



RAHBAR SHAXSIDA PROFESSIONAL QOBILYATLARNI SHAKLLANTIRISHNING IJTIMOYIY TIZIMI

Abduvohidova Mahliyo Abdumutalib qizi

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti talabasi

Annotatsiya: *Ushbu maqolada rahbar shaxsi va unga qo'yiladigan talablar haqida yoritilgan. Rahbar faol bo'lmasa, jamiyatda ijtimoiy faollik shakllanmaydi. Kattami, kichikmi, qanday mansabda bo'lishidan qat'i nazar, har bir rahbar oldida "o'z ishimga talab darajasida yondashishim uchun nimalarni bilishim, qanday fazilatlarga ega bo'lishim kerak?" degan savol hamisha ko'ndalang turadi.*

Kalit so'zlar: *Faol rahbar, psixologik xususiyatlar, pirovard maqsad, individual, zamonaviy rahbar.*

O'sib kelayotgan yoshlami o'ziga xos bo'lgan dunyoqarashi borligini ajratib ham ko'rsatish zarur. Bu dunyoqarash ulami atrof - muhitga, tabiatdagi va jamiyatdagi hodisalarga qiziqishlaridan kelib chiqadi. Bu esa kasb tanlovchining olayotgan bilimlaridan, malakalaridan, psixofiziologik imkoniyatlaridan, psixologik xususiyatlari, individual - psixologik tomonlaridan kelib chiqadi. O'z imkoniyatlarini to'g'ri baholay olgan insongina to'g'ri yo'lni tanlay oladi. Bu yoshlardagi tirishqoqlik, uddaburonlik, bilimga chanqoqlik, kuzatuvchanlik, o'zini sinab ko'rishga intilishi kabilarda yaqqol ko'zga tashlanadi. Yoshlarda o'ziga xos ravishda ayrim kasblarga qiziqishlar shu kasb bilan bog'liq ayrim psixologik xususiyatlarda ko'zga tashlanadi. Masalan, hozirda qaysi boladan so'rasang ko'proq men tadbirkor bo'laman, o'zimni ishimni yo'lga qo'yaman deb javob beradi. Tadbirkor bu savdo sotiq, ishni tashkil etish, o'zini mehnati bilan kapital ishlash hisoblanadi. Lekin bolalarda ko'proq mashinaga ega bo'lish, puldor bo'lish, hamma narsani bemalol sotib olish kabi tomonlar ko'zga tashlanadi. Buning ko'zga tashlanmas qiyinchiliklarini ular ko'ra olmaydilar. Yoshlami shunday tomonlarga qiziqib borishi ular orasida tadbirkor bo'lishga havas uyg'otadi. Xuddi shuningdek, tikuvchilik kasbi yoki paxtani qayta ishlash, dizayner bo'lish kabi tomonlar ham yoshlami qiziqishlaridan kelib chiqadi. Har bir kasbni o'ziga xos bo'lgan psixologik tomonlari borki, bu yoshlami doim o'ziga tortib turadi. Qiziqishini anglay olgan bolagina o'zi uchun kasbni to'g'ri tanlay oladi. Yoshlardagi havas, qiziqish ulami shu kasbni egallashga intiltirib turadi. Zukko yoshlar shu kasbga tegishli bo'lgan bilimlami eng awalo kuzatishlar, so'rab bilishlar, kitoblardan o'qish orqali, hozirda esa internet orqali bilishga harakat qiladilar. O'zlari qiziqqan kasblari haqida ko'plab



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

ma'lumotlar to'playdilar. Yoshlami biror bir narsani yaratuvchanlik qiziqishi injenerlik yoki uning biror bir yo'nalishiga etaklaydi. Hozirda dunyoda ko'plab yangiliklar yaratilmoqdaki yoshlar va ularning diqqatlari doimo qiziqishlaridan kelib chiqqan holda shu obyektlarga qaratilmoqda. Har bir sohaning o'ziga xos bo'lgan qiziqarli tomonlari mavjuddir. Pedagog ham bolalarga yetkazib berishi kerak boigan bilimlami sifatli, qiziqarli, yetib boradigan qilib darslami o'tkazishga va o'sib kelayotgan yoshlar o'rtasidan yaxshi kadrlar yaratishni orzu qiladi. Pedagog tarbiyalagan bolalar o'z qiziqishlaridan kelib chiqqan holda jamiyatga ko'plab yangiliklar kiritishi mumkin bo'ladi. Pedagog esa shunday kadr yaratib bera olganidan faxrlanadi. Demak, ko'rinib turibdiki, yoshlami kasbga yetaklovchi ehtiyojlardan biri lining qiziqishlari hisoblanadi. Bu esa insonni biror bir narsaga yetilib kelgan ehtiyojlaridan kelib chiqadi. Bolalar o'sib borgan sari ma'lum bir taraqqiyot yo'lini bosib o'tadilar. Pedagogik sotsiologiyada aytilganidek bola tarbiyasiga o'z ta'sirini o'tkazayotgan omillar uni o'ylashga, o'z manfaatlari yo'lida mehnat qilishga majburlaydi. Yetilib kelayotgan yoshlardagi o'zgarish ularda ijtimoiy jarayonlarga va bu jarayonlardagi o'z o'mini bilishga chorlaydi. Katta bo'layotgan, aql - 26 farosatga ega farzand kelajagi haqida bosh qotiradi, hayol suradi, kelajagini rejalashtiradi. Bular esa unda ko'plab ehtiyojlami paydo qiladi

Rahbar mas'uliyati – rahbar madaniyatining asosiy belgilaridan biri bo'lib, uning ma'lum sohaga javobgarligini ifoda etadi. U alohida shaxs, xodim mas'uliyatidan farq qilib, ko'lami kengligi bilan ajralib turadi. Shu bois, rahbar mas'uliyati hamisha muhim sanalgan. Mas'uliyat, avvalo, har bir kishining vijdoni, iymoni, qolaversa, 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, o'zgalarga nisbatan talabchan bo'ladi. Rahbar faoliyatidagi barcha salbiy hodisalar mas'uliyat hissining sustligidan kelib chiqadi. Mas'uliyatsizlikning eng salbiy ko'rinishi siyosiy mas'uliyatsizlikdir. Siyosiy mas'uliyatsizlik – siyosiy kaltabinlik, safsatabozlik, nayrangbozlik, qalloblik kabi salbiy illatlarning paydo bo'lishiga sabab bo'ladi. Binobarin, rahbarlik lavozimidagi kishidan yuksak ong va tafakkur, hushyor idrok talab etiladi. Tarixiy tafakkur va siyosiy ongning qay darajada shakllanishi esa, avvalo, jamiyat taraqqiyoti, undagi ichki va tashqi shart-sharoitlarga bog'liq holda kechadi.

Bugungi kunda rahbar kadrlar oldiga qo'yilayotgan, qolaversa, hayot taqozo etayotgan asosiy vazifalar quyidagilardan iborat:

1. Rahbar ko'ngli ochiq, qalbi va ko'ngli toza, aql-zakovat sohibi, ma'naviy shakllangan bo'lishi kerak.



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

2. Rahbar o'zini tarbiya qilgan, ishonch bildirib, yuksak martabaga munosib ko'rgan el-yurtiga halol xizmat qilishi, zimmasidagi mas'uliyatni his etib yashamog'i lozim.

3. Rahbar aqlli, tajribali, o'z ishining bilimdoni bo'lgan mutaxassislariga tayanmog'i, ularning fikriga quloq solmog'i, shunga asoslanib xulosa chiqarmog'i kerak. Uning quyi pog'onadagi rahbar kadrlarni to'g'ri tanlash va tarbiyalashi juda muhim.

4. Rahbarning barcha ishlari xalq hayotiga ijobiy ta'sir ko'rsatmog'i shart. Kimlargadir yaxshi ko'rinish, maqtanish uchun qilingan ish rahbarning kelgusidagi faoliyatida salbiy iz qoldirishi mumkin.

5. Rahbarda xalqi va Vataniga fidoyilik, tashabbuskorlik, qat'iyat va talabchanlik bo'lmog'i shart. Talabchanlikni zo'ravonlikka, qat'iyatni manmanlikka aylantirish o'ta kaltabinlikdir. Manmanlik, zo'ravonlik, o'zgalar fikriga quloq solmaslik rahbar kadrlarni yaxshi mutaxassislar, mehnatkash, sodda va samimiy odamlardan uzoqlashtirib qo'yadi. Rahbarning qo'l ostidagi xodim va mutaxassislarni ko'pchilik oldida shaxsiga tegib, haqoratlashi uning ojizligi, o'z vazifasiga noloyiqligi alomatidir.

6. Rahbar hech qachon mayda gaplar, fisqu fasod, maishatbozlikka berilmasligi kerak.

7. Katta rahbarlarning kichik rahbarlarni mahalliychilik, oshna-og'aynichilik, shaxsiy sadoqatiga qarab tanlashi o'ta kaltabinlik. Ayniqsa, yangi rahbar o'zidan oldin faoliyat ko'rsatgan rahbar davrida ishlagan yaxshi mutaxassislarni ishdan bo'shatishi, o'ziga raqib bilishi achinarli hol bo'lib, bu umumdavlat manfaatiga jiddiy zarar yetkazadi.

8. Rahbar maqtovdan boshi aylanib, "dohiy"lik kasaliga chalinib qolmasligi kerak. Bunday rahbarlar atrofida faqat o'z manfaatini o'ylovchi "maslahatgo'ylar", amalparast, laganbardor, poraxo'r, oddiy odamlarga zug'um o'tkazuvchi kimsalar to'planib qoladi. Buning oqibatida esa xalq va davlat manfaatlariga jiddiy ziyon yetadi.

9. Rahbar nafs balosiga qarshi turmog'i, o'zidan kichik rahbarlarni ham bu balodan asramog'i kerak.

10. Rahbar adolatsizlikka aslo yo'l qo'yimasligi lozim.

11. Rahbar o'z shaxsiy hayoti, turmush kechirishida ham boshqalarga o'rnak bo'lmog'i kerak.

12. Rahbarning barcha ishlari ochiq va oshkora bo'lishi lozim. Vaqti-vaqti bilan xalq oldida hisobot berib turishi ularga obro' keltiradi.



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

13. Rahbar o'z g'oyasi, fikri, harakat dasturiga ega bo'lishi bilan birga, barchani yurt taraqqiyoti, xalq tinch-totuvligi, farovonligi yo'lida yagona g'oya atrofida jipslashtirishi shart.

Rahbarlik aql-farosat, kuch-g'ayrat, izlanish va topqirlikni, o'z ustida tinmay ishlashni, tadbirkorlikni talab qiladi. "Rahbar" tushunchasining quyidagi jihatlari ahamiyatlidir:

1) rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxs;

2) rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustaqil qaror qabul qiladi. Bu qaror rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadlarini belgilaydi;

3) rahbar o'z sohasiga yangi g'oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriy etuvchi tadbirkor shaxs hisoblanadi;

4) rahbar mehnati, ayni vaqtda, tadbirkorlikka asoslangan mashaqqatli faoliyatdir. Unga sarflangan kuch, mablag' ba'zan vaqtincha foyda emas, zarar keltirishi, bunda jamoa foyda o'rniga zarar ham ko'rishi mumkin. U bunday holatlarni oldindan ko'ra olishi va bunga tayyor turishi, zarur bo'lganda, faoliyatini qayta boshlashi, o'zida bunga kuch-g'ayrat topa bilishi lozim.

Ushbu jihatlari rahbarlik faoliyatining ma'lum jihatlari namoyon etadi. Masalaning ikkinchi tomoni rahbarlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi kishining shaxsi bilan bog'liq yuksak insoniy fazilatlardan iborat. Rahbar halol-pok, vijdonli, iymonli, qattiqqo'l, diyonatli, mehr-shafqatli bo'lishi kerak. Rahbarlikka egri yo'l, egri qo'l, egri maqsad bilan erishib bo'lmaydi. Fe'l-atvorida egrilik bor kishi rahbarlik lavozimida uzoq faoliyat yurit olmaydi. Rahbar mustaqil bo'lishi, ijtimoiy faoliyatning qonuniy taqiqlanmagan hamma sohasi bilan shug'ullana olishi lozim. Shu bilan birga, u o'zi boshqarayotgan jamoa orasida obro'-e'tiborga ega bo'lishi zarur. Rahbar faol bo'lmasa, jamiyatda ijtimoiy faollik shakllanmaydi. Kattami, kichikmi, qanday mansabda bo'lishidan qat'i nazar, har bir rahbar oldida "o'z ishimga talab darajasida yondashishim uchun nimalarni bilishim, qanday fazilatlarga ega bo'lishim kerak?" degan savol hamisha ko'ndalang turadi. Boshqaruvda tajriba, ko'nikma, mahorat, bilim, aql va idrokning roli katta. Ammo, eng avvalo, boshqaruv – san'at, aniqroq aytganda, ijoddir. Rahbarlikka ham, san'atkor uchun zarur bo'lganidek, iqtidor va iste'dod lozim. Ko'rinadiki, har kimdan san'atkor chiqmaganidek, istagan odamdan ham yaxshi rahbar chiqavermaydi. Rahbar o'z qobiliyati, iste'dodini ishga solib izlanadi, shu maqsadda hayotni, odamlarni chuqur o'rganadi. Natijada to'plagan bilimlari, tajribalarini



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

boshqaruvning umumiy qonuniyatlari asosida shakllantirib, o'zining rahbarlik usulini yaratadi. U o'z boshqaruv usullarini shakllantirishda mutlaqo erkin shaxsdir, ammo uning rahbarlik usuli ijobiy natija berishi kerak.

Rahbarlik faoliyatining samaradorligi rahbar shaxsning tafakkuri, aql-idrokiga ham bevosita bog'liq. Tafakkur rahbarga keng va chuqur fikrlay olish, yaxshini yomondan, foydani zarardan, muhimni nomuhimdan bexato ajrata olish imkonini beradi. Bu – hammaga ham nasib qilavermaydigan yuksak fazilat. Agar rahbarda mazkur xislatlar shakllangan bo'lsa, bunday rahbar boshqaruvning sir-asrorlarini mukammal egallab oladi, o'z jamoasi o'rtasida obro' va ishonch qozonadi. Demak, har qanday rahbar keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga, chaqqon va uddaburon, harakatchan va shijoatli bo'lishi ham kerak. Shuning uchun rahbarlik faoliyatini tafakkur va harakat birligi deyish mumkin. Rahbardagi o'ziga xos talabchanlik, mehribonlik hamda mas'uliyat jamoa a'zolarida ham javobgarlik hissining shakllanishiga sabab bo'ladi. Malakali rahbar kadrlar tizimini muvaffaqiyatli shakllantirish uchun ijtimoiy psixologiya, rahbar psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi kabi fanlarni yaxshi o'zlashtirishi kerak. Rahbarlik lavozimini egallaydigan har bir rahbar ma'naviy barkamol bo'lmog'i, o'z yurti va millati bilan g'ururlanmog'i, yuksak axloqiylik, ma'naviy yetuklik bilan uyg'unlashmog'i darkor. Ana shunday rahbar jamiyat, Vatan oldidagi mas'uliyatini, burchini teran his qiladi, ijtimoiy hayotda inson manfaatlarining ustuvorligini hayotiy ehtiyoj sifatida qabul qiladi.

Bugungi kunda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning pirovard natijasi ko'p jihatdan rahbarlarga, ularning boshqaruv sohasidagi professional mahoratiga bog'liq. Bu borada birinchi navbatda rahbar kadrlarning, davlat xizmatchilarining fuqarolik jamiyatlari institutlari hamda odamlar bilan ishlay olish qobiliyatini shakllantirishga alohida e'tibor berish zarur. Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'ymoqda. Masalan, turli boshqaruv sohalarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan. Aniqlangan qobiliyat va shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarni tarkib toptirishda shaxsning xislat va



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Axir pirovard maqsad – yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iboratdir.

Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'ymoqda. Masalan, turli boshqaruv sohaslarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan. Aniqlangan qobiliyat va shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarini tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Axir pirovard maqsad – yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iboratdir.

Umuman olganda, boshqaruv tarixini boshqaruv sub'ekti va ob'ekti o'zaro raqobatining rivojlanishi sifatida tasavvur etish mumkin. Bu raqobatda ob'ekt, ya'ni xodim doimo rahbardan o'zishga intiladi, uning murakkab faoliyatini o'zlashtirgisi va o'z pozitsiyasini kengaytirib borish niyatida bo'ladi. Rahbar esa, xodimni o'z itoatida ushlab uchun boshqaruvning yangidan – yangi va murakkab uslublarini "o'ylab" topadi va avvalambor, ilm hamda qonuniy vakolatlar asosida o'z pozitsiyasini mustahkamlashga intiladi. Bunday "bellashuvda" rahbar nafaqat g'olib bo'lishi, balki yutqazib qo'ymasligi eng muhim boshqaruv shartidir. Buning uchun esa rahbar boshqaruv sohasida yuksak mahoratga erishishi, professionalizmning yuqori darajasiga chiqishi lozim. Boshqaruvni raqobat sifatida qabul qilish albatta boshqaruv mohiyatidan chetlashish bo'lardi. Har holda boshqaruvning asosiy maqsadi tashkilot maqsadlariga xodimlar yordamida erishish ekan, raqobatdan ko'ra hamjihatlik va hamkorlikka suyanish anchagina o'rinli. Demak, bunda "raqobat" tushunchasidan ham murakkabroq hodisa, ya'ni xodimga ta'sir ko'rsatish, unda xayrixohlik uyg'otishva uni hamkorlikka chorlash masalasi yetakchi o'ringa chiqadi.

Nazarimizda, rahbar faoliyatini tahlil etuvchi ilmiy psixologik izlanishlarning aksariyat qismi aynan shu mavzuga tegishli. Bunda rahbarni eng mukammal shaxs



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

sifatida namoyon bo'lishi uchun yordam beruvchi kouching texnologiyalardan tortib, jamoani ahil komandaga aylantirish treninglarigacha to'xtalib o'tish mumkin. Zamonaviy boshqaruvga e'tibor berilsa, bugungi tashkilotda eng ishonchli va itoatkor boshqaruv ob'ekti sifatida faqatgina ofisdagi moslama va uskunalarni sanab o'tish qoldi. Bevosita boshqaruv ob'ekti sifatida tushuniluvchi xodimlar esa murakkab boshqaruv jarayonining "ehtimoliy" elementiga aylangan. Mana shu "element" bilan o'zaro ta'sirda bo'lish, doimo uni maqsad sari undash va bir og'iz so'z bilan aytganda, bugungi boshqaruv samarasi, asosan, rahbarning psixologik uquviga bog'liq. Boshqaruvni yanada mukammallashtirish borasidagi izlanishlarning ko'lami shunchalik kengki, ular bir qaraganda faqat bir mavzu atrofida jamlanib, o'ta birikib ketgan ko'rinsa-da, lekin ularning rang-barangligi boshqaruv ilmida o'zaro ziddiyatli g'oyalarning paydo bo'lishiga olib kelmoqda. Boshqaruvning spesifik jihatga egaligi haqidagi fikrni davom ettirish psixologiya, xususan, boshqaruv psixologiyasining predmetli sohasini aniqlab olish imkonini beradi. Qator tahlillar asosida shunday xulosaga kelamizki, boshqaruvdagi psixologik hodisalarni uch asosiy guruhga kiritish mumkin

Boshqaruv subyekti - rahbar. Boshqaruv obyekti - xodim. Boshqaruv subyekti va ob'ekti o'rtasidagi munosabatlar. Boshqaruvga oid psixologik hodisalarning bunday guruhlanishi shartli bo'lib, ularning har birini tadqiq etish muqarrar tarzda qolgan ikkitasini ham o'z ichiga qamrab oladi. Xususan, rahbar shaxsi boshqaruv sub'ekti sifatida ko'pchilik tadqiqotlarning asosiy mavzusiga aylanar ekan, uning har bir harakatida xodim nazarda tutiladi, va albatta, muayyan munosabat doirasida talqin etiladi. Hatto rahbarning o'z shaxsini mukammallashtirishi yo'lidagi faolligi ham ichki psixologik munosabat, o'z -o'ziga bo'lgan munosabat sifatida ta'riflanadi. Boshqaruv mavzusini bunday cheklash, bir tomondan, psixologiya fani uchun o'z predmetini aniqlash imkonini bersa, ikkinchi tomondan, boshqaruv ilmiga tamoman yangi qarashlarning shakllanishi bilan ifodalanadi. Xususan, boshqaruv va rahbar faoliyatiga fenomenologik yondashuv tarafdorlari taklif etgan g'oya va fikrlar, darhaqiqat, psixologiya fanining nafaqat izlanish sohasi va yo'nalishi, balki "nuqtasini" ifodalab bera oldi desak mubolag'a bo'lmaydi. Zamonaviy rahbar hayotiga bunday texnik vositalarning kirib kelishi boshqaruv professionalizmini takomillashtirishni texnologizatsiyalash masalasiga yangicha mazmun bag'ishlaydi. Nazarimizda, har qanday soha kabi boshqaruvni professionallashtirish va rahbarlar professionalizmini yuksaltirish masalasi bundan keyin ham turli ilmiy yo'nalishlar integratsiyasi va faolligi asosidagina hal etilishi mumkin bo'lgan masaladir



"INNOVATIVE ACHIEVEMENTS IN SCIENCE 2024"

Xulosa qilib aytganda boshqaruv muammosi psixologiya sohasidasida juda keng o'rganilgan bo'lib, ularda turlicha nazariyalar, konsepsiyalar, yondashishlar, pozitsiyalar, yo'nalishlarga asoslangan holda tadqiq qilingan. Shu bilan birga, oliy ta'lim tizimi rahbar va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao hisoblanadi hamda rasmiy rahbar iloji boricha tashkilot maqsadlarini xodimlar manfaati bilan uyg'unlashtirgan holda boshqaruv jarayonini tashkil etishi lozim. Aynan shu omil, ayniqsa, kasb sohasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga ko'tarilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

ADABIYOTLAR:

- 1.Zubov N. O'qituvchilarni qanday boshqarish kerak.
- 2-nashr. M.: ARKTI, 2013. 144 b. 2.Klimov E.A. Kasbiy o'zini o'zi belgilash psixologiyasi. 4-nashr. M.: "Akademiya" nashriyot markazi, 2010. 304 b.
- 3.Lusenko L.I. Ta'lim muassasasini boshqarishning ijtimoiy-psixologik jihatlari // Tula davlat universiteti yangiliklari. Gumanitar fanlar. 2012. № 1-2. 313-319-betlar.
- 4.Lvova T.V. Boshqaruv faoliyatining psixologik jihatlari. 2016. 24-b.
- 5.Morozov A.V. Biznes psixologiyasi. Moskva: Akademik loyiha, 2015.