

## RAHBAR XODIMLARNING KOMPETENTLIGINI VA MAHORATI

*Toshkent iqtisodiyot va texnologiyalari universiteti*

*Ijtimoiy fanlar kafedrami o'qituvchisi*

**Xayitov Qobil Qurbonovich**

**Annotatsiya:** *Ushbu maqolada rahbar xodimlarning kompetentligi va ularning mahorati haqida so'z boradi.*

**Kalit so'zlar:** *Kompetensiya, rahbar, xodim, mahorat, qobiliyat, kompetentlik, professionallik, barkamol avlod, shaxsni boshkarish.*

Ma'lumki, bozor munosabatlariga asoslangan demokratik jamiyatda mavjud u yoki bu ish yoki xizmat o'rnini egallab turgan har bir mutaxassisning tegishli o'ringa qanchalik munosibligi darajasi uning shu ish yoki xizmat egasiga qo'yiladigan turli-tuman talablarga naqadar javob berishligi bilan o'lchanadi. Keyingi yillarda ish yoki xizmat o'rnini bilan shu ish yoki xizmat o'rniga talabgor shaxs o'rtasidagi ana shunday munosiblik darajasini hisoblash asoslarini ishlab chiqish yo'lida jahonning bir qator davlatlarida kasb kompetensiyalarini tadqiq qilish va ana shunday tadqiqotlar natijalarini amalda qo'llashga oid bir qancha konsepsiyalar vujudga keldi. "Kompetensiya" so'zi tarjimada "layoqatli", "munosib bo'lmoq" kabi ma'nolarni anglatuvchi lotincha "competere" so'zi asosida hosil bo'lgan. "Kompetensiya" deyilganda, shaxsning biror-bir sohadan xabardorlik, shu sohani bilish darajasi tushuniladi.

Murakkab, mashaqqatli, kutilmaganholatlargaboy, ammojamiyatningzaruriyehtiyojihisoblanganta'lim-tarbiyatiziminiyangichako'rinishvayangichamazmundaamalgaoshirish, darsjarayonidainnovatsionpedagogikvaaxborottexnologiyalarnisamaraliqo'llashorqalita'lim samaradorligigaerishishdavrtalabidir. Ta'limmuassasasibitiruvchisio'zhayotidashaxsiy, ijtimoiy, iqtisodiyvakasbiymunosabatlargakirishishi, jamiyatdao'zo'rniniegalashi, duchkeladiganmuammolarningyechiminihaletishi, engmuhimio'zsohasi, kasbiboy'icharaqobatbardoshbo'lishinita'minlashdaasosanpedagogkadralsalohiyatihalqiluvchiomilhisoblanadi. Demak, jamiyatdagibarchayangilanishlarniuyg'unlashtirishuchunshaxsiyyetuklikbilanbirgakasbiykompetentlikhammuhimahamiyatkasbetadi.

Ko'ribo'tganimizdek, umumiy o'rtata'limtizimini boshqarish jarayoni o'zining murakkabligi va o'zigaxosligi bilan alohid aajralib turadi. Shuning uchun hamboshqaruv jarayonining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini boshqaruv maqsadivavazifalarni amalga oshirish davomida amalga oshiriladi.

Aynan shuning uchun hamboshqaruv sub'yektiva ob'yekt o'rtasida yuzag keluvchi munosabatni itaqlanish darahbar shaxs psixologiyasini markaziy o'rindaturadi.

Rahbarvaxodimo'rtasidagimazkurmunosabattiziminingtashkiliyqismlario'zaroitoatdaligibila n xarakterlanadi.

Boshqaruvdanko'zlanganasosiy maqsad – bo'lg'usirahbarlardaboshqaruvningijtimoiy-psixologikmuammolari, boshqaruvchishaxsgaoidturliijobiyvasalbiyxususiyatlarni, boshqaruvgadoirijtimoiymunosabatlariningob'yektivvasub'yektivsifatidatalqinetiladigano'zigaxosqonuniyatlarigaoidnazariy bilim, amaliyko'nikmavamalakanishakllantirishdanqaratilgan.

Boshqaruvningvazifalari – boshqaruvjarayoniningijtimoiy-psixologikjihatdankelibchiqishivazarurligi, boshqaruvninguslublari, boshqaruvfunktsiyalarivaturkumlari, boshqaruvdaob'yektbilansub'yektmunosabatlari, boshqaruvningasosiytamoyillari, qonunlaribo'yichachuqurnazariyvaamaliybilimlarniumumta'limtizimirahbarlarishaxsigao'rg atishdaniborat. Maktabdirektorlariningmuloqotmadaniyatini, ijtimoiy-psixologikkompetentliginitarkibtoptirishdanko'zlanganasosiy maqsadlarbirvaqtningo'zidaha mnazariy, hamamaliytomondano'zidaquydaagiilmiasosiniqamraboladi:

1) Kreativ fikrlay oladigan ma'nan yetuk rahbar kadrlarni tayyorlash tizimini yanada takomillashtirish;

2) Ijtimoiy-psixologik kompetentlikga ega bo'lgan zamonaviy rahbar shaxsini tarkib toptirish;

3) Yuqori muloqot madaniyatiga va zamonaviy qiyofaga ega bo'lgan rahbar shaxsini rivojlantirishga qaratilgan tavsiyalar ishlab chiqish;

4) Ruhan sog'lom, ma'nan barkamol, aqlan uyg'un kamol topgan avlodga ta'lim-tarbiya bera oladigan rahbar shaxsini rahbarlarni shaxsini takomillashtirish;

5) Pedagogik jamoaga zarur imkoniyatlar bazasini yarata oladigan kognitiv va tashabbuskor rahbarlarni tayyorlashga erishish.

Rahbar xodimlarning kompetentligi va mahorati, bir taraftan organizatsiyadagi muvaffaqiyatning asosiy omili bo'lib, boshqa taraftan ham xodimlar uchun shaxsiy rivojlanish va kengayishning muhim vositasi hisoblanadi. Rahbarlik, xodimlarni qanday ko'plab vazifalarni bajarishda tajribaga ega bo'lishiga qaratilgan holda tayyorlashi va ularga soxta o'zlashtiruvchan o'zlashtiruvchan usul va texnikalarini ta'lim berishi lozim.

Kompetentlik, shaxslarning belgilangan vazifalarni tushuntirish, amalga oshirish va natijalarini baholash uchun kerakli bilim, ko'maklashish va rivojlanuvchi xususiyatlar to'plamidir. Rahbarlar o'z xodimlariga kompetentlikni oshirish uchun quyidagi jarayonlarni amalga oshirishi mumkin:

1. Xodimlarga kerakli bilim va ko'maklashuvni ta'minlash: Rahbarlar, xodimlarga belgilangan vazifani bajarish uchun kerakli bilimni berishi va ularga zarur resurslarni ta'minlash orqali ularning mahoratini oshirishi mumkin.

2. Xodimlar bilan birgalikda maqsad va vazifalarni belgilash: Rahbarlar, xodimlarga organizatsiyadagi maqsad va vazifalarni tushuntirish uchun birgalikda ishlashni

rag'batlantirishadi. Ular o'zlashtiruvchan usul va texnikalarini qo'llab-quvvatlash orqali xodimlarni kompetentlik darajasini oshirishga yordam beradi.

3. Xodimlarning rivojlanishi va o'zlashtirish: Rahbarlar, xodimlarni shaxsiy rivojlanish uchun zarur resurslarni ta'minlash orqali ularga o'zlashtiruvchan imkoniyatlarni berishadi. Bu, xodimlar bilan maslahatlashish, takroriy talabalik, seminardan foydalangan holda ko'proq bilim olish va bepul ta'lim imkoniyati kabi vositalar orqali amalga oshirilishi mumkin.

4. Xodimlarning amaliyotini baholash va takrorlanishi: Rahbarlar, xodimlarining bajarilgan vazifalarining natijalarini baholash uchun bajarilgan ishlarni tekshirib chiqadi va ularning rivojlanishi uchun zarur maslahatlar beradi. Bu, xodimlarning kompetentlik darajasini aniqlashda juda muhimdir.

5. Qo'shimcha ko'rinishda tayyorlash: Rahbarlar, xodimlarni o'zlashtiruvchan imkoniyatlardan foydalanish orqali kompetentlik va mahoratlarini oshirish uchun qo'shimcha ko'rinishda tayyorlashadi. Bu, xodimlarning o'zlashtiruvchanlikni oshirish uchun ilgari talaba qilish, yangi vazifalarni bajarishga qaratilgan holda ko'proq bilim olish va o'rganish imkoniyatiga ega bo'lishini ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Umuman olganda, rahbarlar xodimlarning kompetentligini va mahoratini oshirish uchun ularga kerakli bilim, ko'maklashuv va rivojlanish imkoniyatlarini ta'minlaydi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:**

1. Karimov I.A. Yuksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili. - T.: "O'zbekiston", 1995. 403-b.

2. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. - T: Yangi asr avlodi, 2005.- 152b. 3. Karimova V. Ijtimoiy psixologiya.- T: TDIU.- 2012.-122b.

4. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi.- T: YUNAKS-PRINT MCHJ, 2006.- 232 b.

5. G'oziyev E., Toshimov R. Menejment psixologiyasi.-T:O'zMU,2001.- 144 b.