RAHBAR KADRLAR VA ULARNING FAOLIYAT SAMARADORLIGINI BAHOLASH.

Ortiqov Ulug‘bek Akrombek o‘g‘li
Toshkent moliya instituti o’qtuvchisi

https://doi.org/10.5281/zenodo.10160277

Annotatsiya. *Ushbu maqolada rahbar kadrlar faoliyatini takomillashtirish, rahbar faoliyatining natijalarini baholash, ularning ish samaradorligini oshirish hamda rahbar kadrlarning faoliyat samaradorligini baholashda kutilayotgan natijalarga yo‘naltirilgan baholash mezonlar to’g’risida mulohaza yuritilgan.*

Kalit so‘zlar: *tashkilot rahbari, rahbar faoliyati samaradorligini baholash mezonlari, rahbar samaradorligi.*

Аннотатsiя. *В данной статье рассматриваются критерии оценки, направленные на повышение эффективности управленческого персонала, оценку результатов управленческой деятельности, повышение их результативности, а также ожидаемые результаты при оценке результативности управленческого персонала.*

Ключевые слова: *руководитель организатсии, критерии оценки эффективности управленческой деятельности, эффективность управления.*

Abstract. *This article discusses the evaluation criteria aimed at improving the efficiency of management personnel, assessing the results of management activities, increasing their effectiveness, as well as the expected results when assessing the effectiveness of management personnel.*

Keywords: *head of the organization, criteria for assessing the effectiveness of management activities, management efficiency.*

Kirish

Respublikamizda amalga oshayotgan barcha islohotlarning samarasi boshqaruvni takomillashtirishni asosiy vazifa qilib qo‘yadi. Boshqaruvning bekami ko‘stligi va mukammalligi maqsadni aniqlashtirish, faoliyatni tashkillashtirish hamda ijroni nazorat etishni nazarda tutadi. Shu sababli, boshqaruv kadrlariga bo‘lgan talablar, ularning malakasi va kompetentligini aniqlash masalasi muhim vazifalardan biriga aylanmoqda.

Turli sohalarda rahbar kadrlarni tayinlashda nomzodlarni tanlash va ularning boshqaruv salohiyatini baholash imkonini beruvchi uslublar ilmiy asoslangan bo‘lishi va eng asosiysi – ularning prognoztik ahamiyatini alohida ta’kidlab o‘tish joiz.

1-jadval Rahbarlik uslublarining xususiyatlari

Uslublar	**Avtoritar**	**Demokratik**	**Liberal**
Qaror qabul qilish	o‘zining fikriga tayanadi	guruh maslahatlariga tayanadi	ko‘rsatmalarga tayanadi
Qarorlarni bajaruvchilarga etkazish	buyruq, farmoyish orqali	taklif orqali	iltimos qilish orqali
Majburiyatlarni taqsimlash	butunlay rahbar qo‘lida	vakolatlarga muvofiq	bajaruvchilar qo‘lida
Qo‘l ostidagilarning tashabbuskorligiga	yo‘l qo‘yiladi	rag‘batlantiradi va foydalanadi	butunlay bajaruvchilarga

munosabati			beriladi
Xodimlarni saralash tamoyillari	kuchli raqobatchilardan qutulish	ishbilarmon, bilimli xodimlarni tanlash va ularning kar’erasiga ko‘maklashish	-
Bilimga munosabati	barcha narsani o‘zi biladi deb hisoblaydi	doimo o‘qiydi va qo‘l ostidagilardan ham shuni talab qiladi	befarq
Muloqotga munosabati	salbiy, masofa saqlaydi	ijobiy, muloqotga faol kirishadi	tashabbus ko‘rsatmaydi
Xodimlarga munosabati	kayfiyatiga qarab, tengemas	teng, samimiy, talabchan	talabchan emas
Intizomga munosabati	qattiq, rasmiy	o‘rinli	yumshoq, rasmiy
Ishga undashga munosabati	jazolash, kamdan-kamrag‘batlantirish	rag‘batlantirish, kamdan-kam jazolash	aniq yo‘nalish yo‘q

Rahbardagi mavjud boshqaruv uslubi turli vazifalar yoki munosabatlarga yo‘naltirilgan bo‘ladi [6].

Ikkinchi yondoshuv – vaziyatli yondashuv. Ushbu yondashuv vaziyatni baholash va hisobga olishga qaratilgan bo‘lib, rahbarning xulq-atvoriga ta’sir qiluvchi uchta omilni ilgari suradi:

a) jamoa va rahbar o‘rtasidagi munosabatlar;

b) vazifalarning tuzilmaviy bo‘lishligi;

v) rahbarning lavozim vakolatlari.

Hozirgi vaqtda amaliyotda boshqaruv kadrlari faoliyati samaradorligini baholash masalasiga yagona yondashuv mavjud emas. Bu aynan boshqaruv kadrlarining ishfaoliyati va uning natijalari, ijtimoiy faoliyati, korxona va tashkilotning iqtisodiy rivojlanishi va boshqa ko‘plab jihatlar bilan bog‘liq bo‘lgan mehnatjarayonining murakkabligi bilan bog‘liq.

Shunga qaramay, amaliyotda rahbar kadrlar ishini baholashda quyidagi yondashuv usullari qo‘llaniladi [7]:

1. Kundalik ish tartibi tuzilishining samaradorligini aniqlash usuli;
2. Ish vaqtidan foydalanishni baholash usuli;
3. Ekspert standartlashtirish usuli;
4. Ekspert baholash usuli.

Boshqaruv kadrlarining faoliyat samaradorligini baholash – rahbarning kasbiyfazilatlari darajasi, boshqaruv faoliyatining miqdoriy va sifat natijalari uningprofessiogramma talablariga mos kelishini taqqoslashni anglatadi. Keyingi usul natijalarini aniqlashda o‘rganilayotgan rahbarning 3 nafar bevosita yuqori turuvchirahbarlari ishtirok etdilar.

Har kuni muntazam ravishda o‘z ishini puxta rejalashtirishga 10 daqiqa vaqt sarflaydiganlar har kuni bir soatdan ko‘proq vaqtini tejashga, shuningdek muhim masalalarni aniqroq va yaxshiroq bajarishga erishadilar.

Rahbarning o‘z-o‘zini boshqarishda vaqtni rejalashtirishning afzalliklari maqsadga erishish, vaqtning ortishi va qo‘shimcha vaqt zahiralariga ega bo‘lish, samaradorlik, stressni kamaytirish hamda rahbarning o‘z ishini nazorat qilish va takomillashtirishga imkon beradi.

Xulosa va takliflar

Natija shuni anglatadiki, rahbar boshqaruv faoliyatida birinchi bo‘lib engmuhim vazifalarni amalga oshirishga kirishadi. So‘ngra istiqbolli vazifalarni halqilishga harakat qiladi. Bu undagi kasbiy malakasi yaxshi ekanligini anglatadi.Rahbarning mukammal kasbiy malakaga ega bo‘lishi tashkilot ishining samaradorligini ta’minlovchi asosiy omillardan hisoblanadi. Aynan ushbu natijalar asosida o‘rganilgan rahbarga ish vaqtidan ratsional tashkil qilish bo‘yichaayrim tavsiyalarni ishlab chiqish mumkin. Chunki, rahbarlik faoliyatida istiqbolli masalalarga e’tibor qilish ham muhim omillardan hisoblanadi.

Rahbarning faoliyat samaradorligini oshirish uning faoliyatida bir qancha natijadorlik kasb etishi bilan birgalikda tashkilot faoliyatiga ham ijobiy ta’sirko‘rsatadi.

Rahbar bu borada vaqtdan unumli foydalanish, o‘zi va jamoa oldiga maqsad qo‘ya olish, maqsad sari intilish, tezkor va istiqbolli qarorlar qabul qilish, strategiya va taktika ishlab chiqish hamda ularni amalda qo‘llash, eng asosiysi doimiy ravishdao‘zida boshqaruv bo‘yicha bilim va ko‘nikmalarini rivojlantirish uchun harakat qilishi lozim. Qolaversa, xodimlarning rivojlanishi uchun shart-sharoitlarni yaratish haqida o‘ylash kerak.

REFERENCES

1. Sharonin Yu.V. Sifrovыe texnologii v vыsshem i professionalnom obrazovanii: ot lichnostno orientirovannoy Smart-didaktiki k blokcheynu v selevoy podgotovke spesialistov // Sovremennыe problemы nauki i obrazovaniya. – 2019. – № 1
2. Abdullayev, M., Saidahror, G., & Ayupov, R. (2020). Raqamli iqtisodiyot - kadrlar tayyorlashning dolzarb yo‘nalishlari. Arxiv nauchnых issledovaniy, 1(23).
3. У.А. Ортиков Ойбек Ҳамлетов. TEORETICHESKOE OBOSNOVANIE KONCEPCII EKO-INNOVACIJ OSNOVY I OPYT VEDUSHCHIH STRAN. «ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ» 2023/06/03
4. Ortiqov Ulug‘bek Akrombek o‘g‘li, Xasanov Jaxongir Jamshidovich. KORXONA RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMI (ERP) ORQALI BUXGALTERIYA HISOBINI TASHKIL ETISH. World of Science, 2023
5. Улуғбек Ортиқов, Жаҳонмирзо Мирзаҳалимов. КОРХОНАЛАРДА ХОДИМЛАРНИ БОШҚАРИШНИНГ ИҚТИСОДИЙ УСУЛЛАРИ. Академические исследования в современной науке, 2023
6. УА Ортиков, СИ Қўчқоров. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ ЭКО-ИННОВАТSIЙ ОСНОВЫ И ОПЫТ ВЕДУЩИХ СТРАН. овости образования: исследование в XXI веке, 2023
7. Улуғбек Ортиқов, Суннат Эсанбеков. КОРПОРАТИВ БОШҚАРУВ ТИЗИМИНИ ЎЗБЕКИСТОНДА ҚЎЛЛАШ ИСТИҚБОЛЛАРИ. Academic International Conference on Multi-Disciplinary Studies and Education, 2023
8. Ulug‘bek Ortiqov, Yulduz Nasimova. RISKNI BARATARAF ETISHDA B2B BIZNES MODELINI QO 'LLASH MEXANIZMLARI. Наука и инноватsiя, 2023

9. Ulug‘bek Ortiqov, Ismoil Ismoilov. RAQAMLI IQTISODIYOTNI JORIY ETISH SHAROITIDA KORXONALAR MOLIYAVIY HOLATINI TAHLIL ETISH. Наука и инноватsия, 2023