

UMUMIY O`RTA TA`LIM MUASSASASI RAHBARLARI
BOSHQARUV FAOLIYATI

Qodirberganova Mardona Zairboy qizi
Nukus davlat pedagogika instituti talabasi
Otajonova Nilufar Shavkat qizi
Nukus davlat pedagogika instituti talabasi
Saparbayeva Guliza Maqset qizi
Nukus davlat pedagogika instituti talabasi

Annotatsiya: Maqolada zamonaviy raxbar shaxsi madaniyati va ma'naviyati haqida qarashlar, boshqaruv tizimida faoliyat yuritayotgan har bir rahbar oldiga qo'yilgan talablar aks ettirilgan.

Kalit so'zlar: Raxbar psixologiyasi, shaxs madaniyati, boshqaruv madaniyati, axloqi, Menejmentning zamonaviy yondashuvlari, yetakchi, Subordinatlar.

Umumiy o'rta ta'lim muassasasi deganda bizning ko'z oldimizga albatta insoniyatning turmushiga, tarbiyasiga, uning kelajagiga katta ta'sir ko'rsatadigan azal-azaldan bizga muqaddas sanalgan dargoh-maktab keladi. Zero, birinchi Prezidentimiz I. A. Karimov aytganidek: "Dunyo imoratlari ichida eng ulug'i maktab bo'lsa, kasblarning ichida eng sharaflisi o'qituvchilik va murabbiylikdir" Biz bilganimizdek umumiy o'rta ta'lim muassasasi rahbarlari bu direktorlar. Rahbarlar har tomonlama o'z kasbdoshlariga o'rnak bo'lishi, kerakli joyda to'g'ri muomila qila olishi, shuningdek motivatsiyani ham o'z o'rniga qo'ya bilishi lozim.

"O'qituvchilik faoliyati o'z mohiyatiga ko'ra axloqiy harakterga ega. Pedagogik faoliyatning bunday xususiyati barcha fan o'qituvchilariga, tarbiyachilar, sinf va maktab rahbarlariga birdek taalluqlidir. Barcha pedagog xodimlarning har bir so'zi va amaliy xatti-harakatlari o'quvchilarga, tarbiyalanuvchilarga, umuminsoniy va milliy axloqni singdirish maqsadiga xizmat qilishi lozim."(1. 96-bet M.Ochilov)

Rahbarlikka hos bo'lgan ayrim sifat qobiliyatlar borki, ular rahbar faoliyatining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Avvalo, har qanday rahbarda intellekt - aql-zakovatning ma'lum normasi bo'lishi kerak. Bu norma yaxshi rahbar uchun o'rtadan yuqori bo'lmog'i maqsadga muvofiqdir, chunki geniy darajasidagi intellektga ega bo'lgan rahbar bilan ishlash xodimlari uchun qator noqulayliklarni keltirib chiqarishini, bunday aql-zakovat qolganlarning ijobiy rivojlanishiga psixologik to'siq bo'lishini amaliyot va hayot ko'rsatdi. Rahbardagi o'rtadan yuqori intellektni qoplab ketadigan boshqa yana muhim sifatlar borki, ular boshqarish ishining samarasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Masalan, rahbarning mustaqil fikrlilik, topqirlik tashabbuskorlik sifatleri. Chunki ayrim hollarda xato qilsa ham, rahbar original fikrlar aytib, yo'l-yo'riqlar ko'rsata olishi, har bir aytilgan fikr, qilingan ishga mustaqil baho bera olishi zarur.

Mustaqillik shaxs qiyofasini belgilovchi muhim psixologik xususiyatdir. Rahbarda mustaqillik bo'lsa, unda o'ziga ishonch ham bo'ladi, bu esa o'z navbatida rahbardagi sub'ektiv talablar darajasining yuqori bo'lishiga olib keladi. Ko'pincha rahbarning boshqalarga talabchanligi haqida gapiriladi. Lekin yaxshi rahbar o'z o'ziga nisbatan talabchan bo'lishi kerak. O'z-o'zini baholash va shu asosda boshqalarga nisbatan munosabatlar tizimini ishlab chiqishi muhim bir omildir.

Hozircha yetakchi sifatida kim samaraliroq ekanligini aytish qiyin: erkak yoki ayol. Yoshi va jinsidan farqli o'laroq, etakchilik uchun ijtimoiy-iqtisodiy maqom va ta'lim juda muhimdir. Ta'lim darajasi rahbarning martabasida muhim rol o'ynashini ko'plab mualliflar ta'kidlashadi (L. Yakokka, R. MakNamara, A. Morita). Hozirgi kunda mamlakatimizda ko'plab rahbarlar ikki mutaxassislik (muhandislik, iqtisodiy va ijtimoiy fanlar) bo'yicha diplomlarga ega, chet tilini bilish alohida ta'kidlangan.

Zamonaviy rahbar va madaniyat to'g'risida ko'rib chiqilgan g'oyalarga muvofiq, samarali boshqaruvga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omillarni aniqlash uchun tadqiqotlar asosida M.Vudok va D.Frensis tomonidan ishlab chiqilgan rahbarga bir qator talablar qo'yiladi.

"1 . O'zingizni va vaqtingizni boshqarish qobiliyati - integral qobiliyat, bu quyidagilarni o'z ichiga oladi: shaxsiy va professional talablar va ehtiyojlar o'rtasidagi muvozanat; vaqtni, umuman, ish vaqtidan oqilona va samarali foydalanish; ishlarni samarali tartiblash; boshqalar bilan tegishli aloqa; o'zini o'zi qadrlash; stressdan mohirona "qochish".

2. O'rtacha shaxsiy qadriyatlarga ega bo'lish - zamonaviy rahbarga muhim va ahamiyatsiz narsalar to'g'risida to'g'ri xulosalar chiqarishga va to'g'ri boshqaruv qarorlarini qabul qilishga imkon beradigan asosiy hayotiy pozitsiyalar.

3. Aniq shaxsiy maqsadlarga ega bo'lish, rahbarni muayyan holatlarga va ularning natijalariga yo'naltirish va boshqaruv faoliyatining kuchlari, vaqtlari va boshqa manbalarini saralashga imkon berish.

4. Doimiy shaxsiy o'sish, rivojlanish o'zini va shaxsiy qobiliyatlarini bilish asosida, bu rivojlanish uchun vaqt ajratishni, to'siqlarga ijobiy munosabatni, o'z tajribasini baholashni, o'ziga ishonchni va kasbiy rivojlanishni boshqarish orqali martaba o'zgarishlariga javob berishni anglatadi.

5. Muammolarni samarali hal qilish qobiliyati, muammolarni hal qilishda doimiy e'tiborni o'z zimmasiga olish, etarli usullarni tanlash, tizimli yondashuvdan foydalanish, muammoga javobgar bo'lganlarni aniqlash, har kimning ishining maqsadini aniq belgilash, muvaffaqiyatni aniqlash mezonlarini belgilash, ma'lumotni

mohirona ishlatish, samarali rejalashtirish, tahlil qilish uchun vaqt ajratish, jamoa ishini samarali muvofiqlashtirish.

6. Yangilik qilish qobiliyati - rahbarning integrativ qobiliyati, shu jumladan boshqa odamlarda ijodiy yondashuvga ijobiy baho berish, o'z ijodiga ishonish, ijodiy faoliyatga to'sqinlik qiluvchi omillarni aniqlash qobiliyati, muammolarni hal qilishda qat'iyatlilik, urf-odatlarini buzish qobiliyati, o'zgarishga ehtiyoj, muammolarni hal qilishda va innovatsion g'oyalarni tanlashda tizimli yondashuvdan foydalanish. ularning qarori bilan, xatolardan o'rganish qobiliyati, xavflarni qabul qilish istagi.

7. Boshqalarga ta'sir qilish qobiliyati, boshqalarga to'g'ri baho berish, munosabatlar o'rnatish, fikrlarni aniq ifoda etish qobiliyati, o'ziga xos "men" degan real g'oyaning mavjudligi, o'zini tutish, qat'iyatli bo'lish istagi, boshqasini "eshitish" qobiliyati, uni anglash istagi bilan tavsiflanadi.

8. Menejmentning zamonaviy yondashuvlarini bilish, boshqaruv uslublari va shaxsiy uslublari haqidagi bilimlarni nazarda tutish, ehtiyoj va vaziyatga qarab boshqaruv uslubini o'zgartirish, odamlardan ular berishi mumkin bo'lgan hamma narsani olish qobiliyati.

9. Etakchilik qilish qobiliyati (inson resurslaridan mohirona foydalanish) - rahbarning shakllangan va rivojlangan qobiliyati. Bu o'z rolini va bu rolni bajarishga ta'sir etuvchi omillarni tushunishni, boshqaruv uslubini jamiyatdagi o'zgarishlarga moslashtirishni, ishlarni tahlil qilishga tizimli yondashuvni, vakolatli vakillar va ijobiy fikrlarni yaratishni, xodimlarni jonlantirish va muvaffaqiyat mezonlarini izlashni o'z ichiga oladi.

10. Subordinatlarni o'rgatish va rivojlantirish qobiliyati - uning ta'lim funksiyalari bilan bog'liq bo'lgan maxsus etakchilik qobiliyatlari. Rahbar jamoada ijobiy o'quv muhitini yaratishga intilishi, xodimlarning o'qishga bo'lgan ehtiyojlarini tahlil qilishi, xodimlarni muntazam ravishda baholashi, bo'ysunuvchilarning kuchli va zaif tomonlarini bilishi, harakat talab qiladigan maqsadlarni belgilashi va bu jarayonda rivojlanish imkoniyatlaridan foydalanishi kerak.

11. Ishchi guruhlarini tuzish va rivojlantirish qobiliyati, boshqaruv ko'nikmalarining mavjudligi, qulay psixologik muhitni yaratish, ish natijalariga qiziqish, xodimlarni to'g'ri tanlab olish va ular orasidagi majburiyatlarni aniq taqsimlash, bo'ysunuvchilarning shaxsiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash, samarali jamoa ichidagi munosabatlarni shakllantirish, konstruktiv maqsadlar uchun ziddiyatlardan foydalanish, xavflarni qabul qiladigan ishchilarni rag'batlantirish, yuqori taqdimot bo'ysunuvchilarga qo'yiladigan talablar."(2. 21-25-bet M.Будкок, Д. Френсис)

Rahbar shaxsi uchun nutq madaniyati alohida ahamiyat kasb etadi. Nutq odobi insonning umumiy axloqini belgilovchi asosiy mezondir. Nutqiy muomala salomlashishdan boshlanadi. Salomlashishdagi xushmuomalalik undan keyingi yaxshi

suhbatga debocha bo'ladi, tinglovchida yaxshi kayfiyat paydo qiladi. "Madaniyatli kishi o'z aybini bo'yniga ola bilishi, aybi uchun kechirim so'rashni ham bilishi lozim. O'z aybi uchun kechirim so'rash o'z g'ururini yerga urish emas, balki odoblilik, xushmuomalalik alomatidir."(3. 78-bet T.Qudratov)

Demak, har qanday rahbar keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga, chaqqon va uddaburon harakatchan va shijoatli bo'lishi kerak. Shuning uchun rahbarlik faoliyatini tafakkur va harakat birligi deyish mumkin. Rahbardagi o'ziga xos talabchanlik, mehribonlik hamda ma'suliyat jamoa a'zolarida ham javobgarlik hissining shakllanishiga sabab bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Malla Ochilov. Muallim qalb me'mori. T.:2001
2. М.Вудкок, Д. Френсис. Раскрепощенны менеджер. 1991
3. T.Qudratov. Nutq madaniyati asoslari. T.:1993