

XALQ TA'LIMI TIZIMIDA RAHBAR FAOLIYATIDA PSIXOLOGIK XUSUSIYATNING BOSHQARUVGA TA'SIRI

Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalari universiteti

Ijtimoiy fanlar kafedrami o'qituvchisi

Xayitov Qobil Qurbonovich.

Annotatsiya. *Ushbu maqolada xalq ta'limi tizimida rahbar faoliyati, hamda uning psixologik holatining boshqaruvga ta'siri haqida so'z boradi.*

Kalit so'zlar: *Rahbar, rahbar psixologiyasi, kompetentsiya, Faoliyat, boshqaruv, omil, ijtimoiy, psixologik, iroda.*

Insonlarning ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar, ya'ni u xodim yoki rahbar bo'ladimi ularning mehnat faoliyatiga ta'sir ko'rstatuvchi ichki va tashqi omillar har doim topiladi. Bu omillarning vujudga kelishi va ularning ta'sir darajasi ijobiy yoki salbiyligi har bir insonning o'ziga hamda yonidagi sherigi, jamoadoshi va xodimlariga bog'liq bo'ladi. Gap shundaki har qaysi odam tug'ilgandan to ma'lum ijtimoiy darajasigacha o'zida shu davrgacha mujasamlashtirgan psixologik refleks, temperament va tipologik xususiyatlari hamda turli qamrovga ega aqliy ko'nikmalarini, bilimlarini xatti-harakatlari davomida namoyon qilib boradi. Bu fikrlardan anglashiladiki o'z-o'zida asosiy e'tibor doimgidek rahbar shaxsiga qaratiladi. Boshqaruvchi rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat rahbarlarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlarga ega bo'lishi bugungi kun talabidir. Albatta aytib o'tilgan sifatlarga ega bo'lish juda yaxshi. Ulardan o'rinli foydalana olish esa jamoa harakatlar natijasining hamda jamoa psixologik muhitining yanada ijobiylashuvi uchun zamin yaratadi. O'z navbatida bu holat o'zaro munosabatlarda, rahbarga bo'lgan hurmat ko'rsatkichida va uning nufuzida bilinadi.

Rahbar o'z rahbarlik qobig'idan chiqib, hodimlar bilan hamjihat va bir butun bo'la olishi kerak. Ammo har qanday paytda ham hodimlar psixologiyasidan kelib chiqqan holatda vazifa yuklashi maqsadga muvofiq bo'ladi. Rahbar eng avvalo nutqni ushlay olishi va o'ziga qat'iy ishonch bo'lgan ko'z qarashlariga ega bo'lmog'i lozim. Rahbarning ma'naviy ma'daniyati bu – rahbarda shakllangan ruhiy quvvatdir. Rahbarda shakllangan ma'naviy – psixologik ma'daniyat ajdodlar ibratiga asoslanib, qadriyat darajasida qadrlanadigan shaxs ma'naviy olamini tartibga solib turuvchi ko'nikma darajasiga yetgan hissiy bilimlar majmuidir. Rahbar hodimlariga ruhiy quvvat

bo'lishi uchun o'zining psixologiyasi ham standartga javob berishi kerak. Rahbarning psixologiyasi talabga javob bermay turib, hodimlarni qoniqarli bo'ysundira olmaydi. Rahbar bilib olishi kerak bo'lgan asosiy narsalardan biri bu - quyi boshqarish bo'g'inlariga huquqlar berish, ma'suliyat va vazifalar yuklash usulini egallab olishidir. Xuquqlar berish, ma'suliyat yuklash va maqsadli topshiriqlar berishni boshqarishda mahnat taqsimotining muhim shakli uning samaradorligini oshirishda muhim rol o'ynaydi.

Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi:

1. Biografik tavsif
2. Qobiliyat
3. Shaxs xislatlari

Rahbar shaxsining biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy mavqei va ma'lumoti kiradi. Rahbarga xos kompetentsiyalar quyidagilar hisoblanadi.

1. Maqsadning qo'yilishi – tashkilotning biznes maqsadlariga mos keluvchi vazifalarini ishlab chiqa olish va uni boshqalarga etkazib bera olish.

2. Motivatsion qo'llab quvvatlash – xodimlarning o'z ishiga sadoqatini mustahkamlay olish.

3. Komandada ishlash ko'nikmalarini tarbiyalash – agar bu inson tez-tez komanda a'zosi bo'lib ishlasa, unda boshqa a'zolar bilan hamkorlikda ishlash xohishi mavjud bo'ladi va buning uddasidan chiqadi; agar u komanda lideri bo'lsa, bu holda u guruhni birgalikda ishlashga o'rgatish orqali o'zining qiziqish, ko'nikma va muvaffaqiyatini namoyish etadi.

4. Xodimlarga vakolatlarni taqsimlash – munozarali savollarni yechish va maqsadlar yo'lida muvaffaqiyatga erishishlari uchun tanlov erkinligini berish.

5. O'zgarishlarni boshqarish– tashkilotning samarali ishlashini oshirish uchun zarur bo'ladigan tashkiliy o'zgarishlar va innovatsiyalarni qo'llab quvvatlay olish, tashkiliy o'zgarishlarni tatbiq qilish, homiylik qilish hamda ularning muvaffaqiyatli borishida boshqalarga yordam berish.

6. Qo'l ostidagilarning imkoniyatlarini rivojlantirish– mas'uliyatni his etish, komandada ishlash, xodimlarjning imkoniyatlarini rivojlantirishga yordam berish. 7. Mehnat sifatini boshqarish– o'zi va qo'l ostidagilarning butun faoliyati mas'uliyatini o'z zimmasiga ola bilish, aniq maqsadlar va istiqbollarni belgilash. 8. Muloqotga e'tibor– kerakli xodimlarning ma'lumotlar bilan ta'minlanish jarayonini nazorat qilib bora olish.

9. Og'zaki muloqot– birgalikda faoliyat yuritayotganda va suhbat paytida o'z fikrlarini aniq ifoda eta olish.

10. Yozma muloqot– ish bilan bog'liq yozuvlarda fikrni tushunarli qilib yoza olish.

Rahbarlarning motivatsion tahlili boshqaruvga ta'sir qiluvchi eng asosiy omillardan biri. Chunki rahbar tomonidan xodimga yuklatilgan vazifaning tez va sifatli bajarilishidan tashkilot ham jamoa ham manfaatdor bo'ladi. Vazifaning tez va sifatli bajarilishi esa rahbarga bog'liq. Rahbar vazifaning qandayligini bilishi va uni qaysi xodimga topshirishi yechimning negizidir. To'g'ri xodimlarning vazifaviy vakolati turlicha. Lekin rahbar qaysi xodimining tajribasi va ishga moyillik darajasini aniq bilishi - bu yarim natija hisoblanadi. To'g'ri tanlangan xodimga motivatrlik xislatidan foydalanib qiziqtirish va rag'batlantirish berish esa rahbarning zimmasida hamda bu ijobiy natijaga asos bo'ladi. Rahbar ham vakolat va odob me'yorlariga tayangan holda xizmat va vazifalar majmuyini amalga oshiradi. Rahbarlik odobi ijtimoiy-ruhiy xususiyatlarning birlamchi omili bo'lib xizmat qiladi. Rahbarlik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, axloqiy me'yor, talab va tamoyillar bo'lgan erkinlikka asoslanadi. Rahbar nafaqat o'zi erkin bo'lishi, balki sherigining, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim. [7:24] Darhaqiqat, odob me'yorlariga amal qilish har qanday munosabatda birinchi o'rinda turadi. Erkinlik esa ma'lum me'yoriy chegaralar asosidagi xususiyat. Sababi o'zaro hurmat, yosh ko'rsatkichi, tajriba va shu kabi ko'plab jihatlar muvozanat omilidir. Albatta erkinlik kerak. Rahbar vazifani topshiryotganda va qabul qilyotganda vakolati va ma'lum erkinligidan foydalanishi zarur. Xodim esa vazifani bajarish davomida istalgan uslub va ijodiy hamda amaliy erkinligidan foydalanishlari zarur. Rahbarlik mahoratining muhim jihati muomala madaniyatidir. Yoqimli va muloyim suhbat olib borish tadbirkorlikda, rahbarlikda katta yutuqqa olib keladi.

Oilaviy muhitning rahbar kayfiyatiga ta'sirini, hatto uning xodimlariga bo'lgan munosabatda aks etishini inkor etish qiyin. Shu munosabat bilan oilaviy hayotning ichki qonunlari, oiladagi o'zaro munosabat shakllari haqida xabardor bo'lish rahbarning o'z-o'zini boshqarish imkoniyatini kengaytiradi. [10:64] Albatta bu to'g'ri. Uyidan oilaviy masalalar sababli kayfiyatsiz yoki stress holatda ishga kelgan rahbar tabiiy ravishda jamoa psixolik muhitini salbiy tomonga yo'naltirib yuborishi hech gap emas. Xodimlar esa muamolarini o'ylab o'z vazifasini sifatsiz bajarishi ijtimoiy, iqtisodiy va psixologik muhtning buzilishiga yo'l qo'yadi. Ayrim rahbar va xodimlar esa uyiga vazifa va topshiriqlarini umumiy ma'noda ishlarini olib borishlari oilaviy muhitning buzilishiga ham olib kelishi mumkin. Sababi oilaga ajratilishi kerak bo'lgan vaqt yana ishga sarflansa inson asab tizimiga va psixologik holatiga ta'sir qilmay qolmaydi. Asosan rahbarlar oilaviy masalalar qurshovida qoladi.

Chunki doimiy mas'uliyat uni tutib turadi. Rahbarlar lavozimi ko'tarilgani sayin bunday holatlar yana ortib boradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov.Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish.O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Tafakkur qanoti", 2020. 96 bet
2. To'uchiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020. 148 bet
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288 b
4. Haydarov A. Siyosiy madaniyat mas'uliyati. - Toshkent, -"Tafakkur" 2009,- 176 bet
5. E.G'. Nabiyev, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O'quv qo'llanma. - T.: "Akademiya" nashriyoti, 2006. - 252 b
10. Исраилова, М. Н. (2016). Новые педтехнологии изучения латинского языка в медицинских вузах. *Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения*, (53), 66-71.
11. Исраилова, М. Н. (2017). Формирование принципов устойчивого развития в обучении иностранным языкам. *Международные научные исследования*, (1), 161-163.
12. Исраилова, М. Н. (2022, March). К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОМ СОСТОЯНИИ ЛАТЫНИ. In *Конференция состоялась* (Vol. 5, p. 414).
13. Israilova, M. N. (2017). New Pedagogical Technologies of Studying Latin in Medical Schools. *Eastern European Scientific Journal*, (1).
14. Israilova, M. N., & Yuldasheva, D. Y. (2021). PECULIARITIES OF TEACHING LATIN LANGUAGE AT MEDICAL UNIVERSITIES. *Eastern European Scientific Journal*, (2).
15. Исраилова, М. Н. (2021, November). ТЕХНОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ ЛАТИНСКОГО ЯЗЫКА В МЕДИЦИНСКОМ ВУЗЕ. In *International journal of conference series on education and social sciences (Online)* (Vol. 1, No. 2).
16. Исраилова, М. Н., Юлдашева, Д. Ю., & Сайфуллаева, Л. С. (2021). Педагогические технологии на занятиях по латинскому языку в медицинском вузе. *Вестник науки и образования*, (16-2 (119)), 47-49.
17. Исраилова, М. Н. (2019). Принципы преподавания латинского языка в медицинском вузе. *Academy*, (12 (51)), 58-60.

18. Исраилова, М. Н. (2022, August). К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОМ СОСТОЯНИИ ЛАТЫНИ: Исраилова Махсуда Нигматуллаевна, Доцент кафедры Латинского языка ТГСИ. In *Научно-практическая конференция*.

19. Исраилова, М. Н., & Сайфуллаева, Л. С. (2022, August). ТИББИЁТ ТАЪЛИМ МУАССАСИДА ЛОТИН ТИЛИНИ ЎҚИТИШ ЖАРАЁНИДА ИНТЕЛЛЕКТУАЛ-МАДАНИЙ РИВОЖЛАНИШ: Исраилова МН доцент PhD, Сайфуллаева ЛС ассистент Тошкент давлат стоматология институти Sayfullayevalola1@ gmail. com. In *Научно-практическая конференция*.

20. Исраилова, М. Н. (2022, August). ЭФФЕКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ИЗУЧЕНИЯ ЛАТИНСКОГО ЯЗЫКА НА ОСНОВЕ МОДЕЛИРОВАНИЯ ДИДАКТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО РАЗВИТИЯ: Исраилова МН, доц. PhD Ташкентский Государственный Стоматологический Институт oudinboymatova80@ gmail. com. In *Научно-практическая конференция*.

21. Исраилова, М. Н. (2018). ИННОВАЦИИ В МЕДИЦИНСКОМ ОБРАЗОВАНИИ ПОСРЕДСТВОМ ВНЕДРЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ. In *INTERNATIONAL SCIENTIFIC REVIEW OF THE PROBLEMS AND PROSPECTS OF MODERN SCIENCE AND EDUCATION* (pp. 68-69).

22. Исраилова, М. Н., Абидова, М. И., & Юлдашева, Д. Ю. (2022). ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ НА ЗАНЯТИЯХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА ДЛЯ РАЗВИТИЯ МЕЖКУЛЬТУРНОЙ КОММУНИКАТИВНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ У СТУДЕНТОВ. *Экономика и социум*, (11-2 (102)), 422-425.

23. Исраилова, М. Н., Абидова, М. И., & Сайфуллаева, Л. С. (2022). ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ ЛАТИНСКОГО ЯЗЫКА. *Экономика и социум*, (11-2 (102)), 426-429.

24. Исмойлова, М. Н., & Кобиров, К. Х. ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ. *ВЕСТНИК НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ Учредители: Олимп*, 60-62.

25. Исраилова, М., Сайфуллаева, Л., & Дулдулова, Н. (2023). Lotin tilini o 'qitish jarayonida axborot texnologiyalarining o 'rni. *Общество и инновации*, 4(2), 148-151.

26. Nig'matillayevna, I. M. (2022). BENEFITS OF USING VIDEO IN ELT. *American Journal of Research in Humanities and Social Sciences*, 6, 7-12.

27. Nigmatullaevna, I. M. THE USE OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF TEACHING MEDICAL LATIN.

жери Контакттыктык, Ж. Кызыл-Кыя шаарынын участкалык шайлоо комиссияларынын сапаттык курамы. *Восток*, 14, 1.

28. Беляева, Н. Л. (2021). ШКОЛЬНАЯ СЛУЖБА ПРИМИРЕНИЯ КАК СОВРЕМЕННАЯ ФОРМА ПРОФИЛАКТИКИ. In *БЕЗОПАСНОЕ ДЕТСТВО КАК ПРАВОВОЙ И СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНЦЕПТ* (pp. 27-30).

29. Sabirovich, R. M., Mahmudqulovich, I. Z., Mampirjon ogli, O. M., & Saydaliyevich, U. S. (2022). KONSTITUTSIYA-YOSHLARNI IJTIMOIY FAOLLIGINI OSHIRISH. *Scientific Impulse*, 1(4), 2010-2015.

30. Рузибаев, М. С., & Розмбаева, Ю. С. (2023). ДЖАЛОЛИДДИН МАНГУБЕРДИ-«ГЕРОЙ ТЮРКСКИХ НАРОДОВ». *Finland International Scientific Journal of Education, Social Science & Humanities*, 11(4), 1325-1329.

31. Рузибаев, М. С., & Розмбаева, Ю. С. (2023). ОТКРЫТЫЙ УРОК НА ТЕМУ:" СКАЗКИ ПУШКИНА". *MODERN EDUCATIONAL SYSTEM AND INNOVATIVE TEACHING SOLUTIONS*, 1(1), 128-137.