

Rahbarlik mehnatini tashkil etishning nazariy ijtimoiy asoslari

Jalilova Mohira

Denov tadbirkorlik va pedagogika institutining tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada ta'lim tizimi, rahbar faoliyati, ta'lim jarayonidagi rahbarning usullari, majburiyatlari hamda o'ziga xos xususiyatlari haqida fikr yuritilgan. Shuningdek, rahbarlik mehnatini tashkil etishning nazariy ijtimoiy asoslari yoritib berilgan.

Kalit so'zlar: Ta'lim tizimi, boshqaruv, rahbar faoliyati, imidji, uslub va dasturlari.

Har birimiz qanday kasb egasi bo'lishimizdan qat'iy nazar, psixologik bilimlarga ega bo'lishimizni kasbimiz va zamon ham talab qiladi. Qay sohada faoliyat olib bormasin inson o'zini muntazam nazorat qila olishi va muomala madaniyatiga ega bo'lishi darkor. Ayniqsa, pedagoglar va rahbar kadrlarga bu borada juda kuchli talablar qo'yiladi. Zero, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ravnaqi aynan rahbar kadrlar faoliyati bilan bog'liq. Shunday ekan, rahbar butun bir jamiyatni harakatga keltiruvchi kuch sifatida o'z sohasini mukammal darajada bilishi, bilim va malakaga ega bo'lishi, hamisha zimmasiga yuklatilgan vazifasini yodida saqlashi va aslo xatoga yo'l qo'ymasligi kerak. Bu borada rahbar o'z kompetentsiyasiga ega bo'lishi juda muhim ahamiyatga ega. Xo'sh, kompetentlik o'zi nima? Rahbar kadrlar kompetentligi to'g'risida juda ko'plab fikrlar mavjud bo'lib, ularning barchasi mazmunan va shaklan turlicha talqin qilinadi. Bizning fikrimizcha, kompetentlik – bu soha egasining kasbiy bilim, ko'nikma, malaka, shuningdek, shaxsiy sifat va fazilatlar integratsiyasidir. Demak, rahbar nazariy bilim va amaliy ko'nikmaga ega bo'lishi, shuningdek, uning qanday strategiya va usullarni qo'llashi, muomala madaniyati, jamoasiga nisbatan motivatsiyasi, his-tuyg'ulari, boshqarish jarayonidagi murakkab muammolarni hal qila olishi uning kompetentligini belgilab beradi. Ta'kidlash joizki, bugungi kunda oliy ta'lim muassasasining rahbar va pedagog kadrlari quyidagi metodologik bilimlarga asoslanishi talab etiladi: - Falsafiy nuqtai nazardan tabiat va jamiyatning rivojlanish qonuniyatlari; - Milliy va xalqaro qonunchilik asoslari; - O'zbekiston Respublikasi Prezidentining ta'lim sohasidagi farmon, qaror va farmoyishlari; - O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining tegishli qaror, farmoyish, Davlat dasturlari va boshqa huquqiy-me'yoriy hujjatlari; - Oliy va o'rta maxsus Ta'lim Vazirligining huquqiy-me'yoriy

hujjatlari; - Xalqaro va mamlakatimiz yetakchi olimlarining ta'lim menejmenti borasidagi fundamental qarashlarini bilish. Bu borada ilg'or tajribalar asosida ishlab chiqilgan xulosalarga tayanish ham katta ilmiy-amaliy maktab hisoblanadi. Oliy ta'lim muassasasi rahbarlari ta'limtarbiya jarayonini kompetentli boshqarish jarayonida o'ziga xos vazifalarni bajarishi talab qilinadi: loyihalashtirish, tashkillashtirish, tahlil qilish, nazorat qilish va motivatsiyalash. Rahbar ushbu vazifalarning hammasini o'zaro uyg'unlashtirgan holda o'z faoliyatini amalga oshirishi darkor. Rahbar kompetentligida motivatsiya muhim ahamiyatga ega. U o'z jamoasida faoliyatni adolatli amalga oshirishi, xodimlarining qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishi va yutuqlarini rag'batlantirishi muhim vazifalaridan biridir. Rahbar kerakli vaziyatda o'z xodimlarini ish faoliyatini yanada oshirish maqsadida ularga turli usullar bilan motivatsiya berib borishi kerak: samarali ishi va erishgan yutuqlari uchun xodimlarini rag'batlantirishi, turli mehnat orqali motivatsiya berishi, xodimlari bilan o'zaro muloqotni kuchaytirishi, ular bilan chin dildan suhbat qilishi va lozim bo'lgan vaziyatlarda jazolash usulini ham qo'llashi kerak. Albatta, bular rahbarning vazifasi hisoblanadi va ish faoliyatining samaradorligini ham oshiradi. Dunyoda inson uchun kasblar, vazifalar juda ko'p. Menimcha, ular orasida eng mashaqqatli, jamiyat rivoji, davlatning taraqqiyoti uchun muhim bo'lgan kasblardan, maqomlardan biri- bu rahbarlik lavozimidir. Lekin rahbarlik lavozimlari ham xalqdan, jamiyatdan ayri holda shakllanmaydi. Ularning mahorati, boshqaruvchanlik kuchi, salohiyati va boshqalar ham jamiyat, davlatning rivojlanganlik darajasiga ko'p holatlarda mutanosib keladi. Qolaversa, bizda shunaqa aqida borki, rahbar kadrlar o'qimishli, ko'p o'qigan, bilimli bo'lishi kerak deyiladi. Men mutlaqo bunga qo'shilmayman. Bir paytlar Aflotun davlatni faylasuf-olimler boshqarish kerak, deb aytgan ekan, keyinchalik uning shogirdi Arastu o'z ustozining gapini tahlil qilib, yangilik kiritadi. Yo'q, deydi u olim faylasuflar rahbarlik qilmasligi kerak. Rahbarlar shunday odam bo'lishlari kerakki, ular faylasuf-olimlarning gapiga kirib, rahbarlik qilishi kerak, degan fikrni ilgari suradi. Albatta, Arastuning gaplari purhikmat fikrlar. To'g'ri, ilm-fan, dunyoqarash, mafkura ham rahbarlik faoliyatida muhim o'rin tutadi. Lekin, menimcha, eng muhimi, bu tajriba, hayot tajribasi. Chunki bu ilm har qanday jamiyat uchun yaroqli bo'lgan bilimlarni beradi. Rahbar- bu kim? 1.Rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir. 2.Rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustaqil qaror

qabul qiladi. Bu qaror rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi. 3.Rahbar o'z sohasiga yangi g'oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriya etuvchi tadbirkor shaxsh hisoblanadi. 4.Rahbar mehnati, ayni vaqtda tadbirkorlikka asoslangan mashaqqatli faoliyat hisoblanadi, unga sarflangan kuch, maglag' ba'zan vaqtincha foyda emas, zarar keltirish, muassasa foyda o'rniga zarar ham ko'rishi mumkin. U bunday holatlarni oldindan ko'ra olishi va bunga tayyor turishi, zarur bo'lganda, faoliyatini qayta boshlashi, o'zida bunga kuch-g'ayrat topa bilishi lozim. Rahbarning faoliyat motivlari. Har bir rahbar o'z ishini yaxshi tashkil etish uchun qo'l ostidagilarini yaxshi ishlashga undashi zarur. Buning uchun rahbar ishchilariga motivatsiya berishi kerak. Maslouning "motivlar ierarxiyasiga ko'ra insonning ehtiyojlari 5 turga bo'linadi: komillikka intilish, hurmattalablik, sotsial, himoyalanganlik, fiziologik. Oliy ta'lim muassasasi rahbarlari ta'lim-tarbiya jarayonini kompetentli boshqarish jarayonida o'ziga xos vazifalarni bajarishi talab qilinadi: loyihalashtirish, tashkillashtirish, tahlil qilish, nazorat qilish va motivatsiyalash. Jamoadagi o'zaro to'g'ri munosabatlar, har bir xodimning mehnat va ishlab chiqarish intizomiga rioya qilishini nazorat qiladi. Rahbarlik mavqeyi mudirani o'z g'oyaviy, ma'naviy-ma'rifiy, siyosiy-huquqiy saviyasini va mutaxassislik mahoratini doimo ongli ravishda oshirishga, pedagogik bilimlarni, bolalarga ta'lim-tarbiya berish nazariyasi va amaliyotini puxta egallashiga, hozirgi bosqichda maktabgacha ta'lim oldida turgan vazifalarni bilishga, o'z bilimlaridan faoliyatida foydalanishga majbur etadi. U dastur, metodik, instruktiv me'yoriy hujjatlarni puxta bilishi va amal qilishi kerak. U pedagogik jarayonning mohiyatini chuqur bilishi, kamchiliklarni darhol bartaraf qilish choralarini ko'rishi lozim. Rahbar ushbu vazifalarning hammasini o'zaro uyg'unlashtirgan holda o'z faoliyatini amalga oshirishi darkor. Rahbar kompetentligida motivatsiya muhim ahamiyatga ega. U o'z jamoasida faoliyatni adolatli amalga oshirishi, xodimlarining qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishi va yutuqlarini rag'batlantirishi muhim vazifalaridan biridir. Rahbar kerakli vaziyatda o'z xodimlarini ish faoliyatini yanada oshirish maqsadida ularga turli usullar bilan motivatsiya berib borishi kerak: samarali ishi va erishgan yutuqlari uchun xodimlarini rag'batlantirishi, turli mehnat orqali motivatsiya berishi, xodimlari bilan o'zaro muloqotni kuchaytirishi, ular bilan chin dildan suhbat qilishi va lozim bo'lgan vaziyatlarda jazolash usulini ham qo'llashi kerak. Albatta, bular rahbarning vazifasi hisoblanadi va ish faoliyatining samaradorligini ham oshiradi. Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, rahbar xodimlar o'zining ish yuritish uslublarini turli xil darajada

amalgama oshiradilar. Bunga juda ko‘plab misollar ham keltirishimiz mumkin. Har bir rahbar o‘zining imidji orqali boshqa xodimlarni o‘ziga jalb qila olishi, o‘zining ish uslubini ham shu orqali o‘zgalarga yaxshi tushuntira olishi va shu bilan birgalikda imidji orqali boshqaruv jarayonini yaxshi yo‘lga qo‘ya olishi mumkin. Chunki, rahbar eng avvalo o‘zini tushunishi, o‘zining ish uslubini, tashqi qiyofasini o‘zi yaratib olishi zarur.

Foydalangan adabiyotlar:

1. M.SHarifxo‘jaev, Yo.Abdullaev “Menejment” Toshkent. “Mehnat” 2000 y.
2. SH.N. Zaynutdinov va boshqalar. Menejment asoslari. T. Moliya-2001y.
3. R.I.Gumish, Matmurodov F.I. Innavatsion menejment Toshkent 2008 y. 4. Matmurodov F.I. Ma’muriy menejment Toshkent 2008 y
4. Abdullayev, A. A. (2020). Cluster method in the development of critical thinking technology in the lessons in primary school. Science and World, 5(81), 16-19.
5. Abdullayev, A. A. (2020). Development of professional skill of teachers in the higher education institutions. TDPU ilmiy axborotlari, 10, 191-194.