

MADANIYAT SOHASINI BOSHQARISHDA KADRLAR SALOHIYATI VA YETAKCHILIK MASALALARI

<https://doi.org/10.70728/orien.v07.i03.030>

Barno Ravshanova

Ilmiy rahbar: Xolmo‘minov Mo‘minmirzo Zokir o‘g‘li
O‘zDSMI

Annotatsiya: Kadrlar salohiyatini rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlari - bu zamondosh talablarga javob beradigan kadrlarni tayyorlash, madaniyat va san'at sohasiga menejment, marketing, IT va xalqaro aloqalar bilimiga ega bo‘lgan mutaxassislarni jalb qilishdir. Kadrlar malakasini oshirish va attestatsiya tizimi ham bunda, doimiy o‘quvlar, seminarlar, master-klasslar o‘tkazish va xodimlarni attestatsiyadan o‘tkazish orqali ularning bilim va ko‘nikmalarini muntazam yangilab borish vazifasini o‘taydi. Ushbu rivojlantirishning yana bir muhim yo‘nalishi - bu kadrlar siyosatini ishlab chiqish, ya’ni sohada aniq kadrlarga bo‘lgan ehtiyojni baholash, eng yaxshi mutaxassislarni aniqlash va ularni rag‘batlantirish mexanizmlarini yaratishdan iboratdir.

Kalit so‘zlar: rahbarlar, marketing, menejment, boshqaruv, kadrlar, yetakchilik, madaniyat, muammo, natija, tizim, loyiha, tajriba, kreativlik, mutaxassislar, master-klass, globallik, malaka

PERSONNEL COMPETENCE AND LEADERSHIP ISSUES IN CULTURAL MANAGEMENT

Barno Ravshanova

Scientific supervisor: Kholmo‘minov Mominmirzo Zakir oglu
UzSIAC

Abstract: The main directions of developing personnel competence are the training of personnel who meet modern requirements, the attraction of specialists with knowledge of management, marketing, IT and international relations to the field of culture and art. The system of personnel development and certification also fulfills the task of regularly updating the knowledge and skills of employees through ongoing training, seminars, master classes, and certification. Another important direction of this development is the development of personnel policy, that is, assessing the need for specific personnel in the field, identifying the best specialists and creating mechanisms for their promotion.

Keywords: managers, marketing, management, administration, personnel, leadership, culture, problem, result, system, project, experience, creativity, specialists, master class, globality, qualification

Madaniyat sohasini samarali boshqarish uchun malakali kadrlar va kuchli yetakchilik birgalikda rivojlanishi zarur. Bu esa sohani zamonaviy dunyoga moslashtirish, yangi g'oyalarni amalga oshirish va xalqaro maydonda O'zbekiston madaniyatini targ'ib qilishda muhim rol o'ynaydi. Madaniyat sohasini boshqarishda kadrlar salohiyati va yetakchilik masalalari zamonaviy, malakali, ijodkor rahbarlar tayyorlash, xodimlarning kasbiy malakasini oshirish, tizimli kadrlarga siyosatni joriy etish, shuningdek, ijodiy va boshqaruv qobiliyatlarini rivojlantirishga qaratilgan bo'lib, bu sohaning rivojlanishi, innovatsiyalarni tatbiq etish va madaniyatning jamiyatdagi o'rnini mustahkamlash uchun juda muhimdir. Yetakchilik esa, rahbarlarning strategik fikrlashi, yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlashi, jamoani birlashtirishi va sohani zamonaviy talablarga mos ravishda rivojlantirishga qodir bo'lishini anglatadi.

Kadrlar salohiyatini rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari - bu zamondosh talablarga javob beradigan kadrlarni tayyorlash, madaniyat va san'at sohasiga menejment, marketing, IT va xalqaro aloqalar bilimiga ega bo'lgan mutaxassislarni jalb qilishdir. Kadrlar malakasini oshirish va attestatsiya tizimi ham bunda, doimiy o'quvlar, seminarlar, master-klasslar o'tkazish va xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish orqali ularning bilim va ko'nikmalarini muntazam yangilab borish vazifasini o'taydi. Ushbu rivojlantirishning yana bir muhim yo'nalishi - bu kadrlar siyosatini ishlab chiqish, ya'ni sohada aniq kadrlarga bo'lgan ehtiyojni baholash, eng yaxshi mutaxassislarni aniqlash va ularni rag'batlantirish mexanizmlarini yaratishdan iboratdir.

XXI asrda madaniyat sohasi shunchaki "ma'rifat tarqatish" bosqichidan "kreativ sanoat" bosqichiga o'tdi. Bu o'zgarish boshqaruv tizimi oldiga mutlaqo yangi talablarni qo'yimoqda. Endilikda madaniyat muassasasi rahbari nafaqat san'at asarini tushunishi, balki ijtimoiy ehtiyojlarni prognoz qilishi, moliyaviy barqarorlikni ta'minlashi va inson kapitalini to'g'ri yo'naltirishi shart. Davlatimiz tomonidan madaniyat sohasiga ajratilayotgan investitsiyalar samaradorligi bevosita shu sohadagi kadrlar salohiyatiga bog'liq. Binolarni ta'mirlash mumkin, biroq mazmunli kontent va yuqori saviyadagi boshqaruvni faqat malakali mutaxassislar yarata oladi. Kadrlar salohiyati - bu shunchaki xodimlar soni emas, balki ularning umumiy quvvatidir. Madaniyat sohasida bu salohiyat uchta asosiy ustunga tayanadi:

Professional kompetensiya; Bunga mutaxassisning tor doiradagi bilimlari kiradi.

Muzey xodimi uchun: Fondlar bilan ishlash, restavratsiya asoslari, eksponatlarni saqlash qoidalari.

Teatr menejeri uchun: Rejissura asoslari, sahna texnikasi imkoniyatlarini bilish.

Boshqaruvchanlik va moslashuvchanlik; Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, madaniyat sohasida muvaffaqiyatning 75% aynan yumshoq ko'nikmalarga bog'liq:

Kommunikatsiya: Jamiyatning turli qatlamlari homiylar, hukumat, tomoshabinlar bilan til topishish.

Kreativlik: Standart bo'lmagan vaziyatlarda masalan, pandemiya davridagi onlayn faoliyat, yechim topish.

Raqamli salohiyat; Zamonaviy madaniyat xodimi quyidagi texnologiyalar bilan ishlashni bilishi shart: SMM va PR: Madaniy mahsulotni ijtimoiy tarmoqlarda brendga aylantirish, muzey va galereyalarda virtual ekskursiyalarni tashkil etish kabi vazifalarni amalga oshiradi.

Madaniyat sohasini boshqarishdagi kadrlar salohiyatini yanada rivojlantirish hamda takomillashtirishda yetakchilikning ahamiyati muhim o'rin tutadi. Aynan shuning uchun ham hozirgi paytda barcha sohalar kabi madaniyat sohasida ham raqamlashtirish bo'yicha o'quv dasturlari ishlab chiqilmoqda. Madaniyat vazirligida "ERP madaniyat" yagona boshqaruv tizimi ishlab chiqilishi hamda joriy qilinishi yuzasidan mutasaddi rahbarlar tomonidan yig'ilishlar o'tkazilib, bugungi kunga qadar "ERP madaniyat" yagona boshqaruv tizimi doirasida amalga oshirilgan ishlar bo'yicha axborotlar berilib borilmoqda.

"ERP madaniyat" yagona boshqaruv tizimini joriy etish jarayonida yuzaga kelayotgan mavjud muammolar atroficha o'rganilib, xususan ayni paytda hududiy bo'linmalarda infratuzilmaning yetarli darajada tayyor emasligi, ma'lumotlar bazasini to'liq, tezkor va ishonchli shakllantirish, shuningdek, xodimlarning tizimdan samarali foydalanish ko'nikmalarini oshirish bilan bog'liq masalalar muhokamalar markazida bo'lmoqda.

Shuningdek, tizim doirasida ishlab chiqilishi belgilangan quyi axborot tizimlarining funksional talablari, ularning o'zaro integratsiyasi hamda bosqichma-bosqich joriy etish mexanizmlari ko'rib chiqilmoqda.

"ERP madaniyat" tizimi vazirlik va uning tizimidagi tashkilotlar faoliyatini yagona platforma orqali boshqarish, boshqaruv jarayonlarini optimallashtirish hamda qaror qabul qilishda tezkor va ishonchli ma'lumotlar bazasini shakllantirishga xizmat qiladi. Ya'ni, madaniyat sohasidagi yangi loyihalarni boshqarish, ijodiy yangilanishlarni qo'llab-quvvatlash va raqamli texnologiyalarni tatbiq etish, uzun muddatli istiqbolni ko'ra oladigan, sohani rivojlantirishning aniq strategiyalarini ishlab chiqaradigan rahbarlar, ijodiy jamoalarni bir maqsad atrofida birlashtirish va ularning samarali ishlashini ta'minlovchi yetakchi liderlarni ishlab chiqishga xizmat qiladi. Madaniyat sohasida rahbarlik qilish boshqa sohalardan keskin farq qiladi. Chunki bu yerda asosiy "xomashyo" - inson his-tuyg'ulari va fantaziyasidir. Madaniyat va san'at sohasi boshqa tarmoqlardan o'zining nozikligi, ijodiy muhiti va inson omilining birlamchi ekanligi bilan ajralib turadi. Rahbarlarning xodimlar hissiyotlari bilan

ishlash ko'nikmasi, jamoadagi ruhiy iqlimni sog'lomlashtirish va yangi avlod kadrlariga "yumshoq ko'nikmalar"ni o'rgatishning zamonaviy usullari tahlil qilinib, bo'lajak mutaxassis kadrlarning ongini boyitishda samarali natija ko'rsatadi. Sanoat yoki moliya sohasida natija ko'pincha raqamlar bilan o'lchanadi. Ammo madaniyatda asosiy "mahsulot" - bu hissiyot, ilhom va ma'naviy boylikdir. Agar ijodiy jamoaning ruhiyati tushkun bo'lsa, eng zamonaviy texnologiyalar bilan jihozlangan teatr yoki muzey ham o'lik maskanga aylanadi.

Bugungi kun rahbaridan faqatgina buyruq berish emas, balki psixolog, moderator va motivator bo'lish talab etilmoqda. Madaniyat sohasi vakillari (rassomlar, aktyorlar, musiqachilar) odatda yuqori sezuvchanlikka ega bo'ladilar. Ularni boshqarishda "buyruq-ijro" tizimi ijodiy inqirozga olib kelishi mumkin. Rahbarning xodimlar xis-tuyg'ulari bilan ishlashi - bu shunchaki yaxshi muomila emas, bu hissiy intellekt deb ataluvchi ilmiy asoslangan yondashuvdir

O'z-o'zini anglash: Rahbar o'z hissiyotlarini jilovlay olishi, g'azab yoki stress paytida qaror qabul qilmasligi, hodimning holatini gapirmasidan oldin tushunish, "bugun bu rassomning nega rangi o'chiq?" yoki "nega iste'dodli kadr ishdan ketmoqchi?" degan savollarga javob toppish, jamoada nizolarni yumshatish va umumiy maqsad sari ruhlantirish, xodimlarni nafaqat oylik maosh, balki g'oyaviy qoniqish bilan ham yo'naltira olish. Sohaga kirib kelayotgan yosh kadrlar ko'pincha nazariy bilimga ega, ammo odamlar bilan ishlash darsini hayot maktabida o'rganadilar. Rahbarning vazifasi - bu jarayonni tizimlashtirishdan iboratdir.

O'rgatishning bosqichma-bosqich tizimi: Masalan, ustoz-shogird an'anasi. yangi kadr rahbarning nizo yuzaga kelgan vaziyatda o'zini qanday tutishini, xodim bilan qanday muloqot qilishini bevosita kuzatishi kerak. Nazariya amaliyot bilan mustahkamlanadi.

Psixologik xavfsizlik muhitini yaratish; yosh mutaxassisga xato qilishdan qo'rqmaslikni o'rgatish lozim. Agar kadr o'z fikrini aytishdan qo'rqsa, u hech qachon kreativ rahbar bo'la olmaydi.

Konstruktiv teskari aloqa; yangi kadrlarga tanqidni shaxsiyatga tegmasdan, faqat ish jarayoniga yo'naltirishni o'rgatish. Madaniyat sohasida "Sizning g'oyangiz xato" deyish o'rniga, "Bu g'oyani mana bu tomondan boyitsak qanday bo'ladi?" deyish san'ati o'rgatiladi.

Madaniyat sohasida boshqaruv - bu qog'ozlar bilan emas, taqdirlar va iste'dodlar bilan ishlashdir. Yangi avlod rahbarlarini tarbiyalashda biz ularga faqat menejmentni emas, balki insonshunoslikni o'rgatishimiz shart. Faqatgina xodimning qalbini tushuna olgan rahbar uning ichidagi bor salohiyatni yuzaga chiqara oladi. Madaniyat muassasasi rahbarining muvaffaqiyati u chiqargan buyruqlar soni bilan emas, balki u boshqarayotgan jamoaning ko'zidagi ilhom va yaratuvchanlik bilan o'lchanadi.

Madaniyat sohasida salohiyatli kadrlar tanqisligi va yetakchilik inqirozi - bu faqatgina shtatlarni to'ldirish masalasi emas, balki sohaning kelajagini belgilovchi strategik muammodir. Ijodiy jamoalarni boshqarish uchun "ma'muriy buyruqboz" emas, balki transformatsion yetakchi kerak.

Transformatsion yetakchilik - bu shunchaki boshqaruv uslubi emas, balki jamoani umumiy g'oya atrofida birlashtirish va har bir xodimni rivojlantirish orqali tizimni tubdan yangilash san'atidir. Madaniyat va san'at sohasi o'ta nozik, kreativ va inson omiliga tayanuvchi yo'nalish bo'lgani uchun, bu yerda rahbar nafaqat administrator, balki ma'naviy arxitektor bo'lishi lozim. Transformatsion yetakchi jamoaga faqat bugungi kunning rejalarini emas, balki 5-10 yillik strategik maqsadlarni ko'rsatib beradi. U milliy qadriyatlarni saqlagan holda, madaniyatga raqamli texnologiyalar va zamonaviy menejmentni olib kiradi. Har bir xodim o'zining kichik mehnati katta madaniy o'zgarishning bir qismi ekanligini his qilishi kerak. Madaniyat sohasida turg'unlik eng katta xavfdir. Yetakchi o'z xodimlarini, - "doim shunday bo'lib kelgan", degan qoliplardan chiqishga undaydi. U yangi g'oyalar uchun maydon yaratadi va xato qilishdan qo'rqmaydigan muhitni shakllantiradi. Murakkab loyihalarni hal qilishda jamoaviy fikrlar hujumi usullarini qo'llaydi.

Madaniyat tashkilotlarida har bir ijodkor - o'ziga xos dunyo. Transformatsion rahbar har bir xodimning kuchli tomonlarini biladi. U buyruq bermaydi, balki yo'l ko'rsatadi. Xodimlarning professional o'sishi uchun sharoit (treninglar, xalqaro tajriba) yaratadi. Ijodiy insonlarning ruhiy holatini tushunish va ularni inqirozli vaziyatlarda qo'llab-quvvatlash yetakchining ustuvor vazifasidir.

Yetakchi - bu brend. Uning xulq-atvori, madaniyati va etikasi tashkilotning yuzidir.

Ishonch va halollik: Agar rahbar o'z qadriyatlariga sodiq bo'lsa, jamoa unga so'zsiz ergashadi.

Yuqori energiya: U o'z ishiga bo'lgan ishtiyoqi bilan boshqalarni ham yondira oladi.

Transformatsion yetakchi tizimni yangilashda quyidagi zanjir bo'yicha ish olib boradi:

- Mavjud holatni tanqidiy tahlil qilish: Nima uchun eski uslublar ishlamayapti?
- Yangi g'oyani shakllantirish: Biz qayerga bormoqchimiz?
- Jamoani ishontirish: Nima uchun bu o'zgarish hamma uchun foydali?
- O'zgarishlarni institutsionalizatsiya qilish, ya'ni yangilikni doimiy tizimga aylantirish.

Madaniyat sohasidagi transformatsion yetakchi - bu o'tmishning qo'riqchisi emas, balki kelajakning bunyodkoridir. U ma'muriy buyruqbozlikdan voz kechib, ilhomlantirish va ko'maklashish orqali yuqori natijalarga erishadi.

Madaniyat va san'at sohasi o'zining tabiatiga ko'ra "nozik kuch" hisoblanadi. Bu sohada kadrlar tayyorlash va yetakchilik masalalari faqat diplom berish bilan hal bo'lmaydi. Bu yerda asosiy muammo - ijodiy salohiyatni menejerlik ko'nikmalari bilan qanday birlashtirishda. Eng ahamiyatli nuqtalar: "Uchlik muvozanati"

Sohada muvaffaqiyatli kadrlar tayyorlash uchta ustunga tayanadi:

- Akademik poydevor: San'at tarixi va nazariyasini mukammal bilish.

- Texnologik savodxonlik: Madaniyatni raqamlashtirish, VR/AR, ya'ni (Virtual Reality - Virtual borliq) va AR (Augmented Reality - Kengaytirilgan borliq) foydalanuvchi tajribasini oshiruvchi raqamli texnologiyalardir. Ma'lumot o'rnida VR maxsus ko'zoynak orqali to'liq sun'iy dunyoni yaratib, foydalanuvchini boshqa muhitga olib kiradi. AR esa real dunyo ustiga virtual ob'ektlarni (tasvir, ma'lumot) joylashtirib, borliqni boyitadi texnologiyalari va media-art bilan ishlash.

- Boshqaruv san'ati: Ijodiy jamoani iqtisodiy va psixologik boshqarish. Ushbu muvozanatni saqlash uchun quyidagi savollarga javob topamiz.

Tizimli muammolar, to'siqlar nimada?

Bugungi kunda madaniyat muassasalarining rivojlanishiga quyidagi omillar xalaqit bermoqda:

- Kreativ bo'shliq: Ko'p hollarda yaxshi ijodkor yaxshi rahbar bo'la olmaydi, yaxshi menejer esa san'atning ichki mohiyatini tushunmaydi.

- Akademik eskilik: O'quv dasturlarining bozor iqtisodiyoti va zamonaviy madaniy industriya talablaridan orqada qolishi.

- Kadrlar qarishi: Teatr, muzey va kutubxona tizimlarida rahbariyat tarkibida avlodlar almashinuvi jarayonining qiyin kechishi.

- Moliyaviy savodxonlikning pastligi: Madaniyat xodimlarining grantlar, fandraizing (mablag' jalb qilish) va homiylik bilan ishlash ko'nikmalariga ega emasligi.

Transformatsion yechimlar: Qanday o'zgarish kerak?

- Dual ta'lim tizimini joriy etish;

Nazariya va amaliyotni birlashtirish. Talaba oliygohning o'zidayoq real loyihalar (ko'rgazmalar, spektakllar, festivallar) ustida ishlashi, ularning byudjetini rejalashtirishi kerak.

Yechim: Madaniyat muassasalarini o'quv bazalariga aylantirish va "ustoz-shogird" an'anasini korporativ menejment bilan boyitish.

- Kreativ iqtisodiyot ko'nikmalari;

Yetakchi kadrlar san'atni faqat ma'naviyat deb emas, balki iqtisodiy resurs sifatida ham ko'rishi lozim.

Yechim: Kadrlar tayyorlashda "Madaniyat iqtisodiyoti", "Mualliflik huquqi" va "Madaniy marketing" fanlariga ustuvorlik berish.

- Raqamli yetakchilik;

Zamonaviy rahbar IT-texnologiyalardan qoʻrqmasligi, aksincha, muzey eksponatlarini NFT, yaʼni noyoblik va egalik huquqini tasdiqlovchi raqamli sersifikat qilishni yoki teatr tomoshalarini metadata orqali targʻib qilishni bilishi kerak.

- Psixologik transformatsiya;

Madaniyat sohasidagi rahbar - bu motivator. U ijodkorlarning erkinlik beradigan, lekin natijani talab qiladigan muhit yaratishi shart.

Kadrlar salohiyatini oshirishning "Yoʻl xaritasi", bosqich chora-tadbirlar, kutilayotgan natija:

- Qisqa muddatli: intensiv "Managerial Art" kurslari Tezkor boshqaruv samaradorligi;

- Oʻrta muddatli: xorijiy madaniyat markazlari bilan tajriba almashish global dunyoqarash shakllanishi;

- Uzoq muddatli: taʼlim tizimini toʻliq modernizatsiya qilish, yangi avlod "Kreativ rahbarlar" qatlami, madaniyat sohasida kadrlar tayyorlash - bu faqat bilim berish emas, balki dunyoqarashni transformatsiya qilishdir. Yetakchi shunday shaxs boʻlishi kerakki, u sanʼatni ham tushunishi, ham uni zamonaviy dunyo bozorida raqobatbardosh mahsulotga aylantira olishi lozim.

Janubiy Koreya Modeli: "Madaniy texnologiya"

Koreya tajribasi - bu madaniyatni davlat darajasidagi iqtisodiy strategiyaga aylantirishning eng yorqin namunasidir. Ular "Hallyu" (Koreys toʻlqini) fenomenini aynan tizimli kadrlar tayyorlash orqali yaratishgan.

Tizim qanday ishlaydi? Koreyada madaniyat xodimi - bu nafaqat ijodkor, balki texnolog va marketologdir. Ular "Cultural Technology" tushunchasini fanga kiritishgan.

Kadrlar tayyorlash: Davlat va xususiy sektor (masalan, SM Entertainment, CJ ENM) hamkorligida "Akademiya-Sanoat" zanjiri yaratilgan. Talabalar universitetdayoq global auditoriya psixologiyasini oʻrganishadi.

Yetakchilik uslubi: Rahbarlar loyihani boshlashdan oldin ROI (investitsiya qaytimi) va global eksport imkoniyatlarini matematik hisoblab chiqishadi.

Xulosa: Koreya modeli madaniyatni eksport mahsuloti sifatida koʻradi va kadrlarni global bozor jangchilari sifatida tarbiyalaydi.

Yevropa Modeli: "Madaniy Ekotizim va Meros"

Yevropa (Germaniya, Fransiya) tajribasi koʻproq madaniy merosni saqlash va uni zamonaviy jamiyatning ajralmas qismiga aylantirishga qaratilgan.

Davlat-xususiy sheriklik (PPP): Germaniyada madaniyat muassasalari rahbarlari faqat davlat byudjetiga qarab oʻtirmaydi. Ular "Kulturmanagement" (Madaniyat menejmenti) boʻyicha professional diplomga ega boʻlib, fandraizing (homiylilik jalb qilish) boʻyicha usta hisoblanadi.

Yetakchilik uslubi: Yevropada qarorlar jamoaviy qabul qilinadi. Rahbarning vazifasi - ijodkorlarga maksimal erkinlik berish va shu bilan birga jamiyatning ijtimoiy ehtiyojlarini (inkluzivlik, ekologiya) san'at orqali hal qilishdir.

Kadrlar tayyorlash: O'quv dasturlarida "San'at sotsiologiyasi" va "Madaniy diplomatiya"ga katta urg'u beriladi.

Qaysi model O'zbekiston uchun mosroq?

O'zbekiston sharoitida ushbu ikki modelning gibrid (aralash) ko'rinishini qo'llash eng yuqori natijani beradi: Transformatsion yetakchi madaniyat sohasida quyidagi formula asosida ish tutishi kerak:

Kreativlik + Texnologiya + Menejment = Barqaror rivojlanish.

Yechim sifatida: O'zbekistonda madaniyat muassasalari rahbarlari uchun "Kreativ menejment" milliy maktabini yaratish, unda xorijiy ekspertlar ishtirokida qayta o'qitish kurslarini yo'lga qo'yish lozim. Madaniyat va san'at sohasida muvaffaqiyatni faqat tashrif buyuruvchilar soni bilan o'lchash eskirgan yondashuvdir. Transformatsion yetakchi o'z faoliyatini quyidagi 5 ta asosiy KPI (Key Performance Indicators) orqali baholashi lozim, kreativ mahsuldorlik va innovatsiya koeffitsiyenti.

Bu ko'rsatkich muassasa yil davomida qancha yangi, noodatiy va zamonaviy loyihalarni taqdim etganini belgilaydi.

- An'anaviy tadbirlar (rejali) va kreativ (tajribaviy) loyihalar nisbati.
- Agar muassasa faqat eskicha ishlayotgan bo'lsa, demak yetakchi transformatsiyani amalga oshirolmayapti.
- Kadrlar salohiyatining o'sish indeksi (Talent Development).

Transformatsion yetakchining eng katta yutug'i - uning jamoasidan yangi liderlar yetishib chiqishidir.

Xodimlarning necha foizi malaka oshirish kurslarida qatnashdi, nechitasi xalqaro grant yutdi yoki mustaqil loyiha muallifiga aylandi?

- Kadrlar qo'nimsizligining kamayishi va "ichki o'sish"ning mavjudligi.
- Fandraizing va moliyaviy diversifikatsiya.

Faqat davlat byudjetiga tayanib qolish - zamonaviy menejment uchun zaiflashishdir.

- Auditoriyaning sifat tarkibi va qamrovi:

Bunda shunchaki "odam keldi" emas, "kim keldi?" degan savol muhim.

Yoshlar (16-30 yosh) ulushining ortishi, ijtimoiy tarmoqlardagi faollik va qayta tashrif buyuruvchilar soni muhim ahamiyat kasb etadi.

Madaniy mahsulotning jamiyatning turli qatlamlari, ayniqsa kelajak avlod uchun qiziqarliligi hamda uning aynan shunday yetkazish mas'uliyati yetakchi mutaxassislarning zimmasidagi vazifasi hisoblanadi.

Muassasaning jamiyat hayotidagi o'rni va xalqaro miqyosdagi obro'si.

- Loyihalarning OAVda yoritilishi, xalqaro hamkorlik shartnomalari va muassasaning shahar va davlat imidjiga qo'shgan hissasi.

- Muassasaning shunchaki "bino" emas, balki "g'oyalar markazi"ga aylanishi.

Madaniyat sohasidagi transformatsion yetakchi - bu faqat hisobot topshiruvchi amaldor emas, balki strategik o'zgarishlar drayveridir. Uning muvaffaqiyati qog'ozdagi raqamlar bilan emas, balki jamoasining yonib turgan ko'zlari va jamiyatning madaniy ehtiyojlari o'zgargani bilan o'lchanadi. Demak, madaniyat sohasini boshqarishda, kadrlar salohiyati hamda yetakchilik masalalari yuqorida keltirilgan fikr va mulohazalarga tayanib rivojlanish bosqichlariga o'tishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. A.Haydarov. Madaniyat va san'at sohasini boshqarish asoslari/ - Toshkent: G'afur G'ulom nashriyot-matbaa ijodiy uy. 2016. -196 b.

2. "Yangi O'zbekiston taraqqiyotida madaniy islohotlarni amalga oshirishning dolzarb masalalari" mavzusidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi MATERIALLARI TO'PLAMI 2025-yil 16-aprel

3. www.madaniyat.uz

4. Xolmo'minov M.Z. Milliy madaniyat - Renessans poydevori: monografiya // - Toshkent. "Metodist nashriyoti". 2023. - 156 b.

5. To'g'onboyeva Z., Xolmo'minov M. Madaniyat va san'at sohasini rivojlantirishda xorij tajribasi // Oriental Art and Culture. - 2022. - T. 3. - №. 4. - C. 650-654.

6. Xolmo'Minov, M. Z. (2024). YANGI O 'ZBEKISTON TARAQQIYOT STRATEGIYASIDA MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIGA QARATILAYOTGAN CHORA-TADBIRLAR. Inter education & global study, (9), 344-355.

7. XOLMO'MINOV, M. M., & QOLQANATOV, A. YANGI O'ZBEKISTONDA MADANIYAT MARKAZLARINI RIVOJLANTIRISH: MUAMMOLAR VA YECHIMLAR. O 'zbekiston davlat san'at va madaniyat instituti xabarлари.

8. Fayziyev, T. R. R., & Xolmo'minov, M. Z. O. L. (2022). MADANIYAT VA SAN'AT SOHASI MENEJMENTIDA LOYIHALAR FAOLIYATI. Oriental Art and Culture, 3(2), 41-49.

9. Xolmo'minov, M. Z. O. L., & Maratova, N. L. Q. (2022). MADANIYAT VA SAN'AT SOHASIDA LOYIHALARGA MABLAG 'JALB ETISH MASALALARI. Oriental Art and Culture, 3(3), 114-118.

10. Xolmo'Minov, M. M., & Xushvoqov, A. (2022). Madaniyat va san'at sohasida davlat-xususiy sheriklik loyihalarini amalga oshirish. Oriental Art and Culture, 3(1), 89-95.

11. Kholmuminov, M., & Qolqanatov, A. (2021). The Formation of the First Libraries in Uzbekistan and the Role of Increasing the Cultural and Educational Awareness of the Population. *image*, 4(12), 146-151.
12. Fayziyev, T. R. R., & Xolmo'minov, M. Z. O. L. (2022). TEATR VA KONSERT TOMOSHOLARINI BOSHQARISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. *Oriental Art and Culture*, 3(2), 50-56.
13. Kholmuminov, M. (2025). ANALYTICAL APPROACH TO THE ACTIVITIES OF CULTURAL CENTERS. *International Journal of Diversity and Multiculturalism*, 2(1), 29-34.
14. Xolmo'minov, M., & Qolqanatov, A. (2021). Yangi O'zbekiston strategiyasi" kitobi va madaniy-marifiy ishlar. *jur. O'zDSMI Xabarlar*, (4).
15. Zokirovich, M. K., & Nazarbaevich, A. K. (2022). A Look at the History of Club Establishments and Cultural and Educational Process in Uzbekistan. *JournalNX*, 8(2), 9-15.
16. Xolmo'minov, M. (2021). Madaniyat va san'at muassasalarini tashkil etish va boshqarish. O'quv uslubiy majmua. Toshkent.-2021,-328-bet.
17. To'rabek Raufovich Fayziyev, M. M. (2022). Zokir o'g'li Xolmo'minov. Madaniyat va san'at sohasi menejmentida loyihalar faoliyati.". *Oriental Art and Culture" jurnali*. Qo'qon