O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

MIRZO ULUG‘BEK NOMIDAGI O‘ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETINING JIZZAX FILIALI

ZAMONAVIY INNOVATSION TADQIQOTLARNING DOLZARB MUAMMOLARI VA RIVOJLANISH TENDENSIYALARI: YECHIMLAR VA ISTIQBOLLAR

mavzusidagi Respublika ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami

(2024-yil 17-18-may)

(2-qism)

JIZZAX-2024

“Zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari: yechimlar va istiqbollar” mavzusidagi Respublika ilmiy-texnik anjuman materiallari to‘plami – Jizzax: O‘zMU Jizzax filiali, 2024-yil 17-18-may. 461-bet.

Respublika miqyosidagi ilmiy-texnik anjuman materiallarida zamonaviy innovatsion tadqiqotlarning dolzarb muammolari va rivojlanish tendensiyalari sohasidagi innovatsion tadqiqotlar aks etgan.

Globallashuv sharoitida davlatimizni yanada barqaror va jadal sur’atlar bilan rivojlantirish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar samarasini yaxshilash sohasidagi ilmiy-tadqiqot ishlariga alohida e’tibor qaratilgan. Zero iqtisodiyotning, ijtimoiy sohalarni qamrab olgan modernizatsiya jarayonlari, hayotning barcha sohalarini liberallashtirishni talab qilmoqda.

Ushbu ilmiy ma’ruza tezislari to‘plamida mamlakatimiz va xorijlik turli yo‘nalishlarda faoliyat olib borayotgan mutaxassislar, olimlar, professor-o‘qituvchilar, ilmiy tadqiqot institutlari va markazlarining ilmiy xodimlari, tadqiqotchilari, magistr va talabalarning ilmiy-tadqiqot ishlari natijalari mujassamlashgan.

Mas’ul muharrirlar: DSc.prof. Turakulov O.X., PhD. O‘ralov A.I.

Tahrir hay’ati a’zolari: p.f.d.(DSc), prof. Turakulov O.X., b.f.f.d. (PhD) O‘ralov A.I., t.f.f.d.(PhD), dotsent Abdumalikov A.A., t.f.n., dots. Baboyev A.M., t.f.f.d.(PhD), dots. Abduraxmanov R.A., p.f.f.d.(PhD) Eshankulov B.S., p.f.n., dots. Alimov N.N., p.f.f.d.(PhD), dotsent Alibayev S.X., p.f.f.d. (PhD) Halimov O‘.H., p.f.f.d.(PhD), dotsent Karshiyev A.A., f.f.f.d.(PhD), dotsent Sindorov L.K., t.f.f.d. (PhD), dotsent Nasirov B.U., b.f.f.d. (PhD), dotsent Mustafaqulov M.A., f.f.f.d. (PhD) Alibekov D.A.., f-m.f.f.d. (PhD) Sharipov X.F., ps.f.f.d.(PhD) Norbekova B.Sh., i.f.n., dots. Tsoy M.P., Qayumov O.A., Jo‘rayev M.M.

Mazkur to‘plamga kiritilgan ma’ruza tezislarining mazmuni, undagi statistik ma’lumotlar va me’yoriy hujjatlarning to‘g‘riligi hamda tanqidiy fikr-mulohazalar, keltirilgan takliflarga mualliflarning o‘zlari mas’uldirlar.

baholashga va boshqalarga nisbatan hamdardlikni rivojlantirishga undashi mumkin. Jamiyatga xizmat ko‘rsatish loyihalari, madaniy almashinuvlar va fuqarolik ishtiroki faoliyati kabi tajribaviy o‘rganish imkoniyatlari ham talabalarga fuqarolik o‘ziga xosligi va mas’uliyat hissini mustahkamlovchi amaliy ko‘nikma va tajribalar bilan ta’minlashi mumkin.

Xulosa qilib aytganda, o‘quvchilarda vatanparvarlik kompetensiyasini shakllantirishning ijtimoiy-pedagogik ahamiyati uning shaxsda o‘ziga xoslik, daxldorlik va fuqarolik mas’uliyat hissini tarbiyalash, shu bilan birga jamiyatda ijtimoiy hamjihatlik, axloqiy qadriyatlar va jamoaviy farovonlikni mustahkamlash salohiyatidadir. Inklyuziv va tanqidiy yondashuvlar orqali vatanparvarlik ta'limini o'quv dasturiga kiritish orqali o'qituvchilar talabalarga zamonaviy dunyoning murakkabliklarida halollik va hamjihatlik bilan harakat qilishga qodir bo'lgan faol va faol fuqarolar bo'lishlari mumkin. Oxir oqibat, vatanparvarlik qobiliyatini tarbiyalash 21-asrda fuqarolik tarbiyasining asosiy jihati hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Belikov, V. A., Romanov, P. Y., & Smirnova, L. V. (2022). FEATURES OF PATRIOTIC EDUCATION OF COLLEGE STUDENTS IN THE PROCESS OF FORMING PROFESSIONAL COMPETENCIES. *Инновационное развитие профессионального образования*, 109.

2. Pavlova, O. A. (2015). CULTURAL COMPETENCE AS A BASIS THE FORMATION OF PATRIOTIC CONSCIOUSNESS UNDERGRADUATE STUDENTS. *КАРЕЛЬСКИЙ*, 26.

3. Jakubowska, E., & Olek-Redlarska, Z. (2017). Civic and Social Competences and the Patriotic Education of Small Children. *Rocznik Teologii Katolickiej*, *16*, 141-159.

TALABALARDA MENEJERLIK KOMPETENSIYASINI RIVOJLANTIRISHDA RAHBARLIK SIFATLARI

Yakubov Umid
Oliy ta’limni rivojlantirish tadqiqotlari markazi bosh mutaxassisi

Xodimlar bilan muloqotda bo‘lishga to‘g‘ri kelganda, u doimo xushmuomala bo‘lib, odob, ahlok normalarini buzmaslikka harakat qiladi, lekin hyech qachon ular bilan tortishmaydi. Majlislarda agar biror muammo munozarani keltirib chiqarsa, u bevosita jarayonga aralashmay, oxirgi so‘zni o‘ziga qoldiradi. Shunday qilib, xodimlarga fikrlash va hatti-harakatlar erkinligi berib qo‘yilgan, bular yuzasidan boshliqning fikri so‘ralgan taqdirda ham, undan aniq gap chiqmaydi, chunki u xodimlarni yaxshi bilmaydi, qolaversa, ularni xafa qilib qo‘yishdan qo‘rqadi.

Olimlar fikricha, bunday rahbar ishni olib borgan jamoalarda barcha ko‘rsatkichlar doimo orqada, qo‘nim ham yo‘q. Liberal rahbar ishda o‘zboshimchalikka yo‘l qo‘yib, ko‘p turmay, boshqa yerdan ish qidirishga harakat qiladi.

Yuqorida baho berilgan boshqarish uslublari ko‘proq liderlikka emas, balki rahbarlikka taalluqli, lekin ilmiy adabiyotlarda bu ikkala ibora, ko‘pincha sinonimday ishlatiladi. Aslida, eng yaxshi rahbar o‘zida barcha liderlik sifatlarini ham mujassamlashtirgan bo‘ladi. Chunki sof ijtimoiy psixologik ma’nodagi liderning turlari turli sharoitlarda o‘zida ko‘proq namoyon etadigan shaxsiy sifatlariga ko‘ra tabaqalanadi. Masalan, lider-tashkilotchi, lider-tashabbuskor, lider-erudit, jamoa hissiy-emosional holatni boshqaruvchi lider, lider-bilag‘on va hokazo. Yaxshi rahbar ana shu lider sifatlarini bilgan holda, ularni o‘zida tarbiyalashi va jamoasidagi liderlar bilan hamkorlikda ishlay olishi kerak. Oxirgi yillarda Moskva va boshqa yirik ilmiy markazlarda o‘tkazilgan tadqiqotlar natijasida shunday xulosaga kelindiki, aslida hayotda sof demokrat yoki sof avtoritar rahbarni uchratish qiyin, lekin uchragan paytda ham ular bir jamoani uzoq muddat boshqara olmasligi ma’lum buldi. Shuning uchun ham ular vaziyatga bog‘liq, konkret jamoa, unda qabul qilingan hatgi-harakat normalari, shaxslararo munosabatlar tipi liderning ham, rahbarning ham ish taktikasi va uslubini belgilaydi, degan g‘oya qabul qilinmoqda. Lekin bu rahbarlik uslublarining psixologik mazmun va mohiyatini bilishning amaliy ahamiyati shundaki, har bir uslubda o‘ziga xos ijobiy tomon bor, mohir rahbar o‘zini-o‘zi tarbiyalar ekan, o‘shalarning eng ma’quli, ayniqsa o‘zi rahbarlik qilayotgan jamoaga moslarini tarbiyalashi maqsadga muvofiqdir.

Yuqorida aytib o‘tilganidek rahbarda tug‘ma qobiliyat bo‘ladi deb ham aytib bo‘lmaydi, ikkinchi tomondan, rahbar vaziyatga qarab stixiyali tarzda tarbiyalanib ketaveradi, deb hambo‘lmaydi. Minglab shaxs sifatlari ichida ko‘plari rahbarlik uchun qulay va ma’quldir. A.V.Petrovskiy ana shunday ijobiy sifatlardan bir yarim mingini sanab chiqqan. Lekin ularningbarchasini umumlashtiradigan, albatta bo‘lishi lozim bo‘lgan ayrim sifat, qobiliyatlar borki, ularhaqida qisqacha to‘xtalib o‘tmoq lozim.

Avvalo, har qanday rahbarda intellekt - aql-zakovatning ma’lum normasi bo‘lishi kerak.Bu norma yaxshi rahbar uchun o‘rtadan yuqori bo‘lmog‘i maqsadga muvofiqdir, chunki geniydarajasidagi intellektga ega bo‘lgan rahbar bilan ishlash xodimlar uchun qator noqulayliklarnikeltirib chiqarishini, bunday aql-zakovat qolganlarning ijobiy rivojlanishiga psixologik to‘siqbo‘lishini amaliyot va hayot ko‘rsatdi. Rahbardagi o‘rtadan yuqori intellektni qoplab ketadiganyana boshqa muhim sifatlar borki, ular boshqarish ishining samarasiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Masalan, rahbarning mustaqil fikrlilik, topqirlik, tashabbuskorlik sifatlari. Chunki, ayrimhollarda xato qilsa ham, rahbar original fikrlar aytib, yo‘l-yo‘riqlar ko‘rsata olishi, har bir aytilganfikr, qilingan ishga mustaqil baho bera olishi zarur. Chunki mustaqillik shaxs qiyofasini belgilovchi muhim psixologik xususiyatdir.

Rahbarda mustaqillik bo‘lsa, unda o‘ziga ishonch ham bo‘ladi, bu esa o‘z navbatidarahbardagi sub’ektiv talablar darajasining yuqori bo‘lishiga olib keladi. Ko‘pincha, rahbarningboshqalarga talabchanligi haqida gapiriladi, lekin yaxshi rahbar avvalo o‘z-o‘ziga nisbatantalabchan bo‘lishi kerak. O‘z-o‘zini baholash va shu asosda boshqalarga nisbatan munosabatlartizimini ishlab chiqishi muhim bir omildir. Har qanday rahbar uchun universal, kerak bo‘lgan hislatlardan yana biri tom ma’noda‘‘ziyoli" bo‘lish yoki, boshqacha qilib aytganda, madaniyatli bo‘lishdir. Boshliq o‘zidagimadaniyatni avvalo muomalada, odamlar bilan bo‘ladigan kundalik

muloqotlarda namoyonetmog‘i lozim. Muomala madaniyati — bu o‘rinli, aniq, qiska, samimiy gapirish san’ati vaikkinchi tomondan, suhbatdoshni tinglash qobiliyatidir. Chunki, boshliq bilan xodimlaro‘rtasida kelib chiqadigan shaxsiy ziddiyatlarning asosida yo tinglay olmaslik yoki gapni to‘g‘riyo‘sinda gapira olmaslik yotadi. O‘zganing o‘rniga tura olish, uning his-kechinmalariga sherikbo‘lish, empatiya hissining borligi, dialoglarda sabr-toqatlilik va boshqalar muloqotmadaniyatining muhim tomonlaridir.

Jamoa faoliyatini va o‘z faoliyatini rejalashtirish qobiliyati rahbar uchun muhim bo‘lgantalablardan biridir. Chunki rejalashtirish asosida o‘z-o‘zini boshqara olish va boshqalarni tashqifaoliyatini maqsadga muvofiq tarzda boshqara olishni ta’minlovchi muhim psixologik xususiyatyotadi. Rejalashtirish — bu o‘ziga xos kelajakni ko‘ra olish qobiliyati, kelajak obrazi bo‘lib, bunarsa shaxsning qanchalik kamol topganligi va maqsadga intiluvchanligining muhim belgisidir. Bujuda murakkab psixologik jarayon bo‘lib, u shaxsning o‘z diqqatini qanchalik omilona tarzdaboshqarishi, uni faqat muhim narsalarga qarata olishi, vaqtdan tez foydalana olish, ortiqchaishlardan o‘zini tiyish, qo‘l ostidagilarga, imkoni boricha, ularning qobiliyatlariga qarab ishbuyura olish va nihoyat, buyurgan ishni o‘z vaqtida nazorat qilib, so‘rab olish imkoniyati bilanbog‘liq. O‘z ishini puxta rejalashtirish qobiliyatiga ega bo‘lgan rahbar realistik tafakkurga egabo‘lmog‘i, ya’ni har qanday sharoitlarda ham o‘sha muammo yoki ishga taalluqli barcha alternative variantlardan eng to‘g‘risi va maqsadga muvofiqini tanlay oladigan, ishni to‘g‘ri tashqil eta bilgan,ya’ni eng kam kuch va vaqt sarflab ishni uddalay olgan, noaniq yoki tasodifiy vaziyatlarda hamish taktikasini to‘g‘ri yo‘lga yo‘naltira oladigan odam bo‘lishi kerak Bundan tashqari, yaxshirahbar uchun oldida turgan ishning har bir alohida detallarigacha tasavvur qilib, uni amalgaoshirishning barcha bosqichlari va vositalarini oldindan ko‘ra bilish qobiliyati ham zarur. Shundaytaqdirdagina u ishga dadil kirishishi, o‘zgalarni o‘z ortidan ergashtirishi va ishlab chiqarishdayuksak ko‘rsatkichlarga erishishi mumkin.

Yuqorida aytib o‘tilgan rahbarlik sifatlari ichida eng muhimi, tabiiyki, psixologikmahoratni talab etgani - odamlar bilan ishlash mahoratidir. Jamoa a’zolari bilan samarali ishlashuchun esa boshliq ularning psixologiyasini, har bir a’zo psixologiyasini va guruh psixologiyasiniyaxshi bilishi zarur, chunki ‘‘o‘zgalar psixologiyasini bilish ular ustidan hukmronlikning yagona yo‘lidir”, - deb yozishgan edi ingliz olimlari. Ijtimoiy psixologiyaning bu borada ham yaxshivositasi - ijtimoiy psixologik trening uslubi borki, uning yordamida odamlar bilan ishlovchilarjamoani boshqarishning turli usullariga muvaffaqiyatli tarzda tayyorlanmoqdalar.

Oddiy rahbar yoki liderning superliderga aylanishi bir necha bosqichlarda kechadi:

I – o‘zi uchun lider bo‘lish, ya’ni shaxsiy maqsad va maslaklar, o‘zini o‘zi kuzatish, o‘zini o‘zirag‘batlantirish, hayoliy repititsiyalar va kognitiv tahlillar orqali o‘zining mustaqil inson, shaxsekanligini, o‘zida boshqalarga o‘rnak bo‘luvchi sifatlar borligini anglash;

II – yuqorida qayd etilgan sifatlarning afzalliklarini o‘zgalarga namoyish etib, uning afzalliklariga ishontira olish;

III – xodimlariga o‘zlarida tashabbus va o‘ziga ishonchni namoyon etish uchun

sharoit yaratish;

IV – mustaqil qobilyat egalari bo‘lgan xodimlarni rag‘batlantirish, kerak bo‘lganda, faqat konstruktiv tanbehlar berish;

V – o‘z-o‘zini boshqarishga asoslangan ijtimoiy faoliyatni tashqil etish va ishlarga xadeb aralashaverishdan o‘zini tiyish.

Demak, samarali boshqaruv – aslida ijtimoiy ta’sirni amalga oshirishning engnamoyishkorona ko‘rinishidir. Shu ma’noda,liderlik – avval shaxsning o‘ziga, so‘ngrao‘zgalarga bera oladigan ta’sirida ko‘rinadigan fazilatlar majmuidir, deb ta’riflanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: “O‘zbekiston”, 2017. – 488 b.
2. Kenjaboyev A.E. Pedagogik rahbarning kasbiy kompetentligi va pedagogik mahorati. Zamonaviy ta’lim jur. 2020 № 10. 83 bet.
3. Kenjaboyev A.E. “Zamonaviy o‘qituvchining kasbiy kompetentligi va kreativligi – bugungi kun talabidir”. Xalq ta’limi jurnali 2020 yil № 5.9-11 bet.
4. Nosirov A. Rahbarning kasbiy kompetentligi va boshqaruv madaniyat ta’lim menejmenti jurnali. 2013 yil №6, 2 bet.
5. Temirov D. Ta’lim muassalarini boshqarishda pedagogik tamoyillar uzviyligi. Ta’lim menejmenti jur 2013 yil №6. 95-96 betlar.

MAXSUS INDUSTRIAL ZONALARGA XORIJIY INVESTITSIYALARNI JALB QILISHNING USTUVOR YO‘NALISHLARI

p.f.f.d. Boltayeva Mohichexra Jamshid qizi
O‘zbekiston Milliy universitetining Jizzax filiali

Annotatsiya: Maxsus iqtisodiy zonalari xorijiy investitsiyalarni jalb qilish orqali iqtisodiy o‘sish va rivojlanishni rag‘batlantirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Ushbu maqolada MIZga xorijiy investitsiyalarni samarali jalb etishning ustuvor yo‘nalishlari ko‘rib chiqiladi. Mavjud adabiyotlar va amaliy tadqiqotlarni har tomonlama ko'rib chiqish orqali ushbu maqolada MIZlarning xorijiy investorlar uchun jozibadorligini oshirishi mumkin bo'lgan asosiy strategiyalar, siyosatlar va tashabbuslar aniqlangan. Xulosalar shuni ko‘rsatadiki, infratuzilmani rivojlantirish, me’yoriy-huquqiy islohotlar, rag‘batlantirish va proaktiv marketingga e’tiborni chet el investitsiyalarini jalb qilishda MIZ salohiyatini maksimal darajada oshirish uchun muhim ahamiyatga ega. Ushbu ustuvor yo‘nalishlarni amalga oshirish orqali siyosatchilar xorijiy investorlar uchun qulay muhit yaratishi, shu orqali iqtisodiy o‘sishni va yangi ish o‘rinlari yaratishni rag‘batlantirishi mumkin.

Kirish: Maxsus iqtisodiy zonalari dunyoning ko‘plab mamlakatlarida milliy iqtisodiy rivojlanish strategiyalarining ajralmas tarkibiy qismiga aylandi. Maxsus iqtisodiy zonalar yoki erkin savdo zonalari deb ham ataladigan ushbu zonalar