



O`zbekiston Respublikasi Oliy va o`rta

maxsus ta`lim vazirligi

Buxoro davlat universiteti

Ijtimoiy-iqtisodiy fakulteti

Iqtisodiy ta`lim va turizm kafedrası



Himoyaga ruxsat etildi

Kafedra mudiri _____ i.f.n. S.U.Tojiyeva

«_____» _____ 2012 yil

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

Mavzu: "Iqtisodiy ta`lim samaradorligini ta`minlashda
menejment omillarining qo`llanilishi."

Bajardi: 5140900 – "Kasbiy ta`lim" (ijtimoiy – iqtisodiy soha)
yo`lanishi kunduzgi bo`lim 4 "E" guruhi talabasi

Avezov Ravi

Ilmiy rahbar

katta o`qituvchi Jo`raeva Z.T

Himoya sanasi

D.A.K.ning bahosi

«_____» _____ 2012 yil

D.A.K.ning xulosasi

Buxoro - 2012

O`zbekiston Respublikasi Oliy va o`rta

maxsus ta`lim vazirligi

Buxoro davlat universiteti

Ijtimoiy-iqtisodiy fakulteti

Iqtisodiy ta`lim va turizm kafedrası

**Mutaxassialik: 5140900 – “Kasbiy ta`lim” (ijtimoiy – iqtisodiy soha)
yo`lanishi**

“Tasdiqlayman”

Kafedra mudiri _____

« _____ » _____ 2011 y.

Avezov Ravining bitiruv malakaviy ishiga

T O P S H I R I Q

**bitiruv malakaviy ishi mavzusu: “Iqtisodiy ta`lim samaradorligini
ta`minlashda menejment omillarining qo`llanilishi”**

1.Universitet bo`yicha buyruq bilan tasdiqlangan _____

2.Tugatilgan ishning talaba tomonidan topshirish muddati _____

**3.Tushuntirish xatining tarkibi: Kirish, 3bob, xulosa va takliflar, foydalanilgan
adabiyotlar ro`yxati, ilova**

4. Bitiruv malakaviy ishiga tegishli savollar ro`yxati:

5.Grafik materialning miqdori (muhim chizmalarning ko`rsatkichi bilan)

6.Ilmiy maslahatchilar:

7.Ilmiy rahbar: Jo`raeva Z.T.

8.Vazifani topshirish sanasi _____

9. Vazifa ijroga qabul qilindi _____

Talaba imzosi _____

Kafedra mudiri imzosi _____

REJA:

Kirish.....	2
I BOB. Menejment – samarali ish yuritish omili sifatida	
<i>I.1 Menejmentning nazariy va amaliy asoslari</i>	5
<i>I.2 Menejment omilarining qo'llanish xususiyatlari.....</i>	11
II BOB. Iqtisodiy ta`limda menejment omillarini qo'llash xususiyatlari	
<i>II.1. Ta'lim tizimining samaradorligi va unda menejmentning ta'siri.....</i>	21
<i>II.2. Iqtisodiy ta'lim jarayonida boshkaruv kommunikatsiya tizimining roli</i>	30
III BOB. Buxoro soliq kollejida iqtisodiy ta'limni rivojlantirishda menejmentni qo'llash imkoniyatlari	
<i>III.1. Buxoro soliq kolleji faoliyati taxlili.....</i>	35
<i>III.2. Iqtisodiy ta'lim samaradorligini oshirish yo'llari, nazariya, amaliyot, muammolar va istiqbollari</i>	45
Xulosalar va takliflar.....	56
Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.....	59
Hova.....	62

KIRISH

Bitiruv malakaviy ish mavzusining dolzarbligi. “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” da ta’kidlanadiki, “Ishlab chiqarishning talab-ehtiyojlari kadrlar tayyorlash tizimining yo’nalishi, darajasi va miqyoslarini shakllantiradi, kasb tayyorgarligining maqsadi, vazifalari va mazmunini belgilaydi, malaka talablarini ilgari suradi, ta’limning ilg’or texnologiyalarini va shakllarini tanlashni taqozo qiladi. Ishlab chiqarish pirovard natijasida kadrlarning sifati va raqobatbardoshligiga baho beradi.

Ta’lim tizimi milliy daromadning yaratilishi va undan foydalanishga ta’sir qiladi. Ma’lumki, hozirgi paytda milliy daromadning 1/4 qismi mehnat unumdorligining o’sishi hisobiga yaratilmoqda va u kelajakda tobora ko’payib boradi. Mehnat unumdorligining o’sishi esa umumiy va maxsus ma’lumot natijasida ta’minlanadigan xodimlar ma’lumoti va malakasining oshishi bilan bevosita bog’liqdir. Ikkinchidan, ta’lim sistemasida ishlovchi xodimlarning ish haqi va talabalarning stipendiyasi, ta’lim tizimining boshqa harajatlari ham, davlat byudjeti, byudjetdan tashkari fondlar va boshqa manbalar hisobidan, demak, milliy daromad hisobidan ta’minlanadi.

Demak, ta’lim tizimi birinchidan, milliy daromadning yaratilishiga ma’lum darajada ta’sir qilsa, ikkinchi tomondan, milliy daromadning tez o’sib borishi mehnatkashlar turmush darajasining o’sishi, ta’lim tizimining yanada rivojlanishiga ta’sir ko’rsatadi.

Bitiruv malakaviy ishining asosiy maqsadi bo’lib Kadrlar tayyorlash milliy dasturining asosiy vazifalaridan biri xisoblangan yetuk iqtisodiy madaniyatga, iqtisodiy ong va tafakkurga ega bo’lgan kadrlarni tayyorlashda iqtisodiy ta’lim samaradorligi va uning omillari ta’siri to’g’risida ma’lumotlarni o’rganish va bu borada o’z takliflarimiz tizimini ishlab chiqish.

Bitiruv malakaviy ishining asosiy vazifalari: Yuqorida ta’kidlangan maqsadlarga erishish uchun quyidagilar amalga oshiriladi:

- Ta’lim tizimining jamiyat taraqqiyotiga erishishdagi rolini o’rganish;
- Ta’lim tizimi samaradorligi omillarini urganish;

- Iqtisodiy ta'lim xususiyatlarini taxlil etish;
- Menejmentga tashkilot samarali faoliyati asosi sifatida iqtisodiy tavsif berish;
- Tashkilotlarda menejment omillarining qo'llanish xususiyatlarini tahlil etish;
- Meenejmentning ta'lim tizimi samaradorligiga ta'sirini nazariy urganish;
- Buxoro soliq kollejida iqtisodiy ta'limni rivojlantirishda menejment omillarining qo'llanish ko'rsatkichlari tahlilini amalga oshirish;
- Iqtisodiy ta'lim samaradorligiga salbiy ta'sir qiluvchi omillarni o'rganish, bunda so'rov usulini qo'llash;
- Bitiruv malakaviy ishi yuzasidan o'z xulosa va takliflar tizimini ishlab chiqish.

Bitiruv malakaviy ish ob'yekti bo'lib Buxoro soliq kolleji faoliyati, kollejda o'qitiladigan iqtisodiy fanlar nazariy va uslubiy asoslari.

Bitiruv malakaviy ishida qo'llanilgan tahlil uslublari: mantiqiy tahlil, anketa –so'rovnoma usuli.

Bitiruv malakaviy ishining nazariy-uslubiy asosi: O'zbekiston Respublikasi prezidenti I.A.Karimovning asarlari va ijtimoiy yo'naltirilgan bozor munosabatlarini shakllantirish bo'yicha ma'ruzalarida ilgari surilgan g'oyalar, jahonning yirik va mamlakatimizning ko'zga tashlangan iqtisodchi va pedagog olimlari tomonidan yaratilgan ilmiy amaliy konstepstiyalari. Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari, Oliy Majlis tomonidan qabul qilingan qonun hujjatlari, Vazirlar Mahkamasining Qarorlari va boshqa me'yoriy hujjatlardan ham keng foydalanildi.

Bitiruv malakaviy ishni tayyorlashda kirish, 3 bob dan iborat asosiy qism, xulosa va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat reja asosida ishlandi.

Kirish qismida mavzuning dolzarbligi asoslanadi; uning yoritilish darajasi ochib beriladi, izlanishning maqsad va vazifalari shakllantiriladi, olingan natijalarning ahamiyati aniqlab olinadi; asosiy xulosalarining realizastiyasi bo'yicha axborotlar keltiriladi.

Birinchi bob “Menejment – samarali ish yuritish omili sifatida” deb nomlangan bo`lib, unda menejment - tashkilotning samarali faoliyati asosi sifatida, menejment omillarining qo`llanish xususiyatlari omilini izohlashga bag`ishlangan.

Ikkinchi bob “Menejment omillarining qo`llash xususiyatlari” deb nomlangan bo`lib, unda ta`lim tizimining samaradorligi va unda menejmentning ta`siri, iqtisodiy ta`lim jarayonida boshqaruv kommunikatsiya tizimining rolini izohlashga bag`ishlangan.

Uchinchi bob “Buxoro soliq kollejida iqtisodiy ta`limni rivojlantirishda menejmentning qo`llash xususiyatlari” deb nomlangan bo`lib, unda Buxoro soliq kolleji faoliyati taxlili olib borilgan bo`lib, iqtisodiy ta`lim samaradorligini oshirish yo`llari, nazariya, amaliyot, muammolar va istiqbollari rolini izohlashga bag`ishlangan.

Xulosa qismida iqtisodiy ta`lim samaradorligini ta`minlashda menejment omillarining qo`llanilishi bilan bog`liq asosiy xulosa va tavsiyalarlar shakllantirilgan.

I BOB MENEJMENT – SAMARALI ISH YURITISH OMILI SIFATIDA.

I.1 MENEJMENTNING NAZARIY VA AMALIY ASOSLARI

Mamlakatimizda bozor munosabatlariga o'tish bilan bog'lik bo'lgan iqtisodiyotdagi o'zgarishlar davrida korxonalar bozor munosabatlarining muhim subekti bo'lib kelmoqda. Uzbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy hayotdagi tub o'zgarishlar, ma'muriy-buyruqbozlik tizimidan bozor tizimi tomon o'tish alohida olingan tashkilotlar ho'jalik-iqtisodiy faoliyatida sezilarli o'zgarishlarni keltirib chiqardi iqtisodiyotdagi o'zgarishlar faqatgina korxonalar faoliyat ko'rsatayotgan ichki va tashqi muhitni islox qilishga karatilgan bo'lmay, balki, xo'jalik yuritish metodlari va maqsadli mo'ljallargahxam qaratilgan bo'ladi. Bu munosabatlar doirasida korxonalar faoliyati mohiyati va uning iqtisodiy xatti-harakati tubdan o'zgarib boradi. O'zini-o'zi to'liq qoplash, iqtisodiy mustaqillik va o'z-o'zini boshqarish sharoitiga tushib qolgan korxonalar va tashkilotlar endilikda o'z taqdirilariga o'zlari javobgar bo'lib qola boshladilar.

Bozor mexanizmi bir tomondan - mehnat, moddiy va moliyaviy resurslardan oqilona foydalanishga imkoniyat yaratasa, boshqa tomondan – ishlab chiqarishning moslashuvchanligini, iqtisodiy faoliyatga ilmiy-texnika taraqqiyoti yutuqlarini doimo qo'llab borishni talab etadi. Bizga ma'lumki, bozor iqtisodiyoti qonunlari juda talabchan va ba'zida shafqatsiz, shunday ekan, u har bir iqtisodiy faoliyat yurituvchi subektdan extiyotkorlik, ishbilarmonlik, tashabbuskorlik, tavakkalchilik, shaxsiy imkoniyatlarini namoyon qilish va kengaytirib borishni talab etadi.

O'zbekistonda bozor iqtisodiyotini shakllantirishdan asosiy maqsad – ijtimoiy yunaltirilgan iqtisodiyotni, samarali boshqarish tizimlarini shakllantirish asosida ishlab chikarishni iste'molchi xoxish-irodasiga tomon burish, fuqarolarning iqtisodiy erkinligini ta'minlagan holda mehnatsevarlikni, ijodkorlikni, tashabbuskorlikni, yuqori unumdorlikni rag'batlantirish uchun obektiv sharoit yaratishdan iboratdir

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda to'plangan tajribalar shuni ko'rsatmoqdaki, xo'jalikni uzoq davomli va muvofaqiyatli faoliyat yuritishining eng asosiy omillaridan biri menejment va menejerlar faoliyati bilan bog'lik ekan.

Menejmentning eng ixcham ta'rifini quyidagicha keltirish mumkin: **menejment** – bu mehnat, aql-idrok, qobiliyat, tajriba va malakalarni ishga solgan holda maqsadlarga samarali erishishni tashkil etish, boshqarishdir. Menejment nafaqat biznesni qanday olib borishni tushunishga yordam beruvchi, balki turli-tuman vaziyatlarda xatoliklardan qochishni o'rgatuvchi inson bilimlari sohasidir. **Menejment** – bu ham kasb, ham faoliyat turi, ham san'atdir, ham bilimlar sohasidir.

Bozor munosabatlari sharoitida boshqarish fanini o'rganish ehtiyoji kun sayin kengayib bormoqda. Zamonning o'zi yangicha fikrlay oladigan, aql-zakovatga ega, keng qamrovli bilimlar va tashkilotchilik qobiliyatlarini o'zida mujassamlashtirgan rahbar xodimlarga talabni kuchaytirmoqda.

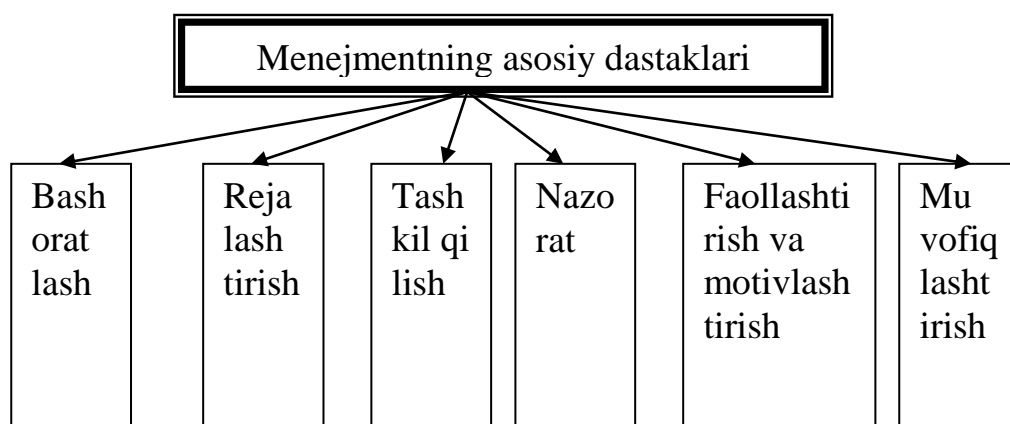
Insonlar faoliyatini boshqarish professional – menejerdan yuksak san'atni, u tomonidan qo'llaniladigan usul va uslublarning keng to'plamini, boshqarish va tadbirkorlik o'quvlarini talab etadi.

Zamonaviy menejment uchun quyidagilar xarakterli:

- ◆ Ishlab chiqarishning va umuman biznesning samaradorligini oshirishga muntazam intilish;
- ◆ Firmaning bozordagi faoliyati oxirgi natijalariga javob beradigan shaxsga erkin qaror kabul kilishni ta'minlaydigan keng xo'jalik mustaqilligi;
- ◆ Bozor xolati va tashki muhit o'zgarishlaridan bog'lik ravishda maqsadlar va dasturlarga doimiy tuzatishlar kiritish;
- ◆ Rejalashtirilgan pirovard natijaga erishishga faoliyatni qaratish;
- ◆ Ko'p variantli xisoblar uchun zamonaviy informastion bazani qo'llash;
- ◆ Joriy rejalashtirishdan perspektiv rejalashtirishga o'tishda rejalashtirish funkstiyalarini o'zgartirish;
- ◆ EXM dan maksimal ravishda foydalanish;

- ◆ Boshqarishda kompaniyaning hamma xodimlarini jalb etish;
- ◆ O'zgarishlarni ko'zda tutish, o'zgaruvchan qarorlar asosida boshqarishni amalga oshirish;
- ◆ Innovatsiyalarga e'tiborni kuchaytirish;
- ◆ Xar bir boshqarish qarorlarini chuqur taxlil qilish;
- ◆ Oqilona tavakkal qilish va tavakkalni boshqarish qobiliyati;
- ◆ Marketing rolini tayanch darajasigacha ko'tarish.

Menejmentning vazifasi avvaliga hohishni imkoniyat darajasiga keltirib, so'ng esa uni xaqiqatga aylantirishdan iboratdir.(1- rasm)



1-rasm.Menejmentning asosiy vazifalari.

Menejmentning asosiy dastaklari – bashoratlash, rejalashtirish, tashkil qilish, nazorat, muvofiklashtirish, faollashtirish va motivlashtirish.

Bozorda samarali harakat qiladigan menejer boshqarish jarayonining hamma shakllari va bosqichlari birligini ta'minlaydi.

Menejment uchun umumiy va maxsus maqsadlar xarakterli.

Umumiy (strategik) maqsadlar butun firmaning rivojlanish konstepstiyasini aks ettiradi. Maxsus maqsadlar esa, umumiy maqsadlar chegarasida firmaning asosiy faoliyat turlari bo'yicha tuziladi.

Maqsadlarning ob'yektivligi «**minimum xarajatlar – maksimum samaradorlik**» tamoyili bilan aniqlanadi.

Raxbar ishi ko'p qirrali. U amalga oshiriladigan faoliyatning qiska muddatliligi, turli- tumanligi va fragmentliligi bilan xarakterlanadi. Gestning

tadqiqotlari bo'yicha usta boshqarish bo'yicha bir kunda 583 turli operastiyalarini bajaradi.

Rahbar roli – bu Minstberg ta'rifi bo'yicha “aloxida tashkilot yoki aloxida lavozim uchun mos bo'lgan ma'lum xatti – xarakat qoidalari to'plami” hisoblanadi. Alohida shaxs rol bajarish xarakteriga ta'sir ko'rsatishi mumkin, lekin uning mazmunini o'zgartira olmaydi.

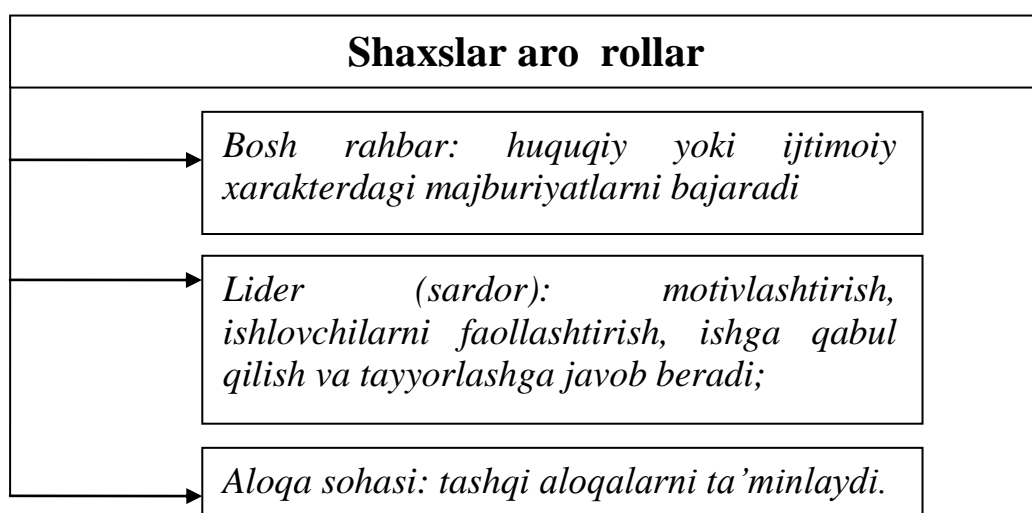
U o'z ishlarida rahbarning turli davrlarda va turli darajada o'z zimmasiga oladigan 10 rolini ajratadi. U bu rollarni uch kategoriya chegarasida turkumlaydi:

- Shaxslar aro rollar
- Information rollar
- Qaror qabul qilish bo'yicha rollar

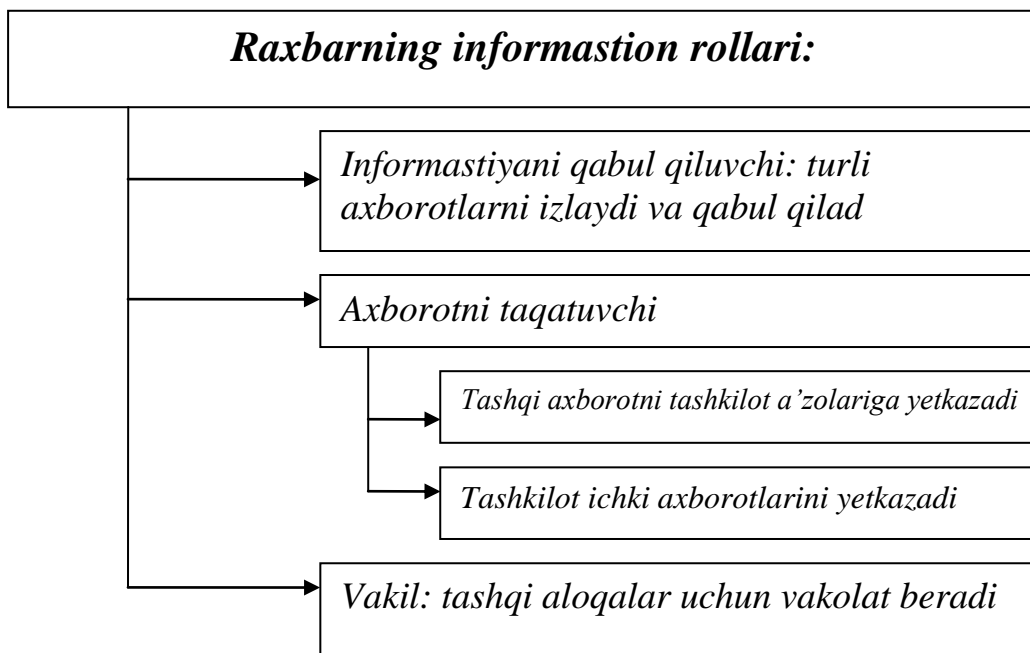
Uningcha, rollar uzaro bog'liqlik va yaxlitlikni yaratishda o'zaro harakat qiladi.

Shaxslar aro rollar rahbarning tashkilotdagi mavqeidan kelib chiqadi va uning odamlar bilan o'zaro munosabati sohasini qamrab oladi (2-rasm)

2-rasm. Menejerning shaxslar aro munosabatni o'rnatish vazifalari

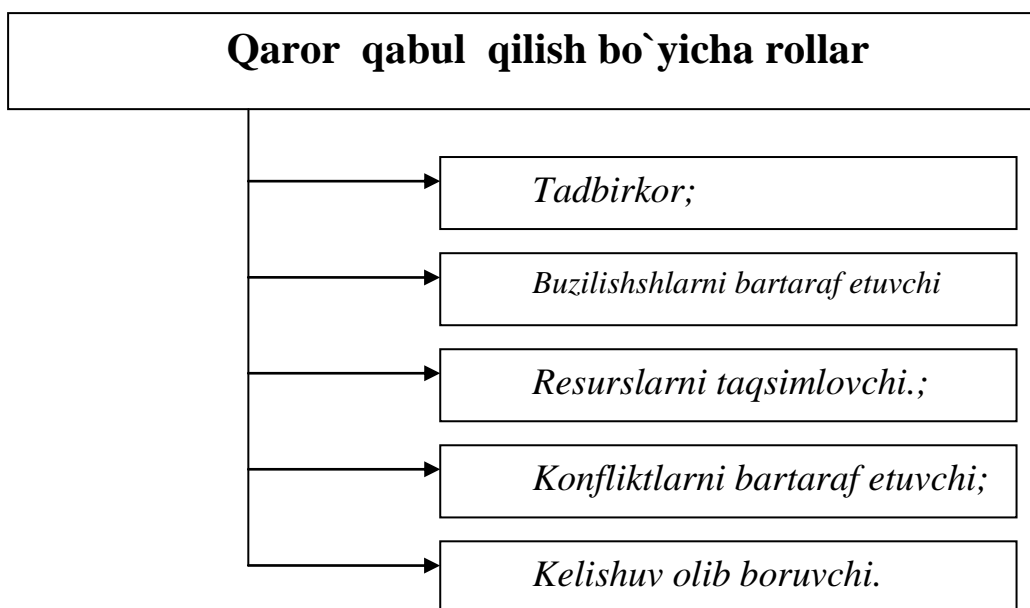


Bu rollar rahbarni informastiya to`planadigan punktga aylantirishi mumkin va bu esa informastiyani qayta ishlaydigan markaz sifatida informastion rollarni bajarishga majbur qiladi. (3- rasm)



3-rasm. Menejering axborot bilan ishlash borasidagi vazifalari

Shaxslar aro va infarmatsion rolni o'z zimmasiga olgan holda, rahbar qaror qabul qilish bilan bog'liq bo'lgan rollarni ham bajaradi(4 - rasm).



4-rasm. Menejering Qaror qabul qilish bo`yicha vazifalari

Ana shu 10 ta rollar menejer ishining hajmi va mazmunini aniqlab beradi.

Hozirgi vaqtda boshqarish adabiyotlarda boshqarish funksiyalarini amalga oshirish sifatida qaraladi. Shuning uchun boshqarishning quyidagi qoidasi qabul

qilingan: **boshqarish** – bu tashkilot maqsadlarini aniqlash va ularga erishish uchun zarur bo'lgan rejalashtirish, tashkil qilish, motivlashtirish va nazorat jarayonlari xisoblanadi. **Piter F.Druker** (boshqarish sohasidagi yirik nazariyotchi) boshqa ta'rifni taklif etadi:

Boshqarish – bu tartibsiz ommani (olamoni) samarali maqsadga yo'naltirilgan va unumdorli guruhga aylantiruvchi maxsus faoliyat ko'rinishi.

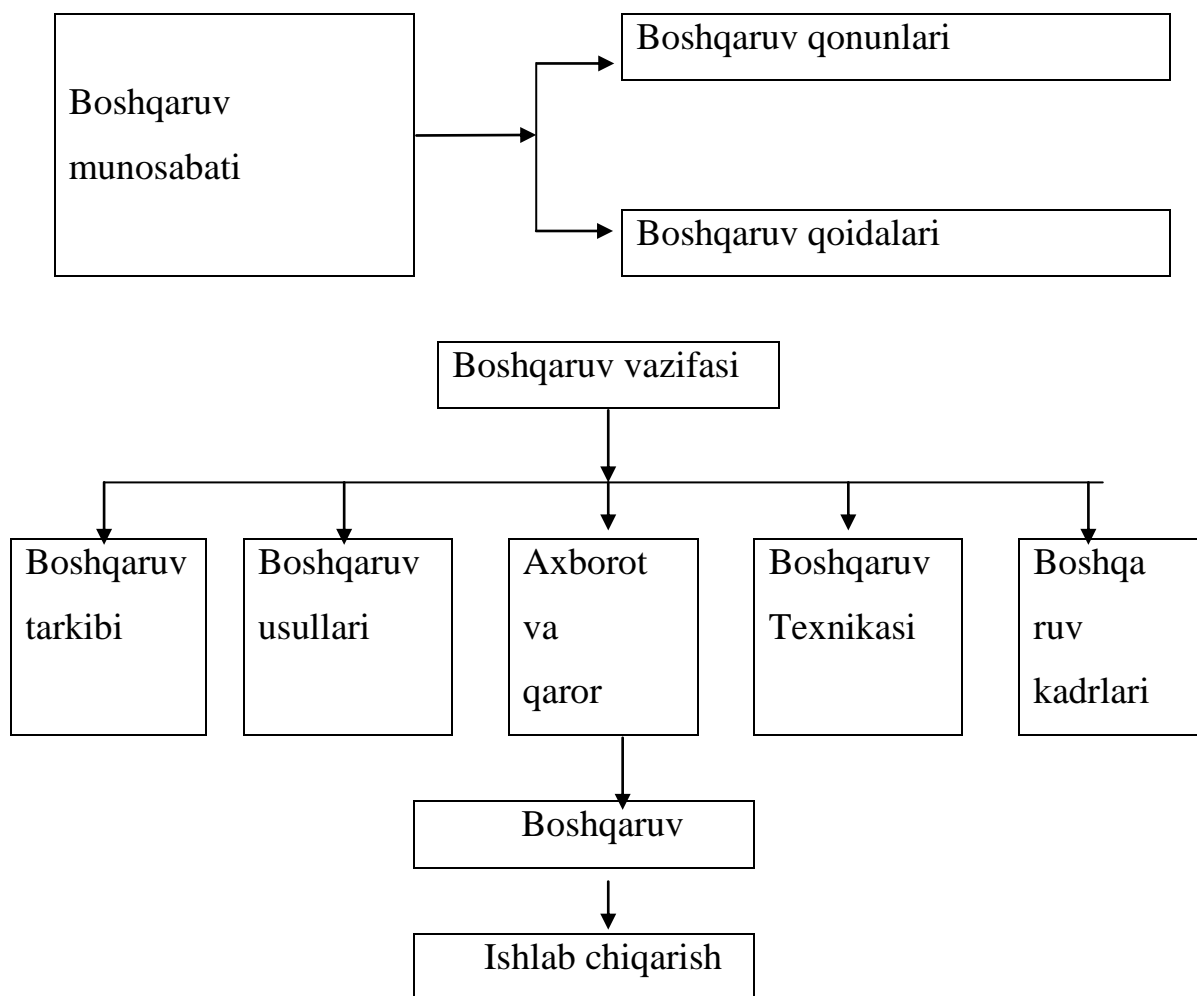
Kapitalizm tuzumining boshlang'ich davrida tadbirkor - mulk egasi o'zining shaxsiy tajribasiga tayanib ishlab chiqarishni boshqargan. XVII asrning oxirlarida Angliyada bo'lgan sanoat to'ntaruvi boshqaruvga bo'lgan qiziqishini yanada kuchaytiradi. Boshqaruv xodimlarini tayyorlashga alohida e'tibor berila boshlandi.

Ammo XIX asrning ikkinchi yarmi va XX asr chegarasida texnika va texnologiyaning takomillashuvi, ishlab chiqarishning keskin o'sishi boshqarishni murakkablashtirib yuboradi va uni maxsus bilimlarni talab etuvchi, faoliyatning maxsus sohasiga ajratadi. Ushbu muammolarni hal etish uchun boshqaruv sohasidagi tajribani umumlashtirish, ishlab chiqarish va xodimlarni boshqarishning samarali usullarini izlashga olib keladi. Natijada boshqaruv to'g'risidagi ilmni, fanni vujudga keltiradi.

I.2. TASHKILOTLARDA MENEJMENT OMILLARINING QO'LLANISH XUSUSIYATLARI

Boshqaruv tashkilotning o'z oldiga qo'ygan maqsadiga erishishi uchun yo'naltirilgan jarayondir. Bu boshqaruv faoliyati xarakatining ketma-ket bajarish jarayoni bo'lib, korxonaning bir qator ishlab chiqarish va ijtimoiy masalalarni echish hamda ularni amalga oshirish uchun zarur. Bu harakat boshqaruv vazifalarini bajarish deb ataladi. Boshqaruv vazifalari deganda, biror ob'ektga rahbarlik qilish uchun zarur bo'lgan faoliyat turi tushuniladi.

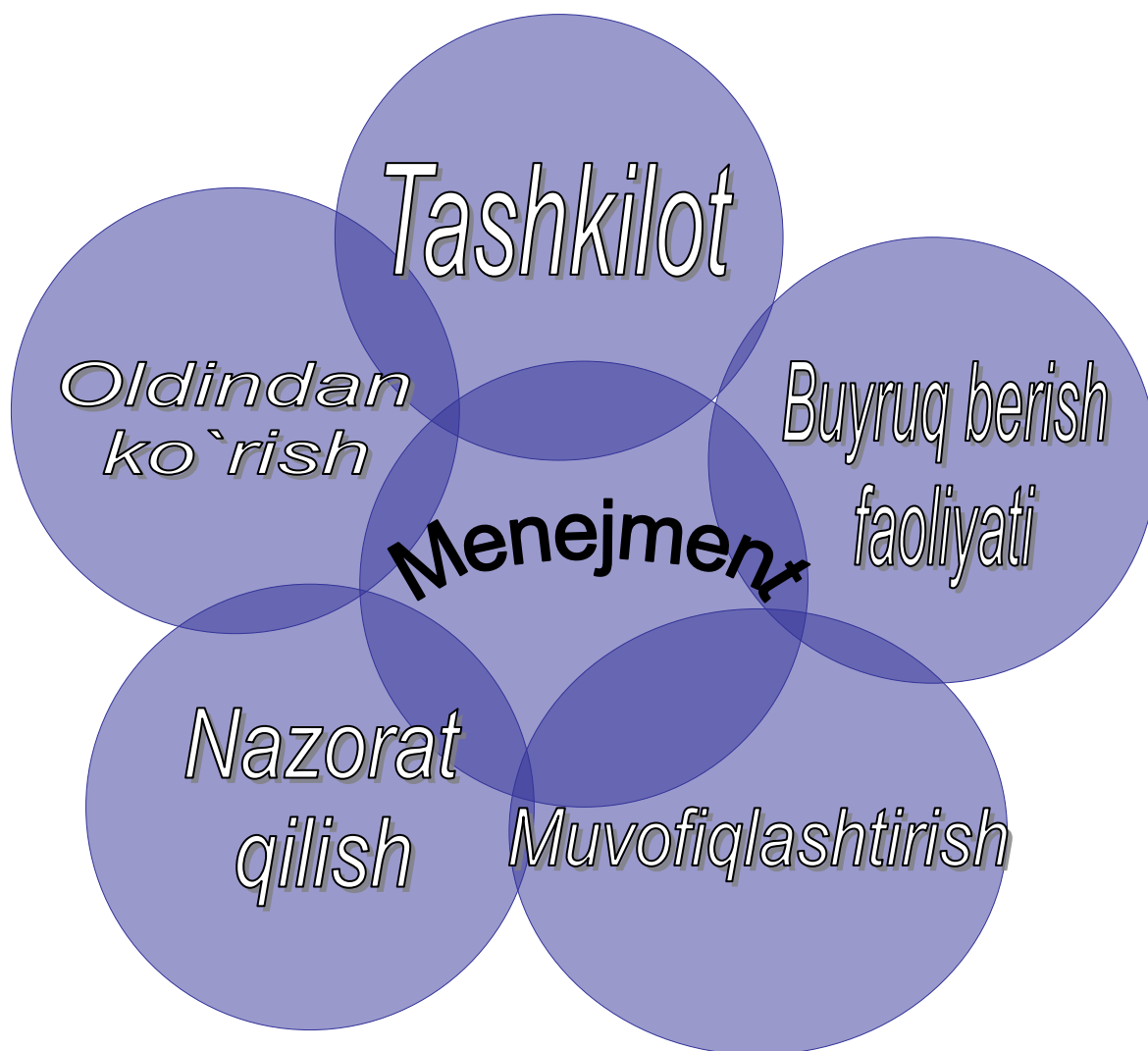
Menejmentda boshqaruv vazifalari o'zining tarkibi bilan boshqaruv texnologiyasini bunyod etadi. Boshqaruv vazifasining ma'nosiga ikkita unsur kiradi: u avval tizimda nima qilinayotganini belgilasa, so'ngra "qanday qilib?" savoliga javob berishni bildiradi. Ilmiy menejmentning toifaviy to'plamida vazifalarga markaziy o'rin beriladi. Bu quyidagi chizmada namoyon bo'ladi (5-rasm):



5-rasm. Boshqaruv vazifalari

Menejerlar mehnatining vazifaviy taqsimlanishini ilmiy menejment maktabida yaratilgan. Uning asoschisi fransuz olimi A.Fayoldir. U menejmentning 5 ta yetaklovchi qoidasini ajratib kursatadi: (6-rasm)

6-rasm. Menejmentning 5 ta asosiy yetaklovchi omillari



Menejment nazariyasini asoschilari Teylor, Ford, Gilbert, Emerson, Fayol va boshqalardir. Boshqaruv nazariyasining tarixan dastlabki yo`nalishi «klassik» (an`naviy) maktab nomini olgan. Bu maktabning vujudga kelishida amerikalik muhandis va tadqiqotchi Frederik Teylorning xizmati katta. Teylor xizmat pog`onasining barcha darajalarini AqShdagi Bstlegemdagi yirik metallurgiya korxonasi kichik xizmatchisidan boshqaruvchisigacha bo`lgan lavozimlarni egallagan. U birinchilar qarorida ishlab chiqarishning ayrim jarayonlarini tashkil etish hamda butun korxonani boshqarishga ilmiy yondashishni qo`lladi. Uning «korxonani ilmiy boshqarish asoslari», «Boshqarishni ilmiy tashkil etishning tamoyil va usullari»,

«Sanoat korxonalarini ma'muriy-texnikaviy tashkil etish» kabi mashhur asarlari xorijda chop etilgan ishlab chiqarishni boshqarishni ilmiy tashkil etish bo'yicha adabiyotlarning katta to'plamiga asos soldi. Teylor mehnat jarayonlarini maxsus funkstional boshqarish zarurligini asoslab berdi, jismoniy mehnat bilan bir qatorda ishlab chiqarishni tashkil etishni tarkibiy unsurlarga ajratib ko'rsatishga harakat qilgan tomonidan ishlangan sxemada o'lda-jo'lda, pala-partish ishlash mumkin emasligi, har bir narsa oldindan o'ylangan, ishning barcha shartlari va usullari oldida aniq, belgilangan bo'lishi aks ettirilgan.

Teylor kishi aql-zakovatiga katta e'tibor bergan. Masalan, u korxonada ustasi quyidagi to'qqiz sifatga ega bo'lishi kerakligini ta'kidlagan:

- 1) Aql-zakovatga;
- 2) Ma'lum ma'lumotga;
- 3) Ish tajribasiga;
- 4) Odobga;
- 5) G'ayratga;
- 6) Ziyraklikka;
- 7) Xalollikka;
- 8) To'g'ri fikr yuritishga;
- 9) Yaxshi salomatlikka;

Shu bilan birga Teylor bu sifatlarning barchasiga ega bo'lgan kishini topish juda mushkul ekanligini aytgan. Ko'pchilik faqat uchta sifatga ega bo'ladi - ular oddiy ish xaqi to'lanadigan ishga olinishi mumkin. Bu sifatlarning to'rttasiga ega bo'lgan kishi nisbatan ko'p xaq to'lanadigan ishga olinishi kerak. Beshta sifatni o'zida jam etgan kishini topish ancha mushkul, olti, etti, sakkiz sifatga ega kishini topib bo'lmaydi. Agar yuqorida sanab o'tilgan to'qqiz sifatga ega bo'lgan kishi topilsa, uni usta lavozimiga emas, boshqaruvchi lavozimiga qabul qilish lozim. Teylor ayniqsa ish joylarini tashkil etish, ishlashning maqbul usullarini tanlash, aniq vazifalarni belgilash, kishilarni to'g'ri tanlash va ishga qo'yishga alohida ahamiyat berardi.

Teylorizm ilmiy boshqaruv xarakatini boshlab berdi. Bu xarakat AQShni qamrab olib, boshqa kapitalistik mamlakatlarga ham yoyildi. Teylor tizimi ilmiy menejment rivojlanishi uchun asos bo'lib xizmat qildi.

Iqtisodiyotni boshqarish sohasining yana bir yirik nazariyotchisi - Garrington Emerson (1853-1931) edi. U «Unumdorlikning o'n ikki tamoyili» asarini yozib, bu asarda u birinchi bo'lib inson faoliyatini maqbullashtirishga qarashlar tizimini bayon qilib berdi. Emerson quyidagi tamoyillarga asoslangan maksimal mehnat unumdorligiga erishish usulini ishlab chiqdi.

1. Aniq belgilangan g'oya va maqsadlar;
2. Aql-rasolik;
3. Asosli maslahat;
4. Qat'iy intizom;
5. Xodimlarga nisbatan adolatli munosabat;
6. Markazlashtirish;
7. Tezkor, ishonchli, to'liq, aniq va doimiy xisob;
8. Me'yor va tartib;
9. Sharoitni normallashtirish;
10. Operastiyalarni me'yorlash;
11. Yozma standart qo'llanmalar;
12. Unumdorlik uchun rag'batlantirish.

O'z xulosalariga qo'shimcha qilib boshqarish uslubini bayon qilish bilan muallif klassik konsepstiyaga salmoqli xissa qo'shdi.

Garvard universiteti professori E.Meyo «inson munosabatlari» nazariyasini ilgari surdi. Uning g'oyalarining mohiyati shundaki, mehnat jarayonida psixologik va ijtimoiy omillar etakchi ahamiyatga ega. Shu sababli, Meyo fikriga binoan ishlab chiqarish va boshqaruvning barcha muammolariga inson munosabatlari nuqtai nazaridan qarash lozim. Bu nazariya insonning ma'lum ijtimoiy va psixologik ehxtiyojlarini qondirish yo'li bilan, yanada unumli mehnat qilishi mumkin degan g'oyaga asoslangan.

Bu maktabning yana bir namoyondasi D.Mak Gregor boshqaruvni tashkil etishga 2 xil yondoshuv mavjud:

- 1.Majburlash va rag'batlantirish usullari;
- 2.Tashabbuskorlik va mustaqillikni iloji boricha namoyon qilish uchun sharoit yaratish

Menejerning mehnati, tovar ishlab chiqaruvchilarning mehnatini ajralmas qismi, menejmentning funkstiyalari operativ bajarilishi to'g'ri tashkil qilinishiga bog'liq bo'ladi va ishlab chiqarish natijasiga ta'sir ko'rsatadi. Menejerning mehnati aqliy, ijodiy xarakterlarni o'zida mujassam etadi. Boshqaruv mehnatini ishchilari bevosita moddiy ta'sir ko'rsatmaydi, ammo ularning mehnati samarali bo'ladi. Boshqaruv mehnatini natijasi egri hisoblanadi, agar ishlab chiqarish faoliyati mehnat kollektivining ko'rsatkichlari bilan boshqaruvchilik mehnatining o'ziga xos xususiyati ham qiyin, bir xillari uni aniq o'lchovini belgilash mumkin emas.

Boshqaruvchilik mehnatining predmeti ishlab chiqarishning moddiy elementi emas, balki axborot, har-xil xujjatlar, boshqaruv yechimlari hisoblanadi. Menejer mehnatida va texnik bajaruvchilarning ulushi - bu mehnat xarajatlarini olish uchun axborotni qayta ishlash, ta'minlash va saqlash asosiy o'rinni egallaydi. Bitta buyum ishlab chiqaruvchining texnologik operastiyasiga beshtagacha va undan ko'p operastiyalar to'g'ri keladi.

Boshqaruv maqsadga yo'naltirilgan jarayondek, avvalambor insonlarni boshqarishdir.

Inson ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarga ta'sir etuvchi asosiy komponentdir va har qanday jamiyatda u bir vaqtning o'zida boshqaruvning ham ob'ekt ham sub'yekti bo'la oladi. Har qanday inson u egallagan lavozimidan qat'iy nazar vakolatli organlarda o'z aksini topgan jamiyat tomonidan boshqariladi. Har qanday darajadagi rahbar o'zining hoxishi bo'yicha boshqarmaydi. Teng huquqli jamiyatda, jamiyat tomonidan nazoratdan hech kim erkin emas, hattoki eng yuqori darajali rahbar ham, Prezident ham jamiyatning har bir a'zosi boshqariluvchi hisoblanadi, chunki u ma'lum bir kollektivga kiradi. Shu bilan birga jamiyatning har bir a'zosi boshqaruvchi bo'lib hisoblanadi. U ishlab chiqarishning haqiqiy xo'jayiniga, ya'ni mulkdoriga aylanadi, shuning uchun u butun iqtisodiy, ijtimoiy-siyosiy va ma'naviy xayot bilan boshqaruvchi sifatida bo'lib chiqadi. U yoki bu darajada u kollektivning ishlari bilan boshqarishda qatnashadi.

Jamiyatning turli a'zolarining ishtiroki bir xil bosqichda bo'lmaydi. Ko'pchilik ishga passiv qatnashadi, shu bilan birgalikda turli jamoa-tashkilot va komissiya a'zolari bo'lib xisoblanadi. Professional muhandislar guruxi ham bo'lib, ishlab

chiqarishni tashkillashtiruvchi, davlat, xo'jalik organlari rahbarlari hisoblanadi. Ular maxsus boshqaruv mehnati bilan shug'ullanib, jamoa foydali mehnati turlari bo'lib hisoblanadi.

Menejer mehnati o'zini xarakterlarida, operastiyalarda, ya'ni insonlar boshqaruv jarayonida bajarganda jipslashadi. U yopiq stiklik formaga egadir. Boshqaruv jarayoni qo'yilgan maqsaddan boshlanib, vazifa va vazifaning yechilishi bilan yakunlanib, maqsadga erishish bilan tugaydi. Masala yechilgandan keyin, maqsadga erishishda, yana boshqa vazifa qo'yiladi, yangi maqsad va yana boshqaruv jarayoni boshlanadi.

Maqsad → **xarakat** → **natija** → **maqsad**

uzilmas boshqaruv stiklining sxematik ko'rinishi shunday.

Lekin bunda boshqaruv jarayoni nazariy jihatdan to'g'ri bo'ladi, amaliyotda boshqaruv ko'pgina, bir-biridan farqlanadigan jarayonlarda namoyon bo'lishi mumkin.

Menejment madaniyati tarkibiga boshqaruv xodimlari madaniyati, boshqaruv jarayonlari madaniyati, mehnat sharoiti madaniyati va xujjatlar yuritish madaniyati kiradi.

Menejment madaniyatining barcha unsurlari o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sir etuvchidir. Shu bilan birga ular orasida boshqaruv xodimlari madaniyati etakchi ahamiyatga ega. Menejer boshqaruv jarayoni madaniyatining yuqori darajasiga erishish va o'z mehnatini tashkil etishni takomillashtirib borishi kerak.

Boshqaruv xodimlari madaniyati ko'p omillarga bog'liq, umumiy madaniyat darajasi, ishbilarmonlik sifatlari, boshqaruv ilmini chuqur va har tomonlama bilish va uni o'z faoliyati jarayonida qo'llay olish bilan xarakterlanadi.

Har bir korxonada va tashkilot menejeri o'z vazifasini bajarish jarayonida jamoaning boshqa a'zolari bilan munosabatda bo'lar ekan ishbilarmon kishilar o'rtasida mavjud axloqiy qoidalarga bo'ysunadi. Har bir jamoada xayrihohlik, insonga hurmat muhiti mavjud bo'lishi kerak. Boshqaruv madaniyati sansalorlik, mansabparastlik, shavqatsizlik, qo'pollikka ziddir. Boshqaruv tizimida, shuningdek, davlat meyorlariga rioya qilmaslik, va'dabozlik, faoliyatga noto'g'ri baho berish va boshqa xususiyatlarga yo'l qo'yib bo'lmaydi. Amaliy faoliyatda fandan foydalanish. Mehnatga ijodiy yondashish, tadbirkorlik, javobgarlik, tashabbus va mustaqillik,

xo'jasizlikka, byuroktatizm, qonun buzuvchilikka, murosasizlik, vijdoniylik, kamtarlik va oddiylik boshqaruv xodimlari madaniyatini ifodalaydi.(7-rasm)

Boshqaruv xodimlari madaniyatini ta'minlashning asosiy yo'llari - boshqaruv ilmini chuqur egallash, umumiy madaniy darajasi va malakasini muntazam oshirib borish, o'z faoliyati natijalarini tahlil etish va tushunish, ijobiy shaxsiy sifatlarni rivojlantirishdan iborat.

Boshqaruv madaniyati uchun boshqaruv jarayonini tashkil etish madaniyati darajasi muhim ahamiyatga ega. Boshqaruv jarayoni madaniyatiga rioya qilish korxonada zamonaviy boshqaruv jarayoni qo'llanilishini bildiradi.

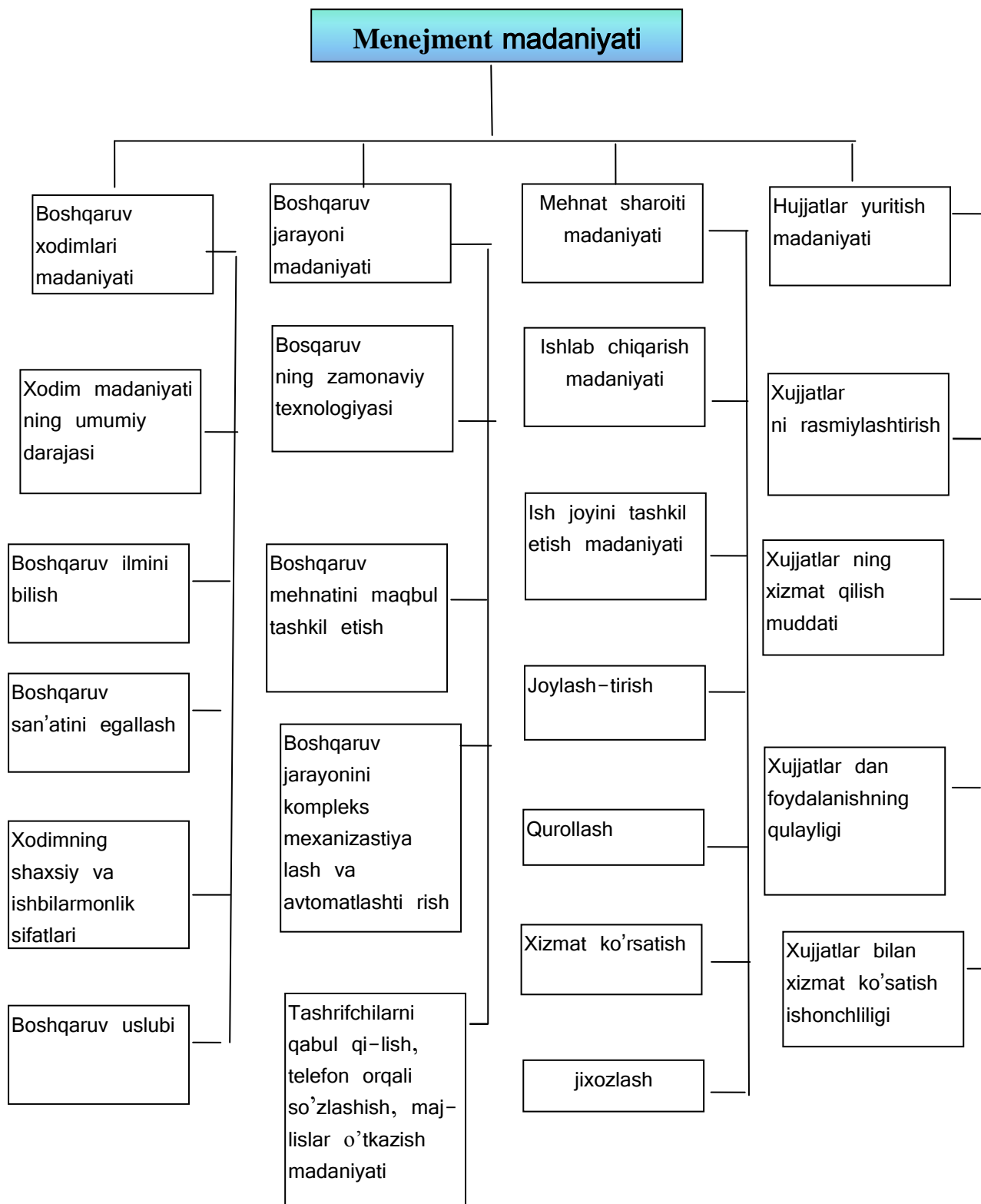
Boshqaruv jarayoni madaniyati shuningdek, boshqaruv mehatini (boshqaruv mehnatini maqbul taqsimlash, kooperastiya qilish va chegaralash, ishchilar sonini meyorlash, kadrlarni to'g'ri joylashtirish va ulardan foydalanish) va ishlovchi ish joyini (ish joyi va binoning qulayligi, ularning sanitariya-tozalik talablariga javob berishi), maqbullashtirish, majlislarni, suxbatlarni, tashrifchilarni qabul qilish, uchrashuv, telefon orqali so'rash, mehnatkashlar xatlari bilan tanishishni to'g'ri tashkil etish va rasmiylashtirishni ham qamrab oladi.

Odamlar konflikt haqida o'ylaganda, ko'pincha uni agressiya, janjal, tahdid, baqiriq-chaqiriqlar bilan tenglashtiradilar. Natijada konflikt nomaqbul hodisa, uni darhol echish kerak degan fikr keng tarqalgan. Hol buki, konfliktning salbiy tomoni ham, ijobiy tomoni ham bor. Ko'pgina vaziyatlarda konflikt nuqtai nazarlar rang-barangligini aniqlashga ko'maklashadi, qo'shimcha axborot beradi, ko'p sonli muammolarni aniqlashga yordam beradi.

Konfliktlar – munosabatlarda ancha ko'p uchraydigan vaziyat. Ular hayotimizning tabiiy qismi hisoblanadi. Ular vaziyat va munosabatlarni rivojlantirish, shaxsning o'sishi uchun hatto ma'lum darajada zarur, aks holda turg'unlik yuz berishi mumkin. Konfliktlar tabiati vaziyatning xususiyatlari, odamlar, guruhlar, jamoalarning xossalari bilan bog'liq. Ularning vujudga kelish sabablari har xil – ob'yektivdan (ishlab chiqarish konflikti) tortib sub'yektivgacha (odamlarning munosabatlari) bo'lishi mumkin.

Konflikt tushunchasining mazmuniga berilgan har xil ta'riflar mavjud, lekin ularning barchasi odamlar o'rtasidagi munosabatlarda mavjud ziddiyatlarga urg'u beradi.

7-rasm Menejment madaniyatining asosiy unsurlari.



Har qanday konfliktni harakatlantiruvchi kuch konflikt ishtirokchilarining maqsadlari, manfaatlari va motivlarining to'qnashuvi hisoblanadi. Binobarin, konflikt bir yoki bir necha taraf o'z manfaatlari kamsitilganini anglab etishidir.

Konfliktning asosiy tarkibiy elementlari quyidagilardir:

- Konflikt taraflari – ijtimoiy munosabatlarning konfliktlashayotgan sub'yektlari (ishtirokchilari).
- Konflikt predmeti – konfliktga sabab bo'lgan hodisa.
- Konflikt motivlari – ishtirokchilarni konfliktlashishga da'vat etuvchi ichki omillar.
- Konfliktlashayotgan taraflarning nuqtai nazarlari – ular konflikt jarayonida bir-biriga bildiruvchi fikrlar.

Konfliktlar vujudga kelishida konfliktogen omillar – konfliktga olib kelishi mumkin bo'lgan so'zlar, harakatlar (yoki harakatsizlik) ayniqsa muhim rol o'ynaydi.

Konfliktlar o'z mohiyatiga ko'ra ancha rang-barangdir. Ularni turli xil belgilarga ko'ra tasniflash mumkin.

Biz hayotda ijtimoiy-maishiy va oilaviy-maishiy konfliktlarga ayniqsa ko'p duch kelamiz. Ular shaxslar aro munosabatlarda yuzaga keladi, realistik yoki norealistik, konstruktiv yoki destruktiv bo'lishi mumkin.

Realistik konfliktning maqsadi – muayyan natijalarga, qandaydir (moddiy yoki nomoddiy) ustunliklarga erishish. Bunday konflikt konstruktiv va destruktiv yo'nalishlarda rivojlanishi mumkin. Predmetsiz konfliktlarning maqsadi – keskinlikni pasaytirish. Bu turdagi konflikt faqat destruktiv shaklga ega bo'ladi.

Agar konfliktlar asosli qarorlar qabul qilish va o'zaro munosabatlarni rivojlantirishga ko'maklashsa, bunday konfliktlar konstruktiv deb ataladi. Konstruktiv konfliktlar taraflarda nizo predmetiga qarab olingan mo'ljal saqlanib qolishi, ular qo'shma faoliyatning maqsad va vositalarini anglashi, o'z holatiga va sherigining holatiga, o'zaro imkoniyatlariga to'g'ri baho berishi bilan tavsiflanadi. Bunda ularning kelishmovchiliklari bartaraf etib bo'lmaydigan xususiyat kasb etmaydi, munosabatlar jarayoni va bir-biridan o'zaro norozilikkina namoyon bo'ladi.

Samarali munosabatlarga va qarorlar qabul qilishga monelik qiluvchi konfliktlar destruktiv deb ataladi. Ular sheriklarning bir-biridan, muammoni echish jarayoni va yo'llaridan noroziligi muayyan "kritik nuqta"ga etganida va bartaraf etib bo'lmaydigan tus olganida vujudga keladi. Mazkur bosqichda munosabatlarning konstruktiv shakllariga qaytishning iloji bo'lmaydi.

Konfliktlarning 80% ularning ishtirokchilari xohish-irodasiga zid ravishda vujudga keladi. Bu inson ruhiyatining xususiyatlari tufayli va ko'pchilik yo ular haqida bilmasligi, yo ularga ahamiyat bermasligi tufayli yuz beradi.

Konfliktda xulq-atvor uslublari. Odamlar konfliktlashishi va bir-biri bilan kelishmasligi muqarrardir. Inson konfliktli vaziyat bilan to'qnash kelganida, muammoni yanada samaraliroq echish uchun muayyan strategiya va xulq-atvor uslubini tanlashi lozim. Buning uchun konfliktda ishtirok etayotgan boshqa odamlarning xulq-atvori, manfaatlari va motivlarini, shuningdek konfliktning tabiatini hisobga olish zarur.

Konfliktli vaziyatda odamlar muayyan xulq-atvor strategiyasi, uslubini ongli yoki ongsiz tarzda tanlaydilar. Konkret vaziyatda xulq-atvor uslubi passiv yoki faol harakat qilish o'z manfaatlarini qondirish va birgalikda yoki yakka tartibda ish ko'rib, boshqa tarafning manfaatlarini qondirish inson uchun qay darajada muhim ekanligi bilan belgilanadi.

II. BOB IQTISODIY TA'LIMDA MENEJMENT OMILLARINI QO'LLASH XUSUSIYATLARI

II.1. TA'LIM TIZIMINING SAMARADORLIGI VA UNDA MENEJMENTNING TA'SIRI

Ta'lim tizimi iqtisodiyotning moddiy ishlab chiqarish bo'lmagan yoki xizmat ko'rsatish sohasiga taalluqli bo'lib, uning harakteri, mazmuni va yo'nalishini moddiy ishlab chiqarish ehtiyojlari hamda mamlakatning madaniy taraqqiyoti belgilab beradi.

“Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” da ta'kidlanadiki, “Ishlab chiqarishning talab-ehtiyojlari kadrlar tayyorlash tizimining yo'nalishi, darajasi va miqyoslarini shakllantiradi, kasb tayyorgarligining maqsadi, vazifalari va mazmunini belgilaydi, malaka talablarini ilgari suradi, ta'limning ilg'or texnologiyalarini va shakllarini tanlashni taqozo qiladi. Ishlab chiqarish pirovard natijasida kadrlarning sifati va raqobatbardoshligiga baho beradi.

Ta'lim tizimi milliy daromadning yaratilishi va undan foydalanishga ta'sir qiladi. Ma'lumki, hozirgi paytda milliy daromadning 1/4 qismi mehnat unumdorligining o'sishi hisobiga yaratilmoqda va u kelajakda tobora ko'payib boradi. Mehnat unumdorligining o'sishi esa umumiy va maxsus ma'lumot natijasida ta'minlanadigan xodimlar ma'lumoti va malakasining oshishi bilan bevosita bog'liqdir. Ikkinchidan, ta'lim sistemasida ishlovchi xodimlarning ish haqi va talabalarning stipendiyasi, ta'lim tizimining boshqa boshqa harajatlari ham, davlat byudjeti, byudjetdan tashkari fondlar va boshqa manbalar hisobidan, demak, milliy daromad hisobidan ta'minlanadi.

Demak, ta'lim tizimi birinchidan, milliy daromadning yaratilishiga ma'lum darajada ta'sir qilsa, ikkinchi tomondan, milliy daromadning tez o'sib borishi mehnatkashlar turmush darajasining oshishi, ta'lim tizimining yanada rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi.

Ta'lim tizimi ikki muhim vazifani bajaradi:

Birinchidan, inson shaxsini taraqqiy ettiradi, takomillashtiradi, uni ma'naviy, axloqiy, badiiy jihatdan rivojlantiradi, ma'naviy komil, har tomonlama barkamol inson bo'lib ettirishiga yordam beradi.

Ikkinchidan, iqtisodiy funkstiyani bajaradi, ya'ni malakali ishchi kuchini takror ishlab chiqaradi.

Demak, u yetarli resurslar bilan ta'minlansa, ijtimoiy taraqqiyot uchun har tomonlama shart-sharoit tug'diradi.

Inson omili, inson investistiyasi, ta'lim sistemasiga mablag' sarflash eng samarali sohadir. Shu boisdan ham iqtisodiy adabiyotlarda maorifning iqtisodiy samaradorligi yoki "inson kapitali"ning bahosini hisoblashga harakat qilib kelingan. Buyuk iqtisodchi Alfred Marshall maorifni "milliy kapital mablag'" va ijtimoiy boylikning muhim manbalaridan biri deb atagan edi.

Ta'lim tizimining iqtisodiy samaradorligini birinchi marta 20-asrning 20-yillarida S.G.Strumilin isbotlashga harakat qilgan edi. U ma'lumot olish bilan ishchilarning ish haqi va mehnat unumdorligini bir-biriga taqqoslab, shunday xulosaga keladiki, bir yil o'qib olingan oddiy savodxonlik ishchining mehnat unumdorligini, mahsuldorligini 30 % ga oshiradi. Maktabda bir necha yil o'qigan ishchi malakasi zavoddagi savodsiz ishchining o'rganganligiga nisbatan 2,6 marta otiqcha daromad keltiradi.

Ta'lim samaradorligini aniqlash uchun quyidagi formula tavsiya etiladi:

$$St = X m / Md$$

1-Formula. (Ta'lim samaradorligini aniqlash)

Bu yerda: **St**- ta'lim samaradorligi

Xm - maorifga qilingan jami harajatlar

Md - milliy daromad o'simi.

Ba'zi iqtisodchilarning ko'rsatishicha ta'lim tizimi uchun sarflangan 1 dollar 3,5 barobar ko'p samara beradi.

AQSh iqtisodchisi N.G.Menkyuning "Принципы экономикс" darsligida oliy ma'lumotli ishchining ish haqi maktabni bitirgan ishchining ish haqidan o'rta hisobda 65 % yuqoridir.¹

Shu boisdan hozirgi fan-texnika taraqqiyoti davrida rivojlangan mamlakatlarda intellektual salohiyatni ko'tarishga, xalqning ma'lumotini, malakasini oshirishga juda katta e'tibor berilmoqda.

¹ Н.Г.Мэнкью. "Принципы экономикс". Санкт-Петербург, 1999 йил 409-бет

Hozirgi bozor iqtisodiyoti ham uzluksiz ma'lumot olish zarurligini taqozo etmoqda. Shu sababdan ham keyingi 20 yil ichida Yaponiyada maorif harajatlari yalpi ichki maxsulotning 3,9 % idan 5,9 % ga, Germaniyada 3,5 foizdan 4,6 foizga, Frantsiyada 4,9 % dan 5,12 % ga yetdi. Keyingi 20 yil ichida Amerikalik ishchining o'qish muddati 10,2 yildan 13,9 yilga yetgan. AQShda 40% aholi o'rta maxsus va 12% axoli oliy ma'lumotlidir.

Ana shu sabablarga ko'ra O'zbekistonda ijtimoiy himoyalangan bozor iqtisodiyotiga o'tish davrida ta'lim tizimini tubdan isloh qilishni hayot taqozo etadi

Oliy maktabga qo'yiladigan talablar kuchayib borayotgan sharoitda ishni tashkil etish ancha murakkablashdi va professional boshqaruvni talab etadi.

Xozirgi vaqtda menejment jamiyat xayotining deyarli barcha tomonlarida aks etuvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy xodisa xisoblanadi.

Menejmentning ma'lum turlari (ma'muriy, bank, strategik, innovastion va b.) orasida ishlab chiqarish menejmenti aloxida o'rin egallaydi. U tashkilot faoliyatining samaradorligini oshirish maqsadida intellektual, moliyaviy, xom ashyo, moddiy resurslarni boshqarishni o'z ichiga oladi.

Bilimlar va intellektual kapitalni ulardan yanada samaraliroq foydalanish maqsadida boshqarish muammolari so'nggi yillarda birinchi darajali ahamiyat kasb etmoqda. Bilimlar boshqaruv ob'yekti sifatida qaralishi lozimligi keng miqyosda e'tirof etilmoqda. Korxonalarining raqobatbardoshlik darajasiga ularning bilimlarni jamlash, taxlil qilish va rivojlantirish qobiliyati va oxir-oqibatda raqobat soxasidagi barqaror ustunliklar tobora kuchliroq ta'sir ko'rsatmoqda.

Ma'lumot (ixtisoslik, malaka) olish turli o'quv fanlaridan muayyan mazmundagi bilimlarni o'zlashtirish bilan bog'liq. Ta'limning mazmuni ta'lim maqsadlariga tayanadi va Davlat ta'lim standartlari bilan belgilanadi.

Respublikamizda yuz bergan iqtisodiy o'zgarishlar milliy iqtisodiy amaliyotimiz uchun yangi bo'lgan bir qancha kasblarga bo'lgan talabni belgiladi. Ularning orasida menejer kasbi xam bor. Oliy o'quv yurtini boshqarish amaliyotiga hozirgi zamon menejmenti kiritilishi munosabati bilan o'quv yurtlarida menejerlarga qo'yiladigan talablar to'g'risidagi masala kun tartibiga qo'yiladi.

Uning professionalizmi bozorni, uning qonunlarini bilishda, tashkilotning rivojlanishini prognoz qila olishda va tashkilot maqsadlariga erishish uchun zarur sharoitlar yaratish ko'nikmasida, resurslarni boshqarish va vaqi-vaqi boshqav texnologiyalarini yangilash qobiliyatida namoyon bo'ladi.

Shunday qilib, ta'lim ilmiy-texnikaviy va iqtisodiy rivojlanishning muxim elementigagina emas, balki shaxs va jamiyat ijtimoiy va ma'naviy rivojlanishining bevosita qismiga xam aylandi. Shu tufayli xam ta'lim jarayonini boshqarish natijasi muxim ijtimoiy-iqtisodiy omil hisoblanadi.

Menejerlar inson faoliyatining har qanday sohasida, shu jumladan o'quv yurtlarida ham boshqaruv funkstiyalari va metodlarini amalda ta'riflashni o'z oldiga maqsad qilib qo'yadilar. Ammo ta'lim soxasida menejment o'ziga xos tarzda namoyon bo'ladi. Avvalambor, shuni qayd etish lozimki, ta'lim muassasalari menejmentni joriy etishga ancha kech kirishganlar. Masalan, AQShda oliy o'quv yurtlari menejmentini ishlab chiqish va uni amalga joriy etish vazifalari 1980-yillarning oxiridagina amalga oshirila boshlangan.

Bugungi kunda o'quv yurtlarida menejmentni joriy etish muammosi ayniqsa dolzarb tus olganligining sababi nimada? Bizningcha, bu o'zaro bog'langan bir qancha omillar bilan bog'liq:

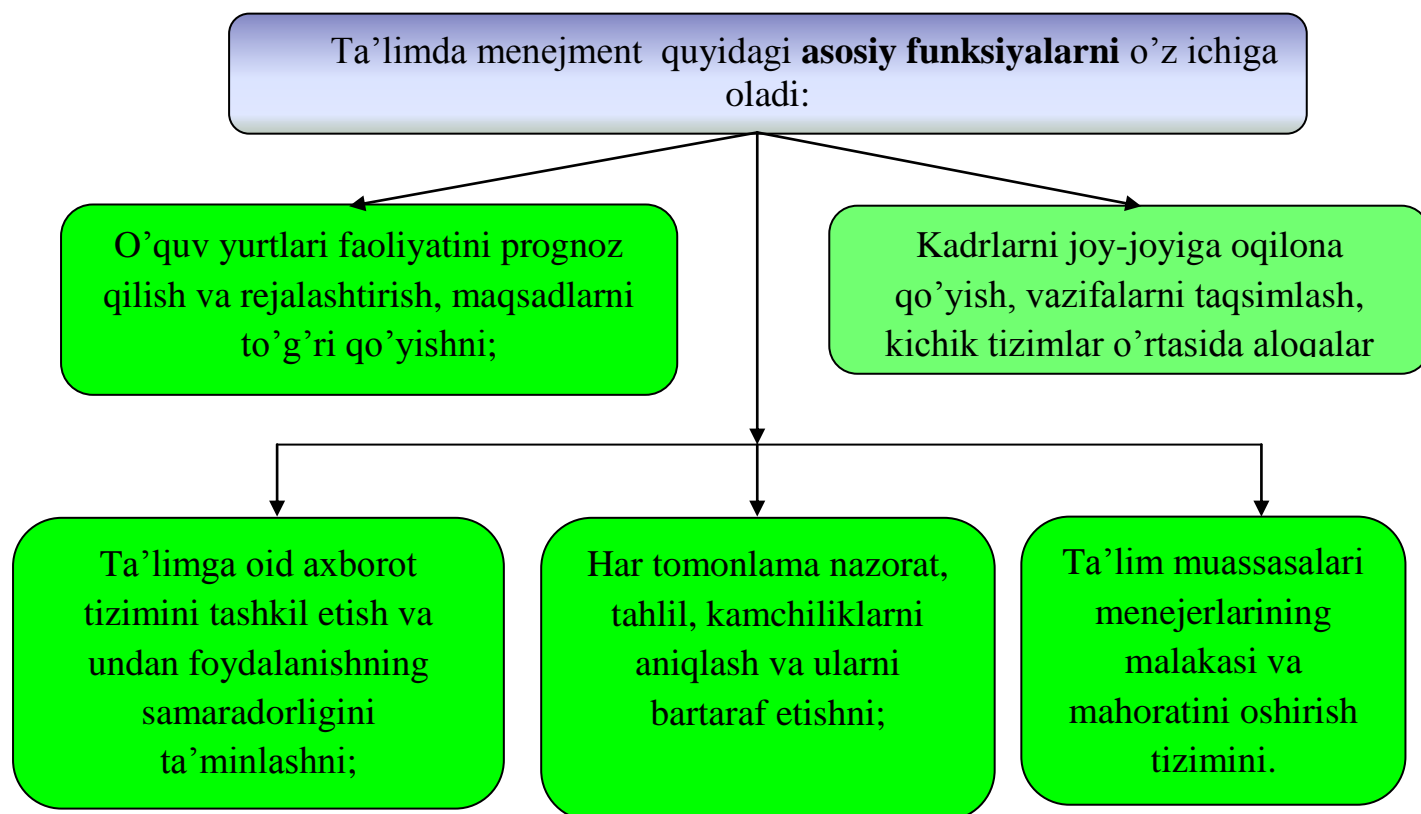
- birinchidan, O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi qonuniga muvofiq mamlakat ta'lim tizimini isloh qilish yanada rivojlanishi bilan;

- ikkinchidan, ta'lim tizimi boshqarishni demokratlashtirish jarayoni va o'quv yurtlariga ta'lim-tarbiya va xo'jalik masalalarini echishda keng mustaqillik berilgani bilan;

- uchinchidan, ta'lim sohasida iqtisodiy aloqalar kengaygani va O'zbekistonda bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan sharoitda o'quv yurtlarini boshqarishning iqtisodiy dastaklari kuchaytirilgani bilan.

Ba'zan menejment – iqtisodiy fan degan fikr ilgari suriladi. Albatta, menejment nazariyasi va amaliyoti iqtisodiyotni bilishni taqozo etadi. Shu ma'noda u iqtisodiy fan hisoblanadi.

Shu bilan bir vaqtda hozirgi bosqichda menejment bilimning pedagogika, psixologiya, boshqaruv psixologiyasi, sostiologiya kabi va boshqa mustaqil tarmoqlariga tayanadi. Ayni shu sababli menejment fanlar aro fan hisoblanadi.



8-rasm. Ta'limda menejmentning asosiy vazifalari

Menejmentning turli xil muammolari bilimning turli tarmoqlari vakillari tomonidan tadqiq etiladi. Bunda muayyan fan yutuqlaridan muayyan vaziyatga tatbiqan foydalaniladi. Boshqaruv munosabatlari ijtimoiy munosabatlar hisoblangani bois, menejment ijtimoiy fanlarga kiradi.

Ta'limda menejment amaliy fan hisoblanadi, chunki inson faoliyatining muayyan amaliy vazifalarini hal qiladi, ijtimoiy-amaliy muammolarni echishda fundamental fanlarning natijalaridan foydalanadi. Bu bilan ta'limda menejment vazifasi tabiat, jamiyat va tafakkurning o'zaro aloqasini belgilovchi qonunlarni bilishdan iborat bo'lgan nazariy fanlar (falsafa, axloq va b.)dan farq qiladi.

Ta'limda menejment asosan amaliy fan hisoblanadi, chunki inson faoliyatining muayyan amaliy vazifalarini hal qiladi, ijtimoiy-amaliy muammolarni echishda fundamental fanlarning natijalaridan foydalanadi.

Jahonda oliy ta'lim tizimida jiddiy o'zgarishlar yuz bermoqda. Ta'lim sohasida davlat monopoliyasidan voz kechish, tijorat ta'limini yaratish, jamiyat hayoti tuzilishining o'zgarishi ta'lim xizmatlari bozoriga paydo bo'lishi olib keldi. Mazkur bozor axborot bozori va mehnat bozori bilan bir qatorda ta'lim sohasiga faol ta'sir ko'rsatmoqda. Iqtisodiyot va jamiyatning axborotlashtirilishi, davlat va xususiy korxonalar va tashkilotlar faoliyat ko'rsatish sharoitlarining o'zgarishi ta'lim xizmatlariga talab kuchayishiga sabab bo'ldi.

Ma'lumot hozirgi dunyoda nufuzni belgilovchi omil sifatidagina emas, balki hozirgi hayot yashab qolish vositasi sifatida ham qaraladi. Ta'lim inson kapitalini takomillashtirish va rivojlantirish jarayoni sifatida qaralishi mumkin.

Mamlakatda ta'lim darajasi uning mehnat resursi, iqtisodiy salohiyati, xavfsizligi, rivojlanish imkoniyatlarini belgilaydi. Bu erda gap aholi ma'lumot darajasining o'sishidan butun jamiyat ko'radigan samara haqida boradi. Shunday qilib, inson o'z ma'lumot darajasini oshirar ekan, bundan nafaqat o'zi naf ko'radi, balki jamiyatga ham katta foyda keltiradi. Bu ta'lim tizimiga davlat tomonidan dotastion madad ko'rsatilishi zaruriyatini belgilaydi.

Ta'lim, ayniqsa oliy ta'lim madaniyat bilan uzviydir. Ta'lim xizmatlariga talab madaniyat darajasi bilan bevosita bog'liq. Bunda madaniyat darajasi qancha yuqori bo'lsa, yangi bilimlar va qo'shimcha ma'lumotga ehtiyoj shuncha kuchli bo'ladi. Madaniy darajaning o'sishiga mos ravishda iste'molchi o'zining ta'lim sohasidagi ehtiyojlarini qondirishga ongli ravishda yo'naltiruvchi byudjetdagi xarajatlar ulushi ham ko'payadi.

Bilimlar va intellektual kapitalni ulardan yanada samaraliroq foydalanish maqsadida boshqarish muammolari so'nggi yillarda birinchi darajali ahamiyat kasb etmoqda. Ayrim tashkilot nazariyasi va amaliyotida bilim boshqaruv ob'yekti sifatida qaralishi lozimligini tan olish tendenstiyasi kuzatilmoqda. Korxonalarining

raqobatbardoshlik darajasiga ularning bilimlarni shakllantirish, jamlash va rivojlantirish, ularning negizida innovastiyalar yaratish, oxir-oqibatda raqobat sohasida barqaror ustunlikka erishish qobiliyati yanada kuchliroq ta'sir ko'rsatmoqda.

Menejerlar amalda, shu jumladan ta'lim sohasida ham boshqaruv funkstiyalari va metodlarini qo'llash maqsadini qo'ymoqdalar. Bu erda shuni qayd etish lozimki, ta'lim muassasalari menejmentni amalga joriy etishga ancha kech kirishganlar va hanuzgacha uni qo'llash borasida sanoat korxonalaridan ancha ortda qolmoqdalar.

Ta'lim tizimi uchun menejerlar tayyorlovchi o'quv yurtlari so'nggi yillardagina paydo bo'ldi. Bu bir qancha omillar, chunonchi: "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunga muvofiq uzluksiz ta'lim tizimining yanada rivojlanishi; ta'lim-tarbiya va xo'jalik masalalarini echishda o'quv yurtlariga keng mustaqillik berilishi; ta'lim sohasida xalqaro aloqalar kengayishi va O'zbekiston bozor iqtisodiyoti rivojlanayotgan sharoitda o'quv yurtlarini boshqarish iqtisodiy mexanizmlarining kuchayishi bilan bog'liq.

Boshqacha aytganda, ta'lim olish uchun o'quv yurtini tanlash imkoniyati kengaymoqda. Har bir o'quv yurti o'z imkoniyatlaridan to'laqonli foydalanishga harakat qilmoqda, ya'ni boshqaruv ob'yekti (9-rasm) sezilarli darajada o'zgargan. Ayni shu sababli boshqaruv ham o'zgarishi, menejment shaklini kasb etishi lozim.

Ish sifatini boshqarish oxirgi ob'ektdan boshlanadi. Ta'lim menejmentining muhim jihati unda o'zaro bog'langan ikki tomon – pedagogik va iqtisodiy yo'nalishning mavjudligidir. Ikkala yo'nalish ham muhim, lekin ular ko'pincha vaqtda va makonda mushtarak emas. Ayni shu sababli yo ta'lim-tarbiyani, yo xo'jalik jarayonini boshqarish bilan shug'ullanuvchi menejerlarning guruhlari ajratiladi.

Pedagog hammaning ko'z o'ngida turadi, uning faoliyatiga o'quvchilar, ularning ota-onalari, hamkasblari, o'quv yurti rahbarlari baho beradi. Atrofdagilar e'tiborini qozonish o'qituvchi uchun ko'pincha moddiy rag'batlantirishdan muhimroqdir. Ta'lim menejmenti o'qituvchiga kasbiy ko'nikmalarga qo'shimcha tarzda boshqaruv ko'nikmalarini ham rivojlantirish imkoniyatini beradi.

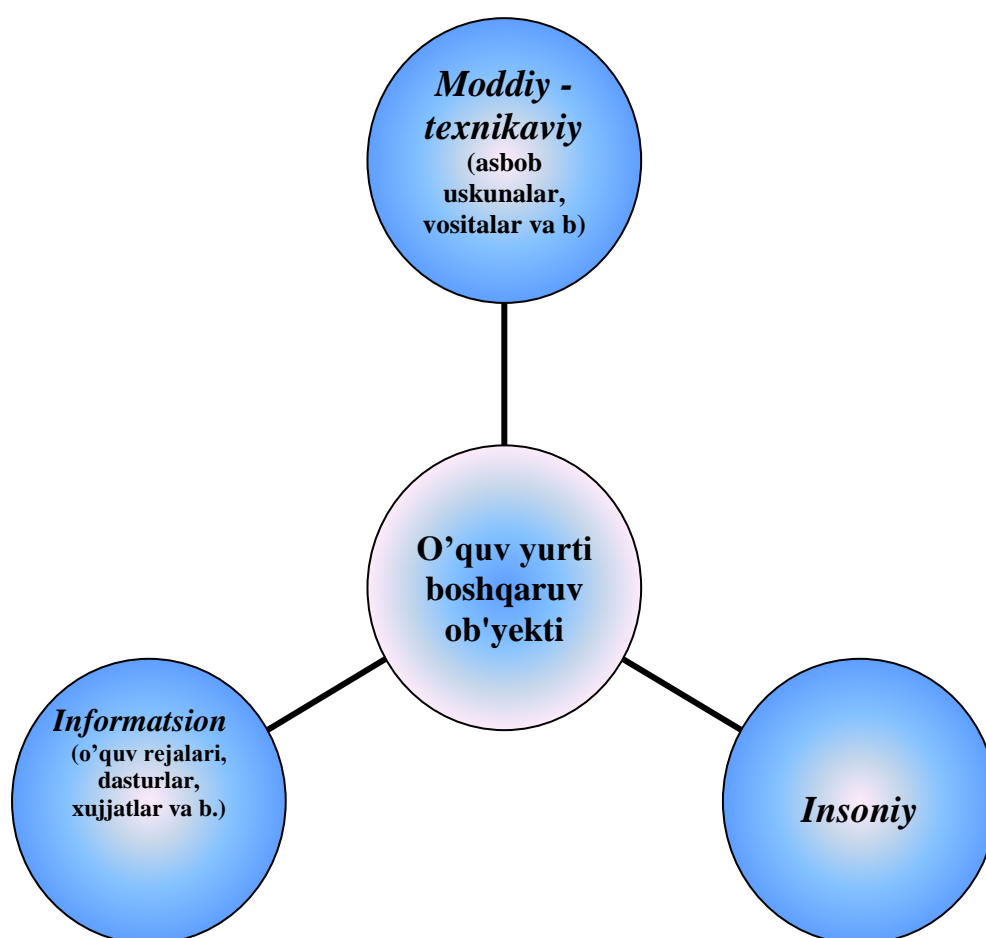
Ularning mavjudligi komandada samarali ish olib borish, rejalashtirishni amalga oshirish, muammolarni oqilona echish, tashabbus ko'rsatish, liderlik fazilatlarini,

tadbirkorlik faolligi usullarini, kommunikativ ko'nikmalarni o'zlashtirishga yordam beradi.

Bilimlarni boshqarish jarayonlari intellektual kapitalni boshqarish jarayonlari bilan uzviy bog'liq.

Intellektual kapitalni boshqarish jarayoni tashkilot xususiyati – uning katta-kichikligi, faoliyati va hokazolarga qarab o'z xususiyatlariga ega bo'lishi mumkin. T.Styuart fikriga ko'ra, intellektual kapital uch element: inson kapitali, tarkibiy kapital va iste'mol kapitalini o'z ichiga oladi.

9-rasm. Q'quv yurti boshqaruv ob'yektlari



“Intellekt” va “intellektual kapital” tushunchalari bir-biridan farq qiladi. Intellekt – aqliy faoliyat, to'plangan bilimlar. Intellektual kapital muayyan bilimlar mavjudligi, aqliy faliyat bilan shug'ullanishga qodirliknigina emas, balki intellektdan foydalanish yo'li bilan daromad olish qobiliyatini ham nazarda tutadi.

Inson kapitalining asosiy vazifasi – boyliklarni bevosita yaratish. Inson kapitali butun kompaniyaga emas, balki ayrim xodimga tegishli bo'ladi. Shu sababli har bir

xodimning o'quv va ko'nikmalarini bilish va ulardan mumkin qadar ko'proq foyda olish muhimdir.

Inson kapitali ayrim xodimga qarashli bilim va tajriba bo'lsa, tashkilotning bilim va tajribasi tarkibiy kapitalni tashkil etadi.

Ularning baham jihat faoliyati natijasida sinergetik samaraga erishiladi – odamlar bahamjihat ishlash orqali o'z individual harakatlari yig'indisidan ko'proq samara oladilar.

Tarkibiy kapitalni boshqarishning asosiy vazifasi – xodimlarning bilimlarini tashkilot mulkiga aylantirish va uni shu sifatda saqlab qolish. Tarkibiy kapital – intellektual kapitalning xodim ketganidan keyin firmada qoladigan qismi.

Tarkibiy kapital rang-barang shakl kasb etishi mumkin. Uning tarkibiga texnologiyalar, ixtirolar, ma'lumotlar bazalari, e'lon qilingan asarlar, strategiyalar, mehnat madaniyati va ma'naviy qadriyatlar kirishi mumkin. Qoida tariqasida, bularning barchasi hujjatli rasmiylashtirilishi lozim.

Tarkibiy kapitalning asosiy vazifasi – xodimlar individual mehnatining samaradorligi va unumdorligini sinergetik samara hisobiga oshirish.

Mazkur munosabatlarga quyidagi ko'rsatkichlar yordamida baho berilishi mumkin:

- mijozning qoniqish darajasi;
- mijozning tashkilot bilan hamkorligidan olinadigan foyda;
- mijozning sodiqligi.

Yangi mijozni qo'lga kiritish uchun zarur xarajatlar eski mijozni saqlab qolish uchun zarur xarajatlardan ancha ko'p. Iqtisodiyotda kuchli raqobat sharoitida doimiy iste'molchilarni saqlab qolish eng maqbul strategiya hisoblanadi. T.Styuart fikriga ko'ra, iste'mol kapitalida eng muhimi – o'zaro til topish, ishonch va ochiqlikdir.

II.2. IQTISODIY TA'LIM JARAYONIDA BOSHQARUV KOMMUNIKATSIYA TIZIMINING ROLI.

Menejment tarixiy rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlaridan biri uning psixologiyalashuvidir. Hozirgi vaqtda tashkilotda inson salohiyatini faollashtirish yo'llarini izlash va xodimlarning psixologik xususiyatlarini hisobga olish tashkilot faoliyatining samaradorligini oshirish omillaridan biri hisoblanadi.

Menejment psixologiyasida o'rganish *ob'yekti* sifatida mazkur tashkilot xodimlari amal qiladi. Ularning faoliyati ijtimoiy foydali maqsadlar bilan belgilanadi, ularning samaradorligi mezonlari bo'lib daromaddorlik, moddiy va ma'naviy farovonlik xizmat qiladi. Tashkilotning psixologik hodisalari menejment psixologiyasi *predmeti* hisoblanadi. Ularga ijtimoiy-ruhiy muhit, muloqot, liderlik muammolari, mehnatni motivlashtirish, mehnat faoliyatini tahlil qilish kiradi.

Menejment psixologiyasining ayniqsa faol ishlab chiqilayotgan vazifalariga menejerlarni psixologik jihatdan tanlash, tayyorlash va qayta tayyorlash kiradi. Aksariyat hollarda rahbar kasb sifatida emas, balki lavozim sifatida qaraladi, shu bois ta'lim tizimi professional rahbarlar tayyorlashga lozim darajada qaratilmagan.

Menejerlar tayyorlash va ularning malakasini oshirishning psixologik jihatlariga alohida e'tibor beriladi. Bu yerda boshqaruv, muloqot, qarorlar qabul qilish uslublarini takomillashtirish birinchi darajali ahamiyat kasb etadi. Menejerlarning jismoniy va ayniqsa ruhiy salomatligini ta'minlash borasida amalda juda kam ish qilingan.

So'nggi yillarda respublikamizning xo'jalik organizmi ancha rivojlandi va murakkablashdi, odamlarning o'zaro aloqalari murakkab tus oldi, odamlarning o'zi ham o'zgardi. Mazkur murakkab organizmni boshqarish, rahbarlikning ijtimoiy-psixologik usullaridan foydalanish muammolari yanada dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Bu usullar buyurishni emas, balki ishontirish mahoratini, odamlar ruhiyatini tushunishni, ularning shaxsiy xususiyatlarini hisobga olishni nazarda tutadi.

Shaxsning rivojlanishi jarayoni bir qancha omillar ta'sirida sodir bo'ladi. Bular irsiyat, ya'ni biologik omil, muhit, ta'lim va tarbiya, shaxs faolligi – shaxsni shakllantirishning asosiy omillari deb tushuniladi.

Har bir jamoa xodimlar majmuasidan iboratdir. Jamoadagi har bir xodim o'z intilish va maqsadlariga ega. Jamoani boshqarish, avvalo, uning tarkibiy qismi

bo'lmish xodimlarning xususiyatini inobatga olishni talab qiladi. Shaxsning o'ziga xosligi esa ko'p omillar ta'sirida shakllanadi. Bu omillar qatorida yoshlik davri, oila muhiti, irsiy belgilar ham o'z o'rnini topgan. Jamoa miqyosida turli xarakterli xodimlar yagona maqsad sari birlashadilar va rahbarning asosiy vazifasi shu turli tumanlikni yagona yo'lda birlashtirishdir. Tashkilot doirasidagi tashqi muhit ob'yektlaridan asosiysi xodimlar bo'lib, rahbar o'z boshqaruv faoliyatida ularga xos bo'lgan individual xususiyatlarini hisobga olishi lozim. Shaxs tipologiyasi deganda, turli individual psixologik xususiyatlari bo'yicha insonning biron toifaga mansubligi tushuniladi.

Jismoniy va ruhiy sog'lomlik, kasbda uzoq vaqt ishlash muammosi boshqaruv funkstiyasi va jamoa ishining muvaffaqiyati uchun javobgarlik yuklatiladigan menejer faoliyatida ulkan ahamiyat kasb etadi. Salomatlik va gigienik turmush tarzi ishbilarmon odam uchun muhimdir, chunki faoliyat ko'p kuch-g'ayrat sarflashni talab etadi va ruhiy zo'riqish va toliqishlar bilan bog'liq.

Sog'lomlik va ish qobiliyatining yuqoriligi shaxsiy muvaffaqiyat va jamoadagi obro' uchun juda muhimdir.

Inson sog'lig'i atigi 8-10% sog'liqni saqlash darajasiga, 20% - ekologik sharoitlarga, yana 20% - irsiy omillarga va 50% - insonning o'z turmush tarziga bog'liq bo'ladi.

Menejer o'z salomatligi, ruhiy va jismoniy holati haqida doimiy g'amxo'rlik qilishi lozim. Zero bu samarali faoliyat kafolatidir. Oshqozon kasalliklari, surunkali bosh og'rishi, uyqusizlik, skleroz, nevroz menejerga xos bo'lgan "professional" kasalliklardir. Menejerning jismoniy va ruhiy salomatligini ta'minlash vazifalarini hal qilishda insonning o'z sog'lig'iga munosabati ulkan ahamiyat kasb etadi. Sog'lom yashash va uzoq umr ko'rishga qat'iy mo'ljal olish zarur.

Inson o'zining ruhiy salomatligini o'zi boshqarishi lozim. Bu o'z imkoniyatlariga ishonch, o'z-o'zini bilish, o'z jismoniy va ruhiy imkoniyatlarining haqiqiy darajasiga baho bera olishni nazarda tutadi. Bular insonga maishiy va kasbiy muammolardan o'zini himoya qilishga yordam beradi.

Rahbar ish vaqtidan samarali foydalanishi uchun bajarilishi kerak bo'lgan ishlar mazmuni va tartibini aniq tasavvur etishi kerak. Rahbar o'z lavozim bo'yicha teng

keladigan shaxslarga xizmat qilishi uchun sarflanadigan vaqtini o'z xoxishi bo'yicha belgilay olmaydi. Demak, shaxsan o'ziga ajratiladigan vaqtni samarali foydalana bilish rahbar uchun eng muhim muammolardan biriga aylanadi. Bu degani rahbar o'z xodimlariga ajratiladigan vaqtni iloji boricha kamaytirishga intiladi. Agar rahbar o'z xodimlariga ajratiladigan vaqtni imkon boricha qisqartirishga intilsa, iqtisod qilingan vaqtni o'z rahbari va tashkiloti uchun ajratishga harakat qiladi.

Ishga doir munosabatlarda muloqot madaniyati. *Muloqot madaniyati* – ish jarayonida odamlarning o'zaro munosabatlarini tashkil etish sohasidagi hamkorlar bilan aloqa o'rnatish, ular bilan til topish imkoniyatini beruvchi bilimlar va ko'nikmalar(10-rasm).

10-rasm. Ishga doir munosabatlarda muloqot madaniyati unsurlari.



Muloqot madaniyati zamirida xushmuomalalik, sipolik, odoblilik, kamtarlik, bir so'zlilik, iltifotlilik kabi muloqotga qo'yiladigan umumiy axloqiy talablar yotadi.

Xushmuomalalik – boshqa odamlarga nisbatan hurmat ifodasi. Muomalada, soʻzlarda, ovoz ohangida, imo-ishoralarda aks etadi. Qoʻpollik madaniyatsizlik koʻrsatkichigina emas, balki iqtisodiy kategoriya hamdir. Qoʻpol muomala natijasida xodimlar mehnat unumdorligida oʻrta hisobda 17% ni yoʻqotishlari aniqlangan.

Sipolik – har qanday, eng avvalo – konfliktli vaziyatlarda oʻzini qoʻlga ola bilish.

Odoblilik - ham muloqot madaniyatining muhim unsurlaridan biri hisoblanadi. U eng avvalo muloqotda meʼyorni bilishni nazarda tutadi.

Kamtarlik - oʻzgalarga baho berishda sipolikni, ularning didini hurmat qilishni anglatadi.

Ishga doir munosabatlarda muvaffaqiyatga erishishda *bir soʻzlilik* ham ulkan ahamiyat kasb etadi. Faoliyatning istalgan sohasida berilgan vaʼdalar va olingan majburiyatlarni aniq bajarmasdan ish olib borish qiyin.

Iltifotlilik – birinchi boʻlib iltifot koʻrsatishga, boshqa odamni koʻngilsizliklardan xalos etishga harakat qilish.

Mulohot madaniyatining yuksak darajasi muloqot jarayonida insonda quyidagi shaxsiy fazilatlar mavjudligi bilan belgilanadi:

- Empatiya – dunyoni boshqalar koʻzi bilan koʻrish, uni shu odamlar kabi tushunish koʻnikmasi;
- Xayrixohlik – hurmat, simpatiya, odamlarni tushunish, boshqalarni qoʻllab-quvvatlashga tayyorlik;
- Tashabbuskorlik – odamlar bilan til topa bilish, muayyan sharoitda javobgarlikni oʻz zimmasiga olishga tayyorlik;
- Ochiqlik – ochiq-oydin gapirish va ish koʻra olish, boshqalarga oʻz ichki dunyosini ochishga tayyorlik;
- Oʻz-oʻzini bilish – odamlardan oʻzi haqida har qanday axborotni olishga tayyorlik, lekin oʻzgalar fikriga qaram boʻlmaslik.

Har bir shaxsning rivojlanish xususiyatlari individual muloqot madaniyatining betakrorligi haqida soʻz yuritish imkoniyatini beradi. Muloqot madaniyati taʼlim jarayonida rivojlanishi mumkinligi yodda tutish muhimdir.

Xodimlarning ijtimoiy xulq-atvorini rag'batlantirish. Yangi iqtisodiy munosabatlar xodimlarga yangi talablarni ham qo'yadi. Ularning orasida yangicha tafakkur, mentalitet, mehnatga rag'batlantirish usullarini shakllantirish ham bor.

Motiv nafaqat insonni harakatga rag'batlantiradi, balki nimani qanday bajarish kerakligini ham belgilaydi. *Stimullar* muayyan motivlarga turtki beruvchi omillar rolini o'ynaydi. Odamlarni motivlashtirish uchun turli xil stimullardan foydalanish ra g'batlantirish jarayoni deb ataladi. Boshqaruv amaliyotida uning ayniqsa keng tarqalgan shakllaridan biri moddiy rag'batlantirish hisoblanadi.

Insonning ijtimoiy xulq-atvorini belgilovchi omillar tizimining bo'g'inlari bir-biri bilan uzviy bog'liq. Jamoa a'zosi turli ijtimoiy guruhlariga mansub bo'lishi mumkin. Bunda har bir guruh ijtimoiy xulq-atvor xususiyatlari bilan tavsiflanadi. Masalan, yosh xodimlar mehnatning mazmuniga, o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish, mansab pillapoyalaridan ko'tarilish imkoniyatiga kuchli qiziqish bildiradilar; katta avlod vakillari uchun ularga jamoaning, rahbarning munosabati, ularning jamoa oldidagi xizmatlari tan olinishi, yaxshi mehnat sharoitlari alohida ahamiyat kasb etadi.

Mehnatni rag'batlantirish – oliy o'quv yurtida xodim faoliyatini boshqarish ancha murakkab jarayoni. Rag'batlantirishning eng birinchi usuli taqdirlash va jazolash bo'lgan. Bu usul ma'muriy-buyruqbozlik tizimi sharoitida ancha uzoq vaqt amal qilgan. Qadimgi Rimda buqalarni haydashda ishlatilgan uchkur uchli tayoqni "stimul" deb ataganlar. Hozirgi talqindagi mehnatni rag'batlantirish – o'qituvchini taqdirlash va majburlash yordamida ish ko'rishga da'vat etishdir.

Ma'naviy stimullar xodim ongina ta'sir ko'rsatish, xulq-atvorni belgilovchi motivlarni shakllantirishning kuchli vositasi hisoblanadi. Ammo bunda ulardan mohirona foydalanish talab etiladi. Taqdirlashning ochiqligi, tantanaliligi va ko'rgazmaliligi mehnatni rag'batlantirishning muhim prinsiplaridir.

III BOB BUXORO SOLIQ KOLLEJIDA IQTISODIY TA'LIMNI RIVOJLANTIRISHDA MENEJMENTNI QO'LLASH XUSUSIYATLARI.

III.1. BUXORO SOLIQ KOLLEJI FAOLIYATI KO'RSATGICHLARI TAXLILI.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 4 maydagi 178-sonli «Buxoro va Farg'ona shaharlarida O'zbekiston Respublikasi davlat soliq qo'mitasining soliq kollejarini tashkil etish to'g'risida» gi qaroriga asosan Davlat soliq qo'mitasining Buxoro soliq kolleji tashkil topdi.

O'quv dargohida yoshlarning iqtisodiy, huquqiy bilimlarni, soliq haqidagi qonunlar, zamonaviy kompyuter texnologiyalarini puxta egallashi, soliq xizmati organlarining vakolatlarini amalga oshirish uslubiyotini o'zlashtirishi uchun barcha shart-sharoitlar yaratilgan. Soliq kollejining asosiy vazifasi ta'lim va tarbiya jarayonida O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi qonunini va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ni hayotga tatbiq etish, vataniga, xalqiga, o'z burchiga sodiq, yuksak axloqli va yuqori malakali soliq xizmati xodimlarini tayyorlashdir.

Soliq kollejida 3 qavatli o'quv binosi, ikkita 2 qavatli yotoqxona, boks, kurash, atletizm bilan shug'ullanish uchun mo'ljallangan 3 ta kichik va 1 ta katta sport zallari, chim yotqizilgan stadion hamda tennis korti mavjud. O'quv binosida yoruq o'quv xonalari, zamonaviy «Pentium» rusumidagi kompyuterlari bilan jihozlangan 3 ta fan kabineti, xorijiy tillarni mukammal o'zlashtirish imkoniyatlari uchun 4 ta lingofon sinflari, kutubxona va qiroatxona hamda ommaviy tadbirlar o'tkazish 200 o'rinli faollar zali mavjud.(11-rasm)

11-rasm

Buxoro soliq kolleji bino va inshootlari xaqida umumiy ma'lumot.

Binolarning umumiy soni - 6 ta

Shu jumladan:

- O'quv binolari - 4(quvvati **450**)
- Talabalar turar joylari - 2 (quvvati **150**)
- Axbarot-resurslari markazi - 1
- Kompyuter xonalari - 3

Sport inshootlari - 5 ta

Shu jumladan :

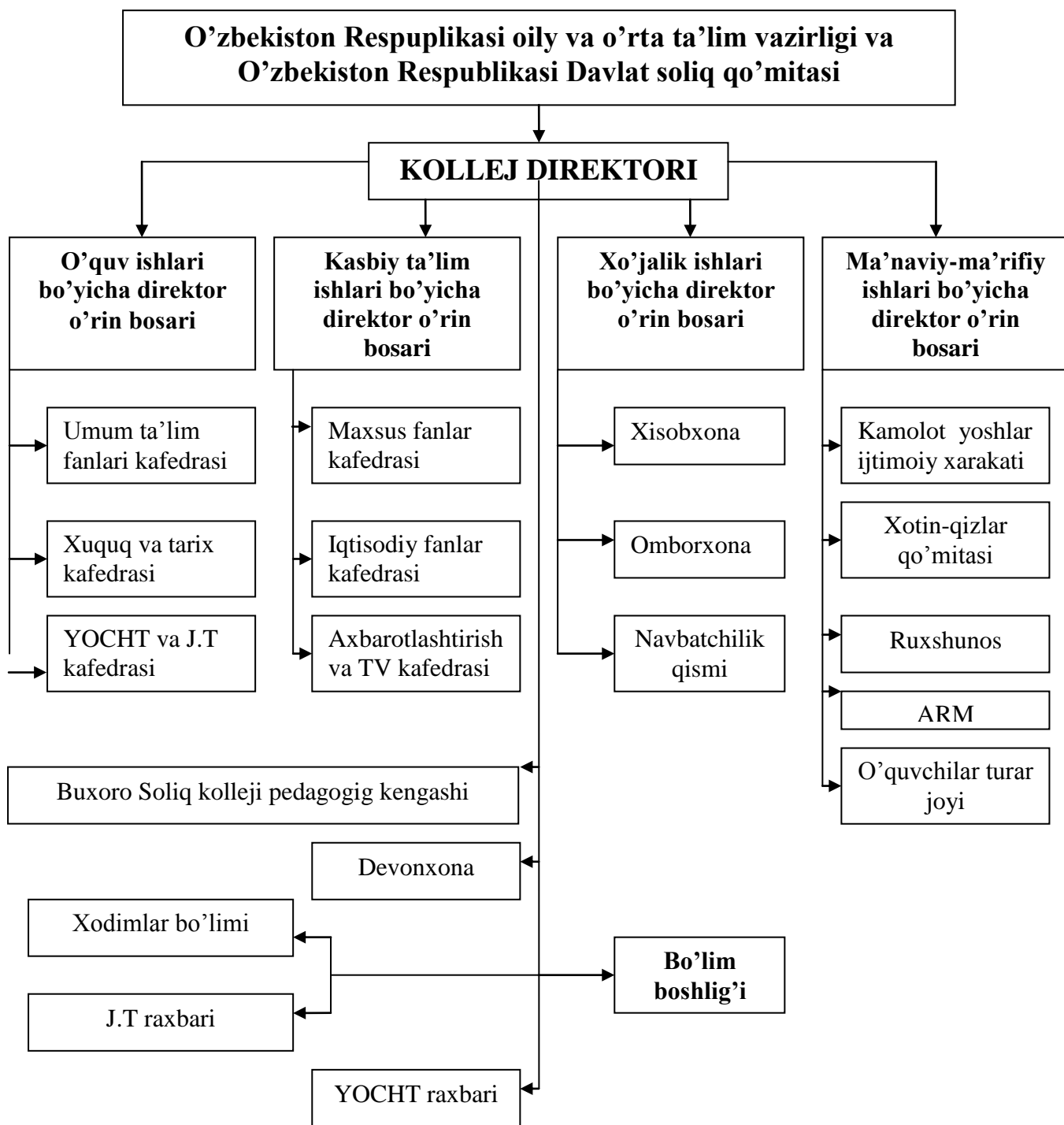
- Ochiq inshootlar: Stadion,futbol,basketbol,voleybol,tenis korti.
- Yopiq inshootlar- 3 ta

Ovqatlanish maskanlari: 1 (**200** o'ringa)

13

Buxoro Soliq kollejining boshqaruv tizimi strukturasi 12-rasmda o`z ifodasini topgan.

12-rasm. Buxoro Soliq kollejining boshqaruv tizimi strukturasi



O`quv ta`lim ishlari samaradorligini oshirishda zamonaviy kompyuter texnologiyalardan unumli foydalanishga katta e`tibor berilgan.

Buxoro soliq kollejida faoliyat yurituvchi xodimlar tarkibi 1-jadvalda ifoalangan.

2011-2012 o'quv yilida Buxoro soliq kolleji shtat birligi.

T/r	Lavozimlar nomi	Shtat birligi
1	Direktor	1
2	Direktor muovirlari	4
3	Bo'lim boshliqlari	5
4	Bosh hisobchi	1
5	Kadrlar bo'limi inspektori	1
6	O'quv qismi kotibi	1
7	Xisobchi	3
8	Axbarot resurs markazi	8
9	Uslubshunos	2
10	Professor o'qituvchilar	54
11	Ishlab chiqarish ta'lim ustasi	2
12	Yordamchi ishchi xodimlar	14
13	Xo'jalik ishchi xodimlari	38
Jami		134

1-jadval

18 mingdan ziyod o'quv va badiiy adabiyotlarga ega bo'lgan kutubxona o'quvchi talabalar ixtiyorida.

O'quv jarayoni Davlat Soliq qo'mitasi hamda Oliy va o'rta maxsus ta'lim Vazirligi tomonidan tasdiqlangan o'quv reja asosida olib borilmoqda. Bundan tashqari, kollejimiz o'z o'quv-tarbiyaviy faoliyatini asosiy tadbirlar, pedagogik va uslubiy Kengash yillik ish rejalariga muvofiq qam tashkil etgan. Kollejda o'quv jarayoni uzviyligini ta'minlash hamda unga ilg'or pedagogik texnologiyalarni kiritish maqsadida, rivojlangan xorijiy davlatlarda qo'llanilayotgan dual tizimi, yani nazariy va amaliy bilimlarning uyqunlashgan uslubi amal qilmoqda. Bunga binoan, o'quvchilarning mutaxassislik bo'yicha ilk bilimlarini amaliyotga tatbiq etish, shu asosda dastlabki kasbiy ko'nikmalarining shakllanib borishiga keng imkoniyat yaratiladi. Mazkur uslubni tatbiq etishda qamda "Ta'lim to'g'risida"gi qonun va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» tamoyillaridan kelib chiqib, o'quv maskanida yuksak ma'naviy va axloqiy talablarga javob beruvchi kadrlarni tayyorlashda ko'p yillik pedagogik ish stajiga ega bo'lgan, yuqori malakali professor-o'qituvchilar faoliyat ko'rsatmoqda.

2011-2012 o'quv yilida Buxoro soliq kolleji profesor-o'qituvchilarning tarkibi.

τ/ ρ	Kafedralar	Jami	Kafedra a'zolari			
			Shu jumladan			
			Bosh o'qituvchi	Etakchi o'qituvchi	Katta o'qituvchi	o'qituvchi
1	Umumiy fanlar	16	2	3	4	7
2	Huquq va tarix fanlari	7			2	5
3	YoChT va jismoniy tarbiya	7	1		4	2
4	Iqtisod fanlari	6				6
5	Mahsus fanlari	11		1	1	9
6	Ahbarotlashtirish va texnik vositalar	7			1	6
	Jami:	54	3	4	12	35
	Profesor o'qituvchilarning yoshi	40	50 yosh	44 yosh	36 yosh	30 yosh

O'quvchilarning har tomonlama yetuk mutaxassis kadr qilib yetkazib berishda 6 ta yo'nalishdagi umum ta'lim fanlar, iqtisodiy fanlar, maxsus fanlar, tarix huquq fanlar, YoCHT va jismoniy tayyorgarlik, axborotlashtirish va texnik vositalar kafedralari mavjud bo'lib, ularda 54 nafar o'qituvchilar faoliyat ko'rsatmoqda (2-jadval)

Kollej jamoasining Buxoro Davlat Universiteti, BYuTMTI, Davlat Soliq Akademiyasi professor-o'qituvchilari bilan uzviy hamkorligi yo'lga qo'yilgan. Shuningdek, kadrlar tayyorlash va tarbiyalashda xorijiy davlatlarning ijobiy tajribasini o'rganish va o'zlashtirish yuzasidan ham qator ishlar amalga oshirilib kelinmoqda.

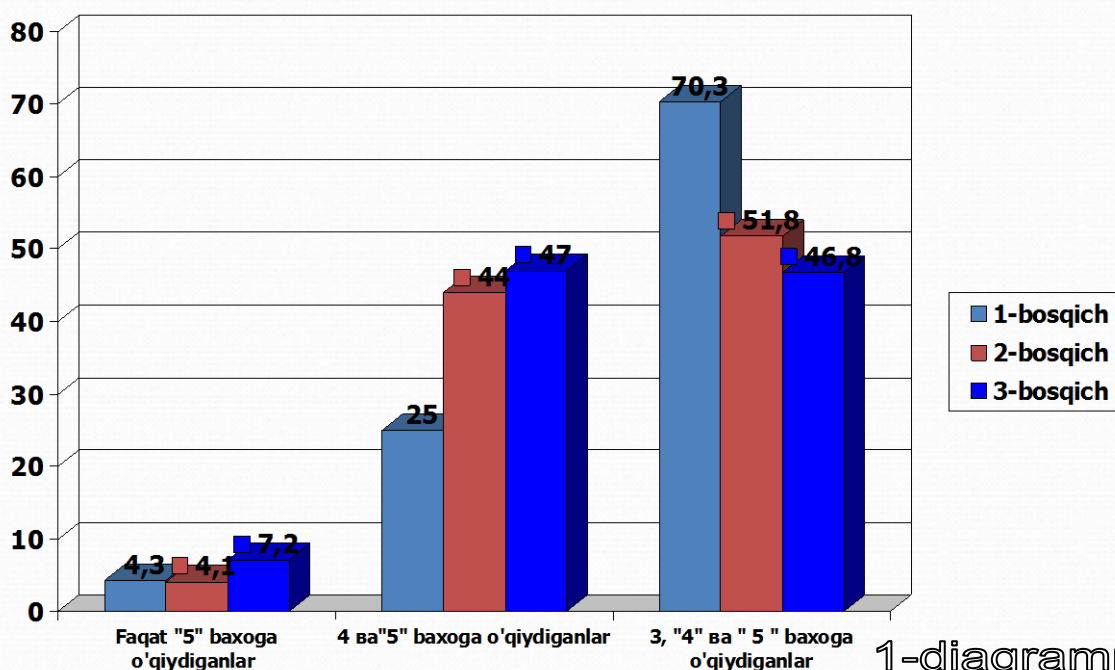
Kollejda Soliq tizimida o'rta bo'qin mutaxassislarini tayyorlash uchun tasdiqlangan o'quv rejasiga binoan 2-3-4-bosqich talabalari Qoraqalpog'iston Respublikasi, Samarqand, Navoiy, Buxoro, Qashqadaryo, Xorazm va Surxondaryo viloyatlari hududiy soliq inspeksiyalarida «Jismoniy shaxslarni soliqqa tortish», "Yuridik shaxslarni soliqqa tortish» va «1 yil amaliy ishda sinov»ini o'tish uchun yo'llanadilar.

Buxoro soliq kollejida 2011-2012 o'quv yilida ta'lim olayotgan o'quvchilarning xududiy geografiyasi

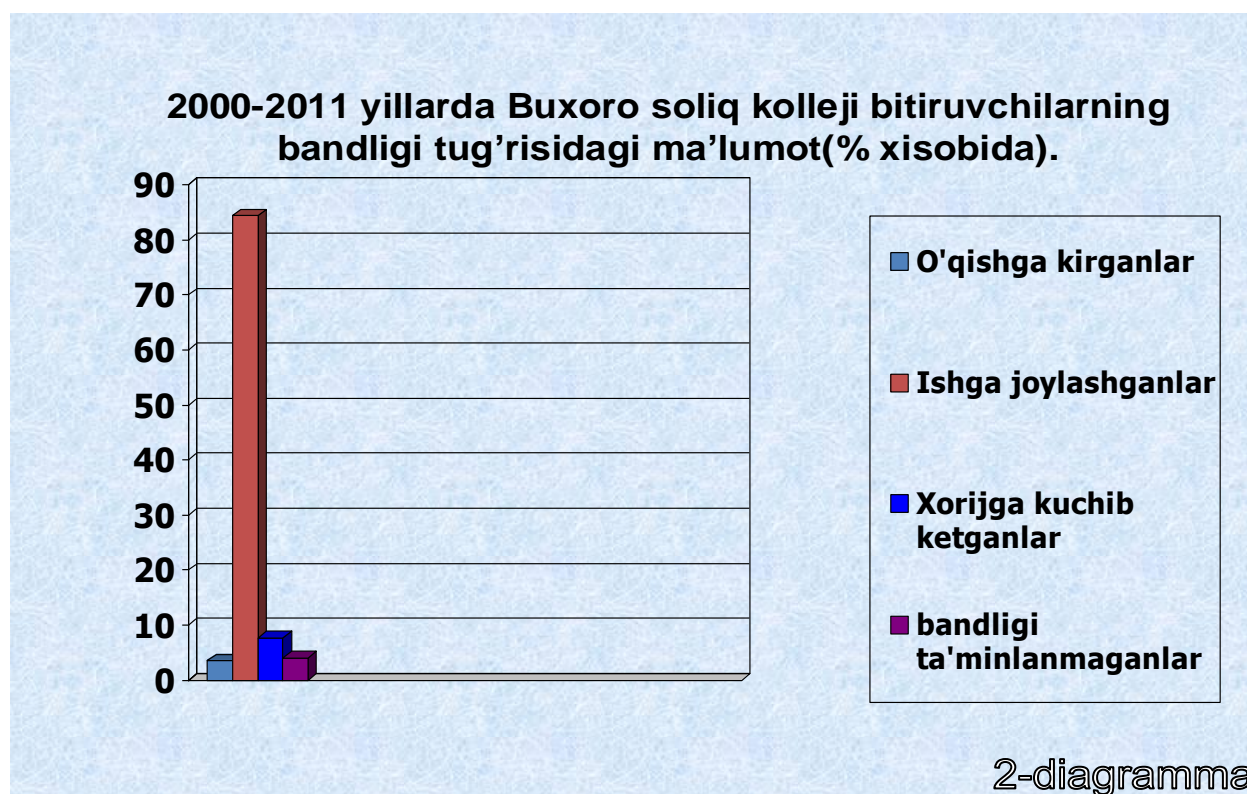
T/R	Ta'lim bosqichi	O'quvchilar soni	Xududiy geografiya											
			Andijon	Buxoro	Jizzax	Qashqadaryo	Navoiy	Namangan	Samarqand	Sirdaryo	Surxandaryo	Toshkent	Farg'ona	Xorazm
1	I-bosqich	270	-	102		16	38	-	41	-		-	-	11
2	II-bosqich	310	-	131		2	34	-	28	-	1	-	-	9
3	III-bosqich	245	-	104	1	6	24	-	14	-	5	-	-	6
4	IV-bosqich	295	-	97		11	44	-	15	-	1	-	-	7
Jami		1120	-	434	1	35	140	-	98	-	7	-	-	33

Buxoro soliq kolleji talabalarining fanlarni o'zlashtirish ko'rsatkichlari 1-diagrammada o'z ifodasini topgan. E'tiborli jihati shundan iboratki, "a'lo" baxoga o'zlashtiradigan talabalar xususan 3-bosqich talabarlari bo'lib, amaliy malaka paydo bo'lgani sari, o'zlashtirish ko'rsatkichlari yuqori bo'lib boraveradi. "o'rtacha" o'zlashtirish ko'rsatkichlari esa asosan 1-bosqich talabalarida yuqori ekanligini qayd etish lozim.

Buxoro soliq kolleji o'quvchilarining 2010-2011 o'quv yilida o'zlashtirish darajasi.



O`quvchilar amaliyotga chiqishlaridan oldin tashkil qilib o`tkaziladigan amaliyot oldi konferentsiyasida o`quvchilar amaliyot o`tish dasturi va kundaligi bilan ta`minlanadilar. Amaliyot dasturlari «Soliq va soliqqa tortish» mutaxassisligi bo`yicha tuzilgan bo`lib, dasturda o`quvchilar amaliyot o`tish maqsad va vazifalari hamda amaliyot natijalari yuzasidan yoziladigan hisobot tartibi bo`yicha uslubiy tavsiyalar to`la aks ettirilgan. Dasturlar maxsus kafedralar tomonidan qayta ko`rib chiqildi. Bundan tashqari, talabalar amaliyotini nazorat qilish hamda ularga amaliyot dasturi asosida uslubiy maslahatlar berish maqsadida talabalarning amaliyotini o`tish jadvali tuziladi.



Kafedralar o`qituvchilari amaldagi soliq qonunchiligi hujjatlari bilan tanishadilar, ma`ruza matnlariga amaliyot talabidan kelib chiqib o`zgartirishlar kiritadilar, shahar va tuman Davlat soliq inspeksiyalari xodimlari bilan hamkorlikda yangi soliq hujjatlarini tarqibot qilishda mahallalarda ma`ruzalar va seminarlar o`tkazadilar hamda soliq to`lovchilarga etkazadilar.

Kollejda o`quvchilarning har tomonlama jismoniy chiniqishi va bo`sh vaqtlarini qiziqarli, unumli o`tkazishlari uchun o`ndan ortiq sport seksiyalari va to`garaklar faoliyat ko`rsatmoqda.

Soliq kolleji tomonidan, boshqa viloyatlardan kelgan o`quvchilar yotoqxona bilan ta`minlangan.

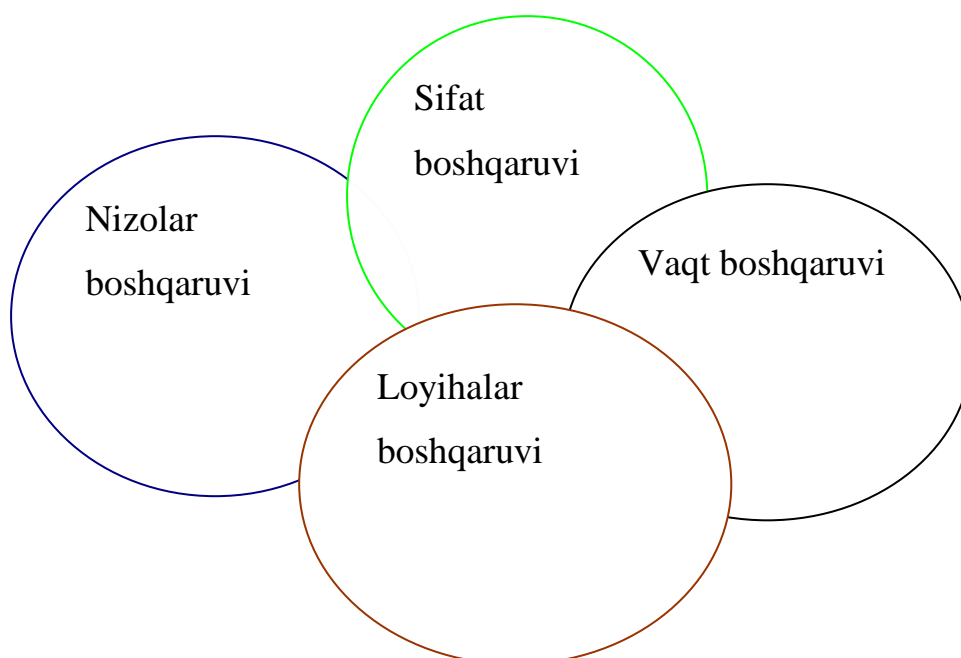
Soliq kolleji talabalarining ta`lim samaradorligini baholashning eng sezilarli ko`rsatgichlaridan biri – bu bitiruvchi talabalarni ish bilan ta`minlanish ko`rsatgichi hisoblanadi. 2000-2011 yillar davomida bitiruvchilarning bandlik ko`rsatgichlari tahlili (3-diagramma) ga nazar tashlasak, oliy o`quv yurtiga o`qishga qabul qilinganlar 3% ni tashkil etagan, ish bilan bandlar 85 % .xorijiy mamlakatlarga turli sabablarga ko`ra ketganlar 6% va ish bilan band bo`lmaganlar 3%ni tashkil etadi.

Soliq kollejida ish faoliyatini yanada samarali bo`lishini ta`minlash uchun biz quyidagilarga e`tibor qaratish kerakligini o`qtirmokchimiz: (13-14-rasmlar)

Ish samaradorligi ta`lim muassasasi boshqaruvida 4 ta omilning samarasidan bevosita bog`liqdir. Bular:

1. Vakt boshkaruvi.
2. Sifat boshkaruvi.
3. Nizolar boshkaruvi.
4. Loyixalar boshkaruvi.

13-rasm. Boshqaruv omillari tarkibi



Xar bir omil o`z navbatida 3 tadan 6 tagacha omillar guruhiga bog`lik bo`ladi. Bunda o`ziga xos xususiyatlar vositalar inobatga olinadi.

Jumladan, vakt boshqaruviga ta'sir etuvchi omillar tarkibiga o'qtuvchilar faoliyati, ularning o'z ish vaqtidan tug'ri foydalanishi, malakasini oshirib borish rejalarni ishlab chikarish grafiklarda ish jarayonini tug'ri aks ettirish kabilar ta'luqli hisoblanadi.

Eng asosiy omil- bu nizolar boshqaruvi bo'lib, nizolar har qanday tashkilotlarda yuz beradi. Ijobiy va salbiy nizolar farqlantirib ularning oqibatlarini har xil bo'ladi.

Shu jihatdan rahbarning nizomlarni tug'ri hal eta olishi uni boshqarishda aks etadi. Bunda rahbarning muloqot madaniyati, suhbatini olib borish uslubiyoti, nizo sub'yektlarini kelishtira olish qobiliyati muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

Yuqoridagi holatlar, omillar bevosita har qanday ta'lim muassasani iqtisodiy ta'lim samaradorligini oshirishda o'rtacha 50% ta'sir eta olar ekan. Ta'lim tizimining samaradorligi muassasaning shu faoliyatga bevosita bog'liqdir.

14-rasm. Boshqaruv omillari tarkibi

Vaqt boshqaruvi

- O'qtuvchi ishi
- Malakasi

- Reja-jadvallar
- Grafiklar
- sxemalar

Nizolar boshqaruvi

- Muloqot
- Til
- Ifoda
- Moderatsiya
- Suhbatni olib borish uslubi.

Sifat boshqaruvi

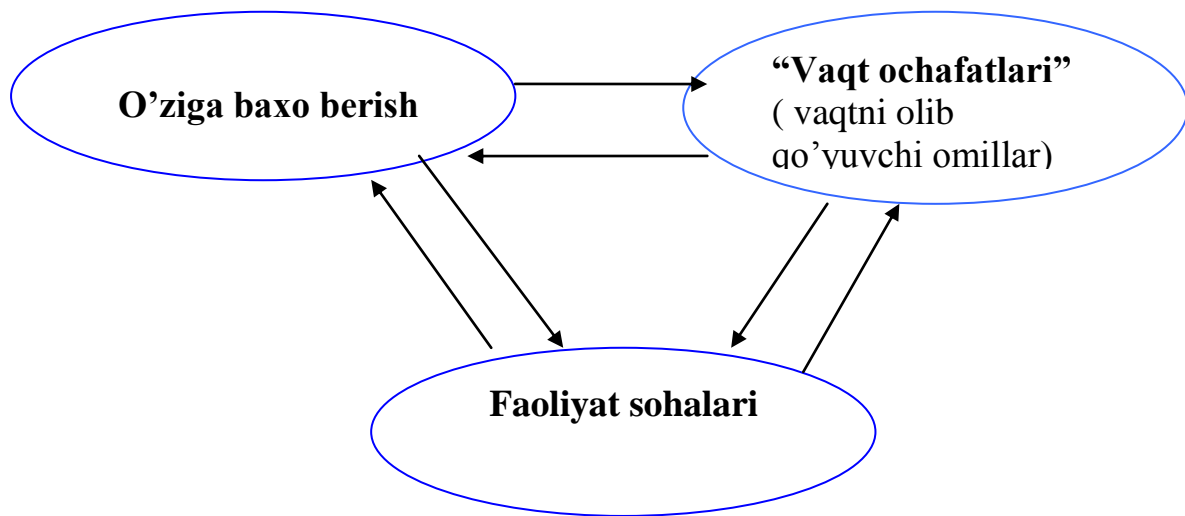
- Maktab dasturi
- Ma'lumotni izlab topish
- Diagnostika
- Taxlil baxo berish

Loyihalar boshqaruvi

- Amaliyotlar.
- Maktab doirasida o'qituvchilarning malakasini oshirish.
- Dars jarayonining rivojlanishi.

Bunda quyidagi holatlarga e'tibor qaratish lozimligini o'qtiramiz (15-rasm)

15-rasm. Faoliyatni baholash ko'rsatkichlari.



Avvalambor tashkilot faoliyati ko'rsatkichlariga yuzaki bokish orqali umumiy baho berish mumkin ammo o'rtacha baho berish tashkilot a'zolarining har biri kanchalik qobiliyatga ega ekanligini baholash, ichki attestatsiyasini amalga oshirish, har bir kafedralar ularga qarashli guruhlar faoliyatini tug'ri baholash, yutuq va kamchiliklarini aniqlash va ortiqcha, salbiy omillardan voz kechish muhim ahamiyatga ega.

Masalan, solik kolleji talabarlari yurtimizdagi boshqa kollejlardan farqli ravishda 4 yil davomida tahsil olishadi. Bunda albatta bitiruvchi talabalarning malaka, tajribasi oshib borishi ish bilan taminlanish xolatlari ko'zda tutilgan. Ammo, bugungi kunda oliy ma'lumotli kadrlar bilan taminlash muhimligini inobatga olib, tahsil muddati 3 yilgacha qisqartirishni taklif etamiz.

Chunki, talabalar 4 boskichda to'lagicha amaliyot bilan band bo'lishadi va oliy ta'lim muassasalariga abiturent sifatida hujjat topshira olishmaydi. O'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lgan holda, ishga joylashsada, ish joyida muhim urnashib qolish imkoniyati kamayadi. Chunki birinchi kelgan atestatsiyaga, shtat qisqartirishlarga oliy ma'lumotga ega bo'lmagan, yoki ma'lumoti to'g'ri kelmagan ishchilar tushadi.

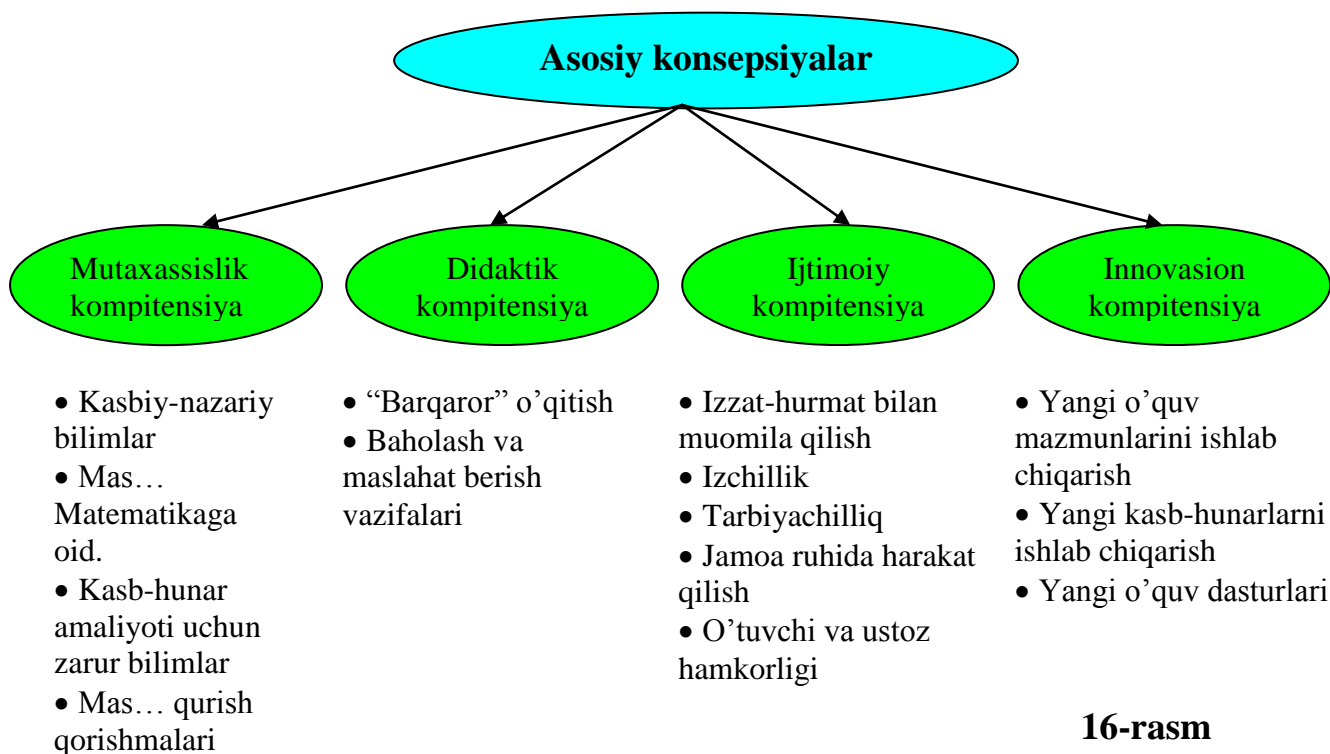
Bundan tashqari vaqt ochofati hisoblanuvchi byurokratik tizim elementlarining mavjudligi, shundan kelib chiqib, qog'ozbozlikni kamaytirish ishini taklif etamiz. Buning uchun boshqa kollejlardan aloqasini mustahkamlash zarur deb hisoblaymiz.

Kollejni tashkilot sifatida yuqori samarali ishlashi uchun guruh qoidalariga rivojlanish talab qilinadi. Bular:

YAXSHI GURUXIY ISH UCHUN KOIDALAR KERAK

1. Xar bir a'zo guruxiy natija uchun ma'sul va javobgar.
2. Biz bir birimizni hurmat qilamiz va bir-birimizni xafa qilishga yo'l ko'ymaymiz.
3. Hamma birga ishlaydi.
4. Har kim o'z fikrini aytishga haqi bor va aytishi kerak.
5. Har kim boshqa kishi gapirgan qulok soladi va halaqit bermaydi.
6. Biz muloxazalarga bag'rikenglik bilan qaraymiz va murosa qilamiz.
7. Biz demokratik tarzda ovoz beramiz.
8. Biz faqat ish vazifasi va uning yechimi haqida baxm qilamiz.
9. Biz bir-birimizga yordam beramiz va guruhimizning hech qaysi a'zosini chetga chiqarib qo'ymaymiz.

Ta'lim muassasasi faoliyati uning a'zolari kompetenstiyalariga bog'liqdir(16-rasm)
Bunga asosan 4 guruh kompetenstiya asosida amalga oshiriladi:



16-rasm

III.2. IQTISODIY TA'LIM SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI, NAZARIYA, AMALIYOT, MUAMMOLAR VA ISTIQBOLLAR

Davlat iqtisodiy salohiyatining o'sish ko'rsatkichlari ijobiyligi iqtisodiyot tarmoqlaridagi kadrlar va iqtisodiy ta'lim islohotlari qay darajada taraqqiy etishiga bevosita bog'liq. Shuningdek kadrlar siyosati iqtisodiy rivojlanish darajalarini prognozlash va yaxshilashdagi muhim omil hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasida kadrlar tayyorlash va ta'lim samaradorligini oshirishda bir qator loyihalar, iqtisodiy ta'lim islohotlari amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimovning kishilarning umumta'lim va professional malaka darajasini oshirish, yangi talablar asosida kishilarning savodxonligini oshirish, uzluksiz ta'lim tizimini joriy qilish borasidagi tashabbuslari negizida iqtisodiy sohalarda etuk mutaxassislar va raqobatbardosh kadrlar tayyorlash orqali tarmoqlardagi o'sish parametrlarining yaxshilanishiga erishilmoqda.

Ta'lim tizimi samaradorligini oshirishda birinchidan, hududiy rivojlanish istiqbollari kelib chiqib, kasb yo'nalishlarini belgilash va joriy etish amalga oshirildi. Ikkinchidan, ta'lim muassasalarining kasbiy yo'nalishlari loyihalashtirildi. Uchinchidan, ta'limning moddiy- texnikaviy bazasi mustahkamlandi. To'rtinchidan, ta'lim muassasalari yuqori malakali pedagog va muhandis-pedagog xodimlar bilan ta'minlandi. Beshinchidan, ta'lim muassasalari faoliyatini yuritishda davlat byudjet va homiylik mablag'laridan samarali foydalandi. Oltinchidan, ta'lim muassasalari va mehnat bozori o'rtasida uzviylikni ta'minlash ishchi kuchi talabi va taklifi muvofiqlashtirildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 20 mayda "Oliy ta'lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash sifatini tubdan yaxshilash chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori qabul qilindi² va u o'z mohiyatiga ko'ra, oliy ta'lim tizimidagi islohotlarning yangi bosqichini boshlab berdi.

Bu qaror oliy ta'lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va modernizastiyaqilish, ularni zamonaviy o'quv va ilmiy-laboratoriya jihozlari bilan

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2011 йил 20 майдаги "Олий таълим муассасаларининг моддий-техник базасини мустаҳкамлаш ва юқори малакали мутахассислар тайёрлаш сифатини тубдан яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида"ги қарори// Халқ сўзи, 2011 йил 20 май, № 100 (5267).

ta'minlash, yuqori malakali kadrlar tayyorlash yo'nalishlari va mutaxassisliklarini maqbullashtirish, ta'lim standartlarini takomillashtirish hisobidan ta'lim jarayonini sifat jihatdan yangi bosqichga ko'tarish, ilg'or pedagogik texnologiyalar va o'qitish shakllarini joriy etish, o'qituvchi kadrlar mehnatini rag'batlantirishni kuchaytirish asosida iqtisodiyot soha va tarmoqlarida talabqilinadigan oliy ma'lumotga ega mutaxassislarni tayyorlash sifatini tubdan yaxshilashga qaratilgan.

O'rta maxsus ta'lim muassasalarining kadrlar bilan ta'minlangani 1991 yilda: pedagoglar va muhandis-pedagoglar umumiy soni - 25540 nafar. Shundan fan doktori, fan nomzodlari-186 nafar, oliy ma'lumotli o'qituvchilar – 19767 nafar. O'rta maxsus ta'lim yo'nalishlari bo'yicha mutaxassisliklar umumiy soni 156 ta, hunar-texnika bilim yurtlariga qamrab olingan o'qituvchilar umumiy soni 17562 nafar edi.

2010 yilga kelib, yurtimizdagi o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari (akademik listey, kasb-hunar kollejlari) soni 1536 ta. Shundan zamonaviy tipdagisi 1413 ta; moslashtirilgani 123 ta, akademik listeylar soni – 142 ta, kasb-hunar kollejlari soni – 1394 ta.

O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarida pedagog va muhandis-pedagoglarning umumiy soni 111881 nafar. Shundan fan doktorlari - 96 nafar, fan nomzodlari - 1105 nafar, oliy ma'lumotli o'qituvchilar - 101545 nafar.

O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarida o'qitilayotgan kasblarning umumiy soni - 251 ta. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalariga qamrab olingan o'quvchilarning umumiy soni - 1036104 nafar³.

Oliy ta'lim tizimi o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi negiziga asoslanadi, Respublikamizda oliy ta'lim muassasalarining 1991 va 2010 yillardagi holati 4-jadvalda aks ettirilgan.

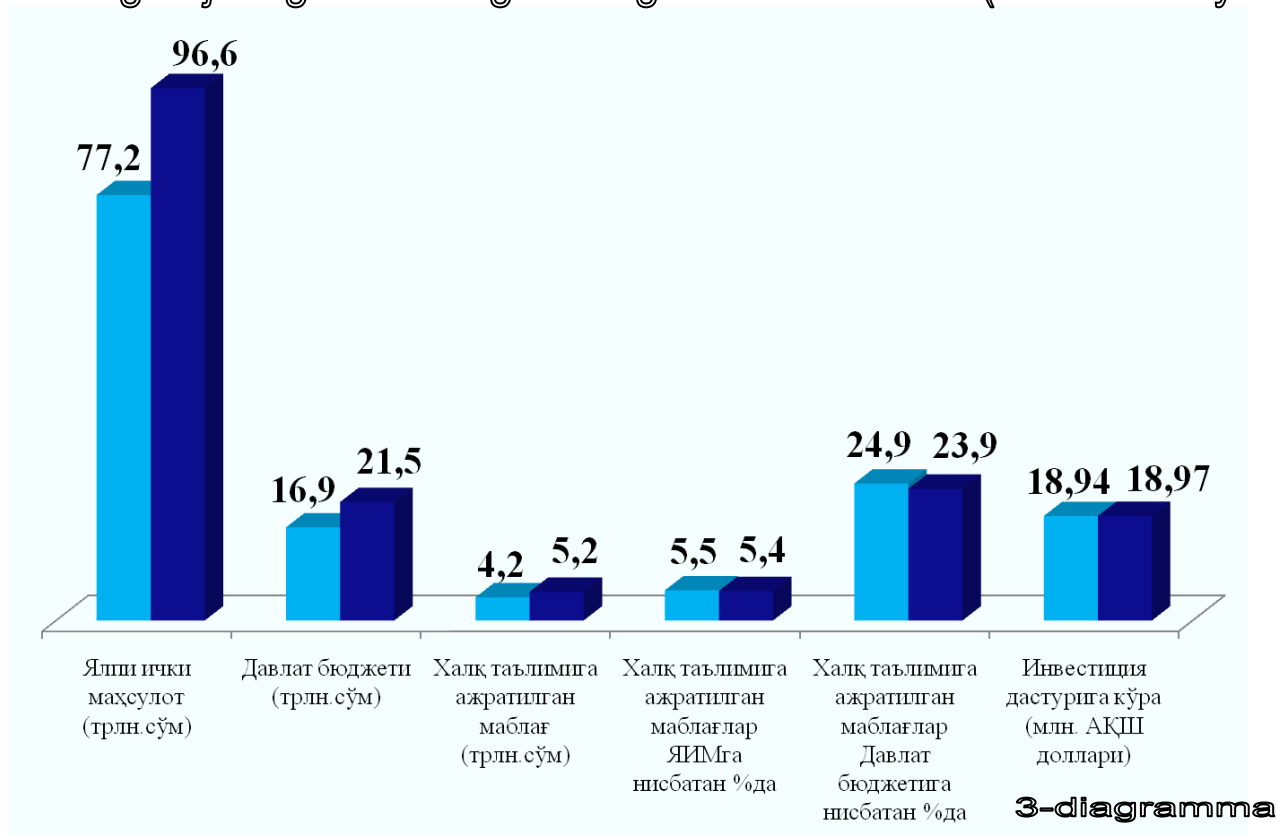
2010 yilga kelib, yurtimizdagi oliy ta'lim muassasalari soni – 76 ta. Shundan: universitetlar – 19 ta, institutlar – 36 ta, akademiyalar – 2 ta, konservatoriya – 1 ta, raqs va xoreografiya oliy maktabi – 1 ta, OTM lari filiallari – 11 ta, xorijiy davlatlar oliy ta'lim muassasalarining filiallari – 6 ta.

³ Таълим-тарбия истиқлол кўзгусида // Маърифат, 2010 йил 30 сентябрь.

4-jadval OTM lar sonining o'zgarishi to'g'risida ma'lumot.

1991 yilda	2010 yilga kelib
OTM - 53 ta SHundan: universitetlar - 6 ta; institutlar - 42 ta; filiallar - 5 ta.	OTM lar soni - 76 ta SHundan: universitetlar – 19 ta; institutlar - 36 ta; akademiyalar – 2 ta; konservatoriya – 1 ta; raqs va xoreografiya oliy maktabi - 1 ta; OTMlari filiallari - 11 ta; Xorijiy davlatlar oliy ta'lim muassasalarining filiallari – 6 ta.

Prezidentimizning 2011 yil 20 maydagi «Oliy ta'lim muassasalari moddiy-texnik bazasini mustahkamlash va yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash sifatini tubdan yaxshilash bo'yicha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qarori Oliy ta'lim muassasalarini modernizastiya qilish, ularni zamonaviy o'quv va ilmiy-tadqiqot va laboratoriya jihozlari bilan ta'minlash, ta'lim jarayonlarini sifat jihatdan yangi bosqichga ko'tarish, ilg'or pedagogik texnologiyalar hamda o'qitish shakllarini joriy etish, o'qituvchi kadrlar mehnatini rag'batlantirishni kuchaytirish asosida iqtisodiyot soha va tarmoqlarida talabqilinadigan oliy ma'lumotga ega mutaxassislarni tayyorlash sifatini tubdan yaxshilash maqsadlarini qamrab olgan. (3-diagramma). Qarorga ko'ra, Moliya Ta'limga ajratilgan mablag'lar to'g'risida ma'lumot (2011-2012 yillar).



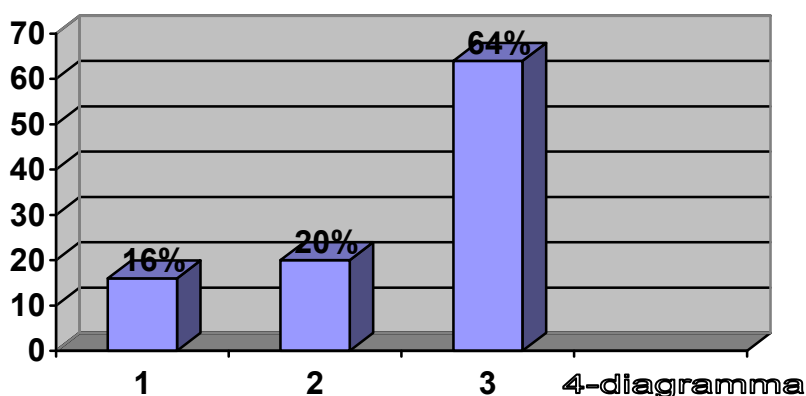
vazirligi, Oliy va o'rtta maxsus ta'lim vazirligi, Iqtisodiyot vazirligining O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligiqoshida Oliy ta'lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini rivojlantirish jamg'armasi tashkil etildi.

2011 yilda Davlat byudjeti barcha xarajatlarining 60 foizi ijtimoiy maqsadlar uchun yo'naltirildi. Bu 2010 yilga qaraganda sezilarli darajada ko'pdir. Jumladan, ta'lim va sog'liqni saqlash sohasi uchun ana shu xarajatlarning 48 foizi yoki 2010 yilga nisbatan 1 trillion 800 milliard so'm ko'p mablag' sarflandi.

Umumta'lim maktablari, akademik listey va kasb-hunar kollejlari o'qituvchilari, shifokorlar va tibbiyot xodimlarining mehnatini rag'batlantirish tizimini takomillashtirish borasidagi ishlar davom ettirilmoqda. 2011 yilda ushbu toifadagi xodimlarning ish haqi o'rtacha kamida 25 foizga oshirildi. Ta'lim va sog'liqni saqlash xodimlarining ish haqini oshirish bilan bog'liq xarajatlarni moliyalash uchun byudjetdan 420 milliard so'mdan ortiq mablag' ajratildi.

Rivojlangan mamlakatlarda ta'lim samaradorligi, taraqqiyoti quyidagi omillarga bog'liq (4-diagramma):

Ta'lim samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar hissasi, %



1. Moddiy-texnik bazaga 16 % bog'liq.

2. Resurslarga 20% bog'liq

3. Inson omiliga 64 % bog'liq.

Shu boisdan ham Prezidentimizning doimiy e'tibori natijasida o'tgan yillar davomida yurtimizda jahondagi nufuzli universitetlar bilan yaqin hamkorlik aloqalari

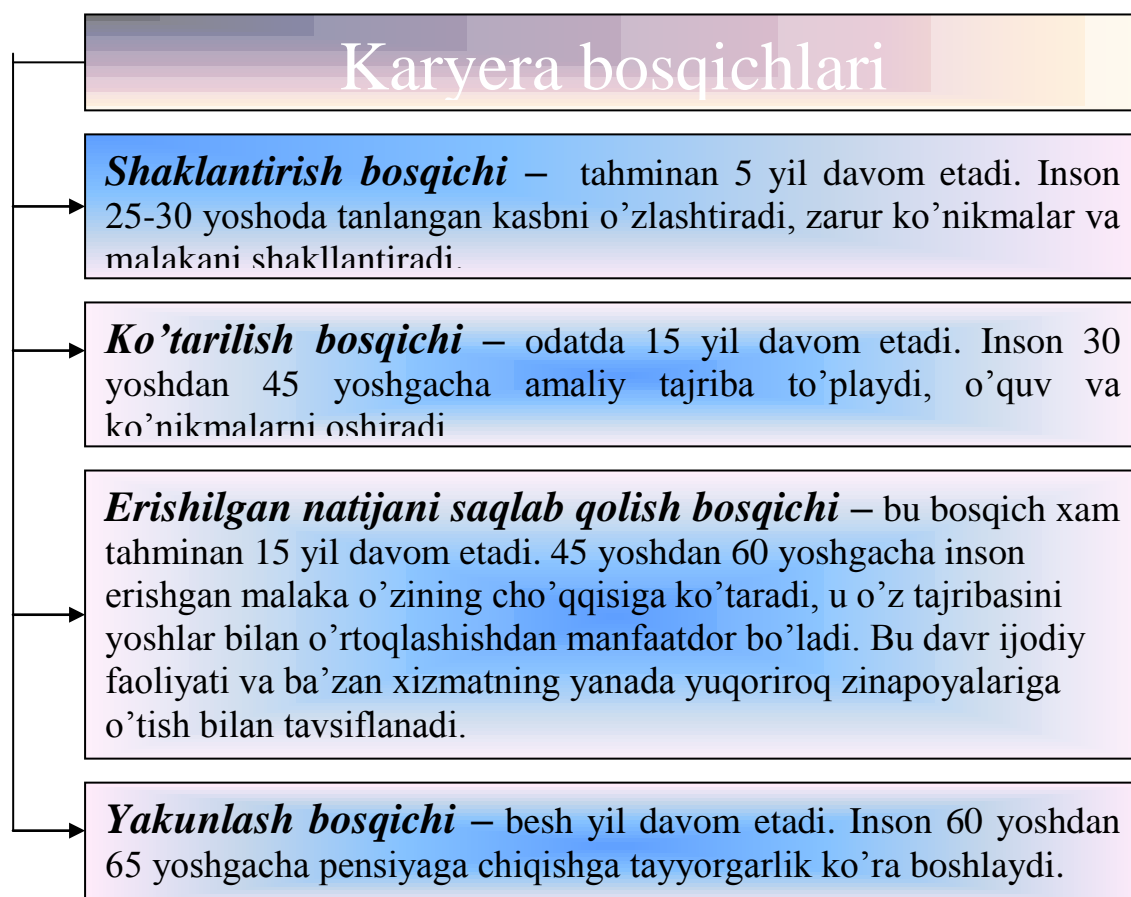
o'rnatildi. Buning natijasida Toshkentda Buyuk Britaniyaning Xalqaro Vestministr universiteti ish boshladi. I.Gubin nomidagi Rossiya neft va gaz davlat universiteti, Italiyaning Turin politexnika universiteti, Singapur menejmentni rivojlantirish instituti, G.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti, M.Lomonosov nomidagi Moskva davlat universitetining Toshkent shahridagi filiallari kabi yuksak xalqaro obro' e'tibor va chuqur tarixiy ildizlarga ega bo'lgan Yevropa va Osiyoning yetakchi oliy o'quv yurtlarining filiallari tashkil etildi hamda muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatmoqda. Ushbu oliy o'quv yurtlarida mashinasozlik, neft-gaz ishi, axborot texnologiyalari, iqtisodiyot va biznes boshqaruvi, moliyaviy menejment, tijorat huquqi kabi mexnat bozorida talab yuqori bo'lgan mutaxassisliklar bo'yicha bakalavr va magistrlar tayyorlanmoqda va ularning bitiruvchilari butun dunyoda tan olinadigan diplomlarga ega bo'lmoqda.

Ta'limni rivojlantirishga yo'naltirilgan xorijiy texnik yordam hajmi o'tgan davrda 500 million dollardan oshib ketdi. Osiyo taraqqiyot bankining 290 million dollar mablag'i Janubiy Koreya hukumatining 110 milliondan ortiq, Jahon bankining 33 million, OPEK fondi, Saudiya fondi, Islom taraqqiyot bankining 42 million, Germaniya hukumatining "KfV" banki orqali yo'naltirilgan qariyb 20 million va boshqa donorlarning 100 million dollardan ortiq yordami shular jumlasidandir. Prezidentimiz Islom Karimov ta'kidlaganidek, "Bizning mamlakatimizda amalga oshirilayotgan dastur bu – boshqa modellarni qandaydir takrorlash yoki ulardan nusxa ko'chirish emas, aksincha, birinchi navbatda, rivojlangan demokratik davlatlarda to'plangan tajribani o'zida mujassam etgan va ayni paytda shiddat bilan o'zgarib borayotgan hozirgi zamon talablarini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan dasturdir" ("Xalq so'zi", 2012 yil 18 fevral).

Menejment amaliyotida ishning samaradorligi tashkilotda faoliyat yurituvchi raxbar va xodimlarning o'z ishiga munosabati, tashkilotdagi mavqeyiga ham bog'liqligi o'qtiradi. Bu jarayon menejmentda "Karyera bosqichlari" nazariyasi deb nomlanadi. Maskur nazariya asosidagi ishlanma Amerikalik iqtisodchi menedjer B.Teylor tomonidan yaratilgan.

Unga muvofiq, karyera bosqichlari 4 bosqichni qamrab oladi(17 - rasm) va quyidagicha tasvirlanadi:

17-rasm. Karyera bosqichlari



Biz Buxoro soliq kollejida faoliyat yurituvchi o'qituvchilarning faoliyati va uning samaradorligini o'rganish maqsadida “Maxsus fanlar ” kafedrasida so'rovnoma o'tkazdik (So'rovnoma ilovalarda mavjud). Mazkur so'rovnoma natijasida quyidagi ko'rsatgichlarga erishildi:

So'rovnoma ikki xil bo'lib:

1. O'qituvchining o'z faoliyatiga o'z bahosi.(1- namuna)
2. “O'qituvchi – talabalar nigohida” deb nomlanadi (2-namuna)

Kafedrada yettita o'qituvchi faoliyat yuritadi. Ularning to'rt nafari karyera bosqichlarining birinchi shakllanish bosqichiga tegishlidir. Ularning o'rtacha ish staji 3,5 yilni tashkil etib, bugungi kunda o'z ustida juda ko'p ish olib borishi bilan xarakterlanadi. Bir nafari esa ikkinchi bosqichda ya'ni ko'tarilish bosqichiga xos bo'lib, mazkur bosqich tavsiflari o'qituvchiga mos keladi. Qolgan ikki nafari uchinchi bosqich – erishilgan natijalarni saqlab qolish bosqichiga xos bo'lib, ular o'rtacha 24 yillik ish stajiga ega, asosan o'zi erishgan malakani yoshlar bilan o'rtoqlashishlari, ish

faoliyatida kadrlar tayyorlash sifatiga katta e'tibor qaratishlari bilan farqlanib turadilar.

O'qituvchilarga o'zlariga baho berishlarini so'rab, 23 savoldan iborat savolnoma tarqatildi. E'tiborli jixati shundan iboratki, yosh o'qituvchilar o'zlariga berilgan savollar bo'yicha 5 ballik sistemadagi baholashda o'rtacha 3.5 – 4 ball bilan faoliyatlarini baxolashgan. Ular o'z ustida ko'proq ish olib borishga, malaka va tajribasi yuqori bo'lganlar bilan ishlashga xarakat qilishlarini uqtirishgan.

Shu bilan birga, taxsil oluvchilar o'rtasida o'tkazilgan “O'qituvchilar – ta'lim oluvchilar nazarida” deb nomlangan 24 savoldan tuzilgan so'rovnoma, talabalar kafedra o'qituvchilarining faoliyatini 5 ballik sistemada baxolashlari so'raldi.

Natijalar shuni ko'rsatdiki talabalar asosan ancha yosh (25-23 yoshdagi) o'qituvchilar faoliyatini yuqori baholashgan bo'lib, ularning talabalar bilimni baholashda yangi texnologiyalarini samarali qo'llashlari, o'z tashqi ko'rinishi, bilim darajasi, adolatliligi na'muna bo'lishi ko'rsatgichlarini yuqoriligini uqtirishgan.

Umuman, talabalar fikricha, ta'limning samaradorligi o'qituvchilar tomonidan yangi pedagogik texnologiyalarning qo'llanilishi, talabalarning bilim olishini rag'batlantira olishlari, shuningdek, amaliyotning soliq inspeksiyalarida o'tkazilayotganiga bevosita bog'liqdir.

“Maxsus fanlar” kafedrasi o'qituvchisi uchun so'rovnoma.

1. Ism – sharifingiz _____

2. Yoshingiz _____

3. Ish stajingiz _____ yil, jumladan BSKda _____ yil

4. Qaysi oily o'quv yurtini, qachon, qanday mutaxassislikda bitirgansiz ?

5. Qaysi fanlardan dars berasiz ?

6. Buxoro soliq kollejida ta'lim samaradorligini oshirish uchun qanday takliflar bera olasiz ?

7.O'zingizga baho bering (besh ballik sistema asosida) .

No	Ko'rsatkich nomi.	BAHO
1	O'quv materiallarini to'liq va tushunarli bayon etish	
2	Asosiysini farqlash va bayon etayotgan material bo'yicha ta'rif berish qobiliyati.	
3	Savol berishni rag'batlantirish	
4	O'z nuqtai - nazarini bayon etishni qo'llab - quvatlash	
5	Auditoriyadagi zo'riqishi va toliqishini bartaraf eta olish	
6	O'rtamizda musobaqa tashkil etish	
7	Xamkorlik va o'zaro yordamni tashkil etish	
8	Bilimni ob'yektiv baholash	
9	Ta'limni oluvchilarga hurmat bilan munosabatda bo'lish	
10	Samimiyat va sabr - toqat ko'rsata olish	
11	Talabchanlik va adolatlilik namoyon etish	
12	O'z xulq - atvori va tashqi ko'rinishini yaxshi tutish	
13	Iqtidorga ega (talabchan va bilimli)	
14	Bilimlarni yaxshi o'zlashtirishdan manfaatdor	
15	Mustaqil ta'lim olishga rag'batlantirish	
16	Ta'lim oluvchilar uchun qo'shimcha mashg'ulotlar o'tkazish	
17	Yuqori darajada madaniyat va ma'rifat egasi	
18	Nutqiy madaniyat darajasi	
19	Ko'rgazmali qurollar va kompyuter texnologiyalaridan foydalanish	
20	Namuna bo'lishi mumkin	
21	Ta'lim oluvchilar bilan do'stona munosabatda bo'lish	
22	Yaxshi o'qiganligi uchun o'quvchilarni rag'batlantirish	
23	Tashqi ko'rinishi bilan o'ziga jalb etish	

O'qituvchilar - ta'lim oluvchilar nazarida.

No	Ko'rsatkich mazmuni.	Mextrojeva G	Panoyev M	Nasriddinov U	Jumayeva M	Fayziyev F	Niyozov A	Madamov J
1	O'quv materiallarini to'liq va tushunarli bayon etish							

2	Asosiysini farqlaydi va bayon etayotgan material bo'yicha ta'rif beradi.							
3	Savol berishni rag'batlantiradi							
4	O'z nuqtai nazarini bayon etishni qo'llab - quvatlaydi							
5	Auditoriyadagi zo'riqishi va toliqishini bartaraf eta oladi							
6	O'rtamizda musobaqa tashkil etadi							
7	Xamkorlik va o'zaro yordamni tashkil etadi							
8	Bilimni ob'yektiv baholaydi							
9	Ta'lim oluvchilarga hurmat bilan munosabatda bo'ladi							
10	Samimiyat va sabr - toqat ko'rsata oladi							
11	Talabchanlik va adolatlilik namoyon etadi							
12	O'z xulq - atvori va tashqi ko'rinishini yaxshi tutadi							
13	Iqtidorga ega(talabchan va bilimli)							
14	Bilimlarni yaxshi o'zlashtirishdan manfaatdor							
15	Mustaqil ta'lim olishga rag'batlantiradi							
16	Ta'lim oluvchilar uchun qo'shimcha mashg'ulotlar o'tkazadi							
17	Yuqori darajada madaniyat va ma'rifat egasi							
18	Nutqi yaxshi, nutqiy madaniyati yuqori							
19	Ko'rgazmali qurollar va kompyuter texnologiyalaridan foydalanadi							
20	Namuna bo'lishi mumkin							
21	Ta'lim oluvchilar bilan do'stona munosabatda bo'ladi							
22	Yaxshi o'qiganligi uchun o'quvchilarni rag'batlantiradi							
23	Tashqi ko'rinishi bilan o'ziga jalb etadi							
24	Yuqori darajadagi aloqaga ega							

O'qituvchilar ta'lim muassasasida ta'lim samaradorligini oshirish uchun quyidagi takliflarni bildirishgan:

1. O'qituvchining ota – onalar bilan uchrashuv olib borish, darsdan keyin xam nazoratni amalgam oshirish.(Nasriddinov U.)
2. Yosh mutaxasislarga talabni oshirish, fan dasturlarini qayta ko'rib chiqish.(Mexrojeva G.)
3. Oliy ta'lim muassasasi o'quvchilari bilan xamkorlikni kuchaytirish.
(Niyozov A)
4. Kollej o'quvchilari uchun stipendiyalar joriy etish, shu orqali raqobat muhitini kuchaytirib, qiziqishni oshirish.
5. Kollejda boshqa litseylar va kollejlarda singari 3 yillik ta'limni joriy etish.

Yuqoridagi taklif va xulosalar asosi bo'lib, fikrimizcha, ularni joriy etish Soliq kollejida iqtisodiy ta'lim samaradorligini oshirishga yordam beradi, deb o'ylaymiz.

Ta'lim samaradorligini oshirish bevosita ta'lim tizimidagi kamchilik va muammolarni bartaraf etish, asosiy yo'nalishlarni loyihalash bilan amalga oshiriladi.

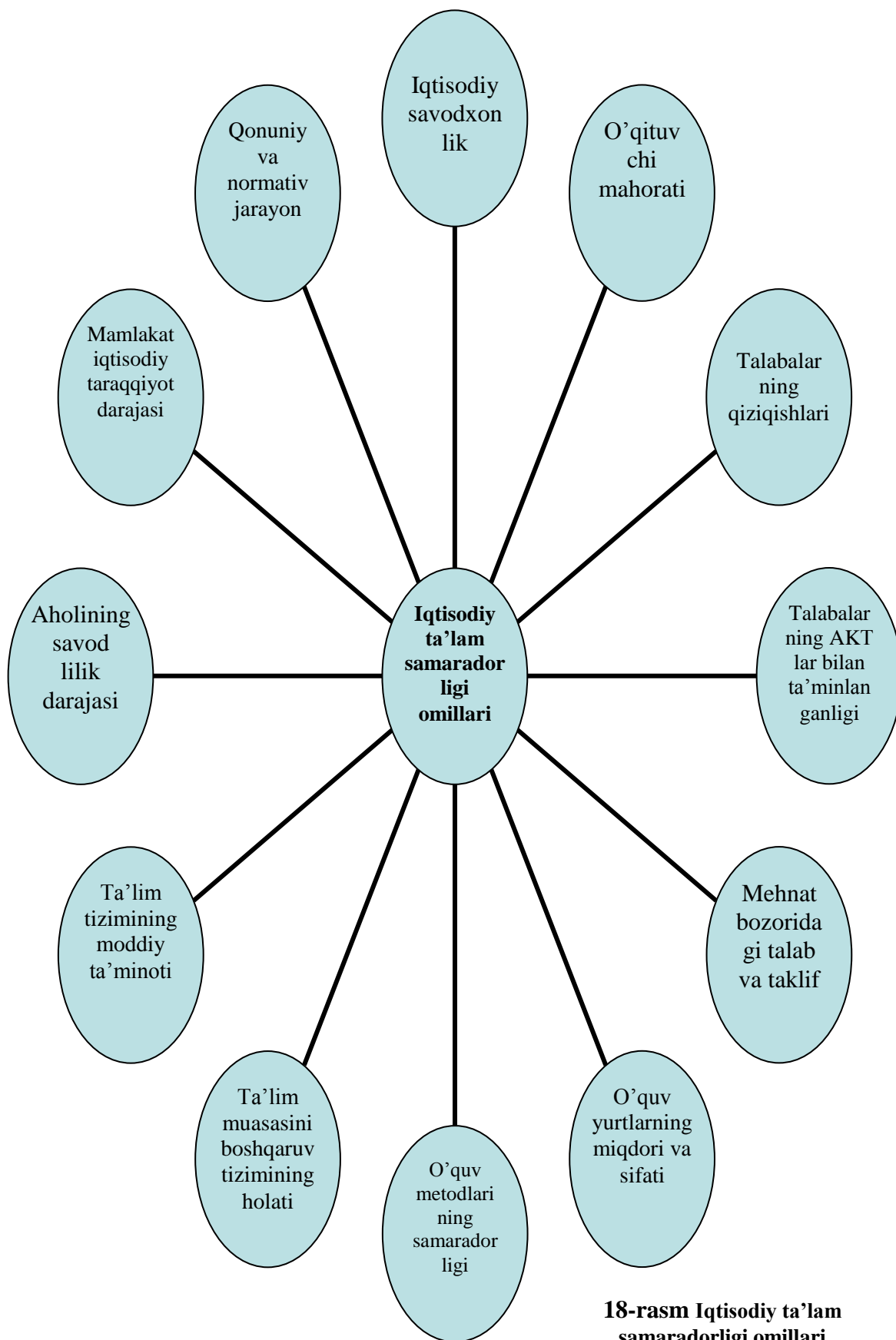
Jumladan, mazkur kamchilik va muammolar qatoriga kadrlar tayyorlash tizimini bozor munosabatlari rivojlanish xususiyatlari asosida shakllantirilmaganligi, ta'limda moddiy-texnikaviy bazani yetarli emasligi, ta'lim ixtisosliklari bo'yicha pedagogik kadrlarning etishmasligi, sifatli o'quv-uslubiy va ilmiy adabiyot hamda didaktik materiallarning kamligi, ta'lim tizimi, fan va ishlab chiqarish o'rtasida puxta o'zaro hamkorlikni yetarli emasligi, iqtisodiy ta'lim tizimidagi kamchiliklar sirasiga kiradi. Maktabgacha ta'lim muassasalarida bog'cha yoshidagi bolalar salmog'ining kamligi, o'rta maktab bitiruvchilarining umumta'lim fanlarini o'zlashtirish salmog'i pastroq, oliy ta'lim va mehnat bozori o'rtasidagi shartnomaviy hamkorlik yetarli emasligi, ta'limda xizmat ko'rsatish bozorining pastroq daraja ekanligi ta'lim samaradorligini oshirishdagi mavjud kamchiliklar toifasiga kiritiladi.

Umumiy masalalar qatorida ta'lim samaradorligini oshirishdagi oliy ta'limdagi kamchiliklardan oliy ta'lim bitiruvchilarining iqtisodiyot tarmoqlariga yo'naltirish, oliy ta'limni moliyalashtirish malakali mutaxassislarni shakllantirish biroz sustligi mavjud. Mazkur kamchilik va muammolarni bevosita ta'limda ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish tarmoqlarida raqobatlasha oladigan mutaxassis kadrlar va mehnat bozorida iqtisodiy ijobiy o'sishga erishish orqali bartaraf etish mumkin.

Respublikada iqtisodiy ta'limni shakllantirishda yuzaga keladigan dolzarb muammolar sifatida iqtisodiyotni rivojlantirish va tarmoqlarni rivojlantirishga doir dasturlar negizida ta'limda ilmiy loyiha, iqtisodiy fundamental fanlar tizimini shakllantirish lozim. Keyingi yillarda iqtisodiy ta'lim samaradorligini oshirishda bir qator loyihalar amalga oshirilmoqda. Davlat byudjetidan grant mablag'lar ajratildi. Bu bevosita ta'lim va tarmoq bog'liqligi o'sishning bir tomoni sifatida e'tirof etiladi. Iqtisodiy ta'lim tizimini shakllantirishda asosiy muammolar sifatida manzilli ta'lim loyihalarini amalga oshirish sustroq darajada, shuningdek iqtisodiy tarmoq ishlab chiqarishning hajmini loyihalashtirishda ilmiy tadqiqotchilik institutlarida ilmiy iqtisodchi mutaxassislar tizimini shakllantirish lozim.

Yuqoridagi iqtisodiy ta'lim samaradorligini oshirish va ta'limda ijobiy natijalarga erishishda yuzaga keladigan kamchilik va muammolarni bartaraf etish iqtisodiy ta'lim rivojlanishining intensiv omili sifatida e'tirof etish mumkin.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan xolda, aytishimiz mumkinki, iqtisodiy ta'lim samaradorligi asosan quyidagi omillar harakatidan bevosita bog'liqdir (18 -rasm).



18-rasm Iqtisodiy ta'lim samaradorligi omillari

XULOSA VA TAKLIFLAR.

Biz yashayotgan o'zgarishlar davrida jamiyatimiz xayotida murakkab, lekin davr taqozo qilgan tub ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar amalga oshirmoqda. Ijtimoiy-iqtisodiy xayotda bu - mustabidlikdan demokratiyaga, iqtisodiyotda ma'muriy-buyruqbozlik tizimidan bozor iqtisodiyotiga, aloxida shaxs xayotida esa uning «muruvat»dan ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatning mustaqil sub'yektiga o'tishidir. Jamiyatda, iqtisodiyotda, umuman, xayotimizning barcha jabxalaridagi bunday olamshumul o'zgarishlar oshirilishi bizning o'zimizning xam o'zgarishimizni, ya'ni o'zligimizni anglashimizni talab qiladi. Bu masala islohotlar davrida oldimizga qo'yilgan vazifalarning eng murakkabi desak, adashmaymiz.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimov bu muhim masalani amalga oshirishga katta e'tibor berib, «bizga islohotlarni hohlovchi va uni o'tkazishga qurbi etadigan, yaxshi tayyorgarlik ko'rgan boshqaruv apparati zarur. Biz davlatning kuchi xokimiyat va boshqarish organlarining soni va miqyosida emas, balki ular ishining samaradorligi, faoliyatining mukammallashganligida ekanligidan kelib chiqishimiz kerak» deb alohida ta'kidlagan.

Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida boshqarishning o'ziga xos xususiyatlariga quyidagilarni kiritish o'rinli bo'ladi:

■ boshqarish chuqur demokratik va maqbul bo'ladi, agar unda xar bir shaxsning ijodiy imkoniyatlarini ko'rsata olish imkonini beradigan shakllar va uslublar qo'llanilsa;

■ boshqarish «uddaburon» bo'lishi shart, ya'ni «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» hayotga tatbiq etilayotgan davrda yuzaga keladigan o'zgaruvchan sharoitlarga o'z vaqtida moslasha olishi kerak;

■ jamoaning o'quv-tarbiyaviy faoliyati ishlarini rejalashtirishda moddiy xarajatlar masalalari samarali xal qilinishi (iqtisodiy dastaklar ishga tushirilishi)lozim.

■ boshqarish jamiyatning ob'yektiv rivojlanish qonuniyatlarini chuqur bilishga, yangi xolatlarni umumlashtirish, ishda progressiv yo'nalishlarni hisobga olishga tayanadi;

■ boshqarishni takomillashtirish sub'yektivlikni rad etadi, muvaffaqiyat masalaning qay darajada to'g'ri qo'yilganligi va qanchalik o'z vaqtida bajarilishiga bog'liq;

■ boshqarish samaradorligiga raxbar xodimlarning bilim darajasi va kasbiy tayyorgarligi ta'sir ko'rsatadi.

Buxoro Soliq kollejida ish faoliyatini yanada samarali bo'lishini ta'minlash uchun biz quyidagilarga e'tibor qaratish kerakligini uqtirmokchimiz:

Ish samaradorligi ta'lim muassasasi boshqaruvida 4 ta omilning samaraidan bevosita bog'likdir. Bular:

1. Vakt boshqaruvi.
2. Sifat boshqaruvi.
3. Nizolar boshqaruvi.
4. Loyixalar boshqaruvi.

Keyingi yillarda iqtisodiy ta'lim samaradorligini oshirishda bir qator loyihalar amalga oshirilmoqda. Davlat byudjetidan grant mablag'lar ajratildi. Bu bevosita ta'lim va tarmoq bog'liqligi o'sishning bir tomoni sifatida e'tirof etiladi. Iqtisodiy ta'lim tizimini shakllantirishda asosiy muammolar sifatida manzilli ta'lim loyihalarini amalga oshirish sustroq darajada, shuningdek iqtisodiy tarmoq ishlab chiqarishning hajmini loyihalashtirishda ilmiy tadqiqotchilik institutlarida ilmiy iqtisodchi mutaxassislar tizimini shakllantirish lozim.

Biz bitiruv malakaviy ish mavzusi yuzasidan quyidagi taklif va tavsiyalar tizimini ishlab chiqdik:

1. Bugungi kunda iqtisodiy soxada boshqarish faoliyatini faollashtirishda 2 yunalishni jonlantirish zarurati sezilmoqda: 1) uz kasbining bilimdonlari bo'lgan boshqarish san'atini puxta egallagan menejerlar tayyorlash; 2) menejerlarni tayyorlashning maxsus tizimini qaror toptirish, ayni paytda xalqimizning iqtisodiy madaniyatini oshirishga qaratilgan maxsus davlat dasturi yaratish zarurati tug'ilmoqda.
2. Iqtisodiy madaniyatni shakllantirish va rivojlantirishda Buxoro davlat universiteti ijtimoiy-iqtisodiy fakultetining rolini kuchaytirish maqsadida

oliy ta'limgacha muassasalarda targ'ibot va tashviqot ishlarini kuchaytirish lozim;

3. Buxoro davlat universiteti ijtimoiy-iqtisodiy fakultetining iqtisodiyot (tarmoq) va servis yo'nalishlarida ham ta'lim menejmenti va iqtisodiyoti fanining o'qitilishini tashkil etish lozim.
4. Fakultetda kasbiy ta'lim mutaxassisligi bo'yicha magistratura tashkil etish maqsadga muvofiq bo'lar edi. Buning uchun esa fakultet ilmiy va moddiy saloxiyati etarli, deb hisoblaymiz.
5. Talabalarda iqtisodiy ta'lim samaradorligini rivojlantirishga yordam beruvchi omil sifatida tadbirkorlikda nom qozongan, ko'zga ko'ringan sub'yektlar vakillari bilan uchrashuvlar tashkil etish lozim.
6. Buxoro soliq kolleji talabalarining tahsil jarayonini 4 yil o'rniga 3 yilga qisqartirish lozim deb hisoblaymiz. Uzluksiz ta'lim tizimi me'yorlari darajasiga tushurish maqsadida 4-bosqichga Davlat Soliq inspeksiyalari o'tiladigan amaliyot davrini 3-bosqichda o'tash taklifini kiritamiz.
7. Kollejda yuqori o'zlashtirish ko'rsatgichlariga erishayotgan talabalar uchun stipendiyalar tashkil etish va amaliyot davrida ish haqi to'lovini joriy etish taklifini kiritamiz. Bu esa o'z navbatda iqtisodiy ta'limning samaradorligini oshirishga o'z ta'sirini ko'rsatadi deb hisoblaymiz.
8. Buxoro soliq kollejida tahsil oluvchi talabalarning elektron kundaligini tashkil etish lozim. Talabalarning ko'pchiligi qo'shni viloyatlardan bo'lganligi sababli, ularning ota-onalari bilan aloqa o'rnatilishini yengillashtirish uchun barcha asosiy ma'lumotlarni elektron kundalikkaga joylashtirishni taklif etamiz.
9. Iqtisodiy ta'limning barcha, jumladan, nogironlar uchun ham imkoniyatli bo'lishini ta'minlash maqsadida, elektron kitoblar, masofadan o'qitish tizimi ta'minotini amalga oshirish lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO`YXATI

1. Karimov I.A. Barcha reja va dasturlarimiz vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi. T: O'zbekiston, 2011.
2. Каримов И.А. «Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шarti» мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқи // «Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шarti» мавзусидаги халқаро конференция материаллари. – Т.: O'zbekiston, 2012.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. Iqtisodiyot real sektori korxonalarining moliyaviy barqarorligini yanada oshirish chora-tadbirlari to'g'risida. 2008 yil 18 noyabr', PF-4053-son.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimov Osiyo taraqqiyot banki Boshqaruvchilar kengashi 43- yillik majlisining ochilish marosimidagi nutqi. http://www.press.service.uz/uz/news/show/dokladi/posledovatelnoe_prodoljenie_kursa_na__1/page/2/. [03.05.2010]
5. Karimov I.A. O'zbekiston mustaqillik ostonasida .T.:O'zbekiston, 2011.
6. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari.T.:O'zbekiston, 2009.
7. Karimov I.A.-“Yuksak ma'naviyat– engilmas kuch”.Toshkent. O'zbekiston. 2009 y.
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni. Iqtisodiyot real sektori korxonalarining moliyaviy barqarorligini yanada oshirish chora-tadbirlari to'g'risida. 2008 yil 18 noyabr, PF-4053-son.
9. O'zbekiston Milliy Enstiklopediyasi. 2004 yil 4- tom.
- 10.Abdurahmonov Q.H. va boshqalar., 2004. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. – Toshkent: TDIU.
11. Abulqosimov X.P.-“Shakllanayotgan bozor iqtisodiyotida inson omili va uni faollashtirish yo'llari”. -T.: Moliya, 2005yil

12. Avloniy A. Turkiy guliston yoxud axloq. Toshkent “O’qituvchi” 1992 yil 33-34-betlar
13. Bekmurodov A.Sh., G’afurov U.V.-“ O’zbekiston – iqtisodiyotni modernizastiyalash hamda islohotlarni chuqurlashtirishning yangi va yuksak bosqichi yo’lida”. T.: Iqtisodiyot, 2008.
14. Bekmurodov A.Sh., Berkinov B.B., Usmonov B.B., Hamidov O.M., G’afurov U.V. va Ne’matov I.U.-“O’zbekiston iqtisodiyotni liberallashtirish va modernizastiyalash yo’lida”.- T.: Iqtisodiyot, 2009yil
15. Eshbaev A.X. Bozor munosabatlariga utish davrida ta’lim tizimining milliy idtisodiyotni rivojlantirishga ta’siri. Idtisod fanlari nomzodi ilmiy darajasini olish uchun yozilgan dissertastiya avtoreferati. - Toshkent, 2008. - 25 b.
16. Inog’omov R., Toshmurodova Q. Pedagogika fani XXI asrda. T. 2000. “Yangi asr avlodi” nashriyoti.
17. Матвеев В.Г “Основы экономических знаний”. Т.Шарк, 1996, С. 127
18. Н.Г.Мэнкью. “Принципы экономикс”. Санкт-Петербург, 1999 йил
19. Saidov M., Peregudov V. Oliy ta’lim menejmenti va iqtisodiyoti. O’quv qo’llanma. T, “Sharq” nashriyoti, 2002 yil
20. Акрамова Ф.А. Таълим самарадорлигини таъминлашда фаол педагогик техналогияларнинг урни. Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования в условиях модернизации экономики: опыт, результаты и перспективы: Сборник докладов и тезисов международной научно-практической конференции. Т. ТГЕУ, 2009г. 197-с
21. Бекмурадов А.Ш. “Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования: методика, содержание и техническое обеспечение.” Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования в условиях модернизации экономики: опыт, результаты и перспективы: Сборник докладов и тезисов международной научно-практической конференции. Т. ТГЕУ, 2009г. 17-с .
22. Buribekov U. Oliy va urta maxsus ta’lim tizimini moliyalashtirish // Bozor, pul va kredit, № 12, 2001. 53-54 b.

23. Имомов Ж.О., Курбонова И.«Мутахасис кадрларга булган талаб иктисодий ривожланишнинг долзарб масаласи.» Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования в условиях модернизации экономики: опыт, результаты и перспективы: Сборник докладов и тезисов международной научно-практической конференции. Т. ТГЕУ, 2009г.

24. Ismoilov A.-"Xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish-aholi bandligining muhim omili". "Bozor, pul va kredit". jurnal.2009.№7.22-24b

25. Minavarova G.T.«Экономическое образование как движущая сила модернизации экономики.» Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования в условиях модернизации экономики: опыт, результаты и перспективы: Сборник докладов и тезисов международной научно-практической конференции. Т. TGEU, 2009 g.

26. Mirsalieva M. Talaba shaxsi rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlari. Xalq ta'limi jurnali 2008 yil 7-son 28-bet

27. Muxitdinova Z. «Talabalarda kasbiy xalollik va poklik fazilatlarini o'stirish» . Xalq ta'limi jurnali, 2008 yil 2-son, 78-79-b.

28. Navro'zzoda B.N. «Barkamol avlodning iqtisodiy salohiyatini shakllantirish». BuxDU Ilmiy axboroti, 2010 yil 2-son 32-36-b.

29. Shodiev X.T.«Bo'lajak o'qituvchi kasbiy sifatlarining shakllanishiga ta'sir etuvchi omillarning psixologik asoslari». "Xalq ta'limi" jurnali, 2007 yil 4-son, 29-33 b.

30. Хайитов О., Расулов З. "Иктисодий таълим ва прфесионал билимдонлик контекстида шахс". Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования в условиях модернизации экономики: опыт, результаты и перспективы: Сборник докладов и тезисов международной научно-практической конференции. Т. ТГЕУ, 2009г.

31. Юлдашева М.Х "Иктисодий таълим самарадорлигини ошириш ёллари, назария, амалиёт, муамолар ва истикболлар". Информационно-ресурсное обеспечение высшего экономического образования в условиях модернизации экономики: опыт, результаты и перспективы: Сборник докладов и тезисов международной научно-практической конференции. Т. ТГЕУ, 2009г .

32. O'zbekiston Respublikasining statistik axborotnomasi. 2011. –Toshkent, 2012.
33. www.ziyo.net.uz O'zbekiston Respublikasi Oliy va O'rta Maxsus Ta'lim Vazirligi elektron kutubxonasi.

ILOVA