

ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ БОШҚАРИШНИНГ ПЕДАГОГИК-ПСИХОЛОГИК ОМИЛЛАРИ

Низамова Шоира Исамиддиновна
Низомий номли Тошкент давлат педагогика университети
“Таълим менежменти” кафедраси

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ

Низамова Шаира Исамиддиновна
Ташкентский государственный педагогический университет имени Низами
Кафедра «Управление менеджмент»

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS OF MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Nizamova Shaira Isamiddinova
Tashkent State Pedagogical University named after Nizami
Department of «Management Management»

Аннотация. Ушбу мақолада таълим муассасалари бошқаришининг педагогик-психологик омиллари тўғрисида фикр юритилади. ижтимоий муносабатларни тартибга солиш ва назорат қилишда, шахслараро муносабатларни бошқаришда бошқарув психологиясига хос бўлган билим ва тажрибаларнинг ўрни муҳим бўлиб, бу раҳбарлик фаолиятидаги юзага келадиган муаммоларни ҳал қилиш ҳамда жамоалар ва шахсни бошқаришининг самарали усулларини ўрганилади. Раҳбарга қўйиладиган замонавий талаблар ва раҳбарнинг ижтимоий сифатлари таҳлил этилади.

Калит сўзлар: бошқарув, психологик омил, миссия, эътиқод, қадрият, мосланишлар, ҳатти-ҳаракатлар, профессиограмма.

Аннотация. В данной статье рассматриваются педагогические и психологические факторы управления над образовательными учреждениями. При регулировании и контроле социальных отношений, при управлении межличностными отношениями важна роль знаний и опыта, присущих управленческой психологии, которая заключается в изучении эффективных методов решения проблем, возникающих в лидерской деятельности и управлении сообществами и отдельными людьми. Анализируются современные требования к лидеру и социальные качества лидера.

Ключевые слова: менеджмент, психологический фактор, миссия, убеждения, ценность, адаптации, действия, профессиограмма.

Annotation. This article discusses the pedagogical and psychological factors of management over educational institutions. In the regulation and control of social relations, in the management of interpersonal relationships, the role of knowledge and experience inherent in managerial psychology is important, which consists in the study of effective methods for solving problems arising in leadership and management of communities and individuals. Modern requirements for a leader and social qualities of a leader are analyzed.

Keywords: management, psychological factor, mission, beliefs, values, adaptations, actions, professionogram.

КИРИШ. Жамиятдаги мавжуд белгиланган меъёр ва ижтимоий муносабатларни тартибга солиш ва назорат қилишда, шахслараро муносабатларни бошқаришда бошқарув психологиясига хос бўлган билим ва тажрибаларнинг ўрни муҳим бўлиб, бу раҳбарлик фаолиятидаги юзага келадиган муаммоларни ҳал қилиш ҳамда жамоалар ва шахсни бошқаришининг самарали усулларини ўрганади. Бошқарув психологияси турли тоифадаги раҳбарлар фаолиятининг психологик муаммоларини ўрганади. Бошқарув фаолиятининг жамоалар объекти ҳисобланса, субъекти эса раҳбарлардир. Бошқарувнинг объекти алоҳида шахслар ёки гуруҳлар бўлиб, уларга режалаштирилган, махсус усуллар орқали таъсир этилиб бошқарилади. Бошқарув ижтимоий психология билан бевосита боғлиқ бўлиб, энг аввало шахс ва унинг фаолиятини бошқариш

демакдир. Бошқарувнинг асосини ижтимоий, ҳуқуқий, психологик ва бошқа билимлар ташкил этади. Бошқариш – санъат, санъат эса қобилиятдир. Бошқарувчи раҳбар қонун, буйруқ ва кўрсатмаларга асосланиб фаолият юритса, психологик билимлар эса бошқарувнинг энг таъсирчан қуроли ҳисобланади. Шу боис бошқарув психологияси билан ижтимоий психология узвий алоқадорликка эга. Бошқарув фаолиятида раҳбар ўзининг ижтимоий хатти-ҳаракатини назорат қилиб, тартибга солиб боради. Бошқарув фаолияти тўғри йўлга қўйилмаса, ҳеч бир қарор ёки кўрсатма аниқ ва тўлиқ бажарилмайди.

Бошқарув жараёнида раҳбар қуйидаги психологик билимларга таянади:

- бошқарувда унинг фаолиятига таъсир этувчи психологик омилларни аниқлайди;
- бошқарувда жамоа фаолиятини ва уларни бошқариш учун зарур қонуниятларни ўрганади;
- бошқарув жараёнида ходимларнинг касбий маҳоратининг аҳамиятли-лигини эътироф этади;
- бошқарувда шахслараро муносабатларнинг бошқариш усуллари тарғиб қилишга таъсирни ўрганади;
- бошқарувда танланган раҳбарлик услубининг жамоадаги психологик муҳит шаклланишига таъсирини доимо таҳлил қилиб боради;
- бошқарувда ходимларга психологик таъсир этиш усуллари тарғиб этади;
- бошқарувда лидерлик қила олишини таҳлил қилади;
- бошқарув самарадорлиги ортишида таъсирчан нутқ малакасига эга бўлишга ҳаракат қилади;
- жамоа олдида мазмунли нутқ сўзлаш, ўз фикрларини тўлиқ ифода эта олиш раҳбарлик фаолиятида талаб этиладиган муҳимлиги англайди.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ

Абу Наср Форобийнинг «Фозил одамлар шахри» асарида аҳолининг маънавий ва психологик жиҳатдан бошқарилишида фозил одамлар шахрида шахар аҳолисининг стратометрик хусусиятларга кўра табақаланиши лозимлиги уқтирилади.

«Бизнинг қадимий ва гўзал диёримиз нафақат шарқ, балки жаҳон цивилизацияси бешикларидан бири бўлганини халқаро жамоатчилик тан олмоқда ва эътироф этмоқда. Бу табаррук заминдан не-не буюк зотлар, олим уламолар, сиёсатчи ва саркардалар етишиб чиққанини, умумбашарий цивилизация ва маданиятнинг узвий қисмига айланиб кетган дунёвий ва диний илмларнинг, айниқса, Ислом дини билан боғлиқ билимларнинг тарихан энг юқори босқичга кўтарилишида она юртимизда туғилиб камолга етган улуғ алломаларнинг хизматлари бекиёс экани бизга ғурур ва ифтихор бағишлайди».

Ўрта Осиёнинг буюк донишмандларидан бири бўлмиш Абу Райҳон Беруний ҳам бошқарув ва бошқарувчи шахси хусусида ўзининг бир қатор фикр-мулоҳазаларини баён этган. У ҳар бир кишига баҳо бериш учун, унинг қилган ишини кузатиш мумкинлигини таъкидлайди: «Ҳар бир одамнинг баҳоси ўз ишини ажойиб бажаришидадир».

Амир Темур фикрича, бу тоифа кишиларнинг тақдирини подшоҳ, хазина ва аскарлар ҳал қилади. Кўриниб турибдики, бу турланиш асосини табақанинг ижтимоий воқеликка нисбатан бўлган муносабатлари ва хулқ-атворлари ташкил этади. Бу эса, ўз навбатида ижтимоий жараёнларни бошқаришда одамларни қандай меҳнат турлари билан шуғулланишлари эмас, балки уларнинг кайфият ва мотивациялари, хулқининг установакалари ва маърифатлилик даражалари муҳим омиллар сифатида эътироф этилади. Ижтимоий ҳаётни бошқаришда бундай ижтимоий-психологик ёндашув Амир Темур учун ўз даврида катта бир салтанатга асос солиш имконини берган эди. Амир Темур давлатни бошқариш воситалари ҳақида тўхталиб шундай ёзади: «Салтанат ишларида тўрт нарсага амал қилиш лозим:

- (1) кенгаш;
- (2) машварату маслаҳат;
- (3) қатъий қарор, тадбиркорлик, хушёрлик;
- (4) эҳтиёткорлик».

Соҳибқирон фикрича, «Ишбилармон, мардлик ва шижоат соҳиб, азми қатъий, тадбиркор ва хушёр бир киши минг-минглаб тадбирсиз, лоқайд кишилардан яхшидир».

ТАДҚИҚОТЛАР МЕТОДОЛОГИЯСИ

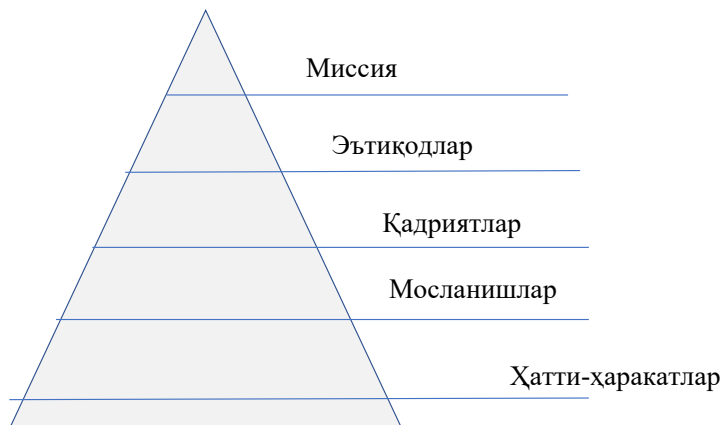
Мақола мазмунини ёритишда тавсифлаш, қиёслаш, психологик таҳлил методларидан фой-

даланилди.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Бугунги кун раҳбари тадбиркор, янги ғоялар яратувчиси, жамоа аъзолари руҳлантирувчи, соғлом муҳитни ярата олувчидир. Раҳбар бошқарув фаолиятини амалга ошириш учун уларни ўзида шакллантиришга интилади. Бу эса унинг бошқарув маҳоратини янада юқори поғоналарга олиб чиқади ва ташкилотнинг кўзланган мақсадга йўналишини тезлаштиради.

Бошқарув фаолиятининг психологик нуқтаи-назардан турлича таърифлар мавжуд бўлиб, шахсдаги барча психологик хислатлар ва ижтимоий сифатлар қуйидаги тизим шаклида тасаввур этилиши мумкин:



Бу ижтимоий сифатлар раҳбарнинг жамоани бошқаришда турли вазиятларда юзага келган муаммоларнинг ечимини топишига ёрдам беради. Ҳар бир сифатлар қуйидагича изоҳланади.

Миссия – энг олий мақсад бўлиб, инсон бутун умрини шу мақсадга интилиш учун бағишлайди. Миссия инсон ҳаётининг йўналишини ифодалайди.

Эътиқод – инсон беҳад ишонадиган ғоя ва фикрлар йиғиндисидир. Инсон ташқи оламдаги воқеа ҳодисаларни таҳлил қиларкан, кўп нарсаларга ўз эътиқоди нуқтаи назаридан қарайди.

Қадриятлар – энг қимматли маънавий бойлик бўлиб, инсон уни ҳақоратланиши ва таҳқирланишидан ҳимоя қилади, сақлайди. Одатда, қадриятларнинг умуминсоний, бирон ижтимоий гуруҳ қадриятлари ва шахсий турлари фарқланади.

Установа – психологияда инсон хатти-ҳаракатининг англамаган программаси сифатида тушунилади. Инсон доимий бажарадиган хатти-ҳаракат даставвал англанилган ҳолда амалга ошади ва у такрорлангани сари беихтиёр, автоматлашган ҳолатга ўтиб боради.

Замонавий бошқарувда психологик олимлар соҳа олимлари томонидан турлича талқин этилади. Т.Ю. Базаров таърифи бўйича «Ташкилотдаги барча инсон ресурслари йиғиндиси - персоналдир. Бунга ташкилот ходимлари, бирон лойиҳани жорий этишда қатнашувчи ҳамкорлар, тадқиқот ўтказиш учун, стратегия ишлаб чиқиш, бирон тадбирни амалга оширишда қатнашишга таклиф этилган экспертлар ҳам қиради». Ходимларни бошқаришнинг ижтимоий-психологик жиҳатлари кадрлар билан ишлашда хатоларга йўл қўймасликдир. Кадрларни танлаш, кадрларни иш жойига тўғри қўйиш, иш жойи ва касбга алоқадор масалаларда ходимнинг шахсий ва касбий хусусиятини чуқур ўрганиш вазифаси қўйилади.

Мамлакатимизнинг ҳозирги ривожланиш босқичи, хўжалигимизнинг умумжаҳон иқтисодиёти билан интеграцияси, инвестициялар соҳасидаги ҳамкорлик масаласи замонавий раҳбарни хўжалик муаммолари доирасида чекланиб қолмай, балки атрофдаги воқеаларни кенгрок идрок этишини талаб қилади. Шу нуқтаи назардан, замонавий раҳбар нафақат ташкилотни иқтисодий чўққига етакловчи шахс, балки, тарғиб этилаётган давлат сиёсатини меҳнат жамоаси онгига етказувчи фаол ҳамдир. Раҳбар бошқарув давомида ходимларнинг турлича характерга эгаллигига дуч келади. Айрим ходимлар раҳбарга бошқарувни амалга оширишда халақит беради. Шу ўринда бошқарувга халқит берувчи шахс хислатлари ҳақида гапириб ўтамиз. Самарали бошқарувга тўсқинлик қилувчи шахс хислатлари тўғрисида бизнес бошқаруви соҳасидаги олимлар М.Вудкок ва Д.Френсис бир қанча менежерлар фаолиятини ўрганиб ва қуйидаги ички тўсиқлар раҳбар фаолиятининг самарасини пасайтиради, деб ҳисоблайдилар:

1. Ўз-ўзини бошқара олмаслик.

2. Шахсий қадриятларнинг шаклланмаганлиги.
3. Шахсий мақсаднинг аниқ ифодаланмаганлиги.
4. Камолотга интилишнинг йўқлиги.
5. Муаммони еча олмаслик.
6. Ижодий ёндошувнинг етишмаслиги.
7. Итоатидаги ходимларга таъсир этолмаслик.
8. Бошқарув фаолияти хусусиятини яхши билмаслик.
9. Бошқарув малакасининг сустлиги.
10. Итоатидаги ходимларда меҳнат малакасини шакллантира олмаслик.
11. Жамоа ташкил этишдаги суст қобилият.

Бошқаришда эътиборни бевосита ва беғараз равишда ходимлар манфаатига йўналтириш, маъмуриятга нафақат обрў, балки моддий ютуқлар ҳам олиб келади. Кадрлар танлаш сиёсатидаги энг долзарб масалалардан бири, яъни хизмат ўринларига бўлган талаблар профиограммага жамланган.

Профиограмма бирон касбнинг ижтимоий-иқтисодий, ишлаб чиқариш ва техник, санитария-гигиена, психологик ва бошқа хусусиятларини баён этишдир. Профиограмма фақатгина касб ёки мутахассисликка қўйилувчи талабларнигина эмас, балки иш жойларига бўлган талабларни ишлаб чиқишга ҳам имкон беради. Профиограммани яратиш жуда машаққатли иш бўлиб, бу тadbирга сарфланадиган вақт ва ҳаражатлар олинадиган натижа, мақсад қанчалик муҳимлиги билан белгиланади.

Бундай профиограммалардан қуйидаги соҳаларда фойдаланиш мумкин:

1. Мавжуд иш ўринларига кадрларни танлашда.
2. Меҳнат шароитларининг санитария-гигиена жиҳатларини мукаммаллаштиришда ҳамда меҳнат ва дам олишни тўғри режалаштиришда.
3. Меҳнат хавфсизлигини яхшилаш.
4. Кадрлар турғунлигини таъминлашда.
5. Жамоадаги ижтимоий-психологик муаммоларни ҳал этишда.
6. Меҳнат сифатини оширишда.

Умуман, профиограмма – у ёки бу касбга қўйиладиган талаблардан келиб чиқувчи шахсга хос билим, малака ва кўникмаларнинг уйғунлашган йиғиндисидир. Раҳбарларга қўйилувчи талаблар асосида яратилувчи профиограммалар тўғрисида М. Қурбонов «Муайян лавозим профиограммаси – ушбу лавозим эгаси қандай бўлиши керак?» деган фикрни билдиради.

Профиограммалар баъзи бир касб ва иш ўринларига аллақачон ишлаб чиқилган ва доимий тарзда такомиллаштириб боради. Ҳатто бошқарув соҳаларида ҳам раҳбарлар профиограммасини яратиш каби илғор ғоялар республикамиз олимлари томонидан ўрганилган. Раҳбар ходимлар профиограммасини яратишда мавжуд намуналардан фойдаланиш ўринлидир. Мана шу соҳадаги изланишлар қаторига Республикамиз олимлари томонидан яратилган манбаларга мурожаат этиш мумкин. Кадрларни баҳолаш соҳасидаги тадқиқотчилар Ш.Қурбонов, Э.Сейтхалилов муаллифлигида яратилган раҳбарлик хислатларини баҳолаш сўровнома-сида келтирилган мезонлар ва курсаткичлар раҳбарлик профиограммасини яратишда анча қулайлик туғдиради. Малакали раҳбарликни баҳолаш кўрсаткичлари сифатида шахс хислатларининг қуйидаги мажмуи берилади:

- шахснинг лидерлик хислати;
- ўзгаларнинг ишини такомиллаштириш ва бошариш;
- тижорат ва мижозларга оид масалаларни ҳал этиш қобилияти;
- натижаларни қўлга киритиш: вазибаларни бажариш;
- коммуникация
- муаммоларни ҳал этиш ва қарор қабул қилиш;
- янгиликларни жорий этиш ва такомиллаштириш йўлидаги ўзгаришларни бошқариш;
- ўз-ўзини бошқариш хислатлари.

Раҳбарнинг касбий мукаммаллашуви, ўз-ўзини бошқариш малакаларини эгаллаши, ташкилот ва ходимлар бошқарувидаги асосий мавзулардан бирига айланиб, бошқарув жараёнидаги инсон фаолияти қабул қилинади.

ХУЛОСА ВА ТАКЛИФЛАР

Ўрганилган манбалар асосида, раҳбар бошқарувини ўрганиш психологияда стандартлаштирилган методикалардан фойдаланилган ҳолда эмпирик тадқиқотлар ўтказишни тақазо этади. Шунинг учун раҳбарнинг коммуникатив сифатларининг фаолият самарадорлиги кўрсаткичига ўрганишга асосланган тадқиқотлар мураккаб жараён ҳисобланади. Муаммо юзасидан ўтказилган педагогик жамоаларнинг кўпроқ ва нисбатан камроқ тайёргарлик даражасига эга бўлган раҳбарларидаги шахслилик хусусиятларини қиёслашга бағишланган кам сонли ишларни етарли деб таъкидлаб ўтиш мақсадга мувофиқ ҳисобланмайди. Бошқарув муаммоси психология соҳасида чуқур ўрганилган бўлиб, уларда турлича назариялар, ёндашишлар, позициялар, йўналишларга асосланган ҳолда тадқиқ қилинган. Шу билан бирга, олий таълим тизими раҳбарнинг ташкилот мақсадларини ходимлар манфаати билан уйғунлаштирган ҳолда бошқарув жараёнини ташкил этиши бўйича тадқиқотлар олиб борилган. Айнан шу омил, айниқса, бошқарув маҳоратига эга раҳбарни лидер даражасига кўтарилишга хизмат қилади.

ФОЙДАЛАНГАН АДАБИЁТЛАР

1. Шерстнёв М. П. Психологическое управление людьми. – М., 2003.
2. Форобий Абу Наср. Фозил одамлар шаҳри. – Т.: А.Қодирий номидаги халқ мероси нашриёти, 1993. — Б. 160.
3. Махмудов И.И. Бошқарув психологияси: Ўқув қўлланма / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.: ДЖҚА «Раҳбар» маркази; «YUNAKS-PRINT» МЧЖ, 2006. – Б. 10–13
4. Амир Темур ўғитлари: Тўплам. Тузувчилар: Б.Ахмедов, А.Аминов. – Т.: Наврўз, 1992. – Б. 75.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2002, с. 95
6. Бошқарув психологияси. Шомуротова Н.Н., Махмудов И. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. - Т.: IQTISODIYOT, 2019. – 179 бет.
7. Пардаев О.М. – «Тизимли менежмент назарияси» фанидан ЎУМ. Самарқанд. 151-бет.
8. Шомуротова Н.Н., Махмудов И. Бошқарув психологияси. Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги. - Т.: IQTISODIYOT, 2019. – 179 бет.
9. Қурбонов Ш., Сейтхалилов Э. Таълим сифатини бошқариш. Т. «Турон-Иқбол». 2006. 196 бет.