

DAVLAT TASHKILOTLARIDA NIZOLAR

СПОРЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Jovliyeva Madinabonu Radjab qizi

Alisher Navoiy nomidagi Toshkent davlat o'zbek tili va adabiyoti universiteti Ijtimoiy-gumanitar fanlar fakulteti sotsiologiya yo'nalishi 3-bosqich talabasi
madinabonuradjabovna2503@gmail.com

Annotatsiya: *Maqolada davlat tashkilotlarida yuzaga keladigan nizolar, ularning kelib chiqish sabablari, turlari hamda oqibatlarini tahlil qilingan. Nizolarni boshqarishning samarali mexanizmlari – meditatsiya, muzokara, profilaktik yondashuv va psixologik boshqaruv usullari misolida ko'rib chiqilgan. Shuningdek, O'zbekiston davlat boshqaruv tizimida mehnat va ahloqiy nizolarni hal etishning huquqiy asoslari ham tahlil etiladi. Maqola davlat xizmatchilari o'rtasida sog'lom muloqot, adolat va boshqaruv madaniyatini rivojlantirishga qaratilgan tavsiyalar bilan yakunlanadi.*

Kalit so'zlar: *Komponentlar, profilaktik, ochiq muloqot, meditatsiya, raqamlashtirish, vakolat, tavsif, resurslar, byudjet.*

Аннотация: *В статье анализируются конфликты в государственных организациях, их причины, виды и последствия. Рассматриваются эффективные механизмы управления конфликтами на примере медитации, переговоров, превентивных подходов и методов психологического управления. Также анализируется правовая база разрешения трудовых и этических конфликтов в системе государственного управления Узбекистана. В заключение статьи даются рекомендации, направленные на развитие здорового диалога, справедливости и культуры управления среди государственных служащих.*

Ключевые слова: *Компоненты, превентивный, открытый диалог, медитация, цифровизация, полномочия, описание, ресурсы, бюджет.*

KIRISH

Hozirgi kunda davlat boshqaruvi tizimida inson omili hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Adovat, ihtilof, nifoq tufayli o'zaro janjallar sodir bo'ladi. Odamlar janjal haqida o'ylaganlarida dushmanlik, qo'rqitish, bosqinchilik, tortishuv kabi noxushliklarni nazarda tutishadi. Davlat tashkilotlarida nizo – bu rahbar, ishchi va boshqa xodimlar o'rtasida muayyan masalalarni hal qilishda tomonlarning bir biri bilan bir yechimga kela olmaganligi tufayli vujudga keladigan vaziyatdir. Aniqlanishicha, mehnat jamoalarida nizodan so'nggi kayfiyatning buzulishi va tinchlanguncha o'tadigan vaqt shu nizoga tayyorlanish davriga nisbatan uch baravar ko'proq muddatni egallar ekan. Chunki, nizo natijasidagi salbiy holatlar jamoa xodimining hissiyoti, xatti – harakatlari, tafakkur va hatto xarakterida ma'lum

o'zgarishlar sodir etadi. Har qanday davlat tashkiloti turli yoshdagi, turli fikr va dunyoqarashdagi insonlardan iborat bo'lgani uchun nizolar tabiiy jarayon hisoblanadi.

Adabiyotlar tahlili. Tashkilotlarda nizolarning yuzaga kelish sabablari. Sabab – bu nizoni rivojlantirishga birlamchi turtki bo'ladi nizoning yuzaga kelishida uning ishtirokchilari ham asosiy sabab qilib ko'rsatiladi. Tashkilotning barcha asosiy komponentlari, maqsadlari, tuzilmalari, texnologiyalari, xodimlari, korporativ madaniyatini u yoki bu darajadagi qamrovidir. Tashkilotga xos guruhiiy nizolarning sababi, tizimli va shtabli xodimlar orasidagi boshqacha qilib aytganda amaldagi rahbarlar bilan yuqori rahbariyat maslahatchilari orasidagi kelishmovchiliklar hisoblanadi. Davlat tashkilotlarida nizolarni boshqarish - bu faqat ularni bartaraf etish emas, balki ularni to'g'ri yo'naltirish, profilaktika qilish va o'zaro kelishuvga erishish ham demakdir. Profilaktik yondashuv:

- lavozim tavsiflarini aniqlash,
- ochiq muloqot muhitini yaratish,
- har oyda tahliliy yig'ilishlar o'tkazish.⁸²

Meditatsiya-O'zbekiston qonunchiligida meditatsiya institutiga alohida etibor qaratilgan. 2018 yilda "Meditatsiya to'g'risida" gi Qonun qabul qilingan bo'lib, u mehnat va mamuriy nizolarni tinch yo'l bilan hal etish imkonini beradi. Davlat tashkilotlarida nizolar resurslarning taqsimlanishi, maqsadlar va qadriyatlardagi qarama – qarshiliklar, shuningdek boshqaruv va huquqiy jihatlardagi xususiyatlar sababli yuzaga keladi. Ular shaxslararo, shaxs va guruh o'rtasidagi, guruhlararo yoki shaxs ichidagi bo'lishi mumkin. Ularni hal etish uchun profilaktik chora – tadbirlar – masalan, meditatsiya, vakolatlarini aniqlashtirish va jarayonlarni raqamlashtirish tavsiya etiladi. Nizolar turlari:

Shaxslararo nizolar - ikki yoki undan ortiq xodim o'rtasida kelib chiqadigan to'qnashuvlar. Shaxs va guruh o'rtasidagi nizolar – bir shaxsning manfaatlari jamoa yoki uning bir qismi manfaatlariga mos kelmaganda yuzaga keladi. Guruhlararo nizolar – turli bo'limlar, jamoalar yoki idoralar o'rtasidagi qarama – qarshiliklar. Shaxs ichidagi nizolar – xodimning o'z ongida yuzaga keladigan ichki ziddiyatlardir⁸³.

Davlat boshqaruvidagi nizolarning xususiyatlari:

Huquqiy tabiati – nizolar huquqiy munosabatlar, huquq va erkinliklar, tomonlarning majburiyatlari bilan chambarchas bog'liq. Hokimiyat uchun kurash – vakolatlar va hokimiyat resurslarining taqsimlanishi bilan bog'liq bo'ladi. Funktsional parokandalik – turli idora yoki tuzilmalar tomonidan bir xil funksiyalarni takror bajarish natijasida kelib chiqadi. Nizo (konflikt) – bu tashkilot ishtirokchilari o'rtasida maqsad, vazifa, qadriyat yoki resurslar bo'yicha kelishmovchilik xolatidir.⁸⁴

Nizolarni boshqarish usullari. Nizolar oqilonalik va hissiyotli tabiatga ega bo'lishi mumkin. Nizolarni boshqarishni quyidagilar asosida ajratish mumkin:

- nizoning kelib chiqish sabablari va sharoitlariga maqsadga muvofiq xolda ta'sir etish;

⁸² World Bank. Public Sector Performance and Conflict Resolution Strategies. – Washington D.C., 2020.

⁸³ O'zbekiston Respublikasi "Mehnat kodeksi" (2023-yil, yangi tahrir).

⁸⁴ Kaul A., Sandhu R. George Elton Mayo // Witzel M., Warner M. (eds.) The Oxford Handbook of Management Theorists. – Oxford: Oxford University Press, 2013. – P. 113–129.

- raqiblarning ahamiyatli maqsadlari va ko'rsatmalarini o'zgartirish. Nizoni boshqarishning ushbu turlari turli usullarda amalga oshiriladi, ularning asosiylari tashkiliy, ijtimoiy madaniy va ijtimoiy-ruhiy nizolar⁸⁵. Nizolarni boshqarishning tashkiliy usullari birinchi o'rinda tashkilot bo'linmalari va alohida shaxslarga boshqaruv organlarining maqsadga yo'naltirilgan tarzda ta'sir ko'rsatishi bilan tavsiflanadi, shu bilan birga tuzilmani aloqalar yoki ushbu bo'linmalarning texnologiyalari o'zgartirishga asosiy etibor qaratiladi. Bunday ta'sirlarning maqsadi – nizoli o'zaro ta'sir etishni susaytirish yoki nizoni takomillashtirish, bazan esa nizoni butunlay bartaraf etishdan iborat bo'ladi.

Muhokama va natijalar. Davlat tizimi murakkab tashkiliy tuzilma bo'lgani sababli nizolar ko'plab omillar ta'sirida yuzaga keladi. Quyidagilar eng muhim sabablar hisoblanadi:

- Vakolat va mas'uliyatning noaniqliligi. Xodim o'z vazifasining chegaralarini aniq bilmasa, o'zaro to'qnashuv paydo bo'ladi.

- Axborot yetishmovchiligi yoki noto'g'riligidir. Kechikkan yoki buzib yetkazilgan malumotlarni nizolarning asosiy manbai hisoblanadi.

- Rahbarlik uslubidagi kamchiliklar. Haddan tashqari buyruqbozlik, adolatsizlik, xodim fikriga bepisandlik nizolarning kuchayishiga sabab bo'ladi.

- Manfaatlar to'qnashuvi. Lavozi, mukofot, etirof, o'sishdagi raqobat.

- Resurslar yetishmasligi. Byudjet, texnik vosita yoki inson resurslari cheklangand raqobat kuchayadi.

- Shaxsiy omillar. Temperament, xarakter, emotsional beqarorlik.

Masalan, O'zbekiston davlat tashkilotlarida 2021 – 2024 yillarda o'tkazilgan mehnat baholash tizimi tahlillarga ko'ra, xodimlar o'rtasidagi 40 foiz nizo aynan adolatli rag'batlantirish tizimi yetishmasligi bilan bog'liq bo'lgan⁸⁶.

Xulosa. Yuqorida keltirilgan ma'lumotlardan shuni xulosa qilish mumkinki, davlat tashkilotlarida nizolarni butunlay yo'qotish mumkin emas, chunki ular inson omili va ijtimoiy munosabatlarning tabiiy qismi hisoblanadi. Muhimi nizolarni inkor etish emas, balki ularni to'g'ri boshqarishdir. Davlat tashkilotlarida nizo – bu salbiy hodisa emas, balki boshqaruvning tabiiy qismidir. Muhimi, rahbar va xodimlar nizolarning sabablari, bosqichlari va oqibatlarini chuqur anglab, ularni samarali boshqarish madaniyatini shakillantirishdir. Sog'lom boshqaruv, ochiq muloqot, adolatli mehnatni baholash tizimi va mediatorlar ishtiroki muassasalarida ijobiy ish muhitini yaratadi. Zero, nizolarni to'g'ri boshqarish samarali davlat boshqaruvining muhim shartidir. Shu bois davlat muassasalarida nizolarni boshqarish bo'yicha maxsus dasturlar, rahbarlar uchun konfliktologiya va muloqot madaniyati treninglari yo'lga qo'yish zarur. Natijada tashkilotlarda sog'lom ish muhiti, yuqori samaradorlik va ijtimoiy barqarorlikka erishish mumkin bo'ladi.

⁸⁵ Rahimova D. Tashkiliy xulq-atvor va nizolarni boshqarish. – Toshkent: TDIU, 2022.

⁸⁶ UNDP (United Nations Development Programme). Conflict Management in Public Administration. – New York, 2021.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Mayo E. The Legacy of the Hawthorne Experiments: A Critical Analysis of the Human Relations Movement. – New York: Harper & Brothers, 1949. – 156 p.
2. Mayo E. Exploring Elton Mayo's Major Publications on Industrial Society. – London: Routledge, 1950. – 210 p.
3. Kaul A., Sandhu R. George Elton Mayo // Witzel M., Warner M. (eds.) The Oxford Handbook of Management Theorists. – Oxford: Oxford University Press, 2013. – P. 113–129.
4. O'zbekiston Respublikasi. Mehnat kodeksi. – Toshkent: 2023 (yangi tahrir).
5. Rahimova D. Tashkiliy xulq-atvor va nizolarni boshqarish. – Toshkent: TDIU, 2022.
6. UNDP (United Nations Development Programme). Conflict Management in Public Administration. – New York, 2021.
7. World Bank. Public Sector Performance and Conflict Resolution Strategies. – Washington D.C., 2020.
8. Harvard Business Review. The Hidden Benefits of Constructive Conflict. – Boston, 2020.