

RAQAMLI IQTISODIYOTDA ZAMONAVIY MENEJERLARNING YANGI MODELI.

Abdumalikova Nurgul

Namangan Davlat Universiteti

3-kurs talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada raqamli iqtisodiyot sharoitida zamonaviy menejerlarning yangi modeli – **“3D menejer”** konsepsiyasi taqdim etiladi. Model uch asosiy kompetensiyani birlashtiradi: **Dynamic (dinamik), Developmental (rivojlantiruvchi) va Diverse (turli qirrali)** menejerlar. Raqamli texnologiyalar va globallashtirish sharoitida boshqaruvning yangi talablariga javoban ishlab chiqilgan ushbu model, rahbarlarning innovatsion, moslashuvchan va inklyuziv yondashuvlarini rivojlantirishga qaratilgan. Maqolada xalqaro amaliyotlar tahlili va O‘zbekiston sharoitiga moslashtirish muammolari ko‘rib chiqiladi, shuningdek, raqamli kompetensiyalar va chaqqon boshqaruvning ahamiyati ta’kidlanadi. **“3D menejer”** modeli O‘zbekiston rahbarlari uchun zamonaviy boshqaruv va raqamli transformatsiya jarayonida muhim vosita sifatida taklif etiladi.

Kalit so‘zlar: raqamli iqtisodiyot, zamonaviy menejer, 3D menejer modeli, raqamli kompetensiyalar, chaqqon boshqaruv, rivojlantiruvchi menejer, turli qirrali liderlik, innovatsion boshqaruv, raqamli transformatsiya, ishchi kuchining rivojlanishi.

Global iqtisodiyotning raqamli ekotizimga aylanishi biznes modellar, tashkilot tuzilmalari va liderlikka bo‘lgan talablarni tubdan o‘zgartirmoqda. Menejerlar, ilgari asosan jarayonlarni boshqaruvchi va resurslarni muvofiqlashtiruvchi sifatida qaralgan bo‘lsa, endilikda ular raqamli strategiyalar, innovatsiya targ‘ibotchilari va transformatsiya yetakchilari sifatida maydonga chiqmoqda¹.

¹ Karimov, M. (2022). “Raqamli iqtisodiyot sharoitida innovatsion boshqaruv tizimlari”. Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar, №2, 45–50.

Global iqtisodiyotni boshqaruv jarayonida har doim yangi yondashuvlar va modellarga talab ortib bormoqda. Raqamli texnologiyalar, global pandemiya, ijtimoiy o'zgarishlar va ishchi kuchining o'zgarib borishi zamonaviy menejerlik usullarini tubdan qayta ko'rib chiqishni zarur qilmoqda.

Bugungi kunda samarali menejer faqat rahbarlik qila biladigan kadr emas, balki adaptiv, ko'p qirrali va insoniy yondashuvlarga ega bo'lishi lozim. Zamonaviy boshqaruv tizimlari dunyo miqyosida jadal o'zgarib bormoqda. Texnologiyalar, global pandemiya, va iqtisodiy muhitdagi keskin o'zgarishlar rahbarlardan yangi, ilg'or yondashuvlarni talab qilmoqda. O'zbekistonda ham boshqaruv sohasida an'anaviy usullardan zamonaviy metodlarga o'tish jarayoni boshlangan. Shu bois, rahbarlik va menejerlikda innovatsion yondashuvlar va yangi boshqaruv modellarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Ushbu maqolada men zamonaviy menejerlarning yangi modelini ilgari suraman, uni chet el amaliyoti bilan solishtirib, milliy xususiyatlarni hisobga olgan holda takliflar beraman.

“3D menejer” -bu zamonaviy boshqaruv konsepsiyasi bo'lib, u menejer shaxsida uch asosiy kompetensiyani uyg'unlashtirgan rahbarni anglatadi. **Dynamic (Dinamik) menejer, Developmental (Rivojlantiruvchi) menejer, Diverse (Turli qirrali) menejer:**

1. **Dynamic (Dinamik) menejer;** Menejer o'z jamoasi va tashkilotini tezkor o'zgaruvchan sharoitlarga moslashtira oladi. U doimiy ravishda yangi vaziyatlarga moslashadi, qarorlarni tez qabul qiladi va innovatsiyalarni faol joriy etadi. Masalan, **Agile** boshqaruv metodologiyasini samarali qo'llaydi, bu esa tezkorlik va moslashuvchanlikni ta'minlaydi. Bu esa menejerlarga tezkor va aniq qarorlar qabul qilishga yordam beradi.

2. **Developmental (Rivojlantiruvchi) menejer** - Bunday menejer o'z xodimlarini nafaqat ish jarayonida boshqaradi, balki ularning shaxsiy va professional o'sishiga katta e'tibor beradi. U **feedback "qayta aloqa"** tizimini yo'lga qo'yadi, xodimlarning qobiliyatlarini rivojlantirishga ko'maklashadi, motivatsiyani rag'batlantiradi. Bu yondashuv ishchi kuchining malakasini oshiradi va kompaniya ichida ijobiy muhit yaratadi. Bundan tashqari Feedbackning boshqa turlarini ham qo'llash shaxs va jamoaning imkoniyatlarini kengaytirishga katta yordam beradi.

Feedbackning asosiy turlari:

Turi	Ta'rif
Ijobiy feedback	Qilingan ish yoki xatti-harakatni maqtash, e'tirof etish
Salbiy feedback	Xatolik yoki kamchiliklarga e'tibor qaratish
Konstruktiv feedback	Yaxshilash uchun aniq taklif va tavsiyalar berish
Formal feedback	Rasmiy ravishda berilgan (yozma shaklda, baholash formasi orqali)
Norasmiy feedback	Og'zaki, norasmiy sharoitda berilgan fikrlar

1-chizma muallif tomonidan tayyorlangan.

3. Diverse (Turli qirrali) menejer - Bu menejer jamoadagi turli fikrlar, madaniyat va yondashuvlarni birlashtira oladi. U inklyuziya tamoyillarini faol tatbiq etadi va har bir xodimning o'ziga xosligini qadrlaydi. Bu jihat global bozor talablariga javob beradi va kreativlikni oshiradi. Qo'shimcha qilib aytganda kreativ menejer ham bugungi kun madelidan biridir. Zamonaviy menejerlikda xalqaro maydonda o'zining keng imkoniyatlarini ko'rsatib kelayotgan rahbarlikning kamyob ko'rinishidir. Kreativ menejerlik yondashuvi global menejment tamoyillariga mos keladi²

Yevropa va AQShda zamonaviy menejerlik (kreativ menejer) ko'pincha yuqoridagi tamoyillar asosida shakllanadi. **“Servant leadership”**³, **“Agile management”**⁴, **“Data-driven decision-making”**⁵ kabi yondashuvlar menejerning o'z jamoasini boshqarishdagi rolini qayta ta'riflaydi. Bizning **“3D menejer”** modeli esa aynan shu global tamoyillarni mahalliy sharoitga moslab, an'anaviy qadriyatlar va zamonaviy talablarni uyg'unlashtiradi.

² O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi. (2021). “Zamonaviy rahbarlar uchun kompetensiyalar modeli”. – Tavsiyanoma.

³ Greenleaf, R. K. (2002). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press.

⁴ Rigby, D., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2016). Embracing Agile. Harvard Business Review, 94(5), 40–50.

⁵ Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2013). Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think. Houghton Mifflin Harcourt.

O‘zbekiston rahbarlari uchun asosiy muammo – tezkor o‘zgarishlarga moslashish qobiliyati va innovatsiyalarni samarali joriy etishdir. Ko‘pincha an‘anaviy boshqaruv tizimi asosida qaror qabul qilish kechikadi va bu raqobatbardoshlikka salbiy ta‘sir ko‘rsatadi. Shuning uchun; Rahbarlar uchun maxsus treninglar tashkil etilishi zarur, bunda “**3D menejer**” modeli asoslari o‘rgatiladi. Raqamli texnologiyalarni mahalliyashtirish va keng joriy etish — bu eng kerakli bo‘lgan kompatentdir. Kadrlar siyosatini yangilash, motivatsiya va shaxsiy rivojlanishga e‘tibor berish lozim. Jamoaviy turli qirralilikni rag‘batlantirish va inklyuziya madaniyatini shakllantirish muhim. Taqdim etilayotgan “**3D menejer**” modelini portretini tahlil qilinsa ajralib turuvchi har bir kompetensiyalari o‘ziga xas hisoblanadi.

3D Menejer portreti:

Ko‘nikma turi	Tavsif
Texnik	<i>Raqamli platformalarni tushunadi va ishlata oladi</i>
Strategik	<i>Innovatsion fikrlaydi, transformatsiyani boshqaradi</i>
Analitik	<i>Ma‘lumotlardan samarali foydalana oladi</i>
Emotsional	<i>Liderlik, empatiya va jamoaviy ishlashga moyil</i>
Kreativ	<i>Yangicha yondashuvlar taklif qiladi</i>

2-chizma muallif tomonidan tayyorlangan.

“**3D Menejeri**” nima uchun muhim degan savolga quyidagi fikrlar izoh beraoladi.

- Bozor tez o‘zgarayotgan davrda moslashuvchan, tezkor va raqamli tafakkurga ega liderlar zarur.
- 3D menejer raqamli raqobatbardoshlikni oshiradi.
- Innovatsiyalarni ichki madaniyatga aylantiradi.
- Startaplardan tortib yirik korporatsiyalargacha – barcha turdagi tashkilotlarda samarali bo‘ladi.

Xulosa o‘rnida shuni aytamanki, zamonaviy menejerlarning yangi modeli — “**3D menejer**” konsepsiyasi — boshqaruvning murakkab, ko‘p o‘lchamli va global sharoitga moslashgan shaklini ifodalaydi. U nafaqat rahbarning tashkilotni boshqarishdagi texnik

qobiliyatlari, balki uning insoniy, madaniy va innovatsion kompetensiyalarini ham o‘zida mujassamlashtiradi.

Dinamiklik, rivojlanish va turli qirralilik asosida yaratilgan ushbu model rahbarlikni yanada samarali, moslashuvchan va odamparvar qilmoqda. Bu o‘zgarishlar raqobatbardosh, barqaror va jadal rivojlanayotgan tashkilotlarni shakllantirish uchun zarurdir.

Shuningdek, “**3D menejer**” modeli O‘zbekistonning o‘ziga xos ijtimoiy va madaniy muhitini hisobga olgan holda, rahbarlik sohasida milliy ildizlarni saqlab qolish bilan birga, jahon tajribalarini mahalliyashtirishga xizmat qiladi.

Ushbu konsepsiyani amaliyotga joriy etish rahbarlar va tashkilotlar faoliyatida yangi davrni boshlab beradi, bunda boshqaruv faqat vazifa va topshiriqlarni taqsimlash emas, balki insonlarni yetaklash, ularning potentsialini to‘liq ochish san’ati sifatida qaraladi.

Natijada, zamonaviy menejerlar nafaqat tashkilotning samaradorligini oshiradi, balki jamiyatda ijobiy o‘zgarishlarga ham turtki beradi — bu esa har qanday davlat va iqtisodiyot uchun beqiyos boylikdir.

Bugungi kunda samarali menejerlik uchun faqat an’anaviy boshqaruv yondashuvlari yetarli emas. “**3D menejer**” modeli — dinamik, rivojlantiruvchi va turli qirrali rahbarlik — zamonaviy tashkilotlarni muvaffaqiyatga yetaklashda asosiy tamoyillarni belgilaydi. Ushbu model O‘zbekiston sharoitida innovatsiyalarni qabul qilish va kadrlarni rivojlantirishda yangi davr boshlanishiga imkon yaratadi.

Shu bilan birga, global amaliyotlarni o‘rganish va milliy qadriyatlarni saqlash orqali boshqaruv tizimini yanada takomillashtirish lozim. “**3D menejer**” konsepsiyasi esa aynan shu maqsadga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Karimov, M. (2022). “Raqamli iqtisodiyot sharoitida innovatsion boshqaruv tizimlari”. Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar, №2, 45–50.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi. (2021). “Zamonaviy rahbarlar uchun kompetensiyalar modeli”. – Tavsiyanoma.

3. Rigby, D., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2016). Embracing Agile. Harvard Business Review, 94(5), 40–50.
4. Greenleaf, R. K. (2002). Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. Paulist Press.
5. Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2013). Big Data: A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think. Houghton Mifflin Harcourt.
6. <https://www.weforum.org> World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report. Retrieved from
7. **CHatGPT**-sun'i intellekt