

MADANIYAT VA SAN'AT XODIMLARINI BOSHQARISH TEKNOLOGIYALARI



Ergashev Shohbek Muzaffarjon o'g'li

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutining
Yoshlar masalalari va ma'naviy ma'rifiy ishlar bo'yicha
birinchi prorektori

Annotatsiya: Ushbu maqola madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish texnologiyalarining zamonaviy boshqaruv mexanizmlarini shakllantirish, strategik rejalashtirish, kadrlar bilan ishlash, innovatsion menejment va ijodiy jamoalarni boshqarish kabi muhim yo'nalishlar batafsil ko'rib chiqiladi. Shuningdek, maqolada madaniyat va san'at muassasalari faoliyatining samaradorligini oshirishda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining roli, raqamlashtirish jarayonlari, zamonaviy boshqaruv uslublarining ahamiyati ta'kidlanadi va madaniyat va san'at sohasi xodimlarini boshqarish texnologiyalarini yanada takomillashtirish va rivojlantirish borasida bir qator takliflar ilgari suriladi.

Kalit so'zlar: madaniyat va san'at, boshqaruv, strategik boshqaruv, kadrlar bilan ishlash, raqamlashtirish, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari, madaniyat muassasalari, milliy madaniyat, innovatsiya, integratsiya.

Аннотация: В статье подробно рассматриваются такие важные направления, как формирование современных механизмов управления персоналом учреждений культуры и искусства, технологии управления персоналом, стратегическое планирование, работа с персоналом, инновационный менеджмент и управление творческими коллективами. Также в статье подчеркивается роль информационно-коммуникационных технологий в повышении эффективности деятельности учреждений культуры и искусства, значение процессов цифровизации, современные стили управления, а также выдвигается ряд предложений по дальнейшему совершенствованию и развитию технологий управления персоналом учреждений культуры и искусства.

Ключевые слова: культура и искусство, менеджмент, стратегическое управление, работа с персоналом, цифровизация, информационно-коммуникационные технологии, учреждения культуры, национальная культура, инновации, интеграция.

Abstract: This article examines in detail such important areas as the formation of modern management mechanisms of cultural and art personnel management technologies, strategic planning, work with personnel, innovative management and management of creative teams. The article also emphasizes the role of information and communication technologies in increasing the efficiency of cultural and art institutions, the importance of digitalization processes, modern management styles, and puts forward a number of proposals for further improving and developing cultural and art personnel management technologies.

Keywords: Culture and art, management, strategic management, work with personnel, digitization, information and communication technologies, cultural institutions, national culture, innovation, integration.

Tarix zanjirlarini bir-biri bilan bog'lab turadigan rishtalar juda ko'p. Ammo ular orasida madaniyat va san'at kabi noyob, barcha zamon va makonda hammani o'ziga jalb etib, jilolanib, odamlarda yuksak axloqiy ko'nikmalar shakllanishi, ruhiy tetiklik, ijodiy ko'tarinkilik kabi ko'plab sifatlar shakllanishiga ko'maklashadigan hodisa borki, uning ahamiyatini aslo kamsitish mumkin emas [1:3].

Chunki, madaniyat va san'at inson ruhiy dunyosining tarannumchisi, uning ichki olami, hissiy kechinmalari va jamiyatdagi o'rnining timsoli sifatida shakllanib kelgan. Bu ikki beqiyos tushuncha xalqning milliy o'zligining, tarixiy xotirasining, axloqiy-me'yoriy qarashlarining va estetik didining uzviy ifodasidir. Ular orqali jamiyat o'zining ma'naviy yuksaklikka intilishini, tafakkur darajasini va zamonaviylikka uyg'unlashish salohiyatini namoyon qiladi.

Hozirgi globallashuv, axborot oqimlarining tezkorligi sharoitida milliy qadriyatlarni asrab-avaylash, ularni zamonaviy ruhda talqin etish va kelajak avlodlarga yetkazish masalasi o'ta dolzarb ahamiyat kasb etmoqda[2:200].

Umuman, kadrlar deyilganda fan va texnikaning turli sohalari mutaxassislari, shu jumladan, bajaradigan vazifasi maxsus professional tayyorgarlikni talab qiladigan malakali ishchilar ham tushuniladi. Xodimlarni boshqarish – muassasa maqsadlariga erishishda ijodkorlik, tashabbuskorlik, yaratuvchilik bilan mehnat qilish uchun eng maqbul sharoitlarni ta'minlash yo'lida jamoaga va ayrim ishchilarga kompleks, maqsadga yo'naltirilgan ta'sir ko'rsatish. Xodimlarni boshqaruvchilar – bu professional mutaxassislarning mustaqil guruhi – menejerlar bo'lib, ularning bosh maqsadi xodimlarning ishlab chiqarish, ijodiy faolligini oshirish, tashkilotda kadrlarni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishdir. Bu yerda kadrlar xizmati muhim rol o'ynaydi[3:159].

Bu esa o'z navbatida, madaniyat va san'at sohasidagi kadrlarni boshqarish tizimini yangicha, ilg'or, ilmiy asoslangan yondashuvlar asosida tashkil etishni taqozo etadi. Endilikda boshqaruv faqat buyruqbozlik va nazorat bilan emas, balki chuqur tahlil, strategik rejalashtirish, psixologik yondashuv va innovatsion menejment texnologiyalari orqali amalga oshirilishi kerak. Chunki madaniyat xodimi oddiy ijrochi emas, balki o'zida jamiyatning estetik ehtiyojlari, axloqiy ideallari va intellektual salohiyatini mujassamlashtirgan ijodiy shaxsdir. U bilan ishlashda esa, faqat boshqaruv emas, balki ruhiy yaqinlik, ichki tuyg'uni tushunish, g'oyaviy hamfikrlik zarur bo'ladi.

F. Teylor inson resurslari boshqaruvida charchoqni kamaytirish, ilmiy asoslangan tanlovni amalga oshirish, xodimning qobiliyatlarini bajariladigan ishga moslashtirish hamda rag'batlantirish orqali individual rivojlanish va mukofotning eng yuqori darajasiga erishishni maqsad qilgani bejiz emas edi. U insoniy omilni e'tiborsiz qoldirmagan holda, asosan xodimning ijtimoiy-guruhiy jihatlaridan ko'ra individualligiga urg'u bergan.

Shu nuqtai nazardan qaralganda, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish o'z navbatida murakkab, ko'p qirrali va ko'p darajali jarayondir. Bu jarayon nafaqat tashkiliy, balki falsafiy, iqtisodiy, psixologik va ijtimoiy komponentlarni ham o'z ichiga oladi. Ijodkorlar faoliyatining samaradorligi ularning iste'dodidan tashqari, qanday muhitda ishlayotganiga, qanday rag'batlantirilayotganiga, qanday boshqarilayotganiga ham bevosita bog'liq.

Boshqaruvning har bir elementida insoniylik, madaniy qadriyatlarga hurmat va ijodiy yondashuv bo'lishi zarur. Har bir madaniyat xodimi o'zini eshitilayotgan, qadrlanayotgan va kerakli shaxs sifatida his qilgandagina, u o'zining eng yuksak salohiyatini ochib bera oladi.

Bundan tashqari, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarishda zamonaviy texnologiyalar, axborot-kommunikatsiya vositalari, raqamli platformalar va interaktiv uslublar keng qo'llanilishi lozim. Bu vositalar nafaqat boshqaruv jarayonini soddalashtiradi, balki ijodiy salohiyatni keng ommaga taqdim etishda, milliy va xalqaro maydonga olib chiqishda ham katta imkoniyatlar yaratadi. Shu bilan birga, boshqaruv jarayonida inson resurslarini rivojlantirishga, ularning doimiy o'sishiga, o'z ustida ishlashga yo'naltirilgan yondashuv ustuvor bo'lishi darkor.

Madaniyat va san'at sohasida faoliyat olib borayotgan ijodkorlar, pedagoglar, tadqiqotchilar va soha boshqaruvchilari jamiyatning ma'naviy negizini yaratishda, uni mustahkamlashda beqiyos xizmat qiluvchi, o'z kasbiga yuksak sadoqat bilan yondashadigan fidoyi insonlardir [3:47].

Ularning faoliyatini to'g'ri yo'naltirish, ilmiy asoslangan boshqaruv texnologiyalarini joriy etish, ijodiy muhitni samarali tashkil etish va bu orqali milliy qadriyatlarni keng ommaga yetkazish bugungi davrning eng dolzarb vazifalaridan biridir.

Zamonaviy menejment nazariyalari, raqamli texnologiyalarning jadal rivojlanishi, axborot-kommunikatsiya vositalarining keng qo'llanilishi va inson resurslarini samarali boshqarishga oid ilg'or yondashuvlar madaniyat va san'at sohasida ham o'z aksini topmoqda. Endilikda nafaqat

ijodiy g'oyalarni ilgari surish, balki ularni tizimli tarzda rejalashtirish, samarali boshqarish va natijadorlikni oshirish bo'yicha aniq mexanizmlar zarur bo'lmoqda. Bunda xodimlarning kasbiy salohiyatini to'g'ri baholash, ularning qiziqishlari, ehtiyojlari va ijodiy imkoniyatlarini chuqur anglab, ularga mos sharoit yaratish alohida ahamiyat kasb etadi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi madaniyat va san'at xodimlari faoliyatini qo'llab-quvvatlash maqsadida 15-aprel sanasini alohida kasbiy bayram sifatida belgilash tashabbusining ma'qullanishi ilmiy va amaliy jihatdan katta ahamiyat kasb etganadi. Avvalo, bu qaror davlat tomonidan madaniyat va san'at sohasining ijtimoiy-madaniy hayotdagi o'rni va ahamiyatini tan olinishini ifodalab, sohaga oid siyosatning izchil olib borilayotganidan dalolat beradi. Demakki, ushbu kunning belgilanishi madaniyat va san'at xodimlari faoliyatini ijtimoiy e'tirof etishning institutsional shakli hisoblanadi. O'z navbatida, xodimlarning kasbiy maqomini mustahkamlash, ularning mehnatini qadrlash va jamiyatda yuqori darajada hurmat qilinishini ta'minlaydi. Motivatsion omil sifatida esa, mazkur bayram xodimlarda kasbiy faxr, mas'uliyat va ijodiy ilhomni kuchaytiradi. Davlat tomonidan beriladigan e'tibor, turli mukofotlar, rag'batlantirish tizimlari sohaga jalb qilinayotgan yangi avlod mutaxassislarining kasbiy rivojlanishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Kasb bayrami madaniyat va san'at sohasi boshqaruvining barqaror rivojlanish strategiyasida muhim qadam hisoblanib, xodimlarning ijtimoiy maqomini oshiradi.

Umuman olganda, rahbar o'z faoliyati orqali boshqaruv maqsadiga bevosita shaklda erishadi, ya'ni u xodimlar orqali tashkilot rejasini amalga oshiradi. Bunday holat boshqaruv va ijroni aniq ajratish zaruratini qo'yadi.

Hatto shunday ta'kidlar ham borki, boshqaruv ijro faoliyatidan qanchalik ozod bo'lsa, u shunchalik samarali bo'lib boradi. Boshqaruv xususiyatini bunday ikki qatlam doirasida tahlil etish zarurati professionalizmni faoliyat kategoriyasi nuqtai nazaridan qarash evaziga erishiladi. Boshqaruvning faoliyat sifatidagi xususiyatlaridan biri shundaki, u boshqalar faoliyatini muvofiqlashtirish hamda tashkillashtirishdan iborat. Shu munosabat bilan rahbar faoliyatini metafaoliyat deb atash mumkin. Boshqaruv faoliyatining o'ziga xosligi shundaki, unda asosiy e'tibor odamlarga qaratiladi, ya'ni boshqaruv obyektining o'zi subyekt hisoblanadi. Rahbar o'zi kabi insonlarni, subyektlarni boshqaradi va tabiiyki, bu subyektlar o'rtasida ma'lum bir munosabatlar shakllanadi. Bu esa boshqaruvga o'ziga xos tus beradi va rahbar e'tiborining alohida xodim/subyektdan subyektlar o'rtasidagi munosabatlar tizimiga o'tkazish zaruratini yuzaga keltiradi. Shu bilan birga, rahbar guruhga nisbatan murakkab holatni egallaydi. Ya'ni, bir tomondan, u shu jamoa a'zosi, ikkinchi tomondan esa, shu guruh nazoratini ta'minlovchi shaxs ham.

Natijada, rahbarning rasmiy va norasmiy maqomi o'rtasida ziddiyat yuzaga keladi. Demak, subordinatsiya va koordinatsiya munosabatlarini muvofiqlashtira olish rahbardan alohida qobiliyatni talab qiladi. Kezi kelganda, shuni aytish lozimki, bu xil qobiliyatlarni o'rganish va rivojlantirish imkoniyatini izlash borasida bugungi kunda sezilarli yutuqlar mavjud[4:14].

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish faqatgina tashkiliy yoki ma'muriy faoliyat emas, balki bu ijodiy ruhga, inson qalbiga va jamiyat ma'naviyatiga xizmat qiluvchi nozik va mas'uliyatli jarayondir. Har bir boshqaruv qarori nafaqat tizimni tartibga soluvchi vosita, balki inson hayotiga ta'sir etuvchi omil, jamiyat tafakkuriga singadigan qadriyatlar manbai hisoblanadi. Demak, sohadagi dolzarb muammolarni aniqlash hamda ularning zamonaviy yechimlarini ishlab chiqish, nafaqat madaniyat va san'at sohasi rivojiga, balki jamiyatning umumiy ma'naviy barkamolligiga xizmat qiluvchi muhim bir qadamma-qadam yo'l xaritasidir.

Madaniyat va san'at sohasining asosiy tayanchi hisoblangan sohaga bevosita xizmat qilayotgan ijodkorlar, pedagoglar, san'atshunoslar, mutaxassislar va tashkilotchilardir. Ular ijodiy mahsulot yaratib, xalqning ma'naviy olamiga yo'l topadi. Shu bois madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish masalasi har qanday boshqa sohadagi menejmentdan tubdan farq qiladi. Bunday nozik va mas'uliyatli jarayonda zamonaviy boshqaruv texnologiyalaridan foydalanish dolzarb va muqarrar ehtiyojdir. Madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish texnologiyalarining zamonaviy yondashuvlari bu jarayonni tizimlashtirish, samaradorligini oshirish va ijodiy muhitni har tomonlama qo'llab-quvvatlash imkonini beradi.

Avvalo, strategik boshqaruv texnologiyalari madaniyat muassasalarini rejalashtirishda, ularning uzoq muddatli rivojlanish yo'nalishlarini aniqlashda muhim vosita bo'lib xizmat qiladi. Strategik boshqaruvning asosiy mohiyati shundaki, u ijodiy faoliyatni vaqtinchalik loyihalardan uzoqlashtirib, barqaror taraqqiyot yo'liga olib kiradi [5:76].

SWOT tahlil orqali muassasaning ichki imkoniyatlari va tashqi muhitdagi tahdidlar chuqur o'rganiladi, bu esa rejalashtirishda real va asosli qarorlar qabul qilishga yordam beradi. PEST tahlil esa ijtimoiy, siyosiy, iqtisodiy va texnologik omillarni hisobga olib, madaniyat muassasasining makromuhit bilan o'zaro aloqalarini tushunishga xizmat qiladi. KPI kabi samaradorlik ko'rsatkichlari orqali esa ijodiy jamoaning faoliyati son jihatdan emas, sifat jihatidan baholanishi mumkin bo'ladi. Bularning barchasi boshqaruvni ilhomparastlikdan tashkilotchilikka, tasodifiylilikdan tizimlilikka olib chiqadi.

Madaniyat va san'at xodimlari bilan ishlashda kadrlar boshqaruvi texnologiyalari alohida e'tiborni talab qiladi. Chunki bu yerda inson omili har qanday texnik vosita yoki moddiy resursdan ustun turadi. Kadrlarni tanlash jarayonining o'zi madaniy sezgirlikni, estetik qarashlarni va ijodiy potentsialni aniqlay olish salohiyatini talab qiladi. Tanlangan kadrlar bilan ishlash esa ularning salohiyatini doimiy rivojlantirib borishni, malaka oshirish kurslari, seminarlar va ustoz-shogird maktablari orqali ularni yangicha qarashlar bilan boyitishni nazarda tutadi. Motivatsiya tizimlari esa ushbu insoniy resurslarning jonli va faol bo'lishini ta'minlaydi. Bu yerda moddiy rag'batlantirish vositalarining o'rni muhim bo'lsada, madaniyat va san'at xodimlari uchun nomoddiy motivatsiya e'tirof, ijodiy erkinlik, ijtimoiy obro' kabi omillar ko'proq ta'sir kuchiga ega. Kadrlar zaxirasini shakllantirish orqali esa muassasa o'zining barqaror va izchil rivojlanishini kafolatlaydi, ya'ni tajribali ijodkorlar yonida ulardan saboq olayotgan yangi avlod ham tarbiyalanadi.

Xususan, O'zbekiston davlat san'at va madaniyat institutida ham olib borilayotgan islohatlardan biri shuki institutda tayyorlanayotgan kasb egalariga yangi bugungi kun talabi bo'yicha madaniyat va san'at sohasi menejerlarini tayyorlash yuklatilgan. Bunga binobarin "Madaniyat va san'at muassasalari faoliyatini tashkil etish hamda boshqarish", Menejment: "Madaniyat va san'at sohasi menejmenti", Menejment "Ommaviy tadbirlar menejmenti, "San'at sohasi prodyuserlik" kabi ta'lim yo'nalishlari tayyorlovi yo'lga qo'yilgan. Bu bilan madaniyat va san'at sohasini boshqarishning zamonaviy kasb egalari yetishib chiqishiga va bu soha kasb egalarini tayyorlash uzluksizligi va doimiyliigi ta'limning alohida soha sifatida shakllanishiga sabab bo'ladi [6:577].

Bu kabi islohotlar nafaqat institut darajasidagi o'zgarishlar, joiz bo'lsa mamlakat miqyosida madaniyat va san'atni boshqarish tizimini tubdan yangilashga bo'lgan strategik yondashuvning yaqqol dalilidir. Chunki hozirgi zamon talablari faqat iste'dodli ijodkorlarni emas, balki bu iste'dodni to'g'ri yo'naltira oladigan, uni muvofiqlashtira va boshqara oladigan yuqori malakali menejerlarni ham taqazo etmoqda. San'at endi sahnada emas, balki, jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy qatlamlari bilan chambarchas bog'liq holda rivojlanmoqda. Shunday murakkab muhitda madaniyat va san'at muassasalarining boshqaruvi tasodifga emas, balki ilmiy asoslangan, tizimli yondashuvlarga tayanmog'i lozim.

O'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti tomonidan ta'lim tizimiga joriy etilgan bu yangi yo'nalishlar bevosita bozor iqtisodiyoti sharoitida ijodiy sohalarni samarali boshqarish, ularni barqaror rivojlantirish, madaniy xizmatlarni keng auditoriyaga yetkazish va raqobatbardosh madaniy mahsulotlar yaratish imkonini beruvchi professional kadrlar tayyorlashga qaratilgan muhim tashabbusdir. Bularning barchasi madaniyat va san'at xodimlarini boshqarishda yangicha tafakkur, ilg'or yondashuv, professional kompetensiyalar va global fikrlash tarzini shakllantirishga xizmat qilmoqda.

Endilikda madaniyat sohasi rahbari yoki san'at muassasasi boshlig'i oddiy ma'mur xodim emas, balki tizimli fikrlovchi, strategik qarorlar qabul qiluvchi, zamonaviy texnologiyalarni o'z faoliyatiga tatbiq eta oladigan, madaniyatni marketing, moliya va innovatsiyalar bilan bog'lay oladigan kompleks shaxsga aylanmoqda. Ta'limda bu yo'nalishlarning mustaqil, chuqur va ixtisoslashgan soha sifatida shakllanishi mamlakat madaniyati va san'atini kelajakda barqaror rivojlantiradigan, ijodiy jarayonlarni muvofiqlashtiradigan, milliy qadriyatlarni global kontekstdagi

raqobatbardosh elementga aylantiradigan kadrlar avlodini tarbiyalash imkonini beradi.

Liderlik va boshqaruv uslublari madaniyat sohasida o'ziga xos shaklda namoyon bo'ladi. Boshqaruvchining shunchaki rahbar emas, balki ruhiy yetakchi, ilhom beruvchi shaxs bo'lishi bu sohaning o'ziga xos jihatidir [7:192].

Ijodkorlar bilan ishlashda avtoritar uslubning zo'ravonligi emas, balki demokratik yondashuvning hamkorlikka asoslangan do'stona muhiti natijadorlik keltiradi. Demokratik boshqaruv ijodkorlarga o'z fikrini erkin bildirish, qaror qabul qilishda ishtirok etish imkonini beradi. Bu esa o'z navbatida ularning mas'uliyat hissini kuchaytiradi. Shu bilan birga, erkinlik va tartib o'rtasida muvozanatni saqlash maqsadida liberal yondashuv elementlarini ham inobatga olish kerak bo'ladi. Ijodiy jamoalarni boshqarish rahbardan ruhiy sezgirlikni talab qiladi. Har bir ijodkor shaxs bo'lib, u bilan alohida yondashuvda ishlash zarur.

Yana bir muhim yo'nalish – innovatsion boshqaruv texnologiyalaridir. Bugungi raqamli dunyo madaniyat va san'at sohasiga ham yangi imkoniyatlar eshigini ochmoqda. Raqamlashtirish jarayonlari orqali madaniyat ob'ektlari, asarlar, tadbirlar va tarixiy meros raqamli formatda saqlanib, global auditoriyaga taqdim etilmoqda. Onlayn konsertlar, virtual ko'rgazmalar, elektron kataloglar va interaktiv dasturlar madaniy xizmatlarni har qanday hududga yetkazish imkonini beradi. Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari boshqaruvning barcha bosqichlarini avtomatlashtirish, xodimlar faoliyatini nazorat qilish, hujjat aylanishini soddalashtirish va qaror qabul qilish jarayonini tezlashtirishga xizmat qilmoqda. CRM tizimlari esa tomoshabinlar, foydalanuvchilar va xodimlar bilan bo'lgan munosabatlarni tizimli va interaktiv boshqarish imkonini beradi. Bu orqali madaniy ehtiyojlar chuqur o'rganilib, ularning qondirilishiga yo'naltirilgan, shaxsiylashtirilgan xizmatlar yaratish mumkin bo'ladi.

Madaniyat va san'at sohasi xodimlarini boshqarish texnologiyalarini yanada takomillashtirish va rivojlantirish borasida bir qator takliflarni ilgari surish mumkin.

Birinchidan, boshqaruv jarayoniga zamonaviy menejment konsepsiyalarini chuqur integratsiya qilish lozim. Bu degani, san'at va madaniyat sohasida faoliyat yuritayotgan rahbar va menejerlarning strategik fikrlash, loyiha boshqaruvi, inson resurslari menejmenti, moliyaviy rejalashtirish va kommunikatsion ko'nikmalarini oshirish talab etiladi. Shu bois, soha rahbarlari uchun maxsus qayta tayyorlov va malaka oshirish kurslarini joriy etish, ularni xalqaro tajriba bilan tanishtirish va ilg'or boshqaruv amaliyotlarini o'rgatish foydali bo'ladi.

Ikkinchidan, madaniyat va san'at xodimlari faoliyatini baholashda yagona, shaffof va adolatli indikatorlar tizimini ishlab chiqish zarur. Bu jarayonda faqat miqdoriy emas, balki sifat ko'rsatkichlarini ham inobatga olish kerak: auditoriya bilan muloqot darajasi, innovatsion yondashuvlar, ijtimoiy ta'sir, milliy qadriyatlarni targ'ib qilish samaradorligi kabi mezonlar asosida xodimlar faoliyati tahlil qilinishi lozim. Bunday yondashuv, bir tomondan, xodimlarni faolroq bo'lishga undasa, ikkinchi tomondan, ularning yutuqlarini e'tirof etishga asos yaratadi.

Uchinchidan, raqamli texnologiyalarni keng joriy qilish orqali madaniyat va san'at muassasalari faoliyatini avtomatlashtirish, onlayn platformalar orqali boshqaruv jarayonlarini soddalashtirish va tahliliy tizimlar orqali tezkor qarorlar qabul qilish imkonini yaratish mumkin.

To'rtinchidan, ijodiy xodimlarning shaxsiy rivojlanishiga xizmat qiladigan motivatsion muhit yaratish lozim. Rag'batlantirish tizimlari moddiy va nomoddiy ko'rinishda diversifikatsiya qilinishi kerak. Masalan, ijodkorlar va pedagoglar uchun ijodiy stipendiyalar, grantlar, tanlovlar, yillik mukofotlar tizimini kengaytirish mumkin. Nomoddiy rag'batlantirish doirasida esa ularning yutuqlarini e'tirof etish, ommaviy axborot vositalarida targ'ib qilish, faxriy unvonlar bilan taqdirlash, xalqaro ko'rgazma va festivallarda ishtirok etish imkoniyatlarini oshirish tavsiya etiladi.

Beshinchidan, hududiy va tarmoqlararo hamkorlikni kuchaytirish orqali boshqaruvda barqaror va uzviy integratsiya modelini yaratish mumkin. Madaniyat muassasalari, ta'lim tizimi, ijodiy uyushmalar, notijorat tashkilotlar va xususiy sektor o'rtasida hamkorlik aloqalarini yo'lga qo'yish boshqaruvni yanada faol va ochiq tizimga aylantiradi. Ayniqsa, yosh mutaxassislarni tayyorlash va amaliyotga jalb qilishda bu kabi hamkorliklar katta samara beradi.

Oltinchidan, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarishda ilmiy-tadqiqot faoliyatini kuchaytirish ham ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida ko'rilmog'i lozim. Soha uchun xos bo'lgan

boshqaruv modellarini ishlab chiqish, ularning amaliyotdagi samaradorligini o'rganish, xorijiy tajriba asosida milliy yondashuvlarni boyitish bu borada muhim qadamlardandir. Shu nuqtai nazardan, madaniyat va san'at sohasi boshqaruvi bo'yicha ilmiy tadqiqot markazlari, innovatsion laboratoriyalar yoki sotsiologik tahliliy guruhlar tashkil etilishi lozim. Ular orqali nafaqat mavjud muammolar chuqur tahlil qilinadi, balki zamonaviy boshqaruv yechimlari ishlab chiqilib, soha amaliyotiga tatbiq etiladi.

Yettinchidan, madaniyat va san'at sohasida faoliyat olib borayotgan rahbarlarning axloqiy mas'uliyati va kasbiy etikasiga alohida e'tibor qaratish zarur. Ijodiy muhitning barqarorligi va sog'lom atmosferasini saqlab qolish, jamoalarda ishonch va hurmatga asoslangan munosabatlarni shakllantirish, boshqaruvchining madaniy saviyasi va ijtimoiy mas'uliyatini oshirish orqali amalga oshadi. Shuning uchun ham, boshqaruv jarayonlarida faqat tashkiliy ko'nikmalar emas, madaniy yetuklik, ma'naviy barqarorlik va kreativ idrok darajasi ham muhim omil sifatida baholanishi lozim.

Yana bir muhim taklif shuki, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarishda hududiy xususiyatlarni inobatga olgan holda, moslashtirilgan yondashuvlar joriy etilishi lozim. Har bir viloyat, tuman yoki shahar o'zining madaniy resurslari, tarixiy merosi va ijtimoiy-demografik tarkibiga ega. Shu sababli, boshqaruv texnologiyalari ham bu hududlarning o'ziga xosliklarini hisobga olgan holda tuzilishi kerak. Masalan, tarixiy shaharlarda madaniy meros obyektlari boshqaruvi kuchaytirilsa, industrial hududlarda zamonaviy san'at yo'nalishlariga e'tibor qaratilishi maqsadga muvofiq bo'ladi.

Umuman olganda, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish texnologiyalarini yangilash va takomillashtirish, soha xodimlarining ijodiy salohiyatini to'liq ochib berish, ularning mehnatiga nisbatan munosib e'tibor va qadrlash tizimini shakllantirishga qaratilgan bo'lishi kerak. Yuqoridagi takliflarning amalga oshirilishi madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish tizimini tizimli va zamonaviy asosda yo'lga qo'yish, xodimlarining ijtimoiy nufuzini mustahkamlash, ularning salohiyatidan to'laqonli foydalanishga xizmat qiladi. Xulosa qilib aytganda, madaniyat va san'at xodimlarini boshqarish texnologiyalari zamonaviy yondashuvlar, ilmiy asoslangan usullar va insonparvar qarashlar uyg'unligida shakllanishi lozim. Bu boshqaruv muassasa faoliyatini tartibga solish boraborida, xalq ma'naviyatiga, jamiyat madaniy darajasining o'zgarishiga bevosita ta'sir qiladi. Har bir texnologik yondashuv ortida inson qalbi, san'atga bo'lgan muhabbat va ma'naviyatga bo'lgan fidoyilik yotganini unutmaslik kerak.

Foydalangan adabiyot ro'yxati:

1. Mavrulov A. Mustaqillik va madaniyat// gaz. Yangi O'zbekiston № 165-son. – Toshkent.: “Kolorpak” nashriyoti, 2025. – 6 b.
2. Nurullayev A. San'at menejmenti va marketing. – Toshkent.: “Donishmand ziyosi” nashriyoti. 2023. – 200 b.
3. Radjabova G., Saidova X. Boshqaruv nazariyasi fanidan o'quv-uslubiy majmua. – Qo'qon, QDPI. 2022. – 170 b.
4. To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. – Toshkent.: O'zDSMI. 2019. – 152 b.
5. Mahmudov I. Boshqaruv professionalizmi: psixologik tahlil. – Toshkent.: Akademiya. 2011. – 304 b.
6. Haydarov A. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari. – Toshkent.: “Kamalak” nashriyoti. 2019. – 192 b.
7. Tojiyev J. Yangi O'zbekiston taraqqiyotida madaniyat va san'at menejmentining o'rni // Oriental Art and Culture №. 1. – Qo'qon.: 2023. – 575-579 b.
8. Юдина А. И. Стиль руководства как фактор эффективного менеджмента сферы культуры // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2015. – №. 30. – С. 191-196.