

## MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTI DIREKTORINING BOSHQARUV KO'NIKMALARINI RIVOJLANTIRISH

**Xamrayeva Gulnoz Isroilovna**

**Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor  
va mutaxassislarini qayta tayyorlash va  
ularning malakasini oshirish instituti  
tadqiqotchisi**

Liderning boshqaruv ko'nikmalari va yetakchilik qobiliyatlari o'zaro bog'liq bo'lsa-da, ular turli maqsad va vazifalarga xizmat qiladi. Boshqaruv ko'nikmalari asosan tashkilot yoki jamoani samarali boshqarish uchun kerak bo'ladigan texnik va tashkiliy qobiliyatlarni o'z ichiga oladi. Bu ko'nikmalar rahbarga jarayonlar va resurslarni to'g'ri boshqarish imkonini beradi. Boshqaruv ko'nikmalari ish jarayonlarini rejalashtirish, tashkil qilish, nazorat qilish va muvofiqlashtirishga qaratilgan. Loyihalarni boshqarish, moliyaviy nazorat, vaqtni samarali boshqarish kabi aniq ko'nikmalarni talab qiladi. Boshqaruvchi tartib-intizom, reja va siyosatlariga muvofiq ish yuritadi.

Yetakchilik qobiliyatlari liderning boshqa insonlarni ilhomlantirish, ularni maqsadga erishishga rag'batlantirish va yo'l-yo'riq ko'rsatish qobiliyatlarini o'z ichiga oladi. Bu ko'nikmalar hissiyotlar, g'oyalar va harakatlarni boshqarishga yo'naltirilgan. Rahbarlarda yetakchilik qobiliyatining asosiy xususiyatlari haqida gapiradigan bo'lsak, eng avvalo, ilhomlantirish va motivatsiya bera olishi zarurligini ta'kidlab o'tish lozim. Yetakchi xodimlarni yangi g'oyalar bilan ilhomlantirishi va ularga ishonch uyg'otishi zarur. Bundan tashqari, yetakchilik qobiliyatlari kelajakni ko'ra bilish va o'z qarashlarini boshqalarga yetkazish qobiliyatini talab qiladi. Chunki, yetakchi jamoani yagona maqsad sari birlashtiradi va ularga o'z salohiyatini namoyon etishga imkon beradi. Yetakchi rahbar sifatida jamoa a'zolarining individual ehtiyojlari va motivatsiyalariga e'tibor qaratishi ham muhim hisoblanadi.

Boshqaruv ko'nikmalari va yetakchilik qobiliyatlari bir-birini to'ldiradi. Samarali boshqaruvchi yetakchilik qobiliyatlariga ega bo'lsa, jamoa samaradorligi oshadi. Yetakchilik qobiliyatlariga ega lider boshqaruv ko'nikmalarini egallab, tashkilot maqsadlariga samarali erishadi.

Boshqaruv ko'nikmalari tashkilotni barqaror ishlashini ta'minlansa, yetakchilik qobiliyatlari jamoani rivojlanish va kelajak sari yo'naltiradi. Zamonaviy lider har ikki qobiliyatni o'zida mujassamlashtirgan holda muvaffaqiyatga erishadi.

Liderning boshqaruv ko'nikmalarini rivojlantirish jarayoni rahbarning shaxsiy sifatlarini, strategik fikrlash qobiliyatini, jamoani boshqarish mahoratini va samarali qaror qabul qilish ko'nikmalarini shakllantirishga qaratilgan.

Yuqorida sanab o'tilgan ko'nikmalarni rivojlantirishda ko'pgina usullar mavjud. Jumladan, doimiy o'z-o'zini rivojlantirish borish. Rivojlanish uchun boshqaruv, liderlik, psixologiya va kommunikatsiya bo'yicha kitoblar, maqolalar va tadqiqotlarni o'rganish lozim. O'zining kuchli va zaif tomonlarini, shaxsiy boshqaruv uslublarini aniqlash va ularni yaxshilashga intilish, professional va shaxsiy maqsadlarni aniq belgilash va ularga erishish uchun reja tuzish qobiliyatini rivojlantirishi kerak. Bundan tashqari, trening va kurslar ham juda samarali usullardan biridir. Liderlik va boshqaruv bo'yicha treninglar: Jamoani boshqarish, muammolarni hal qilish va samarali qarorlar qabul qilish bo'yicha maxsus treninglarda ishtirok etish, konfliktlarni boshqarish, vaqtni samarali boshqarish va boshqa muhim ko'nikmalarni mustahkamlash uchun interaktiv kurslarda qatnashish

muhim hisoblanadi. Jamoa a'zolariga vazifalarni taqsimlash orqali boshqaruv qobiliyatlarini rivojlantirish va turli loyihalarni boshqarish orqali amaliy tajriba orttirish ham jamoaning ishlash jarayonini tahlil qilish va samaradorlikni oshirish bo'yicha takliflar ishlab chiqishga yordam beradi. Bundan tashqari, tajribali liderlardan maslahat olish yoki ularning ish usullarini kuzatish, liderlik qobiliyatlarini rivojlantirish uchun professional kouchar bilan ishlash ham liderlik qobiliyatlarini rivojlantirishda samarali usuldir.

Jamoa bilan samarali muloqot qilish, ochiq va tushunarli bo'lish, jamoa a'zolarining fikrlarini tinglash va ularga e'tibor berish ham liderlikda juda muhimdir. Tashqi va ichki jarayonlarni chuqur o'rganish orqali ma'lumotlar asosida qarorlar qabul qilish va tahlil qilish. Bundan tashqari, uzoq muddatli maqsadlarni belgilash va ularga erishish uchun strategiyalar ishlab chiqish va kelajakni rejalashtirish, jamoa a'zolarini ilhomlantiruvchi usullarni qo'llash, jamoani birlashtirish va ularning hamkorlikda ishlash qobiliyatlarini rivojlantirish, emotsional barqarorlikni saqlash ya'ni qiyin vaziyatlarda stressni nazorat qilish va ijobiy rujni saqlash, ishdan bo'sh vaqtda to'g'ri dam olishni rejalashtirish liderlik qobiliyatini rivojlantirishda samarali hisoblanadi.

Ushbu usullar muntazam qo'llanilsa, liderning boshqaruv ko'nikmalari sezilarli darajada rivojlanishi mumkin. Har bir rahbar o'zida liderlik va yetakchilik sifatlarini rivojlantirishda mos usullarni tanlab, ularni amaliyotda qo'llashi muhim.

Lider bo'lish - bu tizimli rivojlanish, yangi texnikalarni, vaqtni boshqarish va jamoangiz faoliyatini tashkil etish usullarini o'zlashtirish va doimiy ravishda yangi narsalarni o'rganishdir.

Time jurnali ma'lumotlariga ko'ra, 25 ta eng nufuzli amerikalik mualliflardan biri bo'lgan Stiven Kovi o'zining "Yuqori samarali odamlarning 7 odati" kitobida asosiy yetakchilik qobiliyatlari deb hisoblaydi:

- Proaktivlik (inson o'z baxtining me'moridir).
- Yakuniy maqsadni ko'rish qobiliyati (biror narsa qilishni boshlaganingizda, siz oxir-oqibat nima bo'lishini aniq tasavvur qilishingiz kerak).
- Muhim narsaga diqqatni jamlash qobiliyati (birinchi navbatda barcha muhim ishlarni kechiktirmasdan bajaring).
- O'zaro manfaatni topish qobiliyati (nafaqat o'zingiz uchun, balki faoliyat sohasidagi hamma uchun).
- Avvalo tushunish, keyin tushunish istagi (suhbatdoshni tinglash qobiliyati).
- Birgalikda harakatlar (qarashlarni solishtirish va bilim almashish)
- Doimiy o'z-o'zini takomillashtirish.

Asosiy boshqaruv ko'nikmalari haqida gapiradigan bo'lsak, yosh rahbarlarni boshqaruv lavozimiga tayinlash ko'pincha bir qator qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Shubhasiz vakolatlariga ega bo'lgan bunday mutaxassislar qiyin ko'nikmalar, ko'pincha jamoani boshqarishda xato qiladi. Bu jamoa bilan muloqot qilish tajribasining yetishmasligi, empatiyaning yetishmasligi va yetakchilik qobiliyatining yetishmasligi bilan bog'liq. Natijada, xodimlar yosh xo'jayinni kamroq hurmat qilishadi va ba'zida uning etakchilik qobiliyatiga ochiqchasiga shubha qilishadi.

Muammolar hamkasblar bilan munosabatlar bilan cheklanmaydi! Yosh menejerlar uchun muvozanatli va ongli qarorlar qabul qilish qiyin, shuning uchun bo'linmaning ishi ko'pincha tartibsizlikka o'xshab ketadi. Bu jamoaning ishlashiga ham, jamoaviy o'zaro ta'sirning samaradorligiga ham ta'sir qiladi. Gap shundaki, noaniqlik va tajriba etishmasligi qo'l ostidagilar tomonidan tezda o'qiladi va qarshilik ko'rsatadi. Innovatsiyalar dushmanlik bilan, o'zgarishlar, hatto oqlanganlari ham sabotaj bilan kutib olinadi.

Natijada, ish kuni va kuchning ko'p qismi to'g'ridan-to'g'ri faoliyatga emas, balki bo'ysunuvchilar bilan nizolarni hal qilishga va jamoada beqaror uyg'unlikni saqlashga sarflanadi.

Shunday qilib, yosh menejerlar bir qator qiyinchiliklarga duch kelishadi, jumladan, ishonchli jamoa bilan uyg'un va ishonchli munosabatlar o'rnatish zarurati, tanlangan yo'lga izchillik va sodiqlik, ayniqsa menejerga transformatsion vazifalar qo'yilsa yoki biznes samaradorligini oshirish uchun yangi lavozimni egallagan bo'lsa, o'zingizning obro'-e'tiboringizni oshirish va kompaniya boshqaruv jamoasi orasida professionallikni isbotlash zaruratidir.

Bu qiyinchiliklarni yengib o'tish uchun yosh yetakchilar o'z ustida faol va diqqat bilan ishlashi, tajribali hamkasblaridan o'rganishi, murabbiylarga murojaat qilishi va fikr-mulohazalarga ochiq bo'lishi o'z-o'zini rivojlantirish va takomillashtirishga yo'l ochadi.

Shunday qilib, tajribali menejerlar ya'ni kuchli rahbarlar dadillik bilan oldinga intiladi, vaziyatlarda taslim bo'lmaydi, ehtiyotkorlik va ehtiyotkorlik bilan harakat qiladi. Bunday odamlar nafaqat qiyinchiliklarga muvaffaqiyatli dosh berishadi, balki qabul qilingan qarorlarning oqibatlarini ko'tarishga ham tayyor turadi.

Ta'kidlab o'tish lozimki, o'zining hissiy holatini boshqarish qobiliyati muhim yetakchilik qobiliyatidir. Hatto hissiy bo'ronni keltirib chiqaradigan va muvozanatni buzadigan vaziyatlarda ham professional va diqqatni jamlash qobiliyati bo'lishidir. Shuni yodda tutish kerakki, har bir kishi ba'zida xato qiladi va bu xatolar nafaqat tuzatilishi, balki ulardan xulosa chiqarishi kerak - foydali saboqlarni o'rganish. Tuyg'ular o'z zimmasiga olgan paytlarda tajribali menejerlar muvozanatni tiklash va tinchlanish uchun tanaffus qilishadi va shundan so'ng ular o'z qo'l ostidagilarga nafaqat mavjud vaziyatning nozik tomonlarini tushuntiradilar, balki ular bilan birgalikda uni normallashtirish yo'llarini izlaydilar.

Kuchli rahbarlar o'zlarini ham, atrofida qilarni ham tinglaydilar va kuzatadilar. Bunday shaxslar nafaqat o'zlari bilan sodir bo'lgan ruhiy jarayonlarning sabablarini tushunadilar va tushunadilar, balki atrofida qilarni nimalarni boshdan kechirayotganlarini ham ko'rishadi. Qo'l ostidagilar nimalarni boshdan kechirayotganini tushunish bizga jamoada ijobiy munosabatni saqlash va bo'ysunuvchilarning kasbiy charchashini oldini olish uchun ularga zarur yordam ko'rsatish, boshqaruv qarorlarini o'zgartirish va ish yukini boshqarish imkonini beradi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

1. Mirsoliyeva M.T. Oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining kasbiy kompetentligini rivojlantirish iyexanizmlarini takomillashtirish. // diss...(DSc) – Toshkent. – 2021.
2. Kalmuratov T.N. Davlat-xususiy sheriklik asosidagi nodavlat maktabgacha ta'lim tashkilotlari faoliyatini boshqarish mexanizmini takomillashtirish. // Avtoref. dis. ... doktora PhD po ped. nauk. – Tashkent. – 2023.
3. Olimov S.A. Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida metodik ishlarni tashkil etish. "Maktabgacha talimda ilg'or tajriba va zamonaviy yondashuvlar :muammolar va rivojlantirish istiqbollari" mavzusidagi ilmiy–amaliy anjuman MATERIALLARI 2022 yil 23 sentyabr.
4. **Hamdamova M.T. "Malaka oshirish jarayonida maktabgacha ta'lim tashkiloti rahbarining boshqaruv kompetensiyasini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish". Ped. Fan. PhD. diss. – Toshkent. 2020.**