

OLIY TA'LIM MUASSASASI XODIMLARINI BOSHQARISHDA RAHBARINING MAHORATI

*Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti
Yoshlar bilan ishlash, ma'naviy va ma'rifiy ishlar bo'yicha boshqarmasi boshlig'i
Ubaydullayev Zuxriddin Botirovich*

Annotatsiya: *Ushbu maqola Ta'lim muassasalarida kadrlarni boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish haqida bo'lib mavzu yuzasidan tadqiqotchi olimlarning fikr va mulohazalari chuqur o'rganib chiqildi. Oliy ta'lim muassasasining rahbari qo'l ostidagi xodimlarini qanday boshqarishi va chet-el tajribasi yoritilib beradi*

Kalit saao'zlar: *Motivlashtirish, innovatsion tavsif, kadrlarni yetishtirish, individual, potensial, yarim avtonom, kasbiy tayyorgarligi, kadrlar qo'nimsizligi, xodimlar talanti.*

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining —Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risidagi qaroriga asosan oliy ta'lim tashkilotlari o'rtasida sog'lom raqobat muhitini yaratish, ta'lim sifatini yanada yuqori bosqichga olib chiqish va ularni xalqaro reytinglarga kirishiga har tomonlama ko'maklashish maqsadida Ta'lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasi tomonidan har yili oliy ta'lim muassasalarining Milliy reytingi e'lon qilinib borilmoqda. Oliy ta'lim standartlarimiz ilg'or xorijiy tajribalar asosida takomillashtirilmoqda. Har yili OTMning reytingi o'rganilib chiqib, OAV shaffoflik va oshkorolik bilan xalqqa taqdim etilmoqda. Bu oliygohlar o'rtasida raqobot muhitining shakllanishiga sabab bo'ldi.

Innovatsion iqtisodiyot sharoitida oliy talim muassasalari sonini oshirish, ularning boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish, oliy talim muassasalari o'rnini yuksaltirish eng muhim ahamiyatga ega bo'lgan masalalardandir. Yangi O'zbekiston ta'lim tizimida 2023- yilning 2023-2024-o'quv yiliga kelib mamlakatimizda faoliyat yuritayotgan davlat va xususiy oliy talim muassasalari soni 210 taga yetdi hamda oliy talim muassasalarda tahsil olayotgan talabalar soni bir milliondan oshdi. Shuningdek, 2024-yil holati bo'yicha UNESCOning statistika instituti ma'lumotlariga ko'ra, xorijda tahsil olayotgan O'zbekistonlik talabalar soni 109,945 ming nafarni tashkil etgan.

Mamlakatimiz oliy ta'lim tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar samaradorligini ta'minlash malakali ta'lim menejerlariga bevosita bog'liq. O'zbekistonda keyingi yillarda amalga oshirilayotgan keng ko'lamlı islohotlarning mazmun-mohiyati, birinchi navbatda, iqtisodiyotimizning barcha tarmoqlarini jadal suratlar bilan izchil rivojlantirishdan iborat. Bu vazifani muvaffaqiyatli amalga oshirishda tarmoqlar uchun chuqur bilim va amaliy ko'nikmalarga ega salohiyatli yosh kadrlarni tayyorlash alohida o'rin egallaydi.

Kadrlarni yetishtirishning innovatsion tavsifi, uni yuqori darajadagi fan sig'imi, kadrlarning sifati masalalarining muhimligi, xodimlarga bo'lgan talabni o'zgartirib, mehnatga ijodiy munosabatning va yuqori kasbiy mahorat ahamiyatini oshirib yubordi. Bu xodimlarni boshqarishni ijtimoiy — ruhiy masalalarida, uslub va tamoyillarida tubdan o'zgarishni taqozo qilib qoldi. Mehnat resurslarini boshqarish tamoyillaridagi o'zgarishlar,

zamonaviy sharoitda muhim ahamiyatga ega bo'lgan motivlashtirish siyosatini amalga oshirishga yo'naltirilgan.

Motivlashtirish siyosati mulkchilikning jamoa shakllarini rivojlantirish (aksionerlik va sheriklik kompaniyalari, kooperativlar) sharoitida xodimlarni boshqarishga jalb qilish umumiy maqsadlarga erishish uchun ma'muriyatni xodimlar bilan hamkorligini kengaytirishga qaratilgan. Bu o'z navbatida xodimlar potensial qobiliyatlarini rivojlantirishga, intensiv va mahsuldor mehnat qilishga, mehnatga ijodiy munosabatda bo'lishiga undaydi. Xodimlarni boshqaruvchilarning bosh maqsadi ishlab chiqarish, ijodiy mahsuldorlikni oshirishni boshqarish xodimlar sonini kamaytirishga qaratilgan bo'ladi; xodimlarni tanlash va joy-joyiga qo'yishni amalga oshirish siyosatini ishlab chiqish; xodimlarni ishga qabul qilish va bo'shatish qoidalarini ishlab chiqish, xodimlarni o'qitish va malakasini oshirish bilan bog'liq masalalar mutaxassis menejrlarning mustaqil kasb turidir.

Z. Xayer rahbarning kasbiy vazifalarini aks ettiruvchi quyidagi umumlashgan tavsiyani keltiradi:

Rahbarning vazifasi:

- agar muvaffaqiyatsizlikka uchrasa, unda bo'ysunuvchilarni ayblamay shaxsiy mas'uliyatni o'ziga olishi;

- xodimlar talantini va kasbiy malakasini yanada o'sishiga imkoniyat yaratish;

- belgilangan maqsadga erishish natijalarini tekshirishi, ammo buyruq berish orqali xodimlar tafakkuriga tazyiq o'tkazmasligi;

- xodimlar kamchiliklari va muvaffaqiyatsizliklariga xolislik bilan yondashish;

- xodimlarni individual xususiyatlarini hisobga olish;

har biriga o'ziga xos yondashish;

- xodimlar oldida o'z mas'uliyatini his qilish, ularning o'rtog'i bo'lmay boshlig'i bo'lish;

- xodimlar mehnat sharoitini yaxshilash, o'zaro harakatga omillash orqali belgilangan maqsadlarga erishish;

- har bir xodimga uning mehnat natijalarini his qilishiga yordam berish;

- xodimlarni birgalikda harakatga qobiliyatli qilish, ular harakatiga natijali va samarali tus berish, individual xususiyatlarini yuzaga chiqarishga imkoniyat tug'dirish.

Oliy ta'lim muassasasi rahbari o'z navbatida yuqori darajadagi rahbarlar oldida hisob beradilar; — joriy davrda kadrlar qo'nimsizligi turli kasb kadrlariga ehtiyojini taxmin qilish haqida doimo axborotlar olib turadi. Kadrlar siyosatini ishlab chiqishda ishga qabul qilinayotgan xodimlarga qo'llaniladigan talablar va tamoyillar muhim ahamiyatga ega. Masalan: Yapon tashkilotlarida rahbar alohida vazifalar bo'yicha emas, balki tashkilotning har qanday bo'limida ishlab ketadigan mutaxassis bo'lishi kerak degan fikrga asoslanadi. Shuning uchun malaka oshirishda bo'lim rahbari avval ishlamagan yangi faoliyat doirasini o'zlashtirishiga e'tibor qaratiladi. Yapon tashkilotda mezon sifatida kasblarni qo'shish, jamoada ishlash qobiliyati: ishlab chiqarish muammolarini hal qilishni bilish, turli vazifalarni hal qilishni o'zaro qo'shib olib borish, yozuv savodxonligi va grafiklarni o'zi chizish xususiyatlari qabul qilingan. Odatda potensial nomzodlar yarim avtonom jamoalarda ishlash qobiliyatini aniqlash bo'yicha dastlabki tekshiruvdan o'tadilar. Amerika tashkilotlarida asosiy

e'tibor ixtisoslashgan bilimlar va kasbiy ko_nikmalar kabi asosiy an'anaviy tamoyillarga qaratiladi. Ularda asosan injener va olimlarni qabul qilishga qaratilgan tor ixtisoslashuv uslubiga ahamiyat beriladi. Amerika tashkilotlarida potensial nomzodlar ishga kirishda kasbiy tayyorgarligini aniqlash uchun testdan o_tadilar, undan so_ng ishga qabul qilinib yo_riqnomaga muvofiq tor ixtisoslashgan vazifalari bilan tanishtiriladi, ammo tashkilotning butun faoliyati va uning tashkiliy madaniyati bilan tanishtirilmaydi. Har bir tashkilot xodimlarni yollash bo_yicha o_z mezonlarini ishlab chiqadi. Amerika tashkilotlarida ishga qabul qilish quyidagi etaplardan o_tishni taqozo qiladi: — xodimga taqdim etilayotgan ishchi funksiyasi, huquqi va mas'uliyati tavsifi bilan tanishtirish;

— agar ma'lum ish bo_yicha xodim qabul qilish yillik rejaga kiritilmagan bo_lsa amaldagi ish haqi tizimiga qo_shish uchun uni asoslash kerak: tanlash yangi lavozimni oliy rahbar tasdiqlagandan so_ng boshlanadi; — tashqaridan nomzod qabul qilish reklama, shaxsiy aloqalari, elektron ma'lumotlar bazasiga ega bo_lgan yollash tashkilotlari orqali amalga oshiriladi; — ro_yxatga kiritilgan nomzodlar bo_lajak rahbarlari tomonidan bir necha suhbatdan o_tadi, agar zarur bo_lsa bo_ysunuvchilar bilan ham suhbatlashadi.

So_nggi tanlov bevosita rahbar tomonidan amalga oshiriladi. Amerika firmalarida xodimni ishdan bo_shatish uzoq muddatli baholash va tarbiyalash usullaridan so_ng amalga oshiriladi. O_tkazilgan baholash natijasi xodim va uning rahbari bilan muhokama qilinadi va tomonlar imzolaydilar. U ishdagi kamchiliklar va ularni bartaraf qilish yo_llarini aks ettiradi hamda ishdan bo_shatish yoki bu lavozimda yana ishni davom ettirishi ishni yaxshilashga bog_liqligi haqida ogohlantirish bo_lib xizmat qiladi. Ishdan bo_shatish haqidagi oxirgi qaror bevosita rahbardan ikki-uch pog_ona yuqori turuvchi rahbar tomonidan qabul qilinadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mirziyoyev Shavkat Miromonovich. Erkin va farovon, demokratik O_zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. O_zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag_ishlangan Oliy Majlis palatalarining qo_shma majlisidagi nutqi / Sh.M. Mirziyoyev. – Toshkent: O_zbekiston, 2016. - 56 b.

2. Mirziyoyev Shavkat Miromonovich. Tanqidiy tahlil, qat_iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo_lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo_ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo_nalishlariga bag_ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14 yanvar / Sh.M. Mirziyoyev. – Toshkent: O_zbekiston, 2017. – 104 b.

3. M. Mahkamova, S. Yuldasheva, Sh. Holmatova Menejment darslik –T.: Sharq, 2011 - 200 b

4. H.Rahimova va boshqalar. Mehnatni muhofaza qilish. – T.: «O_zbekiston», 2009. - 216 b

5. «Ijtimoiy menejment» fanidan ma'ruzalar matni, TATU akt sohasida iqtisodiyot va menejment, —Menejment va marketing kafedrası. 200b.