем менеджмента качества на российских предприятиях [Электронный ресурс] // Тр. XIV Междунар. науч. конфер. Модернизация России: ключевые проблемы и решения (19-20 ноября, г.Москва). URL: [http:// innclub.info/wp-content/uploads/2019/05.doc](http://innclub.info/wp-content/uploads/2019/05.doc).

20. Грехова Т.В. Особенности управления проектами построения системы менеджмента качества в современных организациях: автореф. дисс. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – М., 2010. – С.3-5.

ISSN: 2181-4031  
DOI Journal 10.56017/2181-4031

# ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

II-ЖИЛД, 3 СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-II, НОМЕР 3

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-II, ISSUE 3

«Фундаментал тадқиқотлар» электрон журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054837-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Муассис: «IMFAKTOR Pages» масъулияти чекланган жамияти.

Таҳририят манзили: 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55

Эл. почта: [tahririyat@imfaktor.uz](mailto:tahririyat@imfaktor.uz)

Веб-сайт: [www.imfaktor.uz](http://www.imfaktor.uz)