

MUTAXASSIS KADRLARINING BOSHQARUV FAOLIYATINI KOMMUNIKATIV RIVOJLANTIRISH OMILLARI

Mustafoyeva Durdona

*“Toshkent irrigatsiya va qishloq xo‘jaligini mexanizatsiyalash muhandislari instituti”
Milliy tadqiqot universiteti dotsenti, PhD
<https://doi.org/10.53885/edinres.2024.04.1.040>*

Annotatsiya. Maqolada hozirgi kundagi oliy ta'lim muassasalaridagi mutaxassis kadrlarning o'zaro kommunikativ muloqot turlari, unga berilgan ta'rif hamda rahbar-xodimlarning ta'lim sifatini oshirishga qaratilgan kommunikativ xulq va uning ta'limiy maqsad va vazifalari haqida ma'lumotlar berilgan.

Kalit so'zlar: kommunikativ xulq, ijtimoiy munosabatlar, ta'lim sifati, mutaxassis kadrlar, kompetensiyalar

ФАКТОРЫ КОММУНИКАТИВНОГО РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ КАДРОВ

Mustafoyeva Durdona

Доцент Национального исследовательского университета “Ташкентский институт инженеров ирригации и механизации сельского хозяйства”, PhD

Аннотация. В статье представлена информация о типах коммуникативного взаимодействия специализированных кадров в современных высших учебных заведениях, данном ему определении и коммуникативной задаче, а также ее образовательных целях и задачах, направленных на повышение качества образования руководителей-сотрудников.

Ключевые слова: коммуникативное поведение, социальные отношения, качество образования, кадровые специалисты, компетенции.

FACTORS OF COMMUNICATIVE DEVELOPMENT OF MANAGEMENT ACTIVITIES OF SPECIALIZED PERSONNEL

Mustafoyeva Durdona

Associate Professor of the National Research University «Tashkent Institute of Irrigation and Agricultural Mechanization Engineers» PhD

Abstract. The article provides information on the types of communicative interaction of specialists in modern higher educational institutions, the definition and the communicative task given to it, as well as its educational goals and objectives aimed at improving the quality of education of managers and employees.

Keywords: communicative behavior, social relations, quality of education, personnel specialists, competencies

Kirish. Mamlakatimizda so‘nggi yillarda ta’lim jarayonini tashkil etish va boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish, demokratik tamoyillarga asoslangan innovatsion ta’lim boshqaruvi hamda unga klasterli yondashuvni amalga oshirish, uzluksiz ta’lim tizimiga ilg‘or redagogik texnologiyalarni qo‘llashga qaratilgan salmoqli ishlarni amalga oshirilmoqda. Ta’limdagi innovatsion jarayonlar, ularning funksiyalari, rivojlanish qonuniyatlari, mexanizmlari hamda ularni amalga oshirish texnologiyalarini o‘rganish oliy ta’lim muassasalarida zamonaviy pedagogika hamda pedagogika fanlari yutuqlari asosida jahon standartlari darajasida tashkil etish imkonini beradi.

Bu talablar o‘z navbatida mamlakatimizning jahon iqtisodiy tizimiga integratsiyalashib borishi, milliy kadrlarimizning jahon mehnat bozori maydonlariga chiqib borishi jarayonlarida mutaxassis kadrlarda rahbarlarning boshqaruv faoliyatini rivojlantirish mazmunini loyihalashtirish, boshqaruv faoliyatlarini rivojlantirishning tashkiliy-boshqaruv mexanizmlarini takomillashtirish, rahbarlarining samarali boshqaruv faoliyatini rivojlantirish texnologiyalari

kabi masalalar va rahbarlarning boshqaruv kompetentligini rivojlantirishni taqozo etmoqda.

Metodlar. Boshqaruv nazariyalari asoschilaridan biri A.Fayol boshqarish jarayonining 5 ta asosiy funksiyalari: rejalashtirish, tashkil qilish, kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish, rahbarlik (motivlash) va nazoratni ajratib ko'rsatadi.

A.Fayol tomonidan ishlab chiqilgan tamoyillarning mohiyati quyidagicha: mehnat taqsimoti; avtoritet va hokimiyat mas'uliyati; intizom; rahbarlik birligi; farmoyish birligi; shaxsiy manfaatning umumiy manfaatga bo'ysunishi; mehnatni rag'batlantirishning markazlashgan va markazlashmagan boshqaruv muvozanati; bir turdagi menejerlarning ishini muvofiqlashtirish; tartib; odillik; samimiylilik; xodimlar qat'iyiligi; tashabbus.

R.Oyen birinchi bo'lib kishilarga e'tiborni qaratish zarur degan fikrni olg'a suradi, uning g'oyasi bo'yicha firmalar stanok va mashinalarga qarashga ko'p vaqt sarflab insonlar haqida oz g'amxo'rlik qiladi. Uning g'oyasining asosiy mazmuni insonlarga ham e'tibor qaratish, ular uchun ham vaqt sarflash, ularga g'amxo'rlik qilish, dam olishlari uchun qulay imkoniyatlar yaratishdan iborat.

M.Baybayeva rahbarning boshqaruv ob'ekti boshqarish va o'zini-o'zi boshqarish kabi zaruriy xususiyatlarga ega bo'lgan ta'lim tizimi hisoblanadi, turli xil ta'sirlar asosida boshqarilayotgan ta'lim muassasasi ham o'z o'rnida boshqaruv natijalariga va boshqaruv sub'ektiga ta'siri haqida so'z yuritgan.

Ta'lim menejmenti boshqarishning maxsus qismi sifatida ana shu ikki tizim orasidagi munosabatlarni, ularning rivojlanish qonuniyatlari, tamoyillari, usul va uslublarini, ya'ni ta'lim muassasalari rahbarlarining faoliyatlarini tashkil etish, rejalashtirish, tartibga solish, muvofiqlashtirish, motivlashtirish hamda boshqaruv faoliyatini oqilona tashkil etish usullarini o'rganadi.

Rahbarning professional muhim sifatlari masalasi oxirgi yillarda mutaxassislar va amaliyotchilarni ko'proq qiziqtirmoqda. Bir guruh olimlar amerikalik hamda yaponiyalik rahbarlar faoliyatini o'rganib, ularga xos bo'lgan eng muhim sifatlarning bloklarini ajratganlar. 1500 nafar amerikalik menejer va 41 nafar yaponiyalik yirik firma rahbarlarining sifatlari quyidagicha tabaqalandi:

- konseptual qobiliyat va xulq-atvor standartlari: dunyoqarashning kengligi va global yondashuv; uzoqni ko'ra bilish va egiluvchanlik; tashabbuskorlik, dadillik va tavakkalchilikka moyillik; muntazam o'z ustida ishlash va uzluksiz ta'lim.

- shaxsiy sifatlari: maqsad va yo'nalishlarni aniq belgilash xususiyati; o'zgalar fikrini tinglay olish qobiliyati; xolislik, samimiyat va bag'rikenglik; adolatli qarorlar chiqarish orqali xodimlarni joy-joyiga qo'yish hamda ular imkoniyatlaridan to'la foydalanish; jamoani tashkil etish va unda uyg'un psixologik muhitni ushlab tura olish qobiliyati.

Barcha o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida shu narsa ayon bo'ldiki, amerikalik rahbarlar ko'proq xodimlarning shaxsiy-individual tashabbuslar ko'rsatishlariga imkon beruvchi muhitning bo'lishi tarafdorlari bo'lsalar, yaponiyaliklar – xodimlarning hamkorlikdagi faoliyatlari samarasini oshiruvchi sharoitlarni yaratishga e'tibor beradilar.

NATIJARLAR.Mulohaza. Kommunikativ kompetensiya – bu boshqaruvchining turli tildagi og'zaki va yozma muomala texnologiyalarini o'zlashtirganligi hamda kompyuterda dasturlash va Internet orqali munosabatga kirisha olish qobiliyati. Ayrim mutaxassislar tomonidan ijtimoiy-psixologik kompetensiya tushunchasi ko'pincha OAVda “kommunikativ kompetensiya” tushunchasi bilan sinonim sifatida ham ishlatiladi. Bevosita kommunikativ kompetensiyani aniqlash uchun “Muloqotga kirishuvchanlik darajasi”, “Fikrni bayon eta olish” kabi qator metodikalar hamda o'zini qanchalik nazorat qila olishini bilishda M.Snayderning maxsus testi qo'llaniladi.

Rahbarlarda kommunikativ kompetensiyalarning shakllanishida muloqotga e'tibor kabi sifat haqida ma'lumot bermoqchimiz, ya'ni rahbarning xodimlarning ma'lumotlar bilan ta'minlanish jarayonini nazorat qilib bora olish. Ushbu kompetensiyaga ega rahbar: jamoadagi har bir xodimni kelgusi rejaları va faoliyatiga doir sodir bo'lishi mumkin bo'lgan voqea-hodisalardan oldindan xabardor bo'lib borishlarini kuzatib boradi; boshliqning o'z rejalarini hamkasblari va boshqa aloqador xodimlar bilan o'rtoqlashishini kuzatib boradi; muhim

xabarlarni yetkazishda barcha turdagi aloqa vositalar (ish yuzasidan xat, yig'ilish, elektron pochta) dan unumli foydalanadi; kutilmagan ko'ngilsizliklardan qochish maqsadida ishning borishi va uchrashi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar haqida boshqaruvchini doimiy xabardor qilib boradi; ma'lumotlar almashish o'zaro kelishilgan holda va doimiy ravishda amalga oshirishini kuzatib boradi (1-rasmga qarang)

1-Rasm. Rahbarlarning kommunikativ kompetentlik xususiyatlari



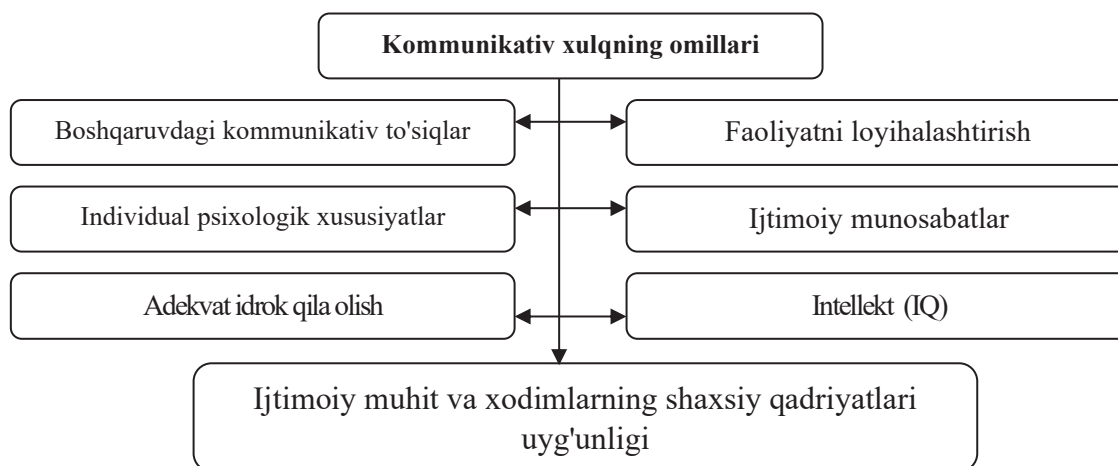
Rahbarning kommunikativ qobiliyatlarining samaradorlik darajasi shaxslararo munosabatlardagi xatti-harakatlari bilan belgilanadi. Albatta by jarayonda ijtimoiy muhit va uning ta'siri, xodimlardagi shakllangan shaxsiy qadriyatlar va individual-psixologik xususiyatlar, ochiqlik, hissiylik, ekspressivlik, adekvat ijtimoiy idrok qila olish qobiliyati, kuzatish, mnemonik qobiliyat va boshqalar kabi shaxsiy fazilatlar kiradi.

Shular bilan bir qatorda xodimlarni boshqarishda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan to'siqlar ham mavjuddir, ular:

Kommunikativ makonda rahbar tomonidan axborotni idrok etish jarayonida yuzaga keladigan to'siqlar.

Muhim qarorlarni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni boshqaruv jarayonining boshqa sub'ektlariga o'tkazishda yuzaga keladigan to'siqlar.

2-Rasm. Kommunikativ xulqning tashkiliy-pedagogik omillari



Xulosa va tavsiyalar. Butunjahon iqtisodiyot forumi e'lon qilgan 2020 yil uchun eng muhim 10 ta bilim, ko'nikmalar ro'yxatida aynan kommunikativ kompetensiyalarga keng o'rin berilganligi ham ham ana shu ehtiyojning muqarrar ekanidan dalolat bermoqda.

Xulosa o‘rnida shuni aytishimiz mumkinki, mazkur ma’lumotlarni e’tiborga olgan holda, mutaxassis kadrlarining boshqaruv faoliyatini kommunikativ rivojlantirish natijasida ta’lim sifatini oshirishga, rahbar xodimlarning o‘zaro hamkorligi va tabiiyki, bu ta’lim natijalarining shaxs, jamiyat va davlat ehtiyojlariga muvofiqligi sanalib, ta’limdagi sifat menejmenti tizimi-oliy ta’lim muassasalarining yetakchiligi va sifatini boshqarish sohasidagi siyosat va maqsadlarini rivojlantirishning bir-biriga bog‘liq va o‘zaro ta’sirlovchi elementlari majmui bo‘lib hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. A.Fayol (2007) Key competencies for Europe//Report of the Symposium Bern, Switzerland 27-30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC) a Secondary Education for EuroRe. Strasburg,
2. R.Oyen. (2009) Managing quality and standards. Buckingham. - UK: Open University Press.
3. Baybayeva M.X., Ismailova Z.K. (2020) Ta’limni modernizatsiyalash sharoitida rahbarlarning menejerlik ko‘nikmalari asosida samarali boshqaruv faoliyatining tashkiliy-me’yoriy asoslari // Xalq ta’limi xodimlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish: strategiyalar, innovatsiyalar va ilg‘or tajribalar. Respublika ilmiy amalaviy onlayn konferensiyalari. Samarqand, - B. 29 - 31.
4. Ismailova N., Abdullayeva D. (2009) Trening o‘tish metodikasi. – T.: “Fan va texnologiyalar”, – 96 b.
5. Baybekova G.D., Xalikova G.T. (2004) ObRazovanie: опыт, проблемы, перспективы. – T.: Yangi asr avlodi, – 144 c.
6. Ishmuhamedov R., Abduqodirov A., Pardayev A. (2007) Direktorning ish kitobi (amaliy tavsiyalar). – T.: “Iste’dod” jamg‘armasi, – 121 b.