

Boshqaruv jarayonlarida raxbarlik qobiliyatini rivojlantirish.

Furqat pedagogika kolleji direktori X.M.Ergashev.

Annotatsiya: Maqolada boshqaruv va boshqaruv jarayonini qanday olib borilishi hamda raxbarlik faoliyatini rivojlantirish uchun amaliy takliflar va tavsiyalar berilgan.

Kalit soʻzlar: Boshqaruv, raxbarlik, natija, ijtimoiy faoliyat, mas'uliyat.

Boshqaruv jarayoni - tashkilot resurslarini u tomonidan o'zining maqsadlariga erishish uchun shakllantirish va ulardan foydalanish bo'yicha uzluksiz o'zaro bog'liq harakatlarning majmuasi. Ta'kidlangan jarayonni ya'ni uzluksiz o'zaro bog'liq harakatlar majmuini maqsadlarga erishish uchun har tomonlama to'g'ri yo'naltirish eng avallo rahbar zimmasiga yuklanadi. Shuning uchun rahbar shaxs doimo rivojlanish uchun harakatda bo'lishi va faoliyatining ijobiy izchilligini ta'minlay olishi zarur.

Boshqaruv jarayoni quyidagicha amalga oshiriladi:

- ma'lumotlar bazasini tayyorlash;
- prognozlashtirish;
- faoliyatni to'g'ri tashkil etish;
- xodimlarni halol va samarali mehnatga da'vat etish;
- mehnatlarini nazorat qilish;
- boshqaruv jarayonini to'g'ri tashkil etish;
- maqbul qarorlar qabul qilish.

Boshqaruvning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar, rahbar o'z faoliyati natijalari va o'zi rahbarlik qilayotgan bo'linma faoliyatiga javobgardir. "Rahbar mas'uliyati" tushunchasi mansabdor shaxslarning boshqaruv faoliyatiga baho berishda, ularning o'ziga topshirilgan ishga munosabatini tavsiflashda keng qo'llaniladigandi. Boshqaruv mansabdor shaxs anglab yetgan va qabul qilgan barcha vazifalarni sifatli bajarish zaruriyatini ifodalaydi. Darhaqiqat, har bir rahbarda birinchi navbatda shaxsiy javobgarlik va mas'uliyat tushunchalari shakllangan bo'lishi kerak. Chunki unga berilgan mansab yoki unvonning o'zi avallo ishonch va ikki barobar mas'uliyatdir. Bildirilgan ishonchni oqlash uchun xizmat vazifasiga mas'uliyat bilan yondashish tashkilot yutug'ining yarmiga tengdir. Shunday ekan boshqaruv jarayoni va rahbarlar faoliyatida "Rahbar mas'uliyati" eng muhim tushunchalardan biridir.

"Rahbarlik" so'zi fors hadan "yo'l boshchilik" ma'nosini bildiradi, rahbarlik tashkilot rasman mavjud joyda qaror topadi, liderlik esa psixologik munosabatlar jarayonida vujudga keladi. Rahbarning faoliyati huquqiy me'yorlar bilan ta'minlanadi. Ikki yoki undan ortiq shaxslarning muayyan maqsad yo'lida birlashuv yoki birlashtirilishi guruhni tashkil etadi.



Rahbarning vazifasi rejalashtirish, ishni tashkillashtirish va vazifalarni bo'lib berishdan iborat. Undan tashqari rahbar:

- rahbar rejalarni amalga oshirish jarayonini boshqaradi;
- rahbarga bo'ysunuvchi hodimlar bor;
- rahbarning e'tibori tizim va tashkillashtirishda bo'ladi;
- rahbar boshqaruv jarayonini tashkil qiladi, nazorat qiladi.

Rahbar mas'uliyati - rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo'lib, uning ma'lum sohaga javobgarligini aks ettiradi hamda alohida shaxs, xodim mas'uliyatidan farq qilib, ko'lami kengligi, salmog'i bilan ajralib turadi. Shu bois, rahbar mas'uliyati hamisha muhim sanalgan. Mas'uliyat, avvalo, har bir kishining vijdoni, iymoni, qolaversa, o'zgarlar oldidagi, jamoa, jamiyat, Vatan, millat oldidagi burchini teran anglashdir. Umuman, mas'uliyat rahbarning zimmasidagi vazifasiga nisbatan javobgarlik tuyg'usidir. Mas'uliyatli rahbar, eng avvalo, o'ziga, so'ngra boshqalarga nisbatan talabchan bo'ladi.

Rahbarlarning ishchanlik va ma'naviy-madaniy xislatlarini baholash amaliyoti shuni ko'rsatadiki, bunda birinchi o'rinda e'tiqodlilik, topshirilgan ish uchun shaxsan javobgarlikni his qilish, hololik, vijdonlilik, kishilarga nisbatan mehribonlik va e'tibor bilan munosabatda bo'lish turadi. Asoslangan qarorlarni mustaqil va tez qabul qilish qobiliyati, shaxsan intizomli bo'lish, mehnatsevarlik, tashkilotchilik qobiliyati, jamoada intizomni yo'lga qo'yishi va saqlay bilish qobiliyati juda yuksak baholanadi.

Rahbarlik uslubi boshqarish metodlari bilan muayyan o'zaro aloqada bo'ladi. Boshqarish metodi ham boshqarish faolitini amalga oshirish usullari va yo'llari majmuasidan, boshqarish tizimiga samarali, maqsadga muvofiq ta'sir ko'rsatishidan, ya'ni boshqarish funktsiyalarini amalga oshirish mexanizmidan iboratdir. Lekin shuni e'tiborga olish lozimki, metod bu tamomila ob'ektiv rahbarga bog'liq bo'lmagan mustaqil tushunchadir. Uslub garchi u ham ta'sir o'tkazish usullari majmuasidan iborat bo'lsada, metoddan farq qiladi, u yoki bu rahbarning sub'ektiv, individual xususiyatlari bilan belgilanadi. Qiyoslash uchun shuni aytish mumkinki, musiqa notasi hamma uchun bir xil bo'lsa-da, lekin musiqachilarning ijro etish uslublari har xildir.

Buni quyidagi misollarda ko'rishimiz mumkin. Barcha rahbarlar xodimlarni rag'batlantirish maqsadida boshqarishning iqtisodiy metodidan foydalanishlari kerak. Lekin ba'zi rahbarlar individual rag'batlantirishga, boshqa bir rahbarlar esa jamoani rag'batlantirishga ko'proq mablag' ajratishga harakat qiladilar. Ba'zi rahbarlar chorak natijalarga, ikkinchi bir rahbarlar esa yillik ish natijalariga qarab mukofotlashni afzal ko'radilar. Buyruqlar va farmoyishlar chiqarish kabi boshqarishning tashkiliy-ma'muriy metodlaridan ham rahbarlar turlicha foydalanadilar. Bular bo'lmasa ham



buyruq chiqarish va aksincha boshqarish funktsiyalarini buyruqsiz ham muvaffaqiyatli bajarish mumkin. Buyruq chiqarib, uning bajarilishi ustidan aniq va amaliy nazorat o'rnatish ham mumkin.

Xulosa qilib aytganda raxbarning boshqaruv jarayonlarida raxbarning qobiliyatini rivojlantirish uchun raxbarning faoliyatiga bog'liq bo'lib ish jarayonida raxbarning ma'naviy- madaniy xislatlari rivojlanib, takomillashib boradi. Raxbaroz xodimlarini to'g'ri boshqara olsagina jamoada xamfikrlik bo'ladi. Raxbar o'z jamoasini birlashtirib bir maqsad yo'lida birlashtira olishi kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar .

1.Mahmudov. Boshqaruv professionalizimi: psixologik tahlil. // - Toshkent: "Akademiya" nashriyoti, 2011.

2.A.Xolov. Boshqaruv qarorlari ijrosini ta'minlashda rahbar mas'uliyati. // - Toshkent: "Akademiya", 2014

3.N.Boymurodov. Rahbar psixologiyasi. - Toshkent, -"Yangi asr avlod" 2016

4.Mahmudov. Boshqaruv professionalizimi: psixologik tahlil. // - Toshkent: "Akademiya" nashriyoti,

5.Zakirov M. THE METHOD OF DEVELOPMENT OF PERCEPTIVE ABILITIES OF FUTURE TEACHERS AIMED AT INCREASING THE SOCIAL ACTIVITY OF STUDENTS //Science and innovation in the education system. – 2023. – T. 2. – №. 1. – C. 29-32

6.Zakirov M. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF PERCEPTIVE ABILITIES AIMED AT INCREASING THE SOCIAL ACTIVITY OF STUDENTS IN FUTURE TEACHERS //Академические исследования в современной науке. – 2023. – Т. 2. – №. 1. – С. 81-85..

7. Abdualiyevich Z. M. The need for an innovative approach to improving perceptual abilities aimed at increasing the social activity of students in future teachers //Eurasian Research Bulletin. – 2022. – Т. 14. – С. 213-217.

