

№4/2024

Xalqaro ilmiy jurnal

STRATEGIK KUCH

ISSN 2992-9032



3 *Matchmaking practice
in Uzbekistan*

15 *Yevropada zamonaviy
oliy ta'limning rivojlanish
bosqichi*

№4.2024

Xalqaro ilmiy jurnal

STRATEGIK

KUCH

ISSN 2992-9032

Bosh muharrir:
Q.Q Quranbayev

Ma'sul muharrir:
A.T. Jalilov

A.SH. Bekmurodov
A.Z. Sa'dullayev
O.A. Xasanov
X.T. Azizov
A.S. Begmatov
A.T. Jalilov
A. Kawano
A. Ospanova
E. Elmurodov
K.B. Qodirov
A.B. Yunusov
Z.T. Luxmanova
N.O. Shodiyev

Tahririyat jamoasi:
A.T. Onorov
N.F. Xalimova
S.H. Diyorov

Dizayner:
S.S. To'rayev

2022-yil asos solingan

Muassis:

O'zbekiston Respublikasi Yoshlar ishlari
agentligi huzuridagi Yoshlar muammolarini
o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash
instituti

Tahririyat manzili:
100066, Toshkent,
Islom Karimov, 45.
Telefon: 71-232-61-31
E-mail: info@yomi.uz

Jurnal O'zbekiston Respublikasi Matbuot va axborot
agentligi tomonidan 2022-yil 11-avgust 1696-son bilan
ro'yxatga olingan.

Maqolalarda keltirilgan iqtiboslar, dalillar, raqamlar
va ma'lumotlarning aniqligi uchun mualliflar javobgar.
Jurnaldan ko'chirib bosilganda manba ko'rsatilishi shart.

Guvohnoma №1696. 11.08.2022. Toshkent, Islom
Karimov, 45.

Aktam ZHALILOV. MATCHMAKING PRACTICE IN UZBEKISTAN.....	3
--	---

Muqimjon QIRG'IZBOYEV KAMBAG'ALLIKKA BARHAM BERISH – IJTIMOY DAVLAT QURISH SARI YO'L.....	10
---	----

Sardorbek DIYOROV. YEVROPADA ZAMONAVIY OLIY TA'LIMNING RIVOJLANISH BOSQICHI.....	15
--	----

Санжар Абдурахмонов. DEMOKRATLASHISH SHAROITIDA GENDER TENGLIKNI OILA INSTITUTIGA JORIY ETISH MUAMMOLARI VA UNING AN'ANAVIY MUQOBILLARI: "GENDER TENGLIK" YOKI "GENDER UYG'UNLIK".....	21
--	----

Aziz QAYPOV. BOSHQARUV TASHKILOTLARI TIZIMIDA KADRLAR SIYOSATI VA PERSONALNI BOSHQARISHNING RIVOJLANTIRISH YO'LLARI.....	32
---	----

Muslimbek ANVARJONOV. HR BOSHQARUVNING MAZMUNI VA MOHIYATIGA OID QARASHLAR.....	37
---	----

ГУЛНАЗ ЖОЛДАСБАЕВА. РАЗВИТИЕ РЕЧИ УЧАЩИХСЯ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В НАЦИОНАЛЬНЫХ КЛАССАХ	42
--	----

Matchmaking practice in Uzbekistan

Aktam ZHALILOV,

Director of the Institute for the Study of Youth Problems and Training Prospective Personnel, Tashkent, Uzbekistan Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University, Japan

The practice of matchmaking is one of the oldest traditions in Uzbekistan, which is a very noble and responsible mission. It involves mediation between the girl's family and the young man with the aim of obtaining the consent of the girl and her family to marry the person represented by the matchmaker. This practice still remains relevant and, according to the study of public opinion in Uzbekistan, will remain in its traditional form for a long time to come.

This chapter examines matchmaking in the classical sense and details the main motives, tasks and difficulties in terms of family life education.

2.1. Defining Matchmaking

Matchmaking is the art of helping people to find suitable partners for marriage. It is a well-established practice in different societies, particularly in those with traditional ways of life, such as in Central Asian countries. Even today in many regions of the world, families continue to use matchmakers to arrange marriage. Despite cultural, social, and technological changes that have impacted this practice over the years, traditional matchmaking remains an essential aspect of the marriage process.

As in many countries, internet technologies and social networks are well covered in Uzbek society, replacing the traditional type of matchmaking. Impersonal digital type of matchmaking provides general information about a girl or a guy looking for a partner for marriage. Online platforms now provide a means for individuals to present themselves as potential partners for marriage, sharing basic information about their preferences and goals. Notwithstanding the convenience offered by digital matchmaking, it is crucial to acknowledge that technology alone is not a guarantee of successful marital outcomes. In fact, research has shown that individuals may not always be forthcoming in

their responses to online matchmaking services, potentially undermining the accuracy of matches. Despite the difficulties of matchmaking practice and controversies, the classical form is still interesting for people.

This study does not aim to describe the culture of the Uzbek people through an analysis of the matchmaking institution, as would be the focus of cultural anthropology. Rather, the objective is to examine how matchmaking influences the marital decisions of Uzbekistan's young generation. The research seeks to understand the factors that motivate young individuals to utilize matchmaking services, despite the potential lack of comprehensive information about prospective spouses. Furthermore, it investigates the reasons behind the continued reliance on matchmakers, notwithstanding the possibility of misinformation.

A matchmaker, as defined by the Cambridge Dictionary, is a person who facilitates the formation of a romantic relationship or marriage between others¹. This role usually involves evaluating the suitability of two people and arranging meetings between them with the end goal of helping to establish a romantic partnership or marriage.

As can be seen from the definition, matchmaking is a traditional institution that promotes the creation of new families. While information exchange between members of one community or between communities is limited, matchmaking serves as a highly effective and beneficial process. Despite strong social ties in traditional societies, the community still does not have complete information about future potential grooms and brides. Matchmaking is a noble practice even from a religious point of view, for it implies good intentions. This is why the person chosen as a matchmaker often has a positive attitude towards

¹ Meaning of matchmaker in English. Available from: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/matchmaker> [accessed 15 November 2024.].

this role since Islam clearly indicates the need for marriage for a Muslim. A religious person, for the sake of serving religion, often accepts mediation between families in the name of the marriage of two people.

Some peoples of Central Asia or Eurasia have a more unique matchmaking practice. For example, in Russia, although matchmaker implies the groom's intention to marry the daughter of the family where the matchmaker is going, but does not declare it. In central Russia, it is observed that the matchmaker may visit the girl's house under another pretext and collect information about the girl, rather than openly expressing her true intention. In some regions of Eurasia, the matchmaker often had to ransom the bride². Among the Karakalpaks, Kazakhs, Kyrgyz, and some Caucasian peoples, the mission of matchmakers have a different character, since before the matchmaking they have a bride kidnapped. Bride kidnapping is the act of taking a woman by force to marry and includes actions ranging from consensual marriage with a mock kidnapping to rape and/or forced marriage³. If there has been a kidnapping, the matchmakers make a visit to the girl's house to obtain forced approval from her parents. Here, matchmaking is connected by mediation between two families, so that they first make peace, then become relatives. Since the girl's family usually does not approve of the kidnapping and therefore the marriage and the happiness of the young may remain in limbo for a long time.

In Uzbekistan, the matchmaking process is fraught with challenges, as the mediator assumes a significant responsibility from the outset, inheriting the burden from the groom's family. The matchmaker is entrusted with gathering comprehensive information about the groom, encompassing his personal qualities, familial relationships, health, knowledge, career prospects, and plans. Additionally, they must acquire insight into his economic circumstances and family dynamics to formulate an informed opinion about the potential of a new family unit. Moreover, it is crucial for the matchmaker to understand the groom's intentions in order to convey this information to the bride's family. As a result, the matchmaker plays a pivotal role in assessing the viability of creating a new family.

Once thorough information has been collected from both families, the matchmaker undertakes an analysis to evaluate their compatibility. However, potential issues may arise during this process if any discrepancies are discovered during visits

or inquiries. In such cases, prompt reporting is essential to ensure transparency and fairness.

Traditionally, a close relative of the groom's family is often entrusted with this responsibility, as they are assumed to be familiar with the groom's family dynamics. During visits to the bride's home, these matchmakers typically highlight only the positive aspects of the groom's family. However, this approach has been criticized for its potential drawbacks.

It has been observed that the bride's family may not always receive a comprehensive picture of the groom's family circumstances. Furthermore, matchmakers have been accused of deliberately omitting or concealing negative information about the potential groom or his family life. This lack of transparency can have serious consequences, as it may lead to uninformed decisions and ultimately contribute to the growing trend of divorces. It is essential to recognize that matchmakers may either intentionally neglect to disclose negative information about the groom's family or may not possess complete knowledge about their client's personal life.

During the initial visit of the matchmakers, it is essential to address key concerns that are likely to interest the bride's family. The matchmakers typically provide preliminary information about the prospective groom, highlighting his favorable economic status, higher education, or successful career. They strive to portray him in a positive light, even if he lacks formal qualifications or a profession. In cases where the groom has no established career, matchmakers often emphasize the success of his family and his amiable disposition.

For instance, if the groom is a prosperous businessman with substantial assets such as multiple properties, vehicles, and retail establishments, matchmakers may focus on his wealth while omitting any mention of potential psychological issues or a volatile temperament. If the bride's family inquires about his character, matchmakers may describe him as strict but will avoid disclosing any negative traits, such as being irritable or abusive.

In the context of marriage considerations, families often prioritize university education and professional accomplishments when evaluating potential suitors. Such information serves as a critical indicator of a suitor's suitability, as it reflects his intelligence and ability to provide for the family. In addition, positive qualities associated with a potential suitor may enhance his attractiveness and subsequently

² Касимова, В. Е. (2020). Риторика автобиографического рассказа о свадьбах. Сборник статей молодых ученых, посвященный 150-летию И. А. Бунина, 80-летию филологического факультета, 5-летию Бунинского общества УрФУ. — Екатеринбург: Издательский Дом «Ажур». С. 178-184.

³ Whitaker, B., Carroll, A. (2013). Bride Kidnapping in Kyrgyz Republic. Women's Studies, Research Paper, 30 April. Available from: https://www.academia.edu/21973256/Bride_Kidnapping_in_the_Kyrgyz_Republic (accessed 07 October 2024).

influence the perceptions of the bride's family, often resulting in a favorable reception and increased likelihood of acceptance. Conversely, negative traits may emerge after the marriage, indicating that initial assessments can sometimes be misleading.

When searching for a suitable partner, matchmakers may encounter negative information about potential brides from neighbors who, driven by malice or self-interest, may mislead those seeking a daughter-in-law⁴. Such individuals can significantly impede progress, leading some families to wait for years for a matchmaker's visit. These families often remain unaware of the underlying reasons for the matchmakers' avoidance of their households. It is only after many years that the truth emerges: that malicious neighbors had dissuaded the matchmakers from engaging with this family, while the daughter had been unjustly waiting for a prospective groom.

In certain cases, issues related to a prospective bride or her family may arise, such as health concerns, criminal history, or other troubling associations. When matchmakers inquire about a girl or her family, neighbors may provide subtle indications of these challenges. Rather than speaking openly, they often use a standard phrase: *"We don't know much about this family, but it would be prudent to gather more information."* This indirect response serves as a delicate hint, alerting inquirers to potential concerns without explicitly disclosing sensitive information about the girl or her family.

In the central regions of Uzbekistan, particularly within its larger cities, the practice of matchmaking exhibits distinctive characteristics that warrant attention. During the initial stages of matchmaking, the process often involves a diverse group of individuals, each tasked with specific responsibilities. Notably, one subgroup comprises women whose primary function is to gather detailed information about the prospective bride, her family, and the domestic environment.

These female matchmakers engage in thorough assessments of the bride's household during their first visit. They strive to observe various aspects, including cleanliness and household organization. Eyewitness accounts reveal that in certain areas, matchmakers may discreetly lift rugs to check floor cleanliness, examine the walls behind furniture, and scrutinize the tidiness of items such as napkins and teapots. Such meticulous evaluations are believed to yield significant insights into the potential bride's housekeeping abilities and upbringing, which are considered crucial factors when selecting a future daughter-in-law.

This comprehensive approach to matchmaking underscores the cultural emphasis on domestic aesthetics and the moral character of prospective brides within these communities. Through this process, matchmakers aim to ensure that the chosen bride meets the expectations and standards of the groom's family.

In many regions, the process of matchmaking begins with a preliminary inquiry by the groom's family to gather essential information about the prospective bride's family before the formal introduction facilitated by matchmakers. Relatives of the groom, such as sisters and aunts, often conduct a remote investigation to assess the suitability of the bride. In some central regions, this inquiry may take the form of a direct telephone call to the girl's household, during which the groom's family seeks to obtain fundamental details regarding the prospective bride's health, as well as the health status of her parents and extended relatives.

Assured that the girl meets their standards, the groom's family then proceeds to engage the matchmakers. During discussions with representatives from the local mahalla committee, it emerges that the inquiries made by the groom's family over the phone often center on specific physical attributes of the bride, including her height, weight, hair color, skin tone, and, in some instances, whether she wears a hijab. This preliminary information-gathering is crucial in determining the compatibility of the potential bride with the groom's family's expectations and cultural standards.

2.2. Matchmaking Process

In Uzbekistan, matchmaking of girls usually begins at the age of 17, this is typical in both urban and rural areas. There are times when unofficial matchmakers come for a girl even at the age of 16, at least to show the intention of the guy's family about the desire to marry this girl.

The matchmaking process can be conditionally divided into three types. We can conditionally call the first type blind matchmaking when the matchmakers do not have any information about the girl and her family. Such matchmaking often takes place in large cities, when several close relatives of the future groom simply walk through mahallas in search of a girl of marriageable age. Having made an inquiry about the girls of the mahalla, they can take turns entering one or more houses. When they receive information about a girl living in a mahalla who meets their standards, they simply knock on the house and announce their intention. Letting them into the house means matchmakers were expected.

After the treat, happens information exchange,

⁴ Юнусов Ёғли О. (2012). Қўшничилик ҳақлари ва одоблари. Масъул муҳаррир Ҳ.Йўлдошхўжаев. Тошкент: Тошкент ислом университети, 120 б.

and further, upon approval from the girl's family, matchmakers will make subsequent visits to detail the wedding procedures.

However, often they can visit several houses not making any open promises, and ultimately choose one of the girls. Although this type of matchmaking is rare, it is common for people to search for a bride in their own or neighboring areas with no information about potential brides.

The next type may be called *targeted matchmaking* when the matchmakers have primary information about the girl and her place of residence. However, the girl's family, although they are constantly waiting for matchmakers, do not know exactly who will visit their house. In this case, the matchmakers will have to clarify all the details about the girl's family, her qualities, appearance, education, etc. Such matchmaking is also unexpected since neither the girl nor her parents know the family of the future groom.

In these two types, after receiving the primary information, the matchmakers go to the girl's house in the composition of three or four women. The first visit can be characterized as an exchange of general information. In addition to the exchange of information, usually, a girl is called for an acquaintance, who serves dishes or pours tea to guests. Every step, every movement, voice, appearance, and clothing is put under the watchful eye of the matchmaking commission. This is one of the obligatory rituals, the meaning of which is the physical demonstration of the girl. This procedure is mainly limited to such a demonstration since the matchmakers receive basic information about the girl's appearance.

Obtaining approval varies from region to region. However, the refusal of the girl's family usually occurs in approximately the same way in all regions of Uzbekistan. Usually, in such cases it is announced that the girl is not supposed to get married, she is still very young, since she still has to study for several years. Respect for the phenomenon of matchmaking does not allow expressing a refusal in an open form, as this can humiliate their dignity.

If the girl's family is inclined to approve the marriage, they give a sign of consent, although they do not openly express their willingness to continue the visit of matchmakers. The girl's mother (aunt, sister) usually gives a standard response of the following content, even if they fully approve this

marriage: *"We will inform the girl's father (or the elders of the family), if they approve, we will inform you. «Allah is great, he knows» or «If Allah wills, then we'll see.»*

Here it is necessary to dwell on what the matchmakers will carry with them when visiting the bride's house. The first visit of matchmakers is made without a gift package called *dastarxon*⁵. On the second visit, matchmakers in full force bring *dastarxon*, usually a package full of sweets. In some cases, on the first visit, matchmakers carried a *dastarxon* with them without knowing whether they would receive approval or refusal. The return of the matchmaker's *dastarxon* untouched means a complete rejection. Such an act from the girl's family in some way offends the dignity of the groom and his parents. That is why visiting without a gift bag on the first visit has become a tradition.

Receiving approval looks different, but the replacement of the contents of the *dastarxon* often indicates a positive attitude of the girl's family. In some regions, receiving sweets from the girl's family in *dastarxon* means approval. In some regions, receiving sweets, cookies, handkerchiefs or cloth means complete approval. Among Tatars, a gift in the form of a towel means approval⁶. After the second visit, upon returning home, the matchmakers, having opened the *dastarxon*, discover the replacement of the contents of the package, that their mission was a success.

2.3. Complexities of Matchmaking

Upon receiving approval in the girl's house on the first visit of the matchmaker, the second time they study the girl and her family in more detail. In some cases, matchmakers receive additional instructions to examine the girl if they suspect that the girl may be hiding some physical defects.

In modern conditions of Islamization in Uzbekistan, wearing a hijab headscarf becomes a kind of fashion (Alimkhanova Sh. Trends of modern Uzbek women's clothing)⁷. Most girls prefer to wear a scarf that tightly hides not only the girl's head, but completely covers her body. If a girl, wears a hijab that covers her body, although rarely, there are cases when the "examination" involves the procedure of removing clothes and examining some parts of the body. Of course, such a thorough, sometimes offensive examination of the girl's body leads to the indignation of the girl's family. In this case, the matchmakers argue that for some girls,

⁵ Dastarxon is the material to put food, usually spread on the table or on the ground. The second meaning is a package with food, and/or sweets to bring as a gift during the visit to someone's house. Milovanova, E. (2018). Borrowed words in the Russian newspapers. Научный журнал «Гуманитарный трактат». # 128. P. 46.

⁶ Мишурина, Л. И. (2011). Полотенце в свадебной обрядности татар-мусульман поволжья и приуралья (XIX – начало XX века). Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. С. 34 – 42.

⁷ Алимханова, Ш. (2021). Тенденции современной узбекской женской одежды. Актуальные научные исследования в современном мире. # 6-4 (74). С. 7-14.

the hijab headscarf is worn not because of religious considerations, but to hide bodily defects. If a girl or her family does not have low self-esteem, they will not allow humiliation of their own dignity. Nevertheless, if matchmakers represent rich family, and the girl's family expects such a groom, they can tolerate a thorough examination. On the other hand, the girl and her family may allow a thorough examination in order to prove the absence of any physical defects on the body.

However, acquaintance is usually limited to observing the girl's appearance and, without special instructions, the matchmakers will not insist on a more thorough examination of the girl's body. Matchmakers cannot determine the state of health of the girl, the presence of hereditary diseases. Internal or hereditary diseases will be determined by interviewing neighbors, familiar mahalla activists, etc.

So why do matchmakers still sometimes carry out such a humiliating procedure for examining a girl's body? These seemingly technical aspects come from the responsibility of the mission. If, after the wedding, it is discovered that the daughter-in-law has any bodily defects, illnesses, the groom's parents can blame the matchmakers for not being prudent. Since the family and the wedding are one of the main events of any Uzbek family, after the discovery of a physiological defect or illness, the groom's family will remain in an impasse.

They may not wish to live with such a girl for fear that she may give birth to an unhealthy child and, most importantly, it is not easy to divorce her in this position. In conversations with girls, it becomes clear that if such a thorough examination is desired, the girl's family sometimes does not agree and send the matchmakers back with a complete refusal⁸.

In confidential conversations, unmarried girls expressed the unworthiness of such a humiliating check of the girl's body. Although such a check is rare, nevertheless, some believe that checking the girl's health in terms of her imminent motherhood is still necessary. The need to check the girl's health and physical handicaps is beneficial for both parties. One example given by an employee of the Youth Agency of one of the districts of the Tashkent region indicates the need for such a check. An HR employee named Gulshan Tadzhibayeva told how they married her husband's brother to a girl with a problem in the pelvic-femoral bones. Parents hid this problem from matchmakers, and after pregnancy, the daughter-in-law began to limp. Since they

realized that a woman cannot give birth herself, they performed a cesarean. Nevertheless, the woman gave birth to a disabled baby, whose hair still does not grow, and his teeth broken; the child himself is still like a baby and does not speak. Moreover, after continuous crying, the baby found a fracture of both legs from the hip.

After her husband filed for divorce, the girl's parents accused him of the fact that excessive physical activity in her husband's house made her disabled. However, after the husband's family applied for a medical examination about the origin of the girl's disease, the girl's parents had to admit to having a bone disease from birth⁹.

After learning such cases we had additional investigation revealed a general unwillingness among girls to undergo a comprehensive health check as part of the matchmaking process.

Since all people want having healthy daughter-in-law, they need full information about the health of a future bride. According to official guidelines, polyclinics are tasked with issuing health reports for future bride and groom prior to marriage. However, the process is fraught with corruption, and the polyclinics often issue certificates without proper examination. To prevent the birth of countless disabled children, there is an urgent need to eradicate corruption within polyclinics' health report schemes for issuing certificates to future newlyweds. Since matchmaking is irrelevant practice to official wedding procedures, matchmakers cannot make official health investigations in any way. They can ask about the health condition of a girl or rarely can make additional checks, which is unprofessional and not easy.

Thus, we can conclude that matchmaking is a very serious practice in countries like Uzbekistan, and imposes a serious responsibility on the mediator.

After carrying out all the above-mentioned dating procedures, with the full consent of both parties to a marriage, the second stage of matchmaking begins. This stage consists in sending the male team of matchmakers to agree on the technical aspects of the future wedding ceremony. Since the further actions of the matchmakers are not included in the purpose of this part of our work, we will not dwell on them in detail.

2.4. Matchmaking in Urban and Rural Areas

In the countryside of Uzbekistan, as in other countries of Central Asia, close relatives of the future groom usually take on the role of matchmakers. Relatives understand the desire of the groom's

⁸ Several female employees at the Institute for the Study of Youth Problems were surveyed regarding their perceptions of potential body inspections by matchmakers. The participants expressed a unanimous and resolute refusal to engage in such practices.

⁹ This case is derived from an interview with the HR manager of Kuyi-Chirchik District in the Tashkent Region, and we have obtained her permission to use specific details from our discussion.

family and thus can exchange information with the bride's family freely, which in the end may allow an objective assessment of the parties.

Social ties among residents of urban areas are not so close compared to classical mahallas.

Modern society, especially in urban areas, places more emphasis on individualism and isolation for a variety of reasons. As a result, city mahalla leaders and elders may not have in-depth knowledge of all members and their individual characteristics in the area. That is why in this matter more attention is paid to relatives.

However, relatives as matchmakers cannot guarantee the right choice of a girl. The main criterion for the success of matchmaking is the successful continuation of the family life of young people. In case of unworthy behavior of the daughter-in-law, disrespect for the groom and his relatives, hereditary or other illness, other negative tendencies, the matchmaker also bears a certain responsibility. The groom's parents can contact him/her and express their indignation.

The tradition of matchmaking in Uzbekistan has a rich history, especially in rural areas of the country. Like all over the world, modern matchmaking technologies and dating sites are becoming popular in this country. However, matchmaking remains popular in finding suitable partners. The benefits of this practice means having detailed information about the two families. The role of matchmakers in urban areas, where social bonds and bonds are waning, has become more complex. The urbanization of society has led to an increased emphasis on individualism and isolation, and mahalla leaders and elders may not have the same in-depth knowledge of all members of a district. Thus, the practice of matchmaking continues to evolve along with changing social dynamics.

In the cities, the parents of potential suitors use different methods to find and study the girl. Universities and offices where girls work are a good source of reliable information. Vice deans at many universities are the primary source of information about all girls, photos, year, place of birth, etc. It is not for nothing that on the doors of deputy deans in many universities you can see the inscription - «*We do not provide information about female students.*» After collecting sufficient information unofficially, in large cities, the mothers or sisters of the guys often visit the girl's house long before the matchmakers are sent. The reason for the mothers' visit is distrust of matchmakers and post-wedding disappointment.

In almost all regions in rural areas, matchmaking is carried out according to the classical scheme. All people in the village know each other, and thus, the mission of matchmakers is to mediate between

two families in conducting wedding ceremonies. Since girls mostly marry local boys, the elders can determine the correspondence between two families to each other and foresee the future of marriage. Before the matchmaking, the intention of the boyfriend's family is transmitted to the girl's family through women's information channels, relatives, neighbors, etc. When two families enter into an agreement in advance, it can be a matchmaking service. When it comes to two families that are more economically suitable for each other and with the consent of the girl and the guy for marriage, the matchmaking service will be more procedural. Since the two families know each other, the matchmakers will not try to get the consent of the girl's family, but will talk more about the organization of the ceremony.

This also means that, with the mutual consent of the parties, matchmakers do not bear serious responsibility. If the matchmaker was not the main mediator in reconciling the parties, he is not responsible for the preservation of the marriage. Also, he is not responsible if any problems are found after the wedding. That is, in rural areas, people know the health status of girls and boys, what each family does, and when looking for brides and grooms, people usually bypass those girls and boys who have health problems.

Of course, matchmakers, even in rural areas for their own protection, far-sighted matchmakers, when visiting the girl's family, inquire about the state of health of the girl and the groom through their own unofficial channels. There were cases when it was the matchmakers who were charged if they found out that the girl was not a virgin or the groom was a drug addict.

Here it is necessary to note the peculiarity of choosing a person as a matchmaker. If a guy intends to marry a girl whose family does not approve of this marriage, the parents of the future groom choose a person with authority in the village as a matchmaker. Or the guy's family will find such a person whom the girl's parents cannot refuse. This may be a relative, colleague, classmate, boss of the girl's father, whom it will be difficult for the girl's father to refuse.

When it comes to matchmaking, it is difficult to talk about romantic feelings between the spouses. Since matchmaking implies a planned marriage from the very beginning, there is no need to talk much about love between the spouses. Undoubtedly, in the process of matchmaking, the parties will talk about the sympathy of the future couple. Antipathy between young people can lead to rejection even after matchmaking. If the guy and the girl liked each other, after further meetings they can fall in love with each other. However, it is difficult to talk about deep

love through matchmaking, since matchmaking is a full-fledged mediation between families. And love is a deep feeling, and it often rejects any mediation.

Nevertheless, matchmaking in Uzbekistan, acquiring new forms, is preserved and transformed, and according to experts, it will continue for many years to come.

Conclusion for Chapter 2. This chapter has emphasized the significance of matchmaking in the marriage process, revealing it as an important component of marriage preparation. The main purpose of this study was to identify the difficulties faced by young families that arose from matchmaking, highlighting the limitations of the traditional system and the need for the implementation of technological developments to improve its quality.

Matchmaking, while integral to the marriage preparation process in Uzbekistan, is not an adequate guarantee of marital happiness for young couples. Moreover, its inferiority, as a result of flawed principles and isolation from the realities of life, has the potential to harm future families. As evidenced by this chapter, people often place a greater emphasis on finding a daughter-in-law who meets their expectations, often to the detriment of overlooking her shortcomings. In this context, the guy's parents are psychologically prepared to receive positive information from the matchmakers, yet often overlook the need to identify potential problems. Similarly, both parties tend to conceal negative aspects of their families, only highlighting the positive when seeking a partner. Furthermore, matchmaking activity is often a delicate process, requiring sensitivity and diplomacy to establish a common ground and avoid lost or hidden issues.

Thus, it can be argued that matchmaking activities should be accompanied by Internet applications in which the girl and guy voluntarily provide all information about themselves, including photographs, physical characteristics, life plans, priorities, habits (including bad ones), education, and work, income, etc.

Since the tradition of matchmaking cannot provide complete information about the parties to be married, this indicates an obsolete phenomenon. It must adapt to modern realities, as evidenced by the growth of social networks abroad that provide this service.

Thus, it can be argued that matchmaking activities should be accompanied by Internet applications in which the girl and guy voluntarily provide all information about themselves, including photographs, physical characteristics, life plans, priorities, habits (including bad ones), education, and work, income, etc.

Since the tradition of matchmaking cannot provide complete information about the parties to be married, this indicates an obsolete phenomenon. It must adapt to modern realities, as evidenced by the growth of social networks abroad that provide this service.

In Uzbekistan, there have been many attempts to create formal matchmaking services in the form of private firms, NGOs and social networks. However, such services are not welcomed in the country because officials are concerned about the possible connection of such services with human trafficking through the organization of fake marriages with foreigners.

Thus, we can say with confidence that as long as the institution of marriage and family exists in a traditional society, matchmaking services will exist in various forms. Only the mahalla has every reason to coordinate the activities of this service. According to our conclusion, the mahalla women's committee should be informed when visiting matchmakers in houses on the territory of the mahalla. When informing the mahalla committee about the upcoming visit of the matchmakers, the latter will have additional information about the family they are visiting. In any case, the mahalla committee will be an active participant in any wedding. In the event that the mahalla committee is invited to the engagement ceremony without prior knowledge, and they are aware of the family's problems, the chairman of the mahalla or the women's affairs adviser will not be able to interfere with the upcoming wedding. They will simply contemplate the potentially ruinous wedding. If they inform one of the parties about the problems of the family, they can be accused of destroying the happiness of the young people. In order to avoid undesired outcomes among young families it is necessary to work in developing Applications joint activity women's committee and matchmakers.

КАМБАҒАЛЛИККА БАРҲАМ БЕРИШ – ИЖТИМОИЙ ДАВЛАТ ҚУРИШ САРИ ЙЎЛ

Муқимжон ҚИРҒИЗБОЕВ,

Ўзбекистон журналистика ва оммавий коммуникациялар университети Сиёсий фанлар кафедраси мудири, сиёсий фанлар доктори, профессор

Аннотация: Ушбу мақолада Ўзбекистондаги камбағаллик даражаси ва унга ечимлар ҳақида ёзиб ўтилган. Мақолада бугунги куннинг долзарб муаммоларидан бири талқин этилган. Камбағаллик даражасига муаллиф томонидан баҳо берилади ҳамда муаммоаларни ҳал этиш учун ечимлар таклиф этилади.

Калит сўзлар: Камбағаллик, Мурожаатнома, Ўзбекистон, давлат, чора тадбир, кам таъминланганлик даражаси, БМТ, камбағаллик индекси.

Камбағаллик ижтимоий ҳодиса ҳозирги даврга келиб умумсайёравий муаммо сифатида яшаб келмоқда. Сўнгги ўн йилликларда халқаро ташкилотлар ва ривожланган мамлакатлар томонидан камбағалликни камайтиришга доир улкан ишлар амалга оширилди. 2000 йилдан бошлаб камбағалликнинг тарқалиши икки марта камайтирилди. Лекин, шунга қарамай, ривожланаётган мамлакатларда ҳар ўн кишидан биттаси камбағалликнинг халқаро чегарасидан ташқарида турибди (бошқча айтганда, уларнинг кунлик даромади 1,90 АҚШ долларида оз бўлмоқда). Миллионлаб кишилар эса бундан ҳам оз кўпроқ маблағ ҳисобига тирикчилик қилмоқда. Шарқий ва Жанубий-Шарқий Осиё мамлакатларида камбағаллик анча чегаралангани билан Африканинг Сахараси жанубидаги мамлакатлар аҳолисининг 42 фоизи камбағалликнинг жуда ҳам оғир шароитлари остида яшашга мажбур бўлмоқда.

Президент Ш.М. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида илгари сурилган яна бир ижтимоий муаммо – бу қишлоқларда аҳолининг аксарият қисмининг етарли даромад манбаига эга эмаслиги, ҳар қандай мамлакатда бўлгани каби бизда ҳам кам таъминланган аҳоли қатламлари бизнинг мамлакатимизда ҳам мавжудлиги, улар тахминан аҳолининг 12–15 фоизини – аҳолимизнинг 4–5 миллионни ташкил этиши, уларни ижтимоий ҳимоялашга доир

вазифаларни илгари сурди [1].

Камбағаллик – бу шунчаки барқарорлик асосида тирикчилик қилишни маблағлар билан таъминлашга даромадлар ва ресурсларнинг етишмаслиги эмас, балки улар очлик, тўйиб оқатланмаслик, таълимдан чекланган ҳолда фойдаланиш, ижтимоий дискриминация ва яккаланиб қолиш, шунингдек қарорлар қабул қилишда иштирок этиш имкониятининг йўқлиги кабиларда ҳам намоён бўладиган ҳодисадир. Ҳозирги даврда жаҳонда 783 млн.дан ортиқроқ одамлар камбағалликнинг халқаро чегарасидан пастда турибди. Дунёнинг 11 фоиз аҳолиси ниҳоятда камбағаллик шароитида умргузаронлик қилмоқда, соғлиқни сақлаш, таълим ва санитария каб ижтимоий бойликларга эга бўлишга умид билан яшамоқда. 160 млндан ортиқ болаларнинг 2030 йилгача камбағаллик муҳитида яшаши башорат қилинмоқда.

Камбағалликка барҳам бериш БМТнинг 2030 йилгача барқарор ривожланишнинг кун тартибига баён қилинган 17 та мақсадда мужассамлашган. Унда, хусусан, шундай вазифалар қўйилган: “ривожланган мамлакатлар, айниқса кам ривожланган мамлакатларга камбағаллик ва унинг барча шаклларига қарши курашиш дастури ва стратегияларини амалга оширишни маблағлар билан таъминлашни ривожлантириш учун ҳамкорликни фаоллаштириш, унга турли манбалардан йирик ресурсларни сафарбар қилиш”.

БМТ қабул қилган A/RES/72/233 резолюцияси БМТнинг камбағалликни тугатиш учинчи ўн йиллигини (2018-2027 йй.) эълон қилиб, унда бу соҳада иккинчи ўн йилликдаги (2008-2017 йй.) ўсиш суръатларини сақлаб қолиш вазифалари қўйилган эди [4].

Бу соҳада анъанавий қарашлар тарихга айланмоқда, камбағалликни аниқлашнинг янги индекслари шаклланимоқда. Оксфорд университети ташаббуси билан БМТ ривожланиш лойиҳаси томонидан эълон қилинган камбағаллик ва инсон салоҳиятини ривожлантириш муаммоларига оид маърузада камбағалликка анъанавий тарзда ёндашиш тугаганлигини эълон қилинди. Янги маълумотларда кўрсатилишича, мамлакатлар, ҳаттоки оилавий хўжаликларни бой ва камбағалга бўлиш анча юзакичиликдан иборат. 2019 йилга оид глобал кўп ўлчовли камбағаллик индекси (КЎКИ) натижалари ҳам мамлакат ичида, ҳам камбағал одамлар ўртасида анча тенгсизликлар мавжуд эканлигини кўрсатди. Бу янги индекс даромадни камбағалликнинг ягона кўрсаткичи сифатида сифатида эътироф этмайди, балки камбағалликни уч ўлчовда аниқлайди: саломатлик учун имконият (овқатланиш, болалар ўлими), таълим (таълим олишни давомлилиги ва мактабларга қатнаш) ва таянч эҳтиёжлар (ёқилғи, электр энергияси, санитария, ичимлик суви, мулкка фойдаланиш ва эгалик қилиш даражаси) [5].

Бу пайтга келиб аниқланишича, БМТнинг янгидан ишлаб чиқилган методологиясига биноан 2019 йилнинг июль ойида камбағал одамларнинг учдан икки қисми, яъни 886 млн. киши даромад даражаси ўртача бўлган мамлакатларда яшамокда. Яна 440 млн. киши даромад даражаси паст бўлган мамлакатларга тўғри келади. Таҳлиллар шуни кўрсатдики, ўртача даражада даромадга эга бўлган мамлакатлар жамиятидаги катта тенгсизликларни беркитиб туриши мумкин экан.

БМТ томонидан ўрганилган 5,9 млрд. одамлар яшайдиган 109 та давлатда (2021 йил ҳолати) 1,3 млрд. одам (улардан 644 млн таси 18 ёшдан кичик одамлар) “кўп томонлама камбағал” даражасида яшамокда. 67 фоиз аҳоли ўртача даромадлар оладиган мамлакатларда яшамокда. 1 млрд. одам озиқ-овқат тайёрлаш учун қаттиқ ёқилғидан фойдаланимоқда, яна 1 млрд. одам ёмон санитария шароитида яшамокда, яна 1 млрд. одам ноқулай ва ёмон уй-жойларда яшамокда. 568 млн. одам сифатли ичимлик суви истеъмол қилмайди [6]. Бу каби таҳлиллар турли давлатларнинг камбағалликка қарши курашиш сиёсатини белгилашда муҳим аҳамият касб этади.

Камбағаллик масаласи Ўзбекистонда илк бор 2020 йилда давлат сиёсати даражасига кўтарилди ва бу соҳада халқаро тажрибалардан келиб чиққан ҳолда қисқа муддатда норматив-ҳуқуқий асослар қабул қилинди. Аҳолининг минимал ижтимоий стандартлари ва камбағаллик чегараси белгиланди. Жаҳон банки экспертлари ҳамкорлигида 2022 йил учун мамлакатимизда жон бошига минимал истеъмол харажатлари қиймати 498 минг сўмни (45 \$) ташкил этиши ҳисобланди. Ушбу мезондан келиб чиқиб, республикада илк бор камбағаллик даражаси 17 фоизлиги аниқланди. Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясига мувофиқ, 2026 йилга бориб мамлакатимизда камбағаллик даражасини 2 бараварга қисқартириш вазифаси белгиланди. Кам таъминланган оилалар сони 2019 йилдаги 595 минг нафардан 2022 йилга келиб 2 миллион нафардан ошди ёки 4 баробарга кўпайди [7].

Статистика агентлигининг маълум қилишича, Ўзбекистонда 2023 йил учун ҳисобланган минимал истеъмол харажатлари қиймати бир ойда киши бошига 568 минг сўмни ташкил этди, бу камбағаллик чегараси саналади. Охириги статистик маълумотларга қараганда, ҳозир Ўзбекистонда 1 307,8 минг камбағал оила мавжуд бўлиб, камбағаллик даражаси 14,1 фоизни ташкил этади. Таъкидлаш жоизки, 2022 йилда бу кўрсаткич 17 фоиз эди. Яъни тегишли чора тadbирлар самараси ўлароқ, камбағаллик миқдорини бир йил ичида 3 фоизга камайтиришга муваффақ бўлинган. Жорий йил якунигача эса қадар камбағаллик даражаси 14,1 фоиздан (1 307 минг оила) 12 фоизга (1 180 минг оила) туширилиб, 130 мингга яқин оилани, яъни 1 млн аҳолини камбағалликдан чиқариш режалаштирилди [8].

Ўзбекистонда ҳам камбағаллик даражаси халқаро меъёрий ҳужжатлар ва бу соҳадаги миллий сиёсат таъсирида аста-секинлик билан пасайиб бормокда. Жумладан, 2017 йилдан бошлаб бу соҳа давлат сиёсатининг устувор йўналиши даражасига кўтарилди. 2018 йилдан бошлаб “2030 йилгача камбағалликни икки марта қисқартириш” дастури асосида бу соҳада сезилари ўғаришларни амалга оширишга эришилди.

Маълумки, Ўзбекистон 2015 йил сентябрда бошқа БМТ аъзолари билан бир қаторда “2030 йилгача Глобал кун тартиби ва барқарор ривожланиш мақсадлари”га қўшилган эди. Ана шу халқаро ҳужжат асосида тузилган махсус Мувофиқлаштириш кенгаши томонидан Ўзбекистон шароитида глобал мақсадларга мослашувга доир муайян ишлар амалга

оширилди, бу соҳадаги миллий мақсадлар ва барқарор ривожланиш вазифалари ишлаб чиқилди. Бу ҳужжатлар лойиҳасида 2030 йилгача бўлган муддатга 17 та мақсадлар ва барқарор ривожланиш вазифалари белгиланди. Уларнинг ичидаги биринчи мақсад – бу 2030 йилгача аҳолининг кам таъминланганлик даражасини икки мартага камайтириш, деб айтилди.

Мазкур мақсадлар сифатида асосан қуйидагилар белгиланди:

- озиқ-овқат хавсизлигини мустаҳкамлаш, овқатланиш рационини яхшилаш ва қишлоқ хўжалигини барқарор ривожланишига кўмаклашиш;

- соғлом турмуш тарзини таъминлаш ва барчани қандай ёшга кирганлигидан қатъий назар фаровонликка эришувига кўмаклашиш;

- кенг қамровли, адолатли ва сифатли таълимни таъминлаш, барчанинг бутун ҳаёти давомида таълим олиш имкониятларини рағбатлантириш;

- гендер тенглигини таъминлаш, аёлларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш;

- барқарор ривожланиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб сув ресурсларини эҳтиёт қилиш ва улардан оқилона фойдаланиш, барчанинг соғлиқ ва тозаланиш сақлаш учун сув ресурсларининг доимий мавжудлигига эришиш ва у билан таъминлаш;

- замонавий, ишончли, доимий ва арзон энергия манбаларидан фойдаланишга эришишни таъминлаш ва бошқалар.

Мамлакатда давлатнинг камбағалликка барҳам бериш ва уни камайтиришга доир чора-тадбирлари кейинги икки йил ичида Президент Ш.М.Мирзиёев ташаббуси билан авж олди. 2018 йил 7 июнда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастурини амалга ошириш тўғрисида”ги қарори қабул қилинган эди. Шунингдек, мазкур дастур ижросини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартда “Худудларда аҳолини тадбиркорликка кенг жалб қилиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори қабул қилинди. Тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш учун жорий йилда тижорат банклари орқали 6,2 триллион сўм ажратилди[2]. Мазкур маблағларни ўзлаштириш қоникарсиз ташкил этилгани учун Президент Ш.М. Мирзиёев ташаббуси билан “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастури қабул қилинди. Бу дастур халқимизни фаровон этиш, ижтимоий ҳимояга муҳтож оилаларни ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш мақсадларида қабул қилиниб, унинг руҳи инсонпарварлик ғояси билан

суғорилди.

Мамлакатда ана шу тариқа амалга оширилаётган камбағалликка қарши курашдаги туб бурилиш Президент Ш. М. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида қуйидагича ифодаланди: “камбағалликни камайитириш – бу аҳолида тадбиркорлик руҳини уйғотиш, инсоннинг ички куч-қуввати ва салоҳиятини тўлиқ рўёбга чиқариш, янги иш ўринлари яратиш бўйича комплекс иқтисодий ва ижтимоий сиёсатни амалга ошириш, демакдир”. Шунингдек, Мурожаатномада Жаҳон банки, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Тараққиёт дастури ва бошқа халқаро ташкилотлар билан биргаликда Камбағалликни камайитириш дастурини ишлаб чиқишни таклиф этилди, бу борада халқаро меъёрлар асосида чуқур ўрганишлар ўтказиб, камбағаллик тушунчаси, уни аниқлаш мезонлари ва баҳолаш усуллари қамраб олган янги методологияни яратиш лозимлиги вазифаси қўйилди [1.3].

Шунингдек, Президент Мурожаатномасида жойлардаги ижтимоий муаммоларни ҳал этишга оид тадбиркорлик ташаббусларини, айниқса, ёшлар ва аёллар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлашга устувор аҳамият бериш, шу мақсадда аҳоли ва тадбиркорларга, микромолия хизматлари ва молиявий ресурсларга, давлат харидларига кенг йўл очиб бериш каби дастурий вазифаларни илгари сурди. Шунингдек, аҳоли ичидан бу соҳага мойил кишилар билан тизимли иш олиб бориб, уларни касбга қайта тайёрлаш орқали уларни муносиб иш жойи билан таъминлаш вазифаси кўрсатилиб, бу мақсадлар учун 700 миллион доллар ажратилишини таъкидлаб, Вазирлар Маҳкамасига икки ой муддатда ижтимоий тадбиркорлик асослари ва уни рағбатлантириш чоралари тўғрисида тегишли қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш, шунингдек, ҳукуматга давлат дастурлари доирасида ҳамда тадбиркорликни ривожлантириш ҳамда янги иш ўрини яратишни таъминлашига доир ишларни жадаллаштириш вазифаси топширилди [1.3].

Албатта, ҳозирги даврда жаҳондаги барча мамлакатларда камбағаллар сони 700 млн. кишини ташкил этиб, уларнинг аксарияти ўз бошидан очликни кечирмоқда, ижтимоий муҳтожлик, таълим олиш, санитария шароитлари, ичимлик суви истеъмол қилишда чекланиш, давлатлар қарорларини қабул қилишда иштирок эта олмаслик кабиларга дучор бўлмоқда. Уларнинг кўпроқ қисми Жанубий Осиё ва Африканинг Сахарадан жанубдаги мамлакатларда кенг тарқалган.

Ривожланган мамлакатларда эса ўртача даромаднинг 50-60 фоизидан кам маблағ

олаётганлар камбағал ҳисобланади. Ўтган ўн йилликда бу каби камбағал кишилар Европа Иттифоқи давлатларида 16 фоизни, АҚШда эса 13,2 фоизни ташкил этди. Албатта, камбағал кишиларнинг ижтимоий ҳолати бошқа барча одамларнинг фаровонлигини ўсишига салбий таъсир этиши муқаррар. Камбағал аҳолининг ўсиши иқтисодий ривожланишга катта зарар келтиради – аҳолининг товар ва маҳсулотлари сотиб олиш қobiliяти камаяди, жамиятнинг бирдамлигига зарар етади, сиёсий ва ижтимоий тангликлар рўй бериши мумкин, жиноятчилик кўпайишига олиб келади ва ҳоказо.

Лекин, шунга қарамай бу соҳада умидбахш ўзгаришлар ҳам сезилмоқда: 1990 йилда жаҳондаги мамлакатларда 36 млн. аҳоли кунига 2 доллардан кам даромад ҳисобига яшаган бўлса, 25 йилдан кейин бу кўрсаткич 10 фоизга, 2018 йилга келиб эса 8,6 фоизга пасайди. Ўзбекистонда эса фақат ўтган бир йил ичида ярим фоизга камайди. Мамлакатда Президент фармонлари ва ҳукумат қарорларини ижросини таъминлаш жараёнида камбағалликни қисқартиришнинг турли йўллари аниқланди. Уларнинг ичида энг асосийси – аҳолига тадбиркорлик билан шуғулланиш учун шарт-шароитлар яратиб бериш.

2022 йилнинг ўзида камбағаллик даражаси 17 фоиздан 14 фоизга тушган бўлиб, бунда ҳоким ёрдамчилари 1 млн. нафар аҳолини касб-ҳунарга ўқитиб, тадбиркорлигини бошлашга кўмаклашгани, даромадли иш билан банд қилгани муҳим омил бўлди. Олдинги йилда 200 мингга яқин тадбиркорлик субъекти ташкил қилинди, 10 мингга корхона фаолияти кенгайтирилди, 11 мингга корхона қуввати тикланди. Бу ишлар 2023 йилда ҳам давом эттирилмоқда. Жумладан, 2023 йилда 5 миллион нафар аҳоли бандлигини таъминлаш, шу жумладан, 2 млн. та доимий иш ўринларини яратиш вазифаси қўйилди. 2022–2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегиясига мувофиқ, 2026 йил охирига қадар мамлакатда камбағаллик даражасини икки баробарга камайитиш режалаштирилмоқда.

2023 йил 30 апрелда Ўзбекистон Республикаси Конституциянинг янги таҳририни қабул қилиниши натижасида мамлакатда ижтимоий давлат қуришга оид ҳуқуқий асослар жой олди. Амалда камбағалликка қарши курашнинг давлат сиёсати

даражасига кўтарилиши – бу Ўзбекистонда ижтимоий давлат қурилаётганлигидан дарак беради.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 12 июнда қабул қилган “Камбағалликни қисқартиришда тадбиркорлик субъектлари билан ўзаро манфаатли ҳамкорлик ўрнатишга қаратилган чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармони мамлакатда камбағалликни қисқартиришга йўлида муҳим аҳамият касб этди ва бу соҳадаги давлат сиёсатини амалга оширишни жадаллаштирди.

Президент фармонида биноан камбағалликни қисқартиришнинг асосий йўли сифатида тадбиркорлик корхоналарни жадал ривожлантиришдан келиб чиқиб, маҳаллий ҳокият органларидан бошлаб вазирлик даражасигача бўлган органлар зиммасига тадбиркорлик субъектларини кўпайтириш ишлари билан шуғулланиш вазифалари қўйилди. Муҳими, 2023-2024 йилларда бу соҳага жами 1 млрд АҚШ доллари миқдорида кредит линияси очилиши режалаштирилди [3].

2023 йилдан эътиборан Хитой тажрибаси асосида ҳар бир вилоятда биттадан туманни камбағалликдан чиқариш бўйича алоҳида дастур қабул қилинди. Камбағаллик даражаси юқори бўлган туманларда йўл-транспорт, электр, алоқа ва туризм инфратузилмасини яхшилаш, кичик ва ўрта шаҳарларни ривожлантириш, маҳаллаларни саноатлаштиришга катта эътибор берилди. 2023 йилнинг ўзида оилавий тадбиркорликка 13 трл сўм кредит ва 1,5 трл. сўм субсидиялар ажратилди. Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигини халқчил тизимга айлантириш, 100 дан ортиқ ижтимоий хизматларни бевосита маҳалланинг ўзида йўлга қўйиш учун ишлари бошланди. Фақат 2022 йилнинг ўзида 1 млн. нафар аҳоли камбағалликдан чиқарилди. 2022 йилда Ўзбекистонда камбағаллик 17 фоиздан 14 фоизга тушди [10].

Таҳлиллардан кўриниб турибдики, Президент Ш.М.Мирзиёевнинг Мурожаатномасида илгари сурилган вазифалар ва жаҳон тажрибасида камбағалликни аниқлашнинг янги методологиясини пайдо бўлиши муносабати билан Ўзбекистонда бу ижтимоий тенгсизликни камайитиш, камбағаллик индекслари ва янгича тушунчаларини аниқлаш давлат сиёсати даражасига кўтарилди.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси. 2020 йил 24 январь.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Худудларда аҳолини тадбиркорликка кенг жалб қилиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори. 7 март 2019 й.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Камбағалликни қисқартиришда тадбиркорлик субъектлари билан ўзаро манфаатли ҳамкорлик ўрнатишга қаратилган чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармони. 12 июнь 2023 й.
4. United Nations. Resolution adopted by the General Assembly on 20 December 2017.
5. Новая методология измерения многомерной бедности – представлена НБС в ходе мероприятия с участием центральных органов государственной власти.
6. Индекс нищеты населения демонстрирует резкое неравенство среди этнических групп. 7 октября 2021 г.
7. Ҳайитмуротов С. Камбағаллик даражасини икки бараварга қисқартириш – асосий мақсад. 11 январь 2024 й. Uza.uz Posts.
8. Qalampir. Uznews.
9. Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 14.06.2023 й.
10. Камбағалликни қисқартириш учун янгича ишлаш бошланади. Sputniknews.u

Аннотация: В данной статье описан уровень бедности в Узбекистане и пути его решения. В статье описана одна из актуальных проблем современности. Автор оценивает уровень бедности и предлагает пути решения проблем.

Ключевые слова: Бедность, Применение, Узбекистан, государство, действие, уровень бедности, ООН, индекс бедности.

Abstract: This article describes the level of poverty in Uzbekistan and its solutions. The article describes one of today's pressing problems. The author assesses the level of poverty and proposes solutions to solve the problems.

Keywords: Poverty, Application, Uzbekistan, state, action, level of poverty, UN, poverty index.

YEVROPADA ZAMONAVIY OLIY TA'LIMNING RIVOJLANISH BOSQICHI

Sardorbek DIYOROV,

Yoshlar muammolarini o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti doktoranti

Annotatsiya. *Ushbu maqolada oliy ta'lim tizimining rivojlanish bosqichlari tahlil qilingan bo'lib, Platonning Afina Akademiyasidan boshlab, Yevropa universitetlarining shakllanishi, Napoleon davridagi "Grandes Ecoles" modeli, Gumboldt tamoyillariga asoslangan nemis oliy ta'lim tizimi, Buyuk Britaniyaning "liberal ta'lim" konsepsiyasi ko'rib chiqilgan.*

Maqolada turli mamlakatlardagi oliy ta'lim tizimlarining o'ziga xos xususiyatlari solishtirilib, ularning davlat boshqaruvi va iqtisodiy taraqqiyotga ta'siri o'rganiladi. Bu tadqiqot oliy ta'limning joriy tendensiyalarini tushunishda nazariy va amaliy ahamiyatga ega.

Kirish

Oliy ta'lim insoniyat sivilizatsiyasining ajralmas qismi bo'lib, uning tarixi qadimgi yunon falsafasidan boshlangan va zamonaviy globallashtirilgan ilmiy tadqiqot institutlarigacha rivojlangan. Oliy ta'limning taraqqiyoti har bir jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlari, siyosiy jarayonlari va madaniy qadriyatlariga mos ravishda shakllangan.

Dastlabki universitetlar falsafa va ilmiy bilimlarni tarqatish maqsadida tashkil etilgan bo'lsa, bugungi kunda ular iqtisodiyot va jamiyatni rivojlantirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Oliy ta'limning rivojlanish bosqichlarini o'rganish orqali, har bir davlatda mavjud oliy ta'lim tizimining o'ziga xos xususiyatlarini anglash va global ta'lim tizimlari bilan bog'liqligini tushunish mumkin.

Mazkur maqolada qadimgi Yunoniston, Yevropa, Fransiya, Germaniya va Buyuk Britaniyada oliy ta'lim tizimining shakllanishi, rivojlanish bosqichlari va zamonaviy ta'lim jarayoniga ta'siri tahlil qilinadi. Ayniqsa, Platon akademiyasidan boshlab, Yevropa universitetlarining Uyg'onish davridagi yutuqlari, Napoleon davridagi oliy ta'lim islohotlari, Gumboldt universitetining ta'limga qo'shgan hissi va Buyuk Britaniyaning liberal ta'lim tamoyillari muhokama qilinadi.

Zamonaviy oliy ta'lim tizimi, texnologik taraqqiyot va xalqaro ta'lim standarti bilan uyg'unlashgan holda, XXI asr jamiyatining ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlariga moslashmoqda. Shu sababli, ushbu maqolada oliy ta'lim tizimining rivojlanish bosqichlarini chuqur tahlil

qilish va ularning bugungi kunga ta'siri yuzasidan xulosalar chiqarish maqsad qilib qo'yilgan.

Asosiy qism

Birinchi universitet miloddan avvalgi 387-yilda Afinada Platon tomonidan tashkil etilgan **Platon Akademiyasi** deb taxmin qilinadi. Akademiyaning asosiy roli Platon falsafasini aks ettirib, asosiy e'tiborni "ma'lumotli, o'qimishli" afina fuqoralarini tayyorlashga qaratgan va quyidagi 3 ta ta'lim berish usulidan foydalangan:

"Savoir d'etre" – NIMA – nima mavjud, mavjud narsalarni tushunish va ma'nosini anglash ("mavjud narsalarni bilish", "shaxsiy xulq-atvorni bilish"-ong orqali);

"Savoir faire" - QANDAY qilish kerak – kasbiy ta'lim, ya'ni kasbga tayyorlash ("Nima qilishni bilish" yoki "amaliy ko'nikma"-qo'l mehnati orqali);

"Savoir vivre" - NEGA biz buni qilamiz - jamiyatlardagi o'z o'rnini anglash ("Hayot haqida bilish" yoki "hayot madaniyatini bilish"-tuyg'u orqali).

Ushbu uchta ta'lim berish usuli o'rtasidagi muvozanat "donolikka" olib keladi deb hisoblangan. O'quv dasturi "Trivium" va "Quadrivium"ga bo'lingan. Birinchi o'quv dasturi "Trivium"da Gramatika, Logistika va Retorika o'qitilgan bo'lib, shaxsning o'zini va fikrini qanday ifoda etishga e'tibor qaratilgan. Ikkinchisida, Arifmetika (moliya uchun), Geometriya (geografiya uchun), Astronomiya (fazoda o'z o'rnini bilish uchun) va Musiqa (ichki uyg'unlikka erishish uchun) o'rgatilgan. Bu yunon falsafiy fikrlari (ayniqsa,

Aristotel g'oyalari) Yevropa jamiyatida ming yildan ortiq hukmronlik qilib, Yevropa universitetlarining rivojlanishiga bevosita va sezilarli ta'sir ko'rsatgan.

Dastlabki Evropa universitetlari o'rta asrlarga borib taqaladi. Eng qadimgilaridan Italiyaning Padova va Boloniya, Angliyadagi Oksford va Kembrij, Ispaniyaning Salamanka tashkil topgan. Dastlab barcha Yevropada tashkil etilgan universitetlarning roli ruhoniylarni tayyorlash bo'lgan va ular Rimdagi katolik cherkovi tomonidan moliyalashtirilgan.

Fransiyada oliy ta'limning rivojlanishi. Butun Evropada, Uyg'onish davrida, mamlakatni boshqarish uchun asosiy e'tibor diniy boshqaruvdan (Katolik va Provaslav) mahsus siyosiy institutlar boshqaruviga o'tdi. Fransiyada bu tendentsiya Napoleon tomonidan qo'llab quvvatlangan bo'lib, u mamlakatni boshqarishida savodi bor, o'qigan davlat xizmatchilar foydalanishni xohlagan. Ushbu holat hozirgi "Grandes Ecoles" (Buyuk Maktablar) ya'ni zamonaviy fransuz eleta universitetlarining tuzilishi va rolga sezilarli ta'sir ko'rsatgan. "Grandes Ecoles" universitetlari yaxshi moliyalashtiriladi, kichikroq sinflarga ega bo'lishadi va yuqori darajadagi o'qituvchilar va ilmiy hodimlarni ishga oladi. Talabalar armiya ofitserlari maqomiga ega bo'lishadi va eng yaxshi "Grandes Ecoles" "Politehnika" bo'lib har doim dunyoning eng yaxshi o'nta universitetlari qatoridan joy olgan. Bu maktablarda bo'lajak elitalar – ertangi kunning yuqori davlat xizmatchilari (haut fonctionnaires), sanoat rahbarlari, eng yuqori darajadagi harbiy xizmatchilar, eng yaxshi siyosatchilar, muhandislar, fiziklar, fan olimlari va boshqalar tarbiyalanadi. Fransiya oliy ta'lim tizimlari juda elita va nufzli hisoblanadi, chunki bu maktablar juda tanlab olinadi. Masalan davlat boshqaruvi milliy maktabi (The École Nationale d'Administration) "Grandes Ecoles"lardan biri bo'lib 1960 yildan beri 5600 nafar yuqori lavozimli fransuz davlat xizmatchilariga va 2900 nafar chet ellik davlat xizmatchilariga ta'lim bergan. Ushbu maktabni butiruvchilari ko'pincha Fransiyadagi eng yuqori siyosiy va davlat tashkilotlariga nomzod sifatida qaraladi. Emmanuel Makron, Jak Shirak, Fransua Olland va Jan-Mark Sauve kabi shaxslar ushbu oliygohda ta'lim olishgan.

Bu maktablarda odatda olti yillik "bakalavr" dastur o'qitilgan bo'lib, biznes va sanoatga ko'proq urg'u berilgan. Xorijiy va mahalliy o'qituvchilar ishga jalb qilingan va chet tillarini o'rgatish muhim ahamiyatga kasb etgan. Ko'pincha o'quv dasturiga chet elda bir yillik stajrovka kiritilgan. 1990-yillarga qadar mantiq, ilm-fan va biznes tadqiqotlariga katta e'tibor qaratilgan. Ushbu kasbiy ta'lim mamlakat darajasida foydali bo'lgan, ammo xalqaro muammolar uchun

etarli emas edi. Ushbu muammolarni hal qilish uchun **Grandes Ecoles** til o'rgatish, Fransiyadan tashqarida ishga joylashtirish va xalqaro masalalar bo'yicha ta'limga katta sarmoya kiritdi¹.

Grandes Ecoleslarning hozirgi o'qitish uslubi ko'proq "savoir faire" va "savoir d'etreni"ga asoslangan. Tadqiqotlar universitetlar va davlat tadqiqot institutlarida, jumladan Milliy ilmiy tadqiqot markazi (CNRS-Centre National de la Recherche Scientifique), Milliy qishloq xo'jaligi tadqiqotlari instituti (INRA-Institut National de la Recherche Agronomique) va Milliy sog'liqni saqlash va tibbiy tadqiqotlar instituti (INSERM-Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale)da olib boriladi. Ushbu institutlarning nufuzi juda baland. Masalan, CNRS ilmiy nashrlar soni bo'yicha dunyodagi yetakchi tadqiqot institutidir.

Germaniyada oliy ta'limning rivojlanishi. Nemis oliy ta'limining asosiy vakili Vilgelm fon Gumbold (1767-1835) bo'lib, u 1811-yilda Berlinda Gumbold universitetini ochdi va Yevropadagi eng ilg'or universitetga aylandi. Gumboldt universiteti **san'at va fanni, nazariya va amaliyotni birlashtiruvchi** yaxlit tizimdan foydalangan. San'at va musiqa orqali ta'lim va tizimli o'rganish ongni tarbiyalash uchun matematika kabi muhim deb qaralgan. Tanqidiy fikrlash qobiliyati qattiq kasbiy tayyorgarlikdan ko'ra muhimroq hisoblangan. Gumbold "Bilim - bu kuch va ta'lim – erkinlik" degan iborani shior qilgan. 1835-yilda Gumboldt vafot etdi lekin kelib chiqishidan yoki oilasidan qat'i nazar, bilimli, o'ziga ishongan fuqarolarni tarbiyalash g'oyasini qoldirdi. Gumboldning yuqori saviyali, kosmopolit, liberal ta'lim falsafasi Germaniyada yagona muhim ta'lim g'oyasi bo'lib qolmoqda va mintaqaviy siyosiy manfaatlar va ko'plab turli xildagi o'quv dasturlari paydo bo'la boshlagan bo'lsa-da, hozirgi kun maktabi va ta'lim siyosati uchun namuna bo'lib xizmat qilmoqda. Gumbold universiteti (hozirgi Berlin universiteti) Yevropaning yetakchi universitetlaridan biridir. Nemis ta'lim modeli dars jarayonlarida ham, dasturlarida ham, g'oyasida ham fransuz ta'lim tizimidan keskin farq qiladi. O'quv dasturida **"savoir-vivrnig"** kuchli elementi mavjud. Ta'lim modelining muhim omili **o'qitish va tadqiqotlarni** birlashtirib, **Lernfreiheit** (fransuz modelidan farq qiluvchi mustaqil ta'lim) va **Bildung** (qadimgi Yunonistonning savoir-vivre falsafasiga asoslangan)ni targ'ib qiladi. Universitetlar davlat tomonidan moliyalashtirilishiga va akademik erkin bo'lishgan. Ta'lim islohotchilari orasida Fixte va Shleyermaxer kabi faylasuflar hamda Gumboldt bor edi va Berlin universiteti milliy madaniy tiklanish markaziga aylandi. Ta'limning nemis modeli butun

¹ Lazuech, G. 1999. L'exception française: le modèle des grandes écoles à l'épreuve de la mondialisation. Rennes: Presses Universitaires de Rennes (PU)

markaziy, sharqiy va shimoliy Evropada chuqur ta'sir ko'rsatdi².

Berlin universitetlari Gegel, Marks va Veber kabi taniqli mutafakkirlarning yetishtirdi, ularning g'oyalari byurokratiya, boshqaruv va davlat boshqaruvining zamonaviy nazariyalarini shakllantirgan. Germaniyani birlashtirgan va zamonaviy nemis davlatini tashkil qilgan davlat arbobi Otto fon Bismark (1815–1898), Kvant nazariyasini kashf qilib, ilmiy yondashuv orqali davlat ilmiy siyosatiga hissa qo'shgan Nobel mukofoti sovrindori, Max Plank (1858–1947), Germaniya kansleri sifatida iqtisodiy barqarorlik va xalqaro hamkorlik siyosatini muvaffaqiyatli boshqargan, davlat boshqaruvida pragmatik liderlik uslubini namoyish qilgan Angela Merkel (1954-yilda tug'ilgan), Rim huquqi va tarixiga oid tadqiqotlari bilan tanilgan, nobel mukofoti sovrindori, ilmiy ishlari davlat boshqaruvi va huquqiy tizimlarni o'rganishda asosiy manba hisoblangan Theodor Mommsen (1817–1903), ilm-fanga oid ishlari davlat sog'liqni saqlash tizimlarini takomillashtirishga yordam bergan Hermann von Helmholtz (1821–1894), Diniy falsafa va ta'limning davlat boshqaruvidagi rolini rivojlantirishda katta hissa qo'shgan Friedrich Schleiermacher (1768–1834), Kvant mexanikasi va davlat ilmiy siyosatida ta'sir ko'rsatgan, Nobel mukofoti sovrindori Werner Heisenberg, sil kasalligi va boshqa yuqumli kasalliklarni o'rganib, sog'liqni saqlash siyosatini shakllantirishda muhim rol o'ynaga, Nobel mukofoti sovrindori Robert Koch (1843–1910) kabi turli sohalarida davlat siyosatiga o'z ta'sirini ko'rsatgan mutafakkirlarning barchasi Gumbold universiteti bitiruvchilari hisoblandi.

Buyuk Britaniyada oliy ta'limning rivojlanishi. Nyuman (1801–1890) **“Universitet g'oyasi”** kitobi orqali Buyuk Britaniyadagi universitetlarga katta ta'sir ko'rsatgan bo'lib, bu kitob hanuzgacha Buyuk Britaniya ta'limiga ta'sir ko'rsatib, Buyuk Britaniyaning hozirgi zamonaviy universitetlarining g'oyaviy asosi sifatida qaraladi. Nyuman universitetning asosiy maqsadini **“liberal ta'lim”**ni ta'minlash deb ta'riflagan, uning so'zlariga ko'ra, “liberal ta'lim - bu barcha sohalarida haqiqatga, fanning fanga aloqasiga, ularning o'zaro bog'liqligi va tegishli qadriyatlariga har tomonlama qarashdir”. U onging

rivojlanishiga ishongan va uni “sezgilar orqali idrok etuvchi to'g'ri tarbiyalangan va shakllangan aql” deb ta'riflagan³. Nyuman grammatika, ritorika, mantiq va matematikani (geometriya, arifmetika, astronomiya va musiqaga bo'lingan) o'z ichiga olgan o'rta asr ta'limining liberal san'atining klassik yunon an'anasiga murojaat qilgan (Kardinal Nyuman jamiyati, 22).⁴ Nyuman ushbu fanlarni o'rganayotgan talabalar “aqliy tarbiyaning eng yaxshi quroli va intellektual taraqqiyotning eng yaxshi kafolati” ekanligini e'tirof etgan, chunki bu sohalarini o'rgangan talaba bilimning boshqa sohalarini ham o'zlashtira oladi, deb hisoblangan. Talabalar liberal ta'limni tugatgandan so'ng, san'at darajasini beruvchi tibbiyot kabi professional kasbiy darajani egallashi mumkinligiga ishongan. Keyinchalik, “liberal san'at o'quv dasturlari”ning ushbu versiyasi fan va ilohiyotni o'z ichiga olgan holda kengaytirilgan. Ushbu g'oyalar Oksford, Kembrij va Durham kabi eleta universitetlarni kuchaytirdi. O'sha davrda ko'pgina o'quv dasturlari klassik edi va ilmiy yo'nalish yaxshi o'rgatilmagan. XIX asr oxirida yana sakkizta universitet tashkil topdi. Bular Liverpul, Birmingem, Manchester, Lids, Nyukasl, Sheffild, Reading va Bristol edi. Tizim ellita bo'lgan va 1950-yilda atigi 20 000 daraja berilgan bo'lsa, bugungi kunda bu ko'rsatkich 500 000 taga teng. Bu vaqtda ingliz universitetlari akademik rolni o'z zimmalariga oldilar va ularni tasvirlash uchun ko'pincha “fil suyagi minoralari” iborasi ishlatilgan.

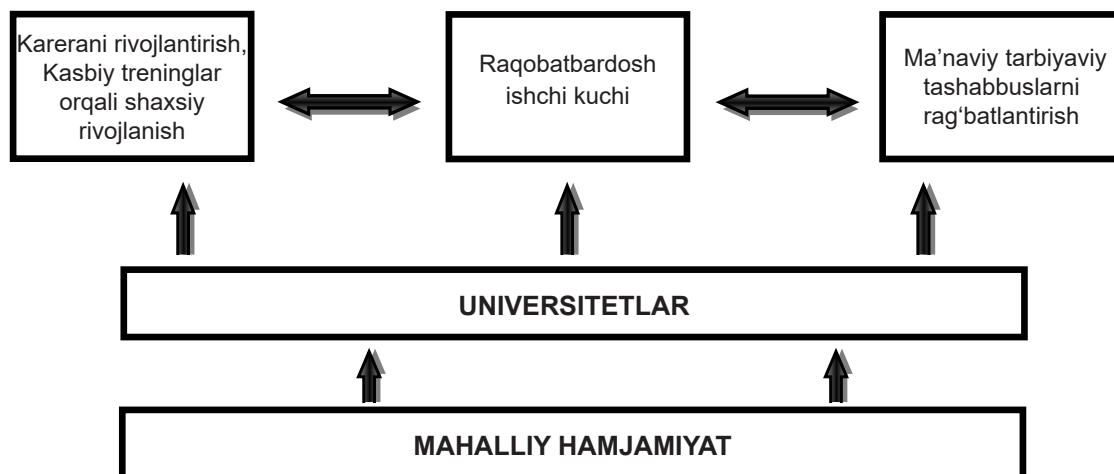
Ikkinchi jahon urushidan keyin, xususan, 1970-yillarda politexnika shakllanganidan keyin oliy ta'limning doimiy o'sishi kuzatildi. Ro'yxatga olish 1950 yildagi 3,4% dan 1970 yilda 8,4% gacha ko'tarildi (Bolton, 2012)⁵. Politexnika texnik malakani ta'minlovchi sifatida ko'rilgan va nemis idealiga o'xshash edi. Ko'pchilikda tibbiyot va huquq maktablari yo'q edi, lekin mahalliy hudud uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni o'rgatuvchi ko'proq kasbiy rolgacha e'tibor qaratdi. Sanoat bilan mustahkam aloqa bor edi. Ular mintaqaviy rivojlanish va mahalliy iqtisodiy o'sishda ishtirok etuvchi mahalliy hamjamiyatning markaziy va muhim qismi sifatida ko'rilgan va jamiyatda kuchli kasbiy rolgacha edi. (1-rasm)

² Anderson, R.D. 2004. European Universities from the Enlightenment to 1914. Oxford University Press, USA.

³ Newman, J.H. 2016. The idea of a University. Create Space Independent Publishing.

⁴ The Cardinal Newman Society 2019 “A Rekindling of the Light: The Past, Present and Future of a Catholic Core Curriculum”, Innovate UK. September 2008 <https://newmansociety.org>

⁵ Bolton, P. 2012. Education: Historical Statistics. Standard Note. Library of the House of Commons. SN/SG/4252.



Politehnika g'oyasi (1-rasm)

Garchi ko'pchilik politehnika universitetlarni yaxshi g'oya deb hisoblasada, hukumat siyosati ularni transformatsiya bo'lishni talab qilgan va bu 1990-yillarda "yangi universitetlar" paydo bo'lishiga olib keldi. Keyinchalik universitetlar soni 1990-yilda 56 ta bo'lgan bo'lsa, 2019-yilda 150 tadan oshib ketdi. Bu o'zgarishlar "eski" universitetlar va bugungi kunda mavjud bo'lgan "yangi" universitetlar o'rtasida farqni vujudga keltirdi. Ko'pgina yangi universitetlar hali ham politehnika g'oyalariga amal qilishishmoqda.

Hozirgi vaqtda ingliz universitetining rollari tadqiqot, ta'lim va bilim almashinuvi sifatida ifodalanadi. **Bilim almashinuvi** - bu "universitetlar va biznes, jamoalar, uchinchi sektor va hukumat o'rtasida g'oyalar, tadqiqotlar, tajriba yoki ko'nikmalarni uzatishdir"⁶. Buyuk Britaniyadagi "**bilimlar almashinuvi**"ning yaqqol namunasi Innovate UK's Knowledge Transfer Partnerships (KTPs). Bu Buyuk Britaniya miqyosidagi dastur bo'lib, so'nggi 40 yil davomida Buyuk Britaniya bilimlar bazasida o'z aksini topgan bilim, texnologiya va ko'nikmalardan yaxshiroq foydalanish orqali korxonalarga raqobatbardoshligi va unumdorligini oshirishda yordam berib kelmoqda. **Bilimlarni uzatish bo'yicha hamkorlik** "asosiy strategik ehtiyojni qondirishga va biznesning rivojlanishiga yordam beradigan innovatsion echimlarni aniqlashga xizmat qiladi" (UKRI, 29)⁷.

1990-yillarda Buyuk Britaniyada universitetlar ta'lim xizmatlaridan foydalanganlik uchun to'lovlari joriy qilinganiga qaramay, universitetlarda o'qish uchun talab o'sishda davom etmoqda. Biroq, ba'zi yangi universitetlar raqobat uchun kurash olib

borishmoqda.

AQShda oliy ta'limning rivojlanishi.

AQShning dastlabki universitetlariga ta'limning Buyuk Britaniya modeli kuchli ta'sir ko'rsatgan. 1636-yilda tashkil etilgan Garvard kolleji dastlab yosh erkaklarni ruhoniylikka tayyorlashga e'tibor qaratgan. 1701-yilda Yel kolleji va 1747-yilda Nyu-Layt Presviterian kolleji tashkil etilgan, keyinchalik Princeton nomi bilan tanilgan. Xuddi shunday, Braun universiteti, Pensilvaniya universiteti va Rutgers universiteti ham shu davrda tashkil topgan. Ushbu o'quv maskanlarining barchasi kichik bo'lib, cheklangan bakalavriat dasturiga ega bo'lib liberal san'at fanlariga asoslangan edi. Talabalar qadimgi yunon va lotin tillari, geometriya, qadimgi tarix, mantiq, etika va ritorika bo'yicha puxta o'qitilgan, muhokamalar kamdan-kam o'tkazilgan bo'lsa, laboratoriya mashg'ulotlari mavjud bo'lmagan. Talabalardan yangilik va ijodkorlik emas, balki yodlash va aniq takrorlash talab qilingan. Talabalarining aksariyati 17 yoshdan kichik edi va ko'pchilik kollejlarda bir vaqtning o'zida tayyorlov maktablarini ham boshqargan. Sport turlari yoki yunon harfli birodarlik uyushmalari yo'q edi, biroq adabiy jamiyatlar faol edi. Ta'lim narxi juda past, stipendiyalar kam edi. Talabalarining ko'pchiligi ruhoniylarning farzandlari bo'lib, aksariyati kelajakda ruhoni, yurist yoki o'qituvchi bo'lishni rejalashtirgan.

1820-yillarga kelib, yunon va lotin tillarini zamonaviy tillarga almashtirish bo'yicha talab ortib bordi. Ammo islohotchilar muvaffaqiyatga erishmadilar va an'anaviy qat'iy o'quv dasturining markaziy qismi bo'lgan klassik tillar fuqarolar urushidan keyin ham davom etdi. *Burke va Hall*

⁶ Sweeney, D. 2018. "Shaping university research and knowledge exchange" WonkHE, April 16. <https://wonkhe.com/blogs/research-england-shaping-university-research-and-knowledge-exchange/>.

⁷ UKRI (Innovate UK) 2019 "Knowledge Transfer partnerships", Innovate UK. May 2019 <http://ktp.innovateuk.org>

tadqiqotlarini umumlashtirgan holda Katz (1983) 19-asr haqida quyidagi xulosalarni keltiradi:

1. *Mamlakatdagi ko'plab kichik kollejlari yosh erkaklarning qishloq xo'jaligidan murakkab shahar kasblariga o'tishini osonlashtirishga yordam berdi.*

2. *Ushbu kollejlari ayniqsa ruhoniylarni tayyorlash orqali ijtimoiy harakatchanlikni rivojlantirdi va mamlakatning turli burchaklaridagi shaharlarga jamiyat yetakchilari sifatida xizmat qiluvchi kadrlarni yetkazib berdi.*

3. *Elita hisoblangan kollejlari ijtimoiy harakatchanlikka nisbatan kam hissa qo'shgan bo'lsa-da, boy oilalar va bir nechta maxsus eleta guruhlarining farzandlarini o'qitishga e'tibor qaratdi. Ayniqsa, Sharqiy elita kollejlari, jumladan, Garvard universiteti, shimoliy-sharqiy hududlarda katta siyosiy va iqtisodiy qudratga ega bo'lgan elita guruhlarining shakllanishida muhim rol o'ynadi*⁸.

AQShda 20-asr boshlarida 1000ga yaqin kollej faoliyat ko'rsatgan bo'lib, ularda 160,000 talaba tahsil olgan. Kollejlari sonining keskin o'sishi ayniqsa 1900-1930 va 1950-1970 yillar oralig'ida kuzatilgan. Davlat universitetlari kichikroq, 1000 dan kam talaba o'qigan muassasalardan 40,000 dan ortiq talaba sig'diradigan yirik kampuslarga, shuningdek, shtat bo'ylab hududiy filiallarga ega tizimlarga aylangan. Keyinchalik bu hududiy kampuslar bo'linib, mustaqil universitetlarga aylangan.

K-12 ta'limi kengayishi tufayli har bir shtat o'qituvchilari kollejlari tashkil qildi, bu jarayon 1830-yillarda Massachusets shtatidan boshlangan. 1950-yillardan keyin bu kollejlari davlat kollejlari, so'ngra keng o'quv dasturiy yo'nalishlarga ega davlat universitetlariga aylangan⁹.

Goldin va Katz tomonidan olib borilgan tadqiqotlarga ko'ra, AQShda oliy ta'lim tizimining tarixiy rivojlanishidan kelib chiqadigan tendensiyalar bugungi kunda ham davom etmoqda. Xususan, xususiy ta'lim muassasalari ustun bo'lgan shtatlar, o'tmishda davlat tomonidan kam qo'llab-quvvatlangan bo'lsa, hozirda ham shunga o'xshash holatda qolmoqda. AQSh ittifoqiga erta qo'shilgan shtatlar (masalan, Sharqiy Sohil shtatlari) 20-asr boshlarida oliy ta'limga kam mablag' ajratgan va davlat kollejlari qabul darajasiga ega bo'lgan. Ushbu tarixiy model hozirgi kunda ham davom etmoqda, natijada ushbu shtatlar boshqa shtatlarga nisbatan davlat tomonidan kamroq subsidiyalari olmoqda va davlat kollejlari talabalarning kamroq qamrab olinishi kuzatilmogda.

Tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, tarixning ta'siri

oliy ta'lim tizimining hududiy ko'rsatkichlarida katta ahamiyatga ega. Shu sababli, dastlabki o'rnatilgan tizimlar va ularning rivojlanish dinamikasi davlat miqyosidagi hozirgi oliy ta'lim qamrovi va davlat subsidiyalari miqdoriga bevosita ta'sir ko'rsatmoqda. Tarixiy o'zgarishlar va rivojlanish yo'nalishlari bugungi kunda AQSh oliy ta'limining mintaqaviy rivojlanishida hal qiluvchi rol o'ynaydi¹⁰.

Universitetning tadqiqotdagi roli (Savoir D'etre) juda ham dolzarb masala hisoblanadi. Insonlarning ilmga bo'lgan izlanishlari hech qachon kamaymaydi va ta'lim olishga, tadqiqot o'tkazishga, malaka oshirishga bo'lgan talab, intilish, mavjudligi tufayli universitetlarga bo'lgan ehtiyoj oshib boraveradi, shuning uchun ham universitetlar o'zida aqlli, iste'dodli va yaratuvchan fikrlaydigan shaxslarni jamlaydigan muhim bir ilmiy xazinalar ombori sifatida qaraladi. Bunday joyda ilmiy, intellektual hamda madaniy rivojlanish uchun barcha sharoitlar mavjud bo'lib, ular jamiyatning taraqqiyoti uchun muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun ham universitetlar ushbu rolni saqlab qolish, qolaversa yanada rivojlantirish uchun raqobatga kirishishlari, yangi innovatsiyalar joriy qilishlari kerak. Fransiyada ko'plab davlat va nodavlat ma'lum sohaga ixtisoslashgan ilmiy-tadqiqot institutlari mavjud. Buyuk Britaniyada ko'plab kompaniyalar o'zlarining ilmiy-tadqiqot departamentini tashkil etmoqda, chunki o'z tasarrufida bo'lgan tashkilotni boshqarish va tartibga solish osonroq deb hisoblashadi¹¹.

Xulosa

Zamonaviy oliy ta'limning rivojlanish bosqichlari tarixiy va mintaqaviy o'ziga xosliklarga ega bo'lib, har bir mamlakatning ijtimoiy, siyosiy va iqtisodiy ehtiyojlariga mos ravishda shakllangan. Yunonistonning Platon akademiyasidan boshlab, Evropa universitetlarining dastlab diniy markaz sifatida tashkil topishi, keyinchalik esa ilm-fan va kasbiy tayyorgarlikka yo'naltirilishi ushbu rivojlanish jarayonining muhim bosqichlarini tashkil qiladi.

Fransiyada oliy ta'limning rivojlanishi davlat boshqaruvi va sanoat rahbarlarini tayyorlashga qaratilgan elita universitetlari – "Grandes Écoles" tizimi orqali shakllangan bo'lsa, Germaniya Gumboldt modeli asosida akademik erkinlik va tadqiqotga katta urg'u beruvchi universitet tizimini yaratdi. Buyuk Britaniyada esa Nyuman g'oyalari asosida "liberal ta'lim"ni ta'minlashga yo'naltirilgan universitetlar rivojlangan bo'lib, bu tizim keyinchalik ilmiy tadqiqotlar va sanoat bilan hamkorlikka asoslangan universitetlar shakllanishiga olib keldi.

⁸ Katz, M. 1983. The Role of American Colleges in the Nineteenth Century. *History of Education Quarterly*, 23 (2): 215-223. doi:10.2307/36810.

⁹ Wikipedia "Rise of US Universities" https://en.wikipedia.org/wiki/History_of_higher_education_in_the_United_States.

¹⁰ Goldin, C. and Katz, L.F. 1999. The shaping of higher education: the formative years in the United States, 1890 to 1940. *Journal of Economic Perspectives*, 13 (1): 37-62.

¹¹ Moscardini, Alfredo O., Rebecca Strachan, and Tetyana Vlasova. "The role of universities in modern society." *Studies in Higher Education* 47.4 (2022): 812-830.

XX asrda oliy ta'lim tizimi texnologik taraqqiyot va globalizatsiya ta'sirida yanada diversifikatsiyalandi. Politehnika universitetlari texnik va kasbiy ta'limni kuchaytirgan bo'lsa, 1990-yillardan boshlab yangi universitetlar shakllanib, oliy ta'limning

ommaviylashishiga hissa qo'shdi. Hozirgi kunda oliy ta'lim tizimi global raqobat sharoitida yangilanib, innovatsion yondashuvlar va xalqaro hamkorlik orqali yangi bosqichga chiqmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Lazuech, G. 1999. L'exception française: le modèle des grandes écoles à l'épreuve de la mondialisation. Rennes: Presses Universitaires de Rennes (PU)
2. Anderson, R.D. 2004. European Universities from the Enlightenment to 1914. Oxford University Press, USA.
3. Newman, J.H. 2016. The idea of a University. Create Space Independent Publishing.
4. The Cardinal Newman Society 2019 "A Rekindling of the Light: The Past, Present and Future of a Catholic Core Curriculum", Innovate UK. September 2008 <https://newmansociety.org>
5. Bolton, P. 2012. Education: Historical Statistics. Standard Note. Library of the House of Commons. SN/SG/4252.
6. Sweeney, D. 2018. "Shaping university research and knowledge exchange" WonkHE, April 16. <https://wonkhe.com/blogs/research-england-shaping-university-research-and-knowledge-exchange/>.
7. UKRI (Innovate UK) 2019 "Knowledge Transfer partnerships", Innovate UK. May 2019 <http://ktp.innovateuk.org>
8. Katz, M. 1983. The Role of American Colleges in the Nineteenth Century. History of Education Quarterly, 23 (2): 215-223. doi:10.2307/368160.
9. Wikipedia "Rise of US Universities" https://en.wikipedia.org/wiki/History_of_higher_education_in_the_United_States
10. Goldin, C. and Katz, L.F. 1999. The shaping of higher education: the formative years in the United States, 1890 to 1940. Journal of Economic Perspectives, 13 (1): 37-62.
11. Moscardini, Alfredo O., Rebecca Strachan, and Tetyana Vlasova. "The role of universities in modern society." Studies in Higher Education 47.4 (2022): 812-830.

Аннотация: В статье анализируются этапы развития системы высшего образования, начиная с Афинской академии Платона, становления европейских университетов, модели «Grandes Ecoles» в эпоху Наполеона, немецкой системы высшего образования, основанной на принципах Гумбольдта, и концепции «либерального образования» в Великобритании.

В статье сравниваются особенности систем высшего образования в разных странах и рассматривается их влияние на государственное управление и экономическое развитие. Данное исследование имеет теоретическое и практическое значение для понимания современных тенденций в сфере высшего образования.

Annotation: This article analyzes the stages of development of the higher education system, starting with Plato's Academy of Athens, the formation of European universities, the "Grandes Ecoles" model during the Napoleonic era, the German higher education system based on Humboldt's principles, and the concept of "liberal education" in Great Britain.

The article compares the specific features of higher education systems in different countries and examines their impact on public administration and economic development. This study is of theoretical and practical importance in understanding current trends in higher education.

Демократлашиш шароитида гендер тенгликни оила институтига жорий этиш муаммолари ва унинг анъанавий муқобиллари: “гендер тенглик” ёки “гендер уйғунлик”

Санжар Абдурахмонов,

Ёшлар муаммоларини ўрганиш ва истиқболли кадрларни тайёрлаш институти таянч докторанти (PhD)

Annotation. Ушбу мақолада муаллиф либераллаштириш шароитида гендер тенглаштиришнинг оила институтига таъсирини таҳлил этади. Шунингдек, оила институтига нисбатан гендер тенглаштиришни жорий этиш муаммолари ва уларнинг анъанавий муқобиллари қиёсан ўрганилди. Мақолада “гендер мувозанат” концепциясининг “гендер тенглик” концепциясига муқобил сифатидага аҳамияти таҳлил этилди.

Калит сўзлар: либераллаштириш, гендер тенглик, оила институти, гендер мувозанат, қадриятлар трансформация, оила инқироzi, анъанавий муқобиллар

Кириш. Муайян даврдаги тараққиёт босқичи (модерн ва пост модерн дунё талаблари бир бировдан фарқ қилади) фақат шу босқич учунгина хос бўлган талабларни илгари суради. Ушбу талаблар ривожланишнинг муайян даражасига эришганликни белгилаб берувчи мезон ҳамда кўрсаткич моҳиятига эга бўлади. Айни пайтда, тараққиёт талаблари унинг олдида турган ва маълум даражага эришиш учун тўсиқ бўлаётган муаммоларни ҳал этишга қаратилган бўлади.

Бугунги глобал тараққиёт талаблари (демократлаштириш, либераллаштириш, гендер тенглик, бозор муносабатлари) умумбашарий тамойиллар даражасига эга бўлиб, уларга риоя қилиш жаҳондаги барча мамлакатлар учун умуммажбурий аҳамият касб этади. Ҳар бир мамлакатнинг жаҳондаги ўрни мана шу талабларни бажаришни қанчалик уддалай олишига боғлиқ бўлиб қолди. Баъзида бундай талаблар анъанавий ижтимоий муносабатлар ва институтларга асосланган мамлакатлар олдида шундай муаммоларни илгари сурадики, уларни анъанавийлик базасида ҳал этиш жуда кескин ва зиддиятли муаммоларни ҳам келтириб чиқаради. Амалда модернизация жараёни

ана шундай муаммоларнинг олдини олишга ва ҳал этишга қаратилса-да, шу билан бирга у жамият барқарорлигини таъминлаш учун маълум даражада анъанавий муносабатлар ва институтларни сақлаб қолишга интилади. Аслида, модернизация анъанавийлик ва замонавийликни мувозанатга келтиришга қаратилган жараёндир. Бироқ замонавий тараққиёт илгари сураётган талаблар жамиятни ва унинг барча соҳаларини янгилашни, ўзгартиришни ҳам тақозо этадики, бу модернизация жараёнини амалга ошираётган мамлакатларда кескин баҳс мавзусига айланган. Ана шундай баҳслар марказида, шубҳасиз, гендер тенглик масаласи турибди.

Тадқиқот методлари

Ушбу мақолада тарихийлик, таққослаш, дедукция, индукция, ҳужжатларни ўрганиш, статистик маълумотлар таҳлили каби тадқиқот усулларидан кенг фойдаланилди.

Тадқиқот натижалари

“Гендер тенглик” концепцияси (феминизм) модернизм маҳсули бўлиб, назарий ва амалий жиҳатдан ривожланишда давом этаётган ҳамда постмодерн дунёда яшаб келаётган ноёб феномендир. У барча ижтимоий жараёнларга,

тарихий тараққийга модернизм руҳида, анъанавийликни инкор этиш нуқтаи назаридан ёндошади. “Гендер тенглик” концепциясининг ижтимоий-фалсафий моҳияти тараққийни буткул ноодатий ва ностандарт (антипатриархал, анти(эркак)маскулин) қарашлар, тамойиллар тизимида кўриб чиқиши ва қайта баҳолашида намоён бўлиб, фалсафий-методологик жиҳатдан анъанавий қарашларнинг бутун бир тизимига қарши позицияда туради. Худди мана шу ҳолат гендер муаммосининг назарий-фалсафий контекстда инсоният олдида турган долзарб масалаларидан бирига айланганлигини кўрсатади. Қолаверса, феминистларнинг фикрича, у амалиётда инсоният тараққийини ҳаракатлантирувчи асосий ва ҳал қилувчи, ҳар бир мамлакат учун эса модернизация жараёнининг тақдирини белгилаб берувчи етакчи омиллардан бири бўлиб қолмоқда. Бутун инсоният, мамлакатлар, инсонлар тақдирини мана шу омилнинг ижтимоий ҳаётда акс этиш даражасига боғлиқ бўлиб қолди.

Гендер амалиётининг жаҳонда, хусусан, Ғарб дунёсида эришган ютуқ ва камчиликларидан келиб чиқиб, анъанавий ҷамиятларда гендер муносабатларни шакллантириш борасида баъзи йўналишларни белгилаб олиш ҳам методологик, ҳам назарий-амалий аҳамиятга эга.

Ижтимоий ҳаётда гендер муносабатларни, хусусан, гендер тенгликни таъминлаш муҳим принципаал моҳият касб этади. Айнан гендер тенглик демократик тараққийга эришганликнинг ва фуқаролик ҷамияти шаклланганлигининг муҳим мезонларидан бири бўлиб қолди. Шунинг учун “бугунги кунда постсовет макони мамлакатларида, шу қатори Марказий Осиёда гендер муаммоси мураккаб ижтимоий-иқтисодий ва сиёсий муаммога айланди. Уни ҳал этиш ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларини барқарорлаштиради, уларни муваффақиятли модернизация қилишга ёрдам беради.”¹ Бироқ модернизация шароитида ёки ундан бошқа ҳолатларда гендерга барча ижтимоий муаммоларнинг “калити” сифатида қараш, бизнинг фикримизча, бир томонламалик ва соддаликдир. Муаммонинг мураккаблик жиҳати шундаки, ҷамият ҳаётида гендер муносабатларни амалда шакллантириш кун тартибига оғриқли саволларни қўймоқда. Айтиш мумкинки, бундай саволларнинг марказида гендер тенглик масаласи турибди. Гендер контекстда ва юридик процедурада масаланинг моҳияти аниқ. Бироқ ижтимоий барқарорлик контекстида эса,

умуман, бошқача манзара намоён бўлади. Ушбу контекстда гендер тенгликни қандай тушунмоқ ва қандай қўлламоқ керак? Умуман, ижтимоий ҳаётга ушбу тенгликни ялпи ва тўлиқ жорий қилиш керакми? Биологик фарқларга асосланган, объектив тарзда амал қиладиган ижтимоий муносабатларнинг баъзи соҳаларига ҳам уни олиб кириш шартми? У ўзи келтириб чиқарган муаммоларни ҳал этишга қодирми? Ёки гендер Ғарб бўлмаган ҷамиятлар (масалан, ислом дини ҳукмрон бўлган ҷамиятлар) билан компромиссга эриша оладими? Бу каби саволларга жавоб бериш долзарб аҳамиятга эга.

Буборада Россиялик социологима Светлана Моор ўзининг “Замонавий ҷамиятда гендер тадқиқотлари” номли мақоласида Англиялик олима Бетти Фриданнинг шундай фикрларини келтиради: “Тенглик” принципи ҷамиятни ёлгон мақсадларга етаклаб, эркалар ва аёллар олдида бир-бирига ўхшамаган, кўпгина ҳолларда эса ҳал этиб бўлмайдиган вазифаларни қўяди.”² (Масалан, бозор муносабатлари шароитидаги меҳнат тақсимои уй хўжалигида қандай амал қилади ёки ўғил ва қиз болаларнинг гендер ижтимоийлашуви жараёнига уларнинг биологик фарқлари таъсирлари қандай ҳал қилинади? Ёхуд аёллар ва эркалар махсус ажратиладиган тузилмалар (армия, жазони ўташ жойлари) гендер муносабатлар доирасига ҳам киритилиши лозимми? Агарда улар бундан мустасно бўлса, у ҳолда гендер тенгликдан не маъно!?). Жуда ғалати парадокс: гендер муаммоларини “тенглик” принципи асосида ҳал этиб бўлмаса, унда шу пайтгача амалга оширилган гендер тадқиқотлари натижалари ва феминизм ғоялар чиппака чиқмайдими, “тенглик” принциписиз гендер мавжуд бўла оладими ёки уни қандай тушунмоқ керак?

Юқоридаги саволларга жавобларни Бетти Фридандан топамиз. У гендер муаммоларини “тенглик” принципи асосида ҳал этиб бўлмаслигини таъкидлаб, унинг ўрнига “мувозанат” принципи ва унга асосланган ўз концепциясини илгари суриб, шундай дейди: “Гендер баланс ёки мувозанат” концепцияси доирасида гендер сиёсатини индивид ҳаётининг барча томонларини қамраб олувчи ягона “тенг ҳуқуқлилик” принципи билан мувофиқликда шакллантириш мумкин эмас. Гендер мувозанатни ташкил этиш мақсадларида инсон ҳаётининг фаолиятининг турли хил томонларига дифференциялаштирилган ёндошув таклиф қилинади. Бошқача айтганда, гап уйғун гендер маконини шакллантиришга

¹ Ширматова Г. Формирование гендерного равенства — как фактор модернизации общества// Фалсафа ва ҳуқуқ. 2008. № 1. 84-бет.

² Моор С.М. Гендерное исследование в современном обществе// Безопасность Евразии. 2001. № 1. 192-бет.

йўналтирилган у ёки бу муаммоларни ҳал этиш мақсадига эришишнинг турли хил методлари (ихчам ёндошувлар), воситалари ҳақида кетмоқда.”³ Мисол учун гендер тадқиқотчиларининг доимий диққат марказида турувчи оила ичидаги ва унинг ташқарисидаги муносабатларга гендер тенгликни жорий қилишда юқоридаги концепцияга асосланилса, масала янада ойдинлашади. Чунки оила ўзига хос хусусиятлари, структураси, функцияси, оилавий муносабатларнинг иерархик тузилишга мойиллиги ва нисбатан барқарорлиги билан бошқа ижтимоий муносабатлар ва институтлардан жиддий фарқ қилади.

Таълим тизимида муносабатларнинг горизонталлиги ва эркинлиги, ижтимоий мавқе ва ролларнинг ўзгарувчанлигини эътиборга олсак, гендер тенгликни иккала тизимга дифференциал тарзда қўллаш мақсадга мувофиқлиги яққол намоён бўлади. Мана шу ҳолатда гендер зиддиятлар эмас, балки уйғунлик маконига айланади. Бетти Фриданнинг ушбу концепцияси XXI аср неофеминистик қарашларида ва гендер сиёсатида туб бурилиш ясаши муқаррар. Унинг аҳамияти шундан иборатки, у жамиятда анъанавий ижтимоий муносабатлар тизими билан гендер ўртасидаги зиддиятларни, гендернинг миллий ижтимоий муносабатлар ва қарашлар тизими (дискриминацияни ўз ичига оловчи гендер стереотиплардан ташқари) га қарши кескин босимини юмшатишга ҳамда ҳар бир мамлакатда гендер муносабатларни ижодий ўзлаштиришга қаратилган. Бу ерда гап миллий қадриятлар билан гендер муносабатларни уйғунлаштириш ҳақида кетмаяпти. Чунки бу икки феномен ҳам ижтимоий аспектда, ҳам маданий аспектда диаметриал қарама-қарши позицияда турибди. Гап ижтимоий ҳаётда анъанавий ижтимоий структуралар тизими билан гендер муносабатлар ўртасида мувозанатни таъминлаш ҳақида кетмоқда. Яъни гендер муносабатларни жорий этиш жамият барқарор ривожланишига таҳдид солувчи, кескин структуравий ўзгаришларга, миллий қадриятлар ва институтларнинг тубдан барбод этилишига ҳамда ижтимоиймаданий инқирозга олиб келувчи салбий таъсирларни ҳисобга олиш лозимлиги назарда тутилмоқда. Дифференциаллаштирилган ёндошувнинг моҳияти ҳам шундан иборат. Энг асосийси, унинг мақсади гендер муносабатларини жорий этиш тўхтатиб ҳам, тузатиб ҳам бўлмайдиган вайронкор жараёнга — кучга айланиб кетишининг олдини олишдир.

Гендер муаммоларини ҳал этишнинг энг оғриқли томони ҳам оилавий муносабатлар соҳасига тегишлидир. Чунки оила индивид ҳаётининг гендер тенглик принципи тўлиқ қамраб ололмайдиган, қатъий равишда ўрнатилган нисбий иерархик тизимли (ота-оналар ва фарзандлар, ака-укалар, опа-сингиллар ўртасидаги муносабатлар) муносабатлари доирасини ўз ичига олади. Одатда, бундай муносабатлар ижтимоий муносабатларнинг бошқа турларига қараганда қариндошлик алоқалари билан узвий боғланган бўлиб, унинг замирида руҳий-эмоционал яқинлик, доимий ва барқарор бўлган ўзаро ишонч, ўта худбинона қарашлар доирасидан четга чиқиб кетувчи самимий ва умумий манфаатларни англаш ётади. Аксинча, деярли ҳар лаҳза юз берадиган ҳаёт учун кураш кундалик ҳаётни зиддиятлар ўпқонига тўлдириб юборади. Жамиятда ўзаро алоқалар манфаатларнинг даражаси ва амал қилиш муддатларига боғлиқ тарзда ташкил этилади. Натижада индивид руҳий жиҳатдан “бегона” муҳитда, ўзаро алоқаларнинг нобарқарор ва ўзгарувчан шароитида ўзини ёлғиз ҳис эта бошлайди ҳамда оила деб аталмиш “паноҳгоҳ”га кучли эҳтиёж сезади. Фақат ундагина руҳий хотиржамлик, сокинликка эришади, ўзининг инсоний қадрини топади. Мисол учун Caucasus Barometer (CB) томонидан 2013 йилда ўтказган тадқиқотларга кўра, никоҳи бузилган аёллар ва бевалар ўзларини бахтсиз ҳис қилишларини билдирганлар⁴. Шунингдек, бошқа тадқиқотлар ҳам бунга тасдиқлайди. Масалан, SIGNA глобал соғлиқ хизмати компанияси томонидан 2018 йилда АҚШда америкаликларда ёлғизликни келтириб чиқарувчи сабабларни ўрганиш учун ўтказилган тадқиқот натижаларидан маълум бўлишича, оиласи билан кам мулоқот қиладиганлар ва ёлғиз она/оталар ҳаттоки сўққабошлардан кўра ўзини ёлғиз ҳис қилишар, ёлғизликдан кўпроқ азият чекар эканлар⁵.

Шундай экан гендер тенглик оилага олиб кирилар экан, унинг фақатгина дискриминация билан боғлиқ мажоролари билан чекланиб, қолган “ҳудудлар”га гендер муносабатларнинг экспанцияси тўхтатилиши ҳамда даҳлсиз деб эълон қилиниши мақсадга мувофиқдир. Яъни оилавий муносабатлар соҳасини Бетти Фридан илгари сурган “мувозанат концепцияси” асосида гендер қамраб олинадиган ва қамраб олинмайдиган муносабатлар доирасига ажратиш ва улар ўртасида мувозанатни сақлаш нафақат “уйғун гендер макони”ни шакллантиришга хизмат қилади, балки ушбу йўналишдаги муаммолар-

⁴ Ramazanova A. Divorce rates in Azerbaijan. Caucasus Research Resource Centers. June 09, 2014. <http://ccrc-caucasus.blogspot.com/2014/06/divorce-rates-in-azerbaijan.html>.

⁵ SIGNA U.S. Loneliness Index. Survey of 20,000 Americans Examining Behaviors Driving Loneliness in the United States. www.cigna.com.

нинг самарали ечилишига улкан замин ҳозирлайди. Амалда бундай чигал ва бир бирига жуда мустаҳкам боғланган муносабатларни тоифалаш осон иш эмас. Бунинг учун ушбу йўналишда кўплаб фундаментал тадқиқотлар (жамиятдаги реал шарт-шароит, индивиднинг индивидуал имкониятлари ва оилага хос хусусият ўртасидаги пропорционалликни, ўзаро таъсир омилларини таҳлил этиш йўналишида) олиб борилиши лозим. Шундагина гендер сиёсатини изчил амалга ошириш имкониятлари пайдо бўлади. Мана шу маънода оила социологлар талқинидаги ижтимоийлашув агенти ва ижтимоий институт тушунчаси мазмунидан ҳам кенгроқ ва теранроқ моҳиятга эга эканлиги яққол намоён бўлади.

Феминистлар ҳам оила тўғридан-тўғри ижтимоий экспериментларни тадбиқ этса бўлаверадиган очик объект эмаслигини, бошқа ижтимоий институтларга қараганда индивидуал қонуниятларга эга эканлигини ва буни ҳисобга олишлари лозимлигини англаб етишлари керак. Бироқ бугунги кунда оила ўз бошидан кечираётган ўзгаришларни ҳам эътибордан четда қолдирмаслик лозим. Глобаллашув шароитида турли жамиятларда оиланинг маданий фарқлари йўқолиб бориши — унификациялашув жараёни юз бермоқда. Бундан кўринадики, оиланинг маданий қиёфаси муайян вақт давомида ўзгариши мумкин. Лекин бу ўзгаришлар оиланинг ижтимоий моҳияти ва ролининг ўзгариши учун хизмат қилмаслиги керак. Ушбу жараёнда ташқи (бозор муносабатлари тизимидаги меҳнат тақсимоти) ва ички (дифференциаллашув), субъектив (феминизм) ва объектив (дисфункция) омилларнинг мувозанати жуда муҳим ҳисобланади. Акс ҳолда, тизимда кучли паталогик бузилишлар юз беради.

Айнан бугунги кунда мувозанатнинг йўқолиши ва оиланинг ижтимоий институт сифатидаги мақомига беписандларча муносабат “оила инқирози” деб аталган ҳодисанинг юзага келишига сабаб бўлди. Бунда феминистик ғояларнинг ҳам “хизмати” беқиёс бўлди. Шунинг учун ҳам оилавий муносабатлар доирасида гендер муносабатларни жорий этишда эҳтиёткорлик талаб этилади. Шу билан бир қаторда анъанавий жамиятларда вазият бироз бошқачароқ. Бундай жамиятларда оила, ҳозирча, сезиларли даражадаги глобал социомаданий ўзгаришларга дучор бўлгани йўқ. Аммо гендер ақидаси худди Ғарбдаги оила атрофида юзага келган муаммоларга олиб келувчи ўзгаришлар учун пешрав вазифасини ўташи мумкин. Масалан, Ғарб бўлмаган жамиятларда, хусусан Ўзбекистонда оилавий муносабатлар соҳасида

гендер тенгликни таъминлаш учун биринчи навбатда мавжуд анъанавий — маданий тамойилларни тубдан ўзгартириш керак бўлади. Бу эса маданий инқилоб билан тенг.

Барчамизга маълумки, бундай тамойиллар ўзбек халқи яшаб келаётган минтақанинг географик ва иқлимий хусусиятлари ҳамда шунга мос тарзда турмуш тарзини — жамоавийликни ташкил этишга йўналтирилган, шунингдек, уни фаол қўллаб-қувватлашга қаратилган. Демак, турмуш тарзини ва ижтимоий муносабатларни ташкил этишнинг анъанавий усулларини ўзгартирмасдан янгича тамойилларни жорий қилиб бўлмайди. Иккинчидан, оилавий муносабатлар иерархик тизимга боғлиқ ҳолда амал қилади. Ўз навбатида, иерархик тизимнинг горизонталлашуви оила дисфункциясига, структуравий ўзгаришларга ва ўзаро алоқаларнинг заифлашувига олиб келиши эҳтимоли ортиб кетади. Натижада, анъанавий тушунишдаги оиланинг том маънодаги ўз мазмун — моҳиятини йўқотиши оилага бўлган эҳтиёжни қондиришга ва унинг ўрнини босувчи, амалда эса бунинг уддасидан чиқа олмаган сохта оила ва иккиламчи ижтимоий муносабатлар пайдо бўлишига олиб келади. Бундай оила, англиялик илоҳиётшунос олим Тимоти Ж. Уинтер таъбири билан айтганда, “уйқуҳоналар”га айланиб қолди. Бугунги кунда дунёда, асосан, Ғарб жамиятларида кўпгина ёшлар оила қуришни ёхуд фарзанд кўришни истамаяптилар. Улар шахсий ҳуқуқларини оила деб аталмиш маъбудга қурбон қилишни хоҳламаяптиларгина эмас, буни меъёрдан оғиш ҳам дея қабул қилмоқдалар.

Узоққа бормасдан ўзининг анъаналарига содиқлиги билан жаҳонга донг таратган ва кадриятлари тўла-тўқислигига шубҳа билдирмайдиган японлар ёшларининг бу борадаги қарашлари ўзгариб бораётганлигини мисол қилиб келтиришимиз мумкин. Японияда 2011 йилда ўтказилган социологик тадқиқотларга кўра, мамлакат ёшларининг (18-34 ёшдагилар) ярмидан кўпи оила қуришмаган. Яна ҳам ажабланарлиси, эркакларнинг чорагидан кўпроғи ва аёлларнинг 23 фоизи ўзига умр йўлдоши топишга ҳаракат қилмаслиги аниқланган. Яна бошқа бир мисол. Юқорида номи зикр этилган англиялик илоҳиётшунос олим Тимоти Ж. Уинтер ўзининг “XXI асрда ислом. Постмодерн дунёда қиблани топиш” номли асарида “оила инқирози”га доир бир қатор далилларни келтиради: “Кейинги йилларда Британиялик бир неча диний арбоб оиланинг тараққиёт билан боғлиқ инқирози фожеаси хусусида ўзларининг кўпинча изтиробли, умуман, олганда ишончли мулоҳазаларини билдиришди. Ливерпул епископи ва бош раввин ушбу жараён хусусида одатдаги

статистик маълумотлар ёрдамида мана бундай хулосалар чиқарибди: Британияда болаларнинг 34 фоизи никоҳсиз туғилмоқда; тахминан, шунча миқдордаги катта ёшлилар ажрашиш аламиндан азият чекмоқда; келгуси 20 йил давомида британиялик болаларнинг ярмидан озроғигина ота-она тарбиясини олади ва ҳ.к. Жуда оз кишиларгина қуйидаги амалий фалокатларга шубҳа билан қарайди: маълум бўлишича, АҚШда қамалганларнинг ярмидан кўпи бузилган оилалар фарзандлари экани, ота-онасининг ажрашгани туфайли етказилган кучли руҳий зарба эркак ва аёлларга ўрта ёш, ҳатто кексалик чоғида ҳам салбий таъсир кўрсатиб туриши аниқланган. Епископ ҳам, раввин ҳам бугунги тез ўзгариб бораётган дунёда оила бош панасига болалар қатори катталар ҳам ҳеч қачон бу қадар муҳтож бўлмаганидан бирдай ташвиш чекади, уни гуноҳларнинг энг оғири — худбинликига барбод қилиши мумкин дейди.⁶

Шу ўринда шуни алоҳида таъкидлаш керакки, юқоридаги фактлар фақат Ғарб мамлакатлари учунгина тегишли бўлибгина қолмасдан бутун дунёдаги вазиятни ҳам ифода этиши шубҳасиздир. Моҳиятан гап бу ерда одатдаги тасаввурни, яъни “оила инқирози” тушунчаси Ғарб учун “лаънат тамғаси” сифатида қўлланилиши аъъанасини шубҳа остига қўйиб, уни глобал контекстда қайта баҳолашга туртки бўлади. Албатта оила инқирози жуда кенг қамровли ҳодиса, лекин уни муайян цивилизация ёки маданиятлар билан айнанлаштириш муаммонинг хусусий томонларига ҳам кўз қиррини ташлаш имконини беради. Айнан бунда ижтимоий-иқтисодий омиллардан ташқари “бузғунчи” феминистик гояларнинг таъсир кучи доирасини белгилаш мумкин бўлади. Ҳаттоки асосий масъулият феминистларнинг зиммасига тушиши мумкин.

Кўпинча Ғарб мамлакатларида кўрилатган масалага иқтисодий имкониятлар чегараси ва индивидуал майл-истаклар асосий сабаблар сифатида келтирилса, бошқа жамиятларда уларнинг ўрнини “цивилизацион тўқнашув”, яъни оилавий қадриятлар тушунчалари ҳақидаги аъъанавий ва замонавий қарашлар ўртасидаги зиддиятлар инъикоси эгаллайди. Бундай ҳолатни биз кўпинча жамиятда консерватив қарашлар устувор бўлган мамлакатларда кузатамиз. Биргина Афғонистонда аёлларга қарши зўравонликларни таъқиқловчи қонун гарчи 2009 йилда Президент қарори орқали маъқулланганига қарамай 2013 йилда Парламент

томонидан рад этилди ва шу куйи қолиб кетди. Шунга қарамай бу борада озгина бўлсада муваффақиятга эришилди. Аёллар ҳуқуқлари ҳимоячилари эътироф этишганидек, ягона улкан муваффақият — бу, Афғон жамиятига гендер хусусиятига эга бўлган зўравонлик (gender-based violence) концепциясининг жорий этилиши бўлди. Халқаро кучларнинг мамлакатга олиб кирилганидан буён сўнгги 13 йил мобайнидаги энг катта муваффақият Афғонистонда илгари мавжуд бўлмаган аёлларга қарши “зўравонлик” атамасининг жорий этилиши бўлиб, бунгача уларга қарши қилинган зулм қонуний деб қаралар эди, - дейди Афғон парламенти расмийси Шукрия Баракзай. У яна мана шу давр мобайнида аёлларга қарши қайд қилинган зўравонликлар ҳақидаги мурожаатларнинг миқдори ўсиб бораётганлиги аёлларнинг тобора ўз ҳуқуқлари ҳақидаги огоҳлиги ортиб бораётганлигининг инъикосидир дея таъкидлайди⁷.

Аммо бу ерда, фикримизча, муаммонинг бошқа бизга қоронғи бўлиб қолаётган томони эътибордан бир оз четда қолиб кетмоқда. Айнан эришилган улкан “муваффақият” ортида унга тенг бўлган “муваффақиятсизлик” ётгани ҳеч кимни ташвишлантираётгани йўқ. Айтиш мумкинки, аксарият ҳолларда бундай мурожаатлар ажрашиш билан якун топаётгани муаммонинг неқадар чигал эканлигини кўрсатади. Рақамларга мурожаат қилсак, биргина 2013 йилда 997 та зўравонликка учраган аёлларнинг мурожаатлари қайд этилган. 2014 йилнинг апрел ва май ойларида бу 228 тани ташкил этган ва бу ўтган йиллардагига қараганда сезиларли даражадаги юқори рақам. Ачинарлиси, бу рақамлар кундан кунга ортиб бормоқда.

Вазиятни яққол идрок этиш учун яна бир бошқа мисолга мурожаат этайлик. Ўзининг шариатни қаттиқ тутиши билан ном қозонган Эрон Ислом Республикаси ҳам никоҳбузилишлари ҳолатининг ўсиб боришига рўбарў келиб, унинг олдини олиш учун кескин чораларни кўришга мажбур бўлмоқда. Биргина 2014 йилда Эронда ажралишлар миқдори 21 фоизга етган, Техронда ҳар 3та никоҳдан 1 таси (30 минг) муваффақиятсизликка учрапти. Ажралишларнинг 90 фоизи ўзаро розилик асосида амалга оширилган. Вазиятнинг бундай ривож олиши қутилмаган ҳолат бўлмай, унинг замирида бир-бирига чирмашиб кетган турли хил омиллар ётибди.

Албатта, бу ҳолат Ғарбдагидек оммавий тарздаги оила инқирозига қиёслашга арзигудек туюлмасда, моҳиятан оила инқирози феномени

⁶ Тимоти Ж. Уинтер. XXII асрда ислом. Постмодерн дунёда қиблани топиш. — Т.: Шарқ, 2005. 95-бет.

⁷ Tackling Gender Based Violence in Afghanistan. Institute for War and Peace Reporting. <http://iwpr.net/report-news/tackling-gender-based-violence-afghanistan>

Ғарб мамлакатлари билан қиёслаганда бошқа жамиятларда турлича намоён бўлишини кўрсатиб беради. Шунингдек, ҳали Афғон жамиятида гендер тенглик ҳақида гапириш эрта эканлигини ва унинг ўша ўта жиддий муаммога сабабчи бўлмаётганлигини ҳамда аёлларга нисбатан “номаданий” муносабатнинг мавжудлигини эътироф этган ҳолда айнан феминистлар (анъанага кўра аёллар ҳуқуқлари ҳимоячилари “феминист” истилоҳи билан аталишини инobatга олиб Афғон аёллар ҳуқуқи ҳимоячиларини, бу қанчалик ўринли ёки ўринсиз бўлмасин, шундай умумий ном остида аташни лозим деб топдик-муаллиф.) нинг бу борадаги хизматларини тан олиш лозим. Бошқа томондан, феминистлар оппонентларининг ҳам ҳавотирлари ўринли: “гендер стереотиплар” тушунчаси ўзида аёлларга нисбатан ижобий маънодаги маданий муносабатлар тизимини “номаданий” унсурлардан фарқламасдан “ютиб” юборган.

Фикримизча, бугунги кунда “гендер тенглик” тушунчаси Ғарбдаги анъана – аёлларнинг эркакларга ҳар қандай боғлиқлигини йўқ қилиш билан ўзга жамиятлардаги аёлларни зўравонликлардан ҳимоя қилиш ўртасидаги нозик чегарани фарқламасдан қўлланилиши феминистларнинг ўзга маданиятлардаги бетакрорлиқни англашда ожиз қолишларига олиб келди. Масалан, исломда аёлларга нисбатан уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш борасида шундай муносабатлар тизими борки, аёлларнинг манфаатларини ифода этишда ҳамда ҳуқуқларини ҳимоя қилиш(масалан, ёлғиз оналик)да уларнинг ҳатто дунёнинг энг илғор саналган феминистик ғояларидан ҳам афзалроқ эканлигини гувоҳи бўлиб турибмиз. Қизиғи бу айнан Ғарбнинг ўзида рўй бермоқда. Бугунги кунда Британияда истиқомат қилаётган мусулмон аёллар кўпхотинли эркакларга иккинчи ёки учинчи бўлиб турмушга чиқишмоқда⁸. Энг қизиғи улар Британиядаги нуфузли университетларида таҳсил олаётган ва келажак карьераси жуда порлоқ бўлган, хуллас феминистлар орзу қилган наъмунадаги аёллар ҳаммасидан воз кечиб шундай қилмоқдалар. Феминистлар бунга қандай изоҳ берадилар? Саводсизликми? Уларнинг кўпчилигининг саводи ҳатто феминистларникидан юқори бўлса юқоридир, лекин кам эмас. Иқтисодий қийинчиликми? Уларнинг иқтисодий аҳволи унчалик ҳам аянчли эмас. Диний мутаассибликми? У ҳолда улар дунёвий илмни тарғиб қилувчи жаҳоннинг илғор

университетларида таҳсил олмас эдилар! Бу тўғридан-тўғри бугунги кунда ҳар иккала томоннинг ҳам ўзларига оила инқирозига ким сабабчи деган оғриқли саволга беришларига ва жавоб беришда ожиз қолишларига олиб келди ва аён бўлишича иккала томон ҳам бунда бир бирини айблашдан нарига ўтмаяпти. Бу ҳолат уларнинг иккаласини ҳам маънавий-ғоявий устунлиқдан маҳрум этади. Ҳар иккаласи ҳам ўз афзалликларини мутлоқлаштиришга уринмоқда ва, оқибатда, жамият учун танлаш имкониятини йўққа чиқармоқда. Жамият яна бир зиддиятлар ўпқонига тортилди. Бу ерда ғолиблар бўлмайди. Ғалаба мағлубиятга тенг бўлади. Фақат учинчи томонгина бундан фойда олиши мумкин.

Ҳа, бугун дунёвий ва диний ҳаёт тарзини мувофиқлаштиришга уринаётган жамиятлар, асосан аҳолиси исломга эътиқод қиладиган жамиятлар эса тобора замонавийлашиб, ўз аъзоларига танлаш имкониятларини кўпроқ даражада тақдим этмоқда. Бунинг Марказий Осиё, Шимолий Африка ва Жануби-шарқий Осиё мамлакатлари мисолида кўришимиз мумкин. Бу минтақаларда ижтимоий ҳаётнинг либераллаштирилиши билан параллел равишда миллий ва цивилизацияон ўзликни англаш ҳам ўсиб бормоқда. Шунингдек, оилавий муносабатлар соҳасида мажбурийлик ўрнини онгли тарздаги ихтиёрийлик ва масъулиятлилик принципи эгалламоқда. Бошқа томондан, Ғарбнинг аччиқ тажрибаси асосида оилавий қадриятлар жамият аъзолари томонидан қатъий ҳимоя этиб ҳам келинмоқда. Ўйлашимизча, бу ҳозирча ягона мантиқий ечим бўлиб турибди. Лекин шунга қарамай ўша жамиятларда оила соҳасига тегишли муаммолар барҳам топгани йўқ. Биргина мисол юқоридаги тавсифга мос келувчи Озарбойжонда сўнгги йилларда никоҳнинг бузилиш ҳолатлари кўпайган. Озарбойжон Давлат статистика қўмитаси тақдим этган маълумотларга кўра, 1990-2008 йиллар мобайнида мамлакатда никоҳнинг бузилиш ҳоллари камайган бўлса, 2008 йилдан бу борадаги рақамлар кескин ортган.

Шунингдек, бугунги кунда ёшларнинг оила ва никоҳга муносабатининг ўзгариши оила инқирози чуқурлашуви омилларидан бирини ташкил этади. Ҳақиқатда бу ҳал қилувчи омиллардан бири бўлиб қолмоқда. Pew Research Centerнинг жаҳондаги мамлакатларда ахлоқий ҳолат борасидаги “Global Attitudes Project” деб номланган сўровда америкаликларнинг деярли 70 фоизи ажралишни ахлоқий жиҳатдан қабул қилса бўлади деб ҳисоблашларини изҳор этганлар ёки ахлоқий

⁸ The woman who dropped out of Cambridge PhD to enter into polygamous marriage to Muslim businessman with two other wives. Daily Mail. 17 September 2014. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-2757559/Woman-dropped-Cambridge-PhD-enter-polygamous-marriage-Muslim-businessman-two-wives.html>

муаммолар қаторига киритмаганлар. Ушбу тадқиқот марказининг бошқа (2014) тадқиқотида кўра, америкада ёшларнинг никоҳ борасидаги қарашлари кескин ўзгаришларга учраган. Оила қуриш ёшидаги ёшларнинг 46 фоизи бундай муносабатларда никоҳ ва фарзандни бошқа омиллардан устувор дея ҳисоблайдилар. Биргаликда никоҳсиз яшаётган ва фарзанд тарбия қилаётганлар сони ортиб бормоқда. Ҳеч қачон турмушга чиқмаган 25-34 ёшдагиларнинг 24 фоизи ана шундай ҳаёт тарзини кечирмоқда, 34 фоизи эса оила қурмасликларига сабаб қилиб молиявий жиҳатдан тайёр эмасликларини ва ж килиб келтиришган бўлса, 33 фоизи бундай муносабатларга маънавий жиҳатдан тайёр эмаслигини изҳор этганлар. Албатта бу рақамлар Ғарб воқелигига мос келишини ҳисобга олиш лозим. Бошқа бир тадқиқотда бу фарқ яққол намоён бўлади. Пью Глобал томонидан ўтказилган жаҳондаги мамлакатларда ахлоқий ҳолат борасидаги сўровда 40 мамлакатдан иштирок этган 40117 нафар респондентнинг 78 фоизи никоҳдан ташқари алоқаларга қарши эканликларини билдирганлар. Фаластин (94%), Туркия (94%), Иордания (93%), Миср (94%), Ҳиндистон (62%), Германия (60%), Франция (47%) аҳолиси бундай алоқаларни қабул қилиб бўлмас деб ҳисоблайдилар.

Агарда биз юқоридаги мамлакатлардаги яшаш сифати даражасини қиёсласак, иқтисодий ривожланган мамлакатлардаги иқтисодий имкониятлар билан оила қуришдаги иқтисодий қийинчиликлар важи ўртасида номувофиқликни кўришимиз мумкин. Ривожланаётган мамлакатларда эса бунинг акси: оила қуришга интилишга иқтисодий қийинчиликлар ғов бўла олмайди. Мана нима учун феминизм оппонент-лари оила инқирози ҳақида гап кетганда феминистик ғояларнинг неқбинлигига шубҳа билан қарашадилар, яъни ушбу инқироз билан феминистик ғоялар ўртасида тўғридан-тўғри алоқадорликни кўрадилар.

Ҳақиқатда аёлларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишда амалда ҳаддан ортиқ эркинликка эътибор қаратилиши ва ўзга маданиятлар контекстига нотўғри тадбиқ қилиниши оқибатида у оиланинг завоқ топишига сезиларли даражада сабаб бўлмоқда. Уларнинг оилавий муносабатлар жабҳасида гендер тенгликни таъминлаш борасидаги мақсадлари қанчалик адолатли бўлмасин, амалда бунинг уддасидан чиқа олмаяпти. Негаки оиланинг муқобили йўқ, унга муқобил бўла оладиган бирон-бир ижтимоий вариант ҳалигача топилмаган. Тарихда бу борадаги уринишлар (VI асрда Эронда Маздак, XV-XVI асрларда Англиядаги социал-утопистлар ғояларида айнан оила институтига путур етка-

зувчи бузғунчи фикрлар мавжуд эди, яъни улар фарзандлар ҳам умумий бўлишини тарғиб қилган эдилар) муваффақиясизликка учраган. Ҳаттоки, социал-утопистларнинг амалиётчилари ҳам бунга қўл уришганида инсон табиатидаги ота-оналик ҳиссининг нақадар енгиб бўлмас кучини, оиланинг жамият ва инсон олдидagi беқиёс аҳамиятини ҳисобга олмадилар. Алалоқибат тарихда шунчаки пуч ва хаёлий ғоялар сифатида қолди ва унутилиб кетди.

Бироқ феминизм ҳақида гапирганимизда унинг социал-утопизмдан муҳим белгиси билан ажралиб турганлигини кўришимиз мумкин ва айнан ўша нарса унинг яшовчанлигини белгилаб бермоқда. У ҳам бўлса социал-утопистлар илгари сурган умумий манфаатлар принциpidан бутунлай бошқа бир тизимни – индивидуал манфаатларга таянгани унинг устунлигини белгилаб берди, яъни у либерал демократик қадриятлар тизими билан чамбарчас боғлиқ моҳиятга айланди. Шунга қарамасдан уларнинг ўртасида жуда муҳим ўхшашлик бор: иккаласи ҳам кишилик жамияти тараққиётининг “олтин даври” дея эътироф этиладиган уруғчилик тузуми давридаги ижтимоий муносабатларга қайта жон бағишлашга интилганлар, фақат ўзга макон ва замонда. Ҳақиқатда ўша даврда оила ижтимоий институт сифатида тўла-тўқис шаклланмаган, умуман ижтимоий муносабатлар бугунгичалик мураккаб бўлмасдан жуда примитив бўлган. Шунингдек, бугунги баҳс мавзуларига сабаб бўлган жараёнлар мавжуд ҳам эмас эди. Гендер тенглик мезонида баҳолаганда бу давр феминистлар учун идеал давр бўлиб, аёллар эркакларга бугунги кундагидек ижтимоий муносабатларнинг мураккаб тизими билан боғлаб қўйилмаган эди. Улар ўртасидаги никоҳ ва оила муносабатлари тасодифий ва, шунингдек, қисқа муддатли бўлган. Умуман олганда биз бу даврни на ҳуқуқий ва на ахлоқий мезонлар билан ўлчай оламиз. Айнан бугунги кун феминистлари мана шундай ижтимоий тузумни исташмоқдалар ва бунинг учун ижтимоий ҳаётнинг барча жабҳаларида ана шундай мезонсизликни, қиёфасизликни, умуман абсурдликни қарор топтиришни тарғиб қилмоқдалар. Бундай уринишлар фақатгина инсониятга чексиз кулфат келтириши тайин. Бугунги замоннинг на ҳуқуқий, на ижтимоий-иқтисодий ва на маънавий механизмлари буни таъминлашга қодир эмас. Аксинча, улар ҳозирча (!) мавжуд ижтимоий тараққиёт моделларини фаол қўллаб-қувватлашга ва уни сақлаб қолишга йўналтирилган ҳамда унга ёт бўлган барча моделларга ўрин ҳам қолдирмаган. Бунга уринишлар глобал миқёсдаги ижтимоий таназзулга олиб келмайди деб ҳеч ким кафолат

ҳам бера олмайдди.

Шундай экан, феминистлар аёлларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишда оила борасидаги бир томонлама кескин ёндошувлардан чекиниб ўзга тарафнинг ҳам фикрларига қулоқ солишни ҳам ўрганишлари лозим. Чунки аёлларнинг оиладан ташқаридаги ижтимоий муносабатлар доирасига тўлиқ жалб қилиниши улар ўйлашганидек муаммони ҳал қилганича йўқ. Тўғри бир мунча ютуқлар мавжуд, лекин бу ютуқлар ортида жамиятга фойдадан кўра зиёни ортиб кетмоқда, яъни оилани том маънода парчалаб унинг ўрнига юқорида таъкидлаб ўтилган Тимоти Уинтер таъбири билан айтганда “уйқухоналар”ни юзага келтирмоқда. Унинг миқёсини тасаввур қилиш учун қуйидаги статистик маълумотларни келтиришнинг ўзи кифоя қилади: кўпчилик аёллар кечроқ фарзанд кўрмоқдалар ёки буни ноанъанавий усулларда амалга оширмоқдалар: никоҳдан олдин, никоҳсиз ёки бўйдоқ ўртоғи билан. Туғилишларнинг 41 фоизи турмуш қурмаган аёлларга тўғри келади.

Pew Research Centerнинг 2013 йилдаги ўтказган тадқиқотида кўра, Қўшма Штатлардаги болаларнинг 46 фоизи биринчи никоҳдаги ота-онадан иборат бўлган анъанавий оилада тарбия топмоқда, 34 фоизи ёлғиз ота ё она ва 5 фоизи ота-онасиз вояга етмоқда. Шу боис бўлса керак, сўнгги йилларда Ғарбнинг ўзида бундай жараёнга қарши кайфият шаклланиб бормоқда. Бу шунчаки оилавий қадриятларни сақлаб қолишга интилиш бўлибгина қолмасдан, балки феминистларнинг мантиққа зид келадиган абсурдлашиб кетаётган ғояларига асосли эътироз ҳамдир. Албатта бу эътирозлар учун хавотирли ҳолатлар етарлича ва ҳатто кўпайиб ҳам бормоқда.

Аёлларнинг фаоллиги ижтимоий фойдали фаолият соҳаларидан ташқарида ҳам ортиб бормоқда. Форбес 2013 йилда Турмаларни тадқиқ қилиш Халқаро Маркази томонидан олиб борилган тадқиқотда дунё бўйича қамоқхоналарда сақланаётган аҳоли борасида қуйидаги кишини изтиробга соладиган маълумотларни келтиради. Унга кўра, сўнгги йилларда қамоқхоналардаги аёл маҳбусларнинг сони ортиб бормоқда. Рўйхатда Таиланд 14,6 фоиз билан етакчилик қилган бўлса, кейинги ўринларни Вьетнам (11,6%), Қўшма Штатлар (8,8%), Филиппин (8,1%), Россия (7,8%) эгаллаган. Биргина Қўшма Штатлар 2013 йилнинг ўзида жабон бўйича маҳбус аёлларнинг 1/3 қисми (201200 нафари)га “эғалик” қилган. Унинг маҳбуслари сони сўнгги 30 йил ичида 500 фоизга ўсган. Шунингдек, ушбу давр мобайнида аёл маҳбуслар сони қарши жинсдагилар сонига қараганда 1.5 марта ортган.

Бу рақамлар қайғули воқеликни ифода этсада, унинг ортида унданда фожеалироқ ҳолат яшириниб ётибди. Маълумотларга кўра, қамоққа олинган аёлларнинг сезиларли қисмини ҳомиладорлар ташкил этган бўлса, 70 фоиздан ортиғи эса ҳеч бўлмаганда икки боланинг асосий боқувчисидир. Маҳбусларнинг фарзандлари тарбияси эса номақбул шароитларда ўз ҳолларига ташлаб қўйилади. Шунингдек, бундай болалар ўзларининг тенгдошларига қараганда 5 баробар кўпроқ жиноят қилишга мойил бўладилар. Сентенсинг Проект маълумотларига кўра, маҳбус аёлларнинг ўз муддатларини ўташ давомида жинсий зўравонлик, руҳий ва тиббий хасталикларга дучор бўлиши жуда юқори экан.

Хулоса

Юқоридагилардан шу нарса аён бўладики, сиз-у биз яшаётган дунё нақадар ижтимоий тушкунлик ва фожеалар гирдобига тушиб қолган. Бундан чиқиш эса ҳеч кимнинг ҳаёлига келаётгани йўқ. Унинг ўрнига омми қандайдир бемаъни доғмалар билан авраш билан шуғулланилмоқда. Шу тариқа феминистлар аёлларни зolim эркакнинг оила деб аталмиш зиндонидан жамиятнинг унданда шафқатсизроқ бўлган ва фақат аламли изтиробдан бошқа нарсани тақдим эта олмайдиган оммавий зиндонига итқитиб юборди. Аёлларнинг, феминистларнинг наздида, эркаклардан тортиб олинган эркинлиги беихтиёр феминистларнинг қўлига ўтиб кетди. Таъбир жоиз бўлса, ижтимоий жиҳатдан манфаатли бўлган ўзга жинсга “мутелик” ўз жинсига ўзоққа бормайдиган ва оқибати хайрли якун топмайдиган “мутелик”ка алмаштирилди. Натижа ҳам эса шунга яраша: ҳар доимгидек йўқотишлар ютуқлардан устун. Жамиятнинг сурункали “дарди”га феминистча берилган “ташхис” ва “даъво” иллатни даволамай, аксинча жамият “тана”сида паталогик бузилишларга сабаб бўлди. Шу тариқа аёлларнинг оиладан зўравонларча “бегоналаштирилиши” жамият учун ҳам, индивид учун ҳам фақат кулфат келтирди холос. Шу тариқа феминистлар томонидан шахсий ҳузур-ҳаловатга қурбон қилинган оила жамиятдан мана шу тариқа ўч олмоқда. Оила қурбон қилинган ҳар қандай муваффақият уни бой бериш олдида ҳеч нарсага арзимаслиги тобора ойдин бўлиб бораверади. Қасос мана шундай аянчли ва изтиробли тарзда давом этаверади. Феминистлар амалга ошираётган ишларнинг бадалини жамият ҳам, келажак авлод ҳам мана шунақа тарзда тўлашга мажбур бўлади.

Биргина феминистларнинг оила мажбуриятларини шахсий ҳузур-ҳаловатга қурбон қилиш ғоясини кенг оммага тарғиб қилишни тўхтатмас

экан, ёшлар никоҳни муқаддас деб билмас эканлар ижтимоий иллатлар мана шу тариқа урчийверади. Биз халос бўлишни истаган муаммо, аксинча ўз ортидан унданда чигал бўлган муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Кўҳна дунёнинг муаммолари янгиси билан қоришиб кетди. Бир замонлар ўзининг тоқатбардошлиги билан маълум бўлган постмодерн дунё бугун ўзининг нечоғлик мурасасизлигини, индивидуал ҳуқуқ ва эркинликлар ортига яшириниб олган жамият манфаатларини поймол этаётган радикал ҳаракатларни ожизона жим кузатиб турган ва бундай эврилишларга қўл силтаган томошабин бўлиб қолганлигини намоён этди. Ўз қўйнида авайлаб ўстирган нарсаси бугун унинг ҳалокатига сабаб бўлмоқда. Бугунги постмодерн дунё мана шундай манзарага дуч келди. Бугун либерализм ғоялари ҳеч қандай тамойил ва мезонларни тан олмайдиган мурасасиз модернизм руҳидаги бутун бир бошли авлод - радикал маданий инқилобчилар томонидан абсурд бир доғмага айланган бўлиб қўйилди ва ушбу ақидани зўравонларча бутун дунёга жорий этмоқда ҳамда бу ўлат каби шиддат билан тарқалиб бормоқда. Ёшлар тобора мана шундай бузғунчи ғояларнинг фаол тарафдорига айланишмоқда. Бу ўз навбатида усиз ҳам глобаллашув жараёнларида ўзаро ички зиддиятларга ботиб қолган маданиятлар ва цивилизацияларни унданда ночор аҳволга солиб қўяди, ўзига хос бетакорорлигидан ва ҳаёт маромлари хилма-хиллиги олдида танлаш ҳуқуқидан маҳрум этади. Бундай вазиятда феминизмга ўхшаган либерал тусдаги ҳар хил экспериментал “глобал лойиҳалар” ёниб турган оловга ёғ қуйишдан бошқа нарсаси ярамайпти. Аксинча жамиятда ижтимоий зиддият ва муаммоларнинг баттар ёмонлашувига хизмат қилмоқда холос.

Биргина оила инқироzi манзарасида ёлғиз оналик институтининг юзага келганлигини олайлик. Унинг ортидан муаммолар қалашиб чиқиб келаверади. Биринчидан, ёлғиз оналарнинг ижтимоий-ҳуқуқий ҳимояси. Юқорида мисолда гувоҳи бўлганимиздек, иқтисодий қийинчиликлар ўз ортидан жиноятчиликни келтириб чиқармоқда. Фемистик жамиятнинг қамоқхоналари жиноятчи ёлғиз оналар билан тўлиб бормоқда. Иккинчидан, уларнинг фарзандлари тарбияси. Тадқиқотларга кўра, ёлғиз оналар қарамоғидаги болалар ҳаёт давомида кўплаб ноқулай ҳолатларга дуч келади: ахлоқ борасидаги муаммолар, мактабни

тамомлаш, ёки бу тоифадаги болалар ота-она қарамоғида ўсган болаларга нисбатан кўпроқ камбағалликда кун кечирадилар.

Мана бугун биз инсон ҳуқуқлари, аёллар ҳуқуқлари устувор дэя бутун дунёга жар солаётганимиз мазкур даврнинг асл қиёфаси! Инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилаётган чоғимизда айнан уларга чанг солмоқдамиз: аёлларнинг росмана оилага бўлган ҳуқуқини, ёлғиз оналикдан ҳимояланиш ҳуқуқини, фарзандларнинг ёрқин келажак орзуси ва тўлақонли инсон бўлиб улғайиш ҳуқуқини, ота-онага эга бўлиш ҳуқуқини, қўйинги, жуда кўпчилик оилагина бера оладиган қувонч ва ғам ташвишларни биргаликда баҳам кўриш лаззатидан маҳрум бўлиб қолдилар. Шунда ҳам ҳалигача кўзимиз очилганича йўқ. Ҳар қандай қурбонлик эвазига бўлсада, “сиёсий мақбуллик” ниқобида ғайриинсоний ғоялар инсонийликни тағ-томиригача қўприб ташламоғунича давом этаверамиз. Ва бу борада маънавий ғанимларимиз билан кўр-кўрона “ҳамкорлик”ни давом эттираверамиз. Аслида, инсониятнинг ҳам фожеаси шундамасмикан?!

Шунга қарамасдан, бугунги кунда ҳам инсон ҳаётида оиланинг ўрнини ҳеч нарсаси билан алиштириб бўлмаслигини кўпгина тадқиқотчи олимлар таъкидлаб ўтишмоқда. Бугунги глобал-лашган, молиялашган, постиндустриал муҳитда инсон капитали илгарига қараганда жуда муҳим аҳамиятга эга. Бу оилаларнинг аҳамиятини янада ошириб юборади. Негаки ижтимоий фанлар тадқиқотчиларининг ҳар бир авлоди (уларнинг кўпроқ жигиға тегадигани) оила томонидан узатилган ресурслар мактаб ва иш жойидаги муваффақиятларнинг олий даражадаги белгиловчиси эканлигини қайтадан кашф қилмоқдалар. Иқтисодчи Фредрих Хайек бир аср олдин “Озодлик конституцияси”да таъкидлаб ўтганидек, имкониятларнинг ҳақиқий тенглиги учун асосий тўсиқ шундаки, интеллектуал ота-она ёки баъмани оилага алиштира бўладиган муқобилнинг мавжуд эмаслигидир. Иқтисодчилар Педро Карнеро ва Жэймс Хекман сўзи билан айтганда, оила даромади ва ўтмишига кўра когнитив (билиш-ўрганишга оид жараён) ва когнитив бўлмаган кўникмалар даражасидаги фарқлар жуда эрта юзага келади ва сақланиб қолади. Ҳар қандай ҳолатда таълим ушбу илк фарқларни кенгайтиради⁹. Юқоридаги таъкидлар мавжуд воқеликдан келиб чиқилган хулоса бўлиб феминистларнинг калтабин қақирғига нисбатан муносиб жавоб десак ҳам бўлаверади. Негаки биргина шунинг ўзи уларнинг олдида ҳар қандай шубҳалардан ҳоли бўлган рад этиб

⁹ Jerry Z. Muller. Capitalism and Inequality: What the Right and the Left Get Wrong. Foreign Affairs. March/April 2013. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2013-02-11/capitalism-and-inequality>.

бўлмас кучли далилни тақдим этади.

Албатта, юқоридаги ҳолатлар вужудга келишида ижтимоий-иқтисодий омиллар ва маданият соҳасидаги глобллашув таъсирларини инкор этиб бўлмайди. Аммо феминистик ғоялар усиз ҳам оила бошидан кечираётган оғриқли ўзгаришларга қўшимча унинг ҳалокатли жараёни учун мафкура вазифасини ўтайди. Бундан ташқари, оилавий муносабатларда тўлиқ гендер тенглик жорий қилинар экан унинг бошқа томони доимо эътибордан четда қолаверади. У ҳам бўлса муаммонинг маънавий-ахлоқий жиҳатлари. Айнан, маънавий-ахлоқий (патриархал қарашлардаги консерватив унсурлар нуқтаи назаридан эмас, балки умуминсонийлик ва инсоният бахт-саодати тамойиллари асосидаги) масалалар гендер муносабатларнинг жамият барқарорлиги ва тараққиёти ҳақидаги ҳолис қарашларини шубҳа остига олади.

Жаҳонда эса бу борада икки хил тенденция кузатилади: биринчиси, оилавий муносабатларда мутлоқ гендер тенгликни тарғиб қилишга қарши Ғарб бўлмаган жамиятлар унинг Ғарб дунёсидаги кўриниши ва келтириб чиқарган салбий оқибатларидан қаттиқ ҳадиксирасалар, иккинчи томондан, феминистлар оиланинг маънавий-ахлоқий жиҳатларига шубҳа билан қарайдилар ҳамда гендер тенгликка қарши чикувчи ва бартараф этилиши лозим бўлган сўнгги тўсиқ, куч (биргина радикал феминист Симоне де Беовонинг “Оналик инстинкти бекор қилинмагунча, аёллар қуллича қолаверади” деган сўзларини ёдга олиш кифоя) деб баҳолайдилар. Мана шу нуқта гендер қарашлар ва ўзга маданиятларнинг муросасиз баҳс майдонига айланди. Ушбу баҳс-мунозараларда моҳиятан консенсусга эришиш имкони йўқ бўлсада, компромиссга эришиш жуда муҳим.

Феминистик ғоялар ҳамиша анъанавий

маданиятларга янгилик сифатида кириб келар экан мавжуд тартибларни тубдан ўзгартиришга интилади. Агарда у мавжуд тартиблар билан ассимиляцияга киришмаса ёки турли маданиятларга адаптацияни амалга ошириш имконини бермаса, у ҳолда феминизм моҳиятан коммунистик ақидапарастлик сингари ижтимоий ақидапарастликка айланиб қолади. Уларнинг ҳайрон қоларли даражадаги ўхшашлиги шундаки, иккаласи ҳам ўз контекстида “эзувчи” (мулкдорлар, эркаклар) ва “мазлумлар” (ишчилар, аёллар) дихотомияси асосида ижтимоий воқеликни таҳлил этадилар ва баҳолайдилар; мулккий тенгсизликни ҳам, гендер тенгсизликни ҳам инсоннинг табиий-биологик хусусиятлари ва индивидуал имкон-салоҳиятлари турли хиллигидан эмас, балки ижтимоий воқелик ҳамда ундаги мавжуд нуқсонлар билан боғлайдилар; иккаласи ҳам тенгсизликни бартараф қилишда кескин ижтимоий-маданий инқилобларга таянадилар.

Ана шу нуқтаи назардан қараганда феминизм илгари сураётган олижаноб ғоялар ва қадриятлар, эришган ютуқлари билан бирга ҳамда у билан бирга ҳамроҳ бўлиб келган цивилизацион қадриятлар (шахс эркинлиги) нинг модернизациялаштиришни ўз бошидан кечираётган жамиятлар томонидан бирдай танқид қилинишига ва инкор этилишига олиб келади. Бундай танқидлар кўпинча Ғарбнинг ўзидан чиқади ҳам. Масалан, Тимоти Ж. Уинтер: “Шахс ҳуқуқлари оила ҳуқуқларидан баланд туради, деган бузмакор тушунча иккаласини ҳам инқирозига сабаб бўлди. Оила инқирози жараёни кескин иқтисодий ва инсоний оқибатларни келтириб чиқармоқдаки, бу инқирозни тан олиш ва кескин чоралар кўриш вақти келгани шубҳасиз”¹⁰, дея таъкидлаган эди.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Ширматова Г. Формирование гендерного равенства — как фактор модернизации общества// Фалсафа ва ҳуқуқ. 2008. № 1. 84-бет.
2. Моор С.М. Гендерное исследования в современном обществе// Безопасность Евразии. 2001. № 1. 192-бет.
3. Ўша манба. 192-бет.
4. Ramazanova A. Divorce rates in Azerbaijan. Caucasus Research Resource Centers. June 09, 2014. <http://crrc-caucasus.blogspot.com/2014/06/divorce-rates-in-azerbaijan.html>.
5. CIGNA U.S. Loneliness Index. Survey of 20,000 Americans Examining Behaviors Driving Loneliness in the United States. www.cigna.com.
6. Тимоти Ж. Уинтер. XXIасрда ислом. Постмодерн дунёда қиблани топиш. — Т.: Шарқ., 2005. 95-бет.
7. Tackling Gender Based Violence in Afghanistan. Institute for War and Peace Reporting. <http://iwpr.net/report-news/tackling-gender-based-violence-afghanistan>.

¹⁰ Тимоти Ж. Уинтер. XXIасрда ислом. Постмодерн дунёда қиблани топиш. — Т.: Шарқ., 2005. 97-99-бет.

8. The woman who dropped out of Cambridge PhD to enter into polygamous marriage to Muslim businessman with two other wives. Daily Mail. 17 September 2014. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-2757559/Woman-dropped-Cambridge-PhD-enter-polygamous-marriage-Muslim-businessman-two-wives.html>
9. Jerry Z. Muller. Capitalism and Inequality: What the Right and the Left Get Wrong. Foreign Affairs. March/April 2013. <https://www.foreignaffairs.com/articles/2013-02-11/capitalism-and-inequality>
10. Тимоти Ж. Уинтер. XXI-асрда ислом. Постмодерн дунёда қиблани топиш. – Т.: Шарқ., 2005. 97-99-бет.

Аннотация: Автор анализирует влияние имплементации гендерного равенства на институт семьи в условиях либерализации. А также сравнительно исследуются вопросы внедрения гендерного равенства в институт семьи и его традиционные альтернативы. Апробируется утверждение понятия «гендерный баланс» как альтернативы понятию «гендерное равенство».

Ключевые слова: либерализация, гендерное равенство, институт семьи, гендерный баланс, ценностная трансформация, кризис семьи, традиционные альтернативы.

Annotation: The author analyzes the impact of implementation of gender equality on family institution in the condition of liberalization. As well as, issues of implementation of gender equality into family institution and its traditional alternatives are studied comparatively. The establishment of conception of “gender balance” as alternative to the conception of “gender equality” is tested.

Key words: liberalization, gender equality, family institution, gender balance, value transformation, crisis of family, traditional alternatives

BOSHQARUV TASHKILOTLARI TIZIMIDA KADRLAR SIYOSATI VA PERSONALNI BOSHQARISHNING RIVOJLANTIRISH YO‘LLARI

Aziz QAYPOV,

*Qoraqalpog‘iston Respublikasi Nukus tumani
hokimligi loyiha menedjeri*

Annotatsiya. Ushbu maqolaning maqsadi boshqaruv tashkilotlarida kadrlar siyosati va personalni boshqarishning rivojlantirish yo‘llarini o‘rganish va amaliy tavsiyalar taqdim etishdan iborat. Maqolada, kadrlar siyosati va personalni boshqarishni rivojlantirish yo‘llari tahlil qilinadi. Usul sifatida tadqiqot va tahlil yondashuvlari, shuningdek, rivojlantirish yo‘llari, nazariyalari va tajribalariga asoslangan yondashuvlar qo‘llanilgan. Natijada, personalni boshqarishning rivojlantirish yo‘llari innovatsion strategiyalarni amalga oshirish tashkilotlarning samaradorligini oshiradi. Xulosa qilib aytganda, boshqaruv tashkilotlarida kadrlar siyosati va o‘z personalni rivojlantirishda ilg‘or metodlarni joriy etish orqali muvaffaqiyatga erishishi mumkin.

Kalit so‘zlar: Boshqaruv tashkilot, kadrlari siyosati, personalni boshqarish, rivojlantirish yo‘llari.

Kirish. Mamlakatimizda ro‘y berayotgan innovatsion jarayonlar avvalo, kadrlar siyosatida ham o‘zgarishlarni talab qiladi. Chunki, ushbu atama amaliyotda anchadan beri qo‘llaniladi, ammo har bir boshqaruv tashkilotlarida uning ishlash tartibi qandayligi, kadrlar siyosati o‘z ichiga olgan masalalar qay darajada olib borilayotganligiga bog‘liq. Boshqaruv tashkilot(korxona)larida kadrlar siyosati va personalning eng muhim jihati rahbar toifasidagi xodimlar zaxirasi bilan ishlash, rag‘batlantirish va rivojlantirishdir. Davlatimizda boshqaruv tashkilotlarida xodimlarning kasbiy (professional) lavozimi o‘lishi, xodimning kasbiy-ishchanligi hisobiga uning mehnatini baholash natijalariga asoslanadi.

Hozirda davlatimizning barcha tashkilot(korxona)larida personal(xodim)larning kasbiy xusiyatini baholash tadbirlari rasman o‘tkazilmaydi. Shundan so‘ng personal: ishchilar, mutaxassislar, xizmatchilar, xodimlarning professional o‘lishi va lavozimlarga ko‘tarilishi ko‘p hollarda tasodifan yoki tanish-bilishchilik asosida amalga oshiriladi.

Kadrlar siyosatida personalning malakasidan

unumli foydalanish bu boshqaruv tashkilotlarning ish unumdorligini oshiruvchi omildir. Yaponiya tajribasi buning yaqqol isboti. Yaponlar odatda, personalni o‘zgartirmaydilar, lekin personalni o‘qitish va mehnatga rag‘batlantirish, ishni tashkil etish yoli bilan boshqaruv tizimini yangidan tashkil etadilar.

Inson resurslari har qanday jamiyatning asosiy boyligi, davlat iqtisodiyotini harakatlantiruvchi kuch. Inson resurslari boshqa barcha resurslardan oqilona foydalanishda strategik va hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Shu jihatdan inson resurslarini boshqarish va rivojlantirishga bo‘lgan e‘tibor dunyo miqyosida tobora ortib bormoqda. Shunday ekan, mavjud davlatimiz amaliyoti va chet el tajriba asosida tayyorlangan mazkur bitiruv malakaviy ishimda barcha boshqaruv tashkilotlari tizimida kadrlar siyosati va personalni boshqarishda rivojlantirish yo‘llari bo‘yicha ishchan yondashuvlar o‘z ifodasini topgan. So‘nggi yillarda mamlakatimizda davlat xizmati faoliyati samaradorligini oshirishga qaratilgan keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda¹. Ushbu islohotlar natijasida tashkilot(korxona)larida kadrlar siyosati va personalni boshqarishda

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 3.10.2019-yil «O‘zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-5843-sonli Farmoni.

jiddiy ravishda takomillashtirilmoqda yani bir soʻz bilan aytganda rivojlanmoqda. Yuqoridagilardan koʻrinib turibdiki, kadrlar siyosatining tashkiliy-huquqiy asoslarini, uning mexanizmini belgilab beruvchi qonun va qarorlarning qabul qilinishi davlatimizning rivojlanishida, yangi yetuk kadrlarning tashkilot(korxona)larida samarali faoliyat yuritishida juda muhim ahamiyatga ega hamda mazkur sohadagi mavjud muammo bartaraf etishga xizmat qiladi.

Ushbu mavzudagi davlatlar va davlatimizning olimlari oʻz ilmiy ishlarida oʻrganishgan. Jumladan, Inson resurslarini boshqarish, xodimlarini har taraflama qoʻllab-quvvatlashni tashkil etish, hamda moddiy ragʻbatlantirish va tashkiliy madaniyat orqali mehnat sifatini oshirish yoʻllari, xorijlik olimlardan S.V. Shekshnya, Robert L. Mathis, John H. Jackson va M. Armstrong² va boshqalar.

Mamlakatimizda HR menejer, kadrlar siyosati, mehnat resurslarini boshqarish, personalni boshqarish, kadrlar menejmenti, xodimlarni ragʻbatlantirish, qayta tayyorlash, malakasini oshirish va rivojlantirish muammolari B.Umurzakov, Q.H.Abdurahmonov, X.X. Abduramanov, M.Abdukarimov, N.T. Shoyusupova, M.B.Ataniyazova³ kabi olimlarning izlanishlari va ilmiy ishlarini kiritish mumkin.

Maqolada, boshqaruv tashkilotlarida kadrlar siyosati va personalni rivojlantirishning zamonaviy yondashuvlari koʻrib chiqiladi. Bu mavzu, nafaqat rahbarlar, balki kadrlar boʻlimi xodimlari, tashkilot strategiyalarini ishlab chiqish bilan shugʻullanuvchi mutaxassislar, va personalni rivojlantirishga qiziqqan har bir kishi uchun muhimdir. Maqola davomida, kadrlar siyosatining samarali amalga oshirilishi va personalni rivojlantirish boʻyicha bir nechta tavsiyalar beriladi, shuningdek, zamonaviy yondashuvlar va strategiyalarni tahlil qilish orqali amaliy maslahatlar taqdim etiladi.

Asosiy qism. Kadrlar siyosati davlatimizning kadrlar sohasida azaldan qoʻllangan tushuncha, bu tashkilot(korxona)ning personalga munosabati va aniq maqsadlarga erishish niyatida unga taʼsir koʻrsatish usullari majmui deb tushuniladi. Amalda korxona kadrlar siyosatining turli taʼriflari mavjud (personalni boshqarish siyosati, inson resurslarini boshqarish siyosati, inson kapitalini boshqarish siyosati)⁴.

Kadrlar siyosati – bu tashkilotning asosiy faoliyatini amalga oshiruvchi xodimlar bilan bogʻliq

barcha jarayonlarni tartibga soluvchi tizimdir. Zamonaviy tashkilotlar uchun bu siyosatning muvaffaqiyatli boʻlishi xodimlarning motivatsiyasi, salohiyati va ishga boʻlgan munosabatiga bevosita taʼsir qiladi. Tashkilotning strategiyasini shakllantirishda kadrlar siyosati va uning muhim elementlarini eʼtiborga olish zarur. Xususan, xodimlarning bilimini oshirish, individual rivojlanish rejalari tuzish, va kompaniyaning maqsadlariga erishishda xodimlarni ragʻbatlantirish muvaffaqiyatni taʼminlaydi.

Motivatsiya va ragʻbatlantirish kadrlar siyosatining ajralmas qismi hisoblanadi. Xodimlarni faollashtirish, ular orasida raqobatbardoshlikni yaratish, oʻzlariga boʻlgan ishonchni oshirish uchun samarali ragʻbatlantirish tizimlari zarur. Bunday tizimlar moddiy va maʼnaviy mukofotlardan iborat boʻlishi mumkin. Xodimlarni muvaffaqiyatlari uchun eʼtirof etish, ular uchun maxsus mukofotlar joriy etish nafaqat ularning motivatsiyasini oshiradi, balki tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga ham ijobiy taʼsir koʻrsatadi.

Kadrlar siyosati davlatimizning kadrlar sohasida azaldan qoʻllangan tushuncha, bu tashkilot(korxona) ning personalga munosabati va aniq maqsadlarga erishish niyatida unga taʼsir koʻrsatish usullari majmui deb tushuniladi.

Amalda korxona kadrlar siyosatining turli taʼriflari mavjud (personalni boshqarish siyosati, inson resurslarini boshqarish siyosati, inson kapitalini boshqarish siyosati).

Ulardan baʼzilariga oʻz taʼrifimizni berishimiz zarur:

- Tashkilot(korxona)ning kadrlar siyosati – korxonaning xodimlar faoliyati bilan bilan bogʻliq umumiy qoida, tamoyil, munosabat va ustuvorliklar tizimi orqali ushbu korxonada amalga oshirish uchun asosiy va majburiy deb eʼtirof etilgan va hokazoruv tizimida qoʻllanuvchi qadriyat moʻljallari, usullari, shakllari, koʻp yillik anʼanalar majmuasi, baholash usullaridan iborat.

- Tashkilot(korxona)ning kadrlar siyosati – rahbariyat tomonidan belgilanuvchi va jamoaning mavjud tashqi muhit sharoitida uzoq muddatli rivojlanish maqsadlariga eng samarali tarzda erishish imkonini beruvchi, xodimlarni boshqarish jarayonida qoʻllanuvchi mavjud subʼektlar, ularning xatti-harakat qoidalari, prinsiplar tizimi.

- Tashkilot(korxona)ning kadrlar siyosati – xodimlar vazifalarining umumiy yoʻnalishi,

² Shekshnya S.V. Upravlenie personalom sovremennoy organizatsii. – M.: ZAO "Biznes-shkola "Intel-Sintez", 2007.; Robert L. Mathis. (University of Nebraska at Omaha), John H. Jackson. (University of Wyoming) Human resource management. 2010., M. Armstrong. Human resource management.

³ B.Umurzakov va boshqalar Korxonada kadrlar siyosati(Oʻquv qoʻllanma. –T.; LESSON PRESS, 2018-y), Q.X.Abdurahmonov va boshqalar. Personalni boshqarish (oliy oʻquv yurti talabalari uchun oʻquv qoʻllanma), Q.X. Abdurahmonov, X.X. Abduramanov, Mehnat resurslarini boshqarish : oʻquv qoʻllanma — Toshkent, M.Abdukarimov HR menejer korporativ munosabatlar yaratuvchi – Toshkent: Mohirbek-Ziyo, 2023-yil N.T. Shoyusupova, Ataniyazova M.B. Kadrlar menejmenti, oʻquv qoʻllanma, 2016-y.

⁴ B.Umurzakov, G.Abdurahmanova, S.Xolmuratov Korxonada kadrlar siyosati. Oʻquv qoʻllanma. –T.: «Fan va texnologiya», 2019.

korxonaning strategik rivojlanishini hisobga olgan holda doimiy o'zgarib borayotgan bozor talablariga o'z vaqtida moslashish qobiliyatiga ega mas'uliyatli, yuqori malakali uyushgan jamoani tuzish maqsadida kadrlar salohiyatini rivojlantirish iqtisodiy inqiroz xavfi sharoitida jamoaning bir maromda ishlash talablarini saqlashga yo'naltirilgan maqsad, ishlab chiqish jarayonining tashkiliy mexanizmi, usullari, shakl va tamoyillari yig'indisidir.

• Tashkilot(korxona)ning kadrlar siyosati – jamoa oldida turgan strategik maqsadlarga erishish va uning missiyasini ro'yobga chiqarish uchun zarur, etarli miqdorda va malakada bo'lgan xodimlar bilan ishlash sohasidagi muayyan ichki qoida va tamoyillari to'plami.

"Kadrlar siyosati" tushunchasining zamonaviy ma'nosi quyidagilardan iborat.

Birinchidan, korxonaning zamonaviy kadrlar siyosati ishlayotgan har bir xodimning vazifalari va strategik maqsadlaridan mantiqiy kelib chiqadi va faoliyatning aniq natijalari hamda korxonaning umumiy rivojlanish istiqbollariga moslashadi. Kadrlar siyosatining qulayligiga, egiluvchanligiga yuqori talablar va uning ichki (boshqarish va rahbarlik uslubi, ichki tashkiliy madaniyat va hokazo) va tashqi muhiti (mehnat bozori, iqtisodiy inqiroz sharoitida – moliya faoliyatini maqsadli olib borish xususiyatlari, qonunchilikning rivojlanishi, takomillashishi) ko'p omilli ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar asosida amalga oshiriladi.

Ikkinchidan, kadrlar siyosatining g'oyalarini korxonadagi yuqori saviyadagi rahbarlar (ta'sischi, mulkdorlar, top-menejerlar) ishlab chiqadilar.

Uchinchidan, kadrlar siyosatini asosan oliy va o'rta darajali boshqaruv bo'g'inida mehnat faoliyatiga ega funksional rahbarlar, ma'lum tajribaga ega bo'lgan professional kadrlar xizmati ham anglab va izchillik bilan mujassamlashtiribboradilar.

To'rtinchidan, kadrlar siyosatini amalga oshirishda yuqori professional malakaga ega kadrlar xizmati muhim ahamiyat kasb etadi. U maslahatchi, uslubchi, rahbar yordamchisi, kadrlar siyosati monitoringini amalga oshiruvchi koordinator vazifasida namoyon bo'ladi, uning faoliyat samarasi, zarurat tug'ilganda esa bevosita yangilash tashabbuskori sifatida ham yuzaga chiqadi. Korxonaning kadrlar xizmati aniq kadrlar bilan bog'liq strategiyalar loyihalari, ssenariyalar, vaziyatlar va kadrlar siyosati talablari bajarilishiga yordam beruvchi personal texnologiyalar mexanizmini ishlab chiqaradi. O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish va iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni personalni boshqarish sohasida ham tub o'zgarishlar qilinishini taqozo etadi. Bunday sharoitlarda har bir korxonaning muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatishi

uning jamoasi, personalni malakasi, bilim va tajribasi, tashabbuskorligi, intizomliligi, mas'uliyatiga bog'liq bo'lib qoladi. Rivojlangan davlatlarda korxona personallarida bu va boshqa sifatlarni qaror toptirish va rivojlantirishga boshqaruvni takomillashtirish hisobiga erishilishi ko'pdan bo'yon yaxshi ma'lum. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar yuqori samara bilan faoliyat ko'rsatishi, muvaffaqiyatli raqobat qila olishi fanda "Personal" atamasi bilan nomlanadigan mehnat jamoasining tarkibi, malakasi, salohiyati, ijodiy izlanishi, mas'uliyati kabi juda ko'pgina sifatlari hal qiluvchi ahamiyat kasb etishi amaliy isbotini topgan. Bugungi kunga kelib mazkur masalalar bilan maxsus shug'ullanuvchi "Personalni boshqarish" tobora rivojlanib bormoqda.

Personalni boshqarish - alohida xodim va umuman korxona manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. Personalni boshqarishning asosiy funktsiyalarini o'zida aks ettiruvchi to'rt tarkibiy qism mavjuddir:

1. Personalni tanlash.
2. Personalni rivojlantirish.
3. Personalni baholash.
4. Personalni rag'batlantirish.

Personalni boshqarish asosiy tushunchalari va ularning mohiyati quyidagilardan iboratdir:

Kadrlar siyosati - personal bilan ishlash tamoyillari, maqsadlari va strategiyasi. Korxonada xodimlar bilan ishlash bo'yicha barcha tadbirlar shu maqsadga yo'naltiriladi.

Personal - korxona xodimlari: rahbarlar, mutaxassislar, ishchilar, xizmat ko'rsatuvchi kichik personal.

Personalga ega bo'lish - korxona uchun xodimlarni ishga yollash bilan bog'liq barcha jarayonlar, shuningdek, yangi xodimlarni o'z vazifalarini bajarishga kirishishlariga tayyorlash.

Personalni rejalashtirish - personal bilan ish olib borish barcha yo'nalishlarini belgilab olish.

Personalni rivojlantirish - personalning yangi bilimlarga ehtiyojlarini aniqlash va bu ehtiyojlarni qondirib borish, bosh-qaruv uslublarini muttasil takomillashtirib borish, xodimlarga ularning faolligini oshirishda har taraflama yordam berish.

Personalni bo'shatish - shtatlarni qisqartirish va ortiqcha xodimlarni ishdan bo'shatish bilan bog'liq barcha tadbirlar.

Personalni baholash - korxona yoki uning bo'linmasi ishlab chiqarish pirovard yoki oraliq natijalariga alohida xodimlarning hissalarini aniqlash.

Personal ish sifatini baholash - xodimlarning egallab turgan xizmat vazifalariga loyqlik darajasini aniqlash.

Personalga rahbarlik - personalni bevosita rahbarlar – bo'lim rahbarlari tomonidan boshqarish.

Personalni nazorat qilish - ishlab chiqarish nazorati tizimidan foydalangan holda rahbariyat qarorlari va ishlab chiqarish topshiriqlari ijrosi nazoratini amalga oshirish.

Personalni boshqarishning asosiy maqsadi korxona personalini shakllantirish, rivojlantirish va uning salohiyatidan eng samarali ravishda foydalanishdan iboratdir. Bu - korxona har bir xodimi bilan olib borilayotgan ishni muttasil yaxshilab borish orqali uning o'z mehnat va ijodiy qobiliyatini oshirib borishga erishish va bu qobiliyatidan korxona maqsadlariga erishish uchun iloji boricha to'la foydalanishni ta'minlash demakdir.

Personalni boshqarish konsepsiyasi korxona xodimlar salohiyatini shakllantirish va rivojlantirish bilan o'zaro bog'liq.

Xodimlar salohiyatini shakllantirish - bu personal mehnat munosabatlarini personalni boshqarish xizmati tomonidan belgilangan tartib-qoidalar asosida tashkil etishdir. Mazkur kategoriya boshqaruvning barcha funktsiyalari (masalan, investitsiya menejmenti va personalni boshqarish, ishlab chiqarish menejmenti va personalni boshqarish) o'rtasidagi aloqadorlikni bog'lovchi jarayonlarni anglatadi. Bunda bog'lovchi jarayonlar sifatida kommunikatsiyalar va boshqaruv qarorlari namoyon bo'ladi⁵.

Personalni rivojlantirishda yangi yondashuvlar, ayniqsa, raqamli texnologiyalarning ta'siri bilan amalga oshirilmoqda. Masalan, onlayn kurslar, masofaviy treninglar va boshqaruv platformalari orqali xodimlar o'z bilim va ko'nikmalarini oshirish imkoniyatiga ega. Bunday yondashuvlar xodimlarga o'z vaqtlarini va resurslarini tejashga yordam beradi. Bundan tashqari, tashkilotlar ko'pincha boshqarish tizimlaridan foydalanadilar. Bu tizimlar orqali xodimlar o'zgaruvchan ish sharoitlariga moslashish, yangi bilimlarni egallash va o'z salohiyatini to'liq amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Bugungi kunda raqamli texnologiyalar boshqaruv va personalni rivojlantirish jarayonlarini sezilarli darajada soddalashtirdi. Xodimlar uchun tayyorlanadigan o'quv modullari, simulyatsiya tizimlari va masofaviy o'quv dasturlari bu sohada katta ahamiyat kasb etadi. Boshqaruv tashkilotlarida onlayn treninglar, vebinarlar va masofaviy kurslar orqali xodimlarning professional o'sishini ta'minlaydi. Bu texnologiyalar, shuningdek, tashkilotlarga global miqyosda yuqori malakali kadrlarni jalb qilish imkonini beradi.

Hozirgi vaqtda dunyoda yuz berayotgan shiddatli innovatsion o'zgarishlar, raqamlashtirish jarayonlari,

sun'iy intellektning joriy etilishi har bir davlat oldida yangi-yangi dolzarb vazifalarni qo'yimoqda. Bunday sharoitda davlatlarning hamkorlik borasida hali ishga solinmagan ulkan imkoniyatlaridan to'laonli foydalanish taqozo etiladi. Kadrlar siyosati, inson resurslarini boshqarish va ularni rivojlantirish borasidagi hamkorlik esa vaqt otgan sari ahamiyat kasb etib bormoqda. Vazirlar Mahkamasining 22.09.2023-yildagi "Respublika va mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 492-sonli qarori qabul qilindi⁶. Inson resurslarini boshqarishga oid ma'lumotlar va hujjatlarni shakllantirish va yuritish uchun yuridik shaxs maqomidagi davlat organlari elektron platformadan foydalanuvchi hisoblanadi.

Barcha foydalanuvchilar elektron platformada shaxsiy ERI kaliti orqali ro'yxatdan o'tadi, bunda:

- davlat organi rahbari shaxsiy ERI kaliti yordamida davlat organining inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'linmasi mas'ul xodimini belgilab, unga elektron platformadan foydalanish imkoniyatini beradi; inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'linmasi xodimi shaxsiy ERI kaliti yordamida elektron platformada ma'lumotlar va hujjatlarni shakllantiradi hamda yuritadi.

- Elektron platformada davlat organi tuzilmasini uning shtat jadvaliga muvofiq bo'linmalar va ish o'rinlari haqidagi ma'lumotlarni kiritish orqali shakllantiriladi. Bunda har bir lavozim alohida yaratiladi.

- Elektron platformada davlat organlarining ichki idoraviy hujjatlari (buyruq, qaror va farmoyish) ERI bilan tasdiqlangan holda faqat elektron platformada shakllantiriladi va qabul qilinadi.

- Elektron platforma orqali qabul qilingan ichki idoraviy hujjatlar ijroga qaratish uchun edo.ijro.uz axborot tizimiga avtomatik tarzda yuboriladi.

- Davlat organlarining ishga qabul qilish natijalari bo'yicha hujjatlarni rasmiylashtirish, tarkibiy tuzilma, shtatlar, lavozimlar va xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash va ularga ishlov berish.

- Davlat organlarining vakant lavozimlarini e'lon qilishdan tortib, tanlov o'tkazish va ishga qabul qilish natijalari bo'yicha hujjatlarni rasmiylashtirishgacha bo'lgan jarayonlar elektron platforma va vacancy. argos.uz axborot tizimining o'zaro integratsiyalashuvi asosida amalga oshiriladi.

Davlat organining inson resurslarini rivojlantirish va boshqarish bo'linmalari tomonidan elektron platformaga kiritilgan:

Xodimlar faoliyatining samaradorligini avtomatik tarzda baholash, kadrlar bo'yicha ma'lumotlarning

⁵ Abduraxmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.B. "Personalni boshqarish" (Darslik) – T.: TDIU, 2011. 579 bet.

⁶ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining 22.09.2023-yildagi 492-sonli qarori.

elektron arxivini yuritish, rahbar kadrlar uchun belgilangan zaxiralarni shakllantirish hamda inson resurslarini boshqarishga oid boshqa faoliyati elektron platformada amalga oshiriladi.

Davlat organlarining belgilangan rahbarlik lavozimlari uchun kadrlar zaxirasini shakllantirish va yuritish jarayoni elektron platforma orqali amalga oshiriladi.

Kadrlar zaxirasiga kiritilgan xodimlarning shaxsiy ma'lumotlari elektron platforma va zaxira.argos.uz platformasining o'zaro integratsiyalashuvi asosida yuritiladi.

Kadrlar siyosatini takomillashtirishning har xil uslublarga ajratish mumkin. Ular tashkilot rahbarining uslubi, tashkilotdagi tarkibiy bo'limdagi rahbarlarining vakolatlari, tashkilotdagi madaniyatning xususiyatlari, tashkilotning xodimlar xizmati va hokazolar kabi bir qator omillar bilan belgilanadi.

Tashkilotning kadrlar siyosatidagi inson resurslarini boshqarish tizimida va innovatsiyalarni joriy etish kadrlar siyosatini takomillashtirib borishda korxonada albatta qarshiliklar kelib chiqadi. Har turli

darajadagi bo'shliqlar va tegishli menejerlari hamda texnologik yo'nalish xodimlarining birbirilaridan bilim va tashkiliy tafakkurdagi farq bo'lishligi uning eng asosiy sabablaridan biri.

Hozirgi vaqtda raqamli texnologiyalar albatta boshqaruv tashkilotlarida kadrlar siyosati va personalni boshqarish jarayonlarini sezilarli darajada soddalashtirdi. Xodimlar uchun tayyorlanadigan o'quv modullari, simulyatsiya tizimlari va masofaviy o'quv dasturlari bu sohada katta ahamiyat kasb etadi. Bu texnologiyalar, shuningdek, tashkilotlarga global miqyosda yuqori malakali kadrlarni jalb qilish imkonini beradi.

Xulosa. Boshqaruv tashkilotlarida kadrlari siyosati va personalni boshqarishning rivojlantirish yo'llari amalga oshirilishi nafaqat xodimlarning o'z salohiyatini oshiradi, balki boshqaruv tashkilotning umumiy muvaffaqiyatiga ham ta'sir qiladi. Personalni boshqaruvda raqamli texnologiyalarni qo'llash, motivatsiya tizimlarini yangilash va xodimlarning individual ehtiyojlarini inobatga olish orqali tashkilotlar o'z samaradorligini maksimal darajada oshirishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. B.Umurzakov, G.Abdurahmanova, S.Xolmuratov Korxonada kadrlar siyosati. O'quv qo'llanma. –T.: “Fan va texnologiya”, 2019
 2. Abduraxmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.B. “Personalni boshqarish” (Darslik) – T.: TDIU, 2011. 579 bet
 3. Q.X.Abduraxmanov va boshqalar. Personalni boshqarish (oliy oquv yurti talabalari uchun darslik) Toshkent “O'qituvchi” - 2006.- 345.b
 4. V.Karimova, O.Xayitov, S.Djololova. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma. T.2008.
 5. www.lex.uz
-

HR BOSHQARUVNING MAZMUNI VA MOHIYATIGA OID QARASHLAR

Muslimbek Anvarjonov,

Yoshlar muammolarini o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti tinglovchisi

Annotatsiya. HR (Human Resource) – inson resurslari boshqaruvi tushunchasi bo'lib, tashkilotning asosiy boyligi bo'lgan inson resurslarini boshqarish, rivojlantirish va ulardan samarali foydalanish jarayoni ni ifodalaydi. HR boshqaruvi zamonaviy korxonalar uchun strategik ahamiyat kasb etadi, chunki raqobatbardoshlik ko'p hollarda inson resurslarining malakasi, motivatsiyasi va innovatsion salohiyatiga bog'liq. Ushbu maqolada HR tushunchasining mazmun mohiyati yoritilgan bo'lib, kadrlar bo'limi mutaxassislari, xodimlarni boshqarish va HR o'rtasidagi farq va o'zaro aloqadorlik aniq misollar bilan keltirilgan.

Kalit so'zlar: HR, KTM, HR menejmenti, xodimlar, Kompensatsiya, HR mutaxassislari inson kapitali, kadrlarni boshqarish, boshqaruv siyosati

HR tushunchasi korxona, tashkilot va muassasalarda (keyingi o'rinlarda KTM) ularning xo'jalik yurituvchi sub'ekti tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'iy nazar ularda faoliyat yuritayotgan xodimlarni boshqarish uchun ishlatiladigan strategiyalar, jarayonlar va amaliyotlarni o'z ichiga oladi [1, 2]. HR qisqartma bo'lib, u inglizcha "Human Resources" ("inson resurslari") so'zlaridan kelib chiqqan va xodimlarni boshqarish sohasini anglatadi. "HR menejmenti" va "Kadrlarni boshqarish" tushunchalari sinonimdir. Bunda asosan, HR xodimlarning qoniqish va rivojlanishini ta'minlagan holda tashkilot maqsadlariga erishish uchun xodimlarning ish faoliyatini optimallashtirishga qaratiladi. HR faoliyatining mazmuni quyidagilardan iborat [3] (1-chi rasm):

- Ishga qabul qilish va tanlash: KTM ning xodimlarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash, eng yaxshi iste'dodlarni jalb qilish, tanlash va ishga qabul qilish.
- Trening va rivojlantirish: Xodimlarning ko'nikma va malakasini oshirish, seminarlar, murabbiylik va uzluksiz o'rganish orqali martaba o'sishi imkoniyatlarini taqdim etish.
- Kadrlar boshqaruvi: Kadrlarning aniq umid va maqsadlarni belgilash, baholash va konstruktiv fikr bildirish.
- Kompensatsiya va imtiyozlarni boshqarish: Adolatli va raqobatbardosh ish haqi tuzilmalarini loyihalash, sog'liqni saqlash sug'urtasi, nafaqa rejalari va sog'lomlashtirish dasturlari kabi imtiyozlarni taklif qilish.
- Ichki kommunikatsiyalarni shakllantirish va

korporativ madaniyatni rivojlantirish: Mojarolarni hal qilish va ish joyidagi ijobiy munosabatlarni shakllantirish, KMT madaniyati va qadriyatlariga moslikni ta'minlash.

- Muvofiqlik va huquqiy masalalar: Mehnat to'g'risidagi qonunlar va qoidalarga rioya qilish, ish joyida xavfsizlikni ta'minlash va kamsitishning oldini olish.

- Ishchi kuchini rejalashtirish va tahlil qilish: KMT da kelajakdagi ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni prognoz qilish, kadrlar bo'yicha qarorlar qabul qilish uchun ma'lumotlardan foydalanish.

- KTM HR siyosatini yuritish va boshqarish

HR ning asosiy mohiyati uning ikki tomonlama yo'naltirilganligidadir. HR faoliyatining mohiyati quyidagilardan iborat:

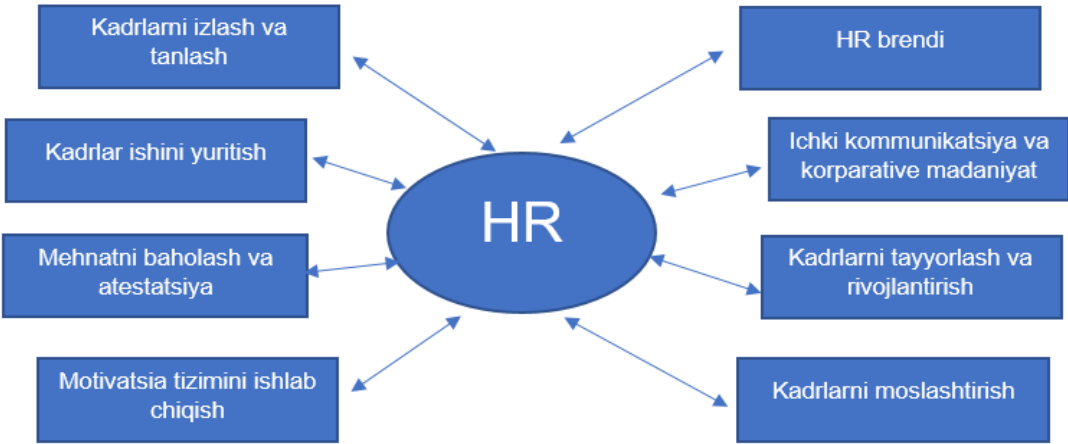
- Birinchi tomondan insonga asoslangan yondashuv bo'lib, bunda kadrlarga qimmatbaho aktivlar sifatida munosabatda bo'lishni talab qiladi va xodimlarning farovonligi, qoniqishi va faolligiga ustuvor ahamiyat berish zaruriyatida namoyon bo'ladi.

- Ikkinchi tomondan KTM faoliyatiga strategik hissa qo'shish bo'lib, bunda inson kapitalini tashkiliy maqsadlarga moslashtirish, rahbariyat va xodimlar o'rtasida hamkorlik va innovatsiyalarni rivojlantirish uchun ko'prik vazifasini o'taydi.

HR ning yana bir asosiy jihati, bu ish beruvchining strategik maqsadlariga xizmat ko'rsatishda xodimlarning ish faoliyatini maksimal darajada oshirish uchun mo'ljallangan [4]. Gap shundaki, inson resurslarini boshqarish, birinchi navbatda,

siyosat va tizimlarga e'tibor qaratgan holda, tashkilot ichidagi odamlarni boshqarish bilan bog'liq [5]. Aytilganlardan kedib chiqib, HR bo'limlari xodimlarga beriladigan imtiyozlarni loyihalash, xodimlarni yollash, o'qitish va rivojlantirish, ish faoliyatini baholash va mukofotlarni boshqarish, masalan, ish haqi va xodimlarga nafaqa tizimlarini boshqarish, hamda amaldagi mehnat qonunchiligi normalari talablarini buzulmasligini ta'minlash uchun mas'uldir [6]. Ya'ni HR, tashkiliy o'zgarishlar va ishlab chiqarish munosabatlari yoki tashkiliy amaliyotni jamoaviy bitimlar va hukumat qonunlaridan kelib chiqadigan

talablarini muvozanatlash bilan bog'liq [7]. HRning umumiy maqsadi tashkilotning odamlar orqali muvaffaqiyatga erishishini ta'minlashdir[8]. Demak, HR mutaxassislari tashkilotning inson kapitalini boshqaradi, hamda u bilan bog'liq jarayonlarni amalga oshirishga e'tibor qaratadi. HR mutaxassislari barcha sohalarida ishlashi yoki kasaba uyushma xodimlari bilan ishlaydigan mehnat munosabatlari vakillari bo'lishi mumkin. HR tashkilot maqsadlariga erishishda ham strategik hamkor, ham xodimlar farovonligining saqlovchisi bo'lib, ikkalasi o'rtasida uyg'un muvozanatni yaratadi.



1 – chi rasm. Umumlashtirilgan HR mazmun va mohiyati diagrammasi¹.

HR tushunchasi kadrlar ishini yuritish tushunchasidan kengroq hisoblanadi, ya'ni kadrlar bo'yicha mutaxassisni kadrlar bo'limi xodimi deyish noto'g'ri. Kadrlar bo'limi mutaxassisi birinchi navbatda mehnat qonunchiligiga rioya qilish uchun xodimlarni tayinlash, o'tkazish, ta'tillar, kasallik ta'tillari va ishdan bo'shatish bilan shug'ullanadi. HR mutaxassisi KMT uchun kadrlarni qidiradi, bo'sh ish o'rinlari haqida

e'lonlar chiqaradi, suhbatlar o'tkazadi, kadrda yangi ko'nikmalarni o'rgatish uchun kurslar yoki ichki ish o'rgatuvchi topishda ko'maklashadi, rahbariyat bilan motivatsiya tizimiga oid g'oyalarini muhokama qiladi, xodimlarning sadoqati, bajarayotgan ishidan qoniqishi va faolligini o'rganadi. Xodimlarni boshqarish va HR o'rtasidagi farqlarga misollar 1-chi jadvalda keltirilgan.

1-chi jadval. Xodimlarni boshqarish va HRM o'rtasidagi farqlarga misollar

Kadrlar ishini yuritishda	HR da
Boshqaruv siyosati	Kadrlarni boshqarish siyosatini ishlab chiqish, amalga oshirish va boshqarishga yordam berish
Kadrlarni boshqarish uchun mas'ul bo'lgan xodimlar bo'limi	Ishga olish va kadrlarni boshqarishning barcha sohalarida ma'muriyat bilan hamkorlik qiladi
KMT ichida o'rnatilgan tartib asosida mehnatga xaq to'lanishini ta'minlaydi	KMT ichida o'rnatilgan tartib asosida mehnatga xaq to'lanishini ta'minlash bilan birga, KMT ning foyda maqsadlariga hissa qo'shadi
KMT ga ishga qabul qilish va kadrlarni tanlashda ishtirok etadi	KMT ga ishga qabul qilish va kadrlarni tanlashda ishtirok etishdan tashqari, KTM ning xodimlarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash va eng yaxshi iste'dodlilarni jalb qilish bo'yicha chora tadbirlar ko'radi

¹ Муаллиф томонидан тайёрланди

HR xodimlari ishchi kuchini boshqarish va tashkilotning uzluksiz ishlashini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Ularning funksiyalari va vazifalari keng ma'noda operativ, strategik va ma'muriy vazifalarga bo'linishi mumkin. Dastlab Dave Ulrich tomonidan HR xodimlari fuksiyalari quyidagicha sanab o'tilgan[9]:

- HR strategiyasi va ko'rsatkichlarini biznes strategiyasiga moslashtirish
- KMT jarayonlarini qayta ishlab chiqish
- Xodimlarni tinglash va ularga javob berish, moslashishni boshqarish va o'zgartirish.

Yuqori darajada, masalan, davlat boshqaruvi markaziy bo'g'inlarida yoki kompaniyalarini yuqori boshqaruv apparatida, HR xodimlari tashkilot rahbariyati va madaniyatini nazorat qilish uchun javobgardir. HR xodimlari shuningdek, bandlik va mehnat qonunlariga rioya qilishni ta'minlaydi va ko'pincha xodimlarning salomatligi, xavfsizligi va xavfsizligini nazorat qiladi. Bunga sabab, mehnat to'g'risidagi qonunlar bir yurisdiksiyadan ikkinchisiga farq qilishi mumkin. Gap shundaki, masalan, mehnatga haq to'lash davlat tashkilotlarida muayyan tarif setkalari asosida maosh to'lansa², xususi korxonalarda ularning imkoniyatlaridan kelib chiqib, amaldagi qonunlarga zid bo'lmagan holda mehnatga haq to'lanishi bilan farqlanadi.

HR xodimlarining yana bir muhim mas'uliyati o'zlari faoliyat yuritayotgan KMT ning barcha qonun va qoidalarga rioya qilishini ta'minlash va shu bilan uning yuridik javobgarlikdan himoya qilishdir [10]. Xodimlar jamoa shartnomalarini³ tuzish bo'yicha muzokaralar olib borish uchun o'zlarining qonuniy vakolatlaridan foydalanadigan holatlarda, HR xodimlari odatda tashkilot xodimlarning vakillari (odatda kasaba uyushmasi) va KMT ma'muriyati o'rtasida asosiy aloqachi bo'lib xizmat qiladi.

Bugungi kunga kelib HR xodimlarining funksiyalari inson resurslari bilan ishlashini [11] inobatga olib quyidagi sakkiz qismga bo'linadi [masalan, qarang[11, 12]:

Ishga qabul qilish va kadrlar bilan ta'minlash. Bunda, birinchi bosqichda HR xodimlari ish o'rni tavsiflarini va spetsifikatsiyalarni ishlab chiqadilar. Ikkinchi bosqichda bo'sh ish o'rinlarini e'lon qilish va nomzodlarni qidirish funksiyasini bajara boshlaydilar. Uchinchi bosqichda nomzodlar bilan suhbatlar o'tkazish ishlarida faol ishtirok etadilar va ishga qabul qilish jarayonini amalga oshirishadi. Umumiy qilib aytganda yangi ishchilar uchun ishga qabul qilish jarayonlarini boshqarish fuksiyasini bajaradilar.

Ta'lim va rivojlanish. Yaxshi ma'lum, talab darajasidagi malakali va tajribali xodimlarni ishga

yonlash o'ta murakkab masala. Shuning uchun bunday xodimlarni tayyorlash kerak. Bu esa o'z navbatida HR xodimlari oldiga KMT dagi ta'lim ehtiyojlarini baholash funksiyasini yuklaydi. Albatta buning uchun, HR xodimlaridan ta'lim dasturlarini ishlab chiqish va yetkazib berish talab etiladi. Ushbu funksiyani bajarishni eng oson yo'li bu seminarlar, treninglar va malaka oshirish kurslarini tashkil etish yoki shunday kurslarni aniqlab ularda xodimlar ishtirokini ta'minlash hisoblanadi. HR xodimlari albatta ta'lim sifati va samaradorligini monitoring qilib borishlari talab etiladi.

Ish faoliyatini boshqarish. Yaxshi ma'lum, KMT da faoliyat yuritayotgan xodimlar ish faoliyatlarini monitoring qilib borish strategik ahamiyatga ega. Shunday kelib chiqib, HR xodimlaridan samaradorlik mezonlari va maqsadlarini ishlab chiqish talab qilinadi. Ishlab chiqilgan mezon va maqsadlar asosida xodim ish faoliyatini baholash tizimlarini joriy etish HR xodimlari zimmasida bo'ladi. Tizimlar joriy qilinganda xodimlarga fikr-mulohazalar va maslahatlar berish yana HR xodimlari vakolatida bo'ladi. Xodimlari ish faoliyatini boshqarishda HR xodimlarining eng asosiy va ta'sirli quroli bu xodimlar yutuqlarni tan olish va munosib taqdirlanishini ta'minlash bilan belgilanadi.

Kompensatsiyalar va nafaqalarni qonunchilikka muvofiqlashtirish. Amaliyotda xodimlarga to'lanadigan kompensatsiyalar va nafaqalarni qonunchilikka muvofiqlashtirish juda qiyin masala hisoblanadi. HR xodimlariga aynan mehnatga haq to'lashni qonunlar asosida boshqarish funksiyasi qat'iy birlashtirilgan. Bunda HR xodimlaridan amaldagi qonunchilik asosida imtiyozlar paketlarini loyihalash va yangilashlari, hamda soliq qoidalari va ularni mehnat qonunchiligiga rioya etilishini ta'minlashlari talab etiladi. Ushu funksiyani amalga oshirishga asos bo'lib xodimlarning soliq qoidalari va kompensatsiya bilan bog'liq so'rovlarini ko'rib chiqish hisoblanadi.

Xodimlar o'rtasidagi munosabatlar. KMT jamoasi murakkab xarakterli tuzilma hisoblanadi, ya'ni psixologik nuqtai nazardan har bir inson o'z hulq-atvori, dunyoqarashi va irqi, jinsi, millati hamda diniy qarashlari asosida madaniyatiga ega bo'ladi. Bu esa HR xodimlariga o'ziga xos nozik funksiyani, ya'ni ish joyidagi nizolar va kelishmovchiliklarni xal qilishda vositachilikni yuklaydi. Ish joyidagi nizolar va kelishmovchiliklarni oldini olish eng to'g'ri yo'l sanaladi. Buning uchun HR xodimlaridan ijobiy ish muhitini targ'ib qilish talab qilinadi. Shu bilan birga xodimlar va rahbariyat o'rtasida mustahkam aloqalarni o'rnatish aksariyat xollarda ijobiy natija beradi va bunda HR xodimlari ko'priki

² O'zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vazirining buyrug'i, 02.11.2020 yilda ro'yxatdan o'tgan, ro'yxat raqami 3104-2

³ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, II bo'lim

funksiyasini bajaradilar. HR xodimlarining to'g'ri xarakatlari pirovard natijada tashkilot madaniyati va qadriyatlariga mos muhitni shakllantirish funksiyasi paydo qiladi.

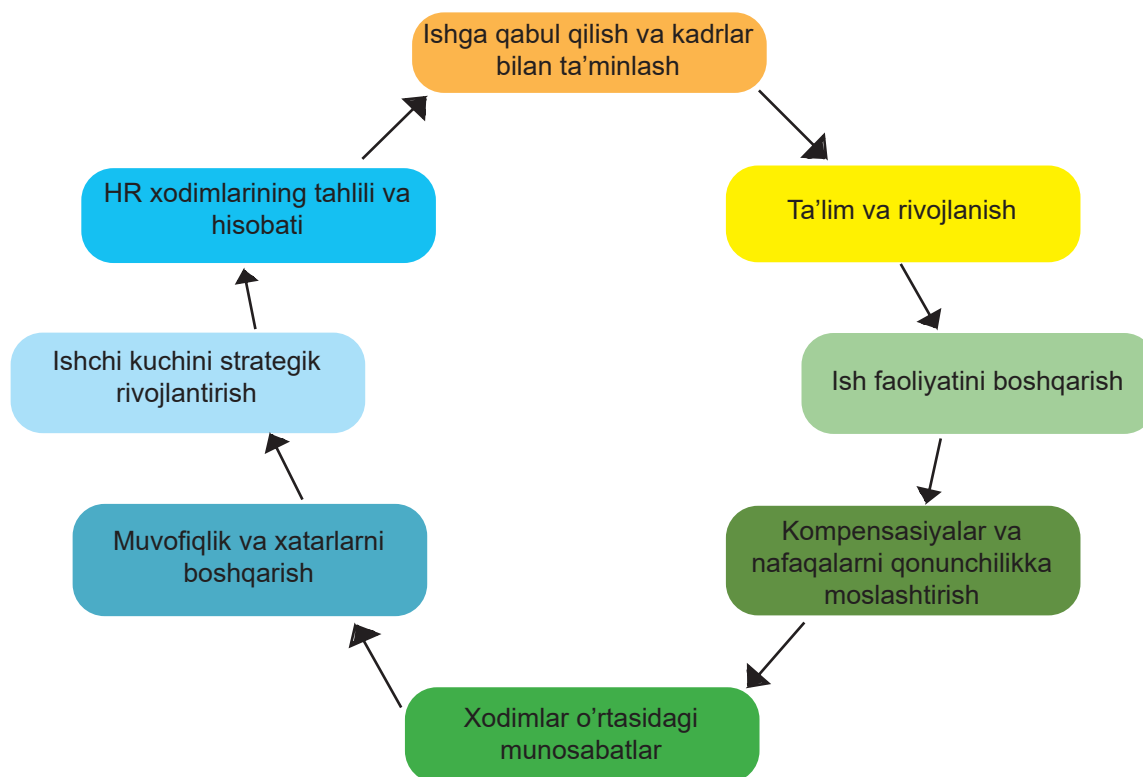
Muvofiqlik va xatarlarni (risklarni) boshqarish. Bunda KMT xodimlari faoliyatini mehnat to'g'risidagi qonunlar va qoidalarga rioya qilishni ta'minlash va KMT uchun huquqiy xatarlarning oldini olish uchun audit o'tkazib borish HR xodimlari funksiyasiga aylanadi. HR xodimlaridan muvofiqlik va xatarlarni boshqarishda ish joyidagi xavfsizlik siyosati va tartiblarini ishlab chiqish talab qilinadi. Shu jihatdan xodimlarni ta'qib yoki kamsitish muammolarini aniqlash va hal qilish HR xodimlariga og'ir funksiya bo'lib yuklanadi.

Ishchi kuchini strategik rejalashtirish. Ishchi kuchini strategik rejalashtirish nafaqat muayyan KMT, balki davlat miqyosidagi og'ir masala hisoblanadi. Ya'ni aytmoqchimizki, kadrlar ta'lim berish orqali tayyorlanadi, misol sifatida O'zbekiston

Respublikasining Ta'lim to'g'risidagi qonuni⁴ keltirib o'tishimiz mumkin. Bunda HR xodimlariga ish kuchi tendensiyalarini tahlil qilish va ehtiyojlarni bashorat qilish funksiyasi yuklatiladi. Bu esa HR xodimlaridan strategik ish o'rinlari uchun kadrlar zahirasi va vorislikni rejalashtirish vazifasini bajarish talab etiladi. KMT maqsadlariga erishish uchun iqtidor strategiyalari bo'yicha rahbariyatga maslahat berish HR xodimlari zimmasiga tushadi.

HR xodimlarining tahlili va hisoboti. HR xodimlarining ajralmas funksiyasi bu KMT ma'muriyati qaror qabul qilish uchun HR ma'lumotlarini to'plash va tahlil qilish orqali rahbariyat uchun muntazam hisobotlarni tayyorlashdir. Hisobotlarni tayyorlashda HR xodimlari o'zlarining aylanma, jalb qilish va ishga olish samaradorligi kabi ko'rsatkichlarni monitoring qilish funksiyasidan foydalanadilar.

HR xodimlari funksiyalari va ularni aylanmasi 2 rasmda keltirilgan.



2-chi rasm. HR xodimlari funksiyalari

⁴ Qonunchilik palatasi tomonidan 2020 yil 19 mayda qabul qilingan

Ta'kidlab o'tilgan funksiyalardan kelib chiqib HR xodimlarining vazifalari quyidagicha tasniflash mumkin:

» HR siyosati va tartiblarini yaratish hamda amalga oshirish.

» Yangi ishga qabul qilingan va ishdan ketayotgan xodimlar uchun silliq o'tishni ta'minlash.

» Xodimlar o'rtasidagi nizolarini adolatli hal qilish uchun vositachi sifatida harakat qilish.

» Bandlik, ishlash va o'qitish bilan bog'liq aniq yozuvlarni yuritish.

» Ish joyini targ'ib qilish.

» Amaldagi salomatlik va xavfsizlik standartlariga muvofiqlikni ta'minlash.

» Xodimlar ma'naviyati va faolligini oshirish uchun tadbirlarni tashkil qilish.

Xulosa.

Hulosa qilib aytganda HR xodimlari tashkilot va uning ishchi kuchi o'rtasida muhim bo'g'in bo'lib xizmat qiladi, o'sish, samaradorlik va qoniqishni oshirish uchun xodimlarning ehtiyojlarini tashkiliy maqsadlar bilan muvozanatlashtiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Debra Patterson. Human resources management - 3rd edition // Fanshawe College Pressbooks, London, Ontario, pp. -526. 2023.
 2. Ф.О.Базаров, Б.Х.Маъмуров. Инсон ресурсларини бошқариш // Маърузалар матни. Тошкент ахборот технологиялари университети, 2016
 3. Johnason P. HRM in changing organizational contexts // In D. G.Collings & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach. pp. 19-37. 2009.
 4. Johnason P. HRM in changing organizational contexts. In D. G.Collings & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach // London: Routledge. pp. 19-37. 2009.
 5. Collings, D. G., & Wood, G. Human resource management: A critical approach. In D. G. Colligs & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach // London: Routledge. pp. 1-16. 2009.
 6. Paauwe, J., & Boon, C. Strategic HRM: A critical review. In D. G. Collings, G. Wood (Eds.) & M.A. Reid, Human resource management: A critical approach // London: Routledge. pp. 38-54. 2009.
 7. Luis R.Gomez-Mejia, David B.Balkin, Robert L Cardy. Managing Human Resource // PHI Learning. 2012
 8. Armstrong, Michael. Armstrong's handbook of human resource management practice // 1928- (Eleventh ed.). London: Kogan Page. 2009.
-

РАЗВИТИЕ РЕЧИ УЧАЩИХСЯ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА В НАЦИОНАЛЬНЫХ КЛАССАХ

ГУЛНАЗ ЖОЛДАСБАЕВА,
слушателя Института изучения проблем
молодежи и подготовки перспективных кадров

Аннотация. В статье рассматриваются основные методические подходы к развитию речи учащихся национальных классов на уроках русского языка. Особое внимание уделяется психолого-педагогическим факторам, влияющим на формирование речевой компетенции, а также интерактивным и коммуникативным методам обучения, которые способствуют повышению мотивации и эффективности освоения языка. На основе анализа существующих методик определены наиболее эффективные способы развития устной и письменной речи, включая дискуссии, проектную деятельность, анализ художественных текстов и аудиовизуальные материалы. Рассматриваются факторы, влияющие на успешность обучения, такие как методика преподавания, практическое применение языка, уровень культурной идентификации учащихся и эмоциональная вовлеченность.

Ключевые слова: развитие речи, русский язык, национальные классы, коммуникативные методики, лексическое обогащение, дискуссии.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях поликультурного образования одной из актуальных задач является развитие речевой компетенции учащихся национальных классов на уроках русского языка. Русский язык выступает не только как средство общения, но и как инструмент познания культуры, истории и мировоззрения русскоязычного пространства.

Для учащихся, для которых русский язык является неродным, особенно важно сформировать устойчивые речевые навыки, способствующие свободному владению языком в различных коммуникативных ситуациях. В этом контексте методы преподавания, основанные на коммуникативном подходе, интеграции культурных компонентов и использовании интерактивных технологий, играют решающую роль.

Целью данной работы является исследование эффективных методов развития речи учащихся национальных классов на уроках русского языка, выявление факторов, влияющих на формирование речевой компетенции, а также рассмотрение педагогических стратегий,

способствующих успешному овладению устной и письменной речью.

Нормы языка, которыми овладевает индивидум - это фонетические, в том числе и орфоэпические, словарные или лексические, морфологические и орфографические, синтаксические и пунктуационные законы или правила; кроме того, существуют стилистические нормы и приемы пользования связной (контекстной) речью.

Язык имеет общественно-историческую природу. Люди всегда жили и живут коллективно, в обществе. Общественная жизнь и коллективный труд людей вызывают необходимость постоянно общаться, устанавливать контакт друг с другом, воздействовать друг на друга. Это общение осуществляется при помощи речи. Благодаря речи люди обмениваются мыслями и знаниями, рассказывают о своих чувствах, переживаниях, намерениях.

Общаясь друг с другом, люди употребляют слова и пользуются грамматическими правилами того или иного языка. Язык есть система словесных знаков, средство, с помощью которого осуществляется общение между людьми.

Речь - это процесс использования языка в целях общения людей. *Язык* и речь неразрывно связаны, представляют собой единство, которое выражается в том, что исторически язык любого народа создавался и развивался в процессе речевого общения людей. Связь между языком и речью выражается в том, что язык как орудие общения существует исторически до тех пор, пока люди говорят на нем.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Основная цель исследования – разработка и анализ методических подходов к развитию речи учащихся национальных классов на уроках русского языка.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

1. Определить роль русского языка в формировании коммуникативной компетенции учащихся.
2. Исследовать эффективные методы и приемы, способствующие развитию речевых навыков.
3. Выявить влияние социокультурных и психологических факторов на процесс овладения речью.
4. Проанализировать влияние мультимедийных технологий на формирование речевой компетенции.
5. Предложить практические рекомендации по оптимизации учебного процесса.

Все люди пользуются языком как орудием мысли и тогда, когда они думают про себя, не произнося вслух. Это так называемая внутренняя речь. Обычная, внешняя речь принимает форму внутренней речи тогда, когда, прежде чем высказать свои мысли вслух другим людям, мы стараемся их обдумать, выбрать для них более подходящие слова и выражения, наметить план изложения. Так как физиологическая природа внутренней и внешней речи одна и та же, то в основе той и другой лежат кинестетические ощущения от движения органов речи. Разница лишь в том, что при внешней речи движения органов речи производят звуковой эффект, во внутренней речи эти движения беззвучны.

Внутренняя и внешняя речь отличаются друг от друга и по используемым лексическим и грамматическим средствам языка. Обычно внутренняя речь бывает более свернутой и сокращенной: обдумывая свою мысль, взрослый и ребенок в минимальное количество слов вкладывают большое содержание; каждое употребляемое им слово становится своего рода смысловой «вехой». При переходе же во внешнюю речь «вехи» обычно развертываются в целые фразы и предложения. Такое сокращенное

выражение мыслей дает возможность быстрее объединять их, схематически формулировать и делать обобщения и выводы, чего не бывает во внешней речи, которая требует более полного, последовательного и членораздельного выражения.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Развитие речи у учащихся национальных классов является многоаспектным процессом, включающим освоение лексики, грамматических конструкций, интонации и навыков связного высказывания. Согласно исследованиям Л.С. Выготского, язык является не только средством общения, но и инструментом мышления, что делает овладение речью важной составляющей познавательной деятельности.

Ключевыми принципами развития речи являются:

- Формирование активного словарного запаса – расширение словарного объема учащихся через чтение и обсуждение текстов.
- Развитие грамматической компетенции – осознание и применение синтаксических структур в устной и письменной речи.
- Совершенствование произносительных навыков – работа над интонацией, артикуляцией, ритмом речи.
- Формирование коммуникативных умений – развитие способности строить диалог, задавать вопросы, поддерживать беседу.

Разница между устной и письменной речью, прежде всего, заключается в том, что устная речь - это звуковая речь, а письменная речь - речь графическая. В первой основную роль играют кинестетические и слуховые ощущения, во второй - зрительные и моторные, связанные с движением пишущей руки. Оба вида речи служат целям общения людей друг с другом, однако каждая из них выполняет эту свою роль по-разному: устная речь - процесс непосредственного общения людей в конкретной жизненной ситуации, письменная же речь обычно отвлекается, абстрагируется от непосредственной конкретной обстановки.

Устная речь обычно протекает в форме беседы, диалога (для детей особенно это типично). Письменная же речь обходится без личного присутствия читателя и поэтому по самой своей природе является монологической, строго контекстной, требующей логической последовательности и развернутого изложения, не допускающей пропусков, умолчаний, лишних повторений. Следовательно, письменная речь является более сложной и отвлеченной, особенно если принять во внимание, что опыт устной речи у учащихся, значительно больший,

чем опыт письменной речи.

Устная речь — форма речевой деятельности, включающая понимание звучащей речи и осуществление речевых высказываний в звуковой форме (говорение).

Устная речь может осуществляться при непосредственном контакте собеседников или может быть опосредована техническим средством (телефоном и т.п.), если общение происходит на значительном расстоянии.

Для устной речи, в отличие от письменной, характерны:

- избыточность (наличие повторов, уточнений, пояснений);
- использование невербальных средств общения (жестов, мимики),
- экономия речевых высказываний, эллипсисы (говорящий может не называть, пропускать то, о чем можно легко догадаться).

Устная речь всегда обусловлена речевой ситуацией.

Различают:

- неподготовленную устную речь (беседа, интервью, выступление в дискуссии) и подготовленную устную речь (лекция, доклад, выступление, отчет);
- диалогическую речь (непосредственный обмен высказываниями между двумя или несколькими лицами) и монологическую речь (вид речи, обращенной к одному или группе слушателей, иногда - к самому себе).

Разными являются и выразительные средства устной и письменной речи. Повышение и понижение голоса, логические ударения при помощи выделения голосом отдельных слов и выражений, паузы, замедление и ускорение темпа речи, жесты и мимика говорящего и т.п. являются характерными признаками устной речи. И эти качества надо развивать у детей в школе. При помощи устной речи дети готовятся к письменным ответам на вопросы о прочитанном, о виденном и пережитом, к изложениям и сочинениям и т. п.

Выучить язык - это значит приобрести практические навыки использования его в нашей жизни. Мы должны пользоваться языком, не замечая его самого, мы должны решать практические задачи с помощью языка, и он не должен нам мешать при этом. Мы должны уметь быстро и правильно сказать человеку то, что нам требуется по ситуации.

Надо подойти к такому уровню использования практических навыков, когда наши студенты не будут понимать, как же это они говорят, переводят и пишут, сам процесс будет протекать автоматически в подсознании, а в сознание

будет выдаваться готовый результат.

При построении обучения мы рассматриваем комплексно следующие компоненты: цель обучения, объект обучения, методика преподавания, информационная структура учебного пособия, преподаватель - субъект преподавания.

Работа по обучению произношению должна проводиться на каждом занятии, так устойчивые произносительные навыки могут быть выработаны лишь в процессе систематической и целенаправленной работы в течение всего периода обучения. Приступая к отработке артикуляционных навыков обучающий должен помнить, что нет ни одного звука, который произносился бы, как звук родного языка. Не следует считать, что одинаковые буквы в обоих языках обозначают тождественные звуки: в этом случае у обучающихся вырабатываются навыки произношения звуков родного языка. Однако необходимо помнить, что переучивать бывает гораздо труднее, чем обучать на начальном этапе.

В настоящее время при обучении произношению методисты используют следующие методы:

1) имитация, или подражание произношению обучающего; данный метод используется на всех этапах обучения. Имитация - это простое подражание учителю. Поэтому произношение учителя, естественно, должно быть безукоризненным. С целью четкой демонстрации учитель несколько раз произносит слово с изучаемым звуком (не изолированный звук, а слово или слог). Обучающиеся внимательно слушают, наблюдают за артикуляцией, а затем повторяют те же самые слова (слоги). Учитель следит за их произношением, исправляет ошибки, заставляет их произносить слова (слоги) до тех пор, пока они не научатся. Имитация является одним из основных методов обучения произношению, именно с помощью этого метода можно выработать у обучающихся фонологический слух для дифференциации звуков изучаемого языка.

2) показ или объяснение артикуляции при произношении звука; Артикуляция — это положение органов речи при произношении того или иного звука. Сущность артикуляционного метода заключается в том, что учитель показывает и объясняет положение органов речи, их движение при произношении определенного звука. Учащиеся должны осознать, чем отличается один звук от другого, какие артикуляции являются, например, общими для двух-трех звуков, какие служат для дифференциации звуков. Эффективным является сочетание

имитации с артикуляционным методом.

Обучение разным видам чтения. Изучающее чтение обеспечивает вдумчивое, глубокое понимание содержания текста и полный его охват. Одним из основных приемов, способствующих достижению этой цели, является постановка вопросов после прочтения текста школьниками, либо до прочтения (предварительные вопросы). Наиболее эффективна постановка предварительных вопросов, так как с их помощью учащиеся могут:

1. целесообразно изменить план текста при его пересказе;
2. сравнить содержание изученного текста с ранее усвоенным материалом;
3. установить причинные связи между явлениями;
4. совершенствовать свои умения рассуждать и делать самостоятельные выводы.

На характер чтения существенным образом влияет целенаправленный и правильно сформулированный предварительный вопрос. Самым эффективным средством углубления понимания текста является прием самопостановки вопросов к нему в процессе чтения и осмысления содержания читаемого. Этот прием позволяет рассматривать чтение и понимание учебного текста как решение мыслительной задачи, суть которой заключается в умении обнаруживать и решать те проблемы, которые составляют содержание текста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие речи учащихся национальных классов на уроках русского языка требует комплексного подхода, включающего современные методики преподавания, учет психолого-педагогических особенностей и активное применение языка в учебной и внеклассной деятельности.

Основные выводы исследования:

1. Развитие речи – это не только формирование грамматически правильных конструкций, но и создание мотивации к изучению языка.
2. Коммуникативные методы обучения, такие как дискуссии, ролевые игры и проектная деятельность, являются наиболее эффективными.
3. Важную роль играют социокультурные факторы – чем больше учащиеся сталкиваются с живой речью, тем быстрее они ее осваивают.
4. Использование мультимедийных технологий, аудиоматериалов и интерактивных платформ повышает интерес к изучению языка и способствует лучшему усвоению материала.

В дальнейшем исследование данной темы может быть направлено на разработку цифровых инструментов для развития речи, а также на изучение влияния билингвальной среды на процесс овладения русским языком.

ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Выготский Л. С. Мышление и речь. – Москва: Педагогика, 2012.
 2. Сухомлинский В. А. Педагогика и проблемы обучения языку. – Киев: Радянська школа, 2015.
 3. Алексеева С. И. Методика преподавания русского языка в билингвальной среде. – Москва: Флинта, 2019.
 4. Назарова Е. В. Психолого-педагогические аспекты формирования речевой компетенции учащихся. – Санкт-Петербург: Лань, 2021.
 5. <http://www.modernstudy.ru/pdds-727-2.html>
 6. knowledge.allbest.ru
 7. <http://rus.1september.ru/articlef.php?ID=200401202>
-