

YOSH KADRLARDA BOSHQARUV YETAKCHILIK KO'NIKALARINI SHAKLLANTIRISH

Yangiboyeva Gulhayo Akmal qizi

O'zbekiston Davlat Jahon Tillari Universiteti Talabasi

Ilmiy ish rahbari:

Bobomuradova Gulhayo Xodjayevna

O'zbekiston Davlat Jahon Tillari Universiteti O'qituvchisi

Lider bo'lish san'atini o'rgatib bo'lmaydi, buni faqat o'rganish mumkin.

Xarold Jenin

Annotatsiya: *Mazkur maqolada o'sib kelayotgan yosh kadrlarda liderlik, boshqaruvchanlik va har qanday holatda mas'uliyatni zimmasiga olib yetakchilik ko'nikmalarini shakllantirishda axloqiy tamoyillarining ustuvorligiga erishish va yangi ish boshlayotgan yoshlarga ko'nikmalar berib, ularni rivojlanishi uchun kattalar tomonidan qo'llab-quvvatlash va yosh kadrlarning boshqaruv salohiyatini va boshqalarga o'rnak bo'la olish jihatini yuksaltirish nazarda tutilgan. Bundan tashqari, jamoani boshqarish vaqtida adolatli va vijdonli qarorlar chiqarib, amalyotga tatbiq etish, tashabbuskorlik va shaxsiy yetakchilik fazilatlarini rivojlantirish haqida so'z boradi.*

Kalit sózlar: *yoshlar, boshqaruvchanlik, yetakchilik, izlanishlar, suhbatlar, rahbarlarning olib boryotgan faoliyati, talablar, boshqaruv tizimi, mantiqiy fikrlash.*

Abstract: *In this article, the priority of ethical principles in the formation of leadership, management, and taking responsibility in any situation in the growing young personnel and the support of adults for their development by giving skills to young people who are starting a new job and it is intended to increase the management potential of young personnel and the aspect of being an example to others. In addition, there is talk about making fair and conscientious decisions and implementing them, developing initiative and personal leadership qualities during team management.*

Key words: *youth, management, leadership, research, conversations, demands, management system, leaders' activities.*

Аннотация: *В данной статье приоритет этических принципов в формировании лидерства, управления и взятия на себя ответственности в любой ситуации в подрастающем молодом персонале и поддержка взрослых для их развития путем придания навыков молодым людям, приступающим к новой работе и ее направление на повышение управленческого потенциала молодых кадров и на то, чтобы быть примером для других. Кроме того, речь идет о принятии справедливых и добросовестных решений и их реализации, развитии инициативы и личных лидерских качеств при управлении коллективом.*

Ключевые слова: *молодежь, управление, лидерство, исследование, беседы, требования, система управления, деятельность лидеров.*

O'tgan davr mobaynida davlat va jamiyat boshqaruvi, ijtimoiy-iqtisodiy, sud-huquq va boshqa sohalarda boshqaruv kadrlarini tayyorlash bo'yicha muayyan ishlar amalga oshirildi. Xususan, yuqori malakali boshqaruv kadrlari zaxirasini shakllantirishga ijobiy ta'sir ko'rsatgan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi faoliyati isloh qilindi, shuningdek, Akademiya huzurida mamlakatimizning istiqbolli yosh mutaxassislarini qayta tayyorlaydigan va malakasini oshiradigan Yoshlar muammolarini o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti tashkil etildi. Shu bilan birga, bugungi kunda mamlakatimizda davlat hokimiyatini yanada demokratlashtirishning huquqiy asoslarini takomillashtirish, qonun ustuvorligini ta'minlash, fuqarolar va tadbirkorlik subyektlari huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishning ta'sirchan mexanizmlarini joriy etish borasida amalga oshirilayotgan keng ko'lamli islohotlar yuqori malakali boshqaruv kadrlarini tanlab olish va tayyorlash, ularning zaxirasini shakllantirish tizimini, jumladan bu borada zamonaviy yondashuvni ishlab chiqish orqali takomillashtirishni taqozo etmoqda.

Rahbar òzi kim?

Rahbar - bu professional menejer bo'lib, uning asosiy maqsadi ishlab chiqarishni, ijodiy mahsuldorlikni, xodimlarning faolligini oshirish, ishlab chiqarish va boshqaruv xodimlarining ulushi va sonini kamaytirishga e'tibor qaratish, kadrlarni tanlash va joylashtirish siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish, shu bilan bog'liq muammolarni hal qilishdir. Kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish; bu keng bilim doirasiga ega bo'lgan shaxs, ammo uning eng qimmatli sifati, agar kerak bo'lsa, mutaxassislarning xizmatlaridan foydalanish qobiliyatidir.

Rahbar har doim va hamma joyda yetakchi bo'la olmaydi. U o'zining yetakchilik fazilatlarini faqat to'g'ri vaziyatda ko'rsatishi mumkin. Misol uchun, biznes rahbari ba'zi vaziyatlarda juda muvaffaqiyatli va lekin boshqa sohalarda muvaffaqiyatsiz bo'lishi mumkin. Stiv Jobs misolini ko'rib chiqaylik, u 21 yoshida Stefan Voznyak bilan afsonaviy Apple Computers kompaniyasiga asos solgan. Jobs an'anaviy korporativ boshqaruvchiga o'xshamas edi. U 60-yillarning qarshi madaniyati tomonidan tarbiyalangan. Hali shaxsiy kompyuterlar bo'lmagan kunlarda Jobsning g'ayrioddiy uslubi yangi sanoatni yaratish uchun zarur bo'lgan narsa edi. Besh yil ichida u ko'p milliard dollarlik korporatsiya rahbariga aylandi. Biroq, ma'lum bo'lishicha, Jobsning g'ayrioddiy uslubi raqobatbardosh bozorda yirik korporatsiyani boshqarish kabi nozik va murakkab biznesga mos kelmaydi. Apple raqobatchilar bilan raqobatda yutqazib, yo'qotishlarni boshladi. 1985-yilda Jobs bir vaqtlar o'z firmasini boshqarishga taklif qilgan Jon Skallining bosimi ostida biznesni tark etishga majbur bo'ldi. Qizig'i shundaki, oradan bir necha yil o'tib Applega yana Stiv Jobs boshchilik qildi. Uzoq vaqt davomida samarali bo'lishni xohlaydigan korporativ lider o'zgaruvchan sharoitlarga tezda moslasha olishi va o'z xatti-harakatlarini moslashuvchan tarzda o'zgartirishi kerak. Ko'pincha menejer bitta xulq-atvor uslubiga yopishib oladi, bu kompaniya tashkil topgan kunlarda samarali bo'lishi mumkin, ammo intensiv o'sish va qo'lga kiritilgan lavozimlarni egallash uchun bu siyosat mutlaqo yaroqsiz holga kelishi

mumkin. Natijada, firma oxir-oqibat bozorda raqobat qilish qobiliyatini yo'qotadi. Yana bir xarakterli misol, afsonaviy Jon Akersning ayanchli taqdiri, IBM kompaniyasining bosh ijrochi direktori, u ko'p yillik yorqin va muvaffaqiyatli martabadan so'ng 1993-yilda korporatsiyadan shafqatsiz ravishda ishdan bo'shatildi. 1980-yillarda IBM-ni kompyuter sanoatining flagmani sifatida tashkil etish orqali Akers 1990-yillarning boshidan boshlab kompyuter sanoatini qamrab olgan tez texnologik o'zgarishlarga dosh bera olmadi. Bugungi G'arbning yuqori texnologiyali biznesida top-menejment o'z kursilarida besh yildan ko'proq vaqt xavfsiz dam olishi kamdan-kam sodir bo'lishi bejiz emas. Vaqti-vaqti bilan "qo'riqchining o'zgarishi" korporatsiyalarga tez o'zgaruvchan dunyoda dinamik bo'lib qolishga imkon beradi.

2018 yilning 28-noyabr kuni O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi qoshidagi Yoshlar muammolarini o'rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti tomonidan Davlat boshqaruvi akademiyasining kichik anjumanlar zalida "O'zbekistonda yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini yuksaltirish: muammo va istiqbollar" mavzusidagi respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi o'tkazildi. Konferensiya 2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasining to'rtinchi ustuvor yo'nalishi 4.5 bandi hamda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 5-iyuldagi PF-5106-son "Yoshlarga oid davlat siyosati samaradorligini oshirish va O'zbekiston yoshlar ittifoqi faoliyatini qo'llab-quvvatlash to'g'risida"gi Farmonida belgilangan ustuvor vazifalardan kelib chiqib, dunyo mamlakatlari tajribasini inobatga olgan holda yoshlarning boshqaruvchilik qobiliyatini aniqlash va salohiyatini rivojlantirish, yosh istiqbolli kadrlarning professional rivojlanishini tahlil qilish, ular faoliyatining samaradorligi mezonlarini aniqlash, yoshlarga oid davlat siyosatini yanada rivojlantirish maqsadida tashkil etildi. Konferensiya O'zbekistonda yosh rahbar kadrlarni tanlash, ularning salohiyatini oshirish borasida olib borilayotgan ishlar sifat jihatdan yangi bosqichga ko'tarilayotgani, yosh rahbar kadrlarning boshqaruv salohiyatini yuksaltirishda rahbar qiyofasi omili, rahbar shaxsiga qo'yiladigan psixologik talablar xususida ma'ruza qilindi.

Konferensiya 4 ta sho'baga bo'lingan holda olib borildi.

Birinchi sho'bada 2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi ustuvor yo'nalishlarida belgilab berilgan vazifalarni amalga oshirishda yosh rahbar kadrlar oldidagi ijtimoiy to'siqlar va ularning maqbul yechimlari xususida fikr bildirildi.

Ikkinchi sho'bada olimlar, mutaxassislar va tadqiqotchilar tomonidan yosh istiqbolli kadrlarning boshqaruvchilik qobiliyatini baholashning huquqiy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik ko'rsatkichlari hamda mezonlari haqida so'z yuritildi.

Uchinchi sho'bada yosh istiqbolli kadrlarni tanlash, tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish hamda rahbarlik lavozimlariga tavsiya qilishda xorij tajribasi bo'yicha fikr va mulohazalar bildirildi.

To'rtinchi sho'bada O'zbekistonda davlat xizmati sohasidagi yosh rahbarlarga xos kompetensiyalarni shakllantirish istiqbollari haqidagi tadqiqot va ilmiy izlanishlar bilan tanishildi.

Bundan tashqari, yosh kadrlar tayyorlashda qiziqishi bõlgan bolalarga maktabdan boshqaruv va yetakchilik kònikmalarini shakllantirib borish kerak. Ular uchun alohida tógarak kòrinishidagi dars jarayonlarini tashkil etish ham maqsadga muvofiq bõladi. Bosqichma-bosqich amalga oshirilgan darslardan sòng ularni rağbatlantirib turish ham joizdir. Zero, bu yosh kadrlarning shijoatiga shijoat qóshadi.

Xulosa

Xulosa òrnida aytish mumkinki, yoshlar bizning kelajagimiz hisoblanadi, ularga e'tibor qaratish eng muhim vazifalardan biridir, ularni qiziqishlarini hurmat qilgan holda ularga yòl-yòriq kòrsatish darkor. Yoshlarda boshqaruv va yetakchilik salohiyatini kòrgan choğimizda ularga tanlagan yòlidagi qiyinchiliklarga kòmaklashishimiz va yangi kònikmalarni òrgatishimiz lozim. Men shuni ayta olamanki, maktablarda yosh kadrlarni tayyorlaydigan maxsus kurslar ochilishi tarafdoriman va ularga salohiyatlarini rivojlantirishda maktab ma'muriyati tarafidan katta kòmak kerak bõladi va bu borada ular yosh kadrlarga òz yordamlarini ayamaslik ham zarurdir. Boshqaruv va liderlik qobiliyatlarini shakllantirish borasida turli xil tadbir, musobaqalar ham yosh kadrlarga yanada ildamroq harakat qilishiga turtki bõladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. www.mo-gol.ru saytidan
2. www.lex.uz sayti O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 30.05.2018 yildagi PQ-3755 son Qarori
3. Guliston Davlat Universiteti magistranti, Sirdaryo viloyati yuridik texnikumi o'qituvchisi, Sirdaryo viloyati "Kelajak liderlari" klubi a'zosi Sherzod Ravshan o'g'li Yo'ldoshev