

РАҲБАРЛАРНИНГ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТЛАРИДА СОҒЛОМ ВА ИЖОДИЙ МУҲИТНИ ЯРАТИШГА ХОС ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВЛАР

Байбаева Мухайё Худайбергеновна

Низомий номидаги Тошкент давлат педагогика университети,
“Педагогика” кафедраси доценти, педагогика фанлари номзоди

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада раҳбарларнинг бошқарув фаолиятида касбий ижодкорлигини ривожлантиришнинг акмеологик хусусиятлари ҳақида маълумотлар ёритилган. Шунингдек, мақолада раҳбарнинг касбий ижодкорлигининг акмеологик мезонлари, омилларини ўрганиш ва уни мақбул даражада ривожлантириш, раҳбарларнинг касбий ўз-ўзини англаш мезонига мувофиқ касбий ижодкорлиги ривожланиш даражаларининг акмеологик кўрсаткичлари, касбий маҳорат, ходимлар билан ўзаро муносабатлари, ижодий муаммоларни ҳал қилиш, раҳбар фаолиятида илмий ва интеллектуал изланиш, ҳақида ҳам маълумотлар кенг ёритилган.

Калит сўзлар: раҳбар, фаолият, тизим, функция, ижодий ривожланиш, компетенция, мезон, даража, маҳорат, муносабат.

АННОТАЦИЯ

В данной статье освещены сведения об акмеологических особенностях развития профессионального творчества руководителей в управленческой деятельности. В статье также широко освещаются вопросы изучения акмеологических критериев, факторов профессионального творчества руководителя и его оптимального развития, акмеологических показателей уровней развития профессионального творчества руководителей в соответствии с критерием профессиональной самореализации, профессиональной компетентности, взаимодействия с персоналом, решения творческих задач, научного и интеллектуального поиска в деятельности руководителя.

Ключевые слова: руководитель, деятельность, система, функция, творческое развитие, компетентность, критерий, уровень, умение, отношение.

ABSTRACT

This article covers information about the acmeological features of the development of professional creativity of managers in management activities. The article also extensive coverage of the study of acmeological criteria, factors of professional art Director and optimal development of acmeological indicators of the

levels of development of professional creativity of managers in accordance with the criterion of career satisfaction, professional competence, interaction with staff, creative problem solving, scientific and intellectual search in the head.

Keywords: *manager, activity, system, function, creative development, competence, criterion, level, skill, attitude.*

КИРИШ

Бошқарув - мураккаб касблардан бири бўлиб, у нафақат иқтисодий, ижтимоий ва психологик билимларни назарий жиҳатдан, балки амалий жиҳатдан ҳам ўзлаштирган ҳолда етарли тайёргарликка эга бўлишликни талаб этади. Бунда умумий, техник, иқтисодий, тадбиркорлик ва ташкилотчилик қобилиятларига эга бўлиш билан бирга, раҳбар барча ҳақиқатларни тушуниш орқали кўп қиррали вазиятларда, шароитларда ўз қиёфасини амалий тарзда тўғри ифода эта олишни билиши зарур. Ваҳоланки, раҳбар томонидан олиб бориладиган бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошиши учун қиёфанинг роли ҳам катта аҳамиятга эга бўлади. Таъкидлаб ўтиш жоизки, раҳбар шахсининг барча қобилиятларини мукамаллаштириш бошқарувда қанчалик аҳамият касб этса, раҳбарда қиёфани махсус шакллантириш билан касбий ижодкорликни ривожлантириш камолотга эришиш ҳам шунчалик муҳим. [1,15-16 б.].

Бошқариш - бу ўз қўл остидаги ходимларни муваффақиятларга эришишга раҳбарлик қилиш экан, у аниқ мақсадга эришиш билан бевосита боғлиқ. Шундай қилиб, аниқ мақсад ва унга эришиш йўлида раҳбарнинг акмеологик хусусиятлар орқали касбий ижодкорлигини шаклланиши муваффақият ҳисобланади. Муваффақият деганда жамият томонидан тан олинган бошқарувнинг яхши натижаларга эришиш тушунилади. Муваффақият қуйидаги элементларни қамраб олади:

1. Фаолият билан боғлиқ реал мақсадни аниқлаш;
2. Уни жамият томонидан тан олиниши;
3. Яхши натижага эришиши. [3, 20-22 б.].

Бошқарув жараёни мақсадга эришиш йўлида одатда раҳбар фаолиятида кўпгина қийинчиликлар, тўсиқлар, муаммоларга дуч келиш мумкин. Бу муаммоларни муваффақиятли ҳал этгандагина раҳбар акмеологик хусусиятлар орқали бошқарув фаолиятида кутилган натижага эришиши мумкин.

МУҲОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Акмеология (грекча «акме - чўққи, юксалиш, юкори поғона, гуркиратувчи куч» маъноларини билдиради) - илму-фаннинг шундай янги тармоғи, у инсонни ўз тараққиёти динамикасида, такомили ҳамда хаёт-фаолиятнинг турли босқичларида ўзидаги энг кучли қобилиятларини намоён қилишининг комплекс масалаларини ўрганади. Яъни, у шахсни ўз такомили жараёнида, ана шу тараққиёт ва юксалишнинг объектив ҳамда субъектив омиллари доирасида тадқиқ этади. Акмеология тушунчаси фанга биринчи марта рус олими Н.Рыбников томонидан 1928 йилда киритилган бўлиб, унинг ўзи бу фан предметини етук инсонларнинг шаклланиши жараёнидир, деб таърифлаган эди. Уларнинг таъкидлашларича, инсоннинг ижодий касбий салоҳияти бўлиб, у инсон томонидан ўзига иноят этилган барча имкониятлар ва иқтидорни қандай қилиб, қандай шарт-шароитларда, қайси қонуниятлар таъсирида рўёбга чиқаришини комплекс тарзда ўрганади. Акмеология фанининг асосий вазифаси шахсни турли фаолият жараёнларида, хусусан, танлаган касб-кори, ихтисослиги доирасида ўз ижодий салоҳиятини тўда очиш ва амалда намоёйиш этишига боғлиқ бўлган билимлар, амалий кўникмалар, малакалар, технологиялар билан таъминлаш, таништиришдир. [7, 3-12 б.].

Таълим тизими бошқарувчилари табиатини ўзгартирадиган, улар шахсини таркиб топишига таъсир қиладиган кучли ижтимоий омиллардан бири - бу акмеологик мотивациядир. Аниқланишича, раҳбар шахсининг таркиб топишига таъсир қилувчи кучли омил - инсон орттирган тажрибаларнинг тарбия воситаси орқали инсонларга берилиши ҳодисасидир.

Маълумки, раҳбар шахси жуда мураккаб психологик феномен бўлиб, у раҳбарнинг индивидуал ҳаёти давомида маълум конкрет омилларнинг таъсири остида аста-секин таркиб топади. Раҳбарнинг ижтимоий функцияси муайян акмеологик мақсадларга ва кадриятларга йўналганлик шахсни фаоллаштиради. Ижтимоий мақом, рол, кадриятга йўналганлик бирламчи раҳбар хусусиятларини ташкил этиб, унинг тузилишида асос бўлиб хизмат қилади. Раҳбарнинг таърифи хулқ мотивацияси хусусияти ва ижтимоий феъл-атвор тузилишини белгилаб, унинг таркибидан иккиламчи аломатлар сифатида жой эгаллайди. Раҳбарнинг мақсадга қаратилган ижтимоий фойдали фаолияти жараёнида хаётий деб аталадиган механизмлари ва онгли фаолиятининг функционал тизими юзага келади. Ана шулар туфайли раҳбар билимларни, кўникма ва малакаларни, ижтимоий тажрибаларини ўзлаштирибгина қолмай балки ўзининг гидроки, тафаккури, хаёли, хиссиётлари ва иродасини бир сўз

билан айтганда, бошқарув жараёнига бўлган онгли муносабатини ҳамда ўз хатти-ҳаракатлари ва хулқ-атворининг мотивларини таркиб топтиради.

Раҳбарнинг амалий фаолияти жараёнида касбий ижодкорлигини ривожлантириш зарурати нафақат бутун ташкилот фаолияти самарадорлиги, балки унинг ўзи ҳам, ходимларининг ривожланиши билан ҳам белгиланади. Бундан ташқари, жадал, тез ўзгариб турадиган жамият раҳбардан ўзини ривожлантириш ва такомиллаштиришни талаб қилади. Шунинг учун раҳбарнинг касбий ижодкорлигининг акмеологик мезонлари ва омилларини ўрганиш ва уни мақбул даражада ривожлантириш жуда муҳимдир. Раҳбарнинг шахсий салоҳиятини оширишнинг асосий акмеологик шартларидан бири бу касбий ижоддаги қарама-қаршиликларни акмеологик асослаш ва ҳал этиш, раҳбар шахсининг ижодий қобилиятларини ривожлантириш, раҳбарнинг ижодий шахсини акмеологик ўрганиш, шакллантириш ва ривожлантириш. [8, 30-32 б.].

Раҳбарнинг акмеологик хусусиятлари, муносабатлари, касбий ижодий ривожланиши ва хатти-ҳаракатлари унинг касбий фаолиятида маълум ролни бажарувчи ва ҳар бири мураккаб жараёндан иборат бўлган ҳамда шартли равишда тўртта ўзаро мустаҳкам боғланган функционал босқичларга бирлаштирилади:

- бошқарув тизими;
- стимуллаштириш тизими;
- стабилизациялаш тизими;
- индикациялаш тизими.

Ўрганилаётган мавзунини уч йўналишга бўлиш мумкин: ижодкорликни ўрганишда умумий психологик ёндашув; ижодкорликнинг қуйидаги ходисалар билан алоқаси: меҳнатга ижодий муносабат, ижодий фикрлаш, ижодкорлик, ижодий йўналиш; раҳбарнинг ижодкорлиги ва касбий фаолияти, унинг касбий маҳорати ва касбий маҳоратининг ўзаро таъсири

Ушбу йўналишлар бўйича қуйидагилар аниқланди:

- ижодкорлик раҳбарнинг тафаккури билан узвий боғлиқдир ва дизайн билан янги маданий, моддий кадриятларни яратиш жараёнидир; у ўзига хослиги ва ижтимоий-тарихийлиги билан ажралиб турадиган сифат жиҳатидан янғисини яратадиган ижодий фаолият сифатида қаралади;

- ижодий фикрлаш маълум психологик фазилатларга эга бўлиб, ҳар қандай раҳбарнинг ижодий салоҳияти ва қобилиятлари туфайли шаклланади ва

ривожланади, бу аввало раҳбарнинг ижодий йўналиши ва унинг меҳнатга бўлган муносабатида намоён бўлади;

- бошқарув ижодкорлиги - бу ҳам ишлаб чиқарувчи, ҳам репродуктив элементларнинг мавжудлиги билан тавсифланадиган бошқарув фаолияти муаммоларини ижодий ҳал этиш жараёни.

Раҳбарнинг касбий ижодий ривожланиши касбий маҳорат, самарали шахсий ва касбий ўсиш, шахсий касбий маҳорат, профессионал раҳбарнинг субъектив шартлари ва ривожланиш омилларини ўрганиш нуқтаи назаридан ишлаб чиқилади.

Раҳбарнинг ижтимоий аҳамиятга эга бўлган барча акмеологик сифатлари ижтимоий тараққиётнинг юксак онгли фаолиятчиси сифатида бошқарувчи кадрлар акмеологик компетентлигини шаклланишига таъсир кўрсатувчи раҳбар мотивациясининг хусусиятлари, уларнинг хулқ-атвори ва хатти-ҳаракатлари моҳиятини белгилайди.

Раҳбарнинг касбий ижодкорлиги ривожланишининг акмеологик хусусиятларига асосан ривожланиш даражалари кўрсаткичлари, ни акмеологик шароит, касбий ижодкорлигини ривожланишини таъминловчи омилларни ҳисобга оладиган бўлса, бошқарув жараёни янада самарали бўлади.

Раҳбарнинг касбий ижодкорлигини ривожлантиришнинг акмеологик хусусиятларини ўрганиш бошқарув фаолиятини оптималлаштиришга эришиш учун кенг қамровли стратегияни яратишга ёрдам беради.

Раҳбарнинг касбий ижодиёти жараёнида бошқарув вазифаларини юқори даражада самарали ҳал этиш мақсадида учта таҳлил йўналишларига эга бўлиши мумкин: 1) ўз фаолияти ва унинг шахсий ва касбий ривожланиши, шу жумладан: рефлексив ўзини ўзи бошқариш билан бошқарувчи акс эттириш; профессионал ўзини англаш; аутопсихологик компетенция, ижодий қобилиятлар; 2) ходимларнинг шахсий ва касбий ривожланиши, шу жумладан шахсларо акс эттириш; профессионал алоқа; раҳбарнинг мавқеи; ижодий салоҳият; акмеологик билим ва ходимлар билан ўзаро муносабати; 3) раҳбар сифатида ходимларни бошқарувчанлик фаолияти, шу жумладан: интеллектуал акс эттириш, касбий фикрлаш, маълум бир фаолият соҳасидаги раҳбар ва мутахассиснинг касбий билим ва тажрибаси, меҳнатга ижодий муносабат ва акмеологик маданият. [11, 27-30 б.].

Раҳбарнинг касбий ижодкорлигининг акмеологик хусусиятлари унинг фаолиятининг махсус тури сифатида тушунишда намоён бўлади, унинг мақсади касбий фаолиятнинг янги маҳсулотини яратишдир. Ушбу фаолият натижалари

қуйидагилардир: моддий - касбий муаммоларни ҳал қилишнинг янги усули ёки янги касбий ҳаракатлар ва ма'навий - касбий вазиятларни таҳлил қилиш, адолатли қарорлар қабул қилиш ва бу жараёнда - касбий ўзини-ўзи ривожлантириш, касбий маҳоратни ошириш. [6, 27-33].

Раҳбарнинг акмеологик хусусиятларга асосан касбий ижодий ривожланиши шакллари қуйидагилардан иборат:

- 1) илгари бошқарув амалиётида бўлмаган, янги;
- 2) маълум бир раҳбар учун янги, аммо бошқарув амалиётида мавжуд;
- 3) касбий фаолиятнинг эски усуллари, шакллари.

Раҳбарнинг касбий ижодиётининг муҳим хусусиятлари қуйидагилардан иборат: ижодий жараённинг объектив шартлилиги; ижодий касбий фаолиятда мотивацион, ҳиссий-иродавий, интеллектуал, жисмоний, биоэнергетик ва амалий компонентларнинг бирлиги; профессионал ижодкорликнинг муаммоли вазиятининг шартлилиги; ностандарт, ўзига хос, мақбул, оқилона техника воситалардан фойдаланиш, касбий фаолият субъектининг пайдо бўлаётган ижодий махсус вазифаларни ҳал қилишнинг янги усулини излашга ва уларни касбий фаолиятда амалга оширишга йўналтирилганлиги. [5, 56-58].

Раҳбарларнинг касбий ўз-ўзини англаш мезонига мувофиқ касбий ижодкорлиги ривожланиш даражаларининг акмеологик кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат:

- 1) касбий ўз-ўзини англашнинг таркибий қисмлари;
- 2) касбий ўз-ўзини англаш таркибий қисмларининг ривожланиш даражаси етарли, бу ўз-ўзини англаш ва касбий маҳоратнинг тўлиқ ривожланмаганлигига олиб келади;
- 3) ўзини-ўзи англашда намоён бўладиган касбий ўз-ўзини англаш таркибий қисмларининг мақбул ривожланиши, ўз-ўзини англаш ва касбий маҳоратнинг юқори даражада ривожланиши; акмеологик билим мезонига ва ходимлар билан ўзаро муносабатларига

Раҳбардаги ижодий муаммоларни ҳал қилиш тажрибасига кўра:

- 1) ўхшаш вазиятларда кўпинча устун бўлган муваффақиятли раҳбарларга тақлид қилиш, уларнинг ҳаракатларига тақлид қилиш;
- 2) ўз синови ва хатоси усули,
- 3) раҳбар фаолиятида илмий ва интеллектуал излаш.

Раҳбарнинг профессионал мулоқот мезонлари бўйича:

- ҳамкасблар билан мулоқот қилишда қизиқишнинг йўқлиги;
- монологик мулоқот;

- профессионал диалог.

Раҳбар муаммоларини ҳал қилиш хусусиятлари сифатида профессионал фикрлаш мезонига кўра:

- 1) қарор қабул қилишда адолатлилик, башорат қилишнинг пастлиги;
- 2) қарорларни қабул қилишдаги номувофиқлик, вазиятни башорат қилиш;
- 3) юқори даражада ривожланган аналитик кўникмалар ва когнитив рефлексивлик, тизимли башорат қилиш ва кўп контекстли, когнитив умидсизликка юқори қаршилиқ; раҳбар шахсининг ижодий салоҳиятини рўёбга чиқариш. [2, 34-36 б].

Раҳбарларнинг касбий ижодкорлигини ривожлантиришни таъминлайдиган қуйидаги акмеологик омиллар ҳақиқатан ҳам бошқарув фаолиятига самарадорлик даражасини оширишга таъсир қилади.

ХУЛОСА

Раҳбарнинг касбий ижодкорлигини ривожлантириш жараёнини акмеологик қўллаб-қувватлаш бошқарув фаолиятини оптималлаштиришга ҳисса қўшади.

Шундай қилиб, раҳбарнинг бошқарув фаолиятида касбий ижодий ривожланиши ва акмеология хусусиятлари орқали юксак малакали бошқарув кадрларини тайёрлаш жараёнида акмеологик мотивация ва компетенция (билимдонлик, маҳорат) масалаларига комплекс ёндашган тарздагина таълим тизими бошқарувчисини жамиятда ижтимоий мақомининг устувор қирраларини очиқ бериши мумкин бўлади.

REFERENCES

1. Аъзамхўжаев Э.А. Муомала маромининг ёш хусусиятлари ва динамикаси дисс.... Т.: 2002, 15-16 б.
2. Н.Боймуродов. Раҳбар психологияси. Т.: Янги аср авлоди 2007, 34-36 б.
3. Каримова В.М. Психология / Ўқув қўлланма. – Т.: А.Қодирий номидаги Халқ мероси нашриёти, 2002, 20-22 б.
4. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развития человека. Кн. 1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн.2. М., 2000, 56- 58с.
5. Калаков Н.И. Общенаучная концепция развития военно-акмеологического творчества. Москва-Ульяновск, 2001, 27-33с.
6. Смолкин, А.М. Менеджмент: основы организации // Учебник / Отв. Редактор С.М. Рыловский. – М.: ИНФРА, 2004, 23-25 с.

7. Тейлор, Ф. Принципы научного менеджмента / Ф. Тейлор. Перс англ. – М: Контроллинг, 2007, 31-34 с.
8. Байбаева, М. Х. (2010). Организация самостоятельных работ учащихся профессиональных колледжей. *Вестник Университета Российской академии образования*, (5).
9. Исмаилова, З. К., & Байбаева, М. Х. (2020). Раҳбарларнинг низоли вазиятлари ҳал этишда конфликтологик компетентлигини ривожлантириш. *Life Sciences and Agriculture*, (2-2), 185-188.
10. Tursunaliyevna, A. M., & Karimovna, N. Y. (2022). MAKTABGACHA TARBIYA MUASSASALARIDA MADANIY-GIGIYENIK MALAKALARNI TARBIYALASH–BOLALAR ORGANIZMINING JISMONIY RIVOJLANISHIDA MUHIM VOSITA. *INTEGRATION OF SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE. SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL JOURNAL*, 3(1), 98-103.
11. Холйигитова, Н. Х. (2019). Ижтимоий психологияда ўқув фаолияти мотивациясининг ривожланиш омиллари (илмий адабиётлар таҳлили). *Современное образование (Узбекистан)*, (11 (84)), 20-25.
12. Холйигитова, Н. Х. (2019). МОТИВАЦИОННЫЙ СИНДРОМ-КАК МОТИВИРУЮЩИХ КОМПОНЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. In *Актуальные проблемы мирового научного пространства* (pp. 52-54).
13. Холйигитова, Н. (2014). Инновацион технологиялар–таълим ва тарбия жараёнларининг сифат ва самарадорлиги омили сифатида. *Современное образование (Узбекистан)*, (1), 22-25.
14. Нарметова, Ю. К., & Ахмадова, М. Ш. (2021). ПСИХОСОМАТИК КАСАЛЛИК БИЛАН КАСАЛЛАНГАН БЕМОРЛАРНИНГ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИНИНГ ЎЗИГА ХОСЛИГИ. In *Interdisciplinary Conference of Young Scholars in Social Sciences* (pp. 339-342).
15. Ахмедова, М., & Нарметова, Ю. (2022). Neypedagogika va neyropsixologiya rivojlanib kelayotgan yangi fan sohasi sifatida. *Общество и инновации*, 3(2), 103-109.
16. Avezova, R. MODERN PEDAGOGICAL APPROACHES TO EDUCATION. Chief Editor.
17. Akhmedova, M., Narmetova, Y., & Alisherov, B. (2021). Categories of person in conflict and methods of conflict resolution in the occurrence of conflicts between medical personnel.

-
18. Melibayeva, R. N., Khashimova, M. K., Narmetova Yu, K., Komilova, M. O., & Bekmirov, T. R. (2020). Psychological mechanisms of development students' creative thinking. *International journal of scientific & technology research*, 9(03).
19. Karabaevna, I. Z. (2020). Integrative approach in formation of competencies in the educational process. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol*, 8(1).
20. Ismailova, Z., Khimmataliev, D., Khashimova, M., Fayzullaev, R., & Sadikova, F. (2019). The role of modern women in society and family. *Opcion*, 35(21), 734-751.
21. Kholyigitova, N. K. (2019). PEDAGOGICAL INNOVATIVE TECHNOLOGIES AT THE UNIVERSITY. In *МИРОВАЯ НАУКА XXI ВЕКА* (pp. 12-15).
22. KHOLYIGITOVA, N. (2018). RELATIONSHIP BETWEEN STUDENT'S PROFESSIONAL ORIENTATION AND DYNAMIC PROCESS IN GROUPS. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol*, 6(1).
23. RAKHMATULLAYEVA, M. A. K., & AVEZOVA, R. R. (2021). THE CONCEPT OF INTEGRATION IN PRIMARY EDUCATION. THEORETICAL & APPLIED SCIENCE Учредители: Теоретическая и прикладная наука, (12), 786-788.