



RAHBAR KASBIY MOTIVATSIYASINI RIVOJLANTIRISHDA MA'NAVIY-MA'RIFIY MEXANIZMLARNI TAKOMILLASHTIRISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

Shadiyev Sh. F.

Termiz davlat pedagogika instituti

Pedagogika va inklyuziv ta'lim kafedrası erkin tadqiqotchisi

Tayanch soʻzlar: rahbar, motivatsiya, ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlar, takomillashtirish, mazmun, bilim, ko'nikma, malaka, kompetentsiya, shakl, metod, vosita, rivojlantirish, mexanizm, muammoli vaziyat, samaradorlik.

Ключевые слова: руководитель, мотивация, духовно-просветительские механизмы, совершенствование, содержание, знания, умения, навыки, компетентность, форма, метод, средство, развитие, механизм, проблемная ситуация, эффективность.

Key words: leader, motivation, spiritual and educational mechanisms, improvement, content, knowledge, skills, competence, form, method, tool, development, mechanism, problem situation, efficiency.

Ma'lumki, ayni paytda dunyoda globallashuv jarayoni shiddat bilan rivojlanmoqda. Tabiiyki, unga mos ma'naviy-ma'rifiy taraqqiyot ham o'zining yangi sifat bosqichiga o'tmoqda. Shu jumladan, rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirish eng ustuvor yo'nalishlardan biri bo'lib hisoblanadi. Bunday muammoni hal qilish orqali rahbar kasbiy faoliyatini rivojlantirishda sog'lom immunitetni to'liq shakllantirishga, natijada, ularda milliy mentalitetning yanada mustahkamlanishiga erishiladi.

Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek, "Ishimizni to'g'ri tashkil etish, uning samaradorligini ta'minlash, butun boshqaruv tizimi faoliyatini sifat jihatidan zamon talablari darajasiga ko'tarishni bugun hayotning o'zi talab etmoqda. Biroq, yo'limizda qanday to'siq va qiyinchiliklar, keskin va dolzarb muammolarga duch kelsak ham, shoshma-shosharlik bilan, palapartish qarorlar qabul qilishga, yaxshi o'ylab ko'rilmagan xatti-harakatlarga yo'l qo'yishga haqqimiz yo'q" deya ta'kidlashi, zamonaviy har bir rahbardan samarali boshqaruv qarorlarini qabul qilish ko'nikmasiga ega bo'lishni taqozo etadi.



Xususan, ta'lim - tarbiyaviy ishlarni davr talabiga javob beradigan holga keltirishda yillar davomida to'plangan ijobiy tajribadan unumli foydalanib, rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirish, innovatsion ta'lim texnologiyalaridan foydalanish me'yorlarini shakllantirish, milliy, umuminsoniy qadriyatlar, vatanimizning boy ma'naviy-ma'rifiy hamda dunyoviy bilimlarni egallashga bo'lgan qiziqishlarni shakllantirish rahbar kasbiy faoliyatiga qo'yilgan muhim vazifalardan biridir.

Ma'naviy-ma'rifiy taraqqiyot rahbar kasbiy faoliyatida vatanparvarlik, dunyoviy fikrlash, jamiyatda o'z o'rniga va kasbiga ega bo'lish, o'zaro munosabat-muloqotni o'rganish hamda yurtiga, millatiga sadoqatli bo'lishga chorlaydi.

Jahon ta'lim tizimida erkin ijodiy fikrlovchi, mustaqil shaxsni shakllantirishning umumiy asoslarini keng miqyosda tadqiq qilgan va ko'plab natijalarni qo'lga kiritgan bo'lsa-da, jamiyat taraqqiyotida ta'lim-tarbiya jarayoni zamon talabiga mos holda mustaqil ravishda rivojlanib, takomillashib borishi hozirgi kunda o'z ifodasini topmoqda. Zero, bunday ta'lim muhitining yaratilishi, istiqbolda yuqori intellektual salohiyatli kadrlar salmog'ini o'sishi, rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishning kasbiy kompetenligi boshqaruv faoliyati samaradorligining ortishiga xizmat qiladi. Bunday zamonaviy ta'lim tizimini shakllantirish va unga yangi texnologiyalarni tatbiq etish boshqaruvning zamonaviy usullarini amalda qo'llay oladigan rahbarlarga bog'liq. Dunyo miqyosida ta'lim barqaror taraqqiyotni ta'minlovchi asosiy omil bolib xizmat qilishi shuhbasiz.

Jumladan, rahbarning ma'naviy taraqqiyoti va milliy-ma'naviy qadriyatlarni egallash ehtiyoji bir qator qonuniyatlarga bo'ysunadi. Agar rahbar qanchalik fidoyi, talabchan va bilimli bo'lsa, milliy-ma'naviy qadriyatlarni egallash ehtiyojlari va ma'naviy rivojlanish darajasi shu qadar jadal tarkib topadi. Shuning uchun ham mazkur maqsadga qaratilgan rahbarlik faoliyati tadrijiy tarzda pastdan-tepaga qarab uzluksiz amalga oshirilishi lozim.

Shu o'rinda ta'kidlash joizki, bo'lajak rahbar milliy-ma'naviy qadriyatlarni egallash ehtiyojlari va ularning ma'naviy rivojlanishi bir xil amalga oshirilmaydi. U individual xarakterda ega. Shuning uchun ham rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirishda individual yondashuvni amalga oshirilishi kerak. Unda rahbarning ruhiy imkoniyatlari va yosh xususiyatlari bilan bog'liq tarzda ularda ma'naviy-ma'rifiy qadriyatlarni egallash ehtiyojlarini shakllantirishda individual xususiyatlarini e'tiborga olish muhim o'rin tutadi.

Rahbar faoliyatida milliy-ma'naviy qadriyatlarni egallash ehtiyojini shakllantirish davomida ularning ilmiy dunyoqarashini boyitish imkoniyati vujudga keladi. Bu esa rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-

ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirish va uning samaradorligini ta'minlashga ko'maklashadi.

Shuningdek, ma'naviyatli rahbar o'zining hayot faoliyati mohiyatini anglovchi, o'z-o'zini tahlil qilishga moslashgan, muntazam ravishda o'zini takomillashtirishga moyil, o'z-o'zini rivojlantirishga intiladigan, aqliy jihatdan o'sishga harakat qiladigan shaxsdir. Uning ehtiyojlari atrof-muhit, tabiiylik, mehr-muhabbat, go'zallikka bo'lgan munosabatni belgilaydi.

Xususan, rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-axloqiy tarbiya ham muhim ahamiyatga ega bo'ib, uni samarali tashkil etish rahbar faoliyatida ma'naviyatni shakllantirishga imkon beradi. Axloqiy tarbiya muayyan jamiyat tomonidan tan olingan va rioy qilinishi zarur bo'lgan xulq-atvor qoidalari va mezonlarini takomillashtirish hamda ularda axloqiy ong, axloqiy faoliyat ko'nikmalari hamda axloqiy madaniyatni shakllantirishga yo'naltirilgan jarayon bo'lib, ijtimoiy tarbiyaning muhim tarkibiy qismlaridan biri sanaladi. Axloqiy tarbiyaning asosi axloq va axloqiy me'yorlardir.

Axloq (lotincha "moralis" xulq-atvor ma'nosini bildiradi) ijtimoiy munosabatlar hamda shaxs xatti-harakatini tartibga soluvchi, muayyan jamiyat tomonidan tan olingan va rioya qilinishi zarur bo'lgan xulq-atvor qoidalari, mezonlari yig'indisidir. Axloqiy meyorlar to'g'risidagi bilim o'quv faoliyati davomida rahbar ongiga singdirilib boriladi. Axloqiy tarbiyaning natijasi axloqiy ong, axloqiy faoliyat ko'nikmalari va axloqiy madaniyatning shakllanishida ko'rinadi.

Rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirish, xulq-atvor qoidalari, mezonlari, shuningdek, milliy istiqloq g'oyasining shaxs ongida aks etishidir. Axloqiy ong, axloqiy faoliyat ko'nikmalari hamda axloqiy madaniyat ta'lim-tarbiya jarayonida yo'lga qo'yilayotgan axloqiy, ijtimoiy-g'oyaviy, iqtisodiy va huquqiy mavzulardagi suhbat bahs-munozara, debatlar xalq xo'jaligining turli sohalarida fidokorona mehnat qilayotgan, ilm-fan, madaniyat, ishlab chiqarish hamda sport sohalarida yuksak darajadagi muvaffaqiyatlarni qo'lga kiritish bilan O'zbekiston Respublikasi nomini jahonga mashhur qilayotgan, uning obro'-e'tiborining oshishiga o'zining munosib hissasini qo'shayotgan shaxslar hayoti va faoliyat to'g'risidagi ma'lumotlardan samarali foydalanish, vatanparvarlik namunalari ko'rsatgan, xalq qahramonlari namunasida shakllantiriladi.

Yuksak ma'naviy komillik, yurt ozodligi, obodligi va xalq faravonligi yo'lida fidokorona mehnat qilish, o'ziga va atrofdagilarga nisbatan talabchan bo'lish, o'zida irodaviy sifatlarni tarbiyalay olish, intiluvchanlik, tashabbuskorlik, tashkilotchilik, ijodkorlik hamda mustaqil fikrlash layoqatiga ega bo'lish kabi



xislatlarni mamlakatimiz hayotida ustuvor bo'lgan tamoyillar sifatida e'tirof etilishi tushuniladi.

Ma'naviyatni ham tor, ham keng ma'noda ko'rib chiqish mumkin. Tor ma'noda ma'naviyat - bu insonning ma'naviy hayoti, axloqiy normalar, qoidalar, urf-odatlar va an'analar to'plami. Unda individning o'zi tomonidan qadriyatlar sifatida idrok etiladigan va jamiyatda qadrlanadigan aql, fe'l-atvor, xotira xususiyatlari. Shu ma'noda axloqiy, estetik, siyosiy, maishiy (turmush), kasbiy, gumanitar va ilmiy-texnikaviy madaniyat haqida so'z yuritish mumkin.

Shuningdek, I.Zaslavskaya va R.V.Rivkina umumiy madaniyatning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar sohasidagi tasviri sifatida iqtisodiy madaniyatni ajratishadi. Iqtisodiy madaniyat deganda ular iqtisodiy xatti-harakatlarning tartibga soluvchisi hisoblangan va iqtisodiy rivojlanishning ijtimoiy xotirasi rolini bajaruvchi ijtimoiy qadriyatlar va normalar yig'indisini tushunishadi. Jamiyatning iqtisodiy madaniyati - bu iqtisodiy faoliyat va xatti-harakat normalarining manbai bo'lib, u iqtisodiy rolni doimiy ravishda to'ldirish va yaxshilashga, ular orqali esa individlarni kerakli yo'nalishda faollashtirishga qaratilgan.

Rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirish mazmundagi suhbat, bahs-munozara, konferensiya, seminar hamda ma'naviy-ma'rifiy tadbirlarni yo'lga qo'yish o'zining ijobiy natijalarini beradi. Uning mohiyati rahbar faoliyatida ma'naviy-ma'rifiy tadbirlarni tashkil etish ko'nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan jarayon hisoblanadi.

Ta'kidlash joizki, ma'naviyat va ma'rifat insonning butun umri davomida uning kuchga kuch qo'shishga, aql-idrok va zakovatini kengaytirib, mustahkamlashga xizmat qiladi. Ma'naviy-ma'rifiy boylıklar, qadriyatlar, davlat, millat, shaxsning bebaho xazinası va taraqqiyot manbaidir.

Quyida ma'naviy-ma'rifiy masalalar tizimini tubdan takomillashtirishning ustuvor yo'nalishlari etib belgilangan:

ezgulik va insonparvarlik tamoyiliga asoslangan "Milliy tiklanishdan - milliy yuksalish sari" g'oyasini keng targ'ib etish orqali jamiyatda sog'lom dunyoqarash va bunyodkorlikni umummilliy harakatga aylantirish;

oila, ta'lim muassasalari va mahallalarda ma'naviy tarbiyaning uzviyligini ta'minlash;

targ'ibot-tashviqot va tarbiya yo'nalishidagi masalalarni ilmiy asosda tashkil etish, soha bo'yicha ilmiy va uslubiy tadqiqotlar samaradorligini oshirish, ijtimoiy-ma'naviy muhit barqarorligini mustahkamlashga qaratilgan doimiy monitoring tizimini joriy qilish;

el-yurt taqdiriga loqaydlik, mahalliychilik, urug'-aymoqchilik, korrupsiya, oilaviy qadriyatlarga bepisandlik va yoshlar tarbiyasiga mas'uliyatsizlik kabi illatlarga barham berishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish;

aholining Internet jahon axborot tarmog'idan foydalanish madaniyatini oshirish, g'oyaviy va axborot xurujlariga qarshi mafkuraviy immunitetini kuchaytirish;

madaniyat, adabiyot, kino, teatr, musiqa va san'atning barcha turlari, noshirlik-matbaa mahsulotlari, ommaviy axborot vositalarida ma'naviy-axloqiy mezonlar, milliy va umuminsoniy qadriyatlarning ustuvorligiga erishish;

geosiyosiy va mafkuraviy jarayonlarni muntazam o'rganish, terrorizm, ekstremizm, aqidaparastlik, odam savdosi, narkobiznes va boshqa xatarli tahdidlarga qarshi samarali g'oyaviy kurash olib borish hamda bu borada xalqaro hamkorlik aloqalarini rivojlantirishdan iborat.

Rahbar kasbiy motivatsiyasini takomillashtirish mazmundagi ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar butun ta'lim-tarbiyaviy ishlarning ajralmas qismi bo'ib, u rahbar faoliyatini har tomonlama rivojlantirish, o'quv jarayonida egallayotgan bilimlarini mustahkamlash, chuqurlashtirish, amalda qo'lashga yordam beruvchi muhim vositalardan biridir. Ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar ayni bir vaqtda rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantiradi, o'quvchilarda fan-texnika, san'atning turli sohalariga qiziqishini o'stirish masalalarini hal etishga yordam beradi.

Chunki rahbar qobiliyati juda ko'p sifatlarni: chuqur bilim, keng fikrlilik, ishga jon-dildan ko'ngil qo'yish, insonlarga bo'lgan cheksiz muhabbat, muomalada nazokatlilik, qalb yoshligi va vazminlik kabi fazilatlarining bo'lishini taqozo qiladi. Rahbar kasbiy motivatsiyasini takomillashtirishda madaniyat darajasining kengligi, pedagogik odob talablariga rioya qilish, har bir fuqaro shxsini inson sifatida hurmat qilish unga nisbatan talabchanlikni unutmaslik, tashkilotchilik malakalariga ega bo'lish, ishga ijodiy yondashish talab qilinadi. Muhimi shundaki, rahbarning egallagan nazariy bilimi, amaliy konikma, malaka va kompetensiyalari g'oyaviy-axloqiy barkamollikka mos bo'ishi kerak.

Rahbar faol jamoatchi sifatida hamisha namuna ko'rsatishi muhim ahamiyatga ega. Ayni vaqtda u kommunikativ qobiliyatga ega bo'lishi, ro'y berayotgan voqea va hodisalarni faqat pedagogik qoidalarga bog'lab baholashgina emas, balki ro'y berishning sababiga qarab hukm chiqarish qobiliyatiga ham ega bo'ishi kerak. Uning bilmagan ishi, uddasidan chiqa olmaydigan sohasi bo'lmaydi. Shu bilan bir qatorda, beg'araz, xolis shaxs bo'lib, jamoatchilik asosida ishlaydi.

Shu o'rinda eng avvalo, rahbarlik tushunchasiga to'xtalib o'tsak. Rahbar- ishning ko'zini biladigan, kasbiga qalb qo'ri va butun mehrini berib, o'zi, oilasi va butun el-yurtni o'ylab mehnat qiladigan, boshqaruv faoliyatini jon dildan seva olgan kishiga nisbatan ishlatilishi mumkin.



Bugungi siyosiy, ijtimoiy, iqqisodiy hayotimiz tez sur'atlar bilan jadal o'zgarib borayotgan bir paytda, davlat va jamiyat boshqaruvini samarali tashkil etishni jamiyatdagi o'zgarishlarni payqay olayotgan, o'zgarishlarga moslasha oladigan, boshqaruv qarorlari bo'yicha bilimlarni puxta egallagan, hamda ushbu qabul qilingan qarorlarni hayotga muvaffaqiyatli tatbiq eta oladigan rahbargina ta'minlay olishi mumkin. Shuning uchun ham rahbarning ma'naviy taraqqiyoti va milliy-ma'naviy qadriyatlarni egallash, ya'ni boshqaruvchi qaror qabul qilishda nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarga ega bo'lishi muhim sanaladi.

Adabiyotlar:

1. Bavin K.P. Xodimlar motivatsiyasini boshqarish: YNET, 2010. - p.147.
2. Bannikov L.A. Xodimlarni boshqarish: Bilim, 2011. - p.23
3. Bucala A.N. Boshqaruv, psixologiya / A.N. Bupa. .: Yorot, 2010. - 152-b.
4. Odegov Yu.G. и другие. Мотивация персонала учебное пособие. - М.. Alfa-Press, 2010. -640 с.
5. Кустов, Ю. А. Интеграция как педагогическая проблема. Кустов, Ю. Ю. Кустов //Интеграция в педагогике и образовании: Сб. науч. метод. работ. - Самара: Самар. индустриал. пед. колледж, 1994. -6-17 с.
6. Кибанова А.Я. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2009. 252 с.
7. Jdankin N.A. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учебно-практическое пособие - М.: Фияпресс, 2010.- 272 с.
8. Xolov A.X. Boshqaruv qarorlari samaradorligini baholashning zamonaviy usullari va rahbar mas'uliyati. Monografiya. -T.: "Tafakkur qanoti" nashriyoti. 2017. 161-6.

РЕЗЮМЕ

Maqolada rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirishda ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlarni takomillashtirishning o'ziga xos xususiyatlari, pedagogik asoslari ya'ni ilmiy-metodik jarayon mazmuni va sifatini ta'minlash jarayoniga amal qilish yo'llari, rahbar kasbiy motivatsiyasini rivojlantirish asosida o'qitish mazmuni, shakl, metod va vositalarini aniqlash va takomillashtirish, shuningdek, olingan natijalardan samarali foydalanish imkoniyati, rahbarning ma'naviy taraqqiyoti va milliy-ma'naviy qadriyatlarni egallash ehtiyoji, o'zlashtirgan nazariy bilim, amaliy ko'nikma, malaka va kompetentsiyalarni yangi vaziyatlarda qo'llash orqali rahbar kasbiy motivatsiyasini ma'naviy-ma'rifiy mexanizmlar asosida takomillashtirish jihatlari bayon etilgan.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается специфика совершенствования духовно-просветительских механизмов в развитии профессиональной мотивации руководителя, педагогические основы, то есть способы отслеживания процесса обеспечения содержания и качества научно-методического процесса, содержания обучения на основе развития профессиональной мотивации руководителя, выявление и совершенствование, также описаны аспекты повышения профессиональной мотивации руководителя на основе духовно-просветительских механизмов путем применения навыков и компетенций в новых ситуациях.

SUMMARY

In the article, the specifics of improving spiritual and educational mechanisms in the development of the professional motivation of the leader, the pedagogical foundations of which are the ways to follow the process of ensuring the content and quality of the scientific and methodological process, the content of training based on the development of the professional motivation of the leader, the identification and improvement of, aspects of improving the professional motivation of the leader on the basis of spiritual and educational mechanisms are described by applying the spiritual progress of the leader and the need to acquire national-spiritual values, acquired theoretical knowledge, practical skills, qualifications and competencies in new situations.