

**YOSH RAHBARLARNING BOSHQARUV KO'NIKMALARINI
RIVOJLANTIRISHDA YAPON TAJRIBASI**Sayidqulova Mastura¹**MAQOLA
MA'LUMOTI****ANNOTATSIYA:****MAQOLA TARIXI:***Received: 09.10.2024**Revised: 10.10.2024**Accepted: 11.10.2024*

Ushbu maqolada hozirgi zamonaviy dunyoda yosh rahbarlarning faoliyati, boshqaruv ko'nikmalari rivojlantirish usullari va yapon tajribasi orqali samarali boshqaruv ko'nikmasiga erishish imkoniyatlari haqida so'z yuritilgan.

KALIT SO'ZLAR:

rahbar, model, senpai, kohai, "Va" tushunchasi.

KIRISH. Bugungi jadal rivojlanayotgan global iqtisodiyotda samarali boshqaruv mamlakat muvaffaqiyatining kalitidir. Hozirgi kunda mamlakatimiz boshqaruvida, davlat organlari va xususiy sektorlarda ko'plab yoshlarning faoliyatini kuzatiladi. Hattoki yosh tadbirkorlar va yosh rahbarlar ko'paymoqda. Shuning uchun ham ularning boshqaruv ko'nikmalarini yanada oshirish va samaradorlikni oshirish uchun ham Yaponiya tajribasini O'zbekiston sharoitida ham qo'llab ko'rish kerak.

O'zining innovatsiyalari va intizomli ishchi kuchi bilan mashhur bo'lgan Yaponiya yosh yetakchilarning boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish uchun o'ziga xos yondashuvlarni ishlab chiqqan. An'anaviy qadriyatlar va zamonaviy strategiyalar kombinatsiyasi orqali yapon kompaniyalari nafaqat biznes muvaffaqiyatini, balki uyg'unlik va uzoq muddatli barqarorlikni ta'minlaydigan yetakchilikni rivojlantirishga e'tibor qaratgan. Ushbu maqola Yaponiyaning boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirishining asosiy elementlari va ularning yosh liderlarni yetishtirishdagi o'rnini o'rganadi.

1) Senpai-Koxay murabbiylik modeli

Yaponiya menejmenti rivojlanishining eng o'ziga xos xususiyatlaridan biri bu senpai-kohai (katta-kichik) munosabatlaridir. Senpai bu ishxonadagi eng tajribali va yoshi katta xodim, kohai esa yosh xodim hisoblamadi. Ushbu murabbiylik tizimi bilim, ko'nikma va

madaniy qadriyatlarni yosh xodimlarga o'tkazishda muhim rol o'ynaydi. Tajribali yetakchi bo'lgan Senpai namuna va yo'l-yo'riq bo'lib xizmat qiladi, kohay esa to'g'ridan-to'g'ri muloqot, kuzatish va fikr-mulohazalar orqali o'rganadi. Ushbu tizim yosh rahbarlarning nafaqat texnik va boshqaruv malakasini oshiradi, balki yapon biznes muhitida hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lgan sadoqat, hurmat va fidoyilikni rivojlantiradi. Murabbiylik tajribasi yosh rahbarlarni ish joyidagi dinamikani boshqarishni o'rganish bilan birga mas'uliyatni erta o'z zimmasiga olishga undaydi. Bu bilan har qanday yosh rahbar avvalo ish boshlashdan avval uzoq yillik tajribaga ega kompaniya va uning xodimlaridan avval bilim, ko'nikma, Malaka va tajribalar olishi zarurdir.

2) Kanban falsafasi: uzluksiz takomillashtirish madaniyati

“Doimiy takomillashtirish” deb tarjima qilingan Kanban falsafasi Yaponiya boshqaruv madaniyatiga chuqur singib ketgan. Yosh yetakchilar shaxsiy va tashkiliy jarayonlarni bosqichma-bosqich, doimiy takomillashtirishga e'tibor qaratishga o'rgatiladi. Kanban falsafasi yosh mutaxassislarni muammolarni hal qilishda faol, amaliy yondashuvni qo'llashga undaydi. Kichkina, barqaror o'zgarishlarni birinchi o'ringa qo'yadigan bu fikrlash, samarali boshqaruvning asosiy unsuri bo'lgan tanqidiy fikrlash va muammolarni hal qilish qobiliyatlarini rivojlantirishga yordam beradi. Bundan tashqari, u bo'lajak rahbarlarga qaror qabul qilish jarayonida hamkorlikni va jamoaning hissasini qadrlashni o'rgatadi.

3) Idoralararo ish almashinuvi

Har tomonlama yetuk rahbarlarni yaratish uchun ko'plab yapon kompaniyalari turli bo'limlar o'rtasida rotatsiyaga yosh xodimlarni jalb qiladi. Ushbu amaliyot yosh yetakchilarga tashkilot faoliyati va vazifalari haqida yaxlit tushunchaga ega bo'lishga yordam beradi. Turli rollarda ishlash orqali ular turli ko'nikmalar to'plamlarini va yuqori boshqaruv lavozimlari uchun muhim bo'lgan biznesning kengroq ko'rinishini rivojlantiradilar. Ish almashinuvi orqali yosh mutaxassislar moslashuvchanlik, chidamlilik va turli jamoalarni boshqarish qobiliyatini ham rivojlantiradilar, bu doimiy rivojlanayotgan biznes muhitida samarali yetakchilik uchun zarurdir.

4) Jamoaga yo'naltirilgan yetakchilik va “Va” tushunchasi

G'arb individualizmidan farqli o'laroq, Yaponiya “Va” deb nomlanuvchi guruh uyg'unligiga katta ahamiyat beradi. Yosh yetakchilar jamoa muvaffaqiyatini shaxsiy yutuqlardan ustun qo'yishga o'rgatiladi. Jamoaga yo'naltirilgan bu yondashuv ularni hamkorlik, konsensus yaratish va jamoa ichidagi har bir ovoz eshinishi va hurmat qilinishini ta'minlash orqali boshqarishga o'rgatadi. Yaponiyadagi yetakchilar ko'makchi

bo'lib, jamoa rivojlanishi uchun sharoit yaratishi kutiladi. Uyg'unlikni saqlashga e'tibor qaratgan holda, yosh menejerlar etakchilikda hissiy aql, empatiya va muloqot qobiliyatlari muhimligini o'rganadilar.

5) Ish joyida trening: Bajarish orqali o'rganish

Yaponiya kompaniyalari ish joyida o'qitishga katta e'tibor berishadi, bu yerda yosh rahbarlar yuqori darajali menejerlar nazorati ostida ishlash orqali amaliy boshqaruv tajribasiga ega bo'lishadi. Ta'limga bunday yondashuv nazariy bilimlarni real hayotda qo'llash bilan uyg'unlashtiradi, bu yosh liderlarga o'z ko'nikmalarini jonli muhitda qo'llash imkoniyatini beradi.

6) Uzoq muddatli va yetakchilikni rivojlantirishga sarmoya kiritish

Yaponiyaning korporativ madaniyati an'anaviy ravishda uzoq muddatli ish bilan ta'minlanadi, bu esa kompaniyalarga o'z xodimlarining rivojlanishiga katta miqdorda sarmoya kiritish imkoniyatini beradi. Ko'pgina firmalar vaqt o'tishi bilan boshqaruv ko'nikmalarini oshirish uchun mo'ljallangan keng qamrovli o'quv dasturlari, yetakchilik seminarlari va seminarlarni taklif qilishadi. Uzoq muddatli majburiyatlarni kutish kompaniyalarga barqaror investitsiyalar orqali yetakchilarning keyingi avlodini tarbiyalashga e'tibor qaratgan holda yetakchilikni rivojlantirishga bosqichma-bosqich yondashish imkonini beradi.

7. Yaponiya madaniyatida hissiy intellekt va yetakchilik

Yaponiyada yetakchilikning muhim jihati hissiy intellektga urg'u berishdir. Yosh yetakchilar o'z qo'l ostidagilarning hissiy va shaxsiy ehtiyojlarini tushunishlarini ta'minlab, o'z jamoalari bilan mustahkam shaxslararo munosabatlarni rivojlantirishga da'vat etiladi. Boshqalarning his-tuyg'ulariga nisbatan sezgirlik jamoada ishonch va sadoqatni kuchaytiradi, yanada uyg'un ish muhitini yaratadi. Bundan tashqari, u kamtarlik va empatiyaga asoslangan boshqaruv uslubini rivojlantiradi, yapon madaniyatida yuqori baholanadi.

Yaponiyaning yosh liderlarni rivojlantirishga yondashuvi an'ana va zamonaviylikning o'ziga xos uyg'unligi bilan ajralib turadi. Murabbiylik, doimiy takomillashtirish, o'zaro faoliyat ta'sir qilish va hissiy intellektga e'tibor intizom va empatiya bilan boshqara oladigan kelajakdagi rahbarlar uchun poydevor yaratadi. Yaponiya kompaniyalari jamoaviy ish, bosqichma-bosqich o'sish va amaliy o'rganishni qo'llab-quvvatlab, yosh liderlarning doimiy o'zgarib turadigan global biznes landshaftida yetakchilikning murakkabliklarida harakat qilish uchun yaxshi jihozlanganligini ta'minlaydi. Yaponiyaning yetakchilikni rivojlantirish strategiyalaridan olingan saboqlar butun dunyo bo'ylab tashkilotlar uchun

qimmatli tushunchalarni taqdim etadi, xususan, nafaqat samaradorlikni oshiruvchi, balki uzoq muddatli tashkilot salomatligini saqlaydigan liderlarni qanday shakllantirish bo'yicha. Ushbu tuzilma Yaponiyaning yetakchilikni rivojlantirish amaliyotiga muvozanatli qarashni ta'minlaydi, uni noyob qiladigan an'anaviy va zamonaviy yondashuvlarni ta'kidlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Я. Мондена, Р. Сибакowa, С. Такаянаги, Т. Нагао. Как работают японские предприятия. - М.: Экономика, 1989.
2. Исикова Каору. Японские методы управления качеством. М.: Экономика, 1988.
3. <https://www.journals.uchicago.edu>

