

**РАҲБАРЛАРДА ПРОФЕССИОНАЛ МУҲИМ СИФАТЛАР  
РИВОЖЛАНИШИ ХУСУСИЯТЛАРИ  
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО  
ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONALLY  
IMPORTANT QUALITIES IN MANAGERS**

Тошкент халқаро молиявий бошқарув

ва технологиялар университети

“Психология ва педагогика” кафедраси катта ўқитувчиси

**Ганиева Наргиза Алижоновна**

Тошкент халқаро молиявий бошқарув

ва технологиялар университети

“Психология ва педагогика” йўналиши талабаси

**Махкамова Муштарийбону Ҳайдарова**

***Аннотация.** Ушбу мақола раҳбарларда профессионал муҳим сифатлар ривожланиши хусусиятлари ҳақида ёзилган.*

***Аннотация.** В этой статье мы расскажем о том, как стать профессионалом.*

***Annotation.** In this article, we will talk about how to become a professional.*

***Калим сўзлар:** раҳбар, фаолият, бошқарув, омиллар .*

***Kalit so'zlar:** rahbar, faoliyat, boshqaruv, omillar*

***Keywords:** leader, activity, management, factors .*

Президентимиз Ш.М.Мирзиёев “Соҳага илғор тажрибалар ва иш усулларини, инновацион-рақамли технологияларни кенг жорий этиш, ходимларнинг интеллектуал ва касбий салоҳияти, маънавий-маърифий савияси, жисмоний ва руҳий тайёргарлигини ошириш, уларнинг

машаққатли ва фидокорона меҳнатини муносиб кадрлаш бўйича зарур чора - тадбирларни белгилаш талаб этилади” .

Охирги йилларда инсон омилига эътиборнинг ортиб бориши муносабати билан бошқариш психологияси масалаларига ҳам қизиқиш кучайди.

Бошқарув психологияси психологиянинг шундай тармоғики, у бошқарув фаолияти билан боғлиқ бўлган муаммоларни, шахс ва шахслар гуруҳи томонидан бошқа гуруҳлар фаолиятини самарали ташкил этиш ва биргаликдаги фаолиятни амалга оширишнинг психологик механизмларини ўрганеди. Бошқарув психологияси бошлиқ фаолиятини анализ қилганда асосий диққатни бошқариш унинг эҳтиёжи ёки қобилиятларига мос ёки мос эмаслиги, қайси индивидуал хусусиятларига кўра у бошлиқ даражасига кўтарилди, ишни муваффақиятли амалга ошириш учун у бошқарувнинг қай усулларида фойдаланяпти, ходимларга психологик таъсир кўрсатиш мақсадида у қандай таъсир услубларини қўллаяпти каби қатор масалаларга қаратади. Адабиётлар таҳлилидан кўринадикки, бошқарув субъекти ва объекти масаласи – бошқарув психологияси фанидаги асосий тушунчалардан сифатида эътироф этилади. Соҳа мутахассислари, бошқарув жараёнини ижтимоий-психологик нуқтаи назардан таҳлил қилишар эканлар, бошқарув субъекти сифатида раҳбарни, объект тарзида эса, ходимни ва меҳнат жамоасини тасаввур этиш мумкин, деб таъкидлашади. Яна уларнинг фикрича, раҳбар ўз фаолиятини ташкил этиши ва ўзини-ўзи бошқариши, уни нафақат бошқарув субъекти, балки объекти сифатида ҳам тушуниш заруратини кун тартибига қўяди.

Илмий бошқарув Ф.Тейлор, Френк, Л.Гилбрет ҳамда Г.Гантт ишлари билан чамбарчас боғлиқ. Бу илмий бошқарув мактабининг ижодкорлари кузатиш, ўлчашлар, мантиқ ва таҳлил ишлатиб кўп қўл операцияларини мукаммалаштириш мумкин деб ҳисоблашган, шунингдек, уларни самарали бажаришга эришишга ҳаракат қилганлар. Илмий бошқарувнинг биринчи услубий даври – иш мазмунини таҳлил қилиш ва

унинг асосий компонентларини аниқлашди. Ушбу йўналиш асосида америкалик олим Ф.Тейлор номига қўйилган “Тейлоризм” таълимоти ётади ва бу соҳада олиб борилган АҚШдаги дастлабки изланишлар 1885-1920 йилларни ўз ичига камраб олади[1]. Ф.Тейлор ўша даврдаги малакасиз ишчилардан самарали фойдаланиш мақсадида, мураккаб ва малака талаб этувчи меҳнат турини майда операцияларга ажратди.

Раҳбарда маълум шахс сифатлари, хусусиятлари, ҳаётий ва касбий тажриба ривожланган бўлишини талаб қилади. Бошқарув вазиятларининг турли-туманлиги раҳбар учун ҳаётнинг барча вазиятларига қўл келадиган аниқ рецептлар эга бўлиш имконини бермайди[2]. Шундай экан, ҳар қандай сифатлар, белгилар рўйхати раҳбар маълум бир вазиятларда қўллаши мумкин бўлган эҳтимолий характер касб этиши мумкин. Бошқарув фаолияти субъектини ўрганишда тизимли ёндашишни қўллаш орқалигина конкрет раҳбар фаолияти самарадорлиги тўғрисидаги саволга тўғри ва ижобий жавоб топиш мумкин. Чунки ўтказилган қатор тадқиқотларга асосланган ҳолда олимлар таъкидлашларича, раҳбар шахси ва фаолиятининг умумпсихологик ва касбий аҳамиятли сифатларининг барчаси ҳам ўзгартиришга мойил эмас. Масалан, “раҳбарнинг касбий, бошқарув компетентлиги умумпсихологик аҳамиятга эга бўлган сифатлар устига қурилади, бошқача қилиб айтганда, тафаккур услубини ёки характерни ўзгартириш қарор қабул қилиш методикасини ёки ваколатларни тақсим қилишни ўзлаштиришга қараганда анча мураккаб”.

Факторларнинг бу йўналишидаги омилларнинг умумий мазмунига кўра уни ижтимоий ва педагогик психологик чекловлар деб номлаш мақсадга мувофиқ деб топдик. Чунки бу йўналишга кирган омиллар кўпроқ ижтимоий ва педагогик психологик йўналишга эга. Омилларнинг бундай жамланмага эга бўлиши бошқарув жараёнида ушбу омиллар қанчалик аҳамиятли эканлигини билдиради. Демак, ёш раҳбарларда жамоани шакллантириш кўникмалари, бошқарув қобилиятлари, муаммони еча олиш малакалари, ходимдарни доимий ўқитишни ташкил этиш, ўз устида ишлаш,

муаммоларга ижодий ёндашув, конкрет шахсий мақсадларга эгалик, бошқаларга таъсир кўрсатиш каби бошқарув кўникмалари мавжуд чекловлар сифатида кўрсатилганлиги ёш раҳбарларнинг бошқарув фаолиятини қанчалик амалга ошира олиши имкониятларини кўрсатади.

Тадқиқотимиз мавзуси юзасидан ўрганилган адабиётлар таҳлили ва олинган эмпирик натижалар таҳлили бизга қуйидаги илмий хулосаларни қилиш учун асос бўлди.

1. Жамият ривожлана борган сари ундаги шахслараро муносабатлар тизими мукаммаллаша бориши бошқарув маданиятининг ҳам шаклланишига олиб келган. Айниқса лидерлик, раҳбарга қўйиладиган талаблар, бошқарув турлари ва уларнинг афзаллик томонлари каби масалалар бўйича етарлича илмий қарашлар ишлаб чиқилган ва амалиётда қўллаш учун таклиф этилган.

2. Шарқ мутафаккирлари ўз асарларида бошқарув жараёнига эътибор бериб, асосан раҳбар шахси ва давлатни тўғри бошқаришда раҳбардан талаб этиладиган сифатлар масалаларига, давлатни самарали ва беталофот бошқаришда қандай йўл тутиш кераклиги масалаларига, халқни эргаштириш учун раҳбар нималарга асосий эътиборни қаратиши кераклиги масалаларга урғу берганлар.

3. Бошқарувдаги асосий мактаблар нуқтаи назаридан ёндашув, жараёнли, тизимли ва вазиятли ёндашувлар бошқарув назариясининг ривожланишини таъминлаб берганлигини эътироф этган ҳолда шуни қайд этиш керакки, вазиятли ёндашув ҳар қандай ташкилотни ташқи олам билан доимий ўзаро таъсирда бўлиб турадиган очиқ тизим сифатида қарайди. Вазиятли ёндашувга кўра, ташкилот мақсадларига муваффақиятли эришиш учун раҳбар қўллайдиган усул ва йўллар фақат умумхarakterга эга бўлиб қолмасдан, балки у айнан бошқарув вазиятига боғлиқ ҳолда етарлича ўзгариб туриши керак. Бу ёндашувга биноан айнан бошқарув жараёнида раҳбар компетентли бошқарувчи сифатида шакллана боради ва шунинг

учун ҳам бу ёндашув бошқарув назариясининг ва амалиётининг ҳозирги куни сифатида қараш мумкин.

**АДАБИЁТЛАР**

1. Денякина Л.М. Руководитель образовательного учреждения. Профессия или призвание? Изд. 2-е. М.: ООО «Квадро Плюс», 2001. 112 с.
2. Зубов Н. Как руководить педагогами. 2-е изд. М.: АРКТИ, 2003. 144 с.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. 4-е изд. М.: Издательский центр «Академия», 2010. 304 с.
4. Луценко Л.И. Социально-психологические аспекты управления образовательным учреждением // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2012. №1-2. С. 313-319.
5. Львова Т.В. Психологические аспекты управленческой деятельности URL: <http://parta1.com/ru/blog/17980.html> (дата обращения: 20.08.2017).
6. Морозов А.В. Деловая психология. М.: Академический Проект, 2005. 1040с.