



FAN, TA'LIM VA AMALIYOT INTEGRATSIYASI

Shaxlo Sharipova Sadullaevna

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor va mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish instituti pedagogika va psixologiya kafedrasida dosenti

PEDAGOGIKA KOLLEJI RAHBARINING FAOLIYATI SAMARADORLIGINI TA'MINLOVCHI BOSHQARUV KOMPETENTSIYASI

Annotasiya. Maqola zamonaviy menejmentning dolzarb muammolaridan biri rahbar kadrlarda boshqaruv kompetentsiyalarini rivojlantirishga bag'ishlangan. Bunda rahbar kadrlarning faoliyati samaradorligini ta'minlovchi omil sifatida boshqaruv kompetentsiyalari tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: boshqaruv resurslari, boshqaruv kompetentsiyalari, rahbar resurslari, shaxsiy, guruhiy.

Belgilangan maqsadlarga erishish va ishlab chiqilgan rejalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish rahbar kadrlar salohiyatiga bog'liq. Tajribali menejmlarning faoliyatishuni ko'rsatadiki ularning aksariyati faqat o'z kuchlari, aqllari va sezgilariga tayanib muvaffaqiyatga erishdilar. Hozirda rahbar kadrlarning shaxsiy samaradorligi va boshqaruv kompetentsiyalarni namoyon bo'lishini Li Yakokka, Genri Ford, Akio Morita va boshqalar menejmlar tajribasida ko'rish mumkin. Rahbar kadrlarning kasbiy muvaffaqiyatini belgilaydigan asosiy boshqaruv kompetentsiyalarini shakllantirish davlat fuqarolik xizmatida faoliyat yuritayotgan har rahbar kadr uchun muhim ahamiyatga ega. Har bir rahbar o'zining boshqaruv faoliyatida o'z resurslariga - shaxsning psixologik

xususiyatlariga, xarizmasiga, bo'ysunuvchilar bilan o'zaro munosabat uslubiga va albatta shaxsiy tajribaga, o'rganilgan texnikaga tayanadi. Shu bilan birga unga va unga ishonib topshirilgan jamoaga yuklatilgan vazifalarni hal qilish uchun menejer o'z bo'ysunuvchilari o'z jamoasining resurslaridan foydalanadi: kompaniyaning tashkiliy madaniyat xususiyatlari, bo'ysunuvchilarning ishonchi, umumiy qadriyatlar va jamoada shakllangan munosabatlar tizimiga tayanadi.

Rahbar resurslari - shaxsga xos bo'lgan psixologik jarayon bo'lib, bunda shaxsiy va guruhiiy resurslar mavjud; shaxsiy xarizma, sog'liq, aql, etakchilik salohiyati, muloqot uslubi, shaxsiy fazilatlar, vakolatni uzatish mahorati, rejalashtirish, vaqtni boshqarish va boshqalar. Guruxiy munosabatlar tizimi, jamoada ishlash istagi, hamjihatlik, ishonch norasmiy etakchilik.

Texnologik usullar, texnikalar va boshqalar, to'liq xabardorlik bilan foydalaniladigan va o'rganish mumkin bo'lgan tajribalar. Shaxsiy - muloqot texnologiyalari, ta'sir usullari, rahbarlik pozitsiyasi guruhiiy qadriyatlar tizimi, umumiy maqsad, guruhdagi o'zaro, munosabatlar qoidalari, tashkilot madaniyati normalari.

Liderlik fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD) Ronald Riggio boshqaruv kadrlari bo'yicha zarur bo'lgan 10 ta kompetentsiyani alohida ajratib ko'rsatadi.[1] ular jumlasiga ijtimoiy intellekt, shaxslararo ko'nikmalar, hissiy ko'nikmalar va aql-idrok, ehtiyotkorlik, jasorat, nizolarni boshqarish, qaror qabul qilish, siyosiy bilimlar, ta'sir ko'rsatish ko'nikmalari kabi kompetentsiyalar kiritilgan.

Zamonaviy menejmentning M.B Kurbatov, M.I Magura va V.V. Travin kabi tadqiqotchilarining fikriga ko'ra [2] muvaffaqiyatli rahbarlik uchta asosiy omilga asoslangan: istak, tushunish va imkoniyat. Istak - butun tashkilot ishini yaxshilash uchun motivasiya bilan belgilangan maqsadlar bilan bog'liq. Tushunish - bu sizning maqsadlaringizga erishish uchun nimani va qanday qilishni bilishingiz. Bu odamlar tashkilotda ishlash tajribasi natijasida ham, o'qitish natijasida ham paydo bo'ladi. Tashkilotda inson xatti -harakatlarining asosiy namunalarini bilish.

Imkoniyatlar - bu bir tomondan faqat moddiy imkoniyatlarning mavjudligi (moliya, jamoaning intellektual salohiyati, noyob texnologiyalar va boshqalar), ikkinchidan, rahbariyat va xodimlar o'rtasidagi ishonch va hamkorlik darajasi. Istak, tushuncha va imkoniyat nafaqat boshqaruv jarayoni sodir bo'ladigan jihat, balki tashkilotning maqsadlarini hisobga olgan holda menejment va kadrlar bo'yicha mutaxassislar tomonidan shakllangan va maqsadga muvofiq qo'yilgan kelajakdagi muvaffaqiyat uchun asosdir. Ushbu ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish xodimlarni boshqarish qoidalari, tamoyillari va texnologiyalari bilan izchil tanishishni talab qiladi. Rahbarning boshqaruv salohiyati haqida gapirganda birinchi navbatda boshqaruv kompetentsiyalarining rivojlanish darajasini baholash kerak. Ko'p jihatdan rahbar kadrlarning kasbiy muvaffaqiyatini belgilaydigan eng muhim boshqaruv kompetentsiyalari yillar davomida shakllanib boradi. Menejment bo'yicha mutaxassislar g.Kuntsva S.Donnel [3] vazifaning mohiyatini

(muvofiqlik tamoyili) hisobga olgan holda ijrochilarni tanlash muhimligini ta'kidlaydi. Ularning fikriga ko'ra, vakolatlarni samarali topshirish uchun mukofotlash tizimi zarur. Doimiy ravishda ochiq aloqa yo'nalishlari bo'lishi shart: menejer va bo'ysunuvchi o'rtasida erkin ma'lumot almashinuvi bo'lishi kerak, bu orqali ijrochi qaror qabul qilish va topshirilgan vakolatlarning mohiyatini to'g'ri anglash uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni oladi. Tamoyilning amaliy ahamiyati shundan iboratki, rahbar kadrlar o'z vaqtini unchalik murakkab bo'lmagan kundalik ishlardan, odatiy ishlardan xalos qiladi va kuchlarini yanada murakkab boshqaruv darajasidagi muammolarni hal qilishga yo'naltirishi mumkin. Shu bilan birga, rahbar kadrlar uchun juda muhim bo'lgan, boshqaruv kompetentsiyalari standartiga muvofiqligi ta'minlanadi. Shu bilan birga, vakolatlarni berish tamoyilidan foydalanish xodimlarning malakasini oshirishning maqsadli shakli bo'lib, ular faoliyatining rivojlantirishga, tashabbuskorlik va mustaqillikning namoyon bo'lishiga yordam beradi.

Xulosa qilish mumkinki, rahbar kadrlar boshqaruv faoliyatini ta'minlovchi kompetentsiyalarni o'z yoshlariga muvofiq tarzda va ba'zan hatto mehnat faoliyati zaruratidan emas, balki shaxsiy ruhiy to'kinlik hissiga ega bo'lish uchun zarur deb topar ekanlar, y'ni ushbu payt kompetentsiya yosh rahbarning o'zini butun, yaxlit va to'kin his etish uchun xizmat qiladi. Mazkur tadqiqot natijalari yosh rahbar kadalarga bilim berishda, qayta tayyorlash va malaka oshirish kurslari faoliyati va o'quv dasturlarini tashkillashtirishda yordam beradi. Bundan tashqari, boshqaruv sohasida faoliyat yurituvchi psixologlar tomonidan yosh rahbarlarga ko'rsatiladigan psixologik maslahatlashuv sharoitlarida ham inobatga olinishi lozim. Rahbar kadrlarning samarali faoliyatini ta'minlovchi eng muhim kompetentsiya sifatida boshqaruv mahorati, ya'ni rahbar ega bo'lish lozim bo'lgan boshqaruv ko'nikmalari e'tirof etiladi. Darhaqiqat, har qanday boshqaruv avvalambor rahbardan menejmentga oid umume'tirof etilgan va zaruriy boshqaruv ko'nikmalarini talab qiladi. Avvalambor bu qatorda asosiy boshqaruv ko'nikmalari bo'lmish 1. Maqsad qo'yish; 2. Rejalashtirish; 3. Faoliyatni rejalashtirish; 4. Xodimlar ustidan nazoratni amalga oshirish va 5. Xodimlarni rag'batlantirish nazarda tutiladi. Bu birlamchi malakalarsiz hech qanday boshqaruvni amalga oshirish mumkin emas [4].

Rahbar shaxsiga xos xislatlar haqida gap ketar ekan, shaxsning kasbiy muhim va professional jihatlarni aniqlashda bevosita maqsadli guruhga murojaat etish o'rinli. Shu o'rinda, rahbarlik faoliyatida yosh rahbarlarga nimalar muhimligini o'rganish maqsadida kompetentsiyalar ro'yxatini saralash bo'yicha maxsus usullar ishlab chiqish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. The Top 10 Leadership Competencies. // <https://www.psychologytoday.com/us/blog/cutting-edge-leadership/201404/the-top-10-leadershipcompetencies>.
2. А. Б. Камалетдинова. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации. // Электронный журнал



«Психологическая наука и образование» 2010, № 5/ www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885.

3. Камалетдинова А. Б. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации. // Электронный журнал «Психологическая наука и образование» 2010, № 5/ www.psyedu.ru / ISSN: 2074-5885.

4. Ёш раҳбар кадрларнинг бошқарув салоҳиятини баҳолаш. Монография. / Муаллифлар жамоаси: А.Холов, И.Махмудов, Ш.Кадирова, Г.Бекимбетова ва бошқ. – Т.: «Янги китоб» нашриёти, 2020. 192-б.