MENEJMENT YO'NALISHI BITIRUVCHILARINING MEHNAT BOZORIDAGI RAQOBATBARDOSHLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA BOSHQARUV MEXANIZMLARI

Raximnazarov Farrux Ulug'bek o'g'li
Email: rfarruh045@gmail.com

Annotatsiya. Mazkur tezisda menejment yo'nalishi bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi tushunchasi, unga ta'sir ko'rsatuvchi omillar va ushbu omillarni boshqarish yo'llari tahlil qilinadi. Kasbiy bilimlar, amaliy tajriba, raqamli savodxonlik, kommunikativ ko'nikmalar va oliy ta'lim muassasasi bilan ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik bitiruvchining ishga tayyorligini shakllantiruvchi muhim shartlar sifatida ko'rib chiqiladi. Raqobatbardoshlikni oshirish uchun uzluksiz tahlil, ta'lim mazmunini moslashtirish va bandlik natijalarini monitoring qilishga asoslangan takliflar beriladi.

Kalit so'zlar: menejment, bitiruvchi, mehnat bozori, raqobatbardoshlik, kasbiy kompetensiya, amaliy ko'nikma, ish beruvchi, bandlik, ta'lim sifati.

Kirish

Iqtisodiyot va tashkilotlar faoliyatidagi o'zgarishlar mehnat bozorida mutaxassislarga qo'yiladigan talablarning yangilanib borishiga olib kelmoqda. Bugungi kunda ish beruvchilar faqat nazariy bilimga ega bo'lgan xodimlarni emas, balki o'z bilimini amaliy vazifalarda qo'llay oladigan, jamoada ishlaydigan, muloqot olib boradigan, muammolarni tahlil qiladigan va asoslangan qaror qabul qila oladigan mutaxassislarni izlaydi. Shu nuqtayi nazardan menejment yo'nalishi bitiruvchilarining raqobatbardoshligini oshirish oliy ta'lim sifati va bitiruvchilarning mehnat bozoriga moslashuvi bilan bevosita bog'liq.

Menejment mutaxassisi turli tashkilotlarda rejalashtirish, ish jarayonlarini muvofiqlashtirish, resurslardan oqilona foydalanish, xodimlar faoliyatini tashkil etish va natijalarni nazorat qilish vazifalarida ishtirok etishi mumkin. Shu sababli menejment ta'limi faqat boshqaruv nazariyalarini o'rganish bilan cheklanmasdan, ushbu bilimlarni amaliy vaziyatlarda qo'llashga tayyorlashi zarur. Ta'lim jarayonida nazariya va amaliyot o'rtasidagi uzilish bitiruvchining ishga kirgandan keyin qo'shimcha tayyorgarlikka ehtiyojini oshirishi mumkin.

Raqobatbardoshlik tushunchasi va uning tarkibiy qismlari

Bitiruvchining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi uning muayyan kasbiy vazifalarni bajarishga tayyorligi, zarur bilim va ko'nikmalarga egaligi, ish beruvchi talablariga moslashishi hamda kasbiy rivojlanishni davom ettira olish imkoniyati bilan izohlanishi mumkin. Ushbu tushunchani faqat diplomga ega bo'lish yoki ishga joylashish fakti bilan tenglashtirish to'g'ri emas. Bitiruvchi ishga kirishi bilan birga o'z vazifalarini sifatli bajarishi, yangi sharoitlarni o'zlashtirishi va tashkilot faoliyatiga foyda keltirishi ham muhim.

Raqobatbardoshlikni bir nechta o'zaro bog'liq tarkibiy qism orqali ko'rib chiqish mumkin. Birinchisi, kasbiy bilimlar: menejmentning asosiy tamoyillari, rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish, nazorat va qaror qabul qilish. Ikkinchisi, amaliy ko'nikmalar: muammolarni aniqlash, vazifalarni taqsimlash, loyiha rejasini ishlab chiqish, vaqt va resurslarni boshqarish. Uchinchisi,

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

moslashuvchan ko‘nikmalar: muloqot, jamoada ishlash, tashabbuskorlik, mas’uliyat, nizoli vaziyatlarni hal etish va o‘z faoliyatini baholash. To‘rtinchisi, raqamli savodxonlik: elektron hujjatlar, jadvallar, taqdimotlar va hamkorlik vositalaridan maqsadli foydalanish. Beshinchisi, amaliy tajriba: ishlab chiqarish yoki boshqaruv amaliyoti, stajirovka, mentorlik va real loyiha topshiriqlari.

Mazkur tarkibiy qismlar bir-birini to‘ldiradi. Masalan, talaba rejalashtirish nazariyasini bilishi mumkin, ammo vaqt va resurslar cheklangan vaziyatda aniq reja tuzish tajribasiga ega bo‘lmasa, bilimini amaliyotga tatbiq etishi qiyinlashadi. Xuddi shuningdek, raqamli vositadan foydalanish qobiliyati muammoni to‘g‘ri aniqlash va natijani izohlash ko‘nikmalari bilan uyg‘unlashgandagina boshqaruv qarorlarining sifatini oshiradi.

Raqobatbardoshlikka ta’sir etuvchi asosiy muammolar

Birinchi muammo — ta’lim mazmuni va ish beruvchilar talabi o‘rtasidagi nomuvofiqlik ehtimoli. Mehnat bozori talablari o‘zgarib borayotgan sharoitda o‘quv fanlari va amaliy topshiriqlarni muntazam ko‘rib chiqish zarur. Agar o‘quv dasturlari faqat nazariy bilimlarni qamrab olsa, bitiruvchi real ish jarayonida talab etiladigan vazifalarni bajarishda qiynalishi mumkin.

Ikkinchi muammo — amaliy tayyorgarlikning yetarli darajada tizimlashtirilmaganligi. Amaliyot faqat tashkilotga borib kelish yoki hisobot yozish bilan cheklanmasligi kerak. Talabaga aniq vazifa, mas’ul rahbar, bajarish muddati va natijani baholash mezonlari belgilanishi lozim. Bunday yondashuv amaliyotning ta’limiy qiymatini oshiradi.

Uchinchi muammo — bitiruvchilar kompetensiyalarini baholashning faqat yakuniy nazariy bilim bilan cheklanishi. Menejment sohasida vaziyatni tahlil qilish, muqobil yechimlarni solishtirish, jamoa bilan ishlash va qarorni asoslash qobiliyatlari ham muhim. Shu bois baholash vositalari amaliy faoliyatni ham qamrab olishi maqsadga muvofiq.

To‘rtinchi muammo — bitiruvchilarning bandligi va ish beruvchilar fikri haqidagi ma’lumotlardan o‘quv dasturlarini takomillashtirishda yetarli foydalanilmasligi. Agar bitiruvchilarning qaysi ko‘nikmalari ish joyida ko‘proq talab qilinayotgani muntazam o‘rganilsa, ta’lim mazmunini dalillarga asoslangan holda yangilash imkoniyati paydo bo‘ladi.

Boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish yo‘llari

Menejment yo‘nalishi bitiruvchilarining raqobatbardoshligini oshirish uchun oliy ta’lim muassasasi, ish beruvchi va talaba o‘rtasidagi hamkorlikni uzluksiz jarayon sifatida tashkil etish lozim. Dastlab ish beruvchilar bilan suhbatlar, vakansiyalar tahlili, amaliyot rahbarlarining fikrlari va bitiruvchilar bilan aloqa orqali mehnat bozori talablari aniqlanadi. Keyingi bosqichda aniqlangan talablar fan dasturlari, amaliy mashg‘ulotlar va baholash mezonlariga kiritiladi.

Menejment fanida real yoki shartli tashkilot vaziyatlariga asoslangan keyslar, jamoaviy loyiha ishlari va boshqaruv qarorlarini asoslashga qaratilgan topshiriqlarni kengaytirish mumkin. Masalan, talabalardan kichik tashkilotning ish jarayonini yaxshilash rejasini tuzish, vazifalarni xodimlar o‘rtasida taqsimlash, bajarish muddatlarini belgilash va natijani baholash mezonlarini ishlab chiqish so‘raladi. Bunday topshiriqlar nazariy bilimni amaliy faoliyat bilan bog‘laydi.

Bundan tashqari, ish beruvchilarni o‘quv mashg‘ulotlariga jalb qilish, mentorlik dasturlarini yo‘lga qo‘yish, stajirovkani aniq natijalar bilan bog‘lash va talabalarning kasbiy portfelini shakllantirish maqsadga muvofiq. Kasbiy portfelda bajarilgan loyihalar, amaliy topshiriqlar, taqdimotlar va o‘zlashtirilgan ko‘nikmalar aks ettirilishi mumkin. Bu vosita bitiruvchiga o‘z salohiyatini ish beruvchiga aniqroq ko‘rsatish imkonini beradi.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

Raqobatbardoshlikni boshqarish mexanizmining yana bir muhim qismi — monitoring. Bitiruvchilarning ishga joylashishi, mutaxassislikka mos ishda bandligi, ish beruvchilarning tayyorgarlik haqidagi fikri va bitiruvchilarning o‘z kasbiy rivojlanishini baholashi muntazam o‘rganilishi mumkin. Bunda ma’lumotlarni yig‘ish tartibi, javobgar shaxslar va natijalardan foydalanish usullari oldindan belgilanishi lozim. Shaxsiy ma’lumotlarni himoya qilish va so‘rovda ishtirok etishning ixtiyoriyligini ta’minlash ham muhim.

Xulosa

Menejment yo‘nalishi bitiruvchilarining mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi kasbiy bilimlar, amaliy tajriba, raqamli savodxonlik, moslashuvchan ko‘nikmalar va ish beruvchilar talablari bilan uyg‘unlik orqali shakllanadi. Uni oshirish uchun alohida tadbirlar bilan cheklanmay, mehnat bozori ehtiyojlarini aniqlash, o‘quv mazmunini moslashtirish, amaliy kompetensiyalarni rivojlantirish, natijalarni baholash va bandlikni monitoring qilish bosqichlarini o‘zaro bog‘lash zarur.

Taklif etilayotgan yondashuvning amaliy qiymati shundaki, u ta’lim jarayonini bitiruvchilarning keyingi faoliyati haqidagi ma’lumotlar bilan bog‘laydi. Keyingi tadqiqot bosqichida ushbu yondashuvni muayyan oliy ta’lim muassasasi misolida sinovdan o‘tkazish, talabalar, bitiruvchilar va ish beruvchilardan ma’lumot yig‘ish hamda natijalarni qiyosiy tahlil qilish tavsiya etiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Saloxitdinov, Sh. F. Mehnat bozoriga oliy ta’lim muassasalari tomonidan bitiruvchilarni tayyorlashni tartibga solishning nazariy asoslari. Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil, 2024, noyabr, 282–288-b. Bibliografik ma’lumotlarni nashr sahifasidan tekshirish tavsiya etiladi.
2. Wilton, N. Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates. Work, Employment and Society, 2011. DOI: 10.1177/0950017010389244.
3. Akhtar, P., Moazzam, M., Ashraf, A., Khan, M. N. The interdisciplinary curriculum alignment to enhance graduates’ employability and universities’ sustainability. The International Journal of Management Education, 2024, 22(3). DOI: 10.1016/j.ijme.2024.101037.
4. Mabkhot, H., Mirzaliev, S. Factors Effecting Business Graduates Employability Skills: An Empirical Analysis. International Journal of Operations and Quantitative Management. Nashr yili, jild, son va sahifalarini yakuniy variantda aniqlashtirish kerak.

© Ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.