БОШҚАРУВДА РАҲБАР ХУСУСИЯТЛАРИНИНГ СТРАТЕГИК ТАКОМИЛЛАШУВИ

Д.РАҲМАТУЛЛАЕВ

В статье рассматривается вопрос стратегического усовершенствования деловых и личностных качеств руководителя в процессе управленческой деятельности.

The article discusses the strategic improvement of personal and business qualities of the leader in the governing activities.

Ҳозирги пайтда ижтимоий ҳаётнинг барча йўналишларида юзага келаётган янгиланишлар бошқарувда раҳбар фазилатлари, қобилиятларининг функционал омилларини белгиловчи, ташкил қилувчи, назорат қилувчи жабҳалари, юқори ташкилотларнинг топшириқларини бажарувчилар учун тушунарли бўлиш стратегиясининг мазмунини бойитди, натижада ижтимоий-маънавий ривожлантиришнинг асосий параметрлари устиворлиги таъминланиб, бошқарувда раҳбар фаолияти такомиллашмоқда ва компетентлилик салоҳиятлари мажмуада ўз аксини топмоқда. Раҳбарлик хусуситлари замон талаби асосида иш жараёнида зоҳир бўлиб, стратегик ва тактик мақсадларда қўйилган вазифаларни амалда бажаришда намоён бўлиб боради.

“Энг аввало, раҳбардан ақл-идрок талаб этилади, - дейди юртбошимиз.- Ақл-идрокли бўлиш билан бир қаторда, раҳбар мустаҳкам иродали, иймони бутун, ориятли бўлиши шарт. У бағрикенг, айни замонда, талабчан бўлиши даркор. Жасур, матонатли раҳбар элнинг дуосини олади, маъсулиятни англамайдиган, мақтовни ўзига олиб, хато ва камчиликни бошқаларга ағдарадиган, тили бошқаю, дили бошқа кимсалардан худо сақласин.

Бизга ташкилотга ташаббус кўрсатиб, бошқаларни ҳам эргаштира оладиган раҳбарлар керак, чунки бундай раҳбарлар халқни жипслаштиради, сафарбар этади”.

Таълим муассасаларини бошқаришда раҳбарлар жамият ривожининг объектив қонунларини билиши, инновацион ҳодисаларни умумлаштириши, илғор йўналишларни ҳисобга олиши зарур, бошқаришни такомиллаштиришда субъективизмга йўл қўймасликка, муваффақиятларга олиб келувчи вазифаларнинг юксак даражада бажарилишига маъсулдирлар. Бизнинг фикримизча, қадимий ва бой тарихга эга маънавиятимизни унутмаган ҳолда раҳбарни етуклик даражасига етаклайдиган хусусиятлар қуйидагилар бўлиши мумкин.

1. Белгиланган мақсадлар йўлида жамоани жипслаштириш, муҳитни соғломлаштириш, эркин фикрлашга ҳамда ташаббускорликка шароит яратиш, ички ихтилофларни юксак маданий-маънавий савия билан, салбий қусурлар домига тушмасдан ҳал қилиш, фаолиятга ижобий муносабатни уйғотиш ва унга мақсадли йўналишнинг асосий вазифаларини белгилаб беришга қобиллик.

2. Ташаббускорлик, ўзига ишонч, ўз маҳоратини муттасил ошириб бориш, ижодий интилишларнинг ташкилотчиси ва бошқарувчиси сифатида субъект интеграцияси.

3. Раҳбар шахсига хос доминантлик (устунлик)ка интилиш, ташаббусни ўз қўлига олиш, мураккаб вазиятда маъсулиятни ўз бўйнига ола билиш, ўзгаларга таъсир этиш, ўзаро муносабат натижасида ўзига нисбатан хайриҳоҳлик ҳиссини уйғота билиш.

4. Муассаса фаолиятида мажбурий итоаткорлик ўрнида онгли интизомни шакллантириш, ахборотларни аниқ ва ишончли бўлишига эришиш.

5. Раҳбар сифатида ўз қараши, мушоҳада лаёқати ва шахсий нуқтаи назарига эгаликка интилиш, ходимларнинг маслаҳатларига эътибор бериш, мустақилликни қайсарликдан фарқлай олган ҳолда жамоа мақсадлари билан уйғунлаштириб модернизациялаш.

6. Кадрларни тайинлаш масаласини ҳал қилишда шахсий симпатия ёки антипатиянинг таъсир доирасидан чиқиб кета олиш, берган ваъдага ҳамиша вафо қилиш. Мулоқот жараёнини бошқаришида модернизацион ўзгаришлар орқали белгиланган мақсадга эришиш кафолати:

а) алоқа-контакт ўрнатиш;

б) масалани муҳокама қилиш;

в) ечим вариантларини излаш;

г) қарор қабул қилиш.

7. Эмоционал хусусиятлар, яъни мулоқот жараёнида бошқаларга таъсир этиш, зарур эҳтиёжни англаш ва уни қониқтира олиш, кези келганда ўзгаларга нисбатан ноўрин уйғонган бирламчи таасуротларни енгиб ўта олиш, уларнинг таъсирида чалғиб қолмаслик.

8. Бошқарув муомаласи ва қонуниятларини билиш:

а) билим китобдагина эмас, балки одамни ўраб турган муҳит, ҳаётий воқеалар, қалб кечинмалари ҳам билим олиш учун восита бўлади.

б) тилга ва сўз санъатига эътибор, мулоқот одоби (тушунарли ва қисқача гапириш, гапни бўлмаслик).

в) ходимларнинг ақлий салоҳиятига эътибор бериш (Ақли ўткир, зеҳни баланд, айтилган гапни ўша заҳотиёқ илиб оладиган зукко ходимлар бўлади. Шу билан бирга, масаланинг моҳиятини тушуниши қийин, идроки суст ходимлар ҳам учраб туради. Ходимларга топшириқ бераётганда, уларнинг ақлий имкониятларини ҳисобга олинмаса, билинки, мулоқотнинг муҳим қоидаси бузилган ҳисобланади).

г) ходимларга таълим топшириқ берганда уларнинг нафақат ақли, балки шахсий сифатлари, характер хусусиятларига ҳам жиддий эътибор бермоқ даркор. Чунки улар темперамент жиҳатдан ҳам ҳар хил бўладилар.

д) вербал, новербал ва аудио-визуал мулоқот маҳоратига эга бўлиш.

е) мониторинг ишларини юритиш, ўз-ўзини диагностика қилиш, долзарб йўналишларни аниқлаш тегишли таклифлар тайёрлаш бунинг узлуксизлигини таъминлаш.

ё) ходимларда ўз ишига садоқат ва умид мотивациясини уйғота олиш.

ж) ходимлар билишни ҳоҳлаган вақтда ва улар учун аҳамиятли бўлган фикрларнигина билдириш.

з) муҳокамаларда қатнашчилар ўз фикрини билдиришига имконият бериш, бунинг учун қулай вазият яратиш ҳамда ижобий муносабат билдириш.

и) муҳокамаларда ва ўзаро муносабатларда ҳолислик ва самимийликка риоя қилиш. Ҳушёр, зийрак, сезгир, сергак бўлиш, иштирокчиларнинг жинси, ёши, ҳолатига қараб муносабатда бўлиш.

9. Ҳар бир раҳбар ўз-ўзини тарбиялаб, ижобий сифатларини такомиллаштириб, салбийларини йўқотишга интилиб, яъни коррекциялаб бориши лозим. Бунинг учун ўзининг ёмон хислатларини кўра олиши ва уларни йўқотишга интилиши, яхши фазилатларини такомиллаштириш учун ҳаракат қилиши комиллик сари йўлдир. Ўз-ўзини тарбиялаш шахсда ўз фаолиятига танқидий қараш пайдо бўлиши билан бошланади. Лекин бундай танқидий мулоҳаза бошқалар фаолиятигагина эмас, балки ўз фаолиятига, хулқи ва характерига, билиш жараёнига нисбатан бўлсагина ўз-ўзини тарбиялашга хизмат қилади.

Маълумки, инсон ҳаёти зиддиятларга тўла бўлиб, бунинг табиий ҳолат эканлигини тушиниб, умидсизликка тушмасдан, уни енгиб ўтиш чорасини излаш керак. Қийинчилик йўқ жойда, шахс инқирозга юз тутади. Шундагина ҳаётнинг маъноси тинимсиз кураш конфликтларни енгиб ўтиш бир сўз билан айтганда, доимий жасорат, азму шижоат билан яшашдан иборат экани аён бўлади.

Бошқарувдаги мураккабликлар табиий воқелик бўлиб, ҳар бир раҳбарнинг бунёдкорлик даражасининг ўсиб бориши билан ўз-ўзини такомиллаштириш имкониятлари ҳам кенгайиб боради. Натижада иродаси мустаҳкамланиб, бошқарув маданияти ривожланиб, ўз-ўзини алгоритмлаштириб, замонавий ғурур моделини тўлдиради.

“Ғурури бор одамнинг қадди рост, боши баланд бўлади”. Олдимизда турган улкан, жуда оғир вазифаларни бажариш, муаммоларни ечиш, катта синовлардан ўтиш – буларнинг ҳаммаси ҳалқимизнинг руҳини, миллий ғурурини тиклаш билан боғликдир”, – дейди Президентимиз И.А.Каримов.

Раҳбарнинг ўз-ўзини моделлаштиришидаги яна бир хусусият ички дунёси ва иродасини бақувват, иймон-эътиқодини бутун қилишда ёркин намоён бўлади. Президентимиз таъкидлаганидек: “Ҳар куни, ҳар соатда фидоий бўлиш, ўзини томчи ва томчи, заррама-зарра буюк мақсадлар сари чарчамай, толиқмай тинимсиз сафарбар этиб бориш, бу фазилатни доимий, кундалик фаолият мезонига айлантириш – ҳақиқий қаҳрамонлик аслида мана шу”.

Ўз-ўзига ишонч хусусияти бошқарув фаолиятига ижобий таъсир этади. У раҳбарнинг индивидуал фаолиятига таъсир этувчи ташқи салбий омиллардан сақлайди, қўл остида ишловчиларга ижобий таъсир этади.

Раҳбарнинг ўзи тўғрисида яхши таассурот қолдириш усуллари:

а) табиий хатти-ҳаракат. Ўзи ҳақидаги биринчи таассуротни йўқ қилишнинг энг яхши усули – ўзини жиддий ва эътиборли, таранг тутиш. Бироқ ортиқча эркинлик ва бетакаллуфлик ярашмайди. Ўзингизни ҳаддан ташқари жиддий ва муҳим иш билан банд одам қилиб кўрсатиш ҳам яхши эмас. Сухбатдошингиз муомаладаги бу сохталикни дарров пайқаб олади.

б) тезроқ вазиятни ва одамларни ўрган(диагностика қилиш)иш, ўз хатти-ҳаракатларингизни ҳисобга олган ҳолда конкрет одамнинг хусусиятларига мувофиқ олиб бориш.

Суҳбатдошингизга нисбатан самимий қизиқишингизни доимо намойиш қилиб туринг, кўпроқ мақтанг, яъни ижобий сифатларини бироз оширадиган сўз ва жумлаларни айтингки, улар инсонга руҳий таъсир кўрсатиб, инсон мақталган сифатга эга бўлишга, шунга лойиқ бўлишга ҳара-

кат қилади. Манфаатлар бирлигини самимий маъқуллаш, суҳбатдошнинг мақсадга арзигулик бирор жиҳатини топиш зарур: билими, қобилияти, ташқи кўриниши, идораси ёки уйнинг ҳолати, қариндош-уруғлари, дўстларининг шахсий фазилатлари. Биринчи навбатда, одамлар ва уларнинг хулқларида сизга ёқадиган жиҳатларини кўришга ҳаракат қилинг.

Уларнинг фазилатлари ҳақида гапиринг. Балки, уларнинг фазилатлари энди "куртак ёзаётгандир", бироқ инсон сизнинг умидларингизни оқлашни, бу фазилатларни мустаҳкамлашни истайди. Мақтов насиҳатга айланиб кетмаслиги даркор, чунки бунда унинг "таъми" бузилади.

Айниқса, мақтов билан тилёғламалик, хушомад бир-бирига зиддир. Мақтов ошириб юборилса салбий ҳолатларга сабаб бўлади.

в) кишилар билан мулоқот қилганда хато қилмаслик учун сухбатдошингизнинг феъл-атвори қайси турга мансублигини, психологик тоифаси (ижобий шахс, баджаҳл, жанжалкаш, сергап, билағон, серсавол, димоғдор, такаббур, совуққон, мағрур, қўрқоқ, қизиқиши йўқ) билиш фойдалидир.

г) ходимларнинг ютуқлари, натижалари ва ғалабалари билан қувониш. Бунинг учун уларни молиявий ёки маънавий рағбатлантириб қўллаб қувватланг.

д) ходимнинг мавқеида ўзгаришлар йўқлиги, узоқ вақт ўз лавозимида ўтириб қолганлигини ҳам ҳисобга олиш керак, лекин аллақачон ундан ўсиб кетганда, шу вақтгача фойдаланилмаган салоҳиятини амалий қўллаш, раҳбарлик лавозимига кўтариш керак. Бундан меҳнат самарадорлиги ортади. Бундай "серҳосил мевали дарахтларни" асраб авайлаш керак.

Манбаларда мавжуд бўлган раҳбар хусусиятларини ўзимизда мужассамлаб, барчамизнинг муқаддас бурчимиз бўлган Ватанимиз равнақига хизмат қилиш, таълимнинг янги моделини тўла татбиқ этиш, таълим олдига қўйилган долзарб вазифаларни сифатли амалга ошириш, таълимни ташкил этишнинг янада самарали технологияларини амалиётга жорий қилмоғимиз даркор.

Бугунги кунда таълим бериш тамойиллари маълум, лекин қонунлари етарлича ўрганилмаган. Шу сабабли бошқарув ва раҳбарликда, жараён кўринишида зоҳир бўлувчи қонуниятларини аниқлаш, инсоннинг психологик, физиологик ва бошқа хусусиятларини янада чуқур ўрганиш.

Бошқарув ва раҳбарликда муносабатлар жараёни моддий, объектив жиҳатлари доимо руҳий жараёнлар билан қўшилган ҳолда мавжуд бўлиб, бири иккинчисисиз мавжуд бўлмайди. Бошқарувда раҳбар жамият ривожининг ижтимоий-фалсафий қонуниятларини англаши, янги ҳодисаларни умумлаштириш, ишдаги янги йўналишларни ҳисобга олиб, бошқарувни такомиллаштиришнинг стратегик усул воситаларни изламоғи даркор.

Барча ишларимизнинг натижаси сифатида мактабларда таълим жараёнини илмий-методик асосда ташкил этишнинг муҳим омили фан ўқитувчиларининг билим, малака, касб-маҳорат борасида замон талаблари даражасида фаолият кўрсатишларини таъмин этувчи узлуксиз методик хизматни вужудга келтириш ишларини янада оптимиллаштиришга эришиш зарур.

Адабиётлар:

1. Каримов И.А. Юксак маънавият – енгилмас куч. – Т.: Маънавият, 2008
2. Каримов И.А. Ўзбекистон мустақилликка эришиш остонасида.– Т.: Ўзбекистон, 2011
3. Йўлдошев Ж.Ф. Ўзбекистон Республикаси таълими - тараққиёт йўлида.– Т.: Ўқитувчи, 2001
4. Аҳлидинов Р., Ҳасанов Б., Аҳмедов С., Асадов Й., Саидов Х., Усмонов Н, Келажакка сармоя.- Т.: Маънавият, 2007
5. Турғунов С.Т., Улуқов Н.М., Шодмонов Қ.О., Мақсудова Л.А. Таълим муассасаларида бошқарув. – Т.: Фан, 2008

Андижон вилояти халқ таълими бошқармаси,
2012 йил 20 февралда қабул қилинган
(Тақризчи: проф. Т.А.Мадумаров)