

SOG'LOM MUHITNI SHAKLLANTIRISHDA RAHBAR FAOLIYATI VA BOSHQARUVNING O'ZIGA XOS JIHATLARI

Toshkent viloyati Chirchiq davlat pedagogika universiteti

Ta'lim muassasalarini boshqaruvi 2-bosqich talabasi

Saidqulova Gavhar Odiljon qizi

Ilmiy rahbar: Pedagogika va menejment kafedrasida dotsenti

Musurmonov Raxmatilla

Annotatsiya: Ushbu maqolada boshqaruv jarayoni, uni to'g'ri yo'lga qo'yishda rahbarning va rahbarlik faoliyatining o'rnini, rahbar boshqaruv jarayonlarini tashkil etishda kerak bo'ladigan xususiyatlar haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: rahbarlik, jarayon, faoliyat, tuzilma, boshqarish, maqsad, optimal daraja, vazifa, tashkilot.

Abstract: This article discusses the management process, the role of the leader and leadership activities in its proper implementation, and the features needed to organize the management processes of the leader.

Keywords: leadership, process, activity, structure, management, goal, optimal level, task, organization.

Yer yuzida suv, daraxtlar, o't-o'lanlar, yomg'ir, vulqonlar otilishi-yu ularning qayta so'nishi ham boshqarilishga muhtoj va ularning boshqaruvchisi tabiat hisoblanadi. Bizni, insonlarni, kim va qanday boshqarish jarayonini yo'lga qo'yish va to'g'ri davom ettirish - bugungi kunda dolzarb mavzulardan biridir.

“Boshqaruvga jarayon sifatida qarash kerak. Boshqaruv jarayoni bu - tashkilot resurslarini u tomonidan o'z maqsadlariga erishish uchun shakllantirish va foydalanish bo'yicha uzluksiz, izchil bajariladigan, o'zaro bog'langan harakatlari majmuasidir”. [1:75]

Boshqaruvni yo'lga qo'yishda, avvalo, ishchi - xodimlarni tushunish - yaxshigina psixolog bo'la olish kerak. Bunda har bir shaxs o'z fikrini ochiq ifoda eta olishi, faqatgina rahbarning emas, balki xodimlarning ham istagi bo'lishi darkor.

Chunki hamma ishni qiladigan rahbarning yolg'iz o'zi emas, albatta. Qo'l ostidagilarga suyana oladigan rahbar - har yerda boshi tik bo'ladi.

Bejizga Muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev “Ulug' ajdodlarimiz aytganidek, rahbar xalqqa yuk bo'lmasligi, aksincha, xalqning yukini yelkasiga olishi kerak”, - degan hikmatni keltirib o'tmaganlar.

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.[2:69-70]

Biror bir ishga qo'l urishdan oldin, haqiqatdan ham, ana shu narsa-hodisa haqida ma'lumotlarni yig'ib olishdan boshlaymiz. Xoh u kitob yoki tarixiy drama yozish bo'lsin, xoh kino olish. Prognozlash bu oldindan bilish, ilmiy asoslangan bashorat, ya'ni ishning ehtimoliy oqibatlarini hisobga olish kerakligi ham e'tibordan chetda qolmasligi shart. Boshqaruv jarayonini amalga oshirishda maqbul qarorlar qabul qilishni rahbar ishchi guruhi bilan kelishilgan holda yoki ko'proq ularni manfaatini ko'zlab qabul qilishi kerak.

Har qanday boshqaruv ushbu jarayonning mukammal tarzda idora etish ehtiyojini sezadi. Shu maqsadda, tuzilma mas'ul boshqaruvchiga ega bo'lishi lozim. Tashkilotni tuzilma sifatida qabul qilarkanmiz, uning rahbari boshqaruvning aynan ikki asosiy funksiyasini ta'minlovchi shaxs sifatida tushuniladi. Tashkilot miqyosida tahlil qilinganda yuqorida qayd etilgan asosiy funksiyalar quyidagicha ifoda etiladi:

- Maqsadga yo'naltiruvchi funksiya - tashkilotni ma'lum maqsadga olib boruvchi vazifalarni mujassamlashtiradi.
- Tashkiliy funksiya - tashkilot turli bo'limlaridagi mavjud imkoniyatlardan optimal darajada foydalanishdir. [3:11]

Maqsad - bu insonning kelajakka o'ylab qo'ygan loyihasidan kelib chiqib, nafaqat korxonada yoki tuzilma uchun balki har bir inson o'zi uchun yo'l xarita tuzib olishi maqsadlariga, orzularini qarab qo'yilgan qadamlardan biri bo'lishi mumkin. Bunda korxonada (inson) yengib o'tishi kerak bo'lgan qiyinchilik, to'siqlar, yutuqlar va boshqalarga tayyor turadi. Tashkiliy funksiyadagi optimal darajadagi foydalanish bu eng yaxshi, eng maqbul usullar orqali ish faoliyati olib borishdir.

“Rahbarlik” so'zi forschadan “yo'lboshchilik” 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 birlashuvi yoki birlashtirilishi guruhni tashkil etadi. Doimiy va izchil faoliyat, tashkilotning maqsadi yo'lida qilingan amaliy ishlar, jahon tajribalari asosida sohaga oid yangiliklarni joriy etish maqsadidagi ertangi kun rejalarining aniqligi rahbar faoliyatining asosini bildiradi[4:122]

Abu Nasr Farobiy o'zining “Fozil odamlar shahri” asarida “Ularning o'zilaridan saylangan rahbar yoki boshliqlar hokimi mutlaq bo'lmaydi, ular odamlar ichidan ko'tarilgan, sinalgan, eng oliyjanob, rahbarlikka loyiq kishi bo'ladilar”, - deya keltirib o'tgan. Necha asrlik isbotlanib, o'z tasdig'ini topib kelgan bu mavzuda ham ajdodlarimiz samarali ijod qilganlar. Bugungi kunda ularning qiymati juda katta.

“Boshqaruv faoliyatini samarali bajarish uchun rahbarga zarur fazilatlardan biri - muvaffaqiyatga intilishdir. Rahbar o‘z oldiga maqsad qo‘ya olishi va uni bajarishga urinishi lozim. Umuman olganda, insonga xos intilishni ikki toifaga bo‘lish mumkin: 1) muvaffaqiyatga intilish; 2) mag‘lubiyatdan qochish. Biron bir qiyin va inqirozli vaziyat paydo bo‘lganda, ba‘zi birlar mazkur vaziyatni hal etish orqali muvaffaqiyatga erishish haqida o‘ylasa, boshqa birov esa talofotga uchramaslik g‘amida o‘zini iloji boricha “ofat”dan olib qochadi”. [5:22]

Darhaqiqat, inson ongida chetda turish, aralashmaslik, qochish kabi vaziyatlarga yetarlicha qarshilik bildirishda o‘zida kuch topilmasligi mumkin. Bunday holda to‘g‘ri qarorga kelish lozim, ayniqsa, u shaxs rahbarlik faoliyatini olib borayotgan bo‘lsa. Hech narsa qiyinchiliksiz, to‘siqlarsiz bo‘lmaydi, shunday ekan oyog‘imiz ostidan chiqqan toshlarga e‘tibor qaratmasligimiz, aksincha u tosh tog‘ bo‘lgan taqdirda ham oshib o‘tishimiz kerak. Rahbarlikning mas‘uliyatidan hayiqmaslik, mansab kursisiga chiqqandan so‘ng esa, o‘zligimizni unutib qo‘ymasligimiz ham muhim.

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. [6:92]

Rahbar vazifalaridan boshqaruvni tashkil qilishda va uni me‘yorda ushlab turishda to‘laqonli hodimlar guruhiga suyanadi. Rahbarlik ta‘siri butun jamoani qo‘llashida, har bir xodimning muammosiga, dardiga o‘z muammosi, dardi deb qarashida ko‘rinadi.

Rahbar shaxsiy sifatlari ichida rahbarlik faoliyati uchun ahamiyatli bo‘lgan quyidagilarni ajratib ko‘rsatish mumkin: Rahbarning o‘z qo‘l ostidagi hodim ichki dunyosini tushunishi, ya‘ni o‘zini o‘qituvchi o‘rniga qo‘ya olishi, uning holatini hisobga olishi, fikrini tinglashi, qiziqish va tashvishlariga sherik bo‘lishi katta ahamiyatga ega. Buning uchun rahbarda yuksak madaniyat, zarur kommunikativ malakalari va axloqiy-hissiy sezgirlik bo‘lishi lozim. [7:88]

Rahbar har tomonlama mutaxassis bo‘lishi lozim, hodimlarini ishini tekshirishda yoki biron bir kelishuv imzolaganda aldanib qolmaslikda, boringki, pora olib, korxonaga kelajagiga xavf tug‘dirmasligi uchun ham ishining eng yuqori darajadagi mutaxassisi bo‘lishi shart.

Bugungi kunda O‘zbekistonda ham rahbarlarni ish faoliyatiga tubdan o‘zgartirishlar, qo‘shimchalar kiritilmoqda. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev 2022yilning 4-avgust kuni davlat xizmatini isloh qilish va boshqaruvda natijadorlikni oshirish chora-tadbirlari yuzasidan videoselektor yig‘ilishida, navbatdagi muhim vazifa - markaziy idoralarni transformatsiya qilish orqali fuqarolarga xizmat qiladigan

ixcham va samarali boshqaruv tizimini yaratish ekanligini ta’kidlab o’tdilar. Bundan buyon, rahbarlik lavozimiga nomzodlar mahallada odamlar bilan ishlagan, ularning muammosini o’z ko’zi bilan ko’rib, hal qilgan kadrlar orasidan tanlab olinadi.[8: <https://yuz.uz>]

Ayni damda bunday talablarga javob bera olish uchun kadrlar tayyorlash ham muhim vazifadir. Bugunning zamonaviy ish texnikasi, innovatsion texnologiyasini hozirgi yosh rahbarlarga, bizga, qunt bilan o’rgatib kelayotgan mutaxassis ustozlarimizga minnatdorchilik bildiramiz.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. A.Haydarov. Madaniyat va san’at sohasini boshqarish asoslari. O’quv qo‘llanma. “Kamalak” nashriyoti. 2019. 192 b.
2. S.To‘ychiyeva. Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Darslik Toshkent - 2020. 247 b.
3. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. YUNAKS-PRINT. - Toshkent: 2005. -170 b.
4. S.To‘ychiyeva. Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Darslik. Toshkent - 2020. 122-bet
5. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. YUNAKS-PRINT. - Toshkent: 2005. 22-bet
6. S.To‘ychiyeva. Madaniyat va san’at sohasi faoliyatini tashkil etish va boshqarish. Darslik Toshkent - 2020.92-bet.
7. O’sha manba 88-bet.
8. <https://yuz.uz/uz/news/ixcham-va-samarali-boshqaruv-tizimini-yaratishvazifasi-qo'yildi>