



FAN, TA'LIM VA AMALIYOT INTEGRATSIYASI

ISSN: 2181-1776(E) | SJIF 2023: 6.907

Sultanova Dilnura Abdurashidovna

*Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Pedagogika fakulteti "Maktab menejmenti" kafedrası o'qituvchisi*

TA'LIM KLASTERI SHAROITIDA TALABALARNING BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH TAMOYILLARI

Annotatsiya. Bugungi rahbar nafaqat menejer, balki psixolog, ijtimoiy muhandislik mutaxassisi kabi ko'p funksiyalarni bajaradi. U tashkilot uchun moslashuvchan bo'lishi va bozordagi o'zgarishlarga tezda javob berishi zarur.

Maqolada ta'lim klasteri sharoitida talabalarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, unda tadbirkorlik va innovatsiyalarga e'tibor qaratish muhimligi haqida so'z yuritiladi.

Kalit so'zlar: boshqaruv, klaster, tashkilot, bozor, tadbirkorlik, innovatsiya, intizom, hujjat, madaniyat, salohiyat.

Аннотация. Сегодняшний директор является не только менеджером, но и выполняет множество функций, например, психолог, специалист по социальной инженерии. Он должен быть гибким и надо быстро реагировать на изменения рынка.

В статье говорится о важности развития управленческих компетенций студентов в условиях образовательного кластера, ориентированного на предпринимательство и инновации.

Ключевые слова: менеджмент, кластер, организация, рынок, предпринимательство, инновация, дисциплина, документ, культура, потенциал.



Annotation. Today's director is not only a manager, but also performs many functions, for example, a psychologist, a specialist in social engineering. It must be flexible and must respond quickly to market changes.

The article talks about the importance of developing students' management competencies in an educational cluster focused on entrepreneurship and innovation.

Key words: management, cluster, organization, market, entrepreneurship, innovation, discipline, document, culture, potential.

Kirish. Rahbarning ishi - bu alohida kasbiy tayyorgarlikni talab qiladigan kasb. Yaxshi omborchi bir xil darajada yaxshi ombor mudiri bo'lish uchun ko'p narsalarni o'rganishi kerak, muvaffaqiyatli savdo agenti har doim ham ideal savdo menejeri bo'la olmaydi, chunki menejer nafaqat "hozirgacha" muayyan vazifani bajarishi kerak, uning vazifasi o'ziga ishonib topshirilgan bo'linmadagi jarayonlar va odamlarga yetakchilik qilishdir.

Ish beruvchilarning boshqaruv xodimlariga qo'yadigan talablari juda standartdir:

- ma'lum bir sohada ish tajribasi;
- odamlarni boshqarish tajribasi va yetakchilik sifatleri;
- aniq natija va umumiy adekvatlikka e'tibor qaratish;
- chet tilini bilish;
- axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini bilish;
- ko'pincha chet elda yoki boshqa milliy tashkilotlarda ish tajribasi (ya'ni, dunyoqarashi bir shahar yoki mamlakatning biznesi bilan cheklanmagan odamlarga ustunlik beriladi).

So'nggi paytlarda quyidagi tendensiyaning qayd etish mumkin: ish beruvchilar ancha yuqori darajadagi ijtimoiy va shaxsiy yetuklikka, biznes hamjamiyatida ma'lum maqomga ega bo'lgan tajribali rahbar kadrlarni afzal ko'rishadi.

Rahbar kadrlar quyidagi ko'nikmalarga ega bo'lishi kerak:

- yetakchilik sifatleri;
- xodimlarni rag'batlantira olish;
- ishbilarmonlik munosabatlarining o'rnatilgan tizimiga va tez o'zgaruvchan ishbilarmonlik muhitiga javob berish qobiliyatiga ega bo'lish.

Har safar ushbu ko'nikmalar tashkilotning daromadini imkon qadar tezroq oshirish qobiliyati bilan umumlashtiriladi. Shunday qilib, ish beruvchilar o'zlari pul to'lashga tayyor bo'lgan nomzod haqida tasavvur paydo bo'ladi.



Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

G'arbda rahbar xodimlarni kasbiy tayyorlash tendensiyalari boshqaruvchilarning yetakchilik qobiliyatini rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratilganidan dalolat beradi.

Maykl Yusim va Xelen Xendfild-Jons liderlar tug'ilmaydi, balki yaratiladi, deb ta'kidlaydi. "Tug'ilgandan rahbar bo'lmaydi, – deydi M.Yusim. - Albatta, ba'zi odamlar boshidanoq boshqalarga nisbatan juda katta afzalliklarga ega. Ular juda aniq fikrlovchilardir. Ular muloqotda ajoyib va ishontirish qobiliyatiga ega. Biroq, rahbarning haqiqiy mahorati ularning barcha ko'rinishlarida umr bo'yi sayqallanadi. Bu ko'nikmalarni egallash kerak va egallanishi mumkin. Va har qanday tashkilot shunchaki har bir xodimga rahbar bo'lish imkoniyatini berishga majburdir" [4].

"Korxonaning quyi bo'g'inida ishlash uchun ma'lum ko'nikma va malakalar to'plami talab qilinadi. Inson bu ko'nikma va malakalarni o'z darajasidagi hamkasblari bilan muloqotda bo'lganda va jamoada ishlash sharoitida ro'yobga chiqaradi", - A.Kammings [4].

Ierarxiyaning quyi darajalaridagi yetakchilik keng tushuniladi: u vazifalarning ahamiyati va ularni bajarish uchun zarur bo'lgan vaqtga qarab ish jarayonini tashkil qilish qobiliyatida, odamlarni o'z maqsadlariga erishish va nizolarni hal qilishga ishontirish qobiliyatida namoyon bo'lishi mumkin. Rahbarlik malakasiga ega bo'lgan xodimlar juda zarur, chunki ular tufayli korxonaning barcha darajadagi muvaffaqiyatli ishlashi ta'minlanadi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ish beruvchilar uchun boshqaruvchilar quyidagi kasbiy va shaxsiy fazilatlarga ega bo'lishlari ma'qul:

- kuchli xarakterga ega bo'lish;
- halollik, qat'iyatlilik;
- ishchanlik;
- strategik fikrlash qobiliyati;
- odamlar bilan muloqot qilish va ularni ishontirish qobiliyati.

Biroq, bu fazilatlar turli yo'llar bilan namoyon bo'ladi va butun tashkilotning faoliyatiga ta'sir qiladi - qanchalik ko'p "xonadan chiqmasa", xodimning mavqei pastroq bo'ladi.

Ta'lim klasteri sharoitida talabalarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish kommunikativ va ijtimoiy ko'nikmalar, jamoada ishlash, qaror qabul qilish ko'nikmasi va boshqalarni ham rivojlantirishni o'z ichiga oladi.

Buning sababi shundaki, bugungi kunda ish beruvchilardan, amaliy boshqaruvchilardan boshqa hech kim rahbarning kasbiy kompetensiyasiga qo'yiladigan talablarni shakllantirishga qodir emas [3].



Tahlil va natijalar

Bundan kelib chiqib, aytish mumkinki ushbu jarayonda ish beruvchilar va ijtimoiy sheriklarning yaqindan ishtirok etishini aks ettiruvchi ta'lim klasteri sharoitida talabalarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish tamoyillari universaldir. Har qanday tashkilotda undan foydalanish mumkin. Ular majburiydir. Bularga quyidagilar kiradi:

Boshqaruvning maqsadliligi. Bu tashkilot va uning tarkibiy bo'linmalari doirasidagi maqsadlarni aniq belgilashni nazarda tutadi. Asosiy maqsad tashkilotning missiyasidan kelib chiqib belgilanadi. Tegishli maqsadlar murakkab, ammo erishish mumkin bo'lgan va to'g'ri tuzilgan bo'lishi kerak. Bu ularga erishish uchun xodimlarning sa'y-harakatlarini safarbar qilish va ularning ishini shaffof va tushunarli qilishga yordam beradi. Maqsadlar tashkilotda mavjud bo'lgan resurslarga mos kelishi kerak. Shu bilan birga, belgilangan maqsadlarga erishishga xalaqit berishi mumkin bo'lgan zaif bo'g'inni erta bosqichda aniqlash va bartaraf etish muhimdir.

Tizimlilik. Ushbu tamoyilga muvofiq, har qanday tashkilot bir-biri bilan va klaster a'zolari bilan o'zaro aloqada bo'lgan barcha xodimlarni birlashtiradigan yagona tizimdir.

Mehnat taqsimoti. Boshqaruv darajalarini ajratish va ishchilarning ixtisoslashuviga asoslangan. Har bir daraja o'z muammolarini hal qiladi. Ishlab chiqarish korxonalarida ustalar direktorning topshiriqlarini bajarmaydilar, direktor esa ustalar vakolatiga kiradigan masalalarga tegmaydi. Har bir xodim o'z funksional majburiyatlariga muvofiq ishni bajaradi.

Ish jarayonining barcha ishtirokchilari uchun teng imkoniyatlar. Kadrlarni tanlashdan boshlab, ushbu tamoyilga amal qilish kerak. Odamlar jinsi, yoshi, millati, tashqi ko'rinishi va boshqa fazilatlariga ko'ra bo'linmaydi. Muhimi, faqat ularning professional fazilatlar va jamoaga moslasha olishidir.

Mas'uliyat. U bajarilmagan vazifalar uchun mukofot va jazo tizimini joriy etishga asoslangan. Jazolar xodimning vakolat darajasiga qarab tanlanadi. Lavoziim qanchalik baland bo'lsa, mas'uliyat shunchalik katta bo'ladi. Rahbar nafaqat qo'l ostidagilarga ko'rsatmalar berishi, balki buning uchun tegishli vakolatga ega bo'lishi kerak.

Kompetensiya. Rahbar o'zi boshqarayotgan tashkilotning faoliyat sohasini yaxshi bilishi kerak. Ushbu tamoyil quyi darajadagi menejerlarga vakolatlarni topshirish bilan bog'liq gorizontallik bilan birgalikda ishlaydi.

Intizom. Har qanday tashkilotda mavjud bo'lishi kerak bo'lgan xodimlarni boshqarishning eng muhim tamoyili. Bu rasmiy vazifalarni, boshqaruv buyruqlarini yoki direktiv hujjatlar talablarini aniq bajarishdir. Mehnat jamoasida qat'iy tartib-intizom xodimlarni boshqarish madaniyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga,



mehnat vazifalariga rioya etilishini nazorat qilish xodimlarning ijodiy salohiyatini ro'yobga chiqarishga xalaqit bermasligi kerak.

Rag'batlantirish. Xodimlarni moddiy va ma'naviy resurslardan foydalangan holda rag'batlantirish. Xodim o'z ishining natijalaridan iqtisodiy manfaatdor bo'lishi va o'z faoliyatidan psixologik va hissiy qoniqishni olishi kerak. Bunga xodimlardan oqilona foydalanish orqali erishish mumkin. Rag'batlantirish tamoyilining muhim elementlaridan biri ham xodimlarga adolatli munosabatda bo'lishdir.

Ierarxiya. Bu vertikal mehnat taqsimoti bo'lib, unda quyi darajalar yuqoriroqlarga bo'ysunadi. Ushbu tamoyil tashkilotning boshqaruv tuzilmasini qurishda qo'llaniladi.

Umumiy manfaatlarga bo'ysunish. Mehnat jamoasining har bir a'zosi tashkilot rivojiga hissa qo'shadi. Buning natijasida uning rentabelligi oshadi, xodimlar va'da qilingan mukofot va boshqa moddiy va ma'naviy imtiyozlarga ega bo'lishadi.

Yuqoridagi barcha qoidalar bir-biri bilan bog'liq. Ta'lim klasteri sharoitida talabalarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish tamoyillari samarali ishlashiga ular birgalikda qo'llanilgandagina erishish mumkin.

Xulosa va takliflar

Bugungi kunda talabalardan qanday boshqaruv kompetensiyalari talab qilinadi? Davos shahrida bo'lib o'tgan iqtisodiy forumda ishbilarmon doiralar vakillari boshqaruv kompetensiyalarini muhokama qiladilar.

Bo'limlarning birida ishtirokchilarga so'rovnomalar beriladi va ularning fikricha, bugungi kunda eng muhim bo'lgan kompetensiyalarni nomlab, o'n balli tizimda baholash so'raladi. Natijada, ba'zi kompetensiyalar yetakchiga aylanadi, boshqalari esa, aksincha, ro'yxatdan tushadi. Lekin ular kerak bo'lmay qolgani uchun emas. Chetlangan boshqaruv kompetensiyalari ko'pincha "sukut sifatida kerak" toifasiga kiradi, ya'ni ularsiz rahbar ish faoliyatida qiynaladi. Yaqin kunlarga qadar "ish sifatini nazorat qilish" rahbar kompetensiyasiga kiritilgan edi. Bugungi kunda rahbar ishining har qanday elementi yuqori sifatli bo'lishi kerak, aks holda bozor buni kechirmaydi.

Rivojlanishning dastlabki bosqichida bo'lgan tashkilot uchun moslashuvchan bo'lish va bozordagi o'zgarishlarga tezda javob berish muhimdir. Boshqacha aytganda, tadbirkorlik va innovatsiyalarga e'tibor qaratish zarur. Faqat shu orqali o'sish mumkin.

Yetuk tashkilotning qattiqqo'llikka yoki siyosiy lashishiga yo'l qo'yib bo'lmaydi. Agar tashkilot tadbirkorlik ruhini yo'qotsa, u muqarrar ravishda erta qarishni boshlaydi. Bugungi kunda tez o'zgarishlar sharoitida boshqaruv kompetensiyalarining to'rtta muhim guruhi mavjud: maqsadlarga erishish qobiliyati; axborotni tuzilish, tahlil qilish, tizimlashtirish va ular asosida qarorlar qabul qilish



qobiliyati; tadbirkorlik va innovatsiyalar; integratsiya sohasidagi kompetensiyalar (jamoada ishlash).

Cheklangan resurslar sharoitida ishlashga tayyorlik. Birinchi omil bilan birgalikda bu ichki tadbirkorlik deb ataladi. Tashkilotlar qaysi biri ishlashini tushunmay, yangi yo‘nalishlar bilan ko‘p tajriba o‘tkazishga majbur. Bu raqobatchilar bilan vaziyatli ittifoq tuzish qobiliyatini va yangi bozorlarga tezda kirish va xarajatlarni oqilona kamaytirish qobiliyatini o‘z ichiga oladi.

“Tadbirkorlik” yondashuvi. Bugungi kunda direktordan “mavzuni topish”, haqiqiy sohada amaliy tajriba talab qilinadi. Masalan, “haqiqiy biznes” amalga oshiriladigan hududiy filiallarda ishlash, shuningdek, korxonalarni inqirozdan olib chiqishda muvaffaqiyatli tajriba, pasayib borayotgan bozorda biznesni rivojlantirish va boshqalar.

Xodimlarda kelajakka ishonchni shakllantirish qobiliyati. Rahbarning muhim sifati - bu xodimlardan noaniqlik qo‘rquvi-entropiyani olib tashlash qobiliyatidir.

Shuningdek, uning keng jamoatchilik uchun ochiqligi: har bir xodimdan to‘g‘ridan-to‘g‘ri rahbarga savol berish imkoniyati. Ushbu o‘zgarishlarni zamonaviy tahlillar tasdiqlaydi.

Masalan, loyiha ishlari turli madaniyat va yoshdagi vakillaridan iborat virtual jamoalar tomonidan amalga oshiriladi. Shunga ko‘ra, direktor har bir jamoa a‘zosining xususiyatlarini tushunish va muloqot qilishni o‘rganishi kerak. Avtoritar uslub nihoyat o‘tmishda qoldi. Va bugungi rahbar nafaqat menejer, balki psixolog va ijtimoiy muhandislik mutaxassisi kabi ko‘p funksiyalarni bajaradi. Boshqacha qilib aytganda, boshqaruv kollektiv tushunchaga aylanadi.

Ta’lim klasteri sharoitida talabalarning boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirishda uning an’anaviy rahbardan sherikga aylanadi. Bugungi kunda rahbar amaliy emas, balki psixologik ko‘nikmalarga ham ega bo‘lishi kerak. Asosiysi, shaxsiy munosabatlarni shakllantirish qobiliyatiga ega bo‘lishi kerak. Hozirda ko‘plab jarayonlar texnologiyalar chorrahasida sodir bo‘lmoqda va rahbar bu borada nafaqat yaxshi bilimga ega bo‘lishi, balki yangi sharoitlarda ishlash uchun keng qamrovli jamoalar yaratish uchun har bir sohadan tor mutaxassislarni topishi kerak.



Foydalanilgan adabiyotlar

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 416 б.
2. Друкер П. Практика менеджмента. – М.: Вильямс, 2000. - С. 86 – 400 с. – ISBN 0-7506-4393-5
3. Марфин С.Н. Социальное партнерство как один из приоритетов развития профессионального образования. // СПО, 2006. №2. с.11
4. Норильский Никель: корпоративный журнал. Экономика и производство / Лидерство. 2005. № 8 - с. 19-21.
5. Рябов В.В., Фролов Ю.В. Компетентность как индикатор человеческого капитала: материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
6. Qodirov U.D. O‘qituvchilarning psixologik kompetensiyasiga doir ayrim mulohazalar. / “Zamonaviy ta’lim” jurnali. № 4. 2015 yil. 7 bet.