

BOSHQARUV RAHBARLARINING TA'LIM TIZIMI: O'ZBEKISTON VA XALQARO TAJRIBA TAHLILI

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

Innovatsion menejment fakulteti

3-kurs MNP-76 guruh talabasi

Ahmedova Diyora Yoqub qizi

E-mail: yoqubovnadidiyora77@gmail.com

Ilmiy rahbar: Ibragimov G'anijon G'ayratovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti Qo'shma ta'lim

dasturlarini muvofiqlashtirish markazi boshlig'i,

Innovatsion menejment kafedrası dotsenti Phd,

E-mail: g.ibragimov@tsue.uz

Annotatsiya: *Ushbu maqolada boshqaruv rahbarlarini tayyorlash tizimlari, ularning asosiy bosqichlari va yo'nalishlari ko'rib chiqilgan. Hamda O'zbekiston va dunyo miqyosida rahbarlar o'qitish tizimlari universitetlar tomonidan taqqoslanmalari va natijalarini, shuningdek, hozirgi kundagi rahbarlarni o'qitish tizimlaridagi asosiy muammolar va xatolar, hamda ularni bartaraf etish bo'yicha amaliy tavsiyalar keltirilgan.*

Kalit so'zlar: *boshqaruv rahbarlari, ta'lim tizimi, rahbarlik ko'nikmalari, liderlik, professional rivojlanish, MBA dasturlari, yumshoq ko'nikmalar, mentorlik, korporativ ta'lim, strategik rejalashtirish, emotsional intellekt, biznes etikasi, ijtimoiy mas'uliyat, raqamli transformatsiya, hayotiy o'rganish, madaniy moslashtirish, innovatsion fikrlash, jamoaviy ishlash, kommunikatsiya ko'nikmalari, amaliy tajriba.*

KIRISH

Zamonaviy iqtisodiyot sharoitida har qanday tashkilot muvaffaqiyati ko'p jihatdan uning rahbariyat tizimiga bog'liq. Rahbar - bu tashkilot maqsadlariga erishish uchun jamoani boshqaradigan, qarorlar qabul qiladigan va resurslarni samarali taqsimlaydigan shaxs. Rahbarning asosiy vazifalari strategik rejalashtirish, xodimlarni boshqarish, moliyaviy resurslarni nazorat qilish, qarorlar qabul qilish va muammolarni hal qilishni o'z ichiga oladi. Bizga nima uchun rahbar kerak? Birinchidan, tashkilotda tartib va maqsadga yo'naltirilgan faoliyatni ta'minlash uchun. Ikkinchidan, xodimlar o'rtasida koordinatsiyani amalga oshirish va ularning mehnatini samarali tashkil etish uchun. Uchinchidan, tashqi muhit bilan munosabatlarni boshqarish va tashkilot manfaatlarini himoya qilish uchun.

Qaror qilishdan tashqari butun bir xodimlar ya'ni inson resurslari boshqarish rahbarning bo'ynida, shuning uchun ham ularda aynan rahbarlik fazilatlarini bo'lishi kerak, masalan liderlik. Liderlik - bu rahbar yoki yetakchining boshqalarni

ilhomlantirishi, boshqarishi va maqsad sari yetaklay olishini ta'minlaydigan **shaxsiy sifatlar majmui**. Lider va rahbar o'rtasidagi farqni tushunish muhim ahamiyatga ega, ayniqsa bizda ba'zi liderlar rahbarbarlar uchun haqiqiy raqib. Rahbar - bu rasmiy lavozim va vakolat egasi bo'lib, u tashkilot ierarxiyasida belgilangan o'ringa ega. Lider esa - bu shaxsiy ta'sir kuchi, karizmatik xususiyatlari va jamoani ilhomlantirish qobiliyati bilan ajralib turadigan shaxs, albatta rahbar qo'l ostida bular odatda rahbar yordamchilari, bo'lim boshliqlari yoki ideal holda, samarali rahbar bir vaqtning o'zida lider ham bo'lishi kerak. Rahbar buyruq beradi, lider esa ilhomlantiradi; rahbar nazorat qiladi, lider esa ishonch hosil qiladi, rahbar qisqa muddatli natijalarga e'tibor beradi, lider esa uzoq muddatli istiqbolni ko'radi.

Rahbarlarni boshqaruv tizimida yetishtirib chiqarish butun bir jamiyatning bir burchi hisoblanadi, oila, maktablar universitetlar butun bir o'qitish tizimida rahbarlik yoki globallashtirish tilida aytganda boshqaruvdagi liderlarni yetishtirib chiqarishda kata ahamiyatga ega hamda butun bir kelajakni ifodalashadi zero tinchlik har doim birinchi o'rinda bo'lib kelgan, xoh u korxona, kompaniyalarda bo'lsin, xoh davlat, xoh oilada.

ADABIYOTLAR SHARHI

Zamonaviy tashkilotlar samaradorligi ko'p jihatdan rahbariyat tizimining sifatiga bog'liq bo'lib, bu masala bo'yicha xalqaro va milliy miqyosda keng qamrovli tadqiqotlar olib borilmoqda. Ushbu adabiyotlar sharhi rahbarlik va liderlik masalalarini turli nuqtai nazardan o'rganuvchi manbalarni tahlil qiladi.

The Professional Development¹⁷ bo'yicha tadqiqotlar dunyodagi mashhur rahbarlar faoliyatini tahlil qilar ekan, samarali rahbarlik uchun zarur bo'lgan asosiy kompetensiyalarni aniqlaydi. Ushbu tadqiqotlarda qaror qabul qilish qobiliyati, mas'uliyatni o'z zimmasiga olish va strategik fikrlash qobiliyati rahbarning asosiy belgilari sifatida ta'kidlanadi. Harvard Center on the Developing Child tomonidan olib borilgan fundamental tadqiqotlar rahbarlik ko'nikmalarining shakllanishida bolalik davri muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi¹⁸. Harvard bolalar ta'limi bo'yicha tadqiqotlari shuni isbotlaydiki, "Bizga hayotning har bir bosqichida bu ko'nikmalar kerak va hech kim ular bilan tug'ilmagan bo'lsa-da, biz hammamiz bu va boshqa asosiy ko'nikmalarni rivojlantirish qobiliyati bilan tug'ilganmiz." Bu xulosa rahbarlik sifatlarining tug'ma emas, balki rivojlantirilishi mumkin bo'lgan kompetensiyalar ekanligini tasdiqlaydi. Harvard Center on the Developing Child ning empirik tadqiqotlariga ko'ra, bolalarga kichik yoshidan boshlab oddiy qarorlar qabul qilish imkoniyatini berish ularning kelajakda rahbar bo'lib chiqish ehtimolini 30-40% ga oshirishi aniqlangan¹⁹. Bu ko'rsatkich erta yoshdagi tajriba va ta'limning uzoq muddatli ta'sirini miqdoriy jihatdan tasdiqlaydi.

Genius Global tahlillariga ko'ra, 2024-2025 yillarda dunyo bo'yicha rahbarlar o'qitish bozori qiymati 94.47 milliard AQSh dollariga yetdi va bu ko'rsatkich 2026 yilda

¹⁷ https://www.researchgate.net/publication/292591448_Professional_Development_and_the_Profession

¹⁸ <https://developingchild.harvard.edu/resources/working-paper/mattering-in-early-childhood/>

³ <https://developingchild.harvard.edu/resources/working-paper/mattering-in-early-childhood/>

104.01 milliard dollargacha o'sishi kutilmoqda. Bu raqamlar rahbarlik ta'limiga bo'lgan global talabning o'sish tendentsiyasini aniq ko'rsatadi. Bozorning yillik o'sish sur'ati tashkilotlar rahbar kadrlar tayyorlashni strategik ustuvor yo'nalish sifatida qabul qilayotganidan dalolat beradi. Jahon miqyosidagi tadqiqotlar tashkilotlarning 77 foizi rahbar yetishmovchiligi sababli samaradorlik muammolariga duch kelayotganini aniqlagan. Bu statistika malakali rahbarlar tayyorlash dasturlariga investitsiya qilish zaruratini asoslaydi.

Research.com tomonidan o'tkazilgan keng qamrovli tadqiqotlar samarali tashkil etilgan rahbarlik treninglarining konkret natijalarini miqdoriy jihatdan ko'rsatadi. Tadqiqot natijalari shuni isbotlaydiki, ixtisoslashtirilgan o'qitish dasturlari ishtirokchilarda quyidagi ijobiy o'zgarishlarni yuzaga keltiradi: o'rganish natijalari 25% ga, ish samaradorligi 20% ga va rahbarlik xulq-atvorlari 28% ga yaxshilanadi. Bu empirik ma'lumotlar rahbarlik ta'limining nafaqat nazariy bilim berish, balki amaliy ko'nikmalarni rivojlantirish va real boshqaruv vazifalarida qo'llash qobiliyatini oshirishda samarali ekanligini tasdiqlaydi.²⁰

Worldly Journals nashri O'zbekiston ta'lim tizimida rahbarlar tayyorlash bo'yicha amalga oshirilayotgan loyihalarni tahlil qiladi. Tadqiqotlarda maktab va oliy ta'lim muassasalarida pedagogik liderlik va boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish bo'yicha transformatsiyachi liderlik modellarining qo'llanilishi ko'rib chiqiladi. Bu yondashuv rahbarlarning o'zgarishlarni boshqarish kompetensiyalarini rivojlantirishga qaratilgan bo'lib, ta'lim sifatini va tashkilot samaradorligini oshirish imkoniyatlarini taqdim etadi.²¹

InLibrary platformasida joylashtirilgan tadqiqotlar O'zbekistonda yoshlar siyosati doirasida amalga oshirilayotgan liderlik dasturlarining ahamiyatini ta'kidlaydi. 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar o'rtasida liderlik, jamoa bilan ishlash va qaror qabul qilish ko'nikmalarini rivojlantiruvchi loyihalar, jumladan Zakovat loyihasi va respublika miqyosidagi munozara debat o'yinlari, nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni uyg'unlashtirishga xizmat qiladi.²² O'zbekiston oliy ta'lim muassasalarida rahbarlar tayyorlash tizimi rivojlanmoqda. Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti, Management Development Institute of Singapore in Tashkent va Westminster International University in Tashkent kabi nufuzli ta'lim muassasalari menejment, biznesni boshqarish, strategik rejalashtirish va tashkilotlarni boshqarish yo'nalishlari bo'yicha ixtisoslashtirilgan dasturlarni taklif etadi. Bu dasturlar case study usuli, biznes simulyatsiyalari va real korxonalar bilan hamkorlik asosida olib boriladigan amaliy mashg'ulotlar orqali minglab talabalarni yetuk boshqaruv kadrlari sifatida tayyorlashga qaratilgan.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Tadqiqotda rahbarlik va liderlik tushunchalarining o'zaro bog'liqligi, ularning shakllanish bosqichlari hamda zamonaviy ta'lim tizimida rahbarlar tayyorlashning

²⁰ <https://research.com/careers/leadership-training-statistics?>

²¹ <https://worldlyjournals.com/index.php/Yangiizlanuvchi/article/view/18357?>

²² <https://inlibrary.uz/index.php/tafps/article/view/70025?>

optimal yo'llari kompleks tarzda o'rganildi. Buning uchun xalqaro va milliy tajribalarni taqqoslash, statistik ma'lumotlarni tahlil qilish va nazariy-metodologik yondashuvlarni umumlashtirish metodlaridan foydalanildi.

TAHLIL VA NATIJALAR

Rahbar kim? Bu savolga javob turli tomonli bo'lishi yoki turli qarashlarga bog'liq bo'lishi mumkin lekin birinchi o'rinda, rahbar qaror qabul qiluvchi shaxs, mas'uliyatni bo'yniga ola oladigan eng kuchli odam. Lekin har bir odamda ham rahbarlik yuqoridagi fazilatlar ham bo'lavermaydi yoki shunchaki yetarlicha bo'lmaydi. arxasini boshidan ko'rib chiqadigan bo'lsak inson tug'ilibdiki, u jamiyatda shunda uni jamiyat tarbiyalab, jamiyat rahbar qiladimi degan mulohazaga kelishimiz mumkin lekin, bu faqat qarashlarning bir qismi xolos. Odamni bolaligida undagi ko'p o'zgarishlar harakter shakllanishi yoki yuqorida sanab o'tilgan rahbarlik fazilatlar shakllanishi mumkin, lekin vaqt o'tishi bilan shu barchasini o'rgatgan jamiyat uni bildirmasdan olib qo'yishi ham mumkin. Harvard bolalar ta'limiga ko'ra: "Bizga hayotning har bir bosqichida bu ko'nikmalar kerak va hech kim ular bilan tug'ilimgan bo'lsa-da, biz hammamiz bu va boshqa asosiy ko'nikmalarni rivojlantirish qobiliyati bilan tug'ilganmiz.

Siyosat va dasturlar bolalar yashaydigan, o'rganadigan, o'sadigan va o'ynagan joylarda ushbu ko'nikmalarni shakllantirishga yordam beradigan rivojlanish muhitini ishlab chiqishi mumkin." Va bu ularda oilada tug'ilishimiz bilan boshlanadi. Bu ilmiy tilda ijroiya funksiyasi deyiladi. Oiladagi kommunikatsiya uslubi, muammolarni hal qilish usullari va mas'uliyatni baham ko'rish tajribasi kelajakdagi rahbar shaxsiyatining asosini tashkil etadi. Bolaga kichik yoshidanoq hayotiy qarorlar qabul qilish imkoniyatini berish, uning fikriga hurmat ko'rsatish va xatolaridan o'rganishga yordam berish muhim ahamiyatga ega. Harvard Center on the Developing Child²³ tomonidan o'tkazilgan tajribalarga ko'ra bolalarga juda kichik qarorlarni qabul qilishlari ularni kelajakda haqiqiy jamiyatda rahbar bo'lib chiqishlari ehtimolini 30-40% ga oshirishi tajribalarda ko'rib chiqilgan ekan.

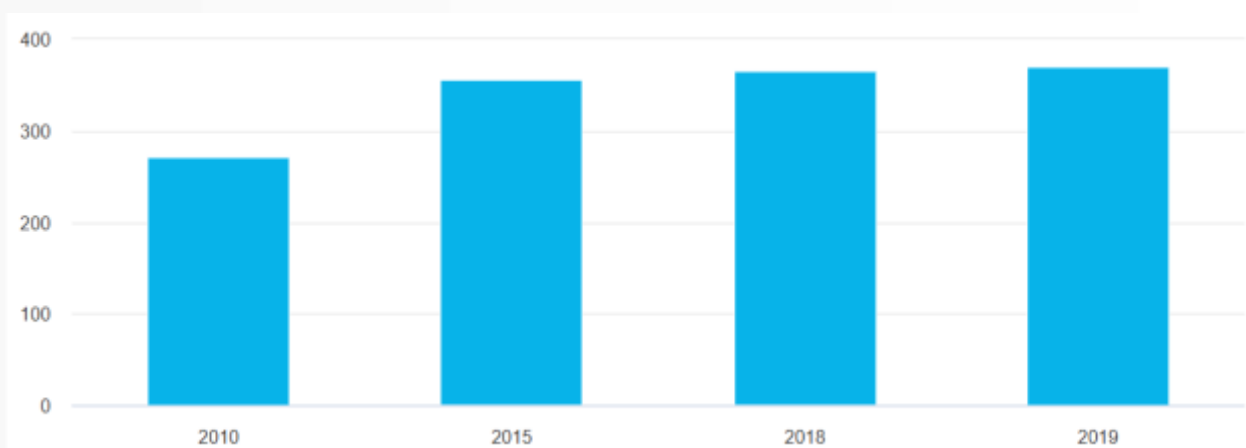
Maktablar rahbarlik ko'nikmalarini rivojlantirish uchun qulay muhit yaratishi kerak va aksariyat dunyo talablariga javob bera oladigan maktablarda bu kabi ko'nikmalar muhim deb hisoblanadi va ularni rivojlantirishda bir necha yo'llarda o'rganiladi. Bu jamoaviy loyihalarda ishtirok etish, sinf yoki maktab kengashlarida faollik ko'rsatish, sport jamoalarida kapitanlik qilish va turli tashkiliy faoliyatlarda rahbarlik tajribasini orttirish orqali amalga oshiriladi. Maktab dasturlarida kommunikatsiya ko'nikmalari, tanqidiy fikrlash, muammolarni yechish va jamoa bilan ishlash ko'nikmalarini rivojlantirishga e'tibor qaratilishi lozim. O'qituvchilar o'quvchilarda liderlik sifatlarini aniqlash va ularni rivojlantirishga ko'maklashishi muhim. Chuki ota-onadan tashqari ular bilan eng ko'p bo'ladigan shaxs bu ham ustozlar va ular boladagi qobiliyatlarni yuksaltirish va yo'naltirishda katta ahamiyat kasb etishadi.

²³<https://inlibrary.uz/index.php/tafps/article/view/70025>

Maktab ta'limi bosqichidan boshlab o'quvchilarda menejment, boshqaruv va liderlik ko'nikmalarini shakllantirish kelajakda ularning oliy ta'limdagi kasbiy rivojlanishi uchun muhim asos bo'lib xizmat qiladi. Maktablarda muvaffaqiyatli rahbarlik va boshqaruv namunalariga tayangan ta'lim jarayoni shaxsda mas'uliyat, mustaqil fikrlash va yetakchilik fazilatlarini rivojlantiradi.

Oliy ta'lim muassasalarida esa muvaffaqiyatli menejer va rahbarlarning faoliyatiga asoslangan ta'lim barqaror rivojlanish uchun muhim ahamiyat kasb etadi. Inson kapitali nazariyasi, o'z-o'ziga ishonch hamda o'zini o'zi belgilash nazariyalariga ko'ra, menejment va liderlikka oid ta'lim talabalarining rahbarlik faoliyatiga bo'lgan moyilligi bilan ijobiy bog'liq bo'lib, ularga zarur bilim, ko'nikma va kompetensiyalarni beradi hamda kelajakdagi boshqaruv faoliyatini rivojlantirishga undaydi. Ta'lim dasturlarida muvaffaqiyatli boshqaruv va liderlik modellarini o'rganish talabalarning rahbarlik qobiliyatiga bo'lgan ishonchini mustahkamlab, ularning boshqaruv faoliyatiga nisbatan ijobiy munosabatini shakllantiradi.

Universitetlar nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni uyg'unlashtirgan maxsus ta'lim dasturlarini taklif etishi lozim. Zamonaviy oliy ta'lim muassasalarida menejment, biznesni boshqarish, strategik rejalashtirish, moliyaviy tahlil hamda tashkilotlarni boshqarish kabi yo'nalishlar bo'yicha bakalavriat va magistratura dasturlari faoliyat yuritmoqda. Mazkur dasturlar doirasida case study usuli, biznes simulyatsiyalari, amaliyot dasturlari hamda real korxonalar bilan hamkorlik asosida olib boriladigan mashg'ulotlar talabalarning amaliy boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirishga xizmat qiladi. Shuningdek, universitetlarda talabalar uyushmalari, yetakchilik klublari, turli loyihalar va ijtimoiy tashabbuslar orqali talabalar rahbarlik tajribasini amaliy tarzda egallash imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bunday faoliyatlar talabalarda mas'uliyat, jamoa bilan ishlash, qaror qabul qilish va strategik fikrlash kabi muhim liderlik kompetensiyalarini shakllantiradi.



1-rasm. Dunyo bo'yicha rahbarlarni o'qitish bo'yicha investitsiya hajmi.²⁴

²⁴ <https://www.unesco.org/reports/gem-report/en/2024-leadership-education?>

Rahbarlar uchun o'qitish, ya'ni liderlik va boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish bo'yicha maxsus dasturlar, zamonaviy ta'lim va tashkilotlarda muhim o'rin tutmoqda. Bu dasturlar nafaqat biznes sektori uchun, balki davlat boshqaruvi, ta'lim va ijtimoiy sohalar uchun ham strategik ahamiyatga ega. Ular orqali rahbarlar o'z qarorlarini yanada samarali qabul qilish, jamoani boshqarish hamda murakkab muammolarni hal etish bo'yicha ilg'or metod va usullarni egallaydi. Zamonaviy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, rahbarlar uchun o'qitish dasturlariga investitsiya qilish tashkilotlarning samaradorligini oshiradi va rahbarlar tayyorlash bo'yicha global bozor juda tez o'smoqda. Dunyo bo'yicha rahbarlar o'qitish bozoriga e'tibor qaratadigan bo'lsak, global miqyosda rahbarlik va boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish bo'yicha dasturlar bozori katta miqdorda o'smoqda. Masalan, 2024-2025 yillar statistikasiga ko'ra, bu bozor qiymati taxminan 94.47 milliard AQSh dollarini tashkil etdi va 2026 yilda u 104.01 milliard dollardan oshishi kutilmoqda. Bu raqamlar yetakchilik o'qitish dasturlarining yillik o'sish sur'atlarini ko'rsatadi.²⁵ Global tashkilotlarning o'nlab milliardlik bu sohadagi investitsiyalari rahbarlar tayyorlashni muhim strategik yo'nalishga aylantirganini anglatadi. Buning sababi shundaki, bozor tahlillari rahbarlik ko'nikmalariga ega bo'lgan menejerlar bo'lmagan tashkilotlarda samaradorlik past bo'lishini ko'rsatadi. Jahon miqyosida tashkilotlarning 77 % rahbar yetishmovchiligi tufayli muvaffaqiyatsizlikka uchrayotgani aniqlangan.

Rahbarlar uchun ixtisoslashtirilgan o'qitish loyihalari, jumladan treninglar, seminarlar va mentorlik dasturlari, professional kompetensiyalarni oshirishda sezilarli natijalar beradi. Tadqiqotlardan ko'rinishicha, samarali tashkil etilgan rahbarlik treninglari ishtirokchilarda quyidagi o'zgarishlarni yuzaga keltiradi:

- o'rganish natijalari **25 % ga yaxshilanishi**,
- ish samaradorligi **20 % ga oshishi**,
- rahbarlik xulq-atvorlari **28 % ga mustahkamlanishi** aniqlangan.²⁶

Bu raqamlar ko'rsatadiki, rahbarlarni o'qitish nafaqat bilim beradi, balki ularni real boshqaruv vazifalarida qo'llash qobiliyatini ham oshiradi.

O'zbekiston ta'lim va boshqaruv tizimlarida rahbarlar tayyorlash bo'yicha turli loyihalar amalga oshirilmoqda. Xususan, maktab va oliy ta'lim muassasalarida pedagogik liderlik va boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish bo'yicha ilmiy maqolalar mavjud. Bu tadqiqotlar rahbarlarning transformatsiyachi (o'zgarishni boshqaruvchi) liderlik kompetensiyalarini rivojlantirishga e'tibor qaratadi, shu orqali ta'lim sifatini va tashkilot samaradorligini oshirish mumkinligi ta'kidlanadi. O'zbekiston sharoitida rahbarlik ko'nikmalarini shakllantirishda treninglar va seminarlarning roli ham muhim ekanligi ko'rsatib o'tilgan. Bundan tashqari O'zbekistonda yoshlar siyosati oraqli ham turli 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar o'rtasida liderlik, jamoaviy qaror qabul qilish kabi rahbarlik fazilarlarini kuchaytiruvchi loyihalar o'tkazilib kelinmoqda. Bu xoh

²⁵ <https://joingenius.com/statistics/leadership-statistics/>

²⁶ <https://research.com/careers/leadership-training-statistics?>

universitetlar bilan hamkorlikda, xoh maktablar bilan. Ulardan masalan; Zakovat loyihasi, Munozara debat o'yinlari butun respublika darajasiga allaqachon chiqarilgan. Bu kabi loyihalar rahbarlikning nazariy asoslarini qo'lga kiritish bilan birga, real boshqaruv muammolarini hal qilishga yo'naltirilgan. Shuningdek, O'zbekistonning xalqaro va iqtisodiy kontekstda samarali menejerlar tayyorlash uchun Toshkentda joylashgan **Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti, Management Development Institute of Singapore in Tashkent yoki Westminster International University In Tashkent** kabi institutlar va universitetlar mavjud bo'lib, bu kabi loyiha dasturlar orqali minglab talabalar yetuk boshqaruv kadrlari sifatida shakllangan.

Dastur	Ajratilgan mablag'	Yil
Zakovat intellektual turnirlar	50 milliard so'm	2022
"Besh tashabbus olimpiadasi" mukofot jamg'armasi	600 million so'm	2024
"Yosh tadbirkor" tanlov g'oliblari krediti	BHMning 1000 baravarigacha	2024
"Yoshlar daftari" jamg'armasi	444 milliard so'm	2023
Yoshlar oromgohida "Intellektual maktab"	Davlat byudjeti	2022

2-rasm. Yoshlar uchun moliyaviy qo'llab-quvvatlash.²⁷

XULOSA

Mazkur maqolada boshqaruv rahbarlarini tayyorlash tizimlari batafsil ko'rib chiqildi. Ularning asosiy bosqichlari, yo'nalishlari va bugungi kundagi dolzarb muammolari tahlil qilindi. Tadqiqotlar natijalari shuni ko'rsatadiki, samarali rahbarlarni yetishtirish jarayoni faqat oliy ta'lim bilan cheklanib qolmay, balki oila, maktab va universitetlarning uzviy hamkorligini talab etuvchi strategik ahamiyatga ega tizimli jarayon hisoblanadi. Rahbarlikning mohiyati qaror qabul qilish, mas'uliyatni o'z zimmasiga olish va strategik rejalashtirish kabi funksiyalarni bajarishdan iborat. Shuningdek, samarali boshqaruv uchun rahbarning shaxsiy ta'sir kuchi va jamoani ilhomlantirish qobiliyatiga ega bo'lgan lider sifatleri ham muhimdir. Rahbar buyruq beruvchi bo'lsa, lider ilhomlantiruvchi bo'lib, ideal rahbar har ikkala fazilatni mujassam etishi lozim. Tahlillar, rahbarlik ko'nikmalarining shakllanishi bolalik davrida boshlanishini tasdiqladi. Jumladan, bolalarga kichik yoshdan mustaqil qarorlar qabul qilish imkoniyatini berish ularning kelajakda boshqaruv qobiliyatini sezilarli darajada rivojlantirishga xizmat qiladi. Bu, rahbarlik sifatlarining tug'ma emas, balki rivojlantirilishi mumkin bo'lgan kompetensiyalar to'plami ekanligini ko'rsatadi. Maktablar esa jamoaviy loyihalar va tashkiliy faoliyatlar orqali bu ko'nikmalarni mustahkamlashda davom etadi.

²⁷ <https://lex.uz/docs/-5834314>

Oliy ta'lim muassasalari esa nazariy bilimlar va amaliy ko'nikmalarni uyg'unlashtiruvchi maxsus dasturlarni taklif etadi. O'zbekistondagi nufuzli universitetlar biznesni boshqarish, strategik rejalashtirish kabi yo'nalishlarda malakali kadrlar tayyorlashga alohida e'tibor qaratmoqda. Shu bilan birga, yoshlar siyosati doirasidagi turli loyihalar, masalan, "Zakovat" va munozara o'yinlari kabi tadbirlar orqali yoshlarda jamoa bilan ishlash va qaror qabul qilish kabi muhim fazilatlar kuchaytirilmoqda. Global miqyosda rahbarlarni o'qitish bozoriga sarmoya kiritish tendensiyasi yuqori bo'lib, tashkilotlar o'z samaradorligini oshirishning strategik yo'li sifatida bu sohani ko'rmoqda. Tadqiqotlar, ixtisoslashgan treninglar o'rganish natijalarini, ish samaradorligini va rahbarlik xulq-atvorlarini sezilarli darajada yaxshilashini isbotlagan. Yakuniy xulosa shuki, rahbarlarni tayyorlash – bu uzluksiz, ko'p bosqichli jarayon bo'lib, u ta'limning barcha darajalarini qamrab oladi. O'zbekiston ta'lim tizimida xalqaro tajribalarni keng tatbiq etish, amaliyot va nazariyani uyg'unlashtirish orqali kelajakda mamlakatimiz iqtisodiyoti va ijtimoiy sohalarini boshqara oladigan yetuk, innovatsion menejer-liderlar yetishtirib chiqarish imkoniyati mavjud.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. <https://www.researchgate.net/publication/292591448> Professional Development and the Profession
2. <https://developingchild.harvard.edu/resources/working-paper/mattering-in-early-childhood/>
3. <https://developingchild.harvard.edu/resources/working-paper/mattering-in-early-childhood/>
4. <https://research.com/careers/leadership-training-statistics?>
5. <https://worldlyjournals.com/index.php/Yangiizlanuvchi/article/view/18357?>
6. <https://inlibrary.uz/index.php/tafps/article/view/70025?>
7. <https://inlibrary.uz/index.php/tafps/article/view/70025>
8. <https://www.unesco.org/reports/gem-report/en/2024-leadership-education?>
9. <https://joingenius.com/statistics/leadership-statistics/?>
10. <https://research.com/careers/leadership-training-statistics?>
11. <https://lex.uz/docs/-5834314>