

BOSHQARUV FAOLIYATIGA OID KOMPETENSIYALARNI SHAKLLANTIRISH

Professor

Ro‘ziyeva Dilnoz Isomjonovna

Buxoro innovatsiyalar universiteti rektori

Muxamadiyev Xojiakbar Aslitdinovich

Buxoro innovatsiyalar universiteti magistranti

Jizzax viloyati yuridik texnikumi kafedra mudiri

ORCID: 0000-0003-2571-7297

Annotatsiya: Boshqaruvning iqtisodiy usullari juda keng imkoniyatlarga ega bo‘lib, ular mohirona va o‘z vaqtida tashkiliy-farmoyish, ijtimoiy-psixologik va huquqiy usullar bilan qo‘shib olib borilgan taqdirda yaxshi natijalarga erishish mumkin. Ushbu maqola boshqaruv faoliyatiga oid kompetensiyalarni shakllantirish haqida yoritilgan.

Kalit so‘zlar: Boshqaruv, metod, kompetensiyalar, kadrlar, iqtisodiy, usullar.

Аннотация: Экономические методы управления имеют очень широкие возможности, и хороших результатов можно достичь, если их умело и своевременно сочетать с организационно-командными, социально-психологическими и правовыми методами. В данной статье описано формирование компетенций, связанных с управленческой деятельностью.

Ключевые слова: Менеджмент, метод, компетенции, персонал, экономика, методы.

Abstract: Economic methods of management have very wide possibilities, and good results can be achieved if they are skillfully and timely combined with

organizational-command, social-psychological and legal methods. This article describes the formation of competencies related to management activities.

Key words: Management, method, competencies, personnel, economic, methods.

O‘zbekistonda boshqaruv kadrlari soni yuz mingdan ortiq, ularning hammasini bir yilda yoki bir vaqtning o‘zida O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi va uning filiallarida o‘qitish imkoniyati vaqt nuqtai nazaridan cheklangan. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining boshqaruv kadrlariga qo‘yayotgan talablari, davlatning bugungi siyosati, shuningdek, global pandemiya sharoitidagi islohotlar jarayonidagi o‘zgarishlar har bir davlat xizmatchisining o‘z ustida mustaqil ishlashini talab etadi. O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasining “Davlat boshqaruvi tizimini isloh qilish”, deb nomlangan 1.2. bandida Davlat boshqaruvini markazlashtirishdan chiqarish, davlat xizmatchilarining kasbiy tayyorgarlik, moddiy va ijtimoiy ta‘minot darajasini oshirish, iqtisodiyotni tartibga solishda davlat ishtirokini bosqichma-bosqich qisqartirish orqali davlat boshqaruvi hamda davlat xizmati tizimini isloh qilish vazifasi belgilangan. Bu boradagi amaliy ishlar sirasiga O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 30-maydagi PQ-3755-sonli “Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlov asosida tanlab olishning zamonaviy tizimini yaratish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori asosida istiqbolli boshqaruv kadrlarining tizimli asosda tanlab olinishini ta‘minlash, shuningdek, davlat va xo‘jalik boshqaruvi, mahalliy ijro etuvchi hokimiyat va boshqa davlat organlari, tashkilotlari tizimida ulaming kasbiy malakasini uzluksiz oshirib borishga ko‘maklashish maqsadida har 3 yilda istiqbolli boshqaruv kadrlami tanlab olish bo‘yicha “Taraqqiyot” respublika tanlovi o‘tkazilishi yo‘lga qo‘yilgan. Qarorga muvofiq Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 14-dekabrda “Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlash bo‘yicha “Taraqqiyot” respublika tanlovi finali ishtirokchilari orasidan boshqaruv kadrlari zaxirasini shakllantirish tartibi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 1018-sonli qarori qabul qilingan. Agar biz xorijiy davlatlarning boshqarish tajribasini

hisobga olsak, u holda xodimlarni boshqarishning yapon uslubi odamga bo'lgan hurmatning namoyon bo'lishi bilan ajralib turadi, u umr bo'yi ishga qabul qilish tizimi, lavozimning unchalik farqlanmasligi tufayli shakllanadi. shuningdek kadrlarni boshqarishga tizimli ravishda o'qitish va jalb qilish. Butun umrlik yollash xodimlarni "hammasi bitta qayiqda" ekanini his qilishda muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga, xodimlarning yuqori qavatga ko'chib o'tishlari va ish haqini oshirishlari uchun ko'plab imkoniyatlar mavjud. Ammo ishchilarning farqlanishi ahamiyatsiz, shuning uchun ular vijdonli mehnatni foydali deb bilishadi. Boshqa tomondan, menejmentda ishtirok etish va uni o'rganishga bo'lgan e'tibor, o'z ishining rolini tushunishni yaxshilaydi. Bu omillar yuqori mahsuldorlikka, yangiliklarga javob berishga va oxir -oqibat jahon bozorlarida yuqori raqobatbardoshlikka olib keladi. Kollektivizmga asoslangan Yaponiya menejmenti shaxsga ma'naviy va psixologik ta'sir ko'rsatuvchi vositalardan foydalangan va ishlatishda ham davom etmoqda. Menejment bo'yicha mutaxassis Xideki Yoshixara yaponcha menejmentni tavsiflovchi bir qancha xususiyatlarni ajratib ko'rsatdi. Boshqaruv usullari tizimida iqtisodiy usullar yetakchi o'rinni egalaydi.

Iqtisodiy usullar iqtisodiy ta'sir vositalari yig'indisidan (narx, kredit, biznes-reja, foyda, soliqlar, ish haqi, iqtisodiy rag'batlantirish va hokazo), ya'ni xo'jalik faoliyatiga ta'sir etishning har bir jamoa mos xo'jalik bo'g'ini bilan uzviy aloqada amal qilishini ta'minlovchi tadbirlaridan iboratdir.

Korxonalar, aksioner jamiyatlari, firmalarda muhim boshqaruv usullaridan biri - biznes-rejalardir. U iqtisodiy jarayonlarni umummilliy manfaatlarni ko'zlab, xo'jalik amaliyotida ob'ektiv iqtisodiy qonunlardan foydalanish asosida, ongli ravishda, bir maqsadga intilgan holda boshqarishning o'zaro uzviy bog'liq tizimidan iboratdir.

Biznes-reja vositasida hal etiladigan asosiy vazifalar quyidagilardan iborat: iqtisodiyot rivojlanishi yo'nalishlari va maqsadlarni amalga oshirish yo'llarini ko'rsatish, iqtisodiyotning barqaror, mutanosib o'sishini ta'minlash, moddiy, mehnat va moliyaviy resurslarni tarmoqlar va ishlab chiqarishlar o'rtasida

taqsimlash va qayta taqsimlash, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etishni ta'minlash; tarmoqlararo integratsiya, tarmoq ichida ixtisoslashuv va sanoat kooperatsiyasini chuqurlashtirish; xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyatini tezkor tartibga solish va koordinatsiya qilish.

Biznes-reja korxonalar, aksionerlar jamiyati, konsernlar faoliyatining hamma tomonlarini: mahsulot ishlab chiqarish va sotish; moddiy-texnikaviy ta'minot va ishlab chiqarish fondlaridan foydalanish, mehnat va ish haqi, jamoada ijtimoiy jarayonlar va x.k.larni qamrab oladi. Bozor munosabatlari sharoitida ularga rejalashtirish borasida keng huquqlar beriladi. Xo'jalik tashkilotlarining ishlab chiqarishni boshqarish bo'yicha faoliyati boshqaruvning turli tashkiliy-farmoyish usullarini qo'llash bilan bog'liqdir.

Boshqaruvning tashkiliy-farmoyish usullari boshqaruvchi va boshqariluvchi tizimlar samarali faoliyat yuritishini ta'minlovchi ta'sir etish tizimidan iboratdir. Boshqaruvning tashkiliy-farmoyish usullari iqtisodiy usullarni to'ldirib, bozor iqtisodiyoti qonunlari. Huquqiy aktlarni hisobga olish va bajarishga asoslanadi.

Farmoyish vositasida ta'sir etish bajarish muddatlari bilan farq qiladi. buyruq va farmoyishlar uzoq yoki qisqa muddatda mo'ljallangan bo'ladi.

Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullari - bu ishlab chiqaruvchi va ayrim shaxslarga ularning ijtimoiy ehtiyojlari va psixologik xususiyatlariga ta'sir etish bilan boshqarish vositasidir. Boshqaruvning ijtimoiy-psixologik usullarini qo'llash korxonada yuz berayotgan ijtimoiy hodisalarni chuqur o'rganish xodimlar nerv tizimsi kayfiyatiga ta'sir etuvchi psixologik (ruhiy) omillarni bilishni talab etadi.

Ishlab chiqarish sharoitida sotsiologiya kishilar ijtimoiy aloqasi shakllanishining asosi bo'lgan mehnat omillarini o'rganadi, ijtimoiy tizimlar, shu jumladan, ishlab chiqarish tizimi rivojlanishi va amal qilish qonuniyatlari, kishilarning jamiyatning turli qatlamidagi xulq-atvori qonuniyatlarini tadqiq qiladi. ijtimoiy psixologiya guruh va omma psixologiyasining xususiyatlari, ularning shaxsning ongi va xulqiga ta'siri, kishilar faoliyatini rag'batlantiruvchi omillar, kayfiyat, ijtimoiy

fikrni shakllantiruvchi omillarni o'rganadi. Shaxs psixologiyasi oliy nerv faoliyati turlari va inson temperamenti, xarakteri, shaxsning irodasi, qobiliyati, xissiyoti, xotirasi, anglash va xis etish qobiliyatini o'rganadi, mehnat psixologiyasi mehnat faoliyatlari, shu jumladan, rahbar va mutaxassislar (kasbiy xususiyat va qobiliyatlari, kadrlarni o'qitish usullari, ish va dam olish tartibi, kadrlarni tanlash va baholash usullari, mehnat jarayonining psixologik jihatlari) faoliyatini o'rganadi.

Ijtimoiy tartibga solish usullari turli guruhlar va shaxslar maqsadi va manfaatlarini aniqlash va rostlash yo'li bilan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish va uyg'unlashtirish maqsadida qo'llaniladi. Boshqaruv uslubi vaziyatga qarab o'zgarishi mumkin, rahbar doimo takomillashib borishi, har bir vaziyatga mos boshqaruv uslubini tanlay olishi kerak.

Odob rahbarning kasbiy xulq-atvori axloqining eng muhim tomoni hisoblanadi. Uni bilish zaruriy kasbiy sifat bo'lib, uni doimiy ravishda takomillashtirib borish kerak.

Shaxsiy axloq odatda oiladagi tarbiya, ijtimoiy muhit, axloqiy fazilatlar, qadriyatlar tizimi va hayotning eng muhim daqiqalarida amalga oshiriladigan tanlovlar ta'sirida shakllanadi. Shaxsiy etikadan farqli o'laroq, rahbarning etikasi ishdagi xulq-atvor normalarini belgilaydi. Etika menejerning malakasini belgilaydi, uni tashkilotning xodimlarga va xodimlarning tashkilotga munosabati kabi masalalar bilan shug'ullanishga majbur qiladi.

Tashkilot ichida shaxsning axloqiy me'yorlariga rahbarlar katta ta'sir ko'rsatadi. Ularning xulq-atvori namuna bo'lib, ko'plab tashkilotlar qabul qilgan maxsus axloqiy sinflar, belgilangan me'yorlar yoki rasmiy xulq-atvor va axloqiy kodekslardan ancha kuchliroq bo'lgan madaniy kontekstni yaratadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепцияси. ПФ-5712-сон Фармони, 2019 йилнинг 29 апрель.

2. Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепция-си. ПФ-5847-сон Фармони, 2019 йил 8 октябрь.
3. N.Rahmatullayeva, A.Kamolov. Ijtimoiy menejment. // O‘quv qo‘llanma. - T.: “Iqtisod-Moliya”, 2017. - 288 b
4. . I.Mahmudov. Boshqaruv professionalizimi: psixologik tahlil. // - Toshkent: “Akademiya” nashriyoti, 2011. - 304 bet
5. O.Salimov, Q.Quronboyev, M.Bekmurodov, L.Tangriyev. Boshqaruv hikmati. // - Toshkent: G‘afur G‘ulom nomidagi nashriyot-matbaa ijodiy uyi, “Ta’lim” nashriyoti, 2018, - 168 bet