

БЎЛҒУСИ МЕНЕДЖЕРЛАР БОШҚАРУВ КЎНИКМАЛАРИ ШАКЛЛАНИШИНИНГ ПСИХОЛОГИК ОМИЛЛАРИ

А.М.Махмудов – ҳалқаро алоқалар бўлими бошлиғи

Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия институти

Ас.Т.Ниязов – доцент

Аб.Т.Ниязов – педагогика фанлари номзоди, доцент

Ажиниёз номидаги Нукус давлат педагогика институти

Таянч сўзлар: касбий шаклланиш, менежернинг бошқарув кўникмалари, касбий компетентлик, шахснинг ижтимоий психологик хусусиятлари.

Ключевые слова: профессиональное формирование, управленческие навыки менеджера, профессиональная компетенция, важность социально-психологического состояния индивида.

Key words: professional formation, management skills of managers, professional competence, importance of socio-psychological state of the individual.

Бошқарув жараёнининг самарадорлиги раҳбарларда ташкилий бошқарув кўникмаларининг шаклланишига боғлиқ. Шунинг учун ҳам бугунги кун менежментда бўлғуси менежерларнинг бошқарув кўникмаларини ўрганишга, айниқса бошқарув кўникмаларининг шаклланишига таъсир этадиган психологик омиллар масаласига қизиқиш кучайган.

Шу билан бирга таъкидлаш жоизки, раҳбардаги муваффақиятли бажариш масаласи куйидаги ҳолатлар билан чамбарчас боғлиқ: бошқарув фаолиятининг субъекти ҳисобланган менежер шахсий-индивидуал фазилатлари (бошқарув ва шахсий касбий потенциали, касбий жиҳатдан муҳим бўлган хусусиятлари), конкрет бошқарув структурасидаги фазилатлари (фаолиятнинг конкрет ҳолатлари тўплами).

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, касбий ва шахсий фазилатларнинг мутаносиблиги менежерда ўз бошқарув компетентлигига ишоч туйғусини шакллантиради экан. Шунингдек, бу ҳолат раҳбарда муомалада очиклик, муаммолар вазиятларни ҳал этишга тайёрлик, ижодий изланувчанлик, таваккал қилишга мойиллик сингари сифатларнинг ривожланишига ёрдам берар экан [1:240].

М.Б.Горбуновнинг таъкидлашича, раҳбар мажбуриятларининг моҳияти олдида қўйилган вазифаларни бажаришга йўналтирилган ходимларнинг бошқарув ташкил этишдан иборат бўлиб, ижодий фаолиятнинг бир тури ҳисобланади. Бундан ташқари, бошқарув объектининг мураккабланиши билан, бошқарувга нисбатан талабларнинг ортиши билан ижодга нисбатан ҳам йўл очила боради [2].

Дарҳақиқат, менежернинг касбий маҳорати конкрет вазифаларнинг психологик мазмунини қанчалик тезкор тушуниб олиш кўникмасига боғлиқ. Бошқарув жараёнида куйидаги психологик омиллар муҳим аҳамият касб этишлиги тадқиқотларда ўрганилган:

1. касбий ва шахслараро муносабатларнинг психологик мазмунига;
2. ижтимоий ва функционал роллар тўғрисидаги тасаввурларнинг ўзаро мослиги;
3. мотивациянинг ўзига хослиги;
4. вертикал ва горизонтал коммуникациянинг характери;
5. бошқарув вазифаларининг тасимоти ва ҳ.

Тадқиқотчи олим С.К.Шекснининг таъкидлашича, субъектларнинг ўзаро таъсири билан кечадиган ижтимоий психологик жараёнлар уларнинг индивидуалликларига сабабли биз ўйлагандан анча мураккаб кечади. Бу ҳолат бошқарувда турли туман қўйилган вазиятларни келтириб чиқаради. Персоналнинг индивидуал психологик хусусиятлари билан содир бўладиган вазиятларда ҳам самарали бажариш маҳоратига эга бўлиш муҳим бўлган кўникмаларидан бири ҳисобланади [3].

Бошқарув жараёнининг мураккаблиги ва ўзига хослиги ҳақида гапира туриб, Б.А.Аникин функционал жиҳатдан кўзда тутилмаган ва қачон пайдо бўлиши номаълум бўлган қатор ишлаб чиқариш вазиятлари тўғрисида ёзади [4]. Б.Г.Литвак бошқарув структурасидаги вертикал ва горизонтал функцияларнинг тасимоти ўзаро бир-бирига мос бўлишлиги зарурати ҳақида ёзади [5]. Бундан ташқари инобатга олиш лозимки, фаолият субъектларининг индивидуаллиги билан пайдо бўладиган мураккабликлар бошқарув кўникмаларининг шаклланиши учун замин яратди. Бу мураккабликларга куйидагилар кирди: ходимларнинг маълум тартибга бўйсиниши шартлиги, меҳнат фаолиятининг шарт-шароитлари, турли хил даражадаги масалаларни ечишда шахс имкониятларининг ҳар хиллиги, белгиланган ва ходим томонидан қабул қилинган мажбуриятнинг бир хил эмаслиги ва ҳ.

Менежер фаолияти самарадорлигини таъминловчи шахс омилларини таҳлил қилар экан, Е.Г.Мопп куйидагиларни таъкидлайди: ходимларга таъсир кўсатишга интилиш (доминантликка интилиш), эмоционал турғунлик ва стрессларга чидамлик, тадбиркорлик ва ғалабага интиланлик, вазифаларни бажаришда масъулиятни ўз зиммасига олиш, ақлли таваккалга интилиш, топшириқларни бажаришда масъулият ва ишончлик, мустақиллик, ўз нуктаи назарига эга бўлишлик, ривожланган муомала кўникмаларига эга бўлишлик, креативлик, ижодий масалаларни ечиш қобилияти [6]. Ташкилот тузилмасида раҳбарнинг ўзига хос ўрнини таҳлил қилар экан, А.А.Брасс таъкидлайдики, раҳбар куч ва ҳокимият функциясини ўзида мужассамлаштиради, адолатнинг тимсоли ҳисобланади, унинг ҳулуқ-атвори мунтазам ҳолда ҳам юқори раҳбарият томонидан, ҳам жамоа томонидан баҳоланади [7]. Дарҳақиқат, ҳар доим ҳам ходим раҳбарга боғлиқ бўлавермайди, балки раҳбар ҳам ходимга боғлиқ бўлади, яъни ходимларнинг билимига, малакасига таърибасига, топшириқларни бажаришга тайёрлигига. Бундан ташқари, ҳар қандай раҳбарнинг бошқарув фаолияти ўз ҳамкасбаларига ва иш бўйича шерикларига боғлиқ ҳолда кечади.

Юқорида айтилган барча фикрлар раҳбар фаолиятига таъсир кўрсатадиган, унинг муваффақиятли амалга оширилишини таъминлайдиган психологик омиллар тўғрисида бўлди. Юқорида берилган маълумотлар олий таълим муассасаларида бошқарув йўналишида таълим олаётган бўлғуси менежерлар учун муҳим аҳамият касб этади.

Шу ўринда В.Б.Трафимова ва А.А.Костиналар томонидан ўтказилган бўлғуси менежерлар бошқарув кўникмалари шаклланишининг психологик омилларига бағишланган илмий тадқиқотга қисқача тўхталиб ўтмоқчимиз. Тадқиқотдан кўзланган мақсад бошқарув кўникмалари шаклланишига бевосита таъсир кўрсатадиган шахс сифатларини аниқлаш ва уларнинг бошқарув жараёнидаги ўрнини белгилашдан иборат.

Тадқиқотнинг кўрсатишича, синалувчилар учун энг ривожланган ташкилий-бошқарув кўникмалари сирасига куйидагилар кирар экан: раҳбарнинг ташкилотчилиги, стратегик режалаштириш маҳорати, турли хил ноҳуш вазиятларнинг пайдо бўлишини олдиндан ҳис қилиш қобилияти, ишнинг ва олдинга қўйилган мақсадларнинг бажарилиши учун зарур шарт-шароитларни яратиб бера билиш кўникмаси, ишнинг сифатли бажарилишига ходимларни сафарбар эта билиш қобилияти, одамларга йўналганлик, уюшган командани ташкил қила билиш маҳорати, ходимларнинг ишончини қозониш ва ҳ. Тадқиқот натижаларидан бири сифатида тағин бўлғуси менежерларда раҳбар қандай инсон бўлиши лозимлиги тўғрисида тасаввурнинг пайдо бўлишини ҳам алоҳида таъкидлаш жоиз. Бундай тасаввурнинг мавжудлиги ҳар қандай бошловчи менежер учун, унинг бошқарув фаолияти учун муҳим аҳамият касб этади.

Синалувчиларнинг ижтимоий коммуникатив компетентлиги таҳлил қилинганда, самарали раҳбар учун зарур бўладиган бир қанча шахс сифатлари аниқланди. Уларнинг орасида статистик жиҳатдан ишончли бўлгани куйидагилардир:

- мулоқотчанлик, очиклик, атрофдагилар билан муносабатларни эркин ва очик ҳолда ташкил этиш, ходимларни ўзаро тушуниш, ходимлар кўз ўнгига обрўнинг ортиб бориши;

- ўз ўзини назорат қилиш, ўзини бошқариш, ишнинг сифатли бажарилиши учун ўта муҳим бўлган сифат – маълум қоидаларга ўзини бўйсиндириш;

- юксак мантикий тафаккур, фаросатлилик, менеджерга фаолият жараёнини тўғри ташкил қилиши учун имкон яратадиган сифат – турли хил мантикий конструкцияларни туза билиш кўникмаси (режа ишлаб чиқиш, мақсад ва вазифаларни қўя билиш ва х.), жамоада бир маромдаги иш жараёнини ташкил этиш.

Демак, бўлғуси менеджерлар ҳали бошқарув фаолияти билан шуғилланмасдан олдин юқоридаги психологик сифатлар тўғрисида тасаввурларга эга бўлмоғи лозим.

Америка ва Япониялик 1500 менеджерни ўрганиш асосида самарали раҳбарликка оид қуйидаги хислатлар ажратиб кўрсатилди:

- стратегик режалаштиришга мойилликнинг кучлилиги;
- ишларни ва ресурсларни тақсимлаш бўйича мақбул қарор қабул қилиш;
- меҳнатга ва жамоага нисбатан ўз масъулиятини оширишга интилиш;
- факултетадаги шароитларда ижодий ва рационал қарор қабул қилиш;
- ўз кучига ишор;
- ўз ҳуқуқларини англаш ва масъулиятни ҳис этиш;
- юксак фидокорлик;
- ижобий мулоқотга эришиш;
- мураккаб вазиятларда тўғри таҳлилни амалга ошириш ва интуицияга таянган ҳолда келажакни прогноз қила олиш;
- меҳнатга юксак қадрият сифатида қараш;
- айбдорни излаш эмас, муаммони ҳал этишга интилиш, таваккалчиликка мойиллик ва мустақил фикрга эга бўлиш;
- амалга оширилаётган ишларга ўз шахсий ишидек қараш [8].

Самарали бошқарувга ҳалакит қиладиган шахс сифатлари ҳам мавжуд бўлиб, бўлғуси менеджерларнинг уларни билиши мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Бошқарув соҳасидаги машҳур олимлардан М.Вудкок ва Д.Френсис бир қанча синалувчилар фаолиятини тадқиқ қилиб, самарали раҳбарликка ҳалакит берувчи шахс сифатларини аниқлади:

1. ўз ўзини бошқара олмаслик;
2. шахсий қадриятларнинг шаклланмаганлиги;
3. шахсий мақсаднинг аниқ ифодаланмаганлиги;
4. камолотга интилишнинг йўқлиги;
5. муаммони еча олмаслик;
6. ижодий ёндашувнинг етишмаслиги;
7. итоатидаги ходимларга таъсир этолмаслик;
8. бошқарув фаолияти хусусиятини яхши билмаслик;
9. бошқарув малакасининг сустлиги;
10. итоатидаги ходимларда меҳнат малакасини шакллантира олмаслик;
11. жамоа ташкил этишдаги суст қобилият [8].

Тадқиқотчи Р.Стогдилл томонидан ёзилган “Раҳбар қўлланмаси” китобида самарали раҳбарга хос бўлган муҳим сифатлардан бири сифатида доминантлик кўрсатилади. Доминантлик деганда раҳбарнинг ташаббусни ўз қўлига олиши, гуруҳга етакчилик қилишга интилиши ва мураккаб вазиятларда масъулиятни ўз зиммасига олиши тушинилади.

Қўлланмада эътироф этилган сифатлардан яна бири – раҳбарнинг ўзига ишонч ҳиссидир. Маълумки, ўзига ишонган раҳбарга эргашувчилар кўп бўлади ва раҳбар ўзидаги ишонч туйғусини ўзгаларга ўтказиш орқали жамоани самарали бошқаради.

Пешкадам раҳбарга хос бўлган яна бир муҳим психологик сифат – вазминлик ва сабуру бардошдир. Раҳбар ҳамиша ўз ҳис-туйғуларини ўз вақтида жиловлай олиши лозим. Шунингдек, бошқарув фаолиятини самарали қиладиган фазилатлардан бири – муваффақиятга интилиш ҳисобланади. Маълумки, инсонга хос бўлган икки сифат, яъни муваффақиятга интилиш ва муваффақиятсизликдан қочиш бошқарув фаолиятида жуда керак бўладиган хусусиятдир.

Р.Стогдиллнинг фикрича, самарали бошқарувни амалга ошириш учун муҳим бўлган психологик сифатлардан яна бири – масъулият ва мажбурият туйғусини ҳар доим ўзида туйиш. Ходимлар юқоридаги туйғуларнинг раҳбарда мавжудлигини англашсалар, уларга бу ҳолат қаттиқ таъсир кўрсатади ва ходимларда бажарилаётган ишнинг самарали яқун топишига ишонччи ошириб юборади.

Бошқарув самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатадиган психологик сифатлардан бири – раҳбарнинг мустақил фикрга эгалиги. Ким нима деса шунга қўниб кетадиган раҳбарнинг жамоада етарли даражада обрўси ҳам бўлмайди. Обрўсизлик эса ўз ўрнида раҳбарнинг таъсир кучини камайтиради.

Бошқарув психологиясидаги муҳим омиллардан бири ва менеджер учун ниҳоятда аҳамиятли бўлган психологик сифатлардан бири – бошқарув мулоқотидир. Бошқача айтганда, бошқарувда иккала йўналишда ҳам, яъни вертикал (раҳбарлараро) ва горизонтал (ходимлараро) йўналишларда мулоқотни тўғри йўлга қўйиш. Чунки раҳбар фаолиятининг қарайиб тўртдан уч қисми мулоқот орқали амалга оширилади. Ходимлар билан кечадиган мулоқотнинг самарадорлиги меҳнат унумдорлиги билан алоқада эканлиги аниқланган [8].

Шундай қилиб, раҳбар фаолиятидаги самарадорлиқни таъминлаб берадиган, ҳар қандай бўлғуси менеджер келажакда эътиборга олиб қўйиши лозим бўлган шахс сифатлари билан танишиб чиқдик. Маълумки, инсонлар бундай психологик хусусиятлар билан дунёга келишмайди. Биз юқорида санаб ўтган барча психологик сифатлар кейинчалик ҳаёт йўли давомида инсон ўзлаштириб оладиган сифатлар ҳисобланади [10]. Бироқ шуниси аёнки, мазкур сифатларнинг барчаси ҳам бошқарувнинг самарадорлигига ижобий таъсир кўрсатади.

Шунинг учун ҳам бўлғуси менеджерлар учун ўқишлар ташкил этилганда, уларнинг амалий кўникмаларини шакллантирадиган ва ривожлантирадиган машғулотлар ташкил этилганда биз юқорида санаб ўтган психологик хусусиятларга алоҳида эътибор қаратиш лозим деб ҳисоблаймиз. Бундан ташқари, ҳар бир раҳбар ҳам мунтазам суратда ўз устида ишлаши лозим ва шу ишлаш жараёнида мазкур сифатларни ўзида мужассамлаштиришга интилмоғи даркор.

Хулоса қилиб айтганда, бўлғуси менеджерлар учун зарур бўлган бошқарув кўникмалари сирасига биз юқорида таъкидлаганимиз психологик сифатлар қиради ва уларни ўзида шакллантира бориб раҳбарларнинг бошқарув салоҳияти ошади.

Адабиётлар

1. Буравцова Н.В. Психологическое пространство личности в контексте проблем профессионального образования. // Философия образования. 2010, №1
2. Гарунов М. Развитие творческой самостоятельности специалиста. //Высшее образование в России. 2003, №4.
3. Аникин Г. Высший менеджмент для руководителя. – М.: 2001.
4. Литвак Б.Г. Разработка управленческого решения. – М.: 2003.
5. Мопп Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб., 2003.
6. Брасс А.А. Основы менеджмента. – М.: 2003.
7. Фетискин Н.П. Диагностика коммуникативной социальной компетентности. (КСК). / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. //Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: 2002.
8. Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. – Т.: 2006, 230-б.
9. Махмудов И.И. Бошқарув профессионализми: психологик таҳлил. – Т.: “Академия”, 2011, 154- б.
10. Комилов Н., Бегматов А., Куронов М. Раҳбар ва ходим. Тўплам. Тузувчилар: Т.: 1998. 171- 6.

РЕЗЮМЕ

Ушбу мақола менеджерларнинг касбий фаолиятининг ривожланишига ёрдам беради. Бошқарувнинг психологик жиҳатдан ривожланишининг аҳамиятли омиллари қаралиб чиқилди.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются анализ навыков и компетенций, способствующих профессиональному становлению будущих менеджеров. Рассматриваются психологические факторы, влияющие на развитие управленческих навыков.

SUMMARY

The article deals with the analysis of skills and competencies, promoting the professional development of future managers. The author studies psychological factors influencing on the development of managerial skills.