

SCIENCE
PROBLEMS.UZ

ISSN: 2181-1342 (ONLINE)

№ S/4 (3) - 2023

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ
ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES



ЭЛЕКТРОН ЖУРНАЛ

ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

ELECTRONIC JOURNAL

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

Махсус сон

№ 5/4 (3) - 2023

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

ТОШКЕНТ-2023

БОШ МУҲАРРИР:

Исанова Феруза Тулқиновна

ТАҲРИР ҲАЙЪАТИ:

07.00.00-ТАРИХ ФАНЛАРИ:

Юлдашев Анвар Эргашевич – тарих фанлари доктори, сиёсий фанлар номзоди, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Мавланов Уктам Махмасабирович – тарих фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Хазраткулов Абдор – тарих фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети.

08.00.00-ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ:

Карлибаева Рая Хожабаевна – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Худойқулов Садирдин Каримович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Азизов Шерзод Ўктамович – иқтисодиёт фанлари доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси Божхона институти;

Арабов Нурали Уралович – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Холов Актам Хатамович – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Шадиева Дилдора Хамидовна – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD), доцент в.б, Тошкент молия институти;

Шакаров Қулмат Аширович – иқтисодиёт фанлари номзоди, доцент, Тошкент ахборот технологиялари университети

09.00.00-ФАЛСАФА ФАНЛАРИ:

Ҳакимов Назар Ҳакимович – фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Яхшиликков Жўрабой – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат университети;

Ғайбуллаев Отабек Мухаммадиевич – фалсафа фанлари доктори, профессор, Самарқанд давлат чет тиллар институти;

Ҳошимхонов Мўмин – фалсафа фанлари доктори, доцент, Жиззах педагогика институти;

Носирходжаева Гулнора Абдукаҳхаровна – фалсафа фанлари номзоди, доцент, Тошкент давлат юридик университети.

10.00.00-ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Ахмедов Ойбек Сапорбаевич – филология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети;

Кўчимов Шухрат Норқизилович – филология фанлари доктори, доцент, Тошкент давлат юридик университети;

Салахутдинова Мушарраф Исамутдиновна – филология фанлари номзоди, доцент, Самарқанд давлат университети;

Кучкаров Раҳман Урманович – филология фанлари номзоди, доцент в/б, Тошкент давлат юридик университети;

Юнусов Мансур Абдуллаевич – филология фанлари номзоди, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Саидов Улугбек Арипович – филология фанлари номзоди, доцент, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси.

12.00.00-ЮРИДИК ФАНЛАРИ:

Ахмедшаева Мавлюда Ахатовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Мухитдинова Фирюза Абдурашидовна – юридик фанлар доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Эсанова Замира Нормуратовна – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган юрист, Тошкент давлат юридик университети;

Ҳамроқулов Баҳодир Мамашарифович – юридик фанлар доктори, профессор в.б., Жаҳон иқтисодиёти ва дипломатия университети;

Зулфиқоров Шерзод Хуррамович – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Жамоат ҳавфсизлиги университети;

Хайитов Хушвақт Сапарбаевич – юридик фанлар доктори, профессор, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Асадов Шавкат Ғайбуллаевич – юридик фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон Республикаси

Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви академияси;

Сайдуллаев Шахзод Алиханович – юридик фанлар номзоди, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Амиров Зафар Актамович – юридик фанлар бўйича фалсафа доктори (PhD), Ўзбекистон Республикаси Судьялар олий кенгаши ҳузуридаги Судьялар олий мактаби

13.00.00-ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ:

Ҳашимова Дильдархон Уринбоевна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат юридик университети;

Ибрагимова Гулнора Хавазматовна – педагогика фанлари доктори, профессор, Тошкент давлат иқтисодиёт университети;

Закирова Феруза Махмудовна – педагогика фанлари доктори, Тошкент ахборот технологиялари университети ҳузуридаги педагогик кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тармоқ маркази;

Тайланова Шоҳида Зайниевна – педагогика фанлари доктори, доцент.

19.00.00-ПСИХОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Каримова Васида Маманосировна – психология фанлари доктори, профессор, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Ҳайитов Ойбек Эшбоевич – Жисмоний тарбия ва спорт бўйича мутахассисларни қайта тайёрлаш

ва малакасини ошириш институти, психология фанлари доктори, профессор

Умарова Навбаҳор Шокировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети, Амалий психология кафедраси мудири;

Атабаева Наргис Батировна – психология фанлари доктори, доцент, Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети;

Қодиров Обид Сафарович – психология фанлари доктори (PhD), Самарканд вилоят ИИБ Тиббиёт бўлими психологик хизмат бошлиғи.

22.00.00-СОЦИОЛОГИЯ ФАНЛАРИ:

Латипова Нодира Мухтаржановна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири;

Сеитов Азамат Пўлатович – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон миллий университети;

Содиқова Шоҳида Мархабоевна – социология фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон халқаро ислом академияси

23.00.00-СИЁСИЙ ФАНЛАР

Назаров Насриддин Атакулович – сиёсий фанлар доктори, фалсафа фанлари доктори, профессор, Тошкент архитектура қурилиш институти;

Бўтаев Усмонжон Хайруллаевич – сиёсий фанлар доктори, доцент, Ўзбекистон миллий университети кафедра мудири.

ОАК Рўйхати

Мазкур журнал Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссияси Раёсатининг 2022 йил 30 ноябрдаги 327/5-сон қарори билан тарих, иқтисодиёт, фалсафа, филология, юридик ва педагогика фанлари бўйича илмий даражалар бўйича диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий нашрлар рўйхати (Рўйхатга) киритилган.

Crossref DOI:

Таҳририят Crossref DOI нинг расмий аъзоси ҳисобланади ва 10.47.390 DOI префиксига эга. Ҳар бир нашр ва илмий мақолага индивидуал Crossref DOI рақами берилади.

Google Scholar

Журнал Google Scholar (Академия) да индексацияланади.

Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари электрон журнали 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.
Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамият.

Таҳририят манзили:
Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил: scienceproblems.uz@gmail.com
Телеграм канал: https://t.me/scienceproblems_uz

МУНДАРИЖА

07.00.00 – ТАРИХ ФАНЛАРИ

- Аббасов Беҳзод Бахтиёрвич*
1946 – 1965 ЙИЛЛАРДА ФАРҶОНА ВОДИЙСИДА ИРРИГАЦИЯ ВА МЕЛИОРАЦИЯ ИШЛАРИ
ҲАМДА АҲОЛИНИ ЯНГИ ЎЗЛАШТИРИЛГАН ЕРЛАРГА КЎЧИРИШНИНГ
БОШЛАНИШИ 10-21
- Бабаджанов Хасан Бахтиёрвич*
ИККИНЧИ ЖАҲОН УРУШИ ДАВРИДА ЎЗБЕКИСТОНДА ОЗИҚ-ОВҚАТ МАҲСУЛОТЛАРИ
ТАЪМИНОТИДА ТОМОРҚА ХЎЖАЛИКЛАРИНИНГ ЎРНИ 22-27
- Саидбобоева Гулзора Нематжоновна*
ГОЭЛРО РЕЖАСИ ВА УНИНГ ЎЗБЕКИСТОН ҲУДУДИДА АМАЛГА ОШИРИЛИШИ 28-36
- Rasulov Ma'murjon Foziljonovich*
O'ZBEKISTONDA XALQARO SAYYONLIKNI RIVOJLANTIRISHDA MADANIY MEROS
OBJEKTLARINING O'RNI 37-42
- Жиянбекова Шарофат Абдикахаровна*
А.С. ПУШКИН НОМИДАГИ САМАРҚАНД ВИЛОЯТИ КУТУБХОНА МАРКАЗИНИНГ ТАШКИЛ
ЭТИЛИШИ ВА ШАКЛЛАНИШИ ТАРИХИ 43-51
- Esonov Ziyodbek Yuldashevich*
FARG'ONA VODIYSI QORAQALPOQLARI HUNARMANDCHILIGI TARIXIDAN 52-58
- Фарманова Гульнара Комилевна*
ИЗ ИСТОРИИ ПЕРВЫХ АРХЕОЛОГИЧЕСКИХ РАБОТ И ИССЛЕДОВАНИЙ НА
АФРАСИАБЕ 59-65
- Turaev Sherzod Gulboy ugli*
DESCRIPTION OF CHARACTERISTICS AND TYPES OF LIVESTOCK FARMING OF SURKHAN
OASIS IN B.H. KARMISHEVA RESEARCH 66-71
- Сотиболдиев Файратжон Отамирзаевич*
ИНТЕРНЕТНИНГ ТАЪЛИМ ТИЗИМИГА КИРИБ КЕЛИШИ ТАРИХИ: МУАММО ВА
ЕЧИМЛАР 72-78
- Rasulov Azizkhon Mukhamadqodirovich*
ЎЗБЕКИСТОННИНГ МУСТАҚИЛЛИК ДАВРИ ТАРИХИ МАНБАЛАРИНИНГ УМУМИЙ
ТАВСИФИ 79-90
- Абдуллажанова Нигорахон Турдалиевна*
БЕРУНИЙ ВА ИБН СИНО ҲАЁТИ ВА ИЛМИЙ МЕРОСИ ТАРИХШУНОСЛИГИДАН 91-95
- Дониёров Носиржон Абдухолиқ ўғли*
ЎЗБЕК ТИЛИ ВА ИМЛО СИЁСАТИДАГИ ЎЗГАРИШЛАР ТАРИХИДАН 96-102

08.00.00 – ИҚТИСОДИЁТ ФАНЛАРИ

- Юлдашев Обиддин, Махлиё Мамбетқулова*
ИСЛОМИЙ СУҒУРТА (ТАКАФУЛ) ВА УНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ 103-109

<i>Фозилов Умид Закирович</i> БОШҚАРУВ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ ОҚИЛОНА БАҲОЛАШ ТАШКИЛОТ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ САМАРАДОРЛИГИНИНГ АСОСИ	110-118
<i>Shoyev Davronbek Axmadjonovich</i> BOSHQARISH SIFATINI OSHIRISHDA “MENEJMENT LABORATORIYASI”NI TASHKIL QILISHNING O‘RNI	119-125
<i>Орзукулова Зумрад Абдуҳолиқ қизи</i> ТРАНСПОРТ-ЛОГИСТИКА ХИЗМАТЛАРИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ-ИҚТИСОДИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ	126-133
<i>Djurakulov Shoxrux, Isaxonova Mohinur</i> O‘ZBEKISTONDA RAQAMLI IQTISODIYOT VA UNI TAKOMILLASHTIRISH IMKONIYATLARI	134-139
<i>Raxmatullayeva Feruza Azimovna, Sharobiddinov Ahrorbek Qosimjon o‘g‘li</i> YALPI HUDUDIY MAHSULOT SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO‘LLARI	140-146
<i>Ёдгорова Шахноза Хайридиновна</i> ЎЗБЕКИСТОНДА ВА ХОРИЖИЙ МАМЛАКАТЛАРДА ТЎҚИМАЧИЛИК САНОАТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ТАЖРИБАЛАРИ	147-155
<i>Qurbonov Ma‘murjon G‘ayrat o‘g‘li</i> ASOSIY ISHLAB CHIQRISH KO‘RSATKICHLARINI TAKOMILLASHTIRISH USLUBIYATI	156-166
<i>Nurullayev Hoshimjon Hamidovich</i> BUXORO VILOYATINING NOMODDIY-MADANIY MEROSONING O‘ZBEKISTON TURIZMI RIVOJLANISHIDAGI ANAMIYATI	167-172
<i>Маматов Бахадир Сафаралиевич</i> РИВОЖЛАНГАН ВА РИВОЖЛАНАЁТГАН МАМЛАКАТЛАРНИНГ ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ ТИЗИМИ ТАЖРИБАЛАРИ	173-188
<i>Ғойипназаров Санжар Баходирович</i> ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ РИВОЖЛАНТИРИШ ДРАЙВЕРЛАРИНИНГ ИНСТИТУЦИОНАЛ МОДЕЛИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ	189-195
<i>Садинов Азиз Зиядуллаевич</i> ЧИҚИНДИ МАҲСУЛОТЛАРИНИ ҚАЙТА ИШЛАШНИ ТАШКИЛ ЭТИШДА ТЕХНОЛОГИК ЖАРАЁНЛАРНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ	196-203
<i>Қурбонова Раҳима Жамшедовна, Мирзаева Ширин Нодировна, Хакимов Дамир</i> ИЖТИМОЙ КАПИТАЛНИ ЎЛЧАШДА ИЖТИМОЙ ТАРМОҚЛАР ВА ТЕХНОЛОГИЯЛАРНИНГ РОЛИ	204-216
<i>Asatxodjayeva Shoira Shukurullayevna, Maxmudov Muxammadqodir Muzaffar o‘g‘li</i> YASHIL IQTISODIYOTNING MOHIYATI VA UNGA INVESTITSİYALARNI YO‘NALTIRISH ZARURIYATI	217-222

Исломов Алишер Бахтиёр ўғли
БУХГАЛТЕРИЯ АУТСОРСИНГ ХИЗМАТЛАРИНИ КЎРСАТИШДА ПРОФЕССИОНАЛЛИКНИ
ТАЪМИНЛАШ 223-229

Agzatova Nargiza Garurovna
SPECIFICS OF ETHNOGRAPHIC TOURISM AND ETHNIC TOURISM IN UZBEKISTAN 230-237

Муродова Дилноза Чориевна
ТИЖОРАТ БАНКЛАРИНИНГ ФАОЛИЯТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ БЎЙИЧА ХОРИЖ
ТАЖРИБАСИ ВА УНИНГ АМАЛИЙ АҲАМИЯТИ 238-245

Khodjaeva Shodiyabonu Abitdjanovna
QISHLOQ XO'JALIGIDA AGROMARKETING TIZIMINING AHAMIYATI VA UNING
FUNKSIYALARI 246-250

09.00.00 - ФАЛСАФА ФАНЛАРИ

Нуруллаева Зулхумор Сидаматовна
МИЛЛИЙ ВА УМУМИНСОНИЙ МАДАНИЯТ ТИЗИМИДА МАҚОМ САНЪАТИНИНГ
ЎРНИ 251-259

Ibroximov Sarvar Mo'yudinjon o'g'li
IJTIMOIY-GUMANITAR VA MUTAXASSISLIK FANLARNI INNOVATSION PEDAGOGIK
TEKNOLOGIYALAR ASOSIDA O'QITISH ORQALI TALABALARDA FUQAROLIK POZITSIYASINI
TAKOMILLASHTIRISH 260-265

Yuldashev Ibroxim To'uchiyevich
MOVAROUNNAHR VA XUROSONDA MINIATYURA SAN'ATINING ADABIYOT BILAN O'ZARO
UYG'UNLIGI VA G'OYAVIY ESTETIK VA AXLOQIY TASAVVURLARINING
MUSHTARAKLIGI 266-271

Khamdamova Sitora Safarovna
MARKAZIY OSIYO XALQLARI TARIXIY TARAQQIYOTIDA KROSS-MADANIYATINING O'ZIGA
XOSLIGI 272-277

Абдуллаев Джасур Абдиваит ўғли
ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ КЛАССИФИКАЦИИ КАЧЕСТВ СОВЕРШЕННОГО
ЧЕЛОВЕКА 278-283

10.00.00 - ФИЛОЛОГИЯ ФАНЛАРИ

Xasanov Akbarjon Abdurashidovich
O'ZBEK TILSHUNOSLIGIDA MILLIY KONSEPTOSFERANI VOQELANTIRUVCHI LINGVISTIK
BIRLIKLAR BO'YICHA AMALGA OSHIRILGAN TADQIQOTLAR 284-292

Qurbonova Muharram Jurabekovna
XURSHID DAVRON SHE'RIYATINING TIL XUSUSIYATLARI 293-297

Сафарова Замира Рустамовна
ИНГЛИЗЧА ФРАЗЕОЛОГИЗМЛАР ТАРКИБИДАГИ ИНСОН НОМЛАРИНИНГ ЭТИМОЛОГИК
ТАСНИФИ 298-304

Gubaydullin Artur Faridovich
THE NUANCES OF HUMOR TRANSLATION IN TERRY PRATCHETT'S 'GOOD OMENS' 305-313

Tuxtayeva Dildora Zokirovna, Baxtiyorova Malikabonu Shavkat qizi
ETEL LILIAN VOYNICHNING "SO'NA" ASARIDA BOSH QAHRAMONLAR DINAMIKASI ... 314-318

Seytnazarova Injayim Erjanovna
TILEWBERGAN JUMAMURATOV ASARLARIDA UNDA LMALARNING USLUBIY
QO'LLANILISHI 319-325

Асадова Дилбархон
ЎРХОН ПАМУҚНИНГ "ҚОРА КИТОБ" РОМАНИДА "ЎЗЛИКНИ ИЗЛАШ" МОТИВИ 326-342

Khusanov Eldor Davlat o'g'li
BUYUK BRITANIYA VA AMERIKA INGLIZ SHEVALARINING O'XSHASH VA FARQLI
JIHATLARI 343-348

12.00.00 - ЮРИДИК ФАНЛАР

Утемурастов Махмут Ажимурастович
ЖАМИЯТДА ХУҚУҚИЙ ОНГ ВА ХУҚУҚИЙ МАДАНИЯТНИ ЮКСАЛТИРИШ – ХУҚУҚИЙ
ДЕМОКРАТИК ДАВЛАТ БАРПО ЭТИШНИНГ МУҲИМ ОМИЛИ 349-355

Шымбергенова Улзада
ТЕРГОВ ҲАРАКАТЛАРИДА ВОЯГА ЕТМАНЛАРНИНГ ХУҚУҚ ВА МАНФААТЛАРИНИ
ҲИМОЯ ҚИЛИШДА ПЕДАГОГ (ПСИХОЛОГ)НИНГ РОЛИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШ 356-362

Полвонов Нажмиддин Аслиддинович
ЖИНОЯТ ПРОЦЕССИДА МОЛ-МУЛКНИ МУСОДАРА ҚИЛИШ МАҚСАДИ ВА УНИНГ ЎЗИГА
ХОС ЖИҲАТЛАРИ ТАҲЛИЛИ 363-372

Мирзаев Шухрат Шавкатович
КАТЕГОРИЯ «ДЕЙСТВИЕ ПРАВА»: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ПРЕДЕЛЫ 373-382

Муҳаммадиев Сарвар Асқар ўғли
"ЖИНОЯТ НАТИЖАСИДА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАРНИ УНДИРИШДА РАҚАМЛАШТИРИШ
ИМКОНИАТЛАРИДАН САМАРАЛИ ФОЙДАЛАНИШ МАСАЛАЛАРИ" 383-392

Махмудов Суннат Азим ўғли
ЖИНОЯТ ИШИНИ ТУГАТИШ АСОСИ СИФАТИДА ЯРАШУВ ВА ХУСУСИЙ АЙБЛОВНИНГ
ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ 393-399

13.00.00 - ПЕДАГОГИКА ФАНЛАРИ

Farrux Axmedov
XALQARO TAJRIBALAR ASOSIDA KURASHNI RIVOJLANTIRISH 400-409

Музафарова Саодат Хайдаровна
ЎРТА АСРЛАР ШАРҚ АЛЛОМАЛАРИ МАЪНАВИЙ МЕРОСИДА МУСИҚА ВА УНИНГ
ЭСТЕТИК АҲАМИЯТИ 410-415

<i>Xaydarova Iroda Nizomiddinovna</i> BO'LAJAK INGLIZ TILI O'QITUVCHILARI TALAFFUZINI TAKOMILLASHTIRISH NUQTAYI NAZARIDAN 2020-2021 O'QUV YILI FAN DASTURLARI VA MATERIALLARI TAHLILI ...	416-421
<i>Шукурова Нафиса Алишеровна</i> ЗАМОНАВИЙ ВОЛЕЙБОЛГА ХОС ҲИМОЯ ҲАРАКАТЛАРИНИ МОДЕЛЛАШТИРИЛГАН ТАРТИБДА ШАКЛЛАНТИРИШ	422-427
<i>Nigmanov Bori Botirovich</i> FUTBOLCHILARNI TAKTIK TAYYORLASHDA HARAKATLI O'YINLARNING AHAMIYATI	428-433
<i>Муродова Дурдона Раимжон қизи</i> БЎЛАЖАК МУСИҚА ТАЪЛИМИ ЎҚИТУВЧИЛАРИНИНГ БАДИИЙ-ЭСТЕТИК КОМПЕТЕНТЛИГИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ИННОВАЦИОН ПЕДАГОГИК ТЕХНОЛОГИЯСИ	434-438
<i>Axmedov Alisher Nosir o'g'li</i> ANSAMBL BILAN ISHLASH METODLARI VA TAMOYILLARI	439-447
<i>Saparboyeva Dilshoda Sobir qizi</i> BOSHLANG'ICH SINIF O'QUVCHILARIDA INSON QADRINI ULUG'LASH MADANIYATINI RIVOJLANTIRISH MEKANIZMLARI	448-452
<i>Mansurbekova Feruza Gayratovna</i> BOLALAR XORLARI BILAN ISHLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	453-456
<i>Xodjayev Bolta Qurbonovich, Xojiyeva Matluba Shukurovna</i> O'QITUVCHI MEHNATNI ILMIIY ASOSDA TASHKIL ETISH YO'LLARI	457-465
<i>Atamuratova Munira</i> O'ZBEK GURUHLARIDA INGLIZ TILINI XORIJIY TIL SIFATIDA O'QITISHDA MADANIY ASPEKTDAN FOYDALANISHGA OID ZAMONAVIY YONDASHUVLAR VA INTERFAOL METODLAR TAVSIFI	466-471
<i>Нурилло Эминов</i> ХОРАЗМ ДОСТОНЛАРИНИНГ МОҲИР ИЖРОЧИСИ ОТАХОН МАТЁҚУБОВНИНГ ИЖОДИГА БИР НАЗАР	472-476

08.00.00 – Иқтисодиёт фанлари

Фозилов Умид Закирович

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги
Давлат бошқаруви академияси Фарғона худудий филиали

БОШҚАРУВ ХОДИМЛАРИ ФАОЛИЯТИНИ ОҚИЛОНА БАҲОЛАШ ТАШКИЛОТ БОШҚАРУВ ТИЗИМИ САМАРАДОРЛИГИНИНГ АСОСИ

Аннотация. Мақолада бошқарув кадрларини баҳолаш тизими самарадорлигига таъсир этувчи омиллар, баҳолаш тизимининг элементларини умумлаштириш ва таърифлаш, баҳолаш тизимининг самарадорлигини таҳлил қилиш, ташкилотда бошқарув ходимларини фаолиятини баҳолашнинг самарадорлиги ташкилот бошқаруви самарадорлигини ошириш омили таҳлили каби масалалар муҳокама қилинади.

Таянч сўзлар: бошқарув кадрлари, баҳолаш тизими, ижтимоий баҳолаш, самарадорлик, оптималлаштириш, баҳолашнинг асосий талаблари.

Фозилов Умид Закирович

Ферганский региональный филиал Академии государственного
управления при Президенте Республики Узбекистан

РАЗУМНАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА – ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются факторы, влияющие на эффективность системы оценки управленческого персонала, обобщаются и определяются элементы системы оценки, анализируется эффективность системы оценки, эффективность оценки деятельности управленческого персонала в организации, проводится анализ фактор повышения эффективности управления организацией.

Ключевые слова: управленческий персонал, система оценки, социальная оценка, эффективность, оптимизация, основные требования оценки.

Fozilov Umid Zakirovich

Fergana regional branch of the Academy of State
Administration under the President of the Republic of Uzbekistan

REASONABLE ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF THE MANAGEMENT STAFF IS THE BASIS OF THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION'S MANAGEMENT SYSTEM

Abstract. The article discusses the factors influencing the effectiveness of the management personnel assessment system, summarizes and defines the elements of the assessment system, analyzes the effectiveness of the assessment system, the effectiveness of assessing the activities of managerial personnel in the organization, and analyzes the factor for improving the efficiency of organization management.

Key words: managerial personnel, evaluation system, social evaluation, efficiency, optimization, basic evaluation requirements.

DOI: <https://doi.org/10.47390/SP1342V3SI4Y2023N14>

Бошқарув ходимлари фаолиятини баҳолаш масаласи энг долзарб масалалардан бири ҳисобланади. Бугунги кунда бошқарув ходимлари фаолиятининг мавжуд баҳолаш тизимлари объектив ва аниқ натижаларни ишлаб чиқишга имкон бериши мумкин. Бироқ, уларнинг ҳар бири фарқли равишда фақат битта тизимли баҳолаш билан чекланиб қолмасликни тақозо этувчи алоҳида кучли ва заиф хусусиятларга эга. Шунинг учун ҳам, баҳолаш тизимининг амалий қўллаш масалалари доимий равишда унинг самарадорлигига, натижадорлигига ва албатта, амалга ошириш ҳаражатларига бевосита боғлиқ. Амалда баҳолашнинг ўзига хослиги ва ҳақиқийлиги амалга ошириш ҳаражатларининг кўпайиши билан боғлиқ бўлиб, бу ўз навбатида кам ҳаражатли ва паст даражадаги ўзини оқламаган натижаларни келтириб чиқаради.

Ходимлар фаолиятини баҳолаш жараёнининг юқори савияда ташкил этилиши ходимларнинг индивидуал хусусиятлари, улар томонидан вазифаларнинг бажарилиши, иш жойидаги хатти-ҳаракатлари, меҳнатга бўлган муносабати тўғрисида ва бошқа шу каби ахборотлар билан таъминлайди. Бу ахборотлар ўз навбатида оқилона қарорлар қабул қилиш ва кадрлар сиёсати мувозанатини таъминлаш учун хизмат қилади [1].

Ходимларни баҳолаш (шу жумладан бошқарув ходимларини баҳолаш) билан боғлиқ масалалар бир қанча ҳорижий ва маҳаллий муаллифларнинг тадқиқотларида ходимларни бошқариш жараёни сифатида қаралади ва кўп ҳолларда ходимларни аттестациядан ўтказиш билан белгиланади.

Бошқарув жараёнларининг, жумладан инсон ресурсларини бошқаришининг илмий тадқиқ этишининг янада такомиллашуви натижасида илк бора М.Л.Алелюнас ва Р.Ю.Миквикис, Э.П.Беклемишев, Г.Х.Попова ва бошқа шу каби муаллифлар томонидан турли соҳалар раҳбарларига талабларни шакллантириш ва уларнинг ишбилармонлик, шахсий ва касбий фазилатларини баҳолаш масалалари адабиётларда фақат кейинги йилларда жиддий кўтарила бошлади. Бошқарув фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари ва раҳбарларни баҳолаш мезонлари тизими ҳақидаги қарашлар А.Авиллов, Н.П.Биалиатский, М.Вудкок ва Д.Френсис, Л.Д.Кудряшова, Г.Латфуллина, С.Д.Мартинова, И.П.Марченко, С.Д.Резник, К.Д.Скрипник, В.В.Томилова, Ж. ван Счаик ва бошқа шу каби муаллифларнинг асарларида учрайди.

И.ф.д. (PhD) Ш.Р.Холмўминов “Маҳаллий бошқарув кадрлар менежменти” номли ўқув қўлланмасида маҳаллий бошқарув кадрлар фаолиятининг натижаларини баҳолаш, бошқарув меҳнатини баҳолаш ва баҳолаш усулларининг ўзига хос жиҳатларини ёритган [2]. Шунингдек, бошқарув объектининг ишлаб чиқариш натижаларига қараб ходимга баҳо бериш масалаларига эътибор қаратган.

Бошқарув фанининг фундаментал қонунлари, раҳбар кадрларнинг фаолият самарадорлигини баҳолашга доир тадқиқот олиб борган хориж ва юртимиз олимларининг илмий тадқиқотларини ўрганиб чиқилди. Статистик маълумотларни ўрганиш ва иқтисодий жиҳатдан таққослаш ҳамда таҳлил қилиш, қиёсий таҳлил, маълумотларни гуруҳлаш, анализ ва синтез, эксперт баҳолаш ҳамда маълумотларни гуруҳлаш каби илмий тадқиқот усуллари орқали ўрганилди.

Ҳар қандай ташкилот мақсадларига эришиш учун ўз фаолиятини мунтазам янгилаб, замонавийлаштириб бориши зарур. Ўз мақсадларини амалга ошириш

даражаси корхонанинг қанчалик самарали ишлашини, яъни ташкилий ресурслардан қанчалик самарали фойдаланаётганлигини англатади. Бу кўрсаткич корхонанинг барча ташкилий ресурслардан, жумладан, ҳар бир ходимнинг меҳнатидан унумли фойдалана олиш самарадорлигига асосланади. Ходимлардан унумли фойдаланиш имкониятларини таҳлил қилиш сифатида корхонада ходимлар фаолиятини самарали баҳолаш тизимининг йўлга қўйилганлиги назарда тутиш мумкин.

Қўйида баҳолаш жараёнининг таркибий қисмларини келтириб ўтамыз:

1. Баҳолаш объекти: ходимнинг фаолияти (унинг мураккаблиги, самарадорлиги, сифати, меҳнатга муносабати ва бошқалар); мақсадларга эришиш, миқдор ва сифат жиҳатдан натижалар, индивидуал натижалар ва ходимнинг жамоанинг умумий муваффақиятига қўшган ҳиссаси, ўзига хос хусусиятлари (билими, малакаси, характер хусусиятлари) ва уларни намоён қила олиш даражаси;

2. Баҳолашга асосланган манбалар: ҳужжатлар асосида (тавсифнома, резюме, эришган ютуқлари), мутахассислар фикрига кўра баҳолаш, суҳбатлар натижаси (интервью), умумий ёки махсус ўтказилган тест натижалари, мунозараларда иштироки, иш юзасидан тайёрланган ҳисоботлар ва маълум вазиятларда ўзини тутиши;

3. Аниқ манбаларга асосланган ҳолда баҳолаш жараёнини ўтказиш;

4. Баҳолаш мезонлари;

5. Баҳолаш субъектлари (номзод ёки ходим, ходимнинг ҳамкасблари, раҳбарлар, бўйсунувчилар, мутахассислар);

6. Ходимларни қамраб олиш даражаси (умумий ҳудудий ёки маҳаллий баҳолаш, маълум бир гуруҳ ёки индивидуал шахсни баҳолаш).

7. Муайян давр – мунтазам календар (давр, аниқ давр, лавозим даври ёки умумий иш стажи жараёнидаги давр) [3].

Ходимларни ҳар ойда мунтазам баҳолашни йўлга қўйиш мумкин. Лекин, бу ҳолатда баҳолаш тўғрисидаги якуний ҳулосани фақат чорак ёки йил охирида олинади [4]. Шунингдек, баҳолашжараёни бир қанча талабларга мос келиши керак (1-расм).

Баҳолаш жараёни бошқа ҳар қандай бошқарув фаолияти сингари ўзида тизимлиликни акс эттириши керак. Шунини таъкидлаш лозимки, тасодифий ёки кўзда тутилмаган баҳолаш нафақат ижобий натижа бермаслиги балки, одатда кўнгилсиз оқибатларга олиб келиши, жамоада вазиятнинг ёмонлашишига ва ҳаттоки низоли вазиятларни келтириб чиқариши ҳам мумкин.

Баҳолаш жараёнининг асосий талаблари:

<i>баҳолашнинг мақсадга мувофиқ бўлиши</i>	<i>ташкilotнинг ташкилий тузилмаси ва корпоратив маданиятига мувофиқ бўлиши</i>	<i>баҳолаш мезонларининг соддалиги ва шаффофлиги</i>	<i>ходимлар фаолиятининг мақсадларига мувофиқлиги</i>	<i>сифат ва миқдор кўрсаткич ларидан фойдаланиш</i>	<i>вазифаларнинг хилма-хиллиги</i>	<i>тавсияларнинг амалий аҳамиятга эга эканлиги</i>
--	---	--	---	---	------------------------------------	--

1-расм. Баҳолаш жараёнининг асосий талаблари

Тажрибали социолог ва психологлар қуйидаги комплекс усуллардан фойдаланган ҳолда жамоада баҳолаш ўтказадилар: тезкор баҳолаш (тестлаштириш) ўтказиш, комплекс баҳолаш ўтказиш, мукамал баҳолаш (индивидуал таҳлил шаклида), ходимларнинг компетенциялари бўйича суҳбатлар, анкета сўровлари, ассесмент ва ҳоказо.

Афсуски, қўлланиладиган барча баҳолаш тизимларини ҳам самарали деб бўлмайди. Бунинг асосий сабаби баҳолашда ижобий самарадорликка эришилмаслиги – баҳолаш жараёнини амалга оширувчларнинг субъектив ёндошувларидир. Ходимларни баҳолашда субъективликни олдини олиш жуда қийин масала. Бу ҳолатда баҳоланувчи ходимлар томонидан норозилик, эътирозли ҳолатлар келиб чиқиши ва бу билан аксинча унумдорликни салбий томонга ўзгартириб юбориши ҳеч гап эмас.

Баҳолаш жараёнида қуйидагича ёндошувлар қилиш субъективликни камайтиришга хизмат қилиши мумкин:

- бир вақтнинг ўзида баҳолаш жараёнида бир нечта ходимга назорат функцияларини бериш;

- баҳолашни ташкилотдан ташқари бўлган шахсларга (консалтинг компаниялари ёки корхонанинг кадрлар фаолияти билан боғлиқ бўлган алоҳида тузилмаларга) топшириш.

Шунингдек, ходимларнинг асосий фаолиятига даҳл қилмаган ҳолда баҳолашда масъулият билан ёндоша оладиган шахсларни топиш ҳам муаммо ҳисобланади. Чунки, баҳолаш жараёни белгиланган шахсларга ходимлар билан суҳбатлар ташкил қила олиш усуллари, кузатувларни амалга ошира олиш, жамоавий муносабатларни аниқ тушуна олиш, юқори даражадаги ақл-идрок, етакчиларга хос хусусиятларга эга бўлиш, муаммоларни ҳал этишга ёндошув, стандарт баҳолаш тизимини ишлаб чиқа олиш ва қўллаш олиш, ходимларнинг иш сифатига баҳо бера олиш каби масъулиятни юклайди.



Сифатга қаратилган усул
ҳеч қандай миқдорий натижаларига таянмаган ҳолда ходимлар сифатини аниқлашни тавсифловчи характерга эга



Миқдорга қаратилган усул
турли ўлчовлар қўламига эга бўлган аниқ кўрсаткичларга асосланган ҳолда ходимларнинг иш сифатини аниқлашга ёрдам беради.
Умуман олганда сифат ва миқдорга қаратилган усуллар ходимларнинг потенциал имкониятларини баҳолаш масалаларини ҳал этишга ёрдам беради



Мувофиқлаштирилган усул
олдидан тайёрлаб тақдим этилган муаммоли вазиятларни ходимлар томонидан ҳал этилиши, ходимнинг интеллектуал салоҳиятини баҳолаш (ишлаб чиқаришга тааллуқли бўлган турли муаммоли вазиятларни ҳал этиш қобилияти, ёндошуви) ўрганилади

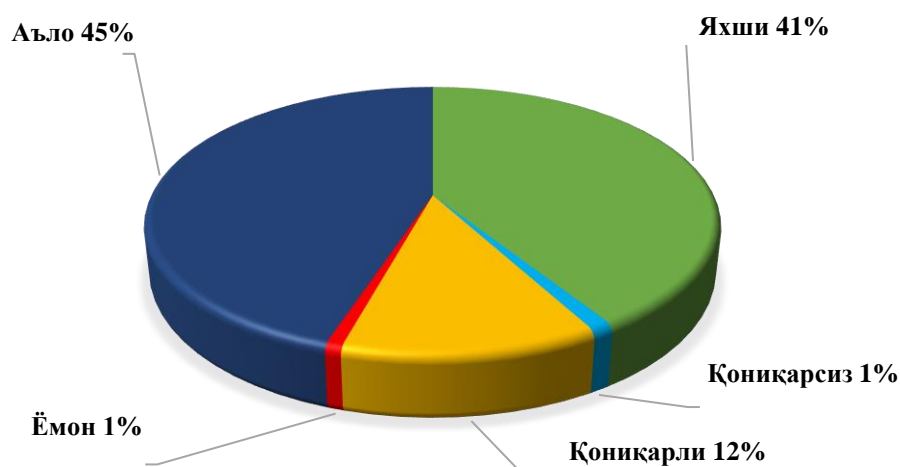
2-расм. Баҳолаш усуллари

Амалиётда мақсадли ва режалаштирилган баҳолашни амалга оширишда (кадрлар заҳирасини шакллантириш, ишчиларни аттестация қилиш ва ҳоказо), шунингдек, жорий (тезкор) баҳолашда шартли равишда уч хил усул мавжуд (2-расм): сифатга қаратилган, миқдорга қаратилган ва мувофиқлаштирилган [5].

Замонавий бошқарувда ҳар бир раҳбар, энг аввало, ўз ташкилотигаги, бошқарув аппаратидаги ходимлар, мутахассислар ва хизматчилар ишини бошқара олиши керак. Чунки, фаолият самарадорлиги кўп жиҳатдан бошқарув командаси ишининг тўғри ташкил этилишига боғлиқ. Бу масалани ижобий ҳал қилиш раҳбар ходимлардан уларнинг шахсий қобилиятлари билан бирга бошқарув фаолияти асослари илмини мукаммал эгаллашларини, маъмурий менежмент асосларини билишлари ва юқори даражали малакага эга бўлишларини талаб қилинади. Ташкилотда маъмурият ишини тўғри ташкил эта билиш, вазифа ва ваколатларни тақсимлашда ходимнинг малакасини эътиборга олиш, бошқарув усулларида ўз ўрнида фойдаланиш, самарали ва аҳил бошқарув аппаратини шакллантириш ҳар бир раҳбар фаолиятининг асосини ташкил этади. Бу каби хусусиятларга эга бўлган раҳбарлар ўзлари бошқариб турган жамоалари олдида қўйилган мураккаб масалаларни тўғри ҳал қилишга ва режаларни юқори самарали қилиб бажаришга қодир бўладилар.

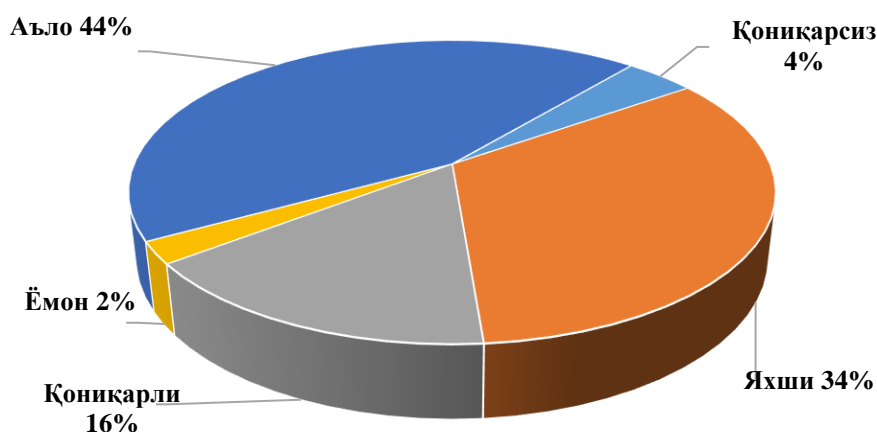
Тадқиқот доирасида айнан раҳбар ходимларнинг бошқарувчилик сифатларини ҳамда бошқарувга оид қандай кўникмалар етишмаслигини аниқлаш мақсадида раҳбарларнинг бошқарув профессионализмига оид сўровнома ўтказдик. Сўровномада сифатга қаратилган усулга кўра ходимлар сифатини аниқлашни тавсифловчи характерга эга саволлар берилди. Унда давлат ҳокимияти идоралари ва ташкилотларида фаолият юритувчи раҳбар кадрлардан иборат жами 400 нафарга яқин респондент иштирок этди.

Қуйида (3-расм) раҳбарнинг ваколат узатиш қобилиятини ўрганиш бўйича сўров натижалари келтирилади. Ушбу натижаларга эътибор қаратадиган бўлсак, жами иштирокчиларнинг 45 фоизи аъло, 41 фоизи яхши, 12 фоизи қониқарли ва иштирокчиларнинг 2 фоизи ёмон баҳоланган. Демак, ўтказилган сўров натижалари 45% аъло ва 41% яхши натижа кўрсатган раҳбар кадрлар ўз фаолиятида ваколатларни тўғри узатиш орқали ишларини самарали ташкил қилишлари мумкинлигини кўрсатиб турибди. Шу билан бирга ўзида ушбу қобилиятни етарли деб ҳисобламаган раҳбарлар ҳам кузатилди.



3-расм. Раҳбарнинг ваколат узатиш қобилияти
Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Ташкилот фаолиятида ходимларнинг етарлича билим ва кўникмаларга эга бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Шу боис, замонавий менежментда стратегик мақсад ва ғоялар билан ишловчи раҳбарлар ходимларнинг иш жараёни ҳамда замонга мос билим ва кўникмаларга эга бўлишига алоҳида эътибор қаратадилар. Замонавий бошқарув раҳбар кадрлардан ҳар доим ўз устида ишлашни, ўз соҳаси ва бошқарув бўйича билим ва кўникмаларини доимо ривожлантириб боришини талаб этади. Акс ҳолда раҳбар ўз ишини ташкил қила олмайди. Шунингдек, ташкилот ишини ташкил қилиш ва ривожлантиришда раҳбарнинг ўзи юксак билим-кўникмаларга эга эканлиги етарли эмас, албатта. Чунки, раҳбарнинг жамоа олдига қўяётган вазифаларини амалга ошириш учун жамоа аъзолари, ходимларда ҳам етарлича билим ва кўникмалари бўлиши зарур. Шунинг учун ҳам ақлли раҳбар нафақат ўзи ривожланади балки, ходимларини ҳам иш жараёнига оид етарлича замонавий билим ва кўникмаларга эга бўлишлари учун шарт-шароитларни яратиб бериши керак. Керак бўлса, ўзи шахсий намуна ва мураббий сифатида қўл остидаги ходимларни ҳам ривожлантириши зарур.

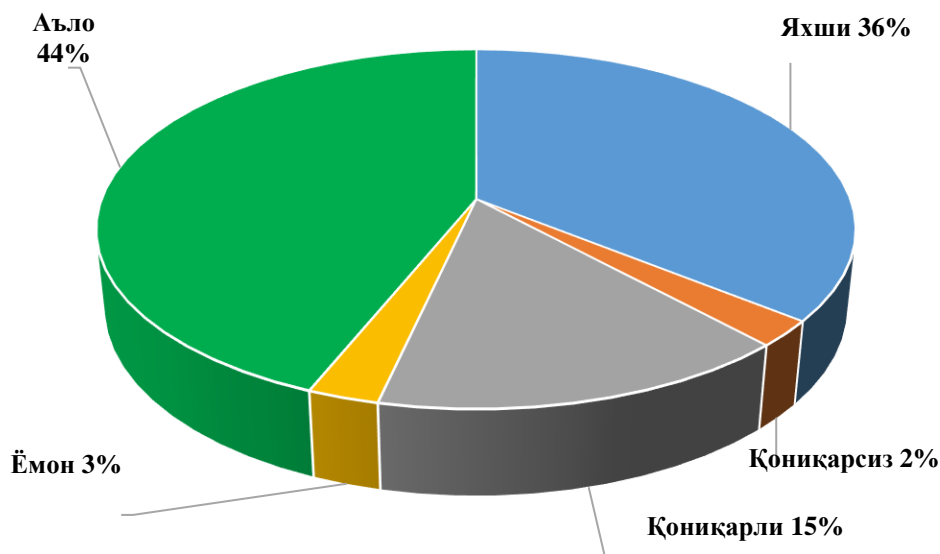


4-расм. Раҳбарнинг ходимларни ривожлантира олиш қобилияти

Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Кейинги сўровда раҳбарлардан (4-расм) “Қўл остингиздагиларга қандай билим ва кўникмалар етишмаётганлигини аниқлай оласизми? Уларга шахсий намуна бўла оласизми, ходимларингизга иш жараёнида зарур бўлган кўникмаларни шакллантира олишингиз мумкинми?” деб сўралганда респондентларнинг 44 % қўл остингиздагиларга қандай билим ва кўникмалар етишмаётганлигини аниқлай олиш ва уларга шахсий намуна бўла олиш, ходимларида иш жараёнида зарур бўлган кўникмаларни ўргата олиш ёки шакллантира олиш борасидаги кўникмаларини аъло, 34 % эса яхши деб ҳисоблаган.

Ривожланган мамлакатларда ҳам ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашга ҳамда уларнинг фаолиятини доимий таҳлил қилиб боришга катта аҳамият қаратилади. Япония донишмандларида шундай гап бор: “Ёмон хўжайин курмак ўстиради, яхшиси гуруч етиштиради, ақллиси тупроқни яхшилади, узоқни кўзловчиси ходим тайёрлайди”. Америкаликлар эса: “Америка ҳеч нарса қилмайди, америкаликлар қилади, ташкилот ҳеч нарса қилмайди, ташкилотдаги раҳбарлар ва ходимлар қиладилар”, деб таъкидлашади.



5-расм. Раҳбарнинг ходимларни танлай билиш қобилияти

Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган

Ташкилотингиз ишида қандай ходимлар керак эканлигини била оласизми? (5-расм) Касбий ва шахсий хусусиятлари асосида идеал номзоднинг портретини шакллантира оласизми? Номзодни тўғри танлай оласизми?” деган саволга 44 % респондент ўз кўникмаларини аъло, 3 % эса ёмон деб ҳисоблаган.

Жамоада раҳбарликни амалга оширувчи шахсга бир қатор талаблар қўйилади. Юқорида раҳбарнинг бошқарувчилик қобилиятларини намоён қилувчи айрим хусусиятларини кўриб чиқилди.

Ҳозирги ўта глобаллашган замонда кадрларнинг нотўғри танланиши корхоналар ташкилот ишида кўп йўқотишларга сабаб бўлади. Ташкилот раҳбарининг кадрларни танлашда эътиборга олиши муҳим бўлган жиҳат – инсоннинг аввал нима қилганини эмас, балки энди нима қила олиши мумкинлигини била олишдир. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузасида таъкидланганидек, “... лавозимларга самарали ишни таъминлайдиган, муносиб кадрларни танлаш бўйича олдимизда муҳим вазифа турибди” [6]. Шу маънода, кадрларни танлаш ва ишга қабул қилиш, бошқариш ва салоҳиятидан унумли фойдаланиш жараёнида қўллаб келинаётган замонавий усулларни тадқиқ этиб, улардан иш жараёнида самарали фойдаланиш йўналишларини ўрганиш долзарб масала бўлиб қолмоқда.

Раҳбарнинг ходимларни танлай билиш қобилияти ҳақида сўралган сўров натижалари раҳбар кадрларнинг 44 фоизиди бу қобилият аъло даражада деб баҳоланган бўлса, 36 фоизиди яхши даражада эканлигини кўрсатган. Сўровда иштирок этган 20 фоиз раҳбарларда эса бу кўрсаткич ёмон эканлиги акс этган. Раҳбар шахсининг индивидуал психологик хусусиятлари унинг жамоани бошқаришига таъсир кўрсатади.

Бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошириш учун раҳбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишидан қатъий назар муайян қобилиятга эга бўлиши керак. Раҳбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустақкам характери, кучли иродаси, барқарор ҳиссиёти, барча нарсаларга ва жабҳаларга нисбатан махсус қобилиятлари билан маълум ҳажмдаги меҳнат жамоаларини бошқара олади. Чунки, фан ва техниканинг ривожидан одамларда онглилик даражасининг юксак кўрсаткичи ижтимоий тажрибаларнинг таъсирчан кучи, кишиларнинг муайян билимларга эга эканлиги раҳбарнинг комил инсон камолоти поғонасига кўтарилишини тақозо этади.

Раҳбар ходимлар ишининг муҳим жиҳати — бу бошқарувда улар фаолиятини оқилона баҳолаш ҳисобланади. Бундай баҳолаш раҳбар ходимларни самарали танлаш ва жой-жойига қўйиш, ишига муносиб тақдирлаш тизимини такомиллаштириш, лавозим бўйича юқори поғонага кўтариш ва ниҳоят мунтазам малакасини ошириш учун зарурдир. Бу тизимни ташкилотда самарали ташкил этиш, такомиллаштириш, таҳлил қилиб бориш бевосита ташкилот бошқарувининг самарадорлигини таъминловчи муҳим вазифадир.

Раҳбар кадрлар фаолиятини баҳолаш – келгусида бошқарув қарорларини қабул қилиш учун зарурий бўлган ахборот ва маълумотларни доимий равишда жамлаш мақсадида ташкилотнинг вазифаларини амалга оширишда ходимларнинг самарадорлигини аниқлаш жараёнини англатади. Юқорида берилган ушбу таърифда кўйидаги фикрларга эътибор қаратиш лозим.

***Биринчидан,** биз ходимнинг эмас, балки ходимнинг фаолият самарадорлигини (натижадорлик) баҳолаймиз. Яъни, биз бўйсунувчиларнинг шахсий фазилатларини баҳоламоқчи эмасмиз. Меҳнат жараёнида яхши ва ёмон одамлар йўқ. Балки, касбий, ҳуқуқ-атвор ва шахсий хусусиятлари, бажарилган иш ҳамда эгаллаб турган лавозимига мос келадиган ёки мос келмайдиган одамлар бор.*

***Иккинчидан,** ходимлар фаолиятини баҳолаш шунчаки уларни саралаш учун эмас, балки ташкилот мақсадларига эришиш учун муҳимдир.*

***Учинчидан эса,** баҳолаш натижасида ходимларни бошқариш учун зарур бўлган ахборот ва маълумотлар тўпланади.*

Раҳбар шахсининг индивидуал психологик хусусиятлари унинг жамоани бошқаришига таъсир кўрсатади. Бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошириш учун раҳбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишидан қатъий назар муайян қобилиятларга эга бўлиши керак. Раҳбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустақкам характери, кучли иродаси, барқарор ҳиссиёти, барча нарсаларга ва жабҳаларга нисбатан махсус қобилиятлари билан маълум ҳажмдаги меҳнат жамоаларини бошқара олади. Чунки, фан ва техниканинг ривожидан одамларда онглилик даражасининг юксак кўрсаткичи ижтимоий тажрибаларнинг таъсирчан кучи, кишиларнинг муайян билимларга эга эканлиги раҳбарнинг комил инсон камолоти поғонасига кўтарилишини тақозо этади.

Адабиётлар/Литература/References:

1. Базаров Т.Ю. 2002 г. Оценка персонала. М.: ИПК ГС;

2. Холмўминов Ш.Р. 2004 й. “Маҳаллий бошқарув кадрлар менежменти”. Т.: Адабиёт жамғармаси нашриёти;
3. Васькин А.А. 2000 г. Оценка менеджеров: Учебно-практическое пособие. М.: Компания спутник;
4. Frank A. Heller. An evaluating of the Personnel Management function 1961 у;
5. Кашеварова С.С., Пантелеева О.Ю., Павлова А.М. 2004 г. Психологические аспекты аттестации кадров. VI Региональная студенческая научно-практическая конференция. Екатеринбург.: РГППУ;
6. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маърузаси // Ишонч, 2017 йил 17 январь, № 7-8 (3825)

SCIENCEPROBLEMS.UZ

ИЖТИМОЙ-ГУМАНИТАР ФАНЛАРНИНГ ДОЛЗАРБ МУАММОЛАРИ

Махсус сон

№ 5/4 (3) – 2023

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО- ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ACTUAL PROBLEMS OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

Ижтимоий-гуманитар фанларнинг долзарб муаммолари” электрон журнали 2020 йил 6 август куни 1368-сонли гувоҳнома билан давлат рўйхатига олинган.

Муассис: “SCIENCEPROBLEMS TEAM” масъулияти чекланган жамият

Таҳририят манзили:

100070. Тошкент шаҳри, Яккасарой тумани, Кичик Бешёғоч кўчаси, 70/10-уй. Электрон манзил:

scienceproblems.uz@gmail.com

Боғланиш учун телефонлар:

(99) 602-09-84 (telegram).