

BOSHQARUV XODIMLARI FAOLIYAT SAMARADORLIGINI BAHOLASH.

Shukurova Nilufar

*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
Samarqand filiali*

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: *The head of the institution, criteria for effective assessment of the performance of leaders, performance indicators of the leader*

Kirish

Bugungi kunda yurtimizda olib borilayotgan barcha 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 Raxbar 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

Raxbarlik uslublarining xususiyatlari

Uslublar	Avtoritar	Demokratik	Liberal
Qaror qabul qilish	o'zining fikriga tayanadi	guruh maslahatlariga tayanadi taklif orqali	ko'rsatmalar ga tayanadi
Qarorlarni bajaruvchilarga etkazish	buyruq, farmoyish butunlay	vakolatlarga orqalimuvofiq	iltimos qilish orqali

Majburiyatlarni taqsimlash	Raxbar qo'lida yo'l qo'yiladi	rag'batlantiradi va foydalanadi	bajaruvchilar qo'lida
Qo'l ostidagilarning tashabbuskorligiga munosabati			butunlay bajaruvchilarga beriladi
Xodimlarni saralash tamoyillari	kuchli raqobatchilar dan 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 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

Raxbardagi 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, Boshqaruv xodimining xulq-atvoriga ta'sir qiluvchi uchta omilni ilgari suradi:

- a) jamoa va Raxbar o'rtasidagi munosabatlar;
- b) vazifalarning tuzilmaviy bo'lishligi;
- v) Boshqaruv xodimining 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, korxon va tashkilotning iqtisodiy rivojlanishi va boshqa ko'plab jihatlar bilan bog'liq bo'lgan mehnatjarayonining murakkabligi bilan bog'liq.

Shunga qaramay, amaliyotda Raxbar 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 xodimlarining faoliyat samaradorligini baholash – Boshqaruv xodimining kasbiy fazilatlarini darajasi, boshqaruv faoliyatining miqdoriy va sifat natijalari uning professiogramma talablariga mos kelishini taqqoslashni anglatadi. Keyingi usul natijalarini aniqlashda o'rganilayotgan Boshqaruv xodimining 3 nafar bevosita yuqori turuvchi Raxbarlari ishtirok etdilar.

Har kuni muntazam ravishda o'z ishini puxta rejalashtirishga 15 daqiqa vaqt sarflaydiganlar har kuni bir soatdan ko'proq vaqtini tejashga, shuningdek muhim masalalarni aniqroq va yaxshiroq bajarishga erishadilar.

Boshqaruv xodimining o'z-o'zini boshqarishda vaqtni rejalashtirishning afzalliklari maqsadga erishish, vaqtning ortishi va qo'shimcha vaqt zahiralari ega bo'lish, samaradorlik, stressni kamaytirish hamda Boshqaruv xodimining o'z ishini nazorat qilish va takomillashtirishga imkon beradi.

Xulosa va takliflar

Yuqoridagi ko'rib chiqilgan nazariyalar va tadqiqotdan ma'lum bo'ladiki, Raxbar boshqaruv faoliyatida birinchi bo'lib eng muhim vazifalarni amalga oshirishga kirishadi. So'ngra istiqbolli vazifalarni hal qilishga harakat qiladi. Bu undagi kasbiy malakasi yaxshi ekanligini anglatadi. Boshqaruv xodimining mukammal kasbiy malakaga ega bo'lishi tashkilot, muassasa ishining samaradorligini ta'minlovchi asosiy omillardan hisoblanadi. Aynan ushbu natijalar asosida o'rganilgan raxbarga ish vaqtidan ratsional tashkil qilish bo'yicha ayrim tavsiyalarni ishlab chiqish mumkin. Chunki, Raxbarlik faoliyatida istiqbolli masalalarga e'tibor qilish ham muhim omillardan biridir.

Boshqaruv xodimining faoliyat samaradorligini oshirish uning faoliyatida bir qancha natijadorlik kasb etishi bilan birgalikda tashkilot faoliyatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Raxbar 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 ravishda o'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. O'zbekiston qishloq xo'jaligi xodimlariga Prezident tabrigi. 11.12.2021 – <https://president.uz/oz/lists/view/4827>

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma'lumotlari – www.stat.uz
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori. Oziq-ovqat va qishloq xo'jaligi sohasida islohotlarni tadqiq qilish, strategik rejalashtirish hamda boshqarish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida. 22.12.2021.
PQ–58.
4. O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi
5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarori. Respublikada oziq-ovqat mahsulotlari ishlab chiqaruvchilarini yanada qo'llab-quvvatlash to'g'risida. VM–3720.01.2022.
6. Mirziyoyev Sh. M. Asosiy oziq-ovqat mahsulotlari narxining barqarorligini ta'minlash va zaxirasini yaratish chora-tadbirlari. 05.09.2022 www.president.uz
7. Ibragimov G. A., Janibekov F. B., Nazarova M. S., Khurramov A. M., Tursunov O. M. The role of agricultural clusters in increasing the efficiency of Agriculture //Colloquium-journal: Economics, Earth sciences, Agricultural Sciences. -№14 (66), 2020. Warszawa, Polska. –p. 6–9. ISSN 2520–6990
8. Ibragimov Gayrat Ablaqulovich. Consulting Services in Uzbekistan Agriculture //Regional economic cooperation in Central Asia: Agricultural production and trade. 24–26 November 2014. Halle (Saale) | Germany.
9. Ibragimov Gayrat Ablaqulovich. Farms as a form of entrepreneurship in Agriculture / International Scientific conference-Symposium “Agricultural Transitions along the Silk Road: Restucturing, Resources and Trade in the Central Asia Region”.-Almaty, 2016.