

**OLIV TA'LLIMDA TALABALARNING KASBIY  
SHAKLLANISHIDA BOSHQARUV USLUBLARI**

*Sabirova U.Sh., Shoyusupova X.X.*

*Muhammad al-Xorazmiy nomidagi TATU, katta o'tuvchilari*

**Annotatsiya:** *Maqolada mutaxassislar kasbiy shakllanish jarayonida boshkaruvchanlik xususiyatlarini namoyon bo'lishi, o'zining shaxsiy uslubiga ega bo'lishi hamda kasbiy hususiyatlar shaxsiy xususiyatlar bir biriga mos kelishi haqida ma'lumotlar keltirilgan.*

**Kalit so'zlar:** *kasbiy shakllanish, xulq-atvor, psixoijtimoiy sifatlar, moslashuv jarayoni, mehnat sub'ekti, psixologik xususiyatlar, boshqaruv uslubi.*

Shaxsning faoliyat harakteri bilan bog'liq ravishda rivojlanish jarayoni qator shaxsiy va faoliyat omillarini o'ziga xosligidan kelib chiqadi. Bu taraqqiyot shaxsning aniq, tipik hayotiy va kasbiy sharoitlarda adekvat hamda ishonchli harakatlarini ta'minlashga, faoliyatni jadallashtirish uchun zarur bo'lgan shaxs tuzilishi va barqaror sifatlarning shakllanishiga yo'naltirilgan bo'ladi. Ma'lumki, maqsadga yo'naltirilgan xulq-atvor birinchi navbatda, kasbiy faoliyat uchun shaxs taraqqiyotini stimullashtiruvchi tashqi faoliyat va ijtimoiy faktorlar hamda shaxs xususiyatlarining o'zaro ta'sirida namoyon bo'luvchi mehnat sub'ektining sifatlar tizimini yuzaga kelishi va shakllanishi, aniq xulq-atvor va faoliyat shakllari uchun xos bo'lgan shaxs xususiyatlarini shakllanish vaziyatlari bilan harakterlanadi. Shu bilan bir vaqtda, shaxsni faoliyatga jalb qilinganligi, uning maqsad va vazifalarini amalga oshirishga bo'lgan ustanovkalari sub'ektning mehnat jarayoniga shaxs psixologik xususiyatlari orqali aniqlanuvchi yuqori imkoniyatlarni tadbiiq qilish malakasi va mazmuniga moslashish, ko'nikishga intilishi bilan bog'liqdir.

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo'lishining muhim

ko'rsatkichi hisoblanadi.

Kasbiy sifatlarining shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g'oyasi "psixoijtimoiy sifatlar" tushunchasida to'laligicha aks ettirilgan bo'lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bog'liq kasbiy sifatlarini anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatni amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli alohida ko'rsatib o'tiladi. Muammoga bu jihatdan yondoshish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlar nazariyasi yuzaga kelgandan so'ng ommalashib ketdi. Faoliyat va o'zaro hamkorlikni o'zlashtirish natijasida shakllanuvchi ijtimoiy sifatlar ishchilar guruhining o'zaro munosabatlariga hamda individning kasbiy taraqqiyotiga ta'sir o'tkazadi.[3].

Shaxs tushunchasi psixologiya fanida markaziy o'rinni egallaydi va asosiy psixologik talqinlar shaxs mavzusi atrofida amalga oshadi. Shaxsning turli ta'riflari mavjud, lekin bu tushunchani to'larok, aks ettiradigan quyidagisi o'rinli: «Shaxs bu – o'zining bilimi, hissiyoti va munosabatlari orqali tashqi olamni o'zgartira oluvchi sub'ekt, insondir». E'tibor berilsa, ushbu ta'rifda shaxsga xos uch jihat sanab o'tiladi:

1. Bilish;
2. Hissiyot;
3. Munosabat.

Shu uch guruhga kiruvchi hislatlar yagona maqsadga, ya'ni tashqi olamni insonning o'z ehtiyojiga binoan o'zgartirishga qaratilgan. Ishlab chiqarish sharoitida inson xulqini tushunish va uni boshqarish uchun shaxs tabiati haqida ma'lum bir ma'lumotga ega bo'lish kerak. Tashkilotda shaxs o'zgaralar bilan munosabatga kirishar ekan, demak, u turli ijtimoiy guruxlar faoliyatida qatnashadi. Shu munosabat bilan shaxs a'zo bo'lgan guruh va jamoalarga xos psixologik qonunlarni ham taxlil etish zarurati tug'iladi.

Boshqaruv jarayonini psixologik taxlil etish, rahbarning faoliyatini takomillashtirishni o'z oldiga maqsad qilib ko'yadi. Mazkur maqsadni amalga oshirish uchun rahbarga qo'yiladigan talablar, ularni bajarishga moyillik va boshqaruv faoliyatini to'laqonli amalga oshirishga to'sqinlik qiluvchi shaxs

xususiyatlarini o'rganish zarurati tug'iladi.

Rahbar shaxs hislatlari. Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil qilishda, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi:

1. Biografik tavsif;
2. Qobiliyat;
3. Shaxs hislatlar.

Rahbar va xodim munosabatlari, guruhdagi psixologik muhit, mehnat jamoasi faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan rahbar qo'llaydigan boshqaruv uslubiga bog'liq.

*Boshqaruv uslubi* - rahbarning o'z xodimlariga nisbatan, ular orasida ishni tashkil yetish bo'yicha qo'llaydigan odatiy xatti-harakatlari majmuasidir. Hozirga kelib, boshqaruv uslubini farqlashga turli yondashuvlar mavjud bo'lib, ularning hech biri boshqaruv vaziyatiga mos keluvchi mukammal bir uslubni tavsiya etolmaydi. Har bir uslub albatta bironta cheklanishga ega. Quyida rahbarlik uslubiga turli yondoshuvlar haqida qisqacha izoh berib o'tamiz va bu matndan rahbar o'z faoliyatida uchraydigan vaziyatdan kelib chiqqan holda, muvofiq keluvchi usullar majmuasidan birontasini qo'llash haqida xulosa chiqarishi mumkin. Tizimli yondoshuv tamoyiliga asoslanish boshqaruv uslubi mavzusiga bir muncha to'la tahlil berishi mumkin. Bunga binoan, qo'llanilayotgan boshqaruv uslubi tashkilot hayoti, uning oldiga qo'ygan maqsad va birlamchi ravishda amalga oshirilayotgan vazifalariga mos kelishi kerak. Tizimli yondoshuvga binoan rahbar o'zi boshqarayotgan tizimni yaxshi bilishi, uning holatini to'g'ri baholashi, kelajakdagi qiyofasini tasavvur eta olishi hamda o'zgarishlarni amalga oshirishda ishtirok yetuvchi xodimlarni faollikka jalb eta olishi lozim. Zamonaviy boshqaruvga oid fanlarda rahbarlik uslubini turli nuqtai nazarlarda turib yoritiladi. Quyida ularning qisqacha izohini berib o'tamiz.

*An'anaviy yondoshuv.* Boshqaruv uslubini farqlashdagi an'anaviy yondoshuvlardan biri Kurt Levin tomonidan kiritilgan tipologiyaga asoslanib, bunda rahbarlikning avtoritar, demokratik va liberal uslublari farqanadi.

*Avtoritar uslubda* rahbar hamma boshqaruv qarorlarini o'z qo'liga oladi,

qaror ijrosini qattiq nazorat ostiga oladi va yo'l qo'yilgan xatolar yuzasidan beshafqat jazolash shahdini namoyish yetadi, xodimga inson sifatida qiziqish bilan karamaydi. Bunday sharoitda, doimiy nazoratning mavjudligi iqtisodiy jixatdan yuqori kursatkichni ta'minlaydi. Lekin, psixologik nuqtai nazardan bunday uslubda qator kamchiliklar kuzatiladi:

- 1) xatoga yo'l qo'yish ehtimoli oshadi;
- 2) tashabbusni, xodimlarning ijodiy faoliyatini so'ndirish, ixtirolar joriy yetishning sekinlashuvi, xodimlarning sustligi;
- 3) xodimlarning ishdan, jamoadagi mavqeidan ko'nikmasliklari;
- 4) nosog'lom psixologik muhit natijasida jismoniy va ruhiy zo'riqishlar oshishi va sog'liqqa salbiy ta'siri.

*Demokratik uslub*, ba'zan sheriklik, hamkorlikka asoslangan boshqaruv uslubi ham deb ataladi. Bunday uslub xukm surgan jamoada boshqaruv qarorlari xodimlar bilan muhokama qilish orqali, ularning fikri va tashabbusini hisobga olgan holda qabul qilinadi. Shuningdek, qaror ijrosining nazorati rahbar, ham xodimlar tomonidan amalga oshiriladi, rahbar xodimga shaxs sifatida qaraydi, uning ehtiyoj, manfaat va qiziqishlarini inobatga oladi. Rahbar jamoadagi norasmiy liderga tayanadi va kezi kelganda uning faolligi uchun ham imkoniyat yaratadi. Hamkorlik tamoyiliga asoslangan rahbar vazifani bajarishning aniq kursatmasiga nisbatan umumiy yo'nalishni belgilashni ma'qul ko'radi, hamda xodimning o'zi ijro etish rejasini ishlab chiqishi uchun imkoniyat yaratadi. Demokratik uslub eng samarali boshqaruv vositalaridan hisoblanib, uni qo'llashda to'g'ri qaror qabul qilish ehtimoli oshadi, mehnat samaradorligi ta'minlanadi, bajarilayotgan ishdan va jamoaga a'zolikdan qoniqish o'sadi, guruhning ahilligi oshib psixologik muhit ijobiylashadi. Bunday jamoada odatda mavjud yechimlarga tanqidiy ko'z bilan qaraydigan, xatoliklarni aniqlaydigan xodim va bu xatoliklarni bartaraf etish yo'llarini taklif etuvchi mutaxassis hamkorligi mavjud.

Yuqorida sanab o'tilgan rahbarlik uslublari har bir rahbar faoliyatida u yoki bu darajada namoyon bo'ladi va ayrim rahbarda bu uslublarga xos belgilar aniq ko'rinsa, ikkinchisida sust ko'zga tashlanadi. Ba'zi bir rahbar biron uslubga

moyilligini anglasa, ikkinchisi o'z xulqida aniq, bir uslub belgilarini ajrata olmaydi. Shunga muvofiq ravishda psixologik tavsiyalarda rahbar shaxs sifatida uslubdan o'zini ajrata olishi va uslubdan foydalanishni ixtiyoriy darajaga olib kela olishi maslahat beriladi. Shu bilan bir qatorda inson ba'zida tarixdagi voqeliklarni inkor eta olmaydi. Amerikalik sotsiologlar P.Berger va T.Lukmanlarning ta'kidlashicha, kelajakda barcha ijtimoiylashgan insonlar "o'zlariga hiyonat" qiladilar. Shaxsiy xoinlik aynan Menni u yoki bu vaziyatda qanday bo'lganligiga bog'liq [1]. Yu.P.Povarenkovaning tadqiqotlari doirasida kasbiy sifatlar tizimli, dinamik va muvozanatli, inson kasbiy taraqqiyotining boshqa elementlari: kasbiy o'z-o'zini anglash, kasbiy o'z-o'ziga baho, kasbiy deformatsiya bilan uzviy bog'liq bo'lgan voqelik sifatida ko'rib chiqiladi [3].

Albatta, jamoa rahbari va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao hisoblanadi hamda rasmiy rahbar iloji boricha tashkilot maqsadlarini xodimlar manfaati bilan uyg'unlashtirgan holda boshqaruv jarayonini tashkil etishi lozim. Aynan shu omil, ayniqsa, kasb sohasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga ko'tarilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Ў.Толипов, М.Усмонбоева. Педагогик технологияларни татбиқий асослари. Т. Фан, 2006 й, 42-43 бетлар.Р.Ишмухамедов. Инновацион технологиялар ёрдамида таълим самарадолигини ошириш йўллари. Т. 2004, 3-бет.
2. Т.Алимардонов ва бошқалар. Педагогикада тизимли таҳлил асослари. Т. "UNLIMITED PRINT" 2018 йил 9-бет. 5. Тожиев М. Зиёмуҳаммадов Б. Миллий педагогик технологияни таълимтарбия жараёнига тадбиқи ва унинг ёшлар интеллектуал салоҳиятини юксалтиришдаги ўрни. Т. "МУМТОЗ СЎЗ", 2010 йил, 4-бет.
3. Зиёмуҳаммадов Б., Тожиев М. Педагогик технология-замонавий ўзбек миллий модели.-Т.: —Лидер Пресс,2009.-104 бет.