

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10802142>

РАҲБАРЛАРНИНГ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТЛАРИДА СОҒЛОМ ВА ИЖОДИЙ МУҲИТНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ТАШКИЛИЙ АСОСЛАРИ

Мавланова Зилола Тўрақуловна

Таянч доктарант. Чирчиқ давлат педагогика

Университети. Психология кафедраси.

АННОТАЦИЯ

Раҳбарлик лавозимларига кадрларни танлашда ҳам юқоридаги сифат ва фазилатларга эга бўлган ёш мутахассисларга ишонч билдирилиб, бошқариш фаолиятига қобилиятли, истеъдодли ва иқтидорли ёшларни излаб топиш, улар билан мунтазам ишлаш, ўқитиш ва малакасини ошириш ишларига алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Калит сўзлари. Раҳбар, бошқарув фаолияти, раҳбар фазилати.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган ижтимоий-иқтисодий ислохотлар жараёнида ишлаб чиқаришни ривожлантириш, ташкилот ва корхоналарнинг иқтисодий барқарорлигини таъминлаш кўп жиҳатдан замон талабларига жавоб берадиган раҳбар ва мутахассисларни тайёрлаш сифатига боғлиқ. Бугунги кунда ижтимоий иқтисодиётини барпо этиш шароитида раҳбарларни тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш ва қайта тайёрлашда бошқарувчанлик кўникмаларини шакллантириш алоҳида ўрин тутди.

Давлат бошқарувини самарали амалга оширишда раҳбар кадрлар муҳим ўрин тутди. Давлатда амалга оширилаётган демократик ўзгаришларнинг тақдири кўп жиҳатдан давлат ва ҳукумат идораларида масъул лавозимларда

ўтирган кишилар фаолияти, уларнинг ишга бўлган муносабати, инсоний сифатлари ва раҳбарлик маҳоратига боғлиқдир. Раҳбари ватанга садоқати, фидоийлиги, адолатлилиги, ташаббускорлиги, омилкорлиги, уддабуронлиги, изланувчанлиги, янгиликка интилиши, талабчанлиги, иқтисодий ва ҳуқуқий саводхонлиги, маънавий етуклиги, жамоада соғлом ва ижодий муҳитни ярата олиши билан ўтмишдошларидан фарқ қилмоқда. Раҳбарлик лавозимларига кадрларни танлашда ҳам юқоридаги сифат ва фазилатларга эга бўлган ёш мутахассисларга ишонч билдирилиб, бошқариш фаолиятига қобилиятли, истеъдодли ва иқтидорли ёшларни излаб топиш, улар билан мунтазам ишлаш, ўқитиш ва малакасини ошириш ишларига алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Бугунги кунда инсонларнинг турмуш, меҳнат шароитига, ҳаётининг ижтимоий масалаларига, турмуш тарзига катта аҳамият берилаяпти. Зеро муҳтарам презедентимиз томонидан 2022 йил “Инсон қадрини улуғлаш ва фаол маҳалла йили” йили деб аталиши бежиз эмасдир. Ҳар бир ходимнинг меҳнат унумдорлиги, ишининг самараси кўпроқ унинг меҳнатидан қониқиш ҳосил қилишига маънавий-маданий даражасига, жамоадаги соғлом ва ижодий муҳитга, ҳаёт, турмуш шароитларига боғлиқ.

Ҳозирги кунда раҳбарларининг бошқарув фаолиятидаги психологик омилларга катта аҳамият берилаяпти. Раҳбар ходимларни тайёрлаш курсларида, малака ошириш курсларида ижтимоий психология дарслари ўтилмоқда. Кўплаб корхоналарда психолог лавозими киритилган.

Бернар Шоунинг таъкидлашича, жамоада мажбурият бўйича меҳнат қилиш бу иш; ишга бўлган интилиш, ҳоҳиш эса – дам, ҳордиқдир. Бошқарув тизимининг меъёрий кўриниши бу “инсон – инсон”, бунда объект сифатида “инсон” назарда тутилади, жамоанинг предмети сифатида эса “коллектив” яъни жамоа меҳнати фарқланади.

Раҳбар бошқарув жараёнида жамоада ўз қўл остидаги ҳар бир ходимни ўрганиши, психологик ташҳислаши лозим, ижтимоий кузатувчанлик хусусиятига эга бўлиши, ходимларнинг имкониятларини бажараётган ишга

тўлиқ мос келишини аниқлай олиши лозимдир. Жамоанинг жипслигини ундаги соғлом маънавий муҳитни ушлаб туришнинг энг муҳим воситаларидан бири раҳбарнинг коммуникабеллиги, яъни ҳар томонлама алоқани ушлаб туриши ҳисобланади.

Раҳбарнинг функционал вазифаси биринчи навбатда, ходимларнинг биргаликдаги фаолиятида ўзаро муносабатлар тизимини яратиши билан белгиланади.

Раҳбарнинг сифатий томонларига: мослашиш хусусияти, лидерлик, ижтимоий функцияларни, мувофиқлаштириш; мулоқот (муносабатдаги очик кўнгиллик, одамларни ўзига ён бостира олиш, ишбилармонлик алоқаларини ўрнатиш); стрессларга чидамлилиқ каби сифатлар раҳбарнинг асосий хусусиятларига киради.

Бундан ташқари, олимлар жамоани бошқаришда раҳбарга хос бўлган 5 та сифатий хусусиятларни қуйидаги тартибда белгилашади: принципиаллик, адолатпарварлик, ишнинг кўзини билиш, компетентлик талабчанлик ва ташкилотчилик хусусиятлари.

Ҳурмат, обрў - эътибор жамият томонидан тан олинган ўлчов бирлиги бўлиб, у жамоанинг раҳбар томонидан қабул қилган қарорларини унинг фикрини, маслаҳатини ўзиникидай қилиб тан олиш, қабул қилиш орқали намоён бўлади. Ўзининг хизмат лавозимидан фойдаланиб қабул қилинган тадбирлар билан эмас, балки жамоа томонидан олға сурилган ижодий фикрлар билан иш тутиш раҳбарнинг сифатий томонларидан бири ҳисобланади. Бу эса раҳбар томонидан таълим муассасаларини бошқаришда жамоада соғлом ва ижодий муҳитни ярата олишдан далолат беради. Бинобарин, раҳбар ўзининг тутган ўрни ва мавқеига мос ҳолда юқори даражадаги обрў - эътиборга (ҳурматга) эга бўлиши лозим.

Раҳбарлик кўпроқ жамоани йўналтира олиш, ишонтира олиш, унда ишонч ҳосил қила олиш орқали (democratic stil), қолаверса, буйруқ орқали мажбурлаш (avtokrot stil) орқали таъсир этиш билан олиб борилади.

Раҳбарликдаги муваффақият раҳбарнинг хизмат лавозими бўйича ҳукмронлик кучи билан эмас, балки унинг обрўси - мавқеи, энергияси, катта тажрибаси, кенг қамровли билими, таланти, жамода ижодий муҳитни шакллантириши, заковатига боғлиқ. Раҳбарликнинг демократик стили марказлашган ҳамда марказлашмаган бошқарув усулида ҳам биринчи навбатда ишбилармонлик, тадбиркорлик муаммоларини жамоа усулида ҳал қилиш орқали ижодий ёндошув орқали ишлаб чиқариш унумдорлигини ошишига олиб келади. Яхши раҳбар нима қилиш, қандай қилиш кераклигини билади, ишни тўғри ташкил этади, жамоани мақсад сари интилишига ва самарали натижага эришишга йўналтира олади.

Раҳбарлик фаолиятидаги муваффақият раҳбарнинг ва бутун жамоанинг меҳнатга бўлган қизиқишига, жамода соғлом муҳит орқали ижодкорликни ошишига, юқори даражадаги ташкилотчилигига мақсадга эришиш йўлида ишни интилувчанлик билан ташкил этишига боғлиқ.

Раҳбарнинг муҳим хусусиятларидан яна бири ходимларнинг вазифасини аниқ белгилаш, ходимларга раҳбарлик бўйича ваколатлар бериш ва уларни оқилона бошқариш орқали яхши натижаларга эришиш ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Байбаева М.Х., Исмаилова З.К. *Раҳбарларнинг низоли вазиятларни ҳал этишидаги самарали бошқарув фаолиятини такомиллаштириш. Монография.* – Тошкент. Нодирабегим, 2019.

2. Байбаева М.Х. *Раҳбарларнинг низоли вазиятларни ҳал этишидаги самарали бошқарув усуллари // Илмий ахборотнома. Самарқанд, 2019. – №4. – Б. 113-117.*

3. Хорошилова С.П. *СОЦИОЛИНГВИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ВОПРОСУ О РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИАЛЕКТАХ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований.* – 2010.

4. Тихонова Е. В. *Социоллингвистический подход к проблеме термина // ОНВ. 2006. №8 (44).*