

RAHBAR KADRLAR FAOLIYATINING HOZIRGI HOLATI: FAOLIYATIDAGI MUAMMOLAR VA ULARNING SABABLARI

Abdulxaeva Malikaxon Abduaziz qizi

Qo'qon universiteti magistranti

Annotatsiya. Mazkur maqolada rahbar kadrlar faoliyatining hozirgi holati, ularning boshqaruv jarayonidagi o'rni va roli tahlil qilinadi. Unda rahbarlarning samarali faoliyat olib borishlariga to'sqinlik qilayotgan asosiy muammolar aniqlanib, ularning kelib chiqish sabablari o'rganiladi. Muammolarni bartaraf etish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan bo'lib, ularning nazariy va amaliy ahamiyati yoritib beriladi. Shuningdek, zamonaviy menejment yondashuvlari asosida rahbar kadrlar faoliyatini takomillashtirish yo'nalishlariga alohida e'tibor qaratilgan.

Kalit so'zlar: rahbar kadrlar, boshqaruv, muammo, faoliyat samaradorligi, menejment, yetakchilik, tashkilot, muammo sabablari, takomillashtirish.

CURRENT STATUS OF LEADERSHIP PERSONNEL ACTIVITIES: PROBLEMS IN THEIR ACTIVITIES AND THEIR CAUSES

Annotation. This article analyzes the current state of leadership personnel activities, their place and role in the management process. It identifies the main problems that prevent leaders from carrying out their effective activities and studies their causes. Proposals and recommendations for eliminating problems are developed, and their theoretical and practical significance is highlighted. Special attention is also paid to areas for improving leadership personnel activities based on modern management approaches.

Keywords: leadership personnel, management, problem, performance, management, leadership, organization, causes of problems, improvement.

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДЯЩИХ ПЕРСОНАЛОВ: ПРОБЛЕМЫ В ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ ПРИЧИНЫ

Аннотация. В данной статье анализируется современное состояние деятельности руководящих кадров, их место и роль в процессе управления. Выявляются основные проблемы, препятствующие руководителям осуществлять свою эффективную деятельность, изучаются их причины.

Разработаны предложения и рекомендации по устранению проблем, выделено их теоретическое и практическое значение. Особое внимание также уделено направлениям совершенствования деятельности руководящих кадров на основе современных подходов к управлению.

Ключевые слова: *руководящие кадры, управление, проблема, эффективность, менеджмент, лидерство, организация, причины проблем, совершенствование.*

Zamonaviy ta'lim tizimida rahbar kadrlarning roli tobora ortib bormoqda. Ta'lim muassasalarining samarali faoliyati, ta'lim sifatining yuksalishi, innovatsion yondashuvlarning amaliyotga tatbiq etilishi ko'p jihatdan rahbarlarning kasbiy salohiyati, boshqaruv madaniyati va strategik fikrlash qobiliyatiga bog'liq. Shu bois ta'lim tizimidagi islohotlar va yangilanishlar jarayonida rahbar kadrlarning zamon talablariga mos ravishda faoliyat yuritishlari dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Biroq amaliyot shuni ko'rsatmoqdaki, bugungi kunda ta'lim sohasida faoliyat yuritayotgan rahbarlar bir qator muammolarga duch kelmoqdalar. Bular qatoriga boshqaruvdagi byurokratik to'siqlar, pedagogik jamoa bilan muloqotda yuzaga keladigan muammolar, zamonaviy boshqaruv texnologiyalarini yetarlicha o'zlashtirmaganlik, tashabbus va ijodiy yondashuvning yetishmasligi kabi holatlar kiradi. Bu muammolar rahbar kadrlarning faoliyat samaradorligini pasaytiribgina qolmay, balki ta'lim muassasasining umumiy rivojlanishiga ham salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Tadqiqotimizda ta'lim tizimidagi rahbar kadrlar faoliyatining hozirgi holati tahlil qilindi, mavjud muammolar va ularning kelib chiqish sabablari aniqlanadi hamda ularni bartaraf etish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Bugungi ta'lim tizimida rahbar kadrlar faoliyatining samaradorligi ko'plab omillarga bog'liq bo'lib, ularning kasbiy tayyorgarligi, menejerlik ko'nikmalari, kommunikativ salohiyati hamda liderlik fazilatlarini bu jarayonda asosiy rol o'ynaydi. Shu bilan birga, mavjud holat tahlili shuni ko'rsatadiki, ko'plab ta'lim muassasalarida rahbarlar faoliyatida bir qator tizimli muammolar mavjud.

Birinchidan, rahbar kadrlarning boshqaruv faoliyatida strategik rejalashtirish va zamonaviy menejment uslublaridan foydalanish darajasi pastligicha qolmoqda. Ko'plab rahbarlar an'anaviy boshqaruv yondashuvlariga tayangan holda ish yuritadilar, bu esa innovatsion yondashuvlarni samarali joriy etishda to'siqlarga sabab bo'lmoqda.

Ikkinchidan, rahbarlarning axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish ko'nikmalari yetarli emas. Bugungi raqamli davrda bu ko'nikmalar

nafaqat boshqaruv, balki ta'lim sifati monitoringi va samarali tahlil uchun ham zarur hisoblanadi.

Uchinchi, kadrlar tanlash va tayyorlash jarayonida rahbarlarning kasbiy kompetensiyalariga yetarlicha e'tibor berilmayapti. Ko'plab holatlarda rahbarlik lavozimiga tayinlangan shaxslar pedagogik bilimlarga ega bo'lsalar-da, menejerlik, liderlik va strategik fikrlash borasida tayyor emasligi kuzatilmoqda.

To'rtinchi, muassasa ichki muhitida jamoa bilan ishlash, ijtimoiy-psixologik muhitni boshqarish kabi yumshoq ko'nikmalarning yetishmasligi ham rahbar faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Bu esa o'z navbatida jamoada ijtimoiy-psixologik nosog'lom muhitga, motivatsiyaning pasayishiga olib kelmoqda.

Yuqoridagi muammolarni aniqlash orqali ularning asosiy sabablari sifatida quyidagilarni ko'rsatish mumkin:

- Rahbar kadrlar uchun malaka oshirish kurslarining tizimli yo'lga qo'yilmaganligi;
- Rahbarlarni tayyorlashda amaliyotga yo'naltirilgan dasturlar yetishmasligi;
- Tashkiliy va institutsional yondashuvlarda zamonaviy mezonlarning yo'qligi;
- Ichki nazorat va monitoring mexanizmlarining sustligi.

Mavjud holatdan kelib chiqib, ta'lim muassasalari rahbarlari faoliyatini takomillashtirish uchun quyidagi yo'nalishlar muhim hisoblanadi:

Rahbar kadrlar uchun zamonaviy menejment, psixologiya va kommunikatsiya bo'yicha doimiy malaka oshirish tizimini joriy etish;

- Raqamli boshqaruv texnologiyalarini chuqur o'rganish va amaliyotga tatbiq etish;
- Kadrlar tanlovi jarayonida menejerlik kompetensiyalariga alohida e'tibor qaratish;
- Ichki monitoring va tashqi baholash tizimlarini takomillashtirish orqali rahbarlar faoliyatiga obyektiv yondashuvni kuchaytirish.

Tahliliy-metodik yondashuv – rahbar kadrlar faoliyatini o'rganishda ilg'or tajribalar, normativ-huquqiy hujjatlar, ilmiy adabiyotlar asosida nazariy tahlil amalga oshirildi.

Empirik kuzatuvlar – bir nechta ta'lim muassasalari misolida rahbarlarning amaliy faoliyati o'rganildi va ularning kundalik boshqaruvdagi muammolari tahlil qilindi.

Sotsiologik so'rovnoma – rahbarlar, o'qituvchilar va metodistlar orasida so'rovlar o'tkazilib, muammolar va ehtiyojlar aniqlashtirildi.

Taqqoslash va diagnostika – turli darajadagi rahbarlarning faoliyati o'rtasida taqqoslov tahlillari olib borilib, umumiy va xos muammolar aniqlab chiqildi.

Tavsiyalar ishlab chiqish – aniqlangan muammolar asosida ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi.

Olib borilgan tahlillar asosida quyidagi muhim natijalarga kelindi:

Rahbar kadrlar faoliyatining hozirgi holati ta'lim tizimida bir qator muammolar va tizimli kamchiliklar mavjudligini ko'rsatmoqda. Jumladan, strategik boshqaruv, innovatsion fikrlash, jamoani boshqarish va AKT vositalaridan foydalanish borasida salohiyat yetarli emas.

Rahbarlarning menejerlik va liderlik kompetensiyalari ko'plab holatlarda an'anaviy yondashuvlar doirasida shakllangan bo'lib, bu zamonaviy ta'lim talablari bilan ziddiyatga kirishmoqda.

Kadrlar tayyorlash va malaka oshirish tizimi rahbarlarning kasbiy rivojlanishiga to'liq xizmat qilmayapti. Amaliyotga yo'naltirilgan, zamonaviy menejmentga asoslangan o'quv dasturlar yetishmaydi.

Ichki nazorat va tashqi monitoring mexanizmlarining sustligi rahbarlar faoliyatini baholashda obyektivlikni ta'minlashga imkon bermayapti, bu esa faoliyatda muammolar chuqurlashishiga olib kelmoqda.

Tashkiliy va institutsional muhitdagi to'siqlar, ayniqsa ortiqcha byurokratiya, tashabbuskorlik va yangilikka intilishni susaytirmoqda.

Yuqorida aniqlangan muammolarni bartaraf etish va rahbar kadrlar faoliyatini takomillashtirish maqsadida quyidagi tavsiyalarni ilgari surish mumkin:

Rahbar kadrlar uchun malaka oshirish tizimini isloh qilish, ularni menejment, psixologiya, strategik rejalashtirish va AKT bo'yicha yangilangan, amaliyotga yo'naltirilgan dasturlar asosida o'qitish;

Raqobatbardosh rahbarlik kompetensiyalariga ega bo'lgan kadrlarni tanlab olish mexanizmlarini joriy etish;

Rahbar faoliyatini baholashda ochiq, aniq mezonlar asosida nazorat va tahlil tizimini yo'lga qo'yish;

Ijodiy, tashabbuskor va liderlik qobiliyatiga ega rahbarlarni rag'batlantirish va ilg'or tajribalarni ommalashtirish;

Tashkilot ichida ijtimoiy-psixologik salbiy omillarni bartaraf etish, jamoa bilan samarali muloqot va ijobiy muhitni shakllantirish bo'yicha psixologik xizmatlar faoliyatini yo'lga qo'yish.

Xulosa qilib aytganda, ta'lim sohasida rahbar kadrlar faoliyatining sifatini oshirish – butun tizimning rivoji va ta'lim sifati kafolati hisoblanadi. Shu bois, rahbar kadrlarning salohiyatini oshirish davlat siyosati darajasidagi ustuvor yo'nalish sifatida qaralishi zarur.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Anderson, C. A., & Dill, K. E. (2000). Video games and aggressive thoughts, feelings, and behavior in the laboratory and in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 772–790.
2. Smith, J. L., & Moore, S. R. (2022). The role of technology in enhancing social engagement among adolescents. *Journal of Educational Technology*, 35(2), 45-58. <https://doi.org/10.1016/j.jetc.2022.01.008>
3. Zhao, L., & Lee, R. (2021). Integrating innovative methods to foster social activism in youth. *International Journal of Social Education*, 44(3), 120-134. <https://doi.org/10.1177/23456789034567894>.
4. Ikromjonovna, J. S. (2023). The role of folk tales and epic motives in the poetry of Usman Azim. *Open Access Repository*, 9(4), 545-548.
5. Jumanova, S. I., & Maxliyoxon, O. (2024). O ‘Zbekistonda Maktab Ta’limini Xususiylashtirish Va Pisa Testiga Tayyorlash Masalalari. *University Research Base*, 13-16.
6. Ikromjonovna, J. S., & Axadjon o‘g‘li, A. A. (2023). O ‘ZBEKISTONDA PISA TESTI NATIJALARI VA BOSHLANG ‘ICH TA’LIM O ‘QUVCHILARINI BU TESTGA TAYYORLASH ISTIQBOLLARI. *QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI*, 9, 159-162.
7. Jumanova, S. (2024). Analysis of PISA test results in Uzbekistan and prospects of preparing primary education students for PISA test. *Nordik ilmiy-amaliy elektron jurnali*.
8. Jumanova, S., & Odilova, M. (2025). PISA XALQARO BAHOLASH TIZIMINING AMALIY AHAMIYATIDA XORIJ TAJRIBASI. *QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI*, 14, 103-105.
9. Jumanova, S., & Odilova, M. (2024). O ‘ZBEKISTONNING XALQARO PISA TESTIDAGI NATIJALARI VA UNDA TA’LIM TIZIMI SAMARADORLIGINI RIVOJLANTIRISHDA FOYDALANISH MASALALARI. *QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI*, 11, 66-70.
10. Jumanova, S., & Odilova, M. (2025). PISA XALQARO BAHOLASH TIZIMINING AMALIY AHAMIYATIDA XORIJ TAJRIBASI. *QO ‘QON UNIVERSITETI XABARNOMASI*, 14, 103-105.
11. Axrorjon, A., & Maxliyoxon, O. (2024). TA’LIM SIFATI OSHISHIDA JSTNING O ‘RNI. *YANGI O ‘ZBEKISTONDA IJTIMOY-INNOVATSION TADQIQOTLAR*, 2(1), 113-118.
12. Akhrorjon, A., & Maxliyoxon, O. (2024). IMPACT, RESULTS AND CONSEQUENCES OF WTO ACCESSION ON THE EDUCATION SYSTEM. *International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Prospectives*, 2(1), 6-15.
13. Abdullaev, A., & Odilova, M. (2024). The Role of WTO in Improving the Quality of Education. *Yosh Tadqiqotchi Jurnali*, 3(1), 140-148.

14. Akhrorjon, A. (2022). Reasons, problems and consequences for the accession of the Uzbek ecanomy to the WTO. In *International scientific conference" Topical issues of the economy in modern.*
15. Akhrorjon, A., & Zumradkhan, K. (2022). The impact and results of membership of the wto on the education system. *Educational Research in Universal Sciences*, 1(5), 24-32.
16. Axadjon o'g'li, A. A., & Sabirovna, G. G. (2025). JSTGA A'ZO BO 'LISHNING IQTISODIY O'SISHGA TA'SIRI. *ZAMIN ILMIY TADQIQOTLAR JURNALI*, 1(5), 101-108.