

**TA'LIM MENEJMENTIDA INSON-BOSHQARUVNING BOSH  
SUBYEKTI SIFATIDAGI XUSUSIYATLARI**

*Narziyev Zoxidjon Shomurodovich,  
Oriental universiteti Ta'lim menejmenti  
magistratura mutaxassisligi talabasi  
[zoxidnarziyev@gmail.com](mailto:zoxidnarziyev@gmail.com)*

***Annotatsiya:** Zamon qanchalik rivojlanib, texnologiyalar qanchalik yangilanmasin, inson resursi har qanday ishning eng muhim bo`lagi hisoblanadi. Ushbu maqolada ta'lim menejmentida insonning boshqaruv subyekti sifatida namoyon bo`lish shart-sharoitlari muhokama etiladi.*

***Kalit soʻzlar:** ta'lim menejmenti, rahbar, kompetensiya, kompetentlik, psixologik kompetentlik, model, kompetentlik olami, shaxs sifatлари, daraja.*

**KIRISH**

Jahonda boshqaruv psixologiyasi yoʻnalishidagi tadqiqotlarda rahbar shaxsi yoki faoliyatiga kompetensiyalar va kompetentlik kontekstida – boshqaruv kompetentligi, akmeologik kompetentlik, kommunikativ kompetentlik, professional kompetentlik, ijtimoiy-psixologik kompetentlik, ijtimoiy-perseptiv kompetentlik, ijtimoiy kompetentlik, konfliktli kompetentlik, etnomadaniy kompetentlik masalalari boʻyicha “motivatsion- qadriyatli”, “sotsio-antropologik”, “xulq- atvorli”, “integral”, “orderli”, “yarimtizimli”, “kibernetik” va “raqamli transformatsiyaviy” tahlil uslublarida izlanishlar olib borilmoqda. Rahbar psixologik kompetentligini modellashtirish, xususan oliy ta'lim muassasasi oʻrta boʻgʻin rahbari psixologik kompetentligini optimallashtirishning kompleks modelini yaratish alohida tadqiqot muammosisalanadi.

### **ADABIYOTLAR SHARHI**

Olimlar kadrlar tanlashni ilmiy bosqichining boshlang'ich davrlari sifatida XIX asrning oxirlarini ko'rsatadilar. Shu davrda F. Galton Londondagi xalqaro ko'rgazmaga kelgan 10 mingdan ortiq insonlarda 17 ta antropometrik, tibbiy va psixologik ko'rsatkichlar bo'yicha ommaviy tarzda tadqiqot o'tkazadi [3]. Olingan ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, odamlar o'rtasidagi farqlar ularning yoshi bir xil bo'lsa xam juda katta ekan.

XX asrning boshlarida nemis psixologi G.Myunstenberg birinchilardan bo'lib, insonlarning kasbiy qobiliyatlarini aniqlovchi psixologik testlarni ishlab chiqib qo'llay boshladi va bu bilan professional tanlov sohasida katta tadqiqotlarga yo'l ochib berdi. Myunstenberg uchta asosiy muammoni ajratib ko'rsatadi:

- 1) kasbiy tanlov va kasbiy maslaxat orqali mos insonlarni tanlash;
- 2) mehnat unumdorligini oshirish;
- 3) zarur psixologik natijalarga erishish.

K.K.Platonov ta'rifida faoliyatning asosiy belgilari anglanganligi va maqsadga yo'nalganligidir [1]. G.V.Suxodolskiy nuqtai nazaridan faoliyatning asosiy tushunchaviy apparati o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- "faoliyat sub'ektini";
- "faoliyat morfologiyasini";
- "faoliyat motivatsiyasi va funksiyasini";
- «faoliyat dinamikasini»;
- "faoliyatlar xilma-xilligi".

Muallif fikricha, umumpsixologik kategoriya sifatida faoliyat ierarxik darajaga ega. U o'z ichiga tiplarni, sinflarni, sinfosti tuzilmalarini, sohalarni (shug'ullanish turi), ixtisosliklarni, predmetni (ixtisoslashuv) qamrab oladi. Aytilganlardan kelib chiqadiki, har bir kasbiy faoliyat –mehnat faoliyati sinfi bo'lib, maqsadlar yig'indisiga erishish uchun mo'ljallangan hamda ma'lum xususiyatlar va son xarakteristikalariga egadir.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

Ta'lim menejmenti deganda, ta'lim muassasalarini boshqarish tushuniladi.

Personalni boshqarishda bir qator usullar bo'lib, bu boshqarish usullari kishilarni, jamiyatni ob'ektiv ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanish qonunlari talablarini bajarishga undaydi. Ular aniq bir usul, uslub, maqsadga erishish yo'lini ifodalaydi. Demak, personalni boshqaruv uslubi – bu ishchi va xodimlarga umuman boshqarish ob'ektiga qo'yilgan maqsadga erishish jarayonida ularning faoliyatini muvofiqlashtirishni maxsus izlanish usullari sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

1. Tizim usuli boshqaruv muammolarini yechishda ishlatiladi va tizimni butunligiga asoslanadi. Taraqqiy etgan davlatlarda: tizimli majmual, tizimli tarkib, tizimli funksional, tizimli kommunikatsion va boshqa ko'rinishlari mavjud.

2. Izlanishning majmual usuli voqealarni va ularni bir-biri bilan bo'lgan aloqalarini faqat ushbu fan usuli bilan emas, balki boshqa bir xil hodisalarni o'rganuvchi fanlar bilan o'rganadi.

3. Izlanishning tarkibiy usuli – bu murakkab hodisalarni bo'laklarga ajratishdan iborat.

4. Vaziyatli yondashish – bu boshqaruv faoliyatini maqbul usullarini ichki va tashqi sharoitga qarab belgilash.

5. Integratsion yondashish – bu izlanish usuli boshqa usullar ko'rsatkichlarni hisobga olish asosida boshqarish hisoblanadi.

6. Modellashtirish boshqariluvchi ob'ektni boshqarish turli sxema, grafik va chizmalar, xomaki materiallar tayyorlash yordamida boshqarish usuli.

7. Matematik yondashuv – optimal qaror qabul qilish maqsadida matematik uslublar va kompyuterlar keng miqyosda qo'llanadi.

8. Kuzatish usuli – bu boshqaruv ob’ekti to’g’risidagi ma’lumotni rejali, ilmiy, uyushtirilgan asosda to’plash usuli

9. Eksperiment – boshqarish asosida boshqariluvchi ob’ektga nisbatan namunaviy tajribadan o’tgan usullarni qo’llash.

Undan tashqari, personalni boshqaruvning eng asosiy bilish uslubi - dialektik uslub bo’lib, u boshqaruvga o’rganilayotgan ijtimoiy hodisalarning mohiyatini ochishga yordam beradi. Boshqarish usullarini ta’sir etishning o’ziga xos xususiyatlariga ko’ra: ma’muriy–tashkiliy, iqtisodiy, ijtimoiy psixologik va huquqiy shakllarga ajratish mumkin. Boshqaruv mahorati uning barcha uslublarini egallash, ular to’g’ri baholab qo’llash, har bir aniq vaziyatda eng samaralisini topish qobiliyatiga ega bo’lishidan iboratdir. Boshqarish so’zi keng ma’noda ishlatiladi, masalan: davlatni boshqarish, mashinani boshqarish, biron bir biologik jarayonni boshqarish va hokazo. Menejment so’zi esa asosan firma darajasida bozor sharoitida ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni boshqarishda ishlatiladi. Menejment har hil mustaqillikga ega bo’lgan ishlovchilarni o’z ichiga birlashtiradi, ya’ni muhandislarni, loyihachilarni, iqtisodchilarni, statistlarni, psixologlarni, buxgalterlarni. Ana shularni hammasining faoliyatini menejer boshqaradi.

Menejer ishlayotgan firmaning kapitaliga mulkdorlikdan erkin, demak u firmaning aksiyasiga ega bo’lishi yoki ega bo’lmasligi mumkin.

Shunday kasblar borki, ular inson shaxsi, uning xususiyatlari va xulq-atvoriga alohida talablarni qo’yadi. Bu vaziyatlarda psixodiagnostika kasbiy tanlash va insonni ishga tayyorlashda o’ta zaruriyat hisoblanadi.

Har qanday kasbiy faoliyat tahlili professionalizm kategoriyasini qo’llashni taqozo etadi. A.K.Markova professionalizm talqinining bir nechta jabhalarini ko’rsatib o’tadi [6]. Birinchisi – bu “normativ professionalizm” bo’lib, mehnatni muvaffaqiyatli bajarish uchun zarur bo’lgan insondagi shaxslilik xususiyatlari yig’indisi sifatida qaraladi. Boshqa ma’noda professionalizm tushuncha sifatida psixik sifatlar zaruriy normativ to’plamiga ega bo’lgan mehnat

sub'ekti xarakteristikasini aks ettiradi. Va nihoyat, professionalizm mehnat sub'ekti yuqori bahoga loyiq bo'lgandagi normativ funksiyalarini bajarish sifati tushuniladi. A.K.Markova shaxs professionalizmining ikki tomoni va yettita mezon guruhlari, o'ziga xos bosqichlari va pog'onalarini, shuningdek, ichki o'zaro aloqadorligi kasbiy faoliyatning ob'ektiv jarayonlari sifatida shartlangan beshta professionalizm darajasini ajratib ko'rsatadi. Bu darajalar quyidagilar:

- professionalizmgacha bo'lgan daraja;
- professionalizm;
- superprofessionalizm;
- professional bo'lmagan yoki qalbaki professionalizm;
- professionalizmdan keyingi daraja [6].

Professionalizmning keyingi darajalarida mutaxassis faoliyatning individual maromiga ega bo'ladi va ijtimoiy kasbiy jihatdan tan olinadi, shaxsning o'zini o'zi dolzarblashtirishga, kasbiy "akme"ga erishishga intilishiga mos keladi. O'z kasbiy salohiyatini ochgan kadr, hattoki nafaqa yoshiga yetganda ham professionalizmdan keyingi bosqichdagi faoliyatning turli ko'rinishlarida to'plangan ajoyib kasbiy, shaxslilik salohiyatini amalga oshirishga imkoniyat topadi (konsultatsiya, konsiliumlarda ishtirok etish, o'qituvchilik faoliyati va h.k.).

Kasbiy faoliyatga moslashuvning individual shakllarini tahlil etish kengligi va kasbiy noprofessionalizm fenomeni psixologik jabhasi kasbiy dezadaptatsiya, shaxsdagi deformatsiya

yoki "yonish" shuningdek, uzluksiz kasbiy ta'lim jarayonidagi ma'lum nuqsonlar, kasbiy tajribaning yetishmovchiligi sifatida qarash mumkin.

Y.A.Klimov tadqiqotlarida inson taraqqiyoti yosh davrlari va uning professionalizatsiya jarayonining o'zaro aloqadorligi asoslangan, "optant", "adept", "adaptanta", "internal", "usta", "obro'", "murabbiy" tushunchalarini ham kiritadi [4].

Bevosita professionalizm kategoriyasi bilan psixik sifatlar yig'indisi, mustaqil va mas'uliyat bilan harakat qilish imkoniyatini beruvchi psixik holat, inson tomonidan ma'lum mehnat funksiyalarini bajarish malakasiga ega bo'lish" sifatida ta'riflanuvchi professional kompetentlik tushunchasi bog'liq [1,13]. Binobarin, shaxslilik tayyorgarligining bunday darajasi kasbni qabul qilish, ma'lum tadqiqotlarga tayangan holda individual-shaxslilik moslashuvining yuqori darajasi ta'minlanar ekan, professional kompetentlikni mehnat sub'ektining mustaqil va mas'uliyat bilan harakat qilishi, sub'ektni faoliyatga kasbiy-shaxslilik moslashuvining yuqori darajasini saqlagan holda ma'lum mehnat vazifalarini bajarish qobiliyati va malakasiga ega bo'lish imkon beruvchi psixik sifatleri yig'indisi, psixik holati sifatida ta'riflaymiz. Har qanday kasb faoliyati tahlili faoliyatni tadqiq etish metodologiyasida shakllangan ma'lum talablarni hisobga olgan holda quriladi

### **XULOSA VA MUNOZARA**

Boshqaruvda kadrlarni tayyorlash, tanlab olish masalalari tarixiy ildizlarga ega bo'lib, bu muammo barcha davrlarda dolzarb va ahamiyatli bo'lib kelgan. Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda shuni ta'kidlash joizki pyersonalni shakllantirish ta'minot tizimini ishlab chiqishni talab qiladi va bu tizim bir qator ayni bir vaqtda kechadigan bosqichlarni qamrab olishi kerak:

tayyorgarlik bosqichi /kasbga yo'naltirish, kasb tanlash, dastlabki kasb tayyorgarligi;

- taqsimlash bosqichi /kadrlarni qabul qilish va joy-joyiga qo'yish;
- moslashish bosqichi /ijtimoiy-psixologik tuzilishni shakllantirish - shaxslararo aloqalarni yo'lga qo'yish - ijtimoiy-psixologik moslashish, ijtmioiy-iqtisodiy tuzilishni shakllantirish - kasbiy jihatdan moslashish.

Mazkur jarayonni yaxlit tizim sifatida qarab chiqib, quyidagi vazifalarni amalga oshiradigan asosiy elementlarni ajratish mumkin:

- tashkiliy vazifa /kadrlar bilan to'ldirish manbalarini rejalashtirish, aholining kadrlar qabul qilish va qabul muddatlaridan xabardorligi; kadrlar tayyorlash va uy-joy, maishiy qurilish va hokazolar uchun ajratilgan mablag'lar hajmi/.
- ijtimoiy-iqtisodiy vazifalar /personalni foydalanish va uni mustahkamlashni belgilab beradigan shart-sharoitlar va omillar majmui/;
- o'quv-moddiy bazani tashkil etish va personalni rivojlantirishni ta'minlovchi takror ishlab chiqarish vazifasi.

Bu ishlarni amalga oshirish hali loyihaning o'zidayoq mehnat potensialining asosiy elementlarini belgilash imkonini beradi. Bu elementlar ishlab chiqarishning texnik-ishlab chiqarish darajasi bilan o'zaro bog'langan bo'ladi.

### **ADABIYOTLAR RO'YXATI**

1. Ananiev B.G. Man as an object of knowledge M. 2010
2. Bazarov T.Yu. Psychology of personnel management. M. 2014. -B. 121.
3. Bazarov T.Yu. Technology assessment centers for civil servants. Problems of competitive selection. - M.: IPK GS, 2016.
4. Bazarov T.Yu., Bekov Kh.A., Aksenova E.A. Methods for assessing the management personnel of state and commercial structures. - M.: IPK GS, 2015.
5. Bazarov T.Yu., Malinovsky P.V. Personnel management in a crisis. // Theory and practice of anti-crisis management. - M.: UNI-TI, 2016.
6. Bodrov V.A. Psychology of professional suitability. M. 2011.