

**NAMANGAN MUHANDISLIK-TEXNOLOGIYA INSTITUTI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
PhD.03/27.05.2020.I.66.03 RAQAMLI ILMIY KENGASH ASOSIDAGI
BIR MARTALIK ILMIY KENGASH**

NAMANGAN MUXANDISLIK TEXNOLOGIYA INSTITUTI

BOBAXONOV BOXODIRXON USMONOVICH

**MAHALLIY BOSHQARUVDA YETAKCHILIK
KONTSEPTSIYALARIDAN FOYDALANIB FAOLIYAT
SAMARADORLIGINI OSHIRISH (Namangan viloyati misolida)**

08.00.13 – Menejment

**IQTISODIYOT FANLARI bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Namangan – 2024

**Iqtisodiyot fanlari bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
avtoreferati mundarijasi**

**Оглавление автореферата диссертации доктора философии (PhD) по
экономическим наукам**

**Contents of the Dissertation Abstract of doctor of philosophy (PhD) in
Economics Sciences**

Bobaxonov Buxodirxon Usmonovich

Mahalliy boshqaruvda yetakchilik kontseptsiyalaridan foydalanib faoliyat samaradorligini oshirish (Namangan viloyati misolida)..... 3

Бобахонов Боходирхон Усмонович

Повышение эффективности деятельности с использованием концепций лидерства в местном управлении (на примере Наманганской области)..... 23

Bobakhonov Bokhodirkhon Usmonovich

Enhancing activity efficiency in local governance using leadership concepts (A Case Study of Namangan Region)..... 43

E‘lon qilingan ishlar ro‘uxati

Список опубликованных работ

List of published works 51

**NAMANGAN MUHANDISLIK-TEXNOLOGIYA INSTITUTI
HUZURIDAGI ILMIY DARAJALAR BERUVCHI
PhD.03/27.05.2020.I.66.03 RAQAMLI ILMIY KENGASH ASOSIDAGI
BIR MARTALIK ILMIY KENGASH**

NAMANGAN MUXANDISLIK TEXNOLOGIYA INSTITUTI

BOBAXONOV BOXODIRXON USMONOVICH

**MAHALLIY BOSHQARUVDA YETAKCHILIK
KONTSEPTSIYALARIDAN FOYDALANIB FAOLIYAT
SAMARADORLIGINI OSHIRISH (Namangan viloyati misolida)**

08.00.13 – Menejment

**IQTISODIYOT FANLARI bo'yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi
AVTOREFERATI**

Namangan – 2024

Falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi mavzusi O‘zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasida B2023.2.PhD/Iqt3095 raqam bilan ro‘yxatga olingan.

Dissertatsiya ishi Namangan muxandislik texnologiya institutida bajarilgan.

Dissertatsiya avtoreferati uch tilda (o‘zbek, rus, ingliz (rezyume)) ilmiy kengashning veb-sahifasida (www.nammti.uz) va «ZiyoNet» axborot ta’lim portaliga (www.ziynet.uz) joylashtirilgan.

Ilmiy rahbar:

Kazakov Olim Sabirovich
iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor

Rasmiy opponentlar:

Xankeldiyeva Guzal Sherovna
iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Bustonov Mansurjon Mardonakulovich
iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent

Etakchi tashkilot:

Namangan muhandislik-qurilish instituti

Dissertatsiya himoyasi Namangan muhandislik-texnologiya instituti huzuridagi ilmiy darajalar beruvchi PhD.03/27.05.2020.I.66.03 raqamli Ilmiy kengash asosidagi bir martalik ilmiy kengashning 2024-yil “_____” _____ soat ____: ____ dagi majlisida bo‘lib o‘tadi. (Manzil: 160115, Namangan shahri, Kosonsoy ko‘chasi, 7-uy. Tel.: (0569) 228-76-71, Faks: (0569) 228-76-75, e-mail: niei_info@edu.uz).

Dissertatsiya bilan Namangan muhandislik-texnologiya institutining Axborot-resurs markazida tanishish mumkin (____-raqami bilan ro‘yxatga olingan). (Manzil: 160115, Namangan shahri, Kosonsoy ko‘chasi, 7-uy. Tel.: (0569) 228-76-71).

Dissertatsiya avtoreferati 2024-yil “_____” _____ kuni tarqatildi.
(2024-yil “_____” _____ dagi _____ raqamli reestr bayonnomasi).

Sh.D.Sayitbayev

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash asosidagi bir martalik ilmiy kengash raisi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

Sh.Z.Muxitdinov

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash asosidagi bir martalik ilmiy kengash kotibi, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), dotsent

R.I.Israilov

Ilmiy darajalar beruvchi ilmiy kengash asosidagi bir martalik ilmiy kengash qoshidagi ilmiy seminar raisi, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent

KIRISH (falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi annotatsiyasi)

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahondagi rivojlangan davlatlar tajribasiga muvofiq mamlakatlarni taraqqiy etishini ta'minlashda zamonaviy boshqaruv amaliyotiga muvofiq yetakchilik fazilatlarini va ko'nikmalarini shakllantirishda boshqaruv bo'g'ini yani menenjerlar faoliyati samaradorligini oshirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Etakchilik faoliyati samarali natijaga erishganligi asosida umumiy faoliyatga ko'ra baho berishning tizimlashtirilgan mezoniga asos solinganligi "Xodimlarni boshqarish"dan "Inson resurslarini boshqarish"ga o'tish boshqaruv tizimida inson omili rolining tubdan o'zgarganligini ko'rsatmoqda. Liderlikni rivojlantirish dasturining global bozori 2023-yilda 77,9 milliard dollarni, 2033-yilga kelib 199,9 milliard dollarni tashkil etishi ko'zda tutilmoqda va 2024-yildan 2033-yilga qadar bu ko'rsatgich 9,9 foizdan oshishi kutilmoqda¹. Shu nuqtai nazardan ta'kidlash mumkinki boshqaruv samaradorligini oshirishda yetakchilikni rivojlantirish kontseptsiyasidan foydalanishning ahamiyati tobora oshib bormoqda.

Jahonda global integratsiya va raqobatning kuchayib borishi sharoitida mahalliy boshqaruvda yetakchilik kontseptsiyalaridan foydalanish masalalariga yo'naltirilgan ko'plab izlanishlar olib borilmoqda. Zamonaviy menejment faoliyatida yetakchilik sifati bo'yicha nazariy-uslubiy yondashuvlarni takomillashtirish, modernizatsiyalash sharoitida yetakchilikning innovatsion kontseptsiyalarilardan foydalanish, korxonalar va tashkilotlari faoliyatiga yetakchilik sifatlari orqali ta'sir ko'rsatish, mahalliy boshqaruvda yetakchilik faoliyati samaradorligini baholash uslublarini ishlab chiqish, yetakchilikning zamonaviy modelini yaratish hamda istiqboldagi rivojlantirish yo'nalishlarini belgilash kabi masalalar bu borada amalga oshirilayotgan tadqiqotlarning ustuvor yo'nalishlaridan hisoblanadi.

Yangi O'zbekistonni barpo etish strategiyasiga ko'ra mamlakatimiz boshqaruv bo'g'ini rahbar xodimlarining yetakchilik faoliyati samaradorligini oshirish masalasi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi farmonining 5-maqsadida "Ixcham, professional, adolatli, yuqori natijadorlikka xizmat qiladigan davlat boshqaruvi tizimini joriy qilish orqali davlat boshqaruvi organlari rahbarlari tomonidan tashkiliy-huquqiy masalalarni o'zlari mustaqil hal etishi va tashabbus ko'rsatishi uchun zarur sharoitlarni yaratish" belgilangan². Bundan ko'rinadiki, mamlakatimiz hududlarida boshqaruv bo'g'ini rahbar xodimlarini yetakchilik qobiliyatini rivojlantirish va uni hudud samaradorligiga ta'siri bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishga yo'naltirilgan ilmiy tadqiqot ishlarini amalga oshirish dolzarbligi ko'rsatmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi

¹ <https://www.globalinsightservices.com/reports/leadership-development-program-market/>

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi 2022 — 2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risidagi PF-60-son farmoni (<https://lex.uz/docs/-5841063>)

to'g'risida"gi farmoni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 21-dekabrda PQ-402-son "O'zbekiston mahallalari uyushmasi faoliyatini yo'lga qo'yish va mahallalarda boshqaruv tizimini takomillashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida", O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 22-iyuldagi PQ-5189-son "Vazirliklar, davlat qo'mitalari, davlat boshqaruvining boshqa organlari va xo'jalik birlashmalari rahbarlari o'rinbosarlarining faoliyati samaradorligini baholash tizimini joriy etish to'g'risida", 2022 -yil 21-dekabrda PF-269-son "Yangi O'zbekiston ma'muriy islohotlarini amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida", O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 13-oktyabrda 537-son qarori "O'zbekiston respublikasi prezidenti huzurida davlat boshqaruvi akademiyasida malaka oshiradigan boshqaruv kadrlarining lavozimlari tarkibini tasdiqlash to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 19-sentyabrda 745-son "Boshqaruv kadrlarini tayyorlash va ularning malakasini oshirishga doir normativ-huquqiy xujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi qarori hamda mazkur faoliyatga tegishli boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda ushbu dissertatsiya ishi muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning respublika fan va texnologiyalari rivojlanishi-ning ustuvor yo'nalishlariga mosligi. Tadqiqot ishi respublika fan va texnologiyalari rivojlanishining I. «Demokratik va huquqiy jamiyatni ma'naviy-axloqiy va madaniy rivojlantirish, innovatsion iqtisodiyotni shakllantirish» ustuvor yo'nalishiga muvofiq bajarilgan.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Menejment klassik maktab namoyondalarining asarlarida boshqaruvni tashkil etish qonun qoidalar, mehnat taqsimoti, boshqaruvning tabaqalashuvi va yetakchilik konsepsiyasining nazariy asoslari bo'yicha A.Fayol, G.Emerson, G.Ford, F.Teylor, B.Teylorlar tadqiqot ishlarini olib borgan³

MDH mamlakatlari olimlaridan Ye.S.Yaxontova, O.V.Lukasheva, Ye.N.Kusko, S.N.Karyagin, V.I.Maslovlar yetakchilik qobiliyatlari, yetakchilik faoliyatida boshqaruvning o'ziga xos xususiyatlari hamda yetakchilik faoliyatini baholash metodologiya bo'yicha ilmiy ishlanishlarning amaliy natijalari olib borgan tadqiqot ishlarida o'z aksini topgan⁴.

Mamlakatimiz olimlaridan yetakchilik konsepsiyasi, xududlar va tashkilotlarni boshqarishda yetakchilarning o'rni, boshqaruv strategiyani ta'minlashda yetak menenjerlarning salohiyati to'g'risida O.K.Alimov, F.Egamberdiyev, C.Xurramov, D.S.Qosimova, O.E.Hayitov, O.S.Kazakov tadqiqot ishlarida o'z aksini topgan.⁵

³A. Файоль., Г.Эмерсон., Г.Форд., Ф.Тэйлор. Управление - это наука и искусство. / Изд. Республика.-1992. - 355.; В.Тейлор. The new strategic leadership driving change, getting results // long range planning. Oxford etc., 1995. Vol. 28, n 5. P. 71-81

⁴ Е.С.Яхонтова. Социальные технологии оптимизации потенциала управленческого лидерства. Дисс. к.э.н.: М-2004; О.В.Лукашева. Лидерство в управлении организацией. Автореферат. к.э.н.: М.-1997; Е.Н.Куско. Распределение профессионального лидерства в общеобразовательных организациях. Дисс. к.э.н.: М-2018; С.Н.Карягин. Проектно-коллективное управление развитием лидерства в общеобразовательной организации. Автореферат. к.э.н.: Н-2021; В.И.Маслов. Теория и практика лидерства в XXI веке: монография.- Директ-Медиа, 2017.

⁵ О.К.Алимов. Корхона бошқарувчиларида лидерлик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш.

Olib borilgan tadqiqotlar va ishlab chiqilgan tavsiyalar katta samara olinishiga sabab bo'lgan bo'lsada hozirgi vaqtdagi iqtisodiyotning globallasuvi va raqamlashtirishga o'tib borish sharoiti o'ziga xos bo'lgan hususiyatlarga ega bo'lganligi sababli, yetakchilik yo'nalishida izlanishlar olib borish talab etiladi.

Tadqiqot mavzusining dissertatsiya bajarilayotgan oliy ta'lim muassasasining ilmiy-tadqiqot ishlari rejalari bilan bog'liqligi. Mazkur dissertatsiya tadqiqoti Namangan muhandislik texnologiya institutining ilmiy tadqiqot ishlari rejasiga muvofiq ITM-5 «Boshqaruv faoliyatini rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari» mavzusidagi ilmiy ishlar rejasi doirasida bajarilgan.

Tadqiqotning maqsadi iqtisodiyotning globallasuvi sharoitida mahalliy boshqaruv tashkilotlarida yetakchilik sifatini rivojlantirish va uni samaradorlikning o'sishiga ta'siri bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqotning vazifalari:

zamonaviy menejment faoliyatida yetakchilik sifati bo'yicha nazariy asoslarni o'rganish;

yetakchilikning an'anaviy kontseptsiyalari va modernizatsiyalash sharoitida ulardan foydalanishning hususiyatlarini aniqlash;

yetakchilik sifatlari bo'yicha xorij tajribalarini o'rganish va ulardan mamlakat korxonasi va tashkilotlari faoliyatida foydalanish yo'llarini aniqlash;

hududlarning rivojlanishida yetakchilik kontseptsiyalaridan foydalanish masalalarini o'rganish, tahlil qilish va foydalanilmayotgan ichki imkoniyatlarini aniqlash;

mahalliy boshqaruvda yetakchilik kontseptsiyalari samaradorligining istiqboldagi holatini belgilash va modelini yaratish;

hududlarni boshqarish jarayoniga yetakchilik ta'sirini shakllantirish va rivojlantirish yo'nalishlarini belgilash;

boshqarish faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida zamonaviy yetakchilik nazariyalarini qo'llash bo'yicha takliflarni ishlab chiqish.

Tadqiqotning ob'ekti bo'lib Namangan viloyatidagi mahalliy boshqaruv organlari hisoblanadi.

Tadqiqotning predmetini mahalliy boshqaruv tashkilotlarida boshqaruv faoliyatini hamda yetakchilikni amalga oshirish jarayonida vujudga keladigan iqtisodiy munosabatlar tashkil etadi.

Tadqiqotning usullari. Tadqiqot jarayonida abstrakt-mantiqiy tahlil va sintez, induktsiya va deduktsiya, sabab-natija aloqalari, tizimli yondashuv, tanlama kuzatuv, statistik ma'lumotlarni guruhlash, solishtirma tahlil, korrelyatsion va regression tahlil, ilmiy abstraktsiyalash usullaridan foydalanilgan.

Дисс. и.ф.н.: Т-2008; Ф.Эгамбердиев. Рахбарлик услубларининг асослари. ИКТИСОД ВА МОЛИЯ / ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ.: 2017. № 9; С.Хуррамов. Бошқарув кадрларни танлаш ва лидерлик салоҳиятини баҳолашда кадрлар сиёсати. ЗАМОНАВИЙ ТАЪЛИМ / СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.: 2023, № 10 (131); Д.С.Қосимова. Бошқариш Назарияси. – Т.: ТДИУ, 2007. Ҳайитов О.Э. Ўзбекистонда маъмурий бошқарув органлари рахбарларининг лавозимга лойиқлигини баҳолаш ва тавсия этиш технологиясини такомиллаштиришнинг ижтимоий-психологик асослари: ДИТД-3 – дастури асосида bajarilgan А-3-175 рақамли лойиҳа 2007 йилги оралиқ ҳисоботи. – Т.: ТДИУ, 2007; О.С.Казаков. “Менежментга кириш”. Дарслик. / Т.: -2021.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

mahalliy boshqaruv idoralari xodimlarining yetakchilik salohiyati bo'yicha sifat ma'lumotlarini miqdoriy baholash asosida "etarli bo'lmagan salohiyat" ($1,0 \leq S_p \leq 2,5$), "quyi darajadagi salohiyat" ($2,6 \leq S_q \leq 3,5$), "etarli salohiyat" ($3,6 \leq S_e \leq 4,5$) va "yuqori darajadagi salohiyat" ($4,6 \leq S_p \leq 5,0$) oraliq chegaralarida tegishli faoliyat samaradorligini ta'minlash asoslangan;

hududlarni boshqarishda ustuvor yo'nalishlar tuzilmasi bo'yicha bir-biridan sezilarli darajada farq qiluvchi yetakchi hududlar va o'rta darajadagi hududlarni aniqlash orqali Namangan viloyati hududlarini boshqarishda turli darajadagi manfaatdorlikni ta'minlovchi yetakchilik ta'sirini oshirish ustuvor yo'nalishlarining barqaror tuzilmasi asoslangan;

hududning iqtisodiy salohiyati, boshqaruv ob'ektining murakkablik darajasi hamda yetakchilik kompetensiyalarining integral qiymatlarini baholash orqali Namangan viloyati hududlari mahalliy boshqaruvida yetakchilik faoliyat samaradorligini oshirish asoslangan;

Namangan viloyatida hududlardagi mahalliy boshqaruvida yetakchilik faoliyat samaradorligini baholashning ekonometrik modeli asosida yetakchilikni rivojlantirishning 2027-yilga qadar prognoz ko'rsatkichlari ishlab chiqilgan.

Tadqiqotning amaliy natijalari quyidagilardan iborat:

yetakchilik kontsepsiyalarini qo'llash asosida hududlardagi mahalliy boshqaruvida yetakchilik faoliyat samaradorligini baholashning ekonometrik tadqiqi amalga oshirildi va rahbarlarning yetakchilik kompetensiyalarining "kompetentsiya mavjud emas" (1 ball), "juda kam namoyon bo'ladi" (2 ball), "kamdan-kam namoyon bo'ladi" (3 ball), "ko'pincha namoyon bo'ladi" (4 ball), "vizual tarzda namoyon bo'ladi" (5 ball) shkalalarida baholash mezonlari ishlab chiqilgan;

hududlarni boshqarish jarayoniga yetakchilik ta'sirini shakllantirish modeli ishlab chiqilib, inqirozlar ro'y berishi mumkin bo'lgan sharoitlarda yetakchilikni rivojlantirish yo'nalishlari taklif etilgan;

yetakchilikning an'anaviy kontsepsiyalari va modernizatsiyalash sharoitida ulardan foydalanishning xususiyatlari aniqlangan;

yetakchilik sifatleri bo'yicha xorij tajribalari o'rganilgan va ulardan mamlakat hududlari faoliyatida foydalanish yo'llari aniqlangan;

mahalliy boshqaruvda yetakchilik kontsepsiyalari samaradorligining istiqboldagi holati belgilangan va modeli yaratilgan;

hududlarni boshqarish jarayoniga yetakchilik ta'sirini shakllantirish va rivojlantirish yo'nalishlari belgilangan;

hududlarni boshqarish tizimiga yetakchilik nazariyalarini qo'llash samaradorligi aniqlangan.

Tadqiqot natijalarining ishonchliligi dissertatsiya ishida qo'llanilgan yondashuv va usullarning maqsadga muvofiqligi, ma'lumotlarning rasmiy manbalar orqali, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligining statistik ma'lumotlari va viloyat va tumanlarning hisobotlaridan olinganligi, keltirilgan tahlillar va tajriba-sinov ishlari samaradorligining

matematik-statistika usullari vositasida asoslanganligi, xulosa, taklif va tavsiyalarning amaliyotga joriy etilganligi, olingan natijalarning vakolatli tuzilmalar tomonidan tasdiqlanganligi bilan belgilanadi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati ishlab chiqilgan tavsiyalar va takliflardan mamlakat hududlarini jadal sur'atlarda rivojlantirish yo'nalishlarini aniqlash, mazkur hududlar iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanish sur'atlarini o'stirish, aholining turmush sharoitlarining yaxshilashda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati dissertatsiya ishida olingan ilmiy-tadqiqot natijalaridan hududlarni rivojlanishida boshqaruv faoliyatida yetakchilik sifatlarini oshirish orqali hududlar iqtisodiyotini va boshqaruv samaradorligini yanada yuksaltirish, O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning 2022-2026-yillarga mo'ljallangan "Taraqqiyot strategiyasi" hamda hududlarni rivojlantirish dasturlari ustuvor yo'nalishlarida belgilangan vazifalarni amalga oshirish, hududlarni boshqarish jarayonida qo'llash, ularning iqtisodiy samaradorligini oshirish va raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqarish, iqtisodiyotni yuksaltirishda foydalanish mumkinligi bilan izohlanadi.

Tadqiqot natijalarining joriy qilinishi. Mahalliy boshqaruv tashkilotlarida yetakchilik sifatini rivojlantirish va uni samaradorlikning o'sishiga ta'siri bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar asosida:

mahalliy boshqaruv idoralari xodimlarining yetakchilik salohiyati bo'yicha sifat ma'lumotlarini miqdoriy baholash asosida "etarli bo'lmagan salohiyat" ($1,0 \leq S_p \leq 2,5$), "quyi darajadagi salohiyat" ($2,6 \leq S_q \leq 3,5$), "etarli salohiyat" ($3,6 \leq S_e \leq 4,5$) va "yuqori darajadagi salohiyat" ($4,6 \leq S_p \leq 5,0$) oraliq chegaralarida tegishli faoliyat samaradorligini ta'minlash taklifidan Namangan viloyati hududlarini boshqarish jarayonida foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi qambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024 yil 27 maydagi 01/00-03/24-5081 -sonli ma'lumotnomasi). Mazkur taklifning amaliyotga joriy etilishi hududlardagi boshqaruv faoliyatini yanada samarali bo'lishiga, natijada hudud iqtisodiyotini yanada rivojlanishiga imkon yaratgan;

hududlarni boshqarishda ustuvor yo'nalishlar tuzilmasi bo'yicha bir-biridan sezilarli darajada farq qiluvchi yetakchi hududlar va o'rta darajadagi hududlarni aniqlash orqali Namangan viloyati hududlarini boshqarishda turli darajadagi manfaatdorlikni ta'minlovchi yetakchilik ta'sirini oshirish ustuvor yo'nalishlarining barqaror tuzilmasidan foydalanish taklifi Namangan viloyatining tumanlaridagi boshqaruv faoliyatiga tatbiq etilgan (O'zbekiston Respublikasi qambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024 yil 27 maydagi 01/00-03/24-5081 -sonli ma'lumotnomasi). Mazkur taklifning amaliyotga joriy etilishi natijasida viloyatning turli hududlaridagi boshqaruv faoliyati samaradorligi va YaHM hajmining ortishiga imkon yaratilgan;

hududning iqtisodiy salohiyati, boshqaruv ob'ektining murakkablik darajasi hamda yetakchilik kompetensiyalarining integral qiymatlarini baholash orqali Namangan viloyati hududlari mahalliy boshqaruvida yetakchilik faoliyat samaradorligini oshirish taklifi Namangan viloyatining tumanlaridagi boshqaruv faoliyatiga tatbiq etilgan (O'zbekiston Respublikasi qambag'allikni qisqartirish va

bandlik vazirligining 2024 yil 27 maydagi 01/00-03/24-5081 -sonli ma'lumotnomasi). Mazkur ilmiy taklifning amaliyotga joriy etilishi natijasida hududlarning rivojlanish sur'atlarini o'stirish imkoni yaratilgan;

Namangan viloyatida hududlardagi mahalliy boshqaruvida yetakchilik faoliyat samaradorligini baholashning ekonometrik modeli asosida yetakchilikni rivojlantirishning 2027-yilga qadar ishlab chiqilgan prognoz ko'rsatkichlaridan Namangan viloyatida hududlarning rivojlanishi dasturlarini shakllantirishda foydalanilgan (O'zbekiston Respublikasi qambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining 2024 yil 27 maydagi 01/00-03/24-5081 -sonli ma'lumotnomasi). Mazkur ilmiy taklifning amaliyotga joriy etilishi natijasida Namangan viloyatida hududlarning rivojlanishini ifodalovchi YaHMdagi ulushi 0,3 foizga, hududlarning eksportdagi ulushi 0,4 foizga, ayrim hududlar samaradorligi o'rtacha 0,6 foizga ortishi orqali ijobiy o'zgarishlarga erishish imkoniyatlari aniqlangan.

Tadqiqot natijalarining aprobatsiyasi. Mazkur tadqiqot natijalari 5 ta xalqaro va 2 ta respublika ilmiy-amaliy anjumanlarida muhokamadan o'tkazilgan.

Tadqiqot natijalarining e'lon qilinishi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha jami 12 ta ilmiy ish, jumladan, O'zbekiston Respublikasi Oliy attestatsiya komissiyasi tomonidan tavsiya etilgan ilmiy jurnallarda 5 ta ilmiy maqola, jumladan, 3 tasi respublika va 2 tasi xorijiy jurnallarda nashr etilgan.

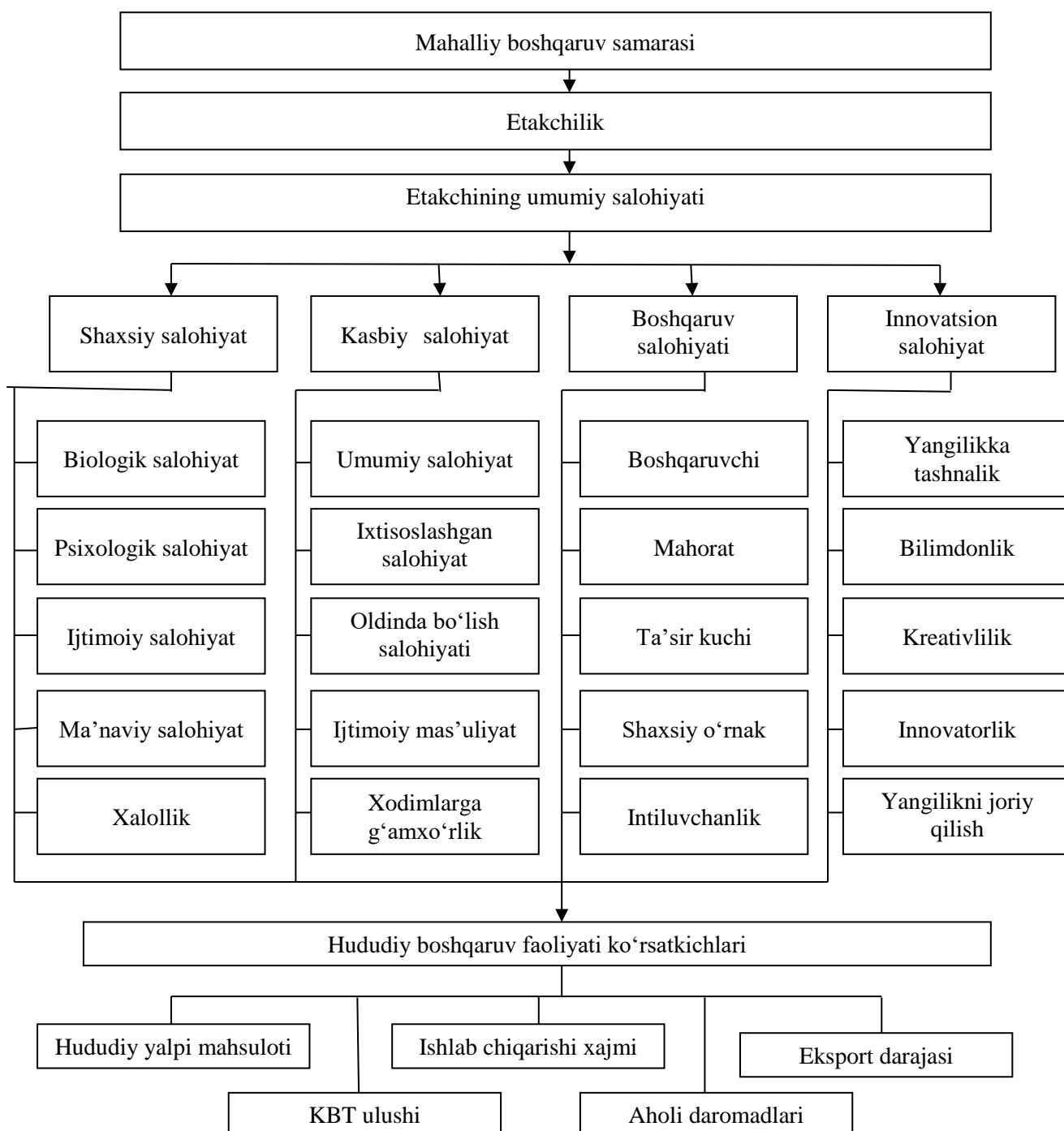
Dissertatsiyaning tuzilishi va xajmi. Dissertatsiya ishi kirish qismidan, uchta bob, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro'yhatidan iborat umumiy hajmi 140 betni tashkil etadi.

DISSERTATSIYANING ASOSIY MAZMUNI

Dissertatsiya ishining kirish qismida tadqiqot ishining dolzarbligi va zaruriyati asoslangan bo'lib, tadqiqotning maqsadi, vazifalari, ob'ekti va predmeti tavsiflangan, shuningdek respublikada fan va texnologiyalarni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga mosligi ko'rsatilgan hamda tadqiqotning ilmiy yangiligi, amaliy natijalari bayon qilingan, olingan natijalarning ilmiy va amaliy ahamiyati ochib berilgan, tadqiqot natijalarini amaliyotga joriy etish, nashr qilingan ishlar va dissertatsiyaning tuzilishi bo'yicha ma'lumotlar keltirilgan.

Dissertatsiya ishining "**Menejment faoliyatida yetakchilikning nazariy-uslubiy asoslari**" deb nomlangan birinchi bobida menejment faoliyatida yetakchilikning nazariy asoslari tahlil qilingan, globallashtirish sharoitida yetakchilikning mohiyati va ahamiyati o'rganilgan, mahalliy boshqaruvda yetakchilikning an'anaviy kontseptsiyalaridan foydalanish yo'llari taklif qilingan va yetakchilik sifatleri nazariyasi va yetakchilik hulqi kontseptsiyasi bo'yicha xorij tajribalari tahlil qilinib mamlakatimizning hududlar boshqaruvida qo'llash yo'llari ishlab chiqilgan.

Menejment sifatleri ichida eng muhimi uning yetakchilik sifatidir. Yetakchilik bo'yicha tushunchalar va ta'riflarni tahlil qilgan xolda, unga quyidagi ta'rifni berish mumkin: Yetakchilik keng qamrovli tushuncha bo'lib, turli sohalaridagi bilimlar bilan qurollangan xolda mehnat jamoasi muvaffaqiyati yo'lida har tomonlama o'rnatilgan bo'lish san'atidir (1-rasm).



1-rasm. Yetakchining salohiyati mezonlari va hududiy boshqaruv samaradorligi munosabatlari⁶

Yetakchilikning qator sifat jihatlari mavjud bo‘lib, ularni oddiygina qayd etish bilan baholab bo‘lmaydi. Shu sababli, yetakchilikning sifatijixatlarini miqdoriy mezonlar orqali baholash zarurdir. Hozirgi vaqtda bunday baholash tizimi ishlab chiqilmagan.

Yetakchilik salohiyati mezonlarini aniqlash uchun yetakchining umumiy salohiyatini to‘rtta salohiyat yo‘nalishi bo‘yicha ko‘rib chiqamiz. Ular shaxsiy salohiyat, kasbiy salohiyat, boshqaruv salohiyati va innovatsion salohiyatdir.

⁶ Muallif ishlanmasi

Yetakchining umumiy salohiyati natijasida hududlar va tashkilotlarning samaradorligi ko'rsatkichlari shakllanadi(1-jadval).

1-jadval

Yetakchining sifat mezonlarini miqdoriy ko'rsatkichlarga transformatsiyasi⁷

Shaxsiy salohiyat	Ball	Kasbiy salohiyat	Ball	Boshqaruv salohiyati	Ball	Innovatsion salohiyat	Ball
Biologik	1-5	Umumiy	1-5	Boshqaruvchi	1-5	Yangilikka tashnalik	1-5
Psixologik	1-5	Ixtisoslashgan	1-5	Mahorat	1-5	Bilimdonlik	1-5
Ijtimoiy	1-5	Oldinda bo'lish	1-5	Ta'sir kuchi	1-5	Kreativlik	1-5
Ma'naviy	1-5	Ijtimoiy mas'uliyat	1-5	Shaxsiy o'rnak	1-5	Innovatorlik	1-5
Xalollik	1-5	Xodimlarga g'amxo'rlik	1-5	Intiluvchanlik	1-5	Joriy qilish	1-5

Umumiy salohiyat bali = Salohiyat mezonlari summasi / 20

1,0 – 2,5 – Yetarli bo'lmagan, qoniqarsiz salohiyat

2,6 – 3,5 – Minimal darajadagi, qoniqarli salohiyat

3,6 – 4,5 – Yetarli salohiyat

4,6 – 5,0 – Yuqori darajadagi salohiyat

Yetakchining sifat mezonlarini miqdoriy ko'rsatkichlarga transformatsiya qilish orqali ularni baholash imkoniyati yaratiladi. Shunga erishish uchun yetakchining salohiyat mezonlarini 5 ballik shkala orqali baholashni tavsiya qilamiz. Har bir mezon shunday shkala orqali baholanadi(2-jadval).

2-jadval

Yetakchining sifat mezonlarini baholash darajasi⁸

T/r	Salohiyatni namoyon bo'lishi	Ballar
1	Salohiyat deyarli yo'q	0 – 0,5
2	Ba'zan yuzaga chiqadi	0,6 – 1,0
3	O'rta darajada namoyon bo'ladi	1,1 – 2,0
4	Tez-tez yuzaga chiqadi	2,1 – 3,0
5	Yuqori darajada namoyon bo'ladi	3,1 – 4,0
6.	Juda faol va ta'sir kuchi yuqori	4,1 – 5,0

Dissertatsiya ishining “**Yetakchilik sifat ko'rsatkichlarining Namangan viloyati tumanlararo taxlili**” deb nomlangan ikkinchi bobida Namangan viloyatida iqtisodiyotining rivojlanishi masalalari va boshqarish imkoniyatlari o'rganilgan, viloyat hududlarining rivojlanishida yetakchilik kontseptsiyalaridan foydalanish masalalari va imkoniyatlari aniqlangan, mahalliy boshqaruvda yetakchilik kontseptsiyalari samaradorligining istiqboldagi xolati va modeli ishlab chiqilgan.

Yetakchilik fazilatlarini tushunchalarining belgilangan mazmuni va tarkibiy qismlaridan kelib chiqib, biz mahalliy boshqaruvda yetakchilik fazilatlarini shakllantirish mezonlarini uchta mezon bo'yicha tuzdik: shaxsiy, kasbiy-boshqaruv va jamoaviy yetakchilik.

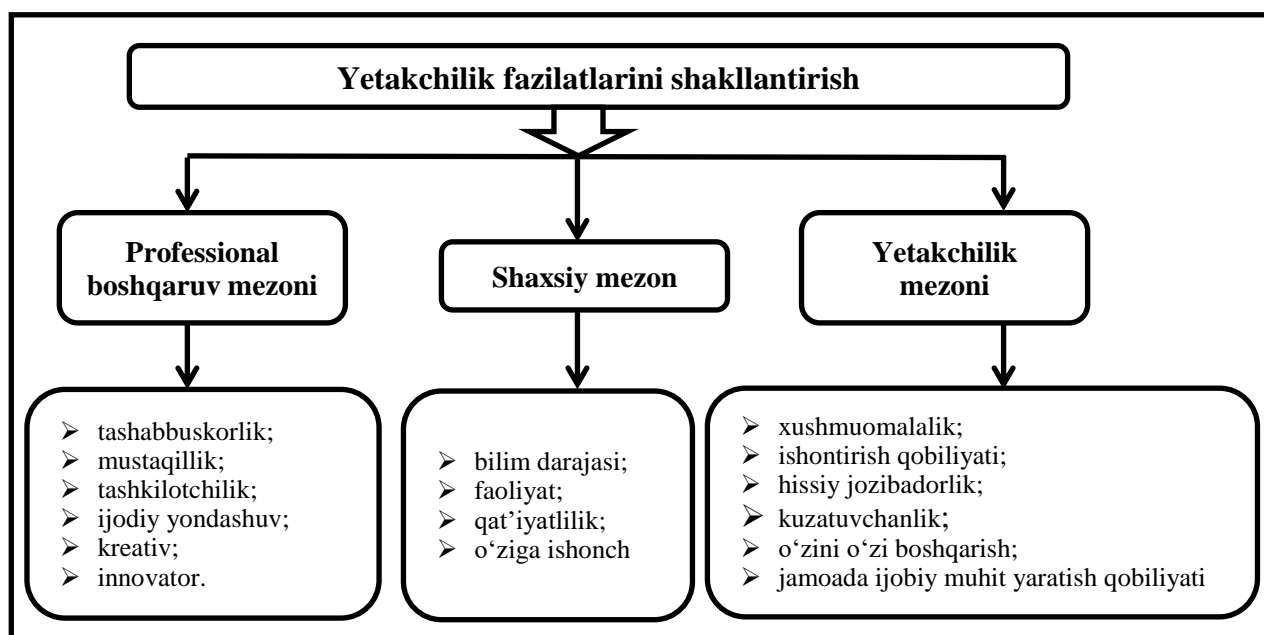
⁷ Muallif ishlanmasi

⁸ Muallif ishlanmasi

Yetakchi va menejer o'rtasidagi farqlar⁹

Taqqoslash mezonlari	Yetakchi	Menejer
Maqsadga yo'naltirish	Faol	Reaktiv
Izdoshlarini yo'naltirish	Yangi g'oyalarni bilan chiqish uchun	Joriy ish uchun
Faoliyat ko'rsatish usuli	Yakka tartibda	Boshqalar bilan birgalikda
Atrof-muhitga munosabat	Atrof-muhitdan tashqari	Atrof-muhitning bir qismi

Mahalliy boshqaruvda ijtimoiy hamda iqtisodiy yetuklik mezonlari mazmuni bo'yicha ko'rsatilgan komponentlar bilan bir xil bo'lib, ma'lum ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi (2-rasm).



2-rasm. Yetakchilik fazilatlarini shakllantirish mezonlari va ko'rsatkichlari¹⁰

Barqaror sharoitlarda tashkilot yoki hudud faoliyatining samaradorligi rahbariyat tomonidan yetakchilik munosabatlarini hisobga olmagan holda ta'minlanishi mumkin. Ammo, tashqi muhitning beqarorligi yuzaga kelganda, bu barcha xodimlarni vaziyat va so'rovlarning o'zgarishiga o'z vaqtida javob berishga majbur qiladi. O'zgarishlarni amalga oshirish samaradorligi rahbarning xodimlar ishining samaradorligiga ta'sir qilish qobiliyatining mavjudligiga bog'liq.

Rahbarlar yetakchilik faoliyatining samaradorligini aniqlashda hududning iqtisodiy salohiyati, boshqaruv ob'ektining murakkablik darajasi hisobga olinadi. Ushbu omillar bilan bir qatorda yetakchilik kompetensiyalarining integral qiymatlarini aniqlash va baholash orqali mahalliy boshqaruvda yetakchilik faoliyat samaradorligini oshirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish va amalda qo'llash muhim ahamiyat kasb etadi. Hozirgi vaqtda menejerning yetakchilik qobiliyatlarini baholashning yagona yondashuvi mavjud emas. Menejerning mehnat faoliyati jarayoni ijodiy yondashuv, xodimning individual xususiyatlari, axborot jarayonlari va tashkilotning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishi natijalari bilan o'zaro bog'liqdir.

⁹ Muallif ishlanmasi

¹⁰ Muallif ishlanmasi

Shunga ko‘ra, biz taklif etayotgan yetakchilik kompetentsiyalarini baholash metodologiyasi ekspert baholash usuliga asoslangan bo‘lib, uning natijalari quyidagi ma‘lumotlarda o‘z ifodasini topgan. Tadqiqot uchun Namangan viloyatining beshta yetakchi tumanlari Davlatobod, Namangan, To‘raqo‘rg‘on, Uychi va Chortoq tumanlari tanlab olingan.

O‘rganish davomida 50 nafar mahalliy rahbar-xodimlar tomonidan tumanning rivojlanish strategiyasiga muvofiq, tumanda faoliyat ko‘rsatayotgan tashkilot va yirik korxonalar rahbar-xodimlarning 10 ta yetakchilik kompetentsiyalari baholandi.

Yetakchilik kompetentsiyalari quyidagi shkala bo‘yicha baholandi:

1. Kompetentsiya yo‘q – 1 ball;
2. Kompetentsiya juda kam namoyon bo‘ladi - 2 ball;
3. Kompetentsiya kamdan-kam namoyon bo‘ladi - 3 ball;
4. Kompetentsiya ko‘pincha namoyon bo‘ladi - 4 ball;
5. Kompetentsiya barqaror, tizimli, vizual tarzda namoyon bo‘ladi - 5 ball.

Rahbar-xodimlar o‘zlarining yetakchilik kompetentsiyalarini rivojlantirish va mustahkamlash uchun yuqorida sanab o‘tilgan kompetentsiyalarni rivojlantirishga jiddiy e‘tibor qaratishlari lozim bo‘ladi.

4-jadvalda 5 ta tumanning rahbar-xodimlarning yetakchilik kompetentsiyalarini baholashning umumlashtirilgan natijalari keltirilgan. 50 nafar mahalliy rahbar-xodimlarning 10 ta yetakchilik kompetentsiyalarini baholash natijalaridan tumanlarda yetarlicha yuqori rahbarlik salohiyatiga ega degan xulosaga kelish imkonini berdi.

Ekspertlarning fikriga ko‘ra, Davlatobod hamda Namangan tumanlarida -4,0, To‘raqo‘rg‘on -4,3, Uychi -3,4 va Chortoq -3,8 ni tashkil etdi (4-jadval).

4-jadval

Davlatobod, Namangan, To‘raqo‘rg‘on, Uychi va Chortoq tumanlarini rahbar-xodimlarining yetakchilik kompetentsiyalarini baholash ¹¹

Yetakchilik kompetensiyasi	Davlatobod		Namangan		To‘raqo‘rg‘on		Uychi		Chortoq	
	1 dan 5 gacha	Natija	1 dan 5 gacha	Natija	1 dan 5 gacha	Natija	1 dan 5 gacha	Natija	1 dan 5 gacha	Natija
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Faollik va tashabbuskorlik	5	0,5	5	0,5	5	0,5	4	0,4	5	0,5
Natijaga yo‘naltirilganligi	4	0,4	4	0,4	5	0,5	0,5	3	0,3	0,4
Strategik fikrlash	5	0,5	5	0,5	4	0,4	3	0,3	4	0,4
Ijodkorlik	3	0,3	3	0,3	2	0,2	2	0,2	3	0,3
Mas‘uliyati	4	0,4	4	0,4	4	4	0,4	4	0,4	4
Muloqot qobiliyatlari	3	0,6	3	0,6	4	0,8	3	0,6	3	0,6
Boshqaruv qarorlarini qabul qilish	3	0,3	3	0,3	3	0,3	3	0,3	3	0,3
O‘zgarishlarni boshqarish	5	0,5	5	0,5	3	0,3	3	0,3	4	0,4
Hissiy intellekt	5	0,5	5	0,5	5	0,5	4	0,4	5	0,5

¹¹ Muallif ishlanmasi

Jamoasini rivojlantirishga e'tibor qaratganligi	4	0,4	4	0,4	4	4	0,4	4	0,4	4
Jami	41	4,4	41	4,4	39	11,5	23,3	13,5	28,1	11,4

Rahbar-xodimlarining yetakchilik kompetentsiyalarini darajalar bo'yicha taqsimlash 5-jadvalda keltirilgan. Ekspert baholash natijalariga ko'ra, rahbar-hodimlarning yetakchilik kompetentsiyalari bo'yicha tegishli ballarni to'pladilar, bu esa ularni tartiblash imkonini berdi. Darajali korrelyatsiya nazariyasiga ko'ra eng ko'p ball to'plagan omil eng muhim hisoblanadi (5-jadval).

5-jadval

Rahbar-xodimlarining yetakchilik kompetentsiyalarini darajalar bo'yicha taqsimlanishi¹²

Yetakchilik kompetensiyasi	Mutaxassislar soni	Ri Darajasi	Yig'indi, S (2*3)	O'rtacha daraja, S	O'rtacha darajalar yig'indisidan chetga og'ish	Chetga og'ish kvadratlari
L_1	50	4	200		-30	900
L_2	50	6	300		70	4900
L_3	50	7	350		120	14400
L_4	50	8	400		170	28900
L_5	50	6	300		70	4900
		31	1550	310		54000
	S=			54000		

Yetakchilik kompetentsiyalariga tegishli daraja berilgandan so'ng, (1) tenglama bo'yicha aniqlangan mutaxassislar tomonidan yetakchilik kompetentsiyalariga berilgan darajalar yig'indisini aniqlash kerak:

$$S = \sum_{i=1}^n R_{ij} \quad (1)$$

bu yerda: R_{ij} - i-ekspert tomonidan j-ob'ektga berilgan reyting darajasi. Barcha yetakchilik kompetentsiyalari bo'yicha baholash darajalari yig'indisining o'rtacha qiymati (2) formula bo'yicha aniqlanadi:

$$S_{o'rt} = \sum_{j=1}^m \frac{S_j}{m} \quad (2)$$

bu yerda:

S_j - har bir mezon darajalarining yig'indisi;

m – taxminiy parametrlar soni. Yuqori rahbar-xodimlarining yetakchilik kompetentsiyalarini darajalar bo'yicha taqsimlash natijalariga ko'ra, muvofiqlik koeffitsienti (W) 0,66 ni tashkil qiladi, bu ekspert baholarining juda past darajada ekanligini ko'rsatadi

O'rta bo'g'in menejrlarining yetakchilik vakolatlarining darajalar bo'yicha taqsimlanishi 6-jadvalda keltirilgan. Menejmentning o'rta darajasidagi

¹² Muallif ishlanmasi

menejrlarning yetakchilik vakolatlarini darajalar bo'yicha taqsimlash natijalariga ko'ra muvofiqlik koeffitsienti (W) 0,69 ni tashkil qiladi,

6-jadval

O'rta bo'g'in menejrlarining yetakchilik kompetentsiyalari darajalari bo'yicha taqsimlash¹³

Yetakchilik kompetensiyasi	Mutaxassislar soni	Ri Darajasi	Darajalar yig'indisi, S (2*3)	O'rtacha daraja, S	O'rtacha darajalar yig'indisidan chetga o'g'ish	Chetga o'g'ish kvadratlari
L_1	50	4	200		-30	900
L_2	50	6	300		70	4900
L_3	50	1	50		-180	32400
L_4	50	7	350		120	14400
L_5	50	2	100		-130	16900
		20	1000	200		69500
S=				69500		

Dissertatsiya ishining **“Boshqaruv organlarida yetakchilikni rivojlantirish va samaradorligini oshirish yo'llari”** nomli uchinchi bobida yetakchilik ta'sirini oshirish asosida ustuvor yo'nalishlarning barqaror tuzilmasi aniqlandi va unga muvofiq hududlarni boshqarishda ustuvor yo'nalishlar tuzilmasi bo'yicha bir-biridan sezilarli darajada farq qiluvchi yetakchi hududlar va o'rta darajadagi hududlarni aniqlash metodikasi ishlab chiqildi, yetakchilik ta'sirini shakllantirish modeli ishlab chiqildi, inqirozlar ro'y berishi mumkin bo'lgan sharoitlarda yetakchilikni rivojlantirish yo'nalishlari taklif etildi.

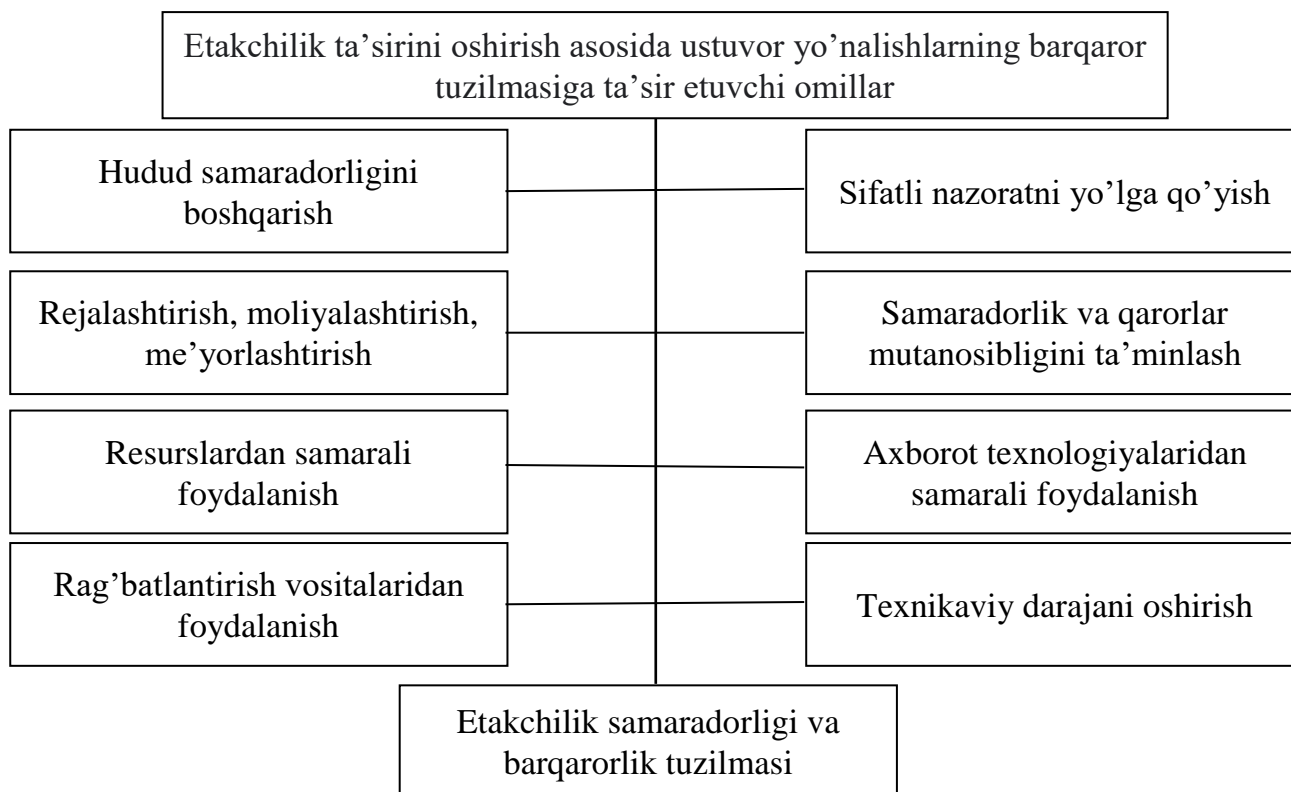
Hududlarni boshqarish jarayoniga yetakchilik ta'sirini shakllantirish maqsadida hududlarni boshqarishda barcha tomonlarning, ya'ni hududdagi barcha korxonalar va tashkilotlar, ularning rahbarlari va xodimlari manfaatlaridan kelib chiqqan holda yetakchilik ta'sirini oshirish asosida ustuvor yo'nalishlarning barqaror tuzilmasini aniqlash zarur. Bu tuzilmaga muvofiq hududlarni boshqarishda ustuvor yo'nalishlar tuzilmasi bo'yicha bir-biridan sezilarli darajada farq qiluvchi yetakchi hududlar va o'rta darajadagi hududlarni aniqlash metodikasi ishlab chiqish imkoniyati yuzaga keladi.

Yetakchilik ta'sirini oshirish asosida ustuvor yo'nalishlarning barqaror tuzilmasi quyidagi omillar asosida shakllanadi (3-rasm):

- Hudud samaradorligini boshqarish;
- rejalashtirish va tashkil etish;
- resurslardan samarali foydalanish;
- mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish vositalaridan samarali foydalanish;
- sifatli nazorat qilib borishni yo'lga qo'yish;
- hududlardagi samaradorlik bilan qaror qabul qilishning o'rtasidagi mutanosiblikni o'rnatish;
- axborot texnologiyalaridan samarali foydalanilish;

¹³ Muallif ishlanmasi

ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirish;
xo‘jalik faoliyatini tahlil qilish.



3-rasm. Yetakchilik ta’sirini oshirish asosida ustuvor yo’nalishlarning barqaror tuzilmasiga ta’sir etuvchi omillar¹⁴

Yetakchilik ta’sirini oshirish asosida ustuvor yo’nalishlarning barqaror tuzilmasi hudud barqarorligining zaruriy shartlarini qoniqtirishi lozim. Hudud barqarorligining zaruriy shartlari quyidagilardan iborat:

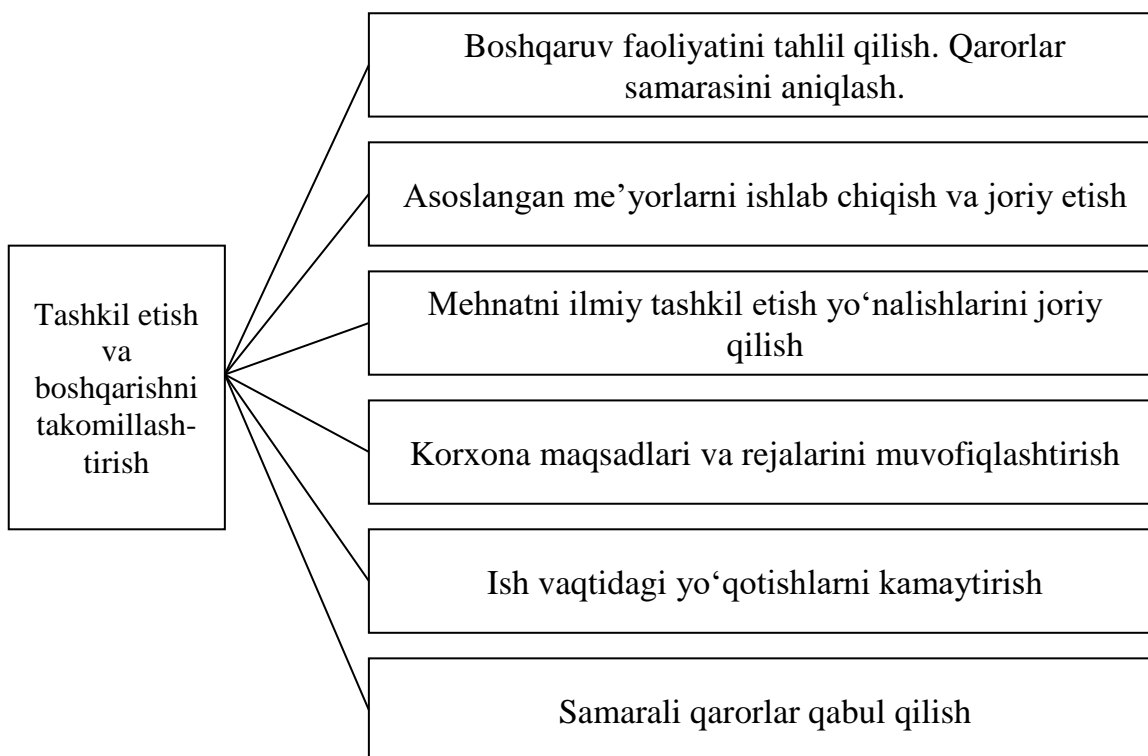
1. Hudud aholisining turmush tarzi va yashash sharoiti
2. Korxonalar va tashkilotlar samarali faoliyati.
3. Hudud tabiati va ekologiyasi.

Mana shu 3 asosiy shart bajarilishini maqsad qilib olib hududlarni boshqarishda yetakchilikning ta’sirini oshirishga harakat qilinadi.

Hududlarni boshqarish jarayonida yetakchilik ta’sirini oshirish asosida ustuvor yo’nalishlarning barqaror tuzilmasiga muvofiq hududlarni boshqarishda ustuvor yo’nalishlar tuzilmasi bo‘yicha bir-biridan sezilarli darajada farq qiluvchi yetakchi hududlar va o‘rta darajadagi hududlarni aniqlash metodikasini ishlab chiqish uchun hududlarning iqtisodiy samaradorligini baholashning ko‘rsatkichlari tizimini aniqlash lozim. Bu ko‘rsatkichlar tizimi 3 guruxdan iborat bo‘lib, ular 4-rasmda keltirilgan.

Hududlarni boshqarish jarayonida yetakchilik ta’sirini shakllantirishda faoliyatni tashkil etish va boshqarishni takomillashtirish muhim omil bo‘lib xizmat qiladi. Bu yo’nalish o‘z ichiga quyidagilarni oladi (4-rasm).

¹⁴ Muallif ishlanmasi



4-rasm. Faoliyatni tashkil etish va boshqarishni takomillashtirish yo'nalishlari¹⁵

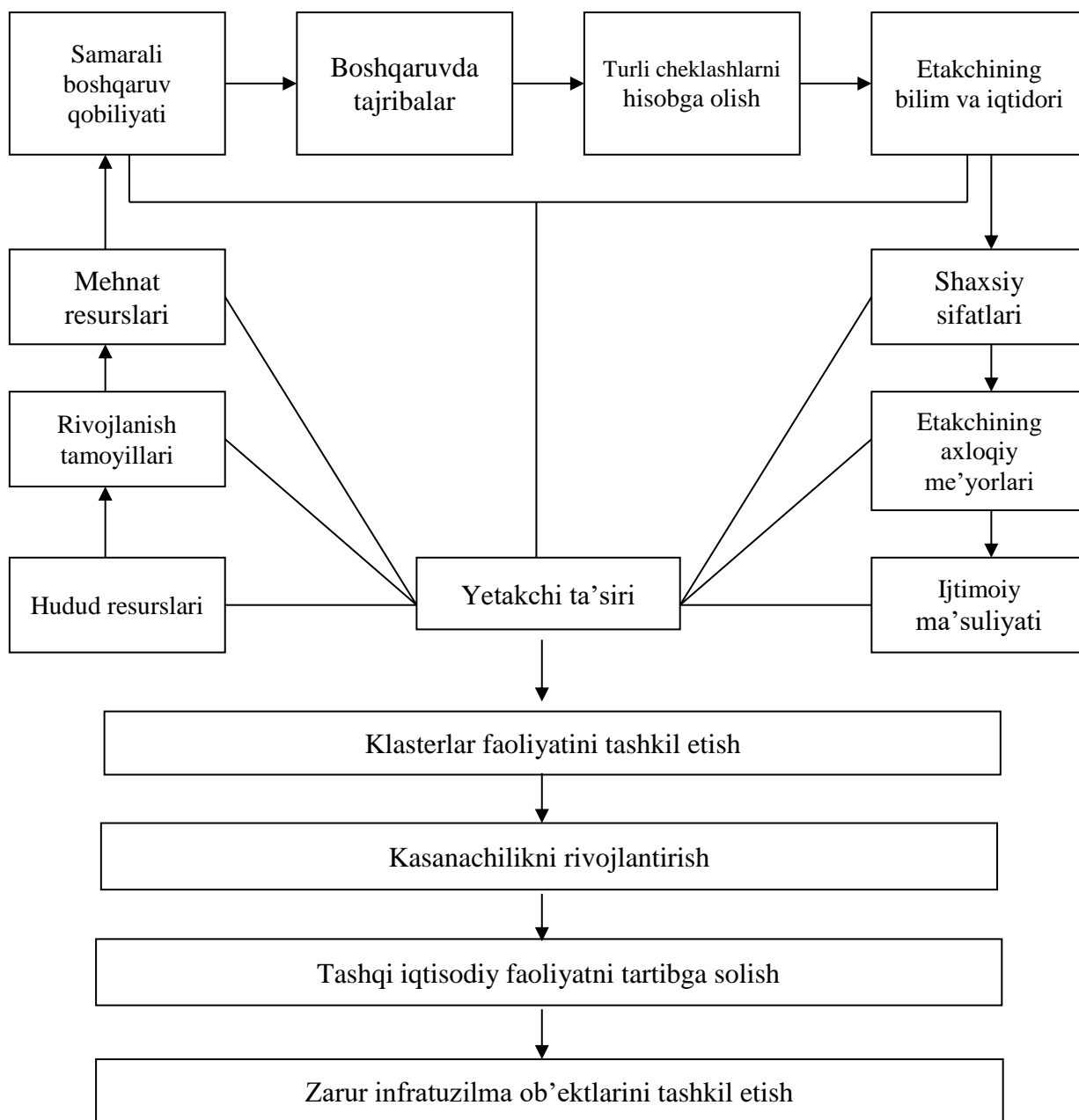
Hududlarni boshqarish jarayonida yetakchilik ta'sirini oshirish asosidagi ustuvor yo'nalishlar sifatida quyidagilarni tavsiya qilamiz:

1. Mahalliy resurslar asosidagi yangi moddiy resurslarni topish va ishlab chiqarish jarayonlarida qo'llash uchun harakat qilish.
2. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish.
3. Mehnatni ilmiy tashkil etishga harakat qilish.
4. Asosiy fondlarning eskirgan turlarini yangilash choralarini ko'rish.
5. Fondlar samaradorligini oshirish.
6. Ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish bo'yicha tizimli ishlarni tashkil etish.
7. Foyda va rentabellik darajasini orttirish bo'yicha tadbirlar tuzish va amalga oshirish.
8. Hudud aholisining o'rtacha ish haqi va uni oshirish yo'llarini aniqlash.
9. Atrof-muxit va ekologiyani muxofaza qilish.

Hududlarni boshqarishga yetakchilik ta'sirini oshirish asosida ustuvor yo'nalishlarning barqaror tuzilmasiga muvofiq hududlarni boshqarishda ustuvor yo'nalishlar tuzilmasi bo'yicha bir-biridan sezilarli darajada farq qiluvchi yetakchi hududlar va o'rta darajadagi hududlarni aniqlash uchun ushbu yo'nalishlar bo'yicha hududlardagi xolat baholanadi. Har bir ko'rsatkich bo'yicha indeks aniqlanadi. Aniqlangan indeksni ko'rsatkichlar soniga bo'lish orqali umumlashtirilgan indeksga ega bo'linadi. Ushbu indeks bo'yicha hududlar reytingi aniqlanadi. Hududlar samaradorligini oshirish maqsadida yetakchilik ta'sirini shakllantirish modelini

¹⁵ Muallif ishlanmasi

yaratishga ehtiyoj tug'ilmoqda. Agar bu modelni sxematik tarzda ifodalasak, 5-rasmdagi ko'rinishga ega bo'lamiz.



5-rasm. Hududlarni boshqarish jarayoniga yetakchilik ta'sirini shakllantirish modeli¹⁶

Kuzatuvlar shuni ko'rsatadiki, ekspert baholashda yetakchilik salohiyati yuqori natija ko'rsatgan hududdagi boshqaruvchilarning yosh oralig'i 25-45 yoshga to'g'ri keladi. Xorijiy tadqiqotlar ham yetakchilik qobiliyati 25-45 yoshdagi, ham kasbiy ham ilmiy salohiyati yuqori bo'lgan hodimlarda ko'p uchrashini isbotlaydi. Shunga ko'ra Namangan, To'raqo'rg'on, Uychi va Chortoq, Chust tumanlarida umumiy yetakchilik qobiliyatiga ta'sir etuvchi omillar asosida keyingi yillarda yetakchilik salohiyatiga ega kadrlar sonining o'zgarishi prognozi keltirildi.

¹⁶ Muallif ishlanmasi

8-jadval

Chust, Namangan, To‘raqo‘rg‘on, Uychi va Chortoq tumanlarida yetakchilik salohiyatiga ega kadrlar soni va uning o‘zgarishiga ta’sir etuvchi omil ko‘rsatkichlari¹⁷

Yillar	Hududlarda 25-45 yoshdagi boshqaruvchilar soni (Y)	Hududlarda oliy ma’lumotli yoshlar (20-40) soni (X ₁)	Yosh kadrlar salohiyatini oshirishga viloyat budjetidan ajratilgan mablag‘lar (X ₂)	Mahalliy boshqaruv vakillari o‘rtasida yetakchilikni shakllantirish bo‘yicha o‘tkazilgan treninglar(X ₂)
2011	382	63299	45700000	20
2012	405	65260	49000000	24
2013	452	69429	56000000	23
2014	500	75469	101000500	29
2015	534	83857	117000000	28
2016	568	104823	1638587000	26
2017	606	127836	500000000	40
2018	635	145270	600000000	36
2019	662	158082	67070000	42
2020	730	166406	7533000	43
2021	893	181845	87100000	55
2022	1281	206339	2811100000	61
2023	1682	228501	3606400000	65

Ma’lumotlarni Stata dasturi yordamida statistik tahlil qilindi va va korrelyatsiya matritsasi chiqarildi.

Descriptive Statistics

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Y	13	717.692	374.734	382	1682
X ₁	13	128955.08	56716.749	63299	228501
X ₂	13	7.451e+08	1.191e+09	7533000	3.606e+09
X ₃	13	37.846	14.904	20	65

Matrix of correlations

Ushbu korrelyatsiya matritsasi shuni aytish mumkinki, Y bilan X₁, X₂, X₃ omillar kuchli bog‘langan. Demak, ular tanlangan hududlardagi 25-45 yosh oraliq‘idagi boshqaruvchilar soni Y (erkin o‘zgaruvchi)ning ahamiyatli qismini tushuntirib bera oladi(R²=9654).

Aniqlangan ma’lumotlardan foydalangan holda tanlangan hududlardagi 25-45 yosh oraliq‘idagi boshqaruvchilar soni va unga ta’sir etuvchi omillar ta’sirida o‘zgarishining ko‘p omilli ekonometrik modeli tuzildi. Unga ko‘ra ushbu jarayonni ifodalovchi:

$$y = -0.0007074 \cdot x_1 + 1.43763 \cdot x_2 + 18.167 \cdot x_3 + 14.236$$

X₃ va X₁ omillarda VIF >5 dan va bu ulardan birini modeldan chiqarish lozimligini ko‘rsatadi. X₁ omili X₃ ga nisbatan Y bilan nisbatan past bog‘langanligi

¹⁷ Muallif ishlanmasi

tufayli eng yaxshi model taklifida X3ni qoldirishimiz mumkin. Shunda taklif qilinadigan regressiya tenglamasi quyidagicha bo‘ladi:

$$y = 0.000143 \cdot x_2 + 15.612 \cdot x_3 + 20.448 \quad (2)$$

Stata dasturidan foydalangan holda tuzilgan model T-test va F-test (Student va Fisher) dan o‘tkazildi va natijalar aniqligiga ishonch hosil qilindi. Ushbu tenglama ishonchli deb topildi va adekvatligi isbotlandi.

Stata dasturiy paketdan foydalangan holda 2010-2023-yillardagi ma’lumotlarga asoslanib, keyingi 3 yil uchun prognoz qilindi va quyidagi natijalar olindi:

9-jadval

Hududlarda 25-45 yoshdagi boshqaruvchilar soni va unga ta’sir etuvchi omillarning 2024-2027-yillar uchun prognoz ko‘rsatkichlari¹⁸

Yillar (bashorat)	Hududlarda 25-45 yoshdagi boshqaruvchilar soni (Y)	Hududlarda oily ma’lumotli yoshlar (20-40) soni (X1)	Yosh kadrlar salohiyatini oshirishga viloyat budjetidan ajratilgan mablag‘lar (mln. so‘mda) (X2)	Mahalliy boshqaruv vakillari o‘rtasida yetakchilikni shakllantirish bo‘yicha o‘tkazilgan treninglar(X3)
2024	1294	229087	2028.741	63.3444
2025	1376	243338	2208.937	66.9893
2026	1458	257590	2389.132	70.6343
2027	1540	271841	2569.328	74.2793

Tadqiqot bo‘yicha ARIMA (2,0,0) modeli asosida (ko‘p omilli model hisobga olinganda) 2024-2027-yillarda 25-45 yoshdagi boshqaruvchilar soni yuqoridagi omillarni hisobga olgan holda mos ravishda 2024-yilda 1294 nafar, 2025-yilda 1376 nafar, 2026-yilda 1458 nafarni tashkil qilishi, 2027-yilda 1540 nafarni tashkil qilishi prognoz qilindi.

XULOSA

Bugungi kunda mamlakatimiz hududlaridagi boshqaruv bo‘g‘ini raxbar-xodimlarini yetakchilik qobiliyatini shakllantirish va rivojlantirish, uni hududlar samaradorligiga ta’sirini ilmiy tadqiq etish dolzarb masalalardan biri bo‘lib qolmoqda. Shu nuqtai nazaridan olib borilgan tadqiqotlar natijasi bo‘yicha quyidagi xulosalar qabul qilindi va ilmiy-amaliy taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Menejerlar o‘z harakatlarida uch manfaatni o‘z o‘rniga qo‘yishlari lozim. Ya’ni, jamoa manfaati, qo‘l ostidagilar manfaatlari va o‘zining manfaatlari. Yetakchi bo‘lgan menejer birinchi o‘ringa jamoa manfaatini, ikkinchi darajaga qo‘l ostidagilarning manfaatlarini va uchinchi darajaga o‘zining manfaatlarini qo‘yishi kerak. Bularning o‘rnini almashtirib yuborish natijasida menejering yetakchilik darajasi kamayishiga sabab bo‘ladi. Uni jamoa tan olmaydi, rahbar sifatida biladi, ammo, yetakchi sifatida ko‘rmaydi.

¹⁸Tadqiqot natijalari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan

2. Mahalliy boshqaruv organlari rahbarlari tomonidan qayd etilgan sifat ma'lumotlarini miqdoriy baholarga aylantirish asosida ularni baholash bo'yicha uslubiyot ishlab chiqildi va ularni yetarli bo'lmagan, qoniqarsiz salohiyat(1,0–2,5), minimal darajadagi, qoniqarli salohiyat(2,6 –3,5), yetarli salohiyat(3,6–4,5) va yuqori darajadagi salohiyat(4,6–5,0) bo'yicha joylashtirish imkoniyati yaratildi. Bu orqali hududlardagi rahbar-xodimlarning yetakchilik kompetentsiyalarini baholash imkonini berdi.

3. Yetakchilik ta'sirini oshirish asosida ustuvor yo'nalishlarning barqaror tuzilmasi quyidagi omillar asosida shakllanadi: rejalashtirish va tashkil etish, resurslardan samarali foydalanish, mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish vositalaridan samarali foydalanish, sifatli nazorat qilib borishni yo'lga qo'yish, axborot texnologiyalaridan samarali foydalanilish, ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirish.

4. Rahbar-xodimlar o'zlarining yetakchilik kompetentsiyalarini rivojlantirish va mustahkamlash uchun kompetentsiyalarni rivojlantirishga jiddiy e'tibor qaratishlari lozim bo'ladi. 5 ta tumanning rahbar-xodimlarning yetakchilik kompetentsiyalarini baholashda 50 nafar mahalliy rahbar-xodimlarining 10 ta yetakchilik kompetentsiyalarini baholash natijalari bo'yicha Davlatobod hamda Namangan tumanlarida 4,0, To'raqo'rg'on tumani 4,3, Uychi tumani 3,4 va Chortoq tumani 3,8 ni tashkil etdi. Bu esa tumanlarda yetarlicha yuqori rahbarlik salohiyatiga ega degan xulosaga kelish imkonini berdi.

5. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ekspert baholashda yetakchilik salohiyati yuqori natija ko'rsatgan hududlardagi boshqaruvchilarning yosh oralig'i 25-45 yoshga to'g'ri keladi. Yetakchilik qobiliyati 25-45 yoshda ham kasbiy ham ilmiy salohiyati yuqori bo'ladi deb xisoblaymiz.

6. Hududlarni boshqarish jarayoniga yetakchilik ta'sirini shakllantirish natijasida kichik sanoat hududlari tashkil etiladi, innovatsion klasterlar rivojlantiriladi, tashqi iqtisodiy faoliyat tartibga solinadi va zarur infratuzilma ob'ektlarini tashkil etishga erishiladi.

7. Hududlarni boshqarishga yetakchilik ta'sirini aniqlash uchun 10 ta yo'nalish bo'yicha hududlardagi xolat baholanadi. Har bir ko'rsatkich bo'yicha indeks aniqlanadi. 10 ta aniqlangan indeksni ko'rsatkichlar soniga bo'lish orqali umumlashtirilgan indeksga ega bo'linadi. Ushbu indeks bo'yicha hududlar reytingi aniqlanadi. Ushbu reytingda yuqori o'rinni egallagan hududlar yetakchi hududlar va quyiyoqda joylashgan hududlar qoloq hududlar deb baholanadi.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
НОМЕР PhD.03/27.05.2020.I.66.03 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЕНЫХ
СТЕПЕНЕЙ КАНДИДАТОВ НАУК В НАМАНГАНСКОМ
ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ**

**НАМАНГАНСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
ИНСТИТУТ**

БОБАХОНОВ БАХОДИРХОН УСМОНОВИЧ

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КОНЦЕПЦИЙ ЛИДЕРСТВА В МЕСТНОМ
УПРАВЛЕНИИ (на примере Наманганской области)**

08.00.13 - Менеджмент

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора философии (PhD) по ЭКОНОМИЧЕСКИМ НАУКАМ**

Тема диссертации доктора философии (PhD) зарегистрирована под номером B2023.2.PhD/Iqt3095 Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан.

Диссертационная работа выполнена в Наманганском инженерно-технологическом институте. Автореферат диссертации на трех языках (узбекском, русском, английском (резюме)) на сайте ученого совета (www.nammti.uz) и размещен на информационно-образовательном портале «ZiyoNet» (www.ziyo.net).

Научный руководитель:

Казаков Олим Сабинович
кандидат экономических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Ханкельдиева Гузаль Шеровна
доктор экономических наук, профессор

Бустонов Мансуржон Мардонакулович
доктор экономических наук, доцент

Ведущая организация:

Наманганский инженерно-строительный институт

Защита диссертации состоится «___» _____ 2024 года в ___:___ часов на разового научного совета на основе Научного совета PhD.03/27.05.2020.I.66.03 при Наманганском инженерно-технологическом институте (Адрес: 160115, горд Наманган, улица Касансайская, дом 7. Тел.: (0569) 228-76-71, Факс: (0569) 228-76-75, e-mail: niei_info@edu.uz).

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Наманганского инженерно-технологического института (зарегистрирована за №____). (Адрес: 160115, горд Наманган, улица Касансайская, дом 7. Тел.: (0569) 228-76-71).

Автореферат диссертации разослан «___» _____ 2024 года.
(реестр протокола рассылки №___ от «___» _____ 2024 года).

Ш.Д.Саитбаев

Председатель разового научного совета на основе научного совета по присуждению ученых степеней, д.э.н., профессор

Ш.З.Мухитдинов

Ученый секретарь разового научного совета на основе научного совета по присуждению ученых степеней, д.э.н., (DSc), доцент

Р.И.Исраилов

Председатель научного семинара при разовом научном совете на основе научном совете по присуждению ученых степеней, к.э.н., доцент

ВВЕДЕНИЕ (аннотация диссертации доктора философии (PhD))

Актуальность и необходимость темы диссертации. В соответствии с опытом развитых стран мира, в целях обеспечения развития стран особое внимание уделяется формированию лидерских качеств и навыков в соответствии с современной практикой управления, повышению эффективности управленческого звена, что то есть менеджеры. Переход от «Управления персоналом» к «Управлению персоналом» показывает, что в системе управления принципиально изменилась роль человеческого фактора. Ожидается, что мировой рынок программного обеспечения для развития лидерства достигнет 77,9 миллиардов долларов в 2023 году, 199,9 миллиардов долларов к 2033 году и, как ожидается, будет расти в среднем на 9,9% с 2024 по 2033 год¹. С этой точки зрения можно отметить, что возрастает значимость использования концепции развития лидерства в повышении эффективности управления.

В мире, в условиях усиления глобальной интеграции и конкуренции, проводится множество исследований по использованию концепций лидерства в местном управлении. Совершенствование теоретико-методологических подходов к качеству лидерства в современном менеджменте, использование инновационных концепций лидерства в условиях модернизации, влияние на деятельность предприятий и организаций через лидерские качества, разработка методов оценки эффективности лидерства в местном управлении, создание современной модели лидерства и такие вопросы, как определение будущих направлений развития, являются одними из приоритетных направлений исследований, проводимых в этом направлении.

Согласно стратегии нового Узбекистана, вопросом повышения эффективности лидерской деятельности ведущих работников управленческой отрасли нашей страны является решение Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года №ПФ-60 «Развитие нового Узбекистана на 2022-2026 годы» 5 Указа о Стратегии» указано, что «путем внедрения компактной, профессиональной, справедливой и высокоэффективной системы государственного управления руководители органов государственного управления должны самостоятельно решать организационные и правовые вопросы и взять на себя инициативу создания необходимых условий»². Из этого видно, что необходимо срочно проводить научные исследования, направленные на развитие лидерских качеств управленческих кадров регионов нашей страны и разработку научно обоснованных предложений и рекомендаций по их влиянию на эффективность региона.

Указ Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года №ПФ-60 «О новой стратегии развития Узбекистана на 2022-2026 годы», распоряжение Президента Республики Узбекистан от 21 декабря 2023 года № ПП-402 «О дополнительных мерах по налаживанию деятельности Союза махалли

¹ <https://www.globalinsightservices.com/reports/leadership-development-program-market/>

² Президента Республики Узбекистан 28 января 2022 года Указ №ПФ-60 «О стратегии развития нового Узбекистана на 2022-2026 годы» (<https://lex.uz/docs/-5841063>)

Узбекистана и совершенствованию системы управления в махаллях” о мерах”, Республика Узбекистан От 22 июля 2021 г. № п-5189 “О внедрении системы оценки эффективности деятельности заместителей руководителей министерств, государственных комитетов, иных органов государственного управления и хозяйственных объединений”, ПФ-269 от 21 декабря 2022 года "О мерах по реализации административной реформы нового Узбекистана", Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 13 октября 2023 года № 537 "Об утверждении состава должностей управленческих кадров, повышающих квалификацию в Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан” постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 19 сентября 2017 года № 745 “О внесении изменений в нормативно-правовые акты по подготовке и повышению квалификации управленческих кадров” "об утверждении нормативных правовых актов Кыргызской Республики" при осуществлении задач, установленных иными нормативными правовыми актами, касающимися деятельности, диссертационная работа служит в определенной степени.

Соответствие исследований приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Научно-исследовательская работа проводилась в соответствии с приоритетным направлением I. «Духовное, нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики» развития науки и технологий республики.

Степень изученности проблемы. Менеджмент организация управления в трудах представителей классической школы права правила, разделение труда, дифференциация управления и теоретические основы концепции лидерства А.Файоль, Г.Эмерсон, Г.Форд, Ф.Тейлор, Б.Тейлор проводил исследования³.

Е.С.Яхонтова, О.В.Лукашева, Е.Н.Куско, С.Н.Карягин, В.И.Маслов от ученых стран СНГ в своих исследованиях провели практические результаты научных исследований лидерских способностей, особенностей управления в лидерской деятельности, методологии оценка деятельности лидера отражена⁴.

Среди ученых нашей страны понятие лидерства, роль лидеров в управлении территориями и организациями, потенциал ведущих менеджеров в обеспечении стратегии управления нашли свое отражение в исследованиях О.Калимова, Ф.Эгамбердиева, Ч.Хуррамова, Д.С.Гасимова, О.Е.Хайитов, О.С.Казаков.⁵

³ А. Файоль., Г. Эмерсон., Г. Форд., Ф. Тейлор. Менеджмент - это наука и искусство. / Изд. Республика.-1992. -355.; Б. Тейлор. Новое стратегическое руководство, движущее перемены и получающее результаты // Долгосрочное планирование. Оксфорд и т. д., 1995. Том. 28, н 5. П. 71-81

⁴ Е.С. Социальные технологии оптимизации потенциала управленческого лидерства. Дисс. Кандидат технических наук: М.-2004; О. В. Лукашева. Организационное лидерство и управление. Абстрактный. Кандидат технических наук: М.-1997; Э. Н. Куско. Распределение профессионального лидерства в общеобразовательных организациях. Дисс. Бакалавр наук: М -2018; С.Н. Карягин. Проектно-коллегиальное управление развитием лидерства и организацией народного образования. Абстрактный. к.т.н.: Н-2021; В. И. Маслов. Теория и практика лидерства в XXI веке: монография. Директ-Медиа, 2017.

⁵ О.К. Алимов. Формирование и развитие лидерских качеств у руководителей предприятий. Дисс. и.ф.н.:

Несмотря на то, что проведенные исследования и разработанные рекомендации привели к большим результатам, в связи с тем, что современные условия глобализации и цифровизации экономики имеют свои особенности, необходимо проводить исследования в направлении лидерства.

Связь темы исследования с планами научных исследований вуза, в котором выполняется диссертация. Данное диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Наманганского инженерно-технологического института в рамках плана научной работы по теме ИТМ-5 «Приоритетные направления развития управленческой деятельности».

Цель исследования - разработка научно обоснованных предложений и рекомендаций по развитию качества питания в местных управляющих организациях и его влиянию на рост эффективности в условиях глобализации экономики.

Задачи исследования:

изучить теоретические основы качества лидерства в современной управленческой деятельности;

определить характеристики традиционных концепций лидерства и их использование в современных условиях;

изучить зарубежный опыт по лидерским качествам и определить пути его использования в деятельности предприятий и организаций страны;

изучить и проанализировать вопросы использования концепций лидерства в развитии регионов и выявить неиспользованные внутренние возможности;

установление перспективного состояния эффективности концепций лидерства в местном управлении и создание модели;

формирование лидерского влияния на процесс управления регионами и определение направлений развития;

разработка предложений по применению современных теорий лидерства в целях повышения эффективности управленческой деятельности.

Объект исследования - орган местного самоуправления Наманганской области.

Предмет исследования - экономические отношения, возникающие при осуществлении управленческой деятельности и руководства в местных управляющих организациях.

Методы исследования. В процессе исследования использовались абстрактно-логический анализ и синтез, индукция и дедукция, причинно-следственные связи, системный подход, выборочное наблюдение,

–Т. 2008; Ф. Эгамбердиев. Основы стилей руководства. ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ / ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ.: 2017. № 9; С. Хуррамов. Кадровая политика при подборе управленческого персонала и оценке лидерского потенциала. СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ / СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.: 2023, № 10 (131); Д. С. Касимова. Теория управления. - Т.: ТДИУ, 2007. Хайитов О.Э. Социально-психологические основы совершенствования технологии оценки и рекомендации руководителей органов административного управления в Узбекистане: 2007 г., промежуточный отчет по проекту № А-3-175, выполненному на основе программы ДИТД-3. - Т.: ТДИУ, 2007; О.С. Казаков. «Введение в менеджмент». Учебник. / Т.: 2021.

группировка статистических данных, сравнительный анализ, корреляционный и регрессионный анализ, методы научной абстракции.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

На основе количественной оценки качественных данных о лидерском потенциале служащих местного самоуправления, «недостаточный потенциал» ($1,0 \leq C_p \leq 2,5$), «низкоуровневый потенциал» ($2,6 \leq C_q \leq 3,5$), основано по обеспечению соответствующей эффективности деятельности в промежуточных пределах «адекватного потенциала» ($3,6 < S_p < 4,5$) и «потенциала высокого уровня» ($4,6 < S_p < 5,0$);

регионы- лидеры и регионы среднего уровня, существенно отличающиеся друг от друга по структуре приоритетов в управлении регионами Наманганская область путем определения территорий Устойчивая структура приоритетных направлений основана на повышении влияния лидерства, что обеспечивает разный уровень заинтересованности в управлении регионами;

повышение эффективности лидерской деятельности в местной администрации Наманганской области путем оценки экономического потенциала региона, уровня сложности объекта управления и интегральных значений лидерских компетенций;

Прогнозные показатели развития лидерства до 2027 года разработаны на основе эконометрической модели оценки эффективности лидерской деятельности в местной администрации Наманганской области.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

На основе применения концепций лидерства было проведено эконометрическое исследование оценки эффективности лидерства в местном управлении регионов, а лидерские компетенции руководителей были отнесены к категории «отсутствие компетентности» (1 балл), «очень редко проявляется» (2 балла), «редко проявляется» Критерии оценки разработаны по шкалам «очень» (3 балла), «часто проявляется» (4 балла), «визуально проявляется» (5 баллов);

разработана модель формирования лидерского влияния на процесс регионального управления, предложены направления развития лидерства в условиях возможного возникновения кризисов;

определены традиционные концепции лидерства и особенности их использования в условиях модернизации;

изучен зарубежный опыт по лидерским качествам и определены пути его использования в деятельности регионов страны;

определено перспективное состояние эффективности концепций лидерства в местном управлении и создана модель;

определены направления формирования и развития лидерского влияния на процесс регионального управления;

эффективность применения теорий лидерства к региональной системе управления.

Достоверность результатов исследования определяется целесообразностью применяемых в диссертационной работе подходов и методов, получением данных из официальных источников, в том числе из

статистических данных и отчетов регионов и районов агентства по статистике при Президенте Республики Узбекистан, обоснованностью представленных анализов и результативностью проведенной опытно-экспериментальной работы методами математической статистики, внедрением в практику выводов, предложений и рекомендаций, обоснованностью полученных результатов. компетентный определяется утверждением конструкций.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Научная значимость результатов исследования объясняется тем, что разработанные рекомендации и предложения могут быть использованы для определения направлений опережающего развития регионов страны, повышения темпов экономического и социального развития этих регионов, а также для улучшить условия жизни населения.

Практическая значимость результатов исследования, полученных в диссертационной работе, заключается в дальнейшем совершенствовании экономики регионов и эффективности управления за счет повышения лидерских качеств в управленческой деятельности в развитии регионов, «Стратегии развития». Республики Узбекистан на 2022-2026 годы и приоритетные программы развития регионов Объясняется тем, что может быть использован при реализации задач, поставленных по направлениям, применении в процессе управления территориями, повышение их экономической эффективности и производства конкурентоспособной продукции, улучшение экономики.

Внедрение результатов исследований. На основе научно обоснованных предложений и рекомендаций по развитию качества продуктов питания в местных хозяйственных организациях и его влиянию на рост эффективности:

На основе количественной оценки качественных данных о лидерском потенциале должностных лиц местного самоуправления, «недостаточный потенциал» ($1,0 \leq C_p \leq 2,5$), «потенциал низкого уровня» ($2,6 \leq C_q \leq 3,5$), регионы Наманганской области от предложения обеспечить соответствующую эффективность деятельности в промежуточных пределах «адекватного потенциала» ($3,6 < S_\varepsilon < 4,5$) и «потенциала высокого уровня» ($4,6 < S_p < 5,0$), используемых в процессе управления (Справка №01/00-03/24-5081 от 27 мая 2024 года Министерства по борьбе с бедностью и занятости населения Республики Узбекистан). Реализация данного предложения позволила сделать управленческую деятельность в регионах более эффективной и, как следствие, дальнейшее развитие экономики региона;

предложение использовать устойчивую структуру приоритетов повышения влияния руководства, обеспечивающую разный уровень заинтересованности в управлении территориями Наманганской области путем выявления регионов-лидеров и регионов среднего уровня, существенно отличающихся друг от друга по структуре приоритетов в управлении территориями, было применено к управленческой деятельности в районах Наманганской области (Справка №01/00-03/24-5081 от 27 мая 2024 года Министерства по борьбе с бедностью и занятости населения Республики

Узбекистан). Внедрение данного предложения в практику позволило повысить эффективность управленческой деятельности и объем ВРП в различных регионах области;

предложение по повышению эффективности лидерской деятельности в местном управлении территорий Наманганской области путем оценки экономического потенциала территории, уровня сложности объекта управления и интегральных значений лидерских компетенций было применено к управленческой деятельности в районах Наманганской области (Справка №01/00-03/24-5081 от 27 мая 2024 года Министерства по борьбе с бедностью и занятости населения Республики Узбекистан). Внедрение данного научного предложения в практику позволило нарастить темпы развития регионов;

В Наманганской области прогнозные показатели развития лидерства, разработанные до 2027 года на основе эконометрической модели оценки эффективности лидерской деятельности местного самоуправления в регионах, использованы при формировании программ развития территорий в Наманганской области (Справка №01/00-03/24-5081 от 27 мая 2024 года Министерства по борьбе с бедностью и занятости населения Республики Узбекистан). В результате внедрения данного научного предложения в практику были выявлены возможности достижения положительных изменений в Наманганской области за счет увеличения доли регионов в ВВП на 0,3 процента, экспорта регионов на 0,4 процента, эффективности отдельных регионов в среднем на 0,6 процента.

Утверждение результатов исследования. Результаты исследования обсуждались на 3 международных и 3 национальных научно-практических конференциях.

Публикация результатов исследования. Всего опубликовано 5 научных работ по теме диссертации, в том числе 5 научных статей в научных журналах, рекомендованных ВАК Республики Узбекистан, в том числе 3 в республиканских и 2 в зарубежных журналах.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованной литературы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во вступительной части диссертационной работы обосновывается актуальность и необходимость научно-исследовательской работы, описываются цель, задачи, объект и предмет исследования, а также его совместимость с приоритетными направлениями развития науки и техники. в республике, выявлены научная новизна и практические результаты исследования, научная и практическая значимость полученных результатов, представлена информация о внедрении результатов исследования, опубликованных работах и структуре диссертации.

диссертационной работы под названием «Теоретико -методологические основы лидерства в менеджменте» анализируются теоретические основы

лидерства в менеджменте, изучается сущность и значение лидерства в условиях глобализации, способы использования традиционных концепций лидерства в управлении. предложен местный менеджмент и проанализирован зарубежный опыт теории дефицитарных качеств и концепции лидерского поведения, а также разработаны пути применения в управлении регионами нашей страны.

Среди качеств менеджера наиболее важным является его лидерское качество. Анализируя понятия и определения лидерства, можно дать следующее определение: искусство (рис. 1).

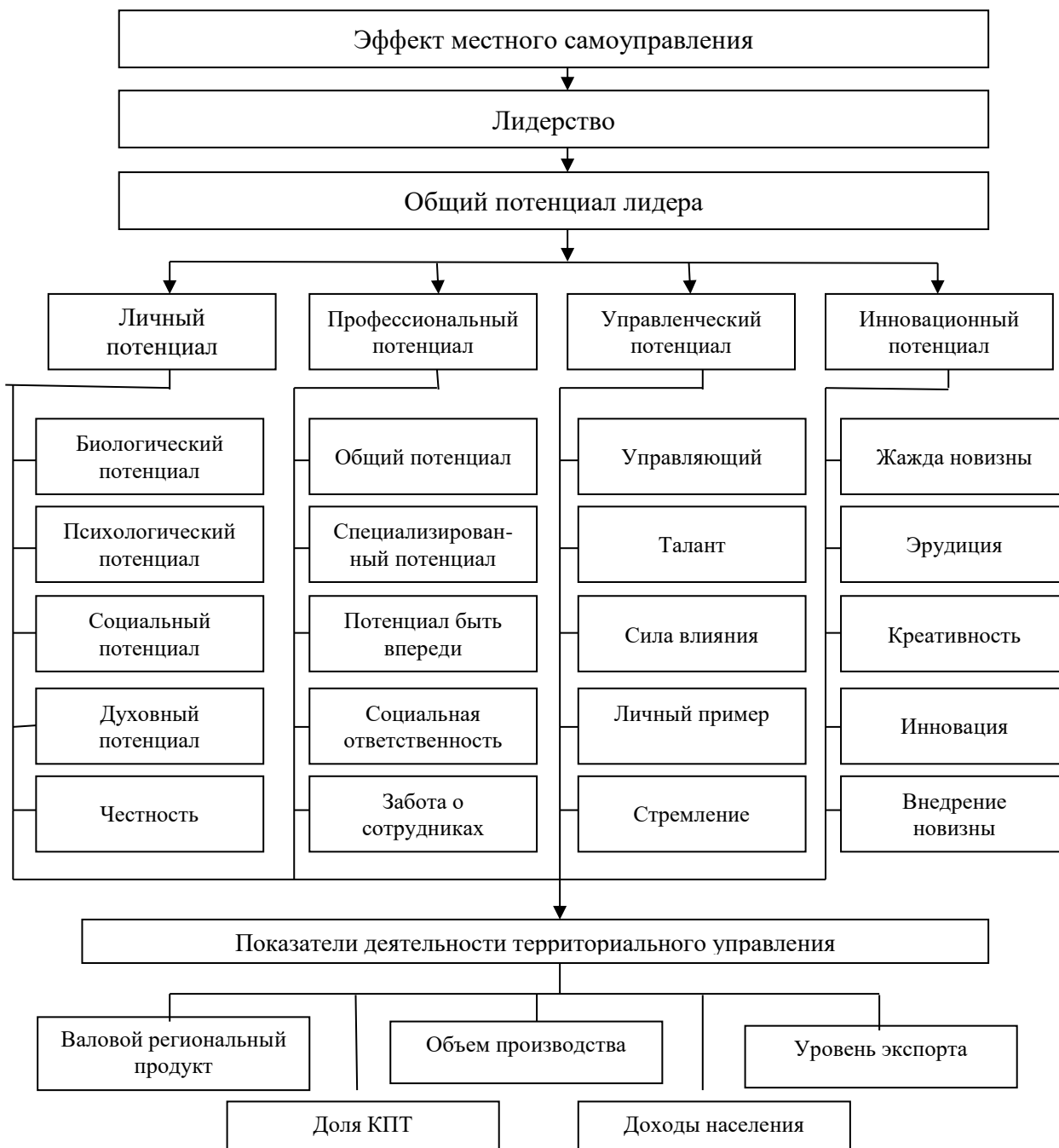


Рисунок 1. Взаимосвязь критериев потенциала лидера и эффективности местного управления

⁶ Авторская разработка

Существует ряд качественных аспектов лидерства, которые нельзя оценить простым упоминанием. По этой причине необходимо оценивать качественные аспекты лидерства с помощью количественных критериев. В настоящее время такая система оценки не разработана.

Чтобы определить критерии лидерского потенциала, давайте посмотрим на общий потенциал лидера по четырем направлениям потенциала. Это личный потенциал, профессиональный потенциал, управленческий потенциал и инновационный потенциал.

В результате суммарного потенциала руководителя формируются показатели эффективности регионов и организаций (табл. 1).

Таблица 1

Трансформация лидером критериев качества в количественные показатели⁷

Личный потенциал	Балл	Профессиональный потенциал	Балл	Управленческий потенциал	Балл	Инновационный потенциал	Балл
Биологический	1-5	Общий	1-5	Менеджер	1-5	Жажда новостей	1-5
Психологический	1-5	Специализированный	1-5	Навык	1-5	Знание	1-5
Социальное	1-5	Быть впереди	1-5	Сила удара	1-5	Креативность	1-5
Духовный	1-5	Социальная ответственность	1-5	Личный пример	1-5	Инновации	1-5
Честность	1-5	Забота о сотрудниках	1-5	Желание	1-5	Обновлять	1-5

Общий балл компетентности = сумма критериев компетентности / 20.

1,0 – 2,5 – Недостаточный, неудовлетворительный потенциал

2,6 – 3,5 – Минимальный уровень, удовлетворительный потенциал

3,6 – 4,5 – Достаточный потенциал

4,6 – 5,0 – Высокий потенциал

Преобразовав критерии качества лидера в количественные показатели, можно оценить их. Для этого мы рекомендуем оценивать потенциальные критерии лидера по 5-балльной шкале. Каждый критерий оценивается по такой шкале (табл. 2).

Таблица 2

Уровень оценки качественных критериев лидера⁸

Т/р	Демонстрация компетентности	Точки
1	Компетентности почти нет.	0 - 0,5
2	Иногда это выходит на поверхность	0,6 - 1,0
3	Появляется умеренно	1,1 – 2,0
4	Это часто возникает	2,1 – 3,0
5	Появляется на высоком уровне	3,1 – 4,0
6.	Очень активный и мощный	4,1 – 5,0

⁷ Авторская разработка

⁸ Авторская разработка

Диссертации на тему « **Межрайонный анализ показателей качества руководства Наманганской области** » изучены вопросы экономического развития и возможностей управления Наманганской области, вопросы и возможности использования концепций лидерства в развитии региональных территорий. определены перспективная ситуация и разработана модель эффективности концепций лидерства в местном управлении.

На основе определенного содержания и компонентов понятий лидерские качества мы составили критерии формирования лидерских качеств в местном самоуправлении по трем критериям: личностному, профессионально-управленческому и коллективному лидерству.

Таблица 3

Различия между лидером и менеджером⁹

Критерии сравнения	Съешь трон	Менеджер
Таргетинг	Активный	Реактивный
Рефералы к подписчикам	Чтобы придумать новые идеи	Для текущей работы
Метод деятельности	Индивидуально	Вместе с другими
Отношение к окружающей среде	За исключением окружающей среды	Часть окружающей среды

Критерии социально-экономической зрелости местного самоуправления по содержанию совпадают с указанными компонентами и характеризуются определенными показателями (рисунок 2).



Рисунок 2. Критерии и показатели сформированности лидерских качеств¹⁰

⁹ Авторская разработка

¹⁰ Авторская разработка

В стабильных условиях эффективность организации или направления может быть обеспечена руководством без учета отношений руководства. Однако когда возникает нестабильность внешней среды, это заставляет всех сотрудников вовремя реагировать на изменения ситуации и запросы. Эффективность внедрения изменений зависит от способности руководителя влиять на эффективность работы сотрудников.

Экономический потенциал региона и уровень сложности объекта управления учитываются при определении эффективности лидерской деятельности лидеров. Помимо этих факторов, важно разработать и реализовать предложения по повышению эффективности лидерской деятельности в местном самоуправлении путем определения и оценки интегральных ценностей лидерских компетенций. В настоящее время не существует единого подхода к оценке лидерских качеств менеджера. Трудовой процесс менеджера взаимосвязан с творческим подходом, индивидуальными особенностями работника, информационными процессами, результатами экономического и социального развития организации.

Соответственно, предлагаемая нами методика оценки лидерских компетенций основана на методе экспертной оценки, результаты которого выражаются в следующей информации. Для исследования были выбраны Давлатабадский, Наманганский, Торакорганский, Уйчинский и Чортоковский районы пяти ведущих районов Наманганской области.

В ходе исследования 50 местных руководителей и сотрудников оценили 10 лидерских компетенций руководителей и сотрудников организаций и крупных предприятий, действующих на территории округа, в соответствии со стратегией развития округа.

в области питания оценивались по следующей шкале:

1. Отсутствие компетентности – 1 балл;
2. Компетентность проявляется редко – 2 балла;
3. Компетентность проявляется редко – 3 балла;
4. Компетентность проявляется часто – 4 балла;
5. Компетентность проявляется стабильно, систематически, наглядно – 5 баллов.

Лидеры – это их лидеры компетенции для их развития и укрепления им следует уделять серьезное внимание развитию перечисленных выше компетенций.

В таблице 4 показано лидерство руководителей и сотрудников 5 округов. представлены обобщенные результаты оценки компетенций. Результаты оценки 10 лидерских компетенций 50 местных менеджеров-сотрудников позволили сделать вывод о достаточно высоком лидерском потенциале округов.

По оценкам экспертов, в Давлатабадском и Наманганской районах он составил -4,0, в Торакорганском -4,3, Уйчи -3,4 и Чортокском -3,8 (табл. 4).

Таблица 4

Руководители Давлатабадского, Наманганского, Торагонского, Уйчинского и Чортоковского районов оценка ¹¹лидерских компетенций

Лидерская компетентность	Давлатабад		Наманган		Торагон		Домашний		Чорток	
	от 1 до 5	Результат	от 1 до 5	Результат	от 1 до 5	Результат	от 1 до 5	Результат	от 1 до 5	Результат
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Активность и инициатива	5	0,5	5	0,5	5	0,5	4	0,4	5	0,5
Направленность на результат	4	0,4	4	0,4	5	0,5	0,5	3	0,3	0,4
С стратегическое мышление	5	0,5	5	0,5	4	0,4	3	0,3	4	0,4
Креативность	3	0,3	3	0,3	2	0,2	2	0,2	3	0,3
Ответственность	4	0,4	4	0,4	4	4	0,4	4	0,4	4
Навыки коммуникации	3	0,6	3	0,6	4	0,8	3	0,6	3	0,6
Принятие управленческих решений	3	0,3	3	0,3	3	0,3	3	0,3	3	0,3
Управление изменениями	5	0,5	5	0,5	3	0,3	3	0,3	4	0,4
Эмоциональный интеллект	5	0,5	5	0,5	5	0,5	4	0,4	5	0,5
Тот факт, что он сосредоточился на развитии своей команды	4	0,4	4	0,4	4	4	0,4	4	0,4	4
Общий	41	4,4	41	4,4	39	11,5	23,3	13,5	28,1	11,4

Менеджеры и сотрудники лидерские компетенции степени согласно распределение 5 - в таблице данный. Эксперт оценка к результатам по мнению руководителей - сотрудников связанные с лидерскими компетенциями точки собрал, это пока их сортировка давать возможность дал Уровень Корреляция да к теории в соответствии с большинство много счет собранный фактор большинство важный (Таблица 5).

Таблица 5

Отсутствие руководства и сотрудников компетенции степени в соответствии с распространение¹²

Лидерство компетентность	Специалисты номер	Ri уровень	совокупность, S (2*3)	Средний степень, С	Отклонение от суммы средних рангов	Квадраты отклонения
L_1	50	4	200		-30	900
L_2	50	6	300		70	4900
L_3	50	7	350		120	14400
L_4	50	8	400		170	28900
L_5	50	6	300		70	4900
		31	1550 г.	310		54000
		$C=$		54000		

¹¹ Авторская разработка

¹² Авторская разработка

Лидерство компетенции принадлежит степень из данного тогда уравнение (1) а в соответствии с определенными специалистами лидерские компетенции по данным степени Общая определение нуждается:

$$S = \sum_{i=1}^n R_{ij} \quad (1)$$

здесь: - R_{ij} -эксперт к чтобы работать и т. д. данный рейтинг уровень. Все лидерские компетенции в соответствии с оценка степени суммы средний формула значения (2) в соответствии с определяется как:

$$S_{\text{оь}} = \sum_{j=1}^m \frac{S_j}{m} \quad (2)$$

здесь:

S_j - каждый один критерий степеней сумма;

m – количество оцениваемых параметров. высших руководителей - сотрудников По результатам распределения лидерских компетенций по уровням коэффициент корреляции (W) составляет 0,66, что свидетельствует о том, что экспертные оценки находятся на очень низком уровне.

Середина соединение отсутствие менеджеров полномочия степени в соответствии с распределение б - в таблице данный. Управление середина уровень отсутствие менеджеров полномочия степени в соответствии с распределение к результатам совместимость по коэффициент (W_t) 0,69 организовать делает

Таблица 6

Распределение по уровням лидерских ¹³компетенций менеджеров среднего звена

Лидерская компетентность	Количество специалистов	Ри Степень	Сумма градусов, С (2*3)	Средний уровень, С	Отклонение от суммы средних градусов	Квадратичные отклонения
L_1	50	4	200		-30	900
L_2	50	6	300		70	4900
L_3	50	1	50		- 180	32400
L_4	50	7	350		120	144 00
L_5	50	2	100		-130	16,900
		20	1000	200		69500
	С=			69500		

В третьей главе диссертации, озаглавленной «**Пути развития лидерства и повышения эффективности органов управления**», определена устойчивая структура приоритетов, основанная на повышении влияния лидерства, и в соответствии с ней произошло существенное различие в структура приоритетов в управлении регионами-лидерами и регионами промежуточного уровня. разработана методика выявления регионов, разработана модель формирования лидерского влияния, предложены направления развития лидерства в условиях возможного возникновения кризисов.

¹³ Авторская разработка

Для формирования лидерского влияния на управление регионами необходимо определить устойчивую структуру приоритетных направлений, основанную на интересах всех сторон управления регионами, то есть всех предприятий и организаций региона, их руководителей и сотрудников, основанное на повышении влияния руководства. Согласно этой структуре приоритетные направления в управлении территориями существенно отличаются друг от друга по структуре ведущих направлений и среднего уровня. есть возможность разработать методику определения регионов.

Устойчивая структура приоритетных направлений, основанная на усилении воздействия дефицита продовольствия, формируется на основе следующих факторов (рис. 3):

- Управление производительностью территории;
- планирование и организация;
- эффективное использование ресурсов;
- эффективное использование средств вознаграждения и стимулирования;
- наладить контроль качества;
- установление баланса между региональной эффективностью и принятием решений;
- эффективное использование информационных технологий;
- повысить технический уровень производства;
- анализ экономической деятельности.

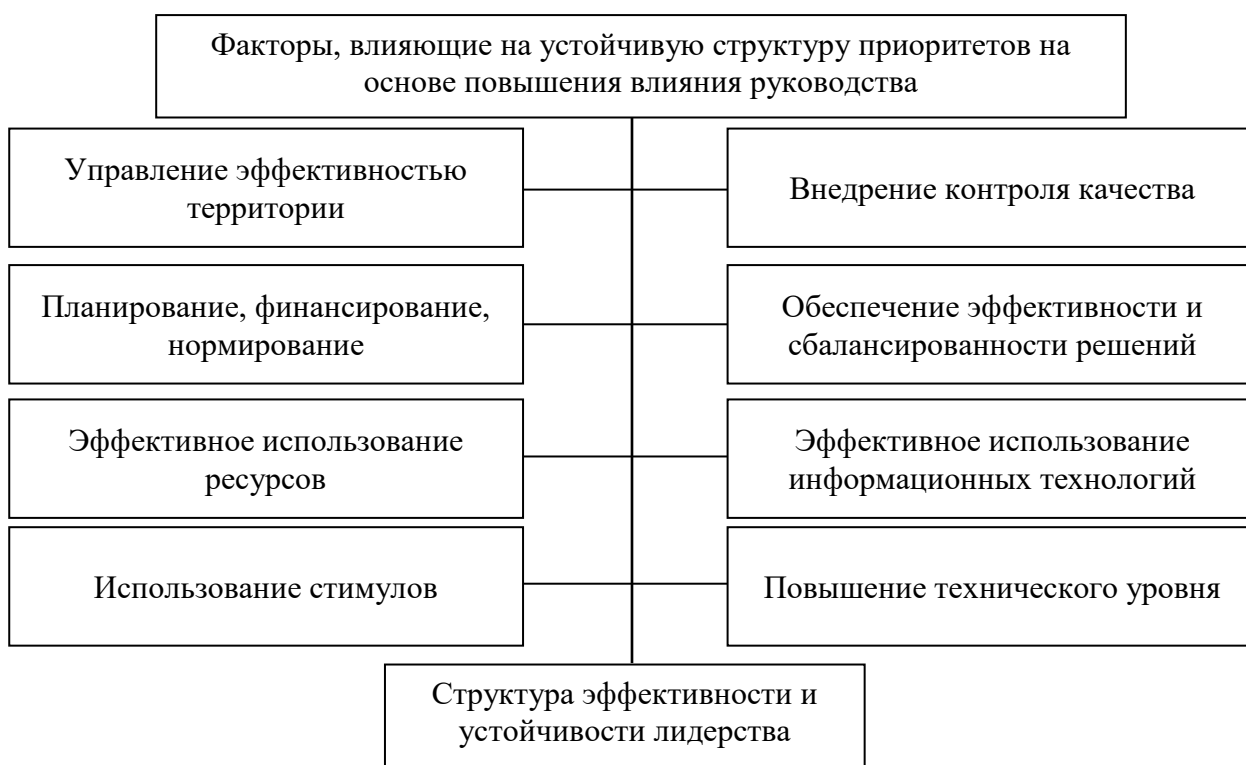


Рисунок 3. Факторы, влияющие на ¹⁴устойчивую структуру приоритетов, основанную на усилении воздействия нехватки продовольствия

¹⁴ Авторская разработка

Стабильная структура приоритетов, основанная на возрастающем влиянии руководства, должна удовлетворять необходимым условиям региональной стабильности. Предпосылками региональной стабильности являются:

1. Образ жизни и условия жизни жителей региона
2. Эффективная деятельность предприятий и организаций.
3. Природа и экология местности.

С целью выполнения этих 3-х основных условий предпринимаются усилия по повышению влияния лидерства в управлении регионами.

В соответствии со стабильной структурой приоритетов, основанной на повышении влияния лидерства в процессе регионального управления, выделяются регионы- лидеры и регионы среднего уровня, существенно отличающиеся друг от друга по структуре приоритетов в управлении регионами. Для разработки методики определения регионов необходимо определить систему показателей оценки экономической эффективности регионов. Данная система показателей состоит из 3 групп, которые представлены на рисунке 4.

Совершенствование организации и управления деятельностью является важным фактором формирования лидерского влияния в процессе регионального управления. Это направление включает в себя следующее (рис. 4).



Рисунок 4. Направления совершенствования организации и управления деятельностью¹⁵

Приоритетов, основанных на повышении влияния лидерства в процессе управления территориями, мы рекомендуем следующие:

1. Усилия по поиску новых материальных ресурсов на основе местных ресурсов и использованию их в производственных процессах.

¹⁵ Авторская разработка

2. Эффективное использование трудовых ресурсов.
3. Пытаюсь организовать работу по-научному.
4. Принятие мер по обновлению устаревших видов основных фондов.
5. Повышение эффективности средств.
6. Организация системной работы по снижению издержек производства.
7. Создание и реализация мероприятий по повышению уровня прибыли и рентабельности.
8. Определение средней заработной платы населения региона и пути ее повышения.
9. Защита окружающей среды и экологии.

В соответствии со стабильной структурой приоритетов, основанной на повышении влияния лидерства на управление регионами, регионы- лидеры и регионы среднего уровня существенно различаются по структуре приоритетов в управлении регионами. Для определения регионов оценивается ситуация в регионах по этим направлениям. По каждому показателю определяется индекс.

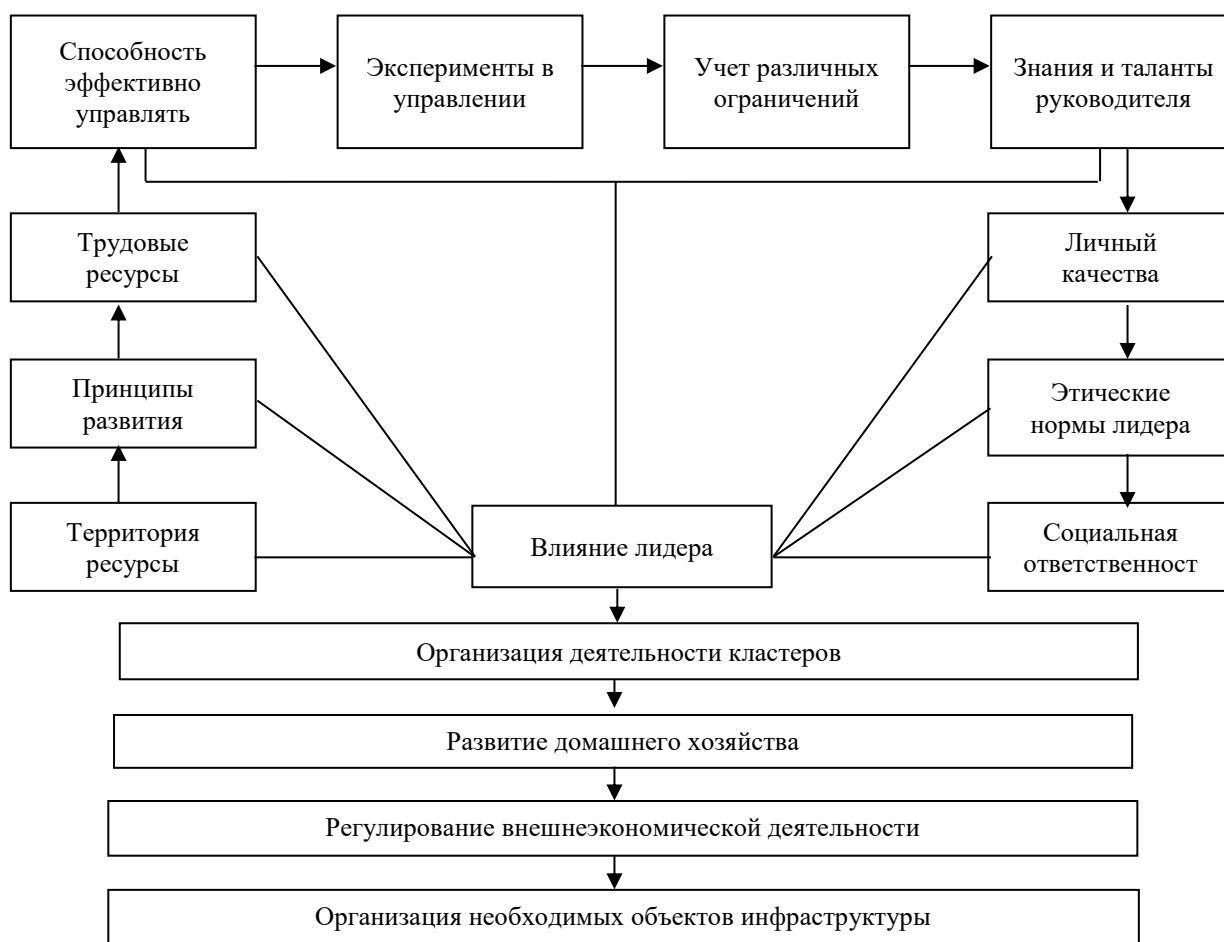


Рисунок 5. Модель формирования лидерского влияния на процесс управления территорией¹⁶

Обобщенный индекс получается путем деления определяемого индекса на количество показателей. По этому показателю определяется рейтинг регионов. Существует необходимость создания модели формирования

¹⁶ Авторская разработка

лидерского влияния для повышения эффективности регионов. Если представить эту модель схематически, то мы получим вид, показанный на рисунке 5.

Наблюдения показывают, что возрастной диапазон управленцев региона с высоким лидерским потенциалом по экспертным оценкам соответствует 25-45 годам. Зарубежные исследования доказывают, что лидерские качества обнаруживаются у сотрудников в возрасте 25-45 лет, обладающих высоким профессиональным и научным потенциалом. Соответственно, предоставлен прогноз изменения численности кадров с лидерским потенциалом на последующие годы с учетом факторов, влияющих на общие лидерские способности в Наманганской, Торакорганской, Уйчинской и Чортокской, Чустской областях.

Таблица 8

Численность кадров с лидерским потенциалом в Чустском, Наманганской, Торакорганском, Уйчинском и Чортокском районах и показатели факторов, влияющих на ее изменение¹⁷

Годы	Количество менеджеров в возрасте 25-45 лет в регионах (Y)	Высшим образованием в регионах (X1)	Средства, выделенные из областного бюджета на повышение потенциала молодых кадров (X2)	Тренинги лидерства для представителей местных органов власти (X2)
2011	382	63299	45700000	20
2012	405	65260	49000000	24
2013	452	69429	56000000	23
2014	500	75469	101000500	29
2015	534	83857	117000000	28
2016	568	104823	1638587000	26
2017	606	127836	500000000	40
2018	635	145270	600000000	36
2019	662	158082	67070000	42
2020	730	166406	7533000	43
2021	893	181845	87100000	55
2022	1281	206339	2811100000	61
2023	1682	228501	3606400000	65

Данные были статистически проанализированы с использованием программного обеспечения Stata и извлечена корреляционная матрица.

Описательная статистика

Переменная	Обс	Иметь в виду	Стандарт. Дев.	Мин	Макс
Да	13	717,692	374,734	382	1682
x1	13	128955.08	56716.749	63299	228501
x2	13	7.451e+08	1.191e+09	7533000	3.606e+09
x3	13	37 846	14.904	20	65

Матрица корреляций

Из этой корреляционной матрицы можно сказать, что факторы X1, X2, X3 сильно связаны с Y. Таким образом, они могут объяснить значительную часть Y (свободная переменная) количества менеджеров в возрасте 25-45 лет в выбранных регионах ($R^2=9654$).

¹⁷ Авторская разработка

На основе выявленных данных создана многофакторная эконометрическая модель изменения численности менеджеров в возрасте 25-45 лет в выбранных регионах и факторов, влияющих на нее. По его словам, представляя этот процесс:

$$y = -0.0007074 \cdot x_1 + 1.43763 \cdot x_2 + 18.167 \cdot x_3 + 14.236$$

Факторы X3 и X1 имеют VIF >5, и это указывает на то, что один из них следует удалить из модели. Ввиду относительно низкой корреляции фактора X1 с Y по сравнению с X3, мы можем оставить X3 в лучшем модельном предложении. Тогда предлагаемое уравнение регрессии будет иметь вид:

$$y = 0.000143 \cdot x_2 + 15.612 \cdot x_3 + 20.448 \quad (2)$$

Stata, была подвергнута Т-тесту и F-тесту (Студента и Фишера) для обеспечения точности результатов. Это уравнение оказалось надежным и адекватным.

На основе данных за 2010-2023 годы с помощью программного комплекса Stata был сделан прогноз на ближайшие 3 года и получены следующие результаты:

Таблица 9

Прогнозные показатели численности менеджеров в возрасте 25-45 лет в регионах и факторы, влияющие на нее на 2024-2027 гг.¹⁸

Годы (прогноз)	Количество менеджеров в возрасте 25-45 лет в регионах (Y)	Численность образованной молодежи (20-40) в регионах (X1)	Средства, выделяемые из областного бюджета на повышение потенциала молодых кадров (в миллионах сумов) (X2)	Тренинги лидерства для представителей местных органов власти (X3)
2024 год	1294	229087	2028.741	63,3444
2025 год	1376	243338	2208.937	66,9893
2026 год	1458	257590	2389.132	70,6343
2027 год	1540 г.	271841	2569,328	74.2793

По данным исследования, проведенного на основе модели ARIMA(2,0,0) (с учетом многофакторной модели), количество менеджеров в возрасте 25-45 лет в 2024-2027 годах с учетом вышеперечисленных факторов составит 1294 человека. 2024 и 1376 в 2025 году соответственно, в 2026 году это будет 1458 человек, а в 2027 году – 1540 человек.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегодня одним из актуальных вопросов остается формирование и развитие лидерских качеств управленцев в регионах нашей страны, научные исследования его влияния на эффективность регионов. По результатам исследования были приняты следующие выводы и разработаны научно-практические предложения и рекомендации:

¹⁸ Разработано автором на основе результатов исследований.

1. Менеджеры должны учитывать три интересы в своих действиях. То есть интерес коллектива, интересы подчиненных и свои собственные интересы. Менеджер, являющийся лидером, должен ставить интересы коллектива на первое место, интересы подчиненных на второе, а свои собственные интересы на третье. В результате этих смещений уровень лидерства менеджера снижается. Коллектив его не признает, знает как лидера, но не видит в нем лидера.

2. На основе преобразования качественных данных, зафиксированных руководителями органов местного самоуправления, в количественные оценки, была разработана методика их оценки и они были классифицированы как недостаточный, неудовлетворительный потенциал (1,0-2,5), минимальный уровень, удовлетворительный потенциал (2, 6-3,5), созданы достаточная мощность (3,6-4,5) и мощность высокого уровня (4,6-5,0). Это позволило оценить лидерские компетенции руководителей-работников в регионах.

3. На основе усиления лидерского влияния формируется устойчивая структура приоритетов, основанная на следующих факторах: планирование и организация, эффективное использование ресурсов, эффективное использование оплаты труда и стимулирования, установление контроля качества, эффективное использование информационных технологий, повышение эффективности управления. технический уровень производства.

4. Менеджерам необходимо будет сосредоточиться на развитии компетенций, чтобы развивать и укреплять свои лидерские качества. При оценке лидерских компетенций руководителей-работников 5 районов по результатам оценки 10 лидерских компетенций 50 местных руководителей-служащих Давлатабадский и Наманганский районы набрали 4,0 балла, Торакорганский район 4,3, Уйчинский район 3,4 и Чорток район был 3,8. Это позволило сделать вывод о достаточно высоком лидерском потенциале округов.

5. Исследования показывают, что возрастной диапазон управленцев в регионах с высоким лидерским потенциалом по экспертным оценкам соответствует 25-45 годам. Мы считаем, что лидерские способности высоки как в профессиональном, так и в научном потенциале в возрасте 25-45 лет.

6. В результате формирования лидерского влияния на процесс регионального управления будут созданы малые промышленные регионы, развиты инновационные кластеры, регламентирована внешнеэкономическая деятельность, достигнута организация необходимых инфраструктурных объектов.

7. Определения влияния руководства на управление регионами ситуация в регионах оценивается по 10 направлениям. По каждому показателю определяется индекс. Обобщенный индекс получается путем деления 10 выявленных индексов на количество показателей. По этому показателю определяется рейтинг регионов. Регионы, занимающие более высокие позиции в этом рейтинге, считаются регионами-лидерами, а регионы, находящиеся ниже, считаются отстающими.

**ONE-TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF SCIENTIFIC
COUNCIL NUMBER PhD.03/27.05.2020.I.66.03 IN THE PRESENCE OF
NAMANGAN INSTITUTE OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY**

NAMANGAN INSTITUTE OF ENGINEERING AND TECHNOLOGY

BOBAKHONOV BOKHODIRKHAN USMONOVICH

**ENHANCING ACTIVITY EFFICIENCY IN LOCAL GOVERNANCE
USING LEADERSHIP CONCEPTS (A Case Study of Namangan Region)**

08.00.13 – Management

ABSTRACT
of the dissertation of the doctor of philosophy (PhD) in ECONOMIC SCIENCES

Namangan – 2024

The topic of the Doctor of Philosophy (PhD) dissertation was registered with the Republic of Uzbekistan Higher Attestation Commission under registration number B2023.2.PhD/Iqt3095.

Dissertation work was completed at Namangan Institute of Engineering Technology.

The abstract of the dissertation is posted in three languages (Uzbek, Russian, English (resume)) on the website of the Scientific Council (www.nammti.uz) and on the information and scientific portal "ZiyoNet" (www.ziyo.net).

Scientific consultant:

Kazakov Olim Sabirovich

Candidate of Economic Sciences, Professor

Official opponents:

Xankeldiyeva Guzal Sherovna

Doctor of Economic Sciences, Professor

Bustonov Mansurjon Mardonakulovich

Doctor of Economic Sciences, Docent

Leading organization:

Namangan engineering-construction institute

One-time scientific council on the basis of scientific council number PhD.03/27.05.2020.I.66.03 at the Namangan Institute of Engineering Technology on "____" _____ 2024 at ____:____. (Address: 160115, Namangan city, Kosonsoy Street, 7th house. Phone: (0569) 228-76-71, Fax: (0569) 228-76-75, e-mail: nei_info@edu.uz).

The dissertation can be viewed at the Information Resource Center of the Namangan Institute of Engineering and Technology (registered with the number ____). (Address: 160115, Namangan city, Kosonsoy Street, 7th house. Phone: (0569) 228-76-71).

The abstract of the dissertation was distributed on "____" _____ 2024.
(Protocol at the register № ____ dated "____" _____ 2024).

Sh.D.Sayitbaev

Chairman of the one-time scientific council on the basis of the scientific council for awarding scientific degrees, Doctor of Economic Sciences, Professor

Sh.Z.Mukhitdinov

Scientific secretary of the one-time scientific council on the basis of the scientific council for awarding scientific degrees, Doctor of Economic Sciences, (DSc), Docent

R.I.Israilov

Chairman of the scientific seminar at a one-time scientific council on the basis of the scientific council for awarding scientific degrees, Candidate of Economic Sciences, Docent

INTRODUCTION (annotation of Doctor of Philosophy (PhD) dissertation)

The relevance and necessity of the dissertation topic. In accordance with the experiences of developed countries worldwide, special attention is being paid to enhancing the effectiveness of managerial activities by forming leadership qualities and skills in line with modern management practices to ensure the development of nations. The establishment of a systematic criterion for evaluating overall performance based on the achievement of effective leadership activities signifies a fundamental shift in the management system from "Personnel Management" to "Human Resources Management," highlighting the changing role of the human factor. The global market for leadership development programs is projected to reach \$77.9 billion in 2023 and is expected to grow to \$199.9 billion by 2033, with an anticipated annual growth rate of 9.9% from 2024 to 2033¹. From this perspective, it can be emphasized that the importance of utilizing leadership development concepts to enhance management efficiency is steadily increasing.

In the context of increasing global integration and competition, numerous studies are being conducted focusing on the use of leadership concepts in local governance. The improvement of theoretical and methodological approaches to leadership quality in modern management activities, the use of innovative leadership concepts in modernization conditions, the impact on the activities of enterprises and organizations through leadership qualities, the development of methods for evaluating the effectiveness of leadership activities in local governance, the creation of modern leadership models, and the identification of future development directions are among the priority areas of research being carried out in this field.

According to the strategy of building a new Uzbekistan, the issue of increasing the effectiveness of the leadership activities of the leaders of the country's management branch, dated January 28, 2022, No. PF-60 of the President of the Republic of Uzbekistan "Development of the New Uzbekistan for 2022-2026 5 of the Decree on the Strategy" states that "by introducing a compact, professional, fair, and high-performance public administration system, the heads of public administration bodies should independently solve organizational and legal issues and take the initiative creation of necessary conditions" is defined². It can be seen from this that it is urgent to carry out scientific research aimed at developing the leadership skills of the management staff in the regions of our country and developing scientifically based proposals and recommendations on its impact on the effectiveness of the region.

Decree of the President of the Republic of Uzbekistan No. PF-60 dated January 28, 2022 "On the Development Strategy of New Uzbekistan for 2022-2026", PQ-402 of the President of the Republic of Uzbekistan dated December 21, 2023 - No. "On additional measures related to establishing the activities of the Association of Neighborhoods of Uzbekistan and improving the management system in the neighborhoods", Decree of the President of the Republic of Uzbekistan dated July

¹ <https://www.globalinsightservices.com/reports/leadership-development-program-market/>

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi 2022 — 2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risidagi PF-60-son farmoni (<https://lex.uz/docs/-5841063>)

22, 2021 No. PQ-5189 "Ministry, on the introduction of a system for evaluating the performance of deputy heads of state committees, other bodies of state administration and economic associations", PF-269 dated December 21, 2022 "New Uzbekistan administrative reforms on implementation measures", Resolution No. 537 of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated October 13, 2023 "On approval of the composition of positions of management personnel who will improve their qualifications at the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Uzbekistan" The decision of the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated September 19, 2017 No. 745 "On approval of regulatory and legal documents on the training of management personnel and improving their qualifications" and other regulatory and legal documents related to this activity dissertation work serves a certain level.

The compatibility of the research with the leading directions of the development of science and technology in the Republic. The research work was carried out in accordance with the priority direction of the development of science and technology of the republic I. "Spiritual-ethical and cultural development of a democratic and legal society, formation of an innovative economy".

The degree of organization of the issue. A.Fayol, G.Emerson, G.Ford, F.Taylor, B.Taylor carried out research on the theoretical foundations of management organization, division of labor, classification of management and the concept of leadership in the works of representatives of the classical school of management³.

Among the scientists of the CIS countries, Ye.S.Yakhontova, O.V.Lukasheva, Ye.N.Kusko, S.N.Karyagin, V.I.Maslov, in the research works conducted by the practical results of scientific studies on leadership abilities, specific features of management in leadership activities, and the methodology of evaluating leadership activities reflected⁴.

The research works of O.K.Alimov, F.Egamberdiyev, C.Xurramov, D.S.Qosimova, O.E.Hayitov, and O.S.Kazakov have found their own reflections on the concept of leadership among the country's intellectuals, the role of leaders in managing territories and organizations, and the competence of leadership managers in ensuring leadership strategy⁵.

³ А. Файоль., Г.Эмерсон., Г.Форд., Ф.Тэйлор. Управление - это наука и искусство. / Изд. Республика.-1992. - 355.; В.Тейлор. The new strategic leadership driving change, getting results // long range planning. Oxford etc., 1995. Vol. 28, n 5. P. 71-81

⁴ Е.С.Яхонтова. Социальные технологии оптимизации потенциала управленческого лидерства. Дисс. к.э.н.: М-2004; О.В.Лукашева. Лидерство в управлении организацией. Автореферат. к.э.н.: М.-1997; Е.Н.Куско. Распределение профессионального лидерства в общеобразовательных организациях. Дисс. к.э.н.: М-2018; С.Н.Карягин. Проектно-коллегияльное управление развитием лидерства в общеобразовательной организации. Автореферат. к.э.н.: Н-2021; В.И.Маслов. Теория и практика лидерства в XXI веке: монография.- Директ-Медиа, 2017.

⁵ О.К.Алимов. Корхона бошқарувчиларида лидерлик хусусиятларини шакллантириш ва ривожлантириш. Дисс. и.ф.н.: Т-2008; Ф.Эгамбердиев. Рахбарлик услубларининг асослари. ИҚТИСОД ВА МОЛИЯ / ЭКОНОМИКА И ФИНАНСЫ.: 2017. № 9; С.Хуррамов. Бошқарув кадрларни танлаш ва лидерлик салоҳиятини баҳолашда кадрлар сиёсати. ЗАМОНАВИЙ ТАЪЛИМ / СОВРЕМЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ.: 2023, № 10 (131); Д.С.Қосимова. Бошқариш Назарияси. – Т.: ТДИУ, 2007. Ҳайитов О.Э. Ўзбекистонда маъмурий бошқарув органлари рахбарларининг лавозимга лойиклигини баҳолаш ва тавсия этиш технологиясини такомиллаштиришнинг ижтимоий-психологик асослари: ДИТД-3 – дастури асосида бажарилган А-3-175 рақамли лойиҳа 2007 йилги оралиқ ҳисоботи. – Т.: ТДИУ, 2007; О.С.Қазақов.

Although the research conducted and the recommendations made have contributed significantly to the development, the globalization and digitization of the current economy, with its unique characteristics, necessitate a focus on leadership direction.

The relevance of the research topic to the scientific research plans of the higher education institution where the dissertation is being conducted. The research presented in this dissertation was conducted within the framework of the scientific research agenda of Namangan Engineering Technology Institute under the topic of "Key Directions for Developing Management Activities" as per the research plan of ITM-5.

The aim of the research is to develop a scientific basis for creating proposals and recommendations focused on enhancing leadership qualities within local management organizations amidst the globalization of the economy, aiming to foster effectiveness and efficiency in their operations.

The objectives of the research are as follows:

To study the theoretical foundations of leadership quality in modern management activities;

To identify the characteristics of utilizing traditional concepts of leadership and modernization in the context of leadership;

To explore foreign experiences in leadership qualities and identify ways to apply them in the activities of companies and organizations in the country;

To investigate issues related to the utilization of leadership concepts in the development of regions, analyze them, and identify untapped internal opportunities;

To determine the current state and develop a model for the effectiveness of leadership concepts in local management;

To outline and develop directions for shaping and improving the influence of leadership on the management process of regions;

To formulate recommendations for adopting contemporary leadership theories to enhance the effectiveness of management activities.

The object of the research is the local management organizations in Namangan region.

The subject of the research encompasses both the managerial activities within local management organizations and the formation of economic relationships that emerge during the process of implementing leadership in Namangan region.

Research methods. The methods employed in the research include abstract-logical analysis and synthesis, induction and deduction, cause-effect relationships, systematic approach, observation, statistical data grouping, comparative analysis, correlation and regression analysis, and utilization of scientific abstraction methods.

The scientific novelty of the research lies in the following aspects:

The effectiveness of activities is ensured based on quantitative assessment of the quality data on the leadership competence of employees of local management authorities, categorized into "insufficient competence" ($1.0 \leq Sp \leq 2.5$), "low competence" ($2.6 \leq Sq \leq 3.5$), "sufficient competence" ($3.6 \leq Se \leq 4.5$), and "high competence" ($4.6 \leq Sp \leq 5.0$) within respective ranges;

The research is based on identifying superior leaders and intermediate-level leaders who significantly differ in their ability to manage regions, thereby enhancing the effectiveness of various degrees in managing Namangan region;

The effectiveness of leadership activities in local management within the Namangan region is enhanced by assessing the economic potential of the region, the complexity level of the management object, and the integral values of leadership competencies;

An econometric model has been developed to assess the effectiveness of leadership activities in local management within the districts of Namangan region, providing forecast indicators for the development of leadership until the year 2027.

The practical results of the research include:

econometric research was conducted to evaluate the effectiveness of leadership activities in local management within districts based on the adoption of leadership concepts. Assessment criteria were developed on a scale ranging from "competency absent" (1 point) to "very rarely visible" (2 points), "infrequently visible" (3 points), "mostly visible" (4 points), and "visibly apparent" (5 points) for evaluating the leadership competencies of leaders.;

a model for shaping the influence of leadership on the process of regional management has been developed, suggesting directions for enhancing leadership in conditions where crises may arise.;

the characteristics of utilizing traditional concepts of leadership and modernization have been identified, highlighting their peculiarities in conditions of traditional concepts of leadership and modernization;

Foreign experiences in leadership qualities have been studied, and methods of applying them in the activities of local regions have been identified;

The state of effectiveness of leadership concepts in local management has been determined, and a model has been developed to assess its sustainability;

Directions for shaping and developing the influence of leadership on the process of regional management have been identified;

The effectiveness of adopting leadership theories into the regional management system has been assessed.

The reliability of the research results is indicated by the conformity of the applied methods and approaches to the objectives of the dissertation, the use of information from official sources, including statistical data from the State Statistics Committee in the presence of the President of the Republic of Uzbekistan, as well as reports from regional and district authorities, the reliance on mathematical-statistical methods in conducting analysis and experimental work, the practical application of conclusions, recommendations, and suggestions, and the validation of the obtained results by competent authorities.

Scientific and practical significance of research results. The scientific significance of the research results lies in identifying directions for accelerating the development of regions in the country through the rapid implementation of recommendations and proposals. These regions can contribute to the economic and social development of the country by improving living conditions and utilizing the potential of their local economies..

The practical significance of the research results, obtained during the dissertation work, lies in enhancing the qualities of leadership in regional management, thereby further improving the economy and governance efficiency of the regions. It elucidates the implementation of tasks outlined in the "Development Strategy" of Uzbekistan for 2022-2026 and development programs in leading directions for regions, focusing on regional management, enhancing their economic efficiency, and competitive production.

Implementation of research results. The current implementation of the research results is focused on enhancing leadership qualities within local management organizations based on scientifically grounded recommendations and suggestions aimed at fostering effectiveness and growth:

Based on the recommendation to ensure the effectiveness of activities within the scope of managing regions in Namangan province, derived from assessing the competence data of local management officials quantitatively in terms of leadership competency, classified within the ranges of "insufficient competency" ($1.0 \leq Sp \leq 2.5$), "low competency" ($2.6 \leq Sq \leq 3.5$), "sufficient competency" ($3.6 \leq Se \leq 4.5$), and "high competency" ($4.6 \leq Sp \leq 5.0$), Certificate No. 01/00-03/24-5081 dated May 27, 2024 from the Ministry of Poverty Alleviation and Employment of the Republic of Uzbekistan. The practical implementation of this recommendation leads to further effectiveness in regional management activities, ultimately contributing to the advancement of the regional economy;

The recommendation to utilize the stable structure of leadership, distinguishing between superior-level leaders and intermediate-level leaders, to enhance the effectiveness of regional management in Namangan province has been applied in the management activities of the districts of Namangan province, Certificate No. 01/00-03/24-5081 dated May 27, 2024 from the Ministry of Poverty Alleviation and Employment of the Republic of Uzbekistan. The practical implementation of this recommendation has resulted in increased effectiveness in management activities across various districts of the province and contributed to the growth of GDP volume;

The proposal to enhance the effectiveness of leadership activities in local management within the districts of Namangan province through assessing the economic potential of the region, the complexity level of the management object, and the integral values of leadership competencies has been applied in the management activities of the districts of Namangan province, Certificate No. 01/00-03/24-5081 dated May 27, 2024 from the Ministry of Poverty Alleviation and Employment of the Republic of Uzbekistan. The practical implementation of this scientific proposal has created opportunities to improve the development indicators of the districts;

The econometric model for assessing the effectiveness of leadership activities in local management within the districts of Namangan province, based on the forecast indicators for enhancing leadership development until 2027, Certificate No. 01/00-03/24-5081 dated May 27, 2024 from the Ministry of Poverty Alleviation and Employment of the Republic of Uzbekistan, has been utilized in shaping the development programs for the districts of Namangan province. As a result of the

practical implementation of this scientific proposal, opportunities for positive changes have been identified, including a potential increase in the GDP growth rate by 0.3 percent, an increase in the districts' export performance by 0.4 percent, and an average increase in the effectiveness of certain districts by 0.6 percent.

Approbation of the results of the research. The results of the study were discussed at 3 international and 3 national scientific and practical conferences.

Publication of the research results. According to the results of this research, a total of 5 scientific papers were published on the theme of the dissertation, including 3 national and 2 foreign articles in journals recognized by the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

The structure and volume of the dissertation. The content of the dissertation consists of an introduction, three chapters, conclusions, a list of references and appendices.

E'LON QILINGAN ISHLAR RO'YXATI
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I bo'lim (часть I; part I)

1. Bobaxonov B.U. Globallashuv sharoitida boshqaruvda liderlik kontseptsiyalaridan foydalanish masalalari // Xorazm Ma'mun akademiyasi axborotnomasi 2023. 7/2 soni. – B.116-120.

2. Bobaxonov B.U. Problems and opportunities for using leadership concepts in regional development // NamMTI ilmiy texnika jurnali, 2022, Volume-7. Issue-4. –B.507–510.

3. Bobaxonov B.U. Menejerning yetakchilik sifatlarini shakllantirish masalalari // O'zbekiston Milliy Universitetining "Yangi O'zbekiston iqtisodiyoti" jurnali 2023. №5- soni. – B.15-18.

4. Бобахонов Б.У. Современные проблемы и возможности использования концепций лидерства в развитии регионов // International Journal of Education, Social Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers ISSN: 2945-4492 (online) | (SJIF) = 7.502 Impact factor. Volume-11| Issue-10| 2023 Published: |22-10-2023| – P.1352-1357.

5. Bobaxonov B.U. Hududlarning rivojlanishida samarali boshqaruv masalalari // Erkin bozor mexanizmlarini joriy etish hamda sog'lom raqobat muxitini yaratish orqali hududlarda tadbirkorlikni rivojlantirish istiqbollari" mavzusidagi respublika miqyosidagi ilmiy-amaliy konferentsiya materiallari to'plami. –Andijon, AndMI, 2023-yil 4-mart. –B.739–740.

6. Bobaxonov B.U. Tadbirkorlik korxonalarida menejment tamoyillaridan samarali foydalanish masalalari. "Yangi O'zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning dolzarb masalalari" mavzusidagi respublika miqyosidagi ilmiy-amaliy konferentsiya. –Namangan, NamMTI, 2022-yil 29-30-sentyabr. –B.102-105.

7. Bobaxonov B.U. To'qimachilik korxonalari boshqaruvida yetakchilik kontseptsiyalaridan foydalanish // To'qimachilik va yengil sanoatda ilmhajmdor innovatsion texnologiyalar va dolzarb muammolar yechimi (To'qimachilik va yengil sanoat – 2023) mavzusidagi xalqaro ilmiy-texnikaviy anjuman. – Farg'ona, 2023-yil 26-27-aprel. – B.132-135.

8. Bobaxonov B.U. Etakchilik va uni boshqaruv faoliyatida qo'llash samaradorligi // Ilm-fan va ishlab chiqarish integratsiyasi: muammo va yechimlar-mavzusidagi xalqaro ilmiy amaliy anjuman. –Namangan, 2023-yil 3-4-may. – B.157-159.

II bo'lim (II часть; II part)

9. Бобахонов Б.У. Использование концепций лидерства в местном самоуправлении // International Journal of Education, Social Science & Humanities. Finland Academic Research Science Publishers ISSN: 2945-4492 (online) | (SJIF) = 7.502 Impact factor. Volume-11| Issue-10| 2023 Published: |22-10-2023| – P.1358 –1362.

10. Бобахонов Б.У., Казаков О.С. Эффективность использование концепций лидерства в управлении // Международная научно-техническая конференция преподавателей и студентов. Витебский государственный технологический институт. 19.03.2023. – В.232-234.

11. Bobaxonov B.U. Yetakchilikning an'anaviy kontseptsiyalaridan foydalanish samaradorligi // «O'ZBEKISTONDA UCHINCHI RENESSANS VA INNOVATSION JARAYONLAR» mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman –Andujon, 2023-yil 26-aprel. – B.27-30.

12. Bobaxonov B.U., Kazakov O.S. Boshqaruv faoliyatida rahbarning shaxsiy sifatleri. Yangi O'zbekiston milliy iqtisodiyotini jadal rivojlantirish va yuqori o'sish sur'atlarini ta'minlashda tadbirkorlik faoliyatini samarali tashkil etishning ahamiyati. Xalqaro anjuman. Namangan muxandislik texnologiya instituti. 2023-yil 4-5-oktyabr. –B.235-238.

Avtoreferat Namangan muhandislik-texnologiya ilmiy jurnali tahririyatida
taxrirdan o'tkazildi va o'zbek, rus, ingliz tillaridagi mosligi tekshirildi.
(28.06.2024-yil)

BODISHGA RUXSAT ETILDI 28.06.2024

