

Таълим тизимида ижтимоий-гуманитар фанлар

5

ISSN 2181-7286

Тошкент – 2021

Илмий-методологик ва илмий-услубий журнал 2002 йилдан бошлаб чиқа бошлаган,
йилига 6 марта чоп этилади.

Таъсисчи:

И.КАРИМОВ НОМИДАГИ ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ТЕХНИКА УНИВЕРСИТЕТИ

Бош муҳаррир
Бош муҳаррир ўринбосари
Масъул котиб

и.ф.д., проф. А.Қодиров
доц. А. Мирзаев
и.ф.н. К.А. Мухитдинова

Жамоатчилик кенгаши:

Проф. С. М. Турабджанов (раис), проф. О.О. Зарипов, проф. Т.М. Ахмедов, д.т.н.
Нематов Ш., проф. Н.Ф. Зикриллаев

Таҳрир хайъати:

Проф. Х.П. Абулқосимов, проф. И. Эргашев, проф. С. Отамуродов., проф. Н.
Жўраев, проф. Р.Самаров, и.ф.д., проф. Т.Р. Ризокулов, проф. М. Мирқосимова, проф.
А. Хусейнова, и.ф.д., проф. М.М. Шарифзода, проф. У. Махкамов, проф. Очилов А.О,
и.ф.д. З.Т. Гаибназарова, доц. Атамуратов М.У, доц. Д.И. Рузиева, доц. А.Ч. Бобоев,
доц. Х.Х. Режапов, доц. О.Ю. Усмонова, доц. А. Насриддинов, доц. Н.Я. Артыков,
ф.ф.д. Н.Р. Нишонова, доц. Р.Б. Исмоилов, доц. З. Жумакулов. и.ф.д, проф.
Қ.Муфтайдинов и.ф.д., И.Ю.Умаров

Таҳририят манзили:

100095, Тошкент - 95, Университет кўчаси, 2. тел:71:2467273, www.tdtu.uz E-mail:
Ijtimoiy-fanlar@rambler.ru Телеграм 90:9288572

Журнал Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлиги томонидан рўйхатга
олинган, 2007 йил 22 январь, № 0205 сонли гувоҳнома.

ISSN 2181-7286. Иқтисод бўлими ОАК рўйхатига 2019 йил 1 январдан,
Педагогика ва психология бўлими 2019 йил 29 июндан киритилган.

Журналда маълумотлар босилганда далиллар кўрсатилиши шарт. Журналда чоп
этилган маълумот ва келтирилган далилларнинг аниқлиги учун муаллиф
жавобгардир.

УДК:316.334.23

ТАДБИРКОРЛИК МАЛАКАСИ: ГУРУҲЛАНИШИ, ЙЎНАЛИШИ ВА РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎЛЛАРИ

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИЕ НАВЫКИ: ГРУППИРОВКА, НАПРАВЛЕНИЕ И ПУТИ РАЗВИТИЯ

ENTREPRENEURIAL SKILLS: GROUPING, DIRECTION AND WAYS OF DEVELOPMENT

Дедажанов Б.Н. (и.ф.н, доцент, НамМТИ)

Мақолада ёшлар тадбиркорлиги, уни ривожлантиришда керакли малакаларнинг мазмун-моҳияти ва малака йўналишлари ёритилган. Шунингдек, тадбиркорлик малакаларини ривожлантириш йўллари кўрсатиб ўтилган.

Калитли сўзлар: ёшлар тадбиркорлиги, “юмшоқ малакалар”, “қаттиқ малакалар”, тадбиркорлик малака йўналишлари, тадбиркорлик малакаси ривожлантириш йўллари

В статье рассматривается молодежное предпринимательство, сущность и направления необходимых навыков в его развитии. Также, показывает пути развития предпринимательских навыков.

Ключевые слова: молодежное предпринимательство, "мягкие навыки", "жесткие навыки", направления предпринимательских навыков, пути развития предпринимательских навыков

The article considers youth entrepreneurship, the essence and directions of the necessary skills in its development. Also, it shows the ways of developing entrepreneurial skills.

Keywords: youth entrepreneurship, "soft skills", "hard skills", directions of entrepreneurial skills, ways of developing entrepreneurial skills

Дунёнинг тез ўзгаришчанлиги, глобаллашув ҳолати ва уни бошқаруви ҳар қандай мамлакат олдида кескин инновацион ўзгаришларни ва бурилишларни амалга оширишни шарт қилиб қўймоқда, айниқса фан ва технологиялар халқаро ривожланган мамлакатлар даражасига кўтаришда муҳим аҳамият касб этмоқда. Бугунги кунда республикамізда ёшларнинг тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишга эҳтиёж ортиб бормоқда.

Лекин соҳани ривожлантиришда бир қатор камчилик ва муаммолар ҳам мавжудки, улар ўз ечимини топиши лозимдир.

Тадбиркорликни комплекс ривожлантириш ва ёшларни тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишга фаол жалб қилиш бўйича жойларда мақсадли дастурлар амалга оширилмаяпти, ҳамда зарур инфратузилма яратилмаган, бу эса янги иш ўринлари яратишнинг энг муҳим шarti ҳисобланади. Жойларда давлат органлари ва ташкилотларининг мансабдор шахслари ёшларнинг тадбиркорлик саводхонлигини оширишга, уларга бизнес ташкил этиш ва юритиш кўникмаларини сингдиришга ҳали

ҳам бефарқ ва бепарво муносабатда бўлмоқда[1]. Агарда ёшлар тадбиркорлик соҳасида бирор бир фаолиятни бошламоқчи бўлсалар, биринчи навбатда улар шу соҳага доир махсус билимга эга бўлишлари керак. Лекин бу билим, ёшлар учун етарли эмас албатта, чунки соҳада кучли рақобат бўлиши мумкин. Шунинг учун ёшлар тадбиркорлик фаолиятини самарали ташкил этиш ва олиб бориш учун керакли кўникма ҳамда, малакани эгаллашлари, уни ривожлантиришлари керак бўлади.

Талабаларда тадбиркорлик малакаларини ривожлантиришда тадбиркорликка хос бўлган малакаларни икки гуруҳга ажратиш мумкин: “юмшоқ малакалар” (soft skills) ва “қаттиқ малакалар” (hard skills). “Юмшоқ малакалар” (soft skills)ни ривожланганлиги EQ коэффицентининг юқорилиги муҳимдир[2].

EQ – ҳиссий интеллект бўлиб, бу амалий масалаларни ечишдаги малака ва қобилиятларнинг йиғиндисидир. Бошқа инсонларни хоҳиш истакларини билиш, рағбатлантириш, бошқаларни ва ўзини эмоциясини бошқара олишдаги малакалар ҳисобланади.

Ҳиссиёт ва уни назорат қилиш муаммолари билан кўп йиллар давомида Зигмунд Фрейд шуғулланиб келган. Хусусан у, ҳиссиётни ифодалаш, уни маданий қирраларини шакллантириш қонунлари дастлаб “Ханмурапи қонунлари” (эрамизгача XVIII аср Вавилон)да ёзилган дейди [3].

Бу тадқиқотдаги илмий ёндашувларга Дэвид Вэкслер (David Wechsler) ўзининг тадқиқотлари билан катта ҳисса қўшган [4].

XXI аср бошларида ҳиссий интеллект концепциясини қайта ишлаб чиқишда, Питер Соловей (Петер Саловей), Джон Майер, Говард Гарднер, Константин Василий кабилар томонидан илмий нашрлар қилинди [5,6].

“Қаттиқ малака” (инглизча “hard skills”)лар эса касбий фаолият билан боғлиқ малакалар ҳисобланади. Асосан интеллект IQ даража билан ўлчанади Тайёр материални тушуниш, билиш ва таҳлил қилиш орқали ўзлаштирилади

Талаба ёшлар муваффақиятли тадбиркор бўлиши учун шахсий фазилатлардан ташқари тадбиркорлик соҳасига хос билим, кўникма, малакани эгаллаши керак.

Тадқиқотлар натижаси шуни кўрсатмоқдаки, ёшлар тадбиркорлик фаолиятини юритиш учун қуйидаги малакалар зарур бўлади:

1) тадбиркорлик фаолияти муваффақиятли бошлай олиш малакаси – бу малака бошқа малакалар каби амалиёт ва такрорлаш орқали ўзлаштирилиши мумкин;

2) режалаштириш – бу биринчи навбатдаги ва муҳим малака бўлиб, нима қилиниши кераклигини аниқлаш кўникмаси, малакаси;

3) ишлаб чиқаришни ташкил этиш - кутилган натижага эришиш учун керакли бўлган барча турдаги ресурслар билан таъминлай олиш малакаси;

4) ишга қабул қилиш – тадбиркорлик фаолиятида асосий мақсадга эришиш учун керакли бўлган инсонларни тўғри танлай олиш кўникмаси. Лавозимларга соҳа бўйича малакали, тажрибали инсонларни тўғри танлаш ишнинг натижасига тўғридан-тўғри таъсир кўрсатади, тадбиркорлик муваффақиятига бошқа омиллардан кўпроқ таъсир кўрсатади.

5) ваколатларни тақсимлаш – асосий лавозим ишларини кўзини биладиган инсонларга муҳим топшириқни бериш. Керакли натижага эришиш учун ходимлардан қай бири мос келишини аниқ белгилаш малакаси;

6) иш жараёни бажарилиш сифатига кўра, ходим мотивациясини оширишни назорат қилиш кўникма ва малакаси;

7) фаолият натижаларини баҳолаш малакаси – ходимлар фаолияти натижалари

ИҚТИСОД

нималарга асосланиб баҳоланиши мумкинлигини билишса, шу тамойилларга асосланиб ходимлар яхши ишлашга ҳаракат қиладилар.

Бу тадбиркорлик малакасини яхши шаклланмаганлиги тадбиркорликдаги муваффақиятсизликларга сабаб бўлиши мумкин.

1-жадвал

Тадбиркорлик малакасининг гуруҳланиши, йўналиши ва ривожлантириш йўллари

№	Малака гуруҳлари	Малака йўналишлари	Ривожлантириш йўллари
1	Коммуникатив малакалар	Тинглай олиш, маҳорат, мулоҳаза қилиш, тадбиркорлик муносабатларини олиб бориш ва қўллаб-қувватлаш, тармоқни шакллантириш, музокаралар олиб бориш, тақдимотлар ўтказиш, жамоада ишлаш, натижани мўлжалга олиш, иш ёзишмалари, мижозларга эътиборни қаратиш, нотиклик.	Аниқ мақсад йўлида алоҳида бўлиш керак, масалан мижозлар билан музокаралар олиб бориш, тақдимотлар ёки маърузалар билан чиқиш қилиш. Дебатлар клубига аъзо бўлиш. Жамоадагилар ёки дўстлар билан дискуссиялар ва иш ўйинларини ташкиллаштириш.
2	Ўз-ўзини бошқариш малакалари	Ҳиссиётларни бошқариш, стрессларни бошқариш, ўз-ўзини ривожлантиришни бошқариш, режалаштириш, вақтни бошқариш, ташаббускорлик, рефлексия, қайтар алоқадан фойдаланиш.	Ўз-ўзини бошқаришда ўзига ва ўзгача бўлган муносабатга хайрихоҳ бўлиш, ҳиссиётларни тушуниш қобилияти. Бу малака ўз-ўзини бошқаришдаги муаммоларни ечишда ижобий таъсир кўрсатади.
3	Самарали тафаккур қилиш (фикрлаш) малакалари	Тизимли фикрлаш, ижодий фикрлаш, мантикий фикрлаш, ахборотни кидириш ва таҳлил қилиш, қарорларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, лойиҳавий фикрлаш, тактик ва стратегик фикрлаш (бошқарувчи тадбиркорлар учун).	Кузатиш ва логикани ривожлантириш ишдаги ходимларнинг қирувчи ахборотларга қандай муносабатда бўлишини кузатиш. Саволлар беришни ўрганиш. Янгиликларга танқидий фикрлаш усулини қўллаш.
4	Бошқарув малакалари	Ижронини бошқариш, ривожлантириш, ходимлар учун вазифаларни белгилаш, мотивация, топшириқларни бажарилишини назорат қилиш, ходимларни ривожлантириш –вазиятли лидерлик ва раҳбарлик, учрашувни бошқариш, қайтар алоқада бўлиш, лойиҳани бошқариш, ўзгаришларни бошқариш.	Жорий ишларни бажаришни алоҳида мустақил вазифа деб билиш ва мақсад, муддат, босқичларини белгилаш. Бажарилишни энг оптимал вариантини топиш, кўпроқ самарага эришиш, ресурсларни иқтисод қилиш.

Машқлар туфайли ҳаракат усули такомиллашади ва мустаҳкамланади. Малаканинг мавжудлиги кўрсаткичлари шундан иборатки, бирор ҳаракатни бажаришга киришаётган одам уни қандай бажаришни олдиндан уйламайди, алоҳида хусусий операцияларни ундан ажратмайди. Малакаларни ривожлантириш туфайли ҳаракат тез ва аниқ амалга оширилади, яна янги билим, қўникма ва малакаларни ривожлантириш ва эгаллашга эътибор қаратиш мумкин.

Илмий ёндашувларда тадбиркорлик малакаларини 4 асосий йўналишга гуруҳлаштирилади.

1. Одамлар билан муносабатларни ривожлантиришга ёрдам берувчи, суҳбатни қўллаб-қувватлаш, танқидий вазиятларда атрофдагилар билан мулоқотда ёрдам

ИҚТИСОД

берувчи асосий коммуникатив малакалар.

2. Ўз мулкани, вақтини, жараёнларни самарали бошқаришга ёрдам берадиган – ўз-ўзини бошқариш малакалари.

3. Фикран мияда жараёнларни бошқарувчи ҳаётни ва ишни тизимли бўлишига ёрдам берувчи – самарали тафаккур қилиш малакалари.

4. Тадбиркорлик фаолиятида раҳбарлик лавозимида керак бўлувчи – бошқарув малакалари.

Умумий ҳолатда тадбиркорлик малакалари, йўналишлари ва ривожлантириш йўллари қуйидаги жадвал ёрдамида ёритиб ўтишимиз мумкин.

Тадбиркорлик малакаларини ривожлантиришда қуйидаги қоидаларга амал қилиш лозим: тадбиркорлик бўйича таълимни ва ривожланишни узлуксиз жараёнга айлантириш лозим: янги тажрибани орттириш, янги мутахассислар билан учрашиш, янада мураккаб вазифаларни олиш, янги воситаларни ишлатиш ва буларни доимий бажариб бориш; ўзини ривожлантириш учун самарали режалаштириш ва ташкиллаштиришни ўрганиш; ўз тараққиётингизга ҳар тамонлама ёндашиш лозим бўлиб, таълим ва ривожланишнинг турли шаклларида фойдаланиш; доимий равишда атрофдаги янги тадбиркорлик фаолиятларини ўрганиш, бу соҳадаги ютуқларга қизиқиш, ўрганиш; малакани ривожлантирувчи жойларни танлаш; тадбиркорлик соҳасига оид адабиётлар ва ахборот ресурсларни доимий риважда ўқиб бориш, бу борадаги мутахассисликка оид кўникма даражасини ошириб бориш; доимий янги лойиҳалар устида ишлаш, кўникма ва малакаларни ривожлантириш; олган билим ва кўникмаларни самарали қўллашни ўрганиш; ҳудуддаги муқобил таълим муассасаларининг имкониятларидан максимал даражада фойдаланиш: сиз учун қизиқарли бўлган барча фойдали ва қизиқарли бўлган маҳорат дарслари, тренинглар, семинар каби тадбирларда иштирок этиш, уларнинг тажрибаларини ўрганиш.

Тадбиркорлик малакасини ривожлантиришда ёшлар онгли равишда танланган мақсадга эришиш билан боғлиқ вазиятлар ва ҳаракатларга эътибор бера бошлайдилар. Белгиланган йўналишда ривожланиш учун талаба ёшлар керакли бўлган тажриба, кўникма ва малакаларни ўзлаштириб боришлари лозим бўлади.