

**TALABALARNI BOSHQARUVCHILIK FAOLIYATIGA TAYYORLASHNING
DIDAKTIK IMKONIYATLARIDAN FOYDALANISH TEXNOLOGIYASI****Qodirova Gulnozaxon Raxmatjon qizi**

Farg'ona davlat universiteti Maktabgacha va boshlang'ich ta'lim fakulteti magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6582577>

Annotatsiya. Menejerning kasbiy faoliyatining muvaffaqiyati ko'p jihatdan uning o'zini boshqarish qobiliyati va qobiliyatiga, ya'ni o'ziga nisbatan boshqaruv funktsiyalarini amalga oshirishga bog'liq. Ushbu maqolada talabalarni boshqaruvchilik faoliyatiga tayyorlashning didaktik imkoniyatlaridan foydalanish hamda bo'lajak menejerning ish madaniyati o'z faoliyatini va bo'ysunuvchilarning faoliyatini tashkil etish qobiliyatini haqida so'z yuritiladi.

Kalit so'zlar: boshqaruv madaniyati, menejer, kompetensiya, shaxsiy va ijodiy komponentn, menejerning menejment madaniyati, menejerning menejment madaniyati, motivatsion, irodaviy, kognitiv va operatsion.

**ТЕХНОЛОГИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДИДАКТИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ
ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аннотация. Успешность профессиональной деятельности руководителя во многом зависит от его умения и способности к самоуправлению, то есть к выполнению управленческих функций по отношению к самому себе. В данной статье рассматривается использование дидактических возможностей для подготовки студентов к управленческой деятельности, а также культура труда будущего руководителя и умение организовать деятельность подчиненных.

Ключевые слова: культура управления, руководитель, компетентность, личностно-творческая составляющая, управленческая культура управления, культура управленческого управления, мотивационная, волевая, когнитивно-операциональная.

**TECHNOLOGY OF USING DIDACTIC OPPORTUNITIES TO PREPARE STUDENTS
FOR MANAGERIAL ACTIVITIES**

Abstract. The success of a manager's professional activity depends in many ways on his or her ability and ability to self-manage, that is, to perform managerial functions in relation to himself or herself. This article discusses the use of didactic opportunities to prepare students for management activities, as well as the future manager's work culture and ability to organize the activities of subordinates.

Keywords: management culture, manager, competence, personal and creative component, managerial management culture, managerial management culture, motivational, volitional, cognitive and operational.

KIRISH

Boshqaruv madaniyatini shakllantirish vazifasi globallashuv davrida mamlakatning milliy manfaatlariga javob beradigan mahalliy ijtimoiy-iqtisodiy, madaniy, etno-demografik iqtisodiy amaliyot haqiqatlari bilan bog'liq holda mutaxassislarni kasbiy tayyorlash sohasida yangi ishlanmalarni barpo etishni talab qiladi.

Ta'lim taraqqiyoti tendentsiyalarini tahlil qilish menejerda boshqaruv madaniyatini shakllantirish zaruriyati va uning shakllanishini ta'limning maqsadi va natijasi sifatida ko'rib chiqish imkoniyatlariga e'tibor qaratishimizga imkon beradi. Biz ishlab chiqayotgan

"menejning menejment madaniyati" tushunchasi tarkibidagi so'zlarni tanlash menejmentda afzal qilingan talqinlar bilan bog'liqligini aniqlasak ham, iqtisodiy fanlarda "mutaxassisni boshqarish madaniyati" so'zi ustuvor ahamiyatga ega.

Talabalarni boshqaruvchilik faoliyatiga tayyorlashning didaktik imkoniyatlaridan foydalanishda menejning kasbiy faoliyatining muvaffaqiyati ko'p jihatdan uning o'zini boshqarish qobiliyati va qobiliyatiga, ya'ni o'ziga nisbatan boshqaruv funksiyalarini amalga oshirishga bog'liq. Menejning funktsional tarkibiy qismida boshqaruv madaniyatini egallashi, shuningdek, jamoani tashkilotning o'zini o'zi boshqarishiga jalb qilish, sheriklik asosida xodimlar va biznesga qiziqqan boshqa guruhlar bilan samarali o'zaro aloqalarni tashkil etish imkoniyatini nazarda tutadi.

METODLAR

Talabalarni boshqaruvchilik faoliyatiga tanlangan komponentning mohiyati qay darajada rivojlangan? Ushbu savolga javobni avvalgi tadqiqotlarni tahlil qilish orqali olish mumkin. Menejning boshqaruv funksiyalarining mazmuni juda universaldir, garchi tashkilot faoliyat ko'rsatadigan sohada o'ziga xos xususiyatlar mavjud. Bundan tashqari, deyarli har bir menejer etakchidir va bo'linma ishini tashkil etib, boshqaruv funksiyalarini bajaradi. Xodimlarni boshqarish bo'yicha menejning faoliyatini ikki darajada ko'rib chiqish mumkin: a) individual faoliyat darajasi va b) birgalikdagi faoliyat darajasi. Shaxsiy faoliyatni boshqarish funksiyalarining mazmuni xodimlarning individual xususiyatlari, ularning hissiy va intellektual rivojlanish darajasi bilan belgilanadi. Qo'shma faoliyatni boshqarish funksiyalarining mazmuni tashkilot yo'nalishi, jamoaning xususiyatlari va uning manfaatlarini bilan belgilanadi. Boshqaruv funksiyalarini amalga oshirish usullari xodimlarning individual xususiyatlari, tashkilotning o'ziga xos xususiyatlari bilan belgilanadi.

Rahbarning boshqaruv madaniyati boshqaruv va etakchilik uslubida eng aniq namoyon bo'ladi.

Belgilangan tushunchalarni tahlil qilib, menejning shaxsiy fazilatlarini o'rganilayotgan tushunchalar tarkibidagi muhim tarkibiy qism ekanligini ta'kidlaymiz. Yangi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar menejdan tez o'zgarishlarga, doimiy ravishda o'zgarib turadigan texnologiyalarga va atrof-muhitning noaniqligiga munosib javob berishni talab qiladi; hozirgi kunda raqobatbardosh menejning shakllantirish vazifasi dolzarb bo'lib turibdi. Boshqaruv madaniyatining shaxsiy va ijodiy tarkibiy qismi menejer va unga bo'ysunuvchilarning o'zini rivojlantirishga, ijodiy va martaba o'sishini amalga oshirishga qaratilgan.

Talabalarni boshqaruvchilik faoliyatida aloqa va etakchilik qobiliyatlari va ishbilarmonlik fazilatlarini to'g'risida xabardorligi va ularni xodimlar orasida rivojlanishi va tashkilot samaradorligini oshirish uchun ulardan foydalanish imkoniyatlariga katta ahamiyat beriladi. Menejer nafaqat o'z martabasini rejalashtirish va amalga oshirishi, balki tashkilotning maqsadlariga eng yaxshi erishish uchun xodimlarning martaba o'sishiga ko'maklashishi, shaxsiy va ijodiy rivojlanishni o'zini o'zi boshqarish, xodimlarni boshqarish va tashkilotning birgalikda boshqaruvi darajasida boshqarishi kerak.

Shaxsiy va ijodiy komponentni bilish darajasini hisobga olgan holda, menejning shaxsiga qo'yiladigan talablarning boshqaruv jihati hali ham ishlab chiqilmaganligini ta'kidlash mumkin.

Talabalarni boshqaruvchilik faoliyatida didaktik imkoniyatlaridan yana biri bu boshqaruv madaniyatining yana bir muhim tarkibiy qismi - psixologik - bu menejmentning o'zaro ta'sir sub'ektlarining psixologik xususiyatlarini diagnostika qilish va hisobga olishga qaratilgan. Menejning o'zi, uning hamkasblari va bo'ysunuvchilarining shaxsiy xususiyatlarini o'rganish o'zini, xodimlarni va umuman tashkilotni boshqarish strategiyasini oqilona tanlash uchun zarurdir. Menejning shaxsini chuqur bilishi uning psixologik va jismoniy holatini malakali tartibga solishga, yangi kasbiy va hayotiy sharoitlarga moslashishga imkon beradi.

NATIJALAR

Boshqaruv madaniyati tarkibiy qismlarini aniqlash bo'yicha yuqoridagi yondashuvlarni tahlil qilish asosida uning mazmuni mehnat madaniyati, axborot-huquqiy va ijtimoiy-psixologik madaniyatni o'z ichiga olganligini aniqladik.

Bo'lajak menejning ish madaniyati o'z faoliyatini va bo'ysunuvchilarning faoliyatini tashkil etish qobiliyatini (asosiy boshqaruv funktsiyalarini amalga oshirish va boshqaruvning turli usullarini qo'llash orqali), iqtisodiyot, tadbirkorlik, menejment, zamonaviy kompyuter texnologiyalariga egalik qilish, shuningdek vaqtincha boshqarish sohasidagi mutaxassisning vakolatlarini nazarda tutadi.

Menejning axborot va huquqiy madaniyati ma'lumot (ishlash, yig'ish, qayta ishlash, saqlash, o'tkazish, saqlash) bilan ishlash qobiliyatida namoyon bo'ladi, shu asosda menejer boshqaruv qarorlari va hujjatlar (ish yuritish madaniyati) ni qabul qiladi, bunga mutaxassisning huquqiy savodxonligi ham kiradi, bu me'yoriy hujjatlar to'g'risidagi bilimlarni nazarda tutadi, kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur.

Menejning ijtimoiy-psixologik madaniyati ishbilarmonlik bilan muloqot qilish ko'nikmalarini shakllantirish, omma oldida nutq so'zlash, nizolarning oldini olish va ularni hal qilishning o'ziga xos usullari, o'zini o'zi boshqarish, bo'ysunuvchilarning xususiyatlarini tushunish va hisobga olish qobiliyati, axloqiy me'yorlar va ish odob-axloq qoidalariga rioya qilish, nutq madaniyati, tashqi ko'rinish, doimiy o'zini o'zi tarbiyalash va o'zini takomillashtirish.

MUNOZARALAR

Tarkib tarkibiy qismlaridan tashqari biz boshqaruv madaniyatining tarkibiy qismlarini aniqladik: motivatsion, irodali, kognitiv, operativ.

Bo'lajak menejrlarning menejment madaniyatini shakllantirishning yuqori darajasi boshqaruv faoliyatini yuqori sifatli bajarishga bo'lgan yuqori ehtiyoj bilan tavsiflanadi; muvaffaqiyatga erishish motivining ustunligi; faoliyatni o'zboshimchalik bilan tartibga solish bilan shakllangan; boshqaruv faoliyatining barcha jihatlari to'g'risida aniq, tizimlashtirilgan bilimlarning mavjudligi; boshqaruv faoliyatini yuqori sifatli amalga oshirish.

Bo'lajak menejrlarning menejment madaniyatini shakllantirishning o'rtacha darajasi quyidagilar bilan tavsiflanadi: menejerlik faoliyatini yuqori sifatli bajarishga epizodik ehtiyoj; uning motivlarining noaniqligi; vaziyatni o'zboshimchalik bilan tartibga solish; boshqaruv faoliyati to'g'risida to'g'ri, ammo tizimlashtirilmagan bilimlarning mavjudligi; uni amalga oshirishning beqaror sifati.

XULOSA

Shunday qilib, menejning boshqaruv madaniyati muammosining holatini o'rganib chiqib, quyidagi xulosalarni chiqarishimiz mumkin. Menejning boshqaruv madaniyati mohiyati doimiy ravishda o'z-o'zini takomillashtirish asosida boshqaruv faoliyatini samarali

amalga oshirishga imkon beradigan kasbiy bilim, ko'nikma va malakalarning, shaxsiy fazilatlarining umumiyligidadir. Boshqaruv madaniyati motivatsion, irodaviy, kognitiv va operatsion tarkibiy qismlarni o'z ichiga oladi, ular bir vaqtning o'zida uni shakllantirish mezonlari bo'lib xizmat qiladi. Bo'lajak menejning boshqaruv madaniyati yuqori, o'rta yoki past darajada rivojlanishi mumkin.

Boshqaruv madaniyatining umumiy nazariy masalalarini tahlil qilish muammoning metodologik tomonini tadqiqotlarimiz doirasida ko'rib chiqishga, ya'ni oliy o'quv yurtida bo'lajak menejerlarning boshqaruv madaniyatini shakllantirishga o'tishga imkon beradi.

Adabiyotlar

1. Qurbonov Sh., Sayitxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. –T.: Turon-Iqbol, 2006. – 592 b.
2. Djuraev R.X., Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti. –T.: Voris-nashriyotI 2006. -259 b.
3. Orlov, A. PI. Menejment [Matn]: darslik / A.I.Orlov. - M., "Zumrad", 2003 y.
4. Menejment asoslari [Matn] / ed. prof. Vachugova D.D. - M., "O'rta maktab", 2001.- 366b.
5. Menejment asoslari [Matn]: darslik / Kabushkin N. Va. - M., "Yangi bilim", 2002. - 336 b.
6. Mahkamov U, Tillaboeva N, Tillaboeva SH. Pedagogik mahorat. O'quv qo'llanma. T.: 2003 y
7. Uljaevna, U. F. (2020). Didactic games in preschool educational system. *Проблемы современной науки и образования*, (4-2 (149)), 27-29.
8. Uljaevna, U. F., & Shavkatovna, S. R. (2021). Development and education of preschool children. *ACADEMICIA: AN INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY RESEARCH JOURNAL*, 11(2), 326-329.