

($t=2,4$; $p \leq 0,05$). Mazkur natijalar tahliliga ko'ra, 4-bosqich talabalarining o'ziga ishonchining yuqoriligi, ularning kasbiy tayyorlik darajasining oshganligidan dalolat beradi. Shuningdek, ular o'zlarining bilimlari va ko'nikmalarini chuqurroq o'zlashtirganligi va tajriba orttirganligi aniqlandi.

Xulosa. Xulosa qilib aytganda, bu tajribalar ularning o'ziga bo'lgan ishonchlarini oshirishga xizmat qildi. Aniqlanishicha, 4-bosqichda talabalar ko'proq amaliy tajribaga ega bo'lishi, bu ularning o'z maqsadlari va vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishiga yordam beradi. Jumladan, 4-bosqich talabalar o'zlarining shaxsiy rivojlanishlari va professional o'sishlari bilan bog'liq bo'lgan omillarni yaxshiroq

anglashi, o'ziga ishonchning yuqoriligi, shaxsiy va professional muvaffaqiyatlarga erishish uchun zarur bo'lgan o'zgarishlarni amalga oshirish jihatlari, o'z maqsadlariga erishishda muvaffaqiyatli bo'lish darajasi yuqoriligi asoslandi. Jumladan, 4-bosqich talabalar orasida o'ziga ishonchning yuqori bo'lishi, ularning professional tayyorlik darajasining yuqoriligi, amaliy tajribalar, shaxsiy rivojlanish va maqsadga erishish motivatsiyasining yuqoriligi bilan bog'liq ekan. Xulosa sifatida aytish kerak bu bosqichda talabalar o'z bilim va ko'nikmalariga bo'lgan ishonchlarini mustahkamlash va kelajakdagi kasbiy faoliyatlarini muvaffaqiyatli boshqarishga tayyor ekanliklarini ko'rsatadi.

Adabiyotlar

1. Karimova V.M., Xolyigitova N.X. Psixologiya. O'quv qo'llanma. – Toshkent: «Iqtisodiyot», 2014.
2. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний. – Москва: Изд-во. Моск. ун-та, 2001.
3. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – Санкт-Петербург: «Питер», 2000.
4. Якунин В.А., Жданова А.А. Психология управления учебно-познавательной деятельностью студентов. – Ленинград: Изд-во. ЛГУ, 1986.
5. Прохоров А.О. Методы психической саморегуляции. – Казань: КГПИ, 2000.

REZYUME. Moqalada bo'lajak pedagoglarning o'ziga ishonchini rivojlantirishga ta'sir ko'rsatuvchi ijtimoiy psixologik omillar tahlili atab aytganda, shaxsning o'z-o'ziga munosabatini baholash metodikasi va «bo'lajak pedagoglarning o'ziga ishonchini rivojlantirishning psixologik xususiyatlarini aniqlovchi so'rovnoma» bo'yicha olingan dastlabki natijalar tahlil to'g'risida ma'lumotlar berilgan.

РЕЗЮМЕ. В статье приведены данные об анализе социально-психологических факторов, влияющих на развитие уверенности в себе будущих педагогов, так называемая «оценка отношения личности к себе» и предварительные результаты, полученные по «анкете, определяющей психологические особенности развития уверенности в себе будущих педагогов».

SUMMARY. The article presents data on the analysis of socio-psychological factors influencing the development of self-confidence in future teachers, the so-called "assessment of a person's attitude towards themselves" and the preliminary results obtained from the "questionnaire that determines the psychological characteristics of the development of self-confidence in future teachers."

ИННОВАЦИОН ЕТАКЧИЛИК ФАОЛИЯТИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ

Ш.Б.Сапаров – психология фанлари номзоди, доцент

Ажиниёз номидаги Нукус давлат педагогика институти

Таянч сўзлар: етакчилик фаолияти, инновацион етакчилик, етакчилик қобилиятлари, етакчилик сифатлари, бошқарув, бошқарув мотивацияси, бошқарув томоиллари, фаолият самарадорлиги.

Ключевые слова: лидерская деятельность, инновационное лидерство, лидерские способности, лидерские качества, управление, мотивация управления, принципы управления, эффективность деятельности.

Key words: leadership activity, innovative leadership, leadership abilities, leadership qualities, management, management motivation, management principles, activity effectiveness.

Кириш. Инновацион етакчилик фаолияти мазмун-моҳиятига кўра, психология, социология, менежмент, педагогика каби бир қатор фанларнинг предмети сифатида тадқиқ этилади. Айнан, уларнинг орасида етакчилик фаолиятини таъминлашда психологик ўзига хосликларни инобатга оладиган бўлсак психологиянинг роли бекиёс. Раҳбар фаолиятининг моҳияти, субъектларнинг шахсий фаолиятини юқори даражада ҳамкорликда ташкил этишни таъминлашдан иборат бўлиб, бошқарув фаолияти уни амалга оширишнинг жамоавий субъекти доирасида ривожланадиган кўшма фаолиятнинг тартибга солувчи қуйи тизими сифатида ишлайди.

Адабиётлар таҳлили ва методологияси.

Инновацион етакчилик фаолиятини тадқиқ этишга доир турли хил ёндашувлар мавжуд. Б.М.Басснинг фикрича, етакчилик фаолиятига доир ёндашувларнинг ҳар бири фақат маълум бир жиҳатни тавсифлашга қаратилган. Ҳар бир ёндашув турли даражадаги умумлаштиришнинг ўзига хос таҳлил бирлиги билан тавсифлашнинг фақат бир томонлама усулини ифодалайди [1]. А.В.Карповнинг сўзларига кўра, барча мавжуд усуллар етакчилик фаолиятини таҳлил қилиш даражаларини ифодалайди. Бу ҳолат кўп қиррали таҳлилни талаб қиладиган етакчилик фаолиятининг мураккаблигига ишора қилади.

В.В.Беловнинг айтишича, доимий ва вақтинчалик таҳлиллар асосида бошқарув фаолияти мазмунининг куйидаги хусусиятлар: қисқа муддатли турли ҳаракатлар билан юқори самарадорлик, жуда кенг алоқалар тармоғи, коммуникатив ҳаракатларнинг устунлиги, бир кичик масаладан иккинчисига ўтиш, бир нечта ҳаракатларнинг ўз вақтида тез-тез такрорланишига ажратиб кўрсатиш мумкин. Л.Г.Почебутнинг ёзишича, етакчилик фаолияти нафақат бошқарув циклини амалга оширишни таъминлайдиган технологик ёки профессионал асосларни балки ижтимоий роллар билан боғлиқ асосларни ҳам ўз ичига олади [2]. Аризона университети тадқиқотчиси Д.Р.Веберг 10 та асосий етакчилик ролини ажратиб кўрсатиб, уларни учта тоифага: шахслараро роллар (ижрочи, етакчи) ахборот роллари (“ахборот олувчи”, ахборот тарқатувчи), жамоатчилик билан боғлиқ роллар (тадбиркор, низоларни бартараф этувчи, ресурсларни тақсимловчи, музокаралар олиб бориш)га ажратади [3]. Тадқиқотчи Ҳ.Алсолами етакчилик фаолиятини жуда мураккаб жараён сифатида баҳолаб, уни амалга оширишда ҳар доим бошқарув функцияларига таяниш лозим эканлигини алоҳида таъкидлаб ўтади. Бошқарув фаолияти раҳбарлардан турли бошқарув ишларини бажаришни талаб қилади. Гуруҳ аъзоларининг биргаликдаги фаолияти жараёнида уларни мувофиқлаштиришга қаратилган интеграция фаолиятининг предмети бўлган раҳбар ўзининг индивидуал фаолиятида махсус вазифалар тизимини бажаради. Шу муносабат билан, муҳим назарий масала - бу ишларнинг ихтисослаштирилган турлари бўлган ва бошқарув фаолиятининг мазмунини белгилайдиган функциялар масаласи ҳисобланади.

В.Каритовнинг таърифича, етакчилик фаолиятининг мазмунини ўрганиш анъанавий равишда функционал таҳлил доирасида амалга оширилади. Ҳар бир функция бошқариладиган объектга бошқарув таъсирининг маълум бир шакли ва усулини акс эттиради, тегишли услуб ва бошқарув усулларини келтириб чиқаради. Рус тадқиқотчиси Э.Смирнов бугунги кунда бошқарув фаолияти таркибида унинг мазмунининг ўзига хос хусусиятларини ташкил этувчи ва бунинг учун мажбурий бўлган баъзи асосий функциялар мавжуд эканлигини эътироф этади. Машҳур француз бошқарув мактаби вакили А.Фаёл юқорида таъкидлаб ўтилган функцияларни алоҳида ажратиб кўрсатди. Унга кўра, олдиндан кўриш (режалаштириш), ташкил этиш, бошқариш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш кабилар асосий функциялар сифатида баҳоланади. Л.Гюлик ушбу рўйхатни давом

эттириб, “кадрларни саралаш”, “ҳисобот”, “бюджетни шакллантириш” кабиларни қўшади [4]. Замонавий тадқиқотчилар Ж.Макгуиере ва Г.Родес асосий функциялар сифатида режалаштириш, ташкил этиш, назорат қилиш, етакчилик, кадрлар билан ишлаш функцияларини ажратиб кўрсатадилар [5]. А.А.Тихомиров функцияларни назорат тизимини ташкил этиш, мақсадларни танлаш, прогнозлаш, режалаштириш, ахборотлаштириш, қарор қабул қилиш, ташкилий-оммавий фаолият, бошқарув самарадорлигини баҳолаш каби турларга ажратган бўлса, О.Мартенс бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш, қарор қабул қилиш, ташкил этиш, тартибга солиш ва тузатиш, ҳисобга олиш кабиларни асосий функциялар сифатида эътироф этади. Юқорида келтирилган функциялардан фарқли ўлароқ А.Свеницкий маъмурий, стратегик, эксперт ва маслаҳат, вакиллик, тарбиявий, психотерапевтик, коммуникатив ва тартибга солиш, инновацион, интизомий функцияларга ишора қилади [6]. Шундай қилиб, ҳар бир муаллифларнинг ёндашувлари бир-бирига жуда ўхшаш бўлсада, аслида функциялар рўйхатида сезиларли ўзгаришлар мавжудлигини кузатишимиз мумкин.

Етакчилик фаолиятининг психологик ва ижтимоий-психологик хусусиятлари ҳақидаги масалалар адабиётларда кенг ёритилган. Замонавий инновацион етакчилик фаолиятини ташкил этишда кўплаб тадқиқотчилар асосан иккита қадриятлар тизимига алоҳида эътибор қаратишган. Булар етакчининг шахсий қадриятлари ва жамоа қадриятлари. Буларнинг ўртасидаги муносабатларнинг бир нечта турлари мавжуд. Улар ўртасидаги келишмовчилик қарама-қаршилиқнинг пайдо бўлиши, шахсий қарашларнинг деформатсияси ва “сохта” қадриятларнинг пайдо бўлиши бошқарувдаги тартибсизликларни келтириб чиқариши мумкин. Иккинчиси пассив ҳаётий позицияга эга бўлиш, жавобгарликдан қочиш (муваффақиятсизликдан қочиш мотиви) оқибатида етакчи фаолиятида самарадорлик кузатилмайди. Аниқ қадриятларга эга бўлган етакчи доим фаол ҳаётий позитсия эгаллиги, фикр-мулоҳазаларни ўрнатиш истаги, қабул қилинган қарорлар учун жавобгарликка тайёрлиги билан ажралиб туради.

Д.Г.Труновнинг таъкидлашича, буларнинг барчаси белгиланган мақсадларга эришишга олиб келади, энг муҳими, стратегик қарорлар қабул қилишда катта таъсир кўрсатади. Мақсадларни белгилаш ва қадриятлар тизимига эга бўлиш билан бир қаторда, мотивация етакчилик фаолиятининг асосини ташкил этади.

О.В.Евтиховнинг аниқлашича, етакчилик фаолиятида бошқарув мотивацияси раҳбарнинг

шахсий мақсадлари ва жамоанинг умумий мақсадларига эришиш учун ўзини ва бошқаларни ҳаракат қилишга ундаш жараёнидир. Жамоада раҳбар учун ҳам ходим учун ҳам умумий бўлган зарурий мотив турлари мавжуд бўлиб, уларнинг сирасига шахсий ривожланиш ва ўсиш, тегишлилик ҳисси, масъулият, қизиқишларни киритиш мумкин. Бинобарин, бу мотивация яна индивидуал хусусиятлар ва бошқарув самарадорлиги даражаси ўртасидаги муносабатни акс эттиради. К.К.Оганяннинг сўзларига кўра, раҳбарлик ташкилот ичидаги жамоавий функция бўлсада, раҳбарлар биринчи навбатда ўзларининг шахсий хусусиятлари ва тажрибасидан фойдаланган ҳолда индивидуал ҳаракат қиладилар [7]. Индивидуал характернинг бундай эркин ифодаси жамоанинг меҳнат фаолияти самарадорлигини таминлаб туради.

Таҳлил ва натижалар. Етакчи фаолиятининг асосий кўрсаткичларидан бири бу хулқ-атворнинг ягона қадрият регуляторлари ҳисобланади. Бунга раҳбар ўз қўл остидагилар билан бўлган бошқарув муносабатларини англаб етганда эришиш мумкин. Бундан ташқари, раҳбарнинг шахсий ёндашуви доирасида ўз-ўзини ҳурмат қилиш каби шахс хусусиятига ҳам аҳамиятига қаратиш лозим. М.Балунов бу позицияни шундай тасвирлайди. Ҳаддан ташқари ўз-ўзини ҳурмат қилиш, такаббурлик, кибрланиш, менсимаслик каби салбий хусусиятларнинг ривожланишига олиб келади. Бундай хусусиятларга эга бўлган раҳбар одатда жамоада зиддиятли вазиятларни келтириб чиқаради. Бу унинг етакчилик фаолияти натижаларига бевосита таъсир қилади. Лекин ўз-ўзини ҳурмат қилиш хусусиятининг ҳаддан ташқари пастлиги ҳам унинг фаолият самарадорлигига ўз таъсири кўрсатмасдан қолмайди [8]. Айни ўринда ҳар бир хусусиятнинг мейёрий даражаларини билиб олиш жуда муҳим саналади. Т.Амабиленинг қарашларига кўра, етакчилик фаолиятининг бошланиши бошқарувчининг ўзлигини англаши билан бевосита боғлиқдир. Бу ўзини - ўзи аниқлаш, ўзини - ўзи намоён қилиш, ўзини-ўзи бошқариш, ўзини-ўзи англашнинг психоаналитик жараёнлари кўринишида ривожлана бошлайди. Бошқача қилиб айтганда, бу жараёнлар инсоннинг мотивацион соҳасини ривожлантиришнинг моҳиятини ташкил этади. Бошқарувнинг субъектив томонини ташкил этувчи куч, яъни мотивлар ва мақсадлар раҳбарларнинг ўз-ўзини англаши билан характерланади [9].

Шахсий ва индивидуал психологик хусусиятларни, шахснинг гуруҳни баҳолашга доир маълумотларини таҳлил қилиш орқали Г.Г.Лигинчук қуйидаги етакчиларга қўйиладиган талаблар тўпламини шакллантиради [10]:

1.Ижтимоий устунлик, шахснинг ижтимоий фаоллиги. Ушбу блокда замонавий шарт-шароитлар билан белгиланадиган ижтимоий вазифалар, етакчи томонидан жамоанинг фаолияти учун юқори даражадаги ижтимоий масъулият билан боғлиқ раҳбарнинг ролини қабул қилиш тўғрисидаги тушунчани ифода етувчи кўрсаткичлар мавжуд. Бу борада С.Н.Казначеевнинг ёндашуви ўзига хос бўлиб, муаллифга кўра, етакчиликнинг шаклланиши биринчи навбатда унинг ижтимоий фаоллиги билан белгиланади. Шу боисдан ижтимоий фаоллик хусусиятини устувор деб баҳолайди.

2.Хулқ-атворда ўз-ўзини бошқариш. Ушбу блок бошқарув муаммоларини ҳал қилишда раҳбарнинг талабчанлик даражасининг кўрсаткичларини, шунингдек, бошқаларнинг фикрига нисбатан самарадорлик, бағрикенглик, ҳукмларда ва баҳолаш хусусиятларида ўз-ўзини танқид қилишни ўз ичига олади.

3. Перцептив ва коммуникатив хусусиятлар. Ушбу блок раҳбарнинг профессионал муҳитда бизнес алоқалари тизимини тасвирлайдиган талаблар доирасини белгилайди. И.Г.Гиззатулиннинг фикрича, таълим-тарбия муассасаларида раҳбарларнинг етакчилик хусусиятларини унинг перцептив-коммуникатив қобилиятларисиз тасаввур қилиш мумкин эмас.

4.Юқори мотивация. Ушбу талаблар блокига киритилган шахснинг сифатлари мажмуаси профессионал ва бошқарув фаолиятида такомиллаштиришга қаратилган шахснинг ижтимоий-психологик нуқтаи назарини тасвирлайди. Бу борада О.Евтиховнинг ёндашуви эътибор қаратиш лозим. Унга кўра, ҳақиқий етакчи биринчи навбатда ўзига кейин бошқаларга қандай мотивация беришни билади. Бу ҳолат унинг профессионаллигини белгилаб беради.

5.Эмпатик қобилият. Бунга сезгирлик, эҳтиёткорлик, социализм, одамларга индивидуал ёндашув, субординатларнинг профессионал ўсишига ғамхўрлик қилиш каби чуқур шахсий хусусиятлар киради. Н.П.Белятскийнинг айтишича, айнан эмпатик қобилиятларга эга бўлиш раҳбарларнинг инновацион етакчилк қобилиятларини шакллантиришда асосий восита бўлиб хизмат қилади.

Инновацион етакчилик фаолиятини ташкил этишда биринчи навбатда эътибор қаратиш лозим бўлган жиҳат – бу фаолиятнинг самарадорлиги ҳисобланади. Фаолият самарали бўлиши юқорида таъкидлаб ўтилганидек, етакчининг ҳам ижтимоий ҳам психологик ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ. Н.Г.Терешенконинг фикрича, самарали раҳбар мулоқот қобилиятига эга бўлиши, ходимларни тўғри танлаши, бўлинма

ишини оқилона ташкил қилиши, ваколатларни топшириш усуллари самарали ишлатиши, иш вақтини режалаштириш ва тақсимлаш; ташкилот ичидаги ўзаро боғлиқликни, айниқса, корпоратив маданиятни билиш; меҳнат жамоасида ишлаб чиқариш тўқнашувларини олдини олиш ва малакали равишда таҳлил қилиш, стрессли вазиятларда ўз хатти-ҳаракатларини бошқариш кўникмаларига эга бўлиши талаб этилади[11].

Хулоса. Юқорида таҳлил этилган маълумотлардан келиб чиқиб, шуларни хулоса қилиш ўринлики, инновацион етакчилик фаолиятини таъминлашнинг ўзига хос ижтимоий - психологик асосларини таҳлил қилишда, қуйидаги фикрларни бошланғич нукта сифатида қўллаш мақсадга мувофиқ саналади:

1. Етакчилик - бу ижтимоий ҳодиса, шунинг учун етакчилик хатти-ҳаракатлари моделларини ишлаб чиқиш шахслараро ва гуруҳ ичидаги ўзаро таъсир жараёнида амалга оширилиши керак.

2. Етакчилик фазилатларини ривожлантириш –

Адабиётлар

1. Bass B.M. Transformational Leadership. / B.M. Bass, R.E. Riggio. 2005.
2. Почепут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – Санкт-Петербург: «Питер», 2010.
3. Weberg D. R. Complexity leadership theory and innovation: A new framework for innovation leadership. – Arizona: State University, 2013.
4. Поляков А. Н. Административное управление Анри Файоля (рус.). // «Management» журнал. 2020, №3 (55). – С. 74-80.
5. McGuire J.B., Rhodes G.B. Transforming your leadership culture. – San Francisco: «Jossey Bass and Center for Creative Leadership», 2009.
6. Свенцицкий А. Л. Социальная психология. – Общество с ограниченной ответственностью, Издательство: «ЮРАЙТ», 2019.
7. Оганян К.К. Взаимоотношения типов организационной культуры, стилей управления и типов личности руководителя. // Современные проблемы науки и образования. 2012, №1. – С. 291.
8. Балунов М.С. Педагогическое стимулирование лидерства у кур-сантов военно-экономического вуза: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Кострома: 2010. – С. 46.
9. Amabile T.M. What really motivates workers, excerpted from the H.B.R. // Harvard Business Review, 88(1/2). 2010. – P. 41-57.
10. Лигинчук Г.Г. Основы менеджмента. Учебный курс / Г.Г.Лигинчук. – Москва: «МЭИМП», 2008.
11. Терещенко Н.Г. Статус, особенности деятельности и личности руководителя организации. // Вестник Института экономики, управления и права. Серия 3 «Психология». - Вып. 1. - Казань: Изд-во «Таглитмат», 2013. – С. 149-169.

РЕЗЮМЕ. Мақолада кўплаб олимлар томонидан етакчилик фаолиятини амалга оширишда асосий бошқарув функциялари ажратиб кўрсатилган, тадқиқотчи Г.Г.Лигинчукнинг етакчиларга қўйиладиган талаблар тўплами кўрсатиб ўтилган, шунингдек раҳбар фаолиятининг самарадорлигига боғлиқ хусусиятлар ва бошқарувнинг асосий томонилари ҳақидаги фикрлар берилган.

РЕЗЮМЕ. В статье многими учеными выделены основные управленческие функции при осуществлении лидерской деятельности, показан набор требований, предъявляемых к лидерам исследователем Г.Г.Лигинчуком, а также приведены мнения об особенностях и основных принципах управления, связанных с эффективностью деятельности руководителя.

SUMMARY. The article highlights the main management functions in the implementation of leadership activities by many scholars, shows the set of requirements for leaders by the researcher G.G.Liginchuk, and also provides opinions on the features and basic principles of management related to the effectiveness of the leader's activity.