

В статье говорится о воспитании гражданского чувства, чувства любви к Родине и развития важных критериев у школьников младших классов.

The article deals with the education of civic feelings, love for Motherland and the development of important criterias of primary schoolchildren.

ЖАМОАНИ БОШҚАРИШ: РАХБАРНИНГ УМУМИЙ ФУНКЦИОНАЛ ВА БОШҚАРУВ КЎНИКМАЛАРИ (ижтимоий психологик аспект)

Б.Еримбетов – ассистент ўқитувчи

Бердақ номидаги Қорақалпоқ давлат университети

А.Махмудов – ассистент ўқитувчи

Ўзбекистон давлат жисмоний тарбия институти

Таянч сўзлар: рахбар, менеджер, персонал, бошқарувни ташкил этиш, менеджмент, рахбарлик, умумий функционал ва бошқарув кўникмалари.

Ключевые слова: руководитель, менеджер, персонал, организовать управление, менеджмент, руководство, общие функциональные и управленческие навыки.

Key words: head, manager, staff, to organize the control, management, leadership, common functional and managerial skills.

Персонални бошқариш (жамоани, гуруҳни) - мураккаб, масъулиятли ва ижодий ишдир. У рахбарнинг шахсига, унинг профессионал компетентлигига, умумий қобилиятига, бошқарув кўникма ва малакаларига боғлиқ. Шу билан бирга ҳар бир рахбарда унинг ўзига хос бўлган индивидуал-психологик ва ижтимоий-психологик хусусиятларига (темперамент, характер, кадриятлар йўналиши, ижтимоий установкалар, шахснинг йўналганлиги, талаб даражаси, ўзини ўзи баҳолаш ва ҳ.) асосланган рахбарлик стили шаклланади [1:223].

Персонални бошқариш – ташкилот мақсадларига эришиш учун сафарбар этилган кишилар жамоасини бошқариш бўйича фаолият тури ҳисобланиб, бунда ходимларнинг меҳнати, тажрибаси, малакасида фойдаланилади ва бошқариш жараёнида ходимларнинг шахсий психологик хусусиятлари ва касбий жиҳатдан муҳим бўлган сифатлари иштирок этади.

Юқоридаги “бошқарув”, “рахбарлик”, “менежмент” сингари тушунчаларнинг ўзаро муносабати масаласини кўриб чиқиш мақсадга мувофиқ бўлади. *Бошқариш* – ташкилот мақсадларини шакллантириш ва уларга эришиш учун зарур бўлган режалаштириш, мотивация ва назорат жараёнидир. Бошқарув муваффақиятга йўналган бўлиши лозим. Жамоани бошқариш рахбарлик лавозимини эгаллаган индивиддан жамоани қўйилган мақсадга эришишга рағбатлантира бориб, ҳар бир ходимга ўзига хос ёндашиш қобилиятини, жамоанинг ҳар бир аъзосининг индивидуал талабларини умумий мақсадларга бўйсундириш маҳоратини талаб этади.

Рахбарлик персонални бошқаришнинг хусусий бир кўриниши ҳисобланади. Уларнинг асосий фарқи шундаки, рахбарлик одамларга таъсир кўрсатиш билан чегараланади, ходимларнинг рахбар билан ўзаро таъмирини белгилайди, рахбарнинг ниятига мос ҳолда кимнингдир фаолияти йўлга қўйилади [2]. Буларнинг барчаси рахбарнинг ниятига мос ҳолда одамларнинг ҳулқ-атвори ва фаолиятини онгли ва фаол бошқариш деган фикрни келтириб чиқаради.

Менежмент – бошқаришнинг алоҳида ўзига хос тури бўлиб, ташкилотларда амалга оширилади ва одамларнинг фойда олишига йўналтирилади. Менежментнинг ўзига хос жиҳати шундаки, бунда асосий эътибор инсонга, истеъмолчига, бозорга қаратилади, ташкилотни бошқариш тизими доимий ҳолда такомиллаша боради. Бошқарувнинг асосий элементи одамлар бўлганлиги сабабли юксак даражадаги ноаниқлик менежмент (жараён сифатида) учун хос сифат ҳисобланади. Менежментда қатъий белгиланган тартиб ва алгоритмлар йўқ. Ҳар бир қарор рахбарнинг шахс сифатлари билан белгиланади.

Ҳар қандай рахбарнинг иши - бу, аввалом бор инсонлар билан ишлаш бўлиб, бу ҳолат бошқарув фаолиятининг мураккаб турлари эканлигидан далолат беради. Рахбар ходимлар билан ишлаш жараёнида ўз ҳулқ-атворини тўғрилаб боради, ўз ўзини таҳлил қилади ва айтиш мумкинки, ўз ўзини такомиллаштиради. Рахбарнинг асосий мажбурияти – кучли, уюшган жамоани шакллантиришдан, турли туман низоли вазиятларнинг олдини олиши ёки шундай вазиятлар бўлса, уларни бартараф этишдан иборат. Ўз вазифаларни бажарар экан, рахбар ўз шахс сифатларини ҳам фаоллаштириши ва ривожлантириши лозим. Бунда рахбарнинг умумий функционал ва бошқарув кўникмалари муҳим аҳамият касб этади. Шу ўринда рахбарнинг умумий функционал ва бошқарув кўникмаларининг мазмун-моҳияти масаласига қисқача тўхталиб ўтамыз.

Ҳар бир рахбар билиши лозим бўлган унинг умумий функционал ва бошқарув кўникмалари ўзида қуйидагиларни мужассамлаштиради:

- мақсад ва вазифаларни аниқлаш; гуруҳ аъзолари ўртасида топшириқларни тақсимлаш; мажбуриятларни белгилаш ва уларни ҳар бир ходим билан муҳокама қилиш;

- индивидуал ва гуруҳий масалаларни ечиш йўллари муҳокама қилиш ҳамда назорат қилиш; муаммоларни ечиш ва қарор қабул қилиш;

- ходимларнинг мотивацияси; гуруҳнинг ичида ва ташқарисидаги ҳамкорликнинг рағбатлантирилиши; гуруҳда соғлом психологик муҳитнинг яратилиши;

- ходимлар ташаббусининг рағбатлантирилиши, уларнинг қарашларининг, фикрларининг иноватга олиниши, меҳнат қилиш учун соғлом муҳитнинг яратилиши;

- зарур бўлганда жазолаш.

Бу функцияларнинг барчаси умумий функционал ёки ишга тааллуқли бўлган кўникмаларда мавжуд бўлади: ишонтара билиш, мулоқотга киришиш маҳорати, ўзгаларнинг характери билан, ўз компетентлигини намоиш қилиш ва ҳ. [3].

Шу билан бирга махсус функциялар ҳам мавжуд бўлиб, уларга мос ҳолда бошқарув кўникмалари шаклланади. Бундай кўникмаларга ҳар қандай рахбар эга бўлиши лозим. Бошқарув кўникмаларига қуйидагилар қиради: режалаштириш, ишларни тақсимлаш, бошқариш, мотивация, маълумотга эга бўлиш, натижаларни баҳолаш. Уларни алоҳида кўриб чиқамиз.

Режалаштириш. Режалаштириш гуруҳнинг мақсадли установкалари ва вазифаларини, шунингдек мақсадларга эришишнинг самарали стратегиясини белгилашдан иборат.

Ишларни тақсимлаш. Режа ишлаб чиқилгач, уни гуруҳ билан мукамал муҳокама қилиб олиш зарур. Мазкур босқичнинг асосий вазифаси гуруҳнинг ҳар бир аъзоси ҳамкорга, режанинг ҳаммуаллифига айлантиришдан иборат. Натижада гуруҳ аъзолари режани бировники эмас, балки ўзиники қилиб олишади. Ҳар бир аъзо ўзини режанинг муаллифи сифатида ҳис этади ва унинг самарали ижросини таъминлашга ҳаракат қилади.

Бошқариш. Иш бошлангандан сўнг раҳбар умумий назоратни амалга ошириши, режанинг бажарилишида интизомни ушлаши зарур. У ўзаро боғлиқ, комплекс ишларни бажаришда координатор ҳам ҳисобланади. Маъодо гуруҳ аъзолари ўртасида низолар пайдо бўлиб қолса, воситачи ролини ҳам бажариши мумкин.

Мотивация. Раҳбар гуруҳ аъзоларини қўллаб қўлтиклаши лозим. Одамлар умумий ишга ўзларининг ҳиссаларини қўшаётганлигини ҳис этсалар ва улар қўшаётган ҳиссаларини ўзгалар томонидан тан олинаётганлигини англалар янада яхшироқ ишлайдилар. Раҳбар ўз ходимлари билан мунтазам индивидуал суҳбатлар уюштириши лозим.

Маълумотга эга бўлиш. Гуруҳ фаолиятига тааллуқли бўлган янги маълумотлар пайдо бўладиган бўлса, янги ҳолатлар кузатилса раҳбар тезда гуруҳни огоҳлантириши лозим. Маълумотнинг гуруҳдан яширилиши турли туман миш-мишларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Умуман маълумот очиклигининг таъминланиши гуруҳда соғлом психологик муҳитни дунёга келтиради.

Натижаларни баҳолаш. Раҳбар тўхтовсиз ҳам ҳар бир гуруҳ аъзоси, ҳам бутун бошли гуруҳ ишининг натажасини баҳолаб бориши лозим. Бу ходимларнинг иш режасининг қай даражада бажарилаётганлиги тўғрисида маълумот беради ва уларда иш натижаси бўйича ҳулоса чиқаришга сабаб бўлади.

Умуман айтганда, раҳбарликни ижтимоий психологик жиҳатдан баҳолаганда – бу бир механизм бўлиб, у жамоа ёки шахс ҳаракатларини умумий вазифаларини ечишга йўналтиради. Раҳбарлик - бу раҳбар билан ходим ўртасидаги ўзаро таъсир жараёнларининг, раҳбарнинг жамоага ахлокий психологик таъсир кўрсатиш методларининг тўпламидан иборат.

Раҳбарликда ҳокимият ва шахсий таъсир концепцияси ўзаро алоқада бўлади. Умумлашган ҳолда раҳбарликнинг учта муҳим жиҳатини алоҳида ажратиш кўрсатиш мумкин: 1) ходимларга кўрсатмалар бериш; 2) ходимлар ўртасидаги ўзаро ҳамкорликни ўрнатиш; 3) қўйилган мақсадга эришиш учун зарур бўлган ресурслар билан жамоани таъминлаш. Мақсадларни шакллантириш ва уларга эришишнинг самарали усулларини ишлаб чиқиш раҳбарликнинг муҳим жиҳати ҳисобланади [4].

Шунинг учун ҳам менежмент соҳасидаги таниқли мутахассислардан Б.Велтер ва Д.Игмонтлар раҳбарнинг қуйидаги асосий кўникма ва малакаларини ажратиш кўрсатади:

1. *Кузатиш кўникмаси.* Раҳбарлар жамоани ва унинг аъзолари фаолиятини доимий назоратда ушлаб туриш учун моҳир кузатувчи бўлиши лозим. Чунки кузатиш натижасида ходимлар тўғрисида қўллаб маълумотларга эга бўлади ва бу маълумотлар улар биргаликдаги фаолиятида асқотади. Раҳбар оддийгина, нима тўғри келса шуни кузатиб қолмасдан, тизимли кузатиш олиб бориши лозим.

2. *Асослаш кўникмаси.* Раҳбар қўлга киритилган маълумотлар асосида асосланган ҳулосалар чиқариши, қарор қабул қилишда уларга таяниши лозим бўлади. Раҳбар ўз қарорларини асослаб бера билиши талаб этилади.

3. *Олдинни кўра билиш кўникмаси.* Раҳбар прогноз қилиш қобилиятига эга бўлиши лозим. Раҳбарнинг бошқаларга нисбатан келажакни кўра билиши унинг жомоа олдидаги обрўсини ошириб юборади ва раҳбар обрўси ходимларга таъсир кўрсатишнинг қудратли курали ҳисобланади. Шунингдек, раҳбар муваффақиятга эришиш учун қандай воситалардан фойдаланишда ҳам прогноз қобилиятига эга бўлиши талаб этилади.

4. *Доимий фаол бўлиш кўникмаси.* Раҳбарнинг сустрекчилик кўрсатишга ҳаққи йўқ. У доимий фаол, мақсадга интилувчан, ўзгаларни ҳам ишга сафарбар эта оладиган кўникмаларга эга бўлиши зарур [5].

Биз юқоридагилардан ҳулоса қилган ҳолда қуйида раҳбар-менеджернинг умумий функционал ва бошқарув кўникмаларини санаб ўтамиз:

- бошқарув қарорларини қабул қилиш;
- иш натижасига масъуллик;
- мақсад ва вазифаларни қўя билиш;
- натижага эътиборни қаратиш;
- ўз вақтини назорат қила билиш ва ҳ.

“Раҳбарнинг асосий кўникмалари” [6] тўғрисида қуйидаги маълумотлар келтириш мумкин бўлади:

Ижрони бошқариш:

- ходимларни тўғри рағбатлантириш кўникмаси;
- вазифани бажариш учун зарур бўлган мотивацияни яратиш кўникмаси;
- ходимлар кўз ўнгида обрўга эга бўлиш кўникмаси;

Буйруқ бериш кўникмаси:

- ходимларга тўғри буйруқ бериш кўникмаси;
- ходимларни буйруқ ижросига сафарбар этиш кўникмаси;
- ходим билан субординацияни сақлаш кўникмаси;
- ходимларни зарур ҳолларда ижрога мажбурлаш кўникмаси.

Самарали коммуникация:

- ходимлар билан ўзаро таъсирни таъминлаш кўникмаси;
- ходимлар билан музокаралар олиб бориш кўникмаси;
- ходимлар билан норасмий муносабатларни тўғри йўлга қўйиш кўникмаси;
- суҳбатдошнинг мотивларини аниқлаш кўникмаси.

Низоларни бошқариш:

- низолага адекват муносабат билдириш кўникмаси;
- низода стрессга берилмаслик ва ўзини тутиш кўникмаси;
- низонинг сабабларини тезда топиш кўникмаси;
- низони оптимал бартараф этиш кўникмаси.

Юқоридагилардан кўриниб турибдики, персонални бошқаришда раҳбарнинг умумий функционал ва бошқарув кўникмалари анча мураккаб тушунчалар бўлиб, турли хил олимлар томонидан турлича талқин қилинар экан. Бугунги кунда раҳбар олдида турган муҳим вазифалардан бири раҳбарнинг умумий функционал ва бошқарув кўникмалари тўғрисида тўлиқ тушунчага эга бўлиши ва уларни ўзида шакллантириши ҳисобланади. Бундай кўникмаларга эга бўлган раҳбар жамоани самарали бошқаради ва албатта бошқарув фаолиятида юксак кўрсаткичларни қўлга киритади.

Адабиётлар

1. Гончаров В.В. В поисках совершенного управления: Руководство для высшего управленческого персонала. В 2 т. - М: МНИИПУ, 2006.

2. "Управление", "менеджмент", "руководство"? / bulgarlar.ru/kak_sootnositsj_katego..
- 3/ Знания, умения, навыки, необходимые современному руководителю / http://www.allbest.ru
4. Понятие руководства / psyoffice.ru/3-0-uprav-ponat1.htm
5. Основные навыки руководителя: характеристики и рекомендации по их развитию / bizataka.ru/mededzhment/persona.
6. Основные управленческие навыки руководителя / megaobuchalka.ru/7/31148.html
7. Кнорринг В.И. Искусство управления. - М.: БЕК, 2009. - С. 245.
8. Кохно П.А. и др. Менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2009. - С. 217.
9. Махмудов И.И. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма. - Т.: Академия, 2006. 230-б.

РЕЗЮМЕ

Мақолада раҳбар, менежернинг умумий ва бошқарув қўникмалари ҳамда уларнинг бошқарув фаолиятидаги роли кўриб чиқилади. "Персонални бошқариш", "раҳбарлик", "менежмент" тушунчаларига таъриф берилиб, улар ўртасидаги фарқларга қисқа изоҳ берилган. Ёш раҳбарларда умумий функционал ва бошқарув қўникмаларини шакллантириш масалаларига оид тадқиқотларни ташкил қилишнинг долзарблиги асосланган. Мақола ОТМ талабалари, изланувчилар, менежерлар, бошқарув ходимлари, кадрлар менежменти бўйича мутахассислар учун илмий аҳамиятга эга.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются общие функциональные и управленческие навыки руководителя, менеджера, их роль в практике управленческой деятельности. Приводятся определения понятий «управление персоналом», «руководство», «менеджмент», кратко описаны их различия. Обозначена актуальность проведения исследования по проблеме формирования общих функциональных и управленческих навыков у молодых руководителей. Статья имеет научно-познавательное значение для студентов вузов, соискателей, менеджеров, управленческих работников, специалистов по кадровому менеджменту.

SUMMARY

The article deals with the general functional and managerial leadership skills, management, their role in the practice of management. There are given the definitions of the concepts of "staff management", "management", the author briefly describes their differences. It denotes the relevance of the study of the problem of forming the common functional and managerial skills of young leaders. The article has scientific and educational value for students, aspirants seekers, managers, administrative workers, specialists in human resource management.

ХАЛҚ ТАЪЛИМИ ХОДИМЛАРИ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ТИЗИМИНИ КЎП ВЕКТОРЛИ ЁНДАШУВ АСОСИДА ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

А.А.Ибрагимов - докторант

ЎзПФТИ

Таянч сўзлар: вектор, таълим вектори, кўпвекторлилик, модулли-жамғариладиган малака ошириш, илмий-методик ҳамроҳлик, индивидуал таълим траекторияси.

Ключевые слова: вектор, образовательный вектор, многовекторность, модульно-накопительное повышение квалификации, научно-методическое сопровождение, индивидуальная образовательная траектория.

Key words: vector, educational vector, multi-vector, module-accumulated professional development, scientific and methodological accompaniment, trajectory of individual education.

Таълим соҳасидаги устуворлик мамлакатнинг келажаги учун масъулиятни зиммасига олишга қодир, мукаммал шаклланган баркамол авлодни шакллантиришга қаратилган экан, бу жараённинг бевосита иштирокчилари бўлган педагог ходимларнинг касбий компетентлигини доимий ривожлантиришга масъул тизимда замонавий ислохотлар олиб борилиш тақозо қилинади.

Шу нуктаи назардан, мамлакатимизда мустақиллик йилларида қабул қилинган бир қатор қонун ва қонун ости ҳужжатлари педагог ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш соҳасида самарали меъёрий-ҳуқуқий базанинг яратилиш имкониятини яратди. Шунингдек, соҳада педагоглар малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш ва мазмунан модернизациялаш, ўқув жараёнини ташкил қилишда замонавий ёндашувлардан фойдаланиш самарадорлигига доир бир қатор тадқиқотлар амалга оширилди [1, 2, 3, 5, 7, 9, 12].

Олиб борилган тадқиқот ишларини ўрганиш, давлат ва жамиятнинг мазкур соҳага қўяётган вазифалари ва бир неча йиллик амалий фаолият ҳамда ўтказилган сўровномалар натижаларига кўра ҳозирги пайтда халқ таълими ходимлари малакасини ошириш тизимида зудлик билан ечимини ўз кутаётган бир қатор муаммолар мавжудлиги аниқланди:

-халқ таълими муассасалари педагог ходимлари касбий қийинчиликлари ва эҳтиёжларини аниқлаш, эҳтиёжлар жамғармасини тузиш ва доимий мониторингини олиб боришнинг ягона тизимининг йўқлиги;

-малака ошириш курслари ўқув режа ва дастурлари мазмунида мазкур эҳтиёжларни тезкор ва манзилли сингдиришга етарлича эътибор қаратилмаётганлиги, турли вариатив дастурларнинг амалиётда йўқлиги;

-таълим дастурларини тузишда тингловчиларнинг индивидуал хусусиятлари, касбий қийинчиликлари ва эҳтиёжлари четда қолаётганлиги ва уларда танлаш имкониятининг яратилмаганлиги;

-педагогларнинг узлуксиз малака оширишга мотивларини шакллантириш ва рағбатлантириш механизмларининг мукаммал эмаслиги ҳамда улар фаолиятида асосий ҳаракатлантирувчи куч вазифасини бажармаётганлиги;

-малака ошириш соҳасида таълим хизматларини кўрсатиш муассасаларининг ҳар хил эмаслиги, борларининг ҳам ўзаро алоқадорлик даражасининг ниҳоятда пастлиги;

-тизимда мавжуд ахборот воситалари ва масофавий ўқитиш имкониятларидан фойдаланиш даражасининг пастлиги ҳамда бу соҳанинг педагогларга доимий илмий-методик ёрдам кўрсатиш даражасига кўтарилмаганлиги;

-малака ошириш таълим муассасаси ва методик хизмат кўрсатиш тушунчаларининг амалиётда "тандем"ининг етишмаслиги;

-жараёнда олий таълим ва илмий-тадқиқот муассасалари иштирокининг сезилмаслиги (маҳорат мактабларида озгина бор, лекин талаб даражасида эмас).

Мазкур муаммоларнинг самарали ечимига эришиш учун халқ таълими ходимлари малакасини оширишни янги сифат босқичига кўтариш, уларнинг индивидуал эҳтиёжлари, касбий маҳоратлари даражаси ва лаёқатларини иноватга олувчи кўп босқичли илмий-методик ҳамроҳликни ташкил этиш, шунингдек, ўқув жараёнини ходимнинг индивидуал таълим траекториясини назарда тутувчи модулли-жамғариладиган тизим асосида ташкил қилиш, мухтасар айтганда, педагог ходимлар малакасини ошириш тизимига кўп векторли ёндашув зарур.

Таълим моделларини лойиҳалашга кўп векторли ёндашув малака ошириш таълимини ривожлантириш