

ISSN: 2181-4031

ФУНДАМЕНТАЛ

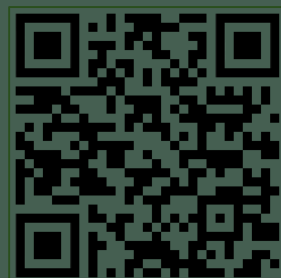
ТАДҚИҚОТЛАР ИЛМИЙ-АМАЛИЙ ЖУРНАЛИ

1-СОН

ЯНВАРЬ, 2023



IMFAKTOR
PAGES



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

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

I-ЖИЛД, I-СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-I

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-I

ТОШКЕНТ – 2023

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

№ 1 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4031-2023-1>

Бош муҳаррир:

Тураев Б. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Масъул муҳаррир:

Расулова Д. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Таҳририят аъзолари:

Кенжабаев А. – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расулова Д. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Саттаров О. – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Исҳоқов М. – тарих фанлари доктори, профессор

Абдуҳалимов Б. – тарих фанлари доктори, профессор

Каримов Б. – тарих фанлари номзоди, доцент

Мадумаров Т. – юридик фанлар доктори, профессор

Қодиров Б. – юридик фанлар доктори, доцент

Қиличев Х. – юридик фанлари бўйича фалсафа доктори

Баҳодиров Р. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Саифназаров И. – фалсафа фанлари доктори, профессор

Идиоров У. – сиёсий фанлар доктори, профессор

Абдуллаев Н. – сиёсий фанлар номзоди, доцент

Сатторов А. – сиёсий фанлар номзоди, доцент

Умаров А. – социология фанлари доктори, профессор

Каюмов К. – социология фанлари бўйича фалсафа доктори

“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

Телефон номер: +99894-410 11 55, E-mail: tahririyat@imfaktor.uz

© “ИМФАКТОР Pages” илмий нашриёти, 2023 йил.

© Муаллифлар жамоаси, 2023 йил.

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

*Иқтисодиёт фанлари***ХОЛИҚОВА Зарнигор Комилжон қизи***Жиззах давлат педагогика университети**талабаси*<https://doi.org/10.5281/zenodo.7539261>

ЯПОНИЯ ВА ХИТОЙНИНГ БОШҚАРУВ МОДЕЛЛАРИ

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада лидерлик ва унинг умумий аҳамияти, бугунги кун лидерлари ва унинг кўринишлари ҳамда улар учун керакли сифатлар ёритиб берилган. Ҳамда Осиё давлатлари бўлмиш Япония ва Хитойнинг ўзига хос бошқарув моделлари бир қанча жараёнлар орқали ёритилган. Хусусан, булардан Хитойнинг Жаҳон бозорига чиқиш тактикаси, индивидуал рақобат кўринишларида гавдалантирилди. Рақобатнинг бу каби турининг фойдали жиҳатлари кўриб чиқилди.

Бошқа томондан эса жараёнга жамоавий ёндошадиган Япониянинг бошқарув моделидаги афзалликларига урғу берилди. Ушбу ҳолатда жараёнга ёндошишнинг бир қанча ижобий томонларга эга эканлиги изоҳланди. Умумий ҳулоса сифатида эса ҳар иккала давлатнинг бошқарув моделини таҳлил қилиш орқали тегишли ҳулосалар англашилди ва шахсий модель сифатида қараш ҳамда тегишлича ишловлар бериш орқали ривожлантириш кераклиги уқтирилди.

Калит сўзлар: корпорация, модель, инновация, стратегия, лидерлик, иерархия, индивидуал рақобат, автократик тизим, демократия, индивидуал етакчилик, лидерлик динамикаси, коллективизм, креатив ёндашув, устоз- шогирд.

МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЯПОНИИ И КИТАЯ

АННОТАЦИЯ

В данной статье были выделены лидерство и его значение, сегодняшние лидеры и их проявления, а также необходимые для них качества. Кроме того, в ходе нескольких процессов были выделены конкретные модели управления азиатских стран, Японии и Китая. В частности, тактика выхода Китая на мировой рынок воплощалась в формах индивидуальной конкуренции. Рассмотрены преимущества данного вида соревнований.

С другой стороны, были подчеркнуты преимущества модели управления Японии, которая имеет коллективный подход к процессу. При этом пояснялось, что подход к процессу имеет несколько положительных сторон. В качестве общего вывода, анализируя модель управления обеих стран, были сделаны соответствующие выводы, и было предложено разработать ее, рассматривая ее как личную модель и давая соответствующую трактовку.

Ключевые слова: корпорация, модель, инновация, стратегия, лидерство, иерархия, индивидуальная конкуренция, автократическая система, демократия, индивидуальное лидерство, динамика лидерства, коллективизм, творческий подход, наставник-ученик.

JAPANESE AND CHINESE GOVERNANCE MODELS

ANNOTATION

In this article, leadership and its importance, today's leaders and their manifestations, and the necessary qualities for them were highlighted. Also, the specific management models of Asian countries Japan and China were highlighted through several processes. In particular, the tactics of China's entry into the world market were embodied in the forms of individual competition. The benefits of this type of competition were considered.

On the other hand, the advantages of the management model of Japan, which has a collective approach to the process, were emphasized. In this case, it was explained that the approach to the process has several positive aspects. As a general conclusion, by analyzing the management model of both countries, relevant conclusions were realized and it was suggested that it should be developed by looking at it as a personal model and giving appropriate treatment.

Key words: corporation, model, innovation, strategy, leadership, hierarchy, individual competition, autocratic system, democracy, individual leadership, leadership dynamics, collectivism, creative approach, mentor-disciple.

Лидерлик бу кенг камровли тушунча, сабаби бу шундай фазилатки, инсонларда шаклланиши баъзида узоқ муддатли тажриба ёки туғма истеъдод юзасидан пайдо бўлади. Ва унинг шаклланиш жараёни бир қанча фаолият таъсири остида бўлади. Бу каби фаолиятга биз агар лидерликни кичик доирада тасаввур қилсак оила бошининг зиммасидаги вазифаларни сидқидилдан бажариши билан юзага келадиган жараёнлар таъсирини кўрамыз, корхона ёки катта ташкилотлар миқёсида эса бу зимманинг ошиши валидерлик фазилатининг юзага чиқишидаги асосий ролни эгалловчи шахсий қобилятларни айтишимиз мумкин. Аслида инсонларнинг ҳаммасида шахсий лидерлик фазилати мавжуд, чунки сиз ўзингиз билан боғлиқ жараёнларни назорат остига ола оласиз. Масалан, мақсад кўясиз унга эришиш учун режалар тузасиз ва стратегия ишлаб чиқасиз.

Лидерлик аслида шу сизнинг мақсад учун стратегиянгиз бўлиши ва у сизни муваффақиятга етаклаши, лекин ўйлаб кўринг сиз фақат ўзингизни ривожлантирсангиз атрофингиздагилар ҳам шу йўсинда давом этса, хўш ишда унумдорлик бўладими? Агар бўлса бизга жамоанинг нима кераги бор? Албатта, жамоа билан бажарилган иш сизга кўпроқ фойда келтиради ва энг қимматли ҳисобланмиш вақтингиз тежаллади ҳамда жамоа учун ишнинг самарали кетиши, мунтазам тартибнинг ўрнатилганлиги ушбу жамоанинг якка лидерига боғлиқ. Сабаби лидер инновацион ғоялар муаллифи ва уларнинг ижрочиси ҳисобланади [1, Б.146].

Келинг, жаҳон миқёсида лидерлик иерархиясини шарқона моделлари қиёсий таҳлилини кўриб чиқамиз. Нима деб ўйлайсиз, шарқ давлатларининг лидерлик тизимида фарқ бормикан? Албатта бор, чунки лидерлик фаолиятининг замирида ҳар бир мамлакатнинг ўзига хос маданияти, дунёқараш, айрим ҳолатларда эса тартиб интизомлари ётибди. Шу боис, биз уларни тўлақонли турлича демасакда, фарқли томонлари ҳам йўқ эмас. Осиё давлатлари миқёсида бугунги кунда дунё бозорини қисман ўз товарлари билан эгаллаган Хитой давлати майдонга чиқади. Сабаби айнан Хитой ҳар соҳанинг кучли лидерларини етиштира олди ва улар орқали бугунги кунда энг тезкор сервис, энг қулай технология ва энг қиймати баланд ишчи кучига эга бўлади. Тўғри бунга таъсир этувчи ташқи омиллар йўқ эмас, аввало аҳоли сони кучли рақобат юзага келишига сабабчи бўлса ушбу рақобат эса бир биридан кучли лидерларни майдонга чиқиб келишини таъминлайди. Деярли ҳар қандай ишлаб чиқаришнинг Хитой худудида ташкил этилиши ҳам бежизга эмас. Келинг буни бир мисол тариқасида кўриб чиқамиз, Хитой халқи шахсий бизнесини ривожлантириши учун, албатта, лидернинг ўзгача маҳорати орқали ишлаб чиқилган ва илгари амалда татбиқ этилмаган ғояларни кўрсата олиши керак. Яъни Хитойда лидерлар уларнинг бажарган ишларига қараб эмас бажара оладиган ишларига қараб шаклланади [6, Б.1].

Бундан ташқари, Хитойда асосан автократик тизим йўлга қўйилган бўлиб, ушбу тизим уларнинг Конфутсийлик ва Даосизм қонуниятлари асосида шакллантирилади. Яъни Хитой ўзининг лидерлик стратегиясини анъаналар ва тамойилларга монанд шаклда шакллантиради ва индивидуал рақобатга урғу берилади. Оддий мисол сифатида омадсиз суғуртачи Чен Вейнинг гегемон фирмага асос солиш тарихига назар соладиган бўлсак, аввало унинг хизмат тури бошқа компаниялар билан бир хил бўлсада ўзининг ғаройиб стратегияси орқали бугунги кунда дунё бўйлаб 5000 ишчига эга “Диди Чухинг” автотранспортлар орқали ҳаракатланиш сервисини асосчиси. Унинг ушбу натижага эришиши ўтмишда эришган ютуқлари ёки олий таълимни тамомлаган дипломига деярли боғлиқ эмас у шунчаки ўзининг креативлик қобилияти орқали жараёнга ёндошди ва муваффақиятга эришди. Бу креативлик бошқа компаниялардан рекламани оғзаки усулларда айнан таксистларнинг тавсиялари орқали қилиниши ва онлайн мурожаат қилиш платформасини ишлаб чиқиши бўлди [3, Б.156].

Кўриниб турибдики, муваффақиятга эришишда асосий рўлни ташқи омиллар эмас балки стратегиянинг асосчиси ўйнапти. Бугунги кунда ушбу компания турли халқаро инвестрлар билан шартнома тузган ҳолда ўз хизматини дунёга татбиқ этмоқда. Бу мисол орқали шу англашиладики, лидер бу фақат ютуқларга эришган тажрибага эга тайёр кадр эмас лидер бу ўзига ишонган, шахсий мотивациясига эга шахс сифатида Хитойда ўз намунасини кўрсатган.

Куёшчиқар мамлакат Япониянинг лидерлик назарияси ҳам ўзига хос. Ушбу мамлакат лидерликлик жараёнини яқка шахс сифатида шакллантирмайди балки жамоавий шаклланишга кўпроқ эътибор қаратади. Шунинг учун ҳам инсон омили ва кадриятлар лидерликка етакловчи асосий жиҳатлар сифатида қаралади. Яъни лидер корхонанинг анъаналарига инсон омилига таянган ҳолда фаолият олиб боради. Японияда ҳар қандай ходим, албатта, бир кун лидер бўла олади, сабаби Японияда ишчилар бир умрга ёлланади [2, Б.39]. Уларнинг ишга жойлашишида катта тажриба ёки билим талаб этилмайди фақат бошланғич салоҳият ва қизиқишнинг ўзи ҳам баъзида етарли сабаби Япония лидерлари аввало деярли ўзининг иш доирасига тегишли деярли барча соҳаларда фаолият кўрсатиб кўради. Яъни у оддий ишчидан менежерликкача қадам ва қадам эришади.

Бундан ташқари ушбу давлатнинг ривожланиш замирида анъаналарига асосланган корпоратив маданияти ҳам чуқур илдиз отиб ётибди [7, Б.2]. Масалан япон корхоналари ходимларининг бўш иш вақтини ҳам фойдали ташкил этиш ва ишга йўналтириш мақсадида таътил кунлари ходимлар билан турли дам олиш масканларига саёҳатлар ҳамда ходимларнинг биргалигини таъминловчи ҳар хил тадбирларни компания ҳисобидан уйиштиради.

Бундан кўзланган асосий мақсад ходимлар хоҳлашадими ёқми улар иш юзасидан танишиб бирлашган экан ўзаро суҳбатларининг ҳар 5 тадан 3 та гаплари иш юзасидан бўлади ва бу бир қанча муаммолар ечилиши ёки биргаликда ишлаш тизимини мустаҳкамлайди. Японияда ходимларнинг онгида бир-бирига рақобатчи сифатида қараш эмас балки, уларга иложи борича ёрдам қўлини чўзиш керак деган тушунча шакллантирилган ва бу уларда кадрият тусига кира олган. Японияда маъсулият ва жавобгарлик тенг тақсимланади яъни корхонанинг бирор соҳада орқада қолиши менежернинг эмас балки ҳар бир ходимнинг хатоси сифатида қаралади ва айнан шу йўл орқали касбга бўлган фидоийлик ва меҳрни уйғота олади.

Японияда индивидуал етакчиликдан кўра жамоавий етакчиликка эришишга ҳаракат қилишади. Ушбу гуруҳлар сиз тасаввур қилган 5 -10 кишилик одамлар эмас балки кенг камровли корхона, ташкилот, корпорациядир. Япон халқи юқори ихтисослашган менежерларни эмас, балки универсал турдаги раҳбарларни тайёрлашади, иш стажини нафақат шахсий натижаларга балки жамоавий ҳаракатларига қараб ҳам белгиланади. Раҳбарнинг асосий вазифаси профессионаллик эмас балки мувофиқлаштириш ва самарали бошқариш деб қаралади, ҳамда гуруҳ натижалари ва иш стажига қараб ҳақ тўланилади, Японияда 2 марта иш жойини ўзгартирган ишчи жуда ишончсиз ишчи сифатида қаралади [4, Б.236].

Юқорида айтилган мезонлар орқали Япон раҳбариятининг ютуқларга эришиши деярли бутун дунё амалиётчиларининг эътиборини торта олган. Ва бугунги кунда биз бошқарувнинг Япон модели сифатида кўриб чиқмоқдамиз.

Японларнинг энг самарали усул сифатида лол қолдирган томони устоз шогирд анъанасини жуда самарали йўлга қўйганлигидир. Ходимларни бир умр ёллаш орқали японлар тажрибали кадрни йўқотмайди ва унинг тажрибасидан ёш кадрни унга шогирд қилиб бириктириб фойдаланади. Тўғри кексайган ходимларнинг иш вазифалари камайиши мумкин лекин уларнинг ёшини ҳисобга олиб жисмоний ҳаракатларни бироз чеклаш инсон омилига эътиборнинг яна бир юксак кўринишидир. Қарор лойиҳасини келишиб олиш бу одатий ҳолдек аммо бу японларда юқоридан пастга эмас пастдан юқорига ҳаракатланади. Яъни муаммо юзага келган бўлим ўз муаммосини аниқлайди ва унга берилиши мумкин бўлган ечимларни тақдим этади. Ушбу муаммо ва ечимлар битта юқори бўлган бўлим томонидан кўриб чиқилади ва ечимлар тўлдирилиб ёки қисман ўзгартирилиб битта юқори бўлган бўлимга узатилади ва ушбу жараён шу йўсинда давом этиб асосий бошқарув органи муқобил ечимни тақдим этади. Бу Япония Ринги усули деб номланган [5, Б.39].

Ушбу усул бюрократия ва демакратиянинг уйғунлиги асосида шаклланган усул бўлиб, ҳар қандай ташкилот муаммоларини ечишни энг самарали усулидир. Бу услубларнинг баъзиларини Sony компаниясининг раҳбарлик фаолиятида кўрадиган бўлсак унинг лидерлик формуласи иштиёқ ва ташаббуснинг йиғиндисидир. Яъни ходимлар фақат қизиқиши орқали раҳбарнинг ортидан эргашса у ташаббуслар қила олади ва янги ташаббуслар муваффақиятга етаклайди. Японияда лидерликнинг ички динамикаси унинг коллективизмга асосланганлигидир. Юқоридаги маълумотлар орқали биз бошқарувнинг япон моделидан 3 та асосий нарсани ўрганар эканмиз. Хусусан:

- 1) қарорлар қабул қилишнинг анъанадан чекланган усули яъни юқоридан пастга эмас пастдан юқорига;
- 2) устоз шогирд анъанасини жуда кенг ва самарали усулда йўлга қўйилганлиги;
- 3) бошқарувнинг асосий урғуси жамоавий ҳаракатни рағбатлантиришга қаралганлиги [8, Б.5].

Мана нимага бошқарувнинг япон модели шаклланган, шу 3 нарса орқали ўз корхонангизни бошқаришни тасаввур қилиб коринг. Албатта, ҳаёлингизга гуллаб яшнаётган корхонангиз гавдаланади. Лекин ушбу жараённи йўлга қўйиш қисқа муддатли жараён эмас буни ИИ2-Жаҳон уришидан кейин Япониянинг оёққа туришига сарфланган вақт мисолида кўришимиз мумкин.

Юқоридаги фикрларни умумлаштирадиган бўлсак ҳар икки давлатнинг бошқарув модели ўзининг алоҳида жиҳатлари билан ажралиб турибди ва шу жиҳатлари орқали ўзининг муваффақият чўққисига эриша олган. Хитойнинг бошқарув моделидан креатив ёндашув ва шахсий рақобатнинг кучли натижаларини кўрадиган бўлсак, ушбу усулни амалга кенг татбиқ этиш ҳар бир мамлакатни энг камида Хитойдек ривожланишга етаклай олади. Сабаби ушбу усуллар амалда ўз натижасини кўрсатган. Айнан хитой аҳолисининг қалбидаги ўзаро рақобат ҳисси уларни кун давомида ўзини ва бизнесини ривожлантириш учун вақт сарфлашига олиб келади ва натижада юқори профессионалликка эга ходимлар шаклланади ва юқори профессионалликка эга фаолиятлар ташкил этилади.

Хитой давлатида креативликни ёки наворликни шакллантириш боғча ёшидан бошланишининг ҳам сабаби айнан шунда бўлса керак. Японияга келадиган бўлсак, юқорида қайд этилган 3 асосий компонент орқали лидерлик фаолиятини ташкил этганлиги унинг алоҳида модель сифатида шаклланишига ёки бошқа гап билан айтганда бошқа давлатларнинг идеал бошқарув тизимига эриша олганига сабабчи бўлган.

Бугунги кунда япония моделининг анъаналарга содиқ ҳолда фаолиятини ташкил этиш бирмунча Хитой моделига ўхшаб қолган бўлсада унинг ўзига хос хусусияти айнан бу эмас, Японияни шаклланиши замирида жамоавий иш, жамоавий ҳаракат ва демократизм турибди. Сабаби маълум бир демократизм асосида ташкил этилган фаолият ўзаро ишонч оширишга ёрдам беради ва ишонч бор жойда юксалиш, ўсиш бўла олади.

Ҳамма нарса шаффоф ҳолда ҳал этилиши ходимларда ишга бўлган иштиёқни оширади сабаби уларда ишининг порлоқ келажагини кўра олиш, яъни башоратлаш бошланғич нуқтадан шакллантирилади.

Ҳамда ходимдан максималний фойдаланиш 2 томонлама фойдани юзага чиқаради айнан устоз шогирд анъанаси тажрибали ходимларнинг тўплаган тажрибалари умрбод корхона билан қолишини таъминлайди. Ишчиларнинг алоҳида салоҳияти юксак кадрланиши ва юқорига кўтарилиш жараёнининг тезлашиши ходимларни ўз устида мунтазам ишлашига олиб келади. Япон бизнесининг таҳлили орқали қуйидагиларни шахсий бизнес андозасига киритсак бўлади. Булар:

Ҳамма учун таниш ва ягона мақсад ила фаолиятни бошлаш (шу ўринда шаффофлик, жамоавий ҳаракат кўринишларини гавдалантириш);

Миллий кадриятлар ва анъаналарга монанд тартиб интизом ўрнатиш (бу айрим корхоналарнинг бизнес фаолиятида тартиб интизом даражасини ҳам бошқа давлатлар билан бир хил қилиб белгилаши самарали эмаслигини англатади);

Креативлик билан ёндошувни йўлга қўйиш (айрим кичик муаммоларга юқори бўғин ечимини ёки қарорини кутишдан қочиш ва жамоа учун мақбул ечимни юқори органларга етказиш);

Индивидуал эмас жамоавий ривожланишни тарғиб қилиш ва қўллаб қувватлаш (жамоа аҳиллиги ва бирдамлигига урғу бериш);

Демократик фаолиятни йўлга қўйиш ва ҳар жамоа азоси фикрини инобатга олиш (инсон омилини қўллаб қувватлаш ва жамоада мустақил фикрлар баён қилишга имконият очиш);

Устоз шогирд анъанасини йўлга қўйиш (ёши улуғ ходимлар тажрибасидан унумли фойдаланиш);

Тенгликни таъминлаш (жамоа аъзолари лавозимидан қатъи назар умумий мақсад асосида фаолият олиб бораётганлигини амалий кўрсатиш);

Мутахасислик соҳасидан ривожланишга кенг йўл очиш (ходимлар малакасини оширишга кўпроқ имкониятлар яратиш);

Қамров соҳасини кенгайтириш орқали рискларни камайтириш (ишлаб чиқаришни кенг доирада ташкиллаштириш);

Маъсулият ва жавобгарлик ҳиссини жамоага тенг тақсимлаш (жамоавий масулият орқали ишдаги унумдорлик).

Булар Японияда узоқ муддатлик тажрибаларда синалган ва самара берган бошқарув меъзонлари бўлганлиги сабабли, бошқарувнинг Япон модели сифатида дунё эътирофига эришган. Шундай қилиб ушбу мақола орқали ҳар иккала давлатнинг бошқарув моделини тўлиқроқ ёритилган.

Ушбу мақоладаги бошқарув моделини фойдали жиҳатларини андоза сифатида кўриб чиқиш муҳим аҳамиятга эга. Ўша таклифларни миллий кадриятлар орқали ўзимизга сингдирсак мақсадга мувофиқ бўлади.

ИҚТИБОСЛАР

1. Муҳиддинов Х.А., Собиров А.А. Бошқарув назарияси. Чўлпон.: Тошкент, 2012. – 238 Б.
2. Ходиев Б.Ю., Қосимова Д.С. Корпоратив бошқарув. Чўлпон номидаги нашриёт-матбаа ижодий уйи.: Тошкент, 2015. – 144 Б.
3. Naibo Hu principles of Japanese management style 444 pages Springer; 1st ed. 2021 edition (March 2, 2021).
4. Richard.T. Pascale “The art of Japanese management" Viking; 1st Ed. edition (February 1, 1982) 230P.
5. Tsutomu Nakano “Japanese management in evolution” Routledge; 1st edition (July 14, 2017) 320 P.
6. <https://www.worldbusinessculture.com/country-profiles/china/business-management-style/>
7. <https://www.crossculture.com/6-leadership-styles-around-the-world-to-build-effective-multinational-teams/?cn-reloaded=1>
8. https://books.google.co.uz/books/about/Japanese_Management_Techniques.html?id=9O9geQKagioC&redir_esc=y

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

ФУНДАМЕНТАЛ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

I-ЖИЛД, I-СОН

ЖУРНАЛ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-I, НОМЕР-I

JOURNAL OF FUNDAMENTAL STUDIES

VOLUME-I, ISSUE-I

«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

Веб-сайт: www.imfaktor.uz



**IMFAKTOR
PAGES**