

БОШҚАРУВ МАДАНИЯТИ ВА УНИНГ БОШҚАРИШ ҚОБИЛИЯТЛАРИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДАГИ ЎРНИ

*Nizomiy nomidagi Toshkent davlat
pedagogika universiteti mustaqil tadqiqotchisi
Abduraxmonova Xurshida G'ofurovna*

Анотация: Бошқариш маданиятини такомиллаштириш унинг барча элементларига эътиборни кучайтириш демакдир. Раҳбарнинг маданият даражаси бу ўта мураккаб кўрсаткич ҳисобланади, раҳбарлик, раҳбардан бошқарув маданиятининг қонуниятларига бўйсунгани талаб этади.

Калит сўзлар: бошқарув маданияти, бошқарув этикаси, ижтимоий тараққиёт қонунлари, қарор, сиёсий ёндошув, бошқаришни демократлаштириш, рағбатлантирувчи бошқарувчи, назорат.

Замонавий раҳбар турли йўналишларда билим ва кўникмаларга эга бўлиши керак: ходимлар билан ишлаш тизими, бошқарув усуллари, бошқарув маданияти, техник бошқарув воситалари, бошқарув жараёнларининг тузилиши ва технологиясини лойиҳалаш ва рационализация қилиш учун билим соҳалари ва бошқалар. Таълим ташкилоти раҳбарининг бошқарув компетентлиги нафақат билим, балки ишлаш қобилиятидир; коммуникатив, конструктив, ташкилий кўникмаларнинг умумийлиги, шунингдек, ушбу кўникмаларни ўз ишларида амалда қўллаш қобилияти ва тайёрлиги; ходимнинг одатдаги ва ўта оғир шароитларда ўз функцияларини сифатли ва аниқ бажариши, янги муаммони муваффақиятли ўзлаштириши ва ўзгарувчан шароитларга тез мослаша олиши.

Раҳбарлик, раҳбардан бошқариш маданиятининг қонуниятларига бўйсунгани талаб этади. Бошқарув маданияти ўз ичига ахлоқ, одоб-қоидаларини олиш керак. Бошқариш маданиятини такомиллаштириш унинг барча элементларига эътиборни кучайтириш демакдир. Раҳбарнинг маданият даражаси бу ўта мураккаб кўрсаткич ҳисобланади. Маданият, бошқарув услубининг энг муҳим мажмуасидир. Демак, бошқаришни маданият, одоб, ахлоқ нормаларига бўйсунган ҳолда олиб бормоқ керак. Бошқарув хизмати этикаси ҳақида раҳбар ўз ишида одоб қоидаларининг мулойимлик ва ўзаро ёрдам ҳамжиҳатлик, катталарга ҳурмат, кичикларга иззат ва ҳар бир жамоа аъзосига нисбатан инсонийлик, шахс сифатида муносабат ва шу каби меъёрларга таяниши ва шу асосда иш олиб бориши зарур бўлади. Шу билан бирга раҳбарнинг ижтимоий аҳволи унинг ўзига хос ахлоқини ҳам белгилайди. Бу сифат раҳбарнинг ўта тўғрилигини ифодалайди ва уни юқори ташкилот ва идораларга нотўғри ахборотлар беришдан қонун қоидаларни бузишдан ўзини тияди.

Йиғилишлар ўтказиллаётган вақтда уларнинг қатнашчиларига нисбатан мулойим бўлиш керак, чунки одамлар бундай йиғилишларга мақбул бошқарув қарорларини яратиш учун келадилар, бундай қарорлар эса биринчи навбатда, раҳбар учун ўта муҳим ҳисобланади. Бошқаларни сабртақат билан эшита олиши, сўзловчиларнинг сўзини охиригача эшитишга ҳаракат қилиши, ходимларнинг фаоллигини такрорлаши керак. Кўпчилик олдида оддий раҳмат айтиш ёки миннатдорчилик билдириш баъзан моддий тақдирлашдан ҳам афзал бўлиш мумкинлигини унутмаслик керак. Агар бирор ходимни ишдаги нуқсонлари учун жазоламоқчи бўлсангиз, албатта адолат чегарасидан чиқмаслик ва кўпол муомала қилмаслик керак. Сўз шаклини ва жазо турини танлашда, жазоловчи ходимларнинг ёшини жинсини ва ҳаракатларини инобатга олиш керак. Танқид - одамларга катта ва зарур таъсир кўрсатувчи воситадир.

Маълумки, бошқарув жараёни учун ижрочиликнинг психологик хусусиятлари ва уларнинг ўзига хослиги муҳим аҳамиятга эга. Худди шу боисдан жамоа гуруҳ ва уларнинг аъзолари юзасидан муайян даражадаги психологик маълумотлилик фаолият ва муомалали ташкил қилиш, уюштириш мулоқатга киришиши воқеъликка тортилганлик масалаларни эътиборга олиш бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ амалга оширишни таъминлайди. Раҳбарлик, психологик саводхонлик ҳар қайсиси алоҳида хусусият, вазият, ҳолат, зиддият, шахс қаршилиги, муносабат, муаммо ва ечимга оқилона ва омилкорлик билан индивидуал ёки дифференциал ёндошишни амалиётга татбиқ этишга кенг қўламли имконият, пухта шарт-шароит шахсий услуб вужудга келишига негиз яратади. Бинобарин раҳбар ходимларнинг индивидуал типологик хусусиятлари бўйича психологик билимлар билан қаноат ҳосил қилмасдан, балки ижтимоий психологик ҳолатлар, қонуниятлар, ҳодисалар ривожини, уларни келтириб чиқарувчи омиллар ҳаракатланувчи механизмлар ижтимоий ҳодисалар ривожини, уларни келтириб чиқарувчи омиллар ҳаракатланувчи механизмлар ижтимоий муаммоларнинг ечими жараёнда қатъий қабул қилиш ва уни бажаралиши босқичлари тўғрисидаги маълумотлар билан қўлланиши лозим. Акс ҳолда жамоа гуруҳ сингари микротузилмаларни бошқаришда психологик муҳитни барқарорлаштиришда шахслараро муносабатларни тўғри ташкил қилишда ишлаб чиқаришни йўлга қўйишда одамлар ўртасида ўзаро таъсир, таъсирланиш, таассурот ўзаро тушуниш ҳамдардлик каби мураккаб кечинмалар кучи давомийлигини англаб етишда нуқсон ва камчиликларга йўл қўйилади.

Раҳбар ходимлар инсонлар темпираменти улар хусусиятлари ҳақида тўлиқ тушунчага эга бўлиши, раҳбарнинг ўз фаолиятини мувафақиятли бошқаришига омил бўла олади. Бошқаришнинг илмийлик қоидаси. Бу қоидани амалга ошириш ижтимоий тараққиёт қонунларини тобора тўлароқ билиб боришини ва улардан кундалик юритиш амалиётида борган сари тўлароқ фойдаланишни тақоза этади.

Раҳбардаги муҳим сифатлар борки, улар бошқариш ишининг самарасига ижобий таъсир кўрсатади. Раҳбарнинг мустақил фикирлилик, топқирлик, ташаббускорлик сифатлари, муомала маданияти - у ўринли, аниқ, самимий гапириш маданияти ва суҳбатдошни тинглаш қобилиятидир. Бугунги кунда бошқарувнинг илмий асосланган ва тажрибада синаб кўрилган қоидаларига таянмай туриб, бошқарувни самарали ривожлантириб ва бошқариб бўлмайди. Замонавий бошқариш маърифатли, ўз касбини кенг ва чуқур эгаллаган, юқори ахлоқ меъёрларига амал қилишни талаб этади.

Маърифат ва ахлоқ орқали кишиларнинг иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини, хулқини ўрганиш ва ташкилот фаолиятида қўллаш катта муваффақиятларга олиб келади. Бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошириш учун раҳбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишидан қатъий назар муайян қобилиятга эга бўлиши керак. Раҳбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустаҳкам характери кучли иродаси, барқарор ҳиссиёти нарсаларга ва жабҳаларга нисбатан махсус қобилиятлари билан ходимларни бошқара олади. Фан ва техниканинг ривожини одамларда онглилик даражасининг юксак кўсаткичи ижтимоий тажрибаларнинг таъсирчан кучи ҳисобланади. Кишиларнинг муайян билимларга эга эканлиги раҳбарнинг комил инсон камолати поғонасига кўтарилишини тақоза этади. Раҳбардан иродавийлик хусусияти талаб қилинади.

Раҳбарда иродавий куч-қувватнинг мужассамлашуви, бошқарув фаолиятининг машаққатлари, заҳматлари, мақсадга интилиши ва собитқадамлилик, ташаббус, мустақиллик, ижодийлик, саботлилик, қатъийлик, принципиаллик, вазминлик, эсанкирамаслик, ўзини қўлга ола билишлик, интизомийлик, ўзини ўзи удалаш, ўзига ўзи буйруқ бериш, ўз кучига ишониш, ўзини сафарбар қила олишлик каби фазилатларни мавжудлиги раҳбарнинг муваффақиятидир.

Раҳбарлик фаолияти ва раҳбар шахси учун иродавий сифатлар жуда муҳим аҳамиятга эга, уни бошқариш эса психологик тўсиқлар, вазиятлар, низоли ҳолатларни енгиш манбаи бўлиб ҳисобланади. Раҳбар кадрнинг нуфузи барқарор ирода субъекти эканлигини ҳар қайси ҳаракат ва фаолиятида намоён қилишда ўз ифодасини топади, уни комилликка йўналтиришга имкон яратади.

Э.П.Тонконогая[123] томонидан ўйланган, таклиф қилинган моделга мувофиқ, таълим ташкилоти раҳбари кенг ижтимоий ва маданий дунёқарашга, мослашувчан фикрлашга эга юқори компетентли раҳбар; демократик ва янги бошқарув услубига эга бўлган гуманист; жамоада ижодий муҳит ва қулай психологик муҳит яратишга қодир, ностандарт бошқарув қарорларини қабул қилиши, унга ишониб топширилган болаларни ўқитиш ва ўқитишнинг юқори сифати ва самарадорлигига эришишга қодир.

Олимларнинг фикрларини хулоса қилиб, бошқарув компетенцияларини белгилайдиган бир қатор умумий қоидаларни аниқлаш мумкин:

- раҳбарнинг шахсий ва касбий фазилатлари билан белгиланадиган умумий тавсиф;

- интеллектуал, ҳиссий ва кучли иродали таълим, инсоннинг ҳаётий позицияси билан боғлиқ, инсонпарвар, демократик, шахсга йўналганлик;

- касбий фаолият, бошқарув назарияси ва амалиёти, кенг ижтимоий ва маданий фикрлар, фикрлашнинг мослашувчанлиги соҳасидаги фундаментал билимлар;

- жамоа билан ишлаш, конструктив шахслараро муносабатларни қуриш, мулоқот қобилиятига эга бўлиш малакаси;

- ҳаракатчан бўлиш, одатий ва одатий бўлмаган вазиятларда тез қарор қабул қилиш, янгиликка тайёргарлик.

Таълим ташкилоти раҳбарининг бошқарув компетентлигининг таркибини белгилайдиган турли хил позициялар мавжуд. Таълим ташкилоти раҳбарининг бошқарув компетентлигининг асосий таркибий қисмлари қуйидагилардан иборат: мотивацион, когнитив ва технологик. Бунда мотивацион жиҳат – тадқиқотчилик компетентлигининг касбий фаолиятдаги ўзига хослиги ва муҳимлигини намоён бўлиши, когнитив жиҳати – илмий маълумотларни ўрганиш ва тадқиқотчилик вазифаларини бажариш учун зарур бўлган билимларни ўзлаштириш ҳамда унинг натижаларини касбий фаолиятига татбиқ этиш, технологик жиҳати эса - қўйилган вазифаларни бажариш учун зарур бўладиган кўникма ва малакалар йиғиндиси сифатида изоҳланади.

Фойданилган адабиётлар:

1. Э.Ғозиев. “Бошқарувнинг педагогик-психологик харитаси” номли йўриқнома.

2. Р.М.Махмудов, А.А.Бекназаров. Ички ишлар идораларида Бошқарув психологияси.

3. Холбеков А, Махмудов И, Рашидов Ф. Замонавий раҳбар: маънавий фазилатлар, психологик қиёфа, касбий маҳорат-Т 2008.й.

4. Платонов Ю.Р. Социальная психология –СПб-2006

5. М.Намдамова *Maktabgacha ta’lim tashkilotida mehnat qonunchiligi xujjatlari bilan ishlash O‘quv qo‘llanma*, Toshkent “Ozkitobsavdo” 2020, ISBN 978-9943-6297-6-9, UO‘K: 373,2:37,9 (075), KBK: 74. 102 ya7, 204 bet

6. М.Намдамова *Sbornik nauchnix statey po itogam raboti*, Mejdunarodnogo nauchnogo foruma tom 2, «Nauka i innovatsii - sovremenniye konsepsii». Data rassilki sbornika – 18 oktabrya 2019 g, Moskva 2019, 46-50 st

7. M.Hamdamaova Metodicheskaya rabota v doshkolnix obrazovatelnix uchrejdeniy kak faktor povisheniya kachestva obrazovaniya«Problemi ta perspektivi rozvitku suchasno nauki v krainax Evropi ta azii», XX MIJNARODNA NAUKOVO-PRAKTICHNA INTERNET- KONFERENSIYA- 31 JOVTNYA 2019, ZBIRNIK NAUKOVIX PRATS,Pereyaslav-Xmelnitskiy-2019, 67-70 st

8. Митин А. Н. Культура управления: учеб.пособие / А. Н. Митин; Урал. акад. гос. службы. — Екатеринбург: 2000.

9. M.Hamdamaova Kindergarten, as the first compotent, rural education systems European journal of Research and Reelection in educational Sciences, Volume 7 November 12, 2019 Part VI, ISSN 2056-5852, Progressive Academic Publishing, UK 5, 276-281 p

10. M.Hamdamaova Organizations of management in the system of preschool educations on the basis of pedagogical partnership University Press Journals, University Park, Notingham NG7 2rd, United Kingdom, November 28, 2019, ISSN: 0013-5984,E-ISSN: 1554-8279