

**MAKTAB RAHBARLARI VA XODIMLARINING LIDERLIK
XUSUSIYATLARINI RIVOJLANTIRISH AN`ANASINI YO`LGA
QO`YISH**

Abduraxmonova Robiya Adxamjon qizi

Xalqaro Nordik universiteti magistr talabasi

[*abdurahmonovarobiya1992@gmail.com*](mailto:abdurahmonovarobiya1992@gmail.com)

Annotatsiya. Mazkur tezisda maktab rahbari va xodimlarida liderlik xususiyatlarini shakllantirishda menejerning kasbiy mahorati, metodik yo`nalishlar hamda ushbu jarayonni doimiy olib borishning kasbiy-professional jihatlari muhokama etiladi.

Kalit soʻzlar: Liderlik, maktab, komponent, motivatsiya, metod.

KIRISH

Noyob xilqat, yaratuvchan zot hisoblanmish kasb sohibigina «Shaxs↔Jamiyat↔Davlat» orasidagi munosabatlarning muvozanatini ta'minlab, inson erkinligi va xavfsizligini ta'minlashga hissa qo'sha oladi. Jamiyat va alohida ijtimoiy tashkilotlar tomonidan muvaffaqiyatli rahbarlarni izlash va tanlashga doimiy ehtiyoji bor. Bugungi kunda yoshlar yetakchilarini shakllantirish va rivojlantirishga alohida ahamiyat berilmoqda, chunki yoshlar mamlakat aholisining umumiy sonida ancha yuqori ulushni egallaydi va kelajakda ularning mamlakat taraqqiyotidagi roli yanada ortib boradi.

ASOSIY QISM

Liderlik haqida soʻz yuritishdan avval, liderlik atamasining mohiyatini aniqlash zarur. Lider atamasi ko'pincha siyosiy liderlar, milliy yetakchilar, diniy rahnamolar, ya'ni murakkab vaziyatlarda tarixni o'zgartira olgan, o'z orqasidan ommani ergashtirgan holda ularni g'oyalarga ishontira olgan shaxslarga nisbatan qo'llaniladi. Manbalarda, 'lider, ya'ni yetakchi (*ing. leader—sardor, rahbar*) - ijtimoiy guruh faoliyati va xatti-harakatini birlashtirish salohiyatiga ega bo'lgan

shaxs' [1] sifatida ta'riflangan. Bu tushuncha ostida birgalikdagi faoliyatni rivojlantirish maqsadida boshqalarga ta'sir etishga qobiliyatli shaxs nazarda tutiladi. Uning bu qobiliyati ushbu uyushmaning manfaatlarini qondirishga qaratilgan bo'ladi. Robert Xogan, Gordon Kerfi va Djoys Xogan fikrlariga ko'ra [2], 'liderlik – bu hukmronlik emas, balki ishontirishdir. O'z qarorlarini boshqalar ustidan hukmronlikka ega bo'lganligi uchun bajarishni talab qiladigan insonlar lider emaslar. Lider bu shunday insonki, u boshqalarni ularning shaxsiy qiziqishlaridan vaqtinchalik voz kechgan holda guruhning erkinligi va foydasi uchun muhim bo'lgan umumiy maqsadga erishish bilan shug'ullanishga ishontirish mumkin'[3].

Rahbar kasbiy fenomeni, rahbarning shu sohaga layoqatliligi (kompetensiyaga egaligi), xizmatning umumiy, xususiy va yakka qonuniyatlari tarzida tavsiflanadi. Shu o'rinda, rahbar kasbiy layoqatlilik qanday belgilanadi, uni tarkibiy qismlari qanday tasniflanadi degan savollar bugungi kun nazariyasi va amaliyoti uchun dolzarb tadqiqiy masalalardan biri ekanligini ko'rsatib o'tamiz. Mazkur masala amaliy ahamiyatga ega ekanligini inobatga olib, unga konseptual yondashish maqsadga muvofiqdir. Aynan konseptual yondashuv asosida nazariya va amaliyot birligi tamoyili ta'minlanadi. Shu tariqa, rahbarning liderlik layoqatliligi deb, soha mutaxassisining o'z ixtisosligiga oid bo'lgan nazariy bilim va kasbiy qobiliyatlarini amaliy faoliyatda to'liq namoyon eta olishi tushuniladi.

Shunday qilib, maktab xodimlarida liderlikni rivojlantirish va boshqaruv samaradorligini ta'minlashda quyidagi 'Maqbul qadamlar' texnikasidan foydalanish tavsiya etiladi [4].

Birinchi qadam - belgilab olish. Qiyinchilikni ifodalanganligi bo'yicha vaziyatni baholab, uni daxldorligi (sohaviy, shaxsiy, jamoaviy, texnik va b.) bo'yicha taqsimlab, aniq muammo (muammo: -uslubiy, ilmiy, tashkiliy, texnik, huquqiy, iqtisodiy, ekologik, axloqiy, madaniy, tibbiy, shaxsiy, jamoaviy, kasbiy mazmunlarga ega bo'lishi mumkin) nimada yoki kimda ekanligini belgilash shart.

Ikkinchi qadam - maqsadni shakllantirish. Maqsadni aniq va ravshan shakllantirish shart, toki birinchi kundanoq sohaviy jarayonga jalb etganlar uchun

o'z faoliyat maqsadlarini baholash uchun tushunarli bo'lishi lozim.

Uchinchi qadam - muvaffaqiyat mezonlari. Harakatni qanchalik mazmundor ekanligini bilib olish, faoliyat mahsuldorligini ta'minlaydi. Gohida bu ko'rsatkich maqsadni shakllantirganda namoyon bo'lishi ham mumkin. Agarda bunday bo'lmasa, baholash mezonini belgilash lozim bo'ladi. Buning uchun:

- kasbiy qoniqqanlik darajasini baholash;
- ishlash jarayonidan qoniqishni namoyon bo'lishini baholash;
- ish natijasidan kutishlarni belgilash va unga yetganlikni baholash kabilardan foydalanish tavsiya etiladi.

To'rtinchi qadam - axborot jamlash. Muammoni hal etish uchun, uni kelib chiqish sababi, kechishi, ta'sir ko'rsatish darajasi va omillarini aniqlash lozim bo'ladi. Buning uchun axborot jamlanadi. Bunda:

- L-ma'lumotlar ((Life record data) kuzatuv asosida inson va uning hayoti haqida ma'lumotlar, ekspertli baholash va b.);
- Q-ma'lumotlar ((Questionnaire data) o'zini o'zi baholash uslublari asosida olingna ma'lumotlar);
- T-ma'lumotlar ((Objective test data) ob'ektiv testlar natijasi).

Barcha ma'lumotlar jamlanib, tahlil etilgandan so'ng, muammo yechimini muqobil yo'llari ham belgilanadi.

Beshinchi qadam - rejalashtirish. Bunda 'Nima uchun?' - degan savol qo'yiladi va uning asosida umumiy reja tayyorlanib, maqsadli harakatlarni amalga oshirish uchun aniq yo'l va texnikalar belgilab olinadi.

Oltinchi qadam - amaliy harakat. Belgilangan yo'llar uchun uslublar tanlanib, muammoni bartaraf etish maqsadida amaliy harakatlar amalga oshiriladi. Jamoa va ichki ishlar jamaosida vazifa va majburiyatlar dolzarblashadi.

Yettinchi qadam - takomillatirish. Maqsadga erishish uchun bajarilgan amallar turli vaziyatlarni inobatga olgan holda qiyoslanadi. Buning natijasida muqobil variantlardan, maqbul bo'lgani tanlab olinadi va ichki ishlar jamoaning vazifalariga o'zgartirishlar kiritiladi.

Sakkizinchi - akmeodarajaga yetishni ta'minlash. Mavjud barcha resurslarni

belgilab olib, ulardan foydalanish darajasini baholash lozim. Yetarlicha foydalanilmagan resurslardan foydalanishni maqsadi belgilanib, qo'llash manzili, mas'ullar va nazorat turi belgilanadi. Muxtasar qilib aytganda, ushbu qadamlarni muvaffaqiyatli bosib o'tgan har bir yosh rahbarning ibratli yetakchi rahbar, ya'ni o'z kasbining mohir ustasi, deb atash mumkin.

XULOSA VA MUNOZARA

birinchidan, liderlik tushunchasi turli soha vakillari tomonidan atroflicha o'rganilib, turli xil nazariyalar ishlab chiqilgan va ular amaliyotga joriy etilib ma'lum natijalarga erishilgan;

ikkinchidan, maktab xodimlarida liderlik salohiyati tug'ma emas, balki, o'qish, o'rganish, hayotiy ko'nikmalarni o'zlashtirish, bilim va malakasini oshirish, tajriba, kasbiy moharatga intilish kabi xatti-harakatlar samarasi ularoq shakllanadi va rivojlanib boradi;

uchinchidan, yosh rahbar boshqaruv vazifalarni bajarishi bilan birga, o'zida kuchli irodani tarbiyalashni maqsad qilib qo'yishi, jamoa a'zolarini hurmat qilgan holda rahbarlik madaniyati qoidalariga amal qilishi maqsadga muvofiq.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Karishina I.E. Kadrlarni tanlash zamonaviy davlat xizmatining muhim vazifasidir. // Jurnal. Ilm-fan va zamonaviylik. 2014 yil 27-son.
2. Ravshanov F.R. O'zbekiston Respublikacida rahbar kadrlar tanlash acoslari. Siyosiy fanlar doktopi ilmiy darajacini olish uchun taqdim etilgan disseptatsiya. – T., 2019. – 252 b.
3. Belyaeva J.A. Baholash boshqaruvni tashkil etish tizimida amalga oshiriladi. Mehnat iqtisodiyoti va iqtisodiyotni boshqarish. Engelsskiy texnologik instituti (filial) GOU VPO "SGTU", shahar Engels.
4. Seep E.F., Rusanova Y.L. Psixologik tadqiqotlar. Aholini psixologik baholash: nazariya va amaliyot. // Ta'lim va fan. 2015 yil. 3-son (33). UDC 159,9:377, BBK Y 941,19. b. 106.
5. Maxmudov I. Boshqaruv professionalizmi. Psixologik tahlil. – T., 2021 yil.

19-bet.

6. Jamoat etiketi yoxud uddaburonlar imiji. – T.: “Yangi avr avlodi” UDK, 2011. 395.5, BBK 87.74. 75-bet.

7. Parabellum A., Mepkulov A., Mrochkovskiy N. Xodimlarni tayyorlash. Kim ishlashni xohlayotganini qanday aniqlash mumkin. - M.: PITEP, 2014. b. 73.