

Boshqaruvda Menejer Kompetentsiyalarini Rivojlantirish Asoslari

Abdug'aniyev Otabek Abduxamidovich¹

Anontatsiya: Mazkur maqolada boshqaruvda menejer kompetentsiyalarini rivojlantirish asoslari, menejerga xos asosiy kompetentsiyalar mazmuni va egallangan kompetentsiyalarni rivojlantirish nazariyasi xususida fikr yuritilgan. Shuningdek, bugungu kunda respublikamizda boshqaruv tizimiga qaratilayotgan e' tibor hamda talablarga ham alohida to'xtalib o'tilgan, bunda boshqaruvning rahbar boshqaruv layoqatining takomillashtirilganligi jihatiga ham e' tibor qaratilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, menejer, layoqat, kompetentsiya, rivojlantirish, xodim, ish, takomillashtirish, unumdorlik, samaradorlik, iqtisodiyot, madaniyat, tajriba.

KIRISH. Bugungi kunda mamlakatimizda davlat, mahalliy va xo'jalik boshqaruvi tizimida jarayonlarni chuqur tahlil qiladigan, mavjud muammolarning kelib chiqish sabablarini ob'ektiv baholay oladigan, kelgusida ro'y berishi mumkin bo'lgan tahdidlarning oldini olish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish tendensiyalarini prognoz qilishning zamonaviy iqtisodiy-matematik usullarini keng qo'llay biladigan, o'rta va uzoq muddatli istiqbolda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish strategiyalarini ishlab chiqishda strategik fikrlaydigan kadrlarga talab ortib bormoqda.

Ma'lumki har qanday faoliyat turi boshqaruv asosiga quriladi, chunki shu faoliyatni amalga oshirishda ko'zlangan maqsadga erishish, bajariladigan vazifalarni taqsimlash, ijrosini nazorat qilish, shuningdek, samaradorlikka erishish uchun shu faoliyatda ishtirok etuvchilarning manfaatlarini himoya qilish, rag'batlantirish chora tadbirlari boshqaruv jarayonida tashkil etiladi va muvofiqlashtiriladi. Mamlakatimizda ta'lim tashkilotlari menejerlarini tayyorlash bugungi kunda har qachongidan ham muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki, har jihatdan mukammal rahbarlarni tayyorlamay turib, jamiyatni rivojlantirib bo'lmaydi.

Boshqaruv uslubi — bu ma'lum bir rahbarning boshqaruv jarayonida qo'llovchi o'ziga xos va o'zgarmas usul va harakatlari yig'indisidir. Mutlaqo o'xshash kishilar bo'lmagani kabi vazifalar ko'pligi sababli mutlaqo bir xil boshqaruv uslubi ham bo'lmaydi. Rahbar faqat o'ziga xos xususiyat va sifatlar vositasida faqat o'ziga xos uslubda ish yuritadi. Bu ma'noda uslub rahbarning shaxs sifatidagi xususiyatlarini emas, balki faoliyati xususiyatlarini ifodalaydi.

Kompetentlik deganda, ko'pincha shaxsning faoliyat yuritishga umumiy qobiliyati va uning kasbiy tayyorgarligida namoyon bo'luvchi bilim va tajribalariga asoslangan integratsiyalashgan sifatlar nazarda tutiladi.

Kompetentlik – shaxsiy sifatlar to'plami bo'lib, muayyan sohadagi vazifalarni egallangan muhim, doimiy rivojlanib boruvchi kompetensiyalar asosida bajara olish qobiliyati, iqtisodiy kompetentlik esa bu - jamiyat rivojlanishiga mos iqtisodiy bilim, ko'nikma, malakalarni doimiy egallab borish qobiliyati bo'lib, turli iqtisodiy vaziyatlarda ularning amaliyotga maqsadli tatbiqi bilan bog'liq shaxsiy rivojlanib boruvchi sifatlar yig'indisidir.

ADABIYOTLAR TAHLILI. G.Miroyubova o'zining “ Menejerlar madaniy kompetensiyalarining rivojlanishi” (2005) deb nomlangan o'quv-uslubiy qo'llanmasida boshqaruvchining tayanch kompetensiyalari xususida zamonaviy, ilmiy jihatdan asoslangan qator fikr-mulohazalarini ta'kidlab o'tadi. Shu bois ham, da'vogarining lavozimgaloyiqlikmezoni xususida gap ketganda, mutaxassislar

¹ Toshkent Kimyo texnologiyalari instituti Yangiyer filiali



oldida boshqaruvchi shaxsiga xos quyidagi tayanch kompetensiyalarni aniqlash yoki o'rganish masalasi ko'ndalang turadi:

Professional kompetensiya bu o'zi boshqarayotgan soha faoliyatini mukammal darajada yo'lga quyish uchun tashkilot missiyasini aniqlashtirishga xizmat qiluvchi mavjud ma'lumot, bilim hamda malakalarga ega bo'lishlikdir.

Uslubiy kompetensiya bu rahbarning bilgan narsalari, shaxsiy malaka va ko'nikmalari, turli loyihalar xususidagi ma'lumotlar hamda topshiriqlarni tez, to'g'ri va tushunarli (operativ) tarzda xodimlarga yetkaza olish qobiliyati.

Ijtimoiy-psixologik kompetensiya bu shaxsning ijtimoiy psixologik hodisalar hamda muomala qonuniyatlari, o'zgaralarni bilish, to'g'ri idrok qilish, dilidagini anglash va shu asosda o'zaro hamkorlikni tashkil qilish borasidagi savodxonligidir.

“Amaliy ijtimoiy psixologiya” (1998) kitobining mualliflari ijtimoiy-psixologik kompetensiyaning 3 ta asosiy tarkibiy qismlarini ajratib ko'rsatishadi:

- a) kommunikativ kompetensiya;
- b) perseptiv kompetensiya;
- c) interaktiv kompetensiya.

MAZMUNI. Agar diqqat bilan bu tizimga qaralsa, u G.Andreyevaning uch tizimli muloqot to'g'risidagi nazariy qarashlaridan kelib chiqqanligiga guvoh bo'lishimiz mumkin (kommunikativ, perseptiv va interaktiv). Har qalay, bunday yondashuv psixologiya fanidagi mashhur ko'pchirali muloqot jarayonining asosiy sohalarini qamrab olganligi bilan xarakterlanadi.

1. Autopsixologik kompetensiya– bu rahbardagi shunday malakalar majmuiki, ular boshqaruvchini o'z kasbiy hamda shaxsiy sifatlarini diagnostikalash, ya'ni o'zini-o'zi diagnostika qilish, o'zini-o'zi tuzata olish (korreksiyalash), o'zini-o'zi takomillashtira olish, o'ziga-o'zi motivasiya bera olish, har qanday ma'lumotdan samarali foydalana olish, psixolingvistik kompetensiyalar bilan bog'liq qobiliyatdir.

2. Ijtimoiy-informasion kompetensiya– bu rahbardagi axborot texnologiyalari bilan ishlay bilish hamda ijtimoiy informasiyalarga nisbatan tanqidiy munosatda bo'la olishga egaligi.

3. Kommunikativ kompetensiya– bu boshqaruvchining turli tildagi og'zaki va yozma muomala texnologiyalarini o'zlashtirganligi hamda kompyuterda dasturlash va Internet orqali munosabatga kirisha olish qobiliyati. Ayrim mutaxassislar tomonidan ijtimoiy-psixologik kompetensiya tushunchasi ko'pincha OAVda “kommunikativ kompetensiya” tushunchasi bilan sinonim sifatida ham ishlatiladi. Bevosita kommunikativ kompetensiyani aniqlash uchun “Muloqotga kirishuvchanlik darajasi”, “Fikrni bayon eta olish” kabi qator metodikalar hamda o'zini qanchalik nazorat qila olishini bilishda M.Snaydarning maxsus testi qo'llaniladi.

4. Kognitiv kompetensiya– bu rahbarning ma'lumot darajasini oshirishga tayyorligi, o'zining shaxsiy imkoniyatlarini faollashtirishga ehtiyojmandligi, yangi malaka va bilimlarni mustaqil ravishda yaratish hamda o'zini-o'zi rivojlantirish qobiliyati demakdir.

5. Maxsus kompetensiya– bu boshqaruvchining professional xatti-harakatlarni mustaqil tarzda bajarishga tayyorlanish va o'z mehnati natijalarini baholay olish qobiliyati.

6. Madaniy kompetensiya– bu menejering tashkilot normalari va qadriyatlari orqali xulq-atvorini boshqarishga tayyorlik qobiliyatiga egaligi. Shuningdek, munosib bo'lmagan vaziyatlardagi xatti-harakatlarda maqsadga erishish uchun standart vaziyatlarni saqlab qolish va zarur bo'lganda ularni yangilari bilan almashtira olish savodxonligi.

7. Qator xorijiy adabiyotlarda tayanch kompetensiyalar sirasiga fanda so'nggi o'rinni madaniy kompetensiya egallab, odatda, bu kompetensiya menejering tanlash imkoniyati mavjud bo'lmagan hollarda, har xil madaniy uzilishlarda muvaffaqiyatli ishlash imkonini beradi. Shuningdek, madaniy



kompetensiya tashkilot menejerining boshqaruv madaniyati malakalarini o' zlashtirish darajasini aniqlaydi.

8. Iqtisodiy komponentsiya. A.Yu.Misailovning fikricha, iqtisodiy kompetentlikning tarkibi bir biriga bog'liq bo'lgan quyidagi komponentlardan iborat:

- motivatsion – jamlangan va yetarlicha barqaror ehtiyojlar tizimi, iqtisodiy faoliyat uchun muhim sabablar, turli iqtisodiy kompetensiyalarga ega bo'lishga qiziqish bilan tavsiflanuvchi;
- kognitiv – asosiy iqtisodiy tushunchalarni ifodalovchi tizim (iqtisodiyot, iqtisodiy qonunlar, talab, taklif, mahsulot), iqtisodiy nazariyalar, tushunchalar, modellar, davlatning iqtisodiy siyosatini olib borishga yondashuvlar, iqtisodiyotning xalqaro muammolari; kasbiy faoliyatda iqtisodiyot asoslari (qonunlar, korxonaning iqtisodiy faoliyati usullari, iqtisodiy rejalashtirish, nazorat va audit va boshqalar);
- amaliy - iqtisodiy muammolar va vaziyatlarni hal qilish, iqtisodiy ko'nikma va qobiliyatlar kombinatsiyasiga asoslangan iqtisodiy hisob-kitoblarni olib borish, biznes rejalarni tuzish, buxgalteriya hisobini yuritish, turli xil iqtisodiy vaziyatlarda kasbiy muammolarga iqtisodiy yechim tanlashni amalga oshirish, iqtisodiy faoliyatda axborot texnologiyalaridan foydalanish, fuqarolik iqtisodiy xatti-harakatlariga rioya qilish va boshqalar;
- shaxsiy - bir qator muhim iqtisodiy fazilatlardan iborat: faollik, mustaqillik, ijodkorlik, samaradorlik, mehnatsevarlik, qat'iyatlilik, tashabbuskorlik.

Iqtisodiy kompetentlik tushunchasi bilan yondosh mazmunda, muammo sifatida belgilangan ta'lim tashkilotlari menejerlarining iqtisodiy kompetentligi negizida qanday sifatlar aks etishi, uning mohiyati, o'zlarida iqtisodiy kompetentlikning qanday sifatlarini yoritish zarurligi borasida yuzaga keladigan savollar «ta'lim tashkiloti menejerining iqtisodiy kompetentligi» tushunchasini mohiyatan tadqiq qilish zaruriyatini belgilaydi.

Bu borada olim I.I.Juklines o'zining ilmiy ishlarida ta'lim tashkiloti rahbarining iqtisodiy kompetentligini quyidagicha ta'riflagan: ta'lim muassasasi rahbarining iqtisodiy kompetentligi - shaxsiy sifatlar tavsifi bo'lib, kompetensiyalar tizimidan iborat bo'lgan, bilimlar, ko'nikmalar, ish tajribalari asosida oqilona iqtisodiy qarorlar qabul qilishga harakatlarni safarbar qilish va rahbarning muayyan iqtisodiy muammolarni hal qilishga tayyorlik darajasi.

Ye.A.Varkinaning ilmiy ishlarida «iqtisodiy kompetentlik - bu shaxsning integrativ sifati bo'lib, maxsus kompetensiyalar (marketing, tadbirkorlik, xujalik-huquqiy) majmui bilan tavsiflanadi shuningdek, egallangan iqtisodiy bilim, ko'nikma va tajribalarni va ma'lum faoliyat usullarini qo'llay olish qobiliyatini aks ettirib, ustuvor qadriyatlar va motivlar bilan tartibga solinadigan doimiy shaxsiy rivojlanish asosida ta'lim muassasasi faoliyatini ta'minlashdir deb ta'riflagan.

9. Motivatsion komponentsiya - motivlar, shaxsning individual ahamiyatli qadriyatlar va iqtisodiy boshqaruv faoliyati yo'nalishi uchun muhim xususiyatlar yig'indisi sifatida qaraladi.

NATIJA. Boshqaruv tizimida xodimlarining tayanch mutaxassisliklari va ish stajlari turlichaligi bois, ularning iqtisodiy kompetensiyalarni egallashga bo'lgan motivlari turlicha bo'lishi mumkin.

Masalan, yangi iqtisodiy bilimlarga ega bo'lish, iqtisodiy bilimlarni tizimlashtirish, iqtisodiy bilimlarga qiziqish, iqtisodiy sohadagi ko'nikmalarni rivojlantirish, oddiy va murakkab iqtisodiy vaziyatlarda muammolarga yechim topish (sertifikat olish, malaka oshirish vaqti, buxgalteriya xizmatiga ishonchsizlik) va shu kabilar. Iqtisodiy kompetentlik o'z navbatida yangi iqtisodiy bilimlar, ko'nikmalar va tajribalarni o'zlashtirish negizida rahbarning oddiy va murakkab iqtisodiy sharoitlarda o'z imkoniyatlarini to'liq namoyon etishga xizmat qiladi.

XULOSA. Xulosa qilib aytganda, bozor sharoitida ishlovchi rahbar va mutaxassislar oldiga qat'iy talablar qo'yiladi. Ular yuqori ishbilarmon va axloqli, tadbirkor bo'lishi, ahil jamoa tashkil etish va mehnat jamoasi bilan davlat manfaatlari uyg'un bo'lishini ta'minlay olishlari kerak. Zamonaviy rahbarlar yuqori malakaga ega bo'lishi, istiqbolni ko'ra olishi va samarali xojalik yuritishga imkon yaratuvchi iqtisodiy fikr yuritishi, shaxsiy intizomga ega bo'lishi, o'z vazifasiga javobgarlik hissi



bilan yondashishi, g'oyalarni to'plashi, chiqishimli bo'lishi kerak. Rahbar doimo xotirjam va o'ziga ishongan, tashabbuskor, tavakkalchi bo'lishi kerak.

Demak, bugungi ijtimoiy iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida, boshqaruvda menejerlarning kompetensiyalarini rivojlantirishda quyidagi yo'nalishlarga e'tibor qaratilishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz:

- boshqaruv menejerlarining iqtisodiy faoliyatlari sohasiga oid seminar treninglar, vebinarlar, boshqaruvning iqtisodiy muammolariga oid konferensiyalar, mustaqil iqtisodiy bilimlarni o'zlashtirish, qisqa muddatli o'quv kurslarini tashkil etish asosida malaka oshirish uzluksizligini ta'minlash;
- – bevosita malaka oshirish kurslarida, o'quv dasturlari va tegishli modullar mazmunlarini tizim boshqaruv xodimlarining real iqtisodiy faoliyatlari natijasida yuzaga keladigan o'quv ehtiyojlari va talablariga moslashtirish;
- boshqaruv menejerlari malaka oshirish jarayonlarining turli shakllarida, kompetensiyalarni faol o'zlashtirish motivatsiyasini rivojlantirish;
- boshqaruv menejerlari kompetentligini rivojlantirishga qaratilgan maxsus o'quv kurslarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etilishi muhimdir;
- jahon iqtisodiyotida global muammolar kuchayib borayotgan hozirgi sharoitda mamlakatimizda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni shiddatli o'zgarishlaridan kelib chiqib, ta'lim turlari bo'yicha bakalavr, magistr darajadagi ta'lim tashkilotlari menejerlarini mehnat bozoriga tayyorlab borish maqsadga muvofiqdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Овакимян Ye.Ye. Развитие экономической компетентности студентов вузов. Автореферат. - Челябинск, 2010.
2. Мисаилов А.Ю. Компьютерное сопровождение формирования экономической компетентности у студентов учреждений среднего профессионального образования. Автореферат. - М., 2013.
3. Saidaxmedova N.I., Kurbaniyazov Sh. K. Boshqaruv nazariyasi. Darslik. - Toshkent: "LESSON-PRESS" nashriyoti, 2023 yil.
4. Saidaxmedova N.I., Kurbaniyazov Sh.K. Interrelations of organizational structures in the management process through prospective development strategy of the higher education institution. Galaxy international interdisciplinary research journal (GIIRJ) vol. 11, ISSUE 12, december (2023)
5. I.Mahmudov. Boshqaruv professionalizimi: psixologik tahlil. // - Toshkent: "Akademiya" nashriyoti, 2011. - 304 bet
6. 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
7. Ismailova, Z. K., Jamoldinova, O. R., Khimmataliev, D. O., Khakimov, J. O., & Daminov, O. O. (2020). Use of the art of management in improving the teaching skills and pedagogical techniques of the modern teacher. Solid State Technology, 258-267.
8. Musurmanova, A. (2018). Issues of strengthening the family institutions in Uzbekistan: Theory and practice. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 8(10), 4-11.
9. Мусурмонов, P., & Мусурмонова, M. (2020). Таълимда инновацион фаолият давр талаби. Science and Education, 1(Special Issue 4), 223-231.
10. Musurmanova, A., Jumaniyozova, M. T., Isaqulova, N. J., & Jumaev, A. (2018). General Pedagogy.

