



IJTIMOIIY LOYIHALASHTIRISH STRATEGIYASI VA ASOSLARI

Tagayev Kamol Kamilovich

Navoiy davlat universiteti, mustaqil tadqiqotchisi

Navoiy, O'zbekiston

Annotatsiya: *Ijtimoiy loyihalashtirish – ijtimoiy tajribaning tizimli tavsifi, ijtimoiy haqiqatni oldindan ko'rish shakllaridan biri bo'lib, amaliyotda qo'llash uchun takliflar o'z ichiga oladi. Uning natijasi – yangi ijtimoiy jarayon va hodisalarning rejaviy rivojlanish variantlarining ilmiy asoslangan belgilari hisoblanadi.*

Kalit so'zlar: *loyihalashtirish, rekonstruksiya, innovatsion faoliyat, dizayn, rahbar, shaxs, muhit, imij, prinsip, funksiya*

Ijtimoiy loyihalashtirishsiz prognoz to'g'riligini baholash yoki ilmiy asoslangan ijtimoiy rivojlanish rejasini ishlab chiqish mumkin emas. Loyihalashtirish g'oyalarni sinab ko'rishda muvaffaqiyatsizlik ehtimolini ham hisobga oladi. Bunday holatda sabablarni chuqur tahlil qilish talab etiladi. Shunday qilib, ijtimoiy loyihalashtirishni – hayotiy muhitni o'zgartirish bilan bog'liq maxsus professional va ijtimoiy faoliyat turi sifatida tushunish mumkin. Bu faoliyat ijtimoiy funksiyalarni bajaruvchi mavjud obyektlarni rekonstruksiya qilish va yangilarini yaratishga qaratilgan. Ijtimoiy loyihalashtirishga ushbu yondashuvni “obyektga yo'naltirilgan” deb atash mumkin. Ijtimoiy loyihalashtirish – barcha turdagi ilmiy ma'lumotlardan foydalanishning samarali vositasi, nisbatan mustaqil va yaxlit innovatsion faoliyatning yangi usuli, iqtisodiy, tashkiliy, ijtimoiy va madaniy muammolarni hal qilish metodidir.

Ijtimoiy loyihalashtirish turli darajalarda qo'llanilishi mumkin. Shuning uchun uni tasniflash muhimdir. Ijtimoiy loyihalashtirishni hal qilinadigan muammolar va qo'llaniladigan ijtimoiy sohalar asosida tasniflash asosiy hisoblanadi. Shuningdek, loyihalarning tabiati, mazmuni, usullari va qat'iy asoslanganligiga qarab ham tasniflash mumkin. Ijtimoiy loyihalashtirishni yechiladigan masalalar miqyosiga ko'ra ham klassifikatsiya qilish mumkin

dizayn baholarini qo'llash bilan bog'liq ijtimoiy muammolar:

- miqdoriy yoki sifat;
- lokal farqlash tavsiya etiladi,
- xususiy muammolarga yo'naltirilgan,
- asosiy ijtimoiy muammolarni hal qilishga qaratilgan strategik dizayn.

Strategik dizayn kelajakdagi parametrlarni belgilaydi, ularning amalga oshirilishining oqibatlari uzoq muddatli bo'lib, umuman jamiyat hayotiga ta'sir qiladi.

Ko'pgina ilmiy ishlarda rahbarlar faoliyatining o'ziga xos xususiyatlariga ega ekanligi va ularni mustaqil o'rganish obyekti sifatida ajratish mumkinligi haqida fikrlar mavjud [1]. Shaxsning xususiyatlari va individual sifatleri deganda, ma'lum faoliyat turi uchun xos



bo'lgan ma'lum darajadagi faoliyat va xulq-atvorni ta'minlovchi barqaror ruhiy tuzilmalar tushuniladi. Rahbarlik faoliyatini amalga oshirishga subyektga ko'plab omillar ta'sir qiladi. Kasbiy rahbarlarni tayyorlash tizimida ma'lum bir rahbarlik faoliyati talablariga eng mos keladigan shaxsiy sifatlar majmuasini nazarda tutadi². U rahbar shaxsining individualligini, uning qadriyatlar tizimi, maqsadlari va "agressiv" muhit sharoitida shaxsning yaxlitligini saqlab qolish mexanizmlarini o'rganish bilan ajralib turadi.

Ijtimoiy loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlash usullarini o'rganish uchun shaxs faolligining boshqaruvda qanday mexanizmlar asosida o'zgarishi aniqlanishi kerak. Metodologik jihatdan faoliyat subyekti faollik prinsipining ahamiyatini ta'kidlash muhimdir [2]. Rahbarning boshqaruv faoliyatining samaradorligi va natijadorligi kasbiy tayyorgarlik jarayonida malaka olish va qayta tayyorlash davomidagi tayyorgarlik sifatiga bog'liq bo'lib, bu jarayonda shaxs tuzilmasida o'zgarishlar ro'y beradi. Ijtimoiy loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlash natijasida rahbarlik faoliyatining nazariy va amaliy ko'nikmalarini egallash, individual-situativ boshqaruv uslubi, boshqaruv usullari va texnikalari ishlab chiqiladi, rahbarning individual imiji shakllanadi va natijada boshqaruvda sifatiy o'garishlar namoyon bo'ladi.

Metodologik rivojlanish prinsipi ham kam muhim emas. U rahbarni kasbiy tayyorgarlik jarayonida shaxsning evolyutsion o'zgarishi nuqtai nazaridan ko'rib chiqish imkonini beradi. Rahbarni kasbiy tayyorlashning obyektiv qonuniyatlari, o'z navbatida, shaxsiy xususiyatlar, kasbiy o'sish imkoniyatlarining qanchalik to'g'ri amalga oshirilishiga bog'liqdir.

Har qanday muammoni hal qilish umumiy metodologik prinsipdan boshlanishi kerak, bu esa maxsus masalalarni belgilaydi. Bizning holatda rahbar kadrlarni tayyorlash tizimining funksiyalarini aniqlash umumiy vazifadir. Biz boshqaruv faoliyati, ishlab chiqarish va kasbiy tayyorgarlik katta ijtimoiy tizimning kichik tizimlari ekanligidan, ular rivojlanish va faoliyatning umumiy qonunlariga bo'ysunadi, bir-biri bilan chambarchas bog'liq, ammo bir vaqtda muhim farqlarga ega ekanligini nazarda tutamiz. Zamonaviy funksiyalar loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlashning polifunksional va ixtisoslashgan qilib belgilaydi, bu esa uning diversifikatsiyasi zarurligini keltirib chiqaradi. Zamonaviy davrda ijtimoiy muhit, kasbiy boshqaruv faoliyatining mazmuni va xarakteri o'zgarib, natijada rahbar kadrlarning nazariy va amaliy tayyorgarlik darajasiga talablar oshmoqda.

Rahbarning kasbiy faoliyatining o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish va rahbar kadrlarni tayyorlash tizimini diversifikatsiyalangan oliy va oliygohdan keyingi tuzilmasini yaratish asosida bu jarayonni falsaviy tahlil qilish tamoyillarini ishlab chiqish bizning tadqiqotimizning o'ziga xos xususiyatidir. Uning amalga oshirilishi quyidagi maxsus vazifalarni hal qilishni nazarda tutadi:

- rahbarni kasbiy o'qitishni o'rganish, uzluksiz tayyorgarlik tizimini yaratish maqsadida uning mazmuniy qismini tahlil qilish;
- rahbarni kasbiy tayyorlash samaradorligiga ta'sir etuvchi asosiy boshqaruv omillarini aniqlash va tizimlashtirish hamda ular asosida uning rivojlanish loyihasini ishlab chiqish;





TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATION G'OYALAR



- obyektiv va zamonaviy ma'lumot asosida jarayonni uzluksiz takomillashtirishni ta'minlovchi ijtimoiy loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlash mexanizmlarini yaratish;

- diversifikatsiyalangan rahbar kadrlarni tayyorlash loyihasini uning turli bosqichlarida (mazmun, shakl, usullar va ixtisosliklar o'zgarishi bilan) tahlil qilish.

Ijtimoiy loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlash faoliyatini belgilovchi omillar sifatida jamiyatning iqtisodiy sharoitlari, ta'lim tizimi byudjeti, o'qituvchilar va o'quv-texnika xodimlarining ish haqi fondi, boshqaruv malakasiga ega kasbiy mutaxassislar soni, kasbiy tayyorgarlikning sifat mazmuni, jamiyatning rahbarlar qatlamiga munosabati, ma'lumot va ayniqsa kasbiy ma'lumotlarni erkin tarqatish imkoniyatlari ko'rsatiladi [3]. Ijtimoiy loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlashdan maqsad jamiyat rivojlanish darajasiga optimal moslashtirishdir. Ijtimoiy loyihalashtirish tizimida rahbar kadrlarni tayyorlasning ikkinchi maqsadi yurtimizda sifatli rahbar kadrlarni tayyorlashdan iborat.

ADABIYOTLAR

1. Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. - М.: Дело, 1992.-С.123.
2. Мерлин В.С. Психология индивидуальности/Под ред. Климова Е.А. - М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. – С.448.
3. Семенова Н.Г. Проектирование системы коммуникативно-деловых ситуаций для подготовки менеджера к профессиональному общению. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. — Воронеж, 2000. - 19 с.
4. Sobirovich, T. B. (2023). Basic Criteria for Building the Third Renaissance in Uzbekistan. Asian Journal of Applied Science and Technology (AJAST), 7(1), 149-157.
5. Sobirovich, T. B., & Sharipovna, A. F. New Uzbekistan–New Strategy of Administrative Reforms. researchgate.net.