



BOSHQARUVNING MOHIYATI: BOSHQARUV PSIXOLOGIIYASI VA BOSHQARUV PEDAGOGIKASI

Sultanova D.A.

*Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Pedagogika fakulteti "Menejment" kafedrasi o'qituvchisi*

Tayanch so'zlar: boshqaruv, boshqaruv psixologiyasi, boshqaruv pedagogikasi, menejer, shaxs, kasbiy vakolat, biologik ehtiyoj, ma'naviy ehtiyoj, individuallik, sangvinik, flegmatik, xolerik, melanxolik, tarbiyalash, pedagogik tamoyillar, rahbar vakolati.

Ключевые слова: менеджмент, психология управления, педагогика управления, менеджер, личность, профессиональный авторитет, биологическая потребность, духовная потребность, индивидуальность, сангвиник, флегматик, холерик, меланхолик, воспитание, педагогические принципы, лидерский авторитет.

Key words: management, management psychology, management pedagogy, manager, personality, professional authority, biological need, spiritual need, individuality, sanguine, phlegmatic, choleric, melancholic, education, pedagogical principles, leadership authority.

Резюме:

Maqolada boshqaruvchi – menejerga psixologik va pedagogik jihatdan qo'yiladigan talablar, menejerlik mohiyatining ijtimoiy-falsafiy sifatleri to'g'risida fikr yuritilgan.

Резюме:

В статье рассматриваются психолого-педагогические потребности менеджера, социально-философские качества сущности управления.

Summary:

The article examines the psychological and pedagogical needs of a manager, the socio-philosophical qualities of the essence of management.

Bugungi kunda mamlakatimizda ta'limni rivojlantirish yo'lida ko'plab olimlarimiz pedagogika sohasiga o'z e'tiborlarini qaratmoqdalar. Bu o'rinda olimlarimiz pedagogik sohaga innovatsion jarayonlarni olib kirmoqdalar.

Boshqaruv – jarayonlarga reja asosida yo'nalish berish va rejalashtirilgan natijani olish bo'yicha harakatlar majmuasini tashkil etadi. Boshqaruv jarayoni, asosan, boshqaruvchi, manba, maqsad va natija tizimidagi faoliyat bo'lib, unda boshqaruvchi ta'siri yo'naltirilgan manba turiga qarab turli ko'rinishlarda bo'ladi.



Boshqarish samaradorligiga erishish maqsadida olib borilayotgan islohotlar natijasi o'laroq, zamonaviy boshqaruv prinsiplariga amal qilib, muayyan natijalarga erishish, maqsadlarni aniq belgilash, sifat sohasidagi ishlarning samaradorligini oshirish uchun ta'lim muassasasi xodimlarining kasbiy fazilatlarini qo'llab-quvvatlamodalar.

Shaxsning individual psixologik sifati. Kishilarning bilimi rahbar kasbiy vakolatining ko'rsatkichidir. Rahbarlar nutqida ko'pincha “inson”, “shaxs”, “individuallik” kabi so'zlar tez-tez uchrab turadi. Inson ijtimoiy munosabatlar tizimiga qo'shilganda va mustaqil faoliyat uchun arzigulik ijtimoiy sifatga ega bo'lganda shaxs bo'lib qaror topadi. O'z ehtiyojini qondirishga intilib shaxs turli mehnat va ijtimoiy faoliyat sohasiga kirib boradi. Bunda shaxsning ehtiyoji rang-barangdir. Ularni quyidagicha tasniflash mumkin:

- **biologik ehtiyoj:** oziq-ovqat, havo, kiyim-kechak, harakat va h.k.larga bo'lgan talab;
- **ijtimoiy ehtiyoj:** ijtimoiy faollik, shaxsning jamiyatda o'z o'rnini izlashi va h.k;

- **ma'naviy ehtiyoj:** tashqi dunyoni idrok etish, axborotlar (ilmiy, axloqiy, mafkuraviy va b.) olish. Maslou bo'yicha ehtiyojlar darajasi quyidagicha: fiziologik, xavfsizlik va muhofaza, tegishlilik va sevgi, o'z-o'zini qadrlash, o'z-o'zini faollashtirish (o'zini anglash).

Individuallik nima? Bu - xulq-atvorning o'ziga xosligini va muayyan faoliyat turiga muvofiqlikni belgilovchi shaxsning xususiyati. Bu shaxsning bioijtimoiy o'ziga xosligi, uning takrorlanmasligi. Ayni shu turli individual xususiyat (jo'shqinlik) ga ega shaxslar bilan rahbarning ishlashiga to'g'ri keladi. Jo'shqinlik turini bilish unga muayyan shaxsga u yoki bu faoliyat talabi bilan to'g'ri yondashishga, muomalaning ayni bo'lgan shakl va usullarini tanlash, jamoani uyushtirishga imkon beradi. Jo'shqinlikni quyidagi turlari bir-biridan farq qiladi: sangvinik, flegmatik, xolerik, melanxolik.

Sangvinik: odamlar bilan tezda chiqishib ketadi va ular bilan faol aloqaga kirishadi; bir tahliddagi ishlarni yoqtirmaydi va bir tur faoliyatni boshqa tur faoliyatga oson almashtiradi; serzavq, o'z hissiyotlarini oson boshqaradi va yangi sharoitga tezda moslashadi. Baland ovozda tez va dona-dona qilib gapiradi, nutqiga ifodaviy xatti-harakat va imo-ishoralarni qo'shib yuboradi. O'z aqliy qobiliyatiga nisbatan mulozamatlarga farqsiz emas.

Flegmatik: xatti-harakati bir tekis va unga salmoqlab qurilmagan, shoshma-shosharlik bilan qarorlar qabul qilish begona, bir faoliyatdan boshqasiga ko'chishi sust, yangi sharoitlarga uzoq, vaqt mobaynida moslashadi va kam hafsala. Uni biror nima qilishga qo'zg'atish uchun tashqi kuchli turtki

kerak. Chidamlilik va o'zini tuta bilishlilik o'ziga xosdir. Xotirjam so'zlab, hissiyotlarini keskin namoyish qilmaydi.

Xolerik: nihoyatda ishchanligi bilan ajralib turadi, juda faol va kuchini qaerga qo'yishni bilmaydigan bo'ladi; "bosh ko'tarmay" ishlashi mumkin. Qiyinchiliklarni ko'tarinki ruhda yengadi. Ko'pincha faolligi kuchaygandan so'ng tushkunlik davri boshlanadi va toliqish yuz beradi. Ayniqsa, bu hol faol qilingan harakat muvaffaqiyat kelgirmasa shunday vaziyat yuz beradi. Xolerikning kayfiyati barqaror emas (mayda-chuyda narsalar unga ta'sir etishi mumkin), u qiziqqon, o'ziga bino quygan va bir tomonlama fikrlaydi. Tutilinqirab tez so'zlaydi.

Melanolik: haddan tashqari ta'sirchan, tezda kirishib ketadigan va arzimagan narsalarni ham ko'ngilga oladigan: tang vaziyatlarda ko'pincha sarosima holatga tushib qoladi, ezilish va zerikishlik kayfiyati unga xos, muvaffaqiyatsizlikdan qattiq qayg'uradi. Turmushdagi o'zgarishlarni sekinlik bilan o'zlashtiradi va unga ko'nikish juda sust: uyalinqirab, qimtinib turadi va qatiyatsiz. Hazil va qochirimlarga olazarak va kamtarona munosabat bildiradi. Shaxsning mehnat va ijtimoiy sohadagi faoliyatining muhiti va natijasini belgilovchi individual xususiyat bo'lib, his-hayajon va sezgi, uquv va tushkin faoliyat, tabiatan murosa hisoblanadi.

Rahbar faoliyatining pedagogik yo'nalganligi: Rahbarning boshqaruv sohasidagi faoliyati ko'p jihatdan pedagogik faoliyatdan iborat bo'ladi. Rahbar bajaruvchilarga qat'iyat bilan o'z g'oyasini o'tkazadi va bularni amalga oshirishni o'rgatadi. Har bir rahbar psixologik bilimlar bilan bir qatorda muayyan pedagogik bilimga ham ega bo'lishi kerak. Shular yordamida u xodimlarga ularni tarbiyalash va mukammallashishlariga ta'sir etuvchi shakl hamda usullarning yanada samaraliligini topish mumkin. Tarbiya jarayonida rahbar quyidagi pedagogik muammolarni hal etishi kerak:

- aqliy rivojlanish (xodimlarning umumiy va kasbiy ma'lumoti);
- ma'naviy boyish (madaniy tadbirlar tashkil etish, etik muammolarni yechish);

- muomalani dorilomonlashtirish;

Bunda quyidagi pedagogik tamoyillarga rioya qilish lozim:

- ezgu ideallar bilan mashg'ul bo'lish;
- shaxsiy xislatlarni takomillashtirish.

Tarbiyaviy ta'sir usullari boshqaruv pedagogikasining asosi hisoblanadi. Tarbiyaviy ta'sir rahbarning quyidagi omillarni bilishiga bog'liq:

- xodim madaniyati va ma'lumot darajasi, uning axloqiy kasbiy va hayot tajribasi qay darajada rivojlanganligi;



- jismonan sog'lomligi, ma'naviy barkamolligi;
- individual, ijtimoiy-ruhiy sifatlari;
- metnat jamoasidagi ijtimoiy-ruhiy vaziyat;
- axloqiy-ma'muriy choraga xodimning munosabati [7].

Tabiiyki, tarbiyaviy ta'sir umumiy va qotib qolgan bo'lmashligi lozim, chunki yuqorida qayd etilgan omillar har bir muayyan shaxs uchun farqlidir. Shuning uchun tarbiyaviy ta'sir har bir shaxsning o'ziga qaratilgan bo'lishi kerak, bu rahbar tarbiyaning turli-tuman usullaridan xabardor bo'lishini taqozo etadi. Rahbarning tarbiyaviy ta'sir usullaridan oqilona foydalanishi, ya'ni pedagogik savodli bo'lishi xodimda, maishiy farosat va ko'nikmalarni shakllantirishni ta'minlaydi. Rahbar tarbiyaviy ta'sirni amalga oshirishining quyidagi ta'bir joiz bo'lsa, «texnologik tamoyillari» mavjud [5]:

- ruhiy o'ziga xoslik, ya'ni shaxsga tarbiyaviy ta'sir o'tkazishdan oldin uning individual, ijtimoiy-ruhiy sifatlarini anglash lozim;

- manaviy motivlar - o'ziga bo'ysunuvchilar oldida yuqori darajadagi xulkatvor egasi ekanlikni shaxsan namoyon etish bu rahbarga «mendek bo'l» deb talab qo'yish imkonini beradi;

- yakka tartibda (individual) yondashish, bu - har bir shaxsning o'ziga xos bo'lgan «a'lo» tomonini izlash;

- mehnat faoliyatining talablariga moslashish, bu - xodim aqliy imkoniyatini aniqlash va undan samarali foydalanish bo'yicha pedagogik muammoni hal etish;

- shaxsiy mo'ljal, bu - xodimda noyob qobiliyat kurtaklarini o'stirish va ularni rivojlantirish;

- tizimli yondashish, bu - shaxsni, har jihatdan idrok etish va uning xulqiga ta'sir etuvchi ustuvor omillarni aniqlash.

Boshqaruv tarbiyasi shakllaridan quyidagilarni ta'kidlash zarur:

- dunyoqarashni kengaytirish ta'limi, bu - iqtisodiy, huquqiy, axloqiy va ekologik ta'limni o'z ichiga oladi, uning ko'lami menejer yoshi, madaniy saviyasi va ish tajribasiga bog'liq bo'ladi. Dunyoqarashni shunday o'stirish tufayli ong ma'naviy zamini barpo etiladi;

- mehnat musobaqasi, bu - kasbiy musobaqalashuv, malaka oshirishda kuchli omil sanaladi. Boshqaruv tarbiyasining bu shakli turli tanlovlar, ratsionalizatorlik takliflari va h. k. lar yordamida amalga oshiriladi;

- boshqaruvda ishtirok etish - boshqaruvga oid qarorlarni ishlab chikish va amalga oshirishga oddiy xodimlarni jalb etish (boshqaruv qarori loyihasi jamoa bo'lib muhokama qilish, ijro faoliyatida jamoatchilik asosida qatnashishi va h.k.). Rahbar xodimga tarbiyaviy ta'sir ko'rsatar ekan G. Salening quyidagi

so‘zlarini yodda tutishi foydadan xoli emas; «Shuni unutmangki, hamma uchun mos andoza yo‘q. Biz, hammamiz - turli toifadamiz va muammolarimiz ham turlicha» [2].

Boshqaruv faoliyatidagimuvaffaqiyat rahbarning ijrochilar mehnatiga bo‘lgan munosabatdan qanchalik manfaatdorliklarini anglata bilishlik qobiliyatiga sezilarli darajada bog‘liqdir. Mazkur holda mehnatni rag‘batlantirish usullari mujassama ijtimoiy-iqtisodiy, etik va ruhiy pedagogik sharoitlar, insonlar ongida ularning mehnatga ijobiy munosabatda bo‘lishlarini shakllangirish maqsadida yuqori natijalarga erishishga intilishdan iborat. Zamonaviy rahbarning muhim boshqaruv maqsadi o‘z xodimlarini axloqiy jihatdan yuksak darajaga ko‘tarish, ularni ma‘naviy jihatdan sog‘lom jamoaga aylantirishdan iboratdir.

Adabiyotlar:

1. Robert Yang, Peregudov L.V., Zinurova R.G. Rekomendatsii po samoattestatsii obrazovatelnykh uchrejdeniy. - Tashkent: YeS - TESIS, 1999.
2. Shepel V.M. Chelovekovedcheskaya kompetentnost menedjera. Upravlencheskaya antropologiya. - M.: Narodnoe obrazovanie, 1999.
3. Shukshunov V.E., Vzyatyshhev V.F., Romankova L.I. Innovatsionnoe obrazovanie: idei, prinsipy, modeli. - M.: MAN VSh, 1996.
4. Yudin V. Rol i mesto vuza v sisteme rychnykh otnosheniy. Vysshee obrazovanie v Rossii. 1994, №1
5. Peregudov L. V., Saidov M.X. Oliy ta‘lim menejmenti va iqtisodiyoti / Toshkent — «Moliya» nashriyoti - 2002
6. Musurmanov R. Musurmonova M. Ta‘lim muassasalarini innovasion boshqaruvda intellektual ta‘limning o‘rni / “Talaba - yoshlarni mustaqil ta‘lim olishga yo‘naltirishning pedagogik psixologik xususiyatlari” Xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi materiallari to‘plami 2023 yil 27 may. 143-146 b.
7. Musurmanov R. Musurmonova M. Ta‘lim muassasalarini zamonaviy boshqaruv tizimiga qo‘yiladigan talablar / “Mug‘allim ham uzliksiz bilimlendiriv” / Ilmiy-metodikalyq jurnal 2023 № 5/2-san Nokis