

Annotatsiya: *Zamonaviy menejer - bu strategik menejer. Tashkilotning muvaffaqiyati, uning rentabelligi va istiqbollari bevosita bunga bog'liq. U nafaqat biznes egalarning, balki xodimlarning ham manfaatlarini inobatga olishi, izlay olishi kerak murosali echimlar va ishontirish. Psixologik iqlim, motivatsiya va ishtirok etish darajasi, umuman ish samaradorligi kadrlar harakatiga va uni boshqarish uslubiga bog'liq.*

Kalit so'zlar: *Menejer, maktab, hodimlar, direktor, ish majburiyati, qoida, kadr.*

DEVELOPMENT OF COMMUNICATION SKILLS IN FUTURE SCHOOL MANAGERS

Abstract: *A modern manager is a strategic manager. The success of the organization, its profitability and prospects directly depend on it. He should be able to take into account the national owners, but also the business, to seek compromise solutions and persuasion. Psychological climate, motivation and participation depend on the movement, overall work organization and personnel management.*

Key words: *Manager, school, employees, director, work efficiency, rule, personnel.*

РАЗВИТИЕ КОММУНИКАТИВНЫХ НАВЫКОВ У БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ШКОЛ

Аннотация: *Современный менеджер – это стратегический менеджер. От этого напрямую зависит успех организации, ее прибыльность и перспективы. Он должен уметь учитывать национальных собственников, а также бизнес, искать компромиссные решения и убеждения. Психологический климат, мотивация и участие зависят от движения, общей организации работы и управления персоналом.*

Ключевые слова: *менеджер, школа, сотрудники, директор, эффективность работы, правило, персонал.*

Oliy maxsus ma'lumotga ega bo'lgan nomzodlar kadrlar bo'yicha menejer lavozimiga ariza topshirishlari mumkin. So'nggi yillarda qayta tayyorlash kurslarini tamomlagan xodimlar ham ishga qabul qilindi. Qoida tariqasida, ular faqat yordamchi rolga ishonishlari mumkin, ammo martaba o'sishi bundan mustasno emas. Agar sizning maqsadingiz oddiy HR-om emas, balki kadrlar bo'yicha direktor bo'lish bo'lsa, iltimos, sabr qiling va o'z bilim va ko'nikmalaringizni, shaxsiy va kasbiy fazilatlariningizni oshirishga harakat qiling.

Ishga qabul qilish menejerining ish majburiyatlarini bajarish, ishchi kuchini boshqarish uchun siz keng bilimga ega bo'lishingiz kerak. Shu bilan birga, tanlash, izlanish va motivatsiya texnikasini o'zlashtirish etarli emas. Siz psixologiya asoslarini bilishingiz kerak, chunki har bir inson o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan jamoa bilan ishlashingiz kerak.

Umuman olganda, siz bilishingiz kerak:

7. xodimlarni boshqarish masalalariga ta'sir ko'rsatadigan qonunlar;
8. tashkilotning rivojlanish maqsadlari;
9. mehnat sifatini tahlil qilish usullari;
10. kadrlar talablarini rejalashtirishning o'ziga xos xususiyatlari;
11. mehnat sotsiologiyasi asoslari;
12. jamoani boshqarish amaliyoti;
13. ish haqi tizimlari;
14. muddatli va muddatsiz mehnat shartnomalarini rasmiylashtirish tartibi;
15. mehnat samaradorligini baholash usullari;
16. mehnatni muhofaza qilish standartlari;
17. kadrlar hujjatlari shakllari va ularga qo'yiladigan talablar;
18. kadrlar bilan ishlashni o'rgatish usullari.

Xodimlarni tanlash bo'yicha yollashchi professiogramma tuzadi, shuning uchun boshqalarning shaxsiy va kasbiy fazilatlarini aniqlashni o'rganing, ularsiz rasmiy vazifalarni bajarish mumkin emas. Bundan tashqari, xulq -atvorga yordam beradigan bilimlarga ega bo'ling psixologik va professional testlar, olingan natijalarni sharhlang.

Xodimlarga ish tavsifida ko'rsatilgan vazifalar yuklangan. Ishga qabul qilish bo'yicha menejer, agar siz vazifalarni qisqacha ta'riflasangiz, kompaniyada yoki tarkibiy bo'linmada ishni tashkil qiladi, qonunlarga rioya qilinishini nazorat qiladi. Erishmoq yuqori natijalar, HR takomillashtirish bo'yicha takliflar tayyorlaydi va ularni yuqori rahbarlar ko'rib chiqish uchun taqdim etadi.

Boshqarish xususiyatlariga zamonaviy boshqarish maktablarining shakllanishi asosan XIX asrning birinchi yarmiga to'g'ri keladi.

Shu davrlarda eng yaxshi boshqarish nazariyasining o'tmishdoshi bo'lib kelgan ikkita maktabni ajratib ko'rsatish joizdir: 1. F. Teylor (1865-1915) asos solgan ilmiy menejment» maktabi. Uning mohiyati shundan iboratki, moslashtirilgan ishlab chiqarish uslublarini tatbiq qilishga belgilangan standartlarni mos kelishidir. Teylorizm keyinchalik T.Emerson va G. Ford tomonidan rivojlantirildi.

2. Insoniy munosabatlar maktabi. Uning asoschilari E. Meyo, F. Rotlisberger hozirgi zamonda ijtimoiy-ruhiy metodlarni rivojlanishiga asos soldilar. Yuqoridagi bu ikki maktab orasidagi tortishuvlar natijasida yangi boshqarish maktablari vujudga keldi va rivojlandiki, ularga quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

Sinfiy maktab. Bu maktab ilmiy menejmentning birinchi yo'nalishi bo'lib hisoblanadi va u o'tgan asrning boshlarida vujudga keldi. Sinfiy yoki an'anaviy maktablar boshqarishni umumiy tamoyillarini ishbilarmonlik va ishlab chiqarish faoliyati asosida shakllantirishga intildilar. Boshqarishni tashkil qilish ilgaritdan konstruksiyalanib qo'yilgan huquqiy tizim orqali bo'lib, unda faqat rasmiy ahamiyatga ega bo'lgan inson-mashina» munosabatlari

asosiy o'rin egallagan. Eng katta kamchiliklari «inson omiliga» yetarli e'tibor bermaslik, inson xulqi, motivlar haqidagi tasavvurning sayozligidir.

Ikkinchi maktab sinfiy boshqarish maktabi o'rniga kelgan «Inson munosabatlari» maktabidir. Bu maktab uchun hozirgacha sinfiy maktab nazaridan chetda bo'lgan ishlab chiqarish jarayonida kishilar xulqining ruhiy motivlari, guruh munosabatlari», «hamkorlik va mojaro» muammolari kommunikatsion to'siqlar kabi tushunchalar tadqiqotlar asosi bo'lib xizmat qildi. Bu munosabatlarni rivojlantirishda uning asoschilari E. Meyo va F. Rotlisberger bilan bir qatorda Masachuset texnologiya instituti va Garvard universiteti bir guruh olimlarining hissasi kattadir.

Uchinchi maktab- bu empirik maktabdir. Bu maktab o'ziga xos yo'nalishga ega bo'lib, sinfiy maktab va inson munosabatlari» maktabi bilan uzviy bog'langan g'oyalarni sintezlashtirishga ahamiyat beradi. Empirik maktab boshqarishga tajribani o'rganish va uni amalga oshirish deb baho beradi. Bu maktab vakillari nazariy tadqiqotlarni amaliy faoliyatga tatbiq qilish bo'yicha boshqarish masalalarida boshqarish konsultantlari bo'lib ishlaydilar. Bu maktabning eng ko'zga ko'ringan nazariyotchilari Amerika korporatsiyalari bilan bog'langan bo'lib, katta menejerlar hisoblanadi. Yana bir yo'nalish - ijtimoiy tizimlar maktabidir. Bu maktab boshqarishni tashkil qilish masalalariga tizimli yondashuvni ishlab chiqadi, butun tizim bilan tizimning bir qismi munosabatlari masalalarini ko'rib chiqadi va bir qancha o'zgaruvchi omillar bog'liqligini o'rganadi. Bu maktab (tadqiqotchilari) nazariyotchilari tashkiliy jarayonlarni modellashtirish oblasti tadqiqotlari bilan shug'ullanadilar, belgilangan maqsadga erishish uchun eng qulay kombinatsiyalar ishlab chiqadilar. Bu maktab asoschilari Chester, Bernard, Gerbert Saymonlardir..

Maktabda o'ziga xos oqimlar bo'lib, ba'zilari normativ yondashuvga, ba'zilari analitik yondashuvga, ya'ni boshqarish vazifalari va maqsadlariga doir bir qancha o'zgaruvchilar ta'sirini o'rganadi. Yangi maktab bu yo'nalish boshqarishda o'ziga xos yangi maktab yaratadi. Uning maqsadi qaror qabul qilish jarayonini elektron hisoblash texnikasini hamda eng yangi matematik metodlar va vositalarni qo'llagan holda tadqiqot qilishdir. Ammo amerikalik olimlar bu maktabni mustaqil maktab sifatida ajratishga qarshilar, chunki yangi maktab yaratish deganda uning faqat usullarigina bo'lib qolmasdan konsepsiyalari ham bo'lishi darkor.

ADABIYOTLAR:

4. .Journal of Social Science Studies /www.profilesasiapacific.com
5. Menejment - bu fan va san'at: Fayolle, Emerson, Teylor. Nogironlik. - M. respublikasi 1992 yil, p. 224.
6. Mehnat va huquq, E.A.Sokolov, J.N.Rahmanbekov
7. Harvard Business Review Jurnal 123help.me jurnal
8. i Management Study jurnaliVa yana ko'plab jurnallar maqolalaridan hamda shaxsiy bilimlar yordamida to'ldirildi.

RIVOJLANGAN MAMLAKATLADA INVESTORLAR UCHUN SOLIQ IMTIYOZLARI

Shodmonov Davron Mamatmurod o'g'li

Toshkent davlat yuridikuniversiteti

“Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik” fakulteti 3-kurs talabasi

Annotatsiya: *Mazkur maqolada dunyo mamlakatlarida chet ellik investorlar uchun yaratilgan imkoniyatlar, harakatlar va soliqlar imtiyozlari haqida, undagi kamchiliklar va rivojlanish istiqbollari va kelajakdagi ushbu soha bo'yicha rejaları haqida izchil tahlil qilingan. Ushbu chet el mamlakatlarining investorlarga yaratilgan soliq imtiyozlari bo'yicha imtiyozlarini biz rivojlangan mamlakatlar misolida tahlil qilindi. Soliq imtiyozlarini rivojlangan mamlakatlar hisoblangan Buyuk Britaniya va Yaponiya misolida tahlil qildik. Ushbu tahlil davomida ushbu davlatlardagi kamchiliklarga va ularning yutuqlarini izchillik bilan tahlil qilindi, bu yutuqlarning sababi, harakatlari turli ma'lumotlar va statistik jadvallar ochib berilgan va shu bilan bir qatorda ushbu mamlakatlarning soliq imtiyozchilik yutuqlarini esa O'zbekiston respublikasida joriy qilish va o'zlashtirish masalalari ham ko'rib chiqildi. Keltirilgan mavzuni o'rganish va tahlil qilish mobaynida esa chet el olimlarining fikrlari, chet el qonunchiligi, maqolalar va keng foydalanildi. Shuningdek, mavzuni to'liq ochib berish uchun boshqa manbalardan ham havolalar keltirilgan. Maqolada chet el sarmoyadorlari uchun turli yengilliklar yaratish imkoniyatlari, soliq imtiyozlarini yaratish va soliq imtiyozlariga ixtisoslashtirilgan erkin iqtisodiy zonalar haqida ham o'rganilgan va ma'lumotlar keltirib o'tilgan.*

Mavzuni ochib berish davomida faqatgina yutuq va kamchiliklarga to'xtalmasdan davlatlarning kelajakdagi reja va maqsadlari ham o'rganilgan.

Annotation *This article provides a coherent analysis of the opportunities, actions and tax incentives created for foreign investors in the countries of the world, its shortcomings and development prospects, and future plans in this field. Tax incentives of these foreign countries for investors were analyzed on the example of our developed countries. We have analyzed the tax benefits in the case of Great Britain and Japan, which are considered developed countries. During this analysis, the shortcomings of these countries and their achievements were consistently analyzed, the reasons for these achievements, the actions of various data and statistical tables were disclosed, and at the same time, the issues of introducing and absorbing the achievements of these countries in the Republic of Uzbekistan were also considered. During the study and analysis of the cited topic, the opinions of foreign scientists, foreign legislation, articles were widely used. References from other sources are also provided to cover the subject in more detail. The article also explores and provides information on the possibilities of creating various reliefs for foreign investors, creation of tax incentives and free economic zones specialized in tax incentives.*