

BOSHQARUVNING PEDAGOGIK-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Shahrisabz davlat pedagogika instituti talabasi
Shukurov Asadbek

Annotatsiya: Boshqaruv tizimlari har qanday tashkilot va jamiyatda muhim rol o'ynaydi. Ular inson resurslarini samarali boshqarish, maqsadlarni amalga oshirish va tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishda asosiy omil hisoblanadi. Boshqaruvning pedagogik-psixologik xususiyatlari esa bu jarayonni yanada samarali va muvaffaqiyatli qilishda muhim ahamiyatga ega. Ushbu maqolada boshqaruvning pedagogik va psixologik jihatlari, ularning o'zaro bog'liqligi va ta'siri haqida ma'lumotlar berilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv shakllari, pedagogik xususiyatlar, motivatsiya, xodimlar, rahbar, bilim, ko'nikmalar, ta'lim.

Аннотация: Системы управления играют важную роль в любой организации и обществе. Они являются основным фактором эффективного управления человеческими ресурсами, реализации целей и повышения общей эффективности организации. Педагогические и психологические особенности управления важны для того, чтобы сделать этот процесс более эффективным и успешным. В данной статье представлена информация о педагогических и психологических аспектах управления, их взаимосвязи и влиянии.

Ключевые слова: формы управления, педагогические особенности, мотивация, сотрудники, лидер, знания, умения, образование.

Abstract: Management systems play an important role in any organization and society. They are the main factor in the effective management of human resources, the realization of goals and the improvement of the overall efficiency of the organization. Pedagogical and psychological features of management are important in making this process more effective and successful. This article provides information about the pedagogical and psychological aspects of management, their interrelationship and influence.

Key words: forms of management, pedagogical features, motivation, employees, leader, knowledge, skills, education.

KIRISH

Boshqaruv jarayoni ko'plab elementlardan iborat bo'lib, uning asosiy maqsadi insonlar va resurslarni bir maqsadga yo'naltirishdir. Boshqaruv jarayonida rahbarlar xodimlarning qobiliyatlarini, ehtiyojlarini va motivatsiyalarini hisobga olishlari zarur. Shu sababli, pedagogik yondashuvlar boshqaruv jarayonining ajralmas qismi hisoblanadi. Pedagogik yondashuvlar o'z ichiga o'qitish, o'rganish, motivatsiya va

rivojlanish kabi jihatlarni oladi. Boshqaruvning pedagogik xususiyatlari birinchi navbatda ta'lim jarayoniga asoslanadi. Ta'lim jarayoni xodimlarning malakasini oshirish, yangi bilim va ko'nikmalarni egallashlariga yordam beradi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA TADQIQOT METODOLOGIYASI

Boshqaruv jarayonida rahbarlar o'z xodimlarini o'qitish va o'rganishga undashlari kerak. Bu jarayon xodimlarning kasbiy rivojlanishiga, yangi imkoniyatlar yaratishga va ularni o'z maqsadlariga erishishda qo'llab-quvvatlashga yordam beradi. Boshqaruvchilar xodimlar bilan muntazam ravishda o'zaro muloqot o'rnatib, ularning fikrlarini tinglashlari va ularga o'z fikrlarini bildirishlariga imkon yaratishlari zarur. Motivatsiya ham boshqaruvning pedagogik jihatlaridan biridir. Motivatsiya xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va ularning samaradorligini oshiradi. Boshqaruvchilar xodimlarning ehtiyojlarini, qiziqishlarini va maqsadlarini hisobga olib, ularni rag'batlantirish usullarini tanlashlari kerak. Motivatsiya jarayonida rahbarlar xodimlarga maqsadlar belgilashda, muvaffaqiyatlarni e'tirof etishda va ularga qo'llab-quvvatlashda faol ishtirok etishlari zarur. Boshqaruv jarayonida o'zaro munosabatlar ham muhim ahamiyatga ega. Pedagogik yondashuvlar o'zaro munosabatlarni yaxshilashga yordam beradi. Boshqaruv jarayonida rahbarlar o'z xodimlari bilan samarali muloqot o'rnatishlari, ularning fikrlarini tinglashlari va ularga o'z fikrlarini bildirishlariga imkon yaratishlari zarur. O'zaro munosabatlar yaxshilanishi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va jamoaviy ishning samaradorligini oshiradi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Boshqaruvning psixologik xususiyatlari esa insonlarning ruhiy holati, motivatsiyasi va o'zaro munosabatlari bilan bog'liq. Psixologik jihatlar boshqaruv jarayonida quyidagi jihatlarni o'z ichiga oladi. Birinchi navbatda, xodimlarning ruhiy holati boshqaruv jarayonida muhim ahamiyatga ega. Rahbarlar xodimlarning stress darajasini, ishga bo'lgan qiziqishini va ruhiy salomatligini nazorat qilishlari kerak. Bu, o'z navbatida, ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.[1]

O'z-o'zini anglash ham psixologik jihatlarining muhim qismidir. Xodimlarning o'z-o'zini anglash darajasi boshqaruv jarayonida muhim rol o'ynaydi. Rahbarlar xodimlarning o'z qobiliyatlarini, kuchli va zaif tomonlarini anglashlariga yordam berishlari kerak. Bu, xodimlarning o'zlariga bo'lgan ishonchini oshiradi va ularning ish faoliyatini yaxshilaydi. O'z-o'zini anglash jarayoni orqali xodimlar o'zlarining professional maqsadlarini belgilashlari va ularga erishish uchun zarur bo'lgan resurslarni aniqlashlari mumkin. Jamoaviy ruh boshqaruv jarayonida muhim ahamiyatga ega. Rahbarlar jamoa ichidagi ijobiy muhitni yaratishlari, xodimlar o'rtasida hamjihatlikni ta'minlashlari va jamoaviy ishni rag'batlantirishlari kerak. Jamoaviy ruhni oshirish xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va ularning samaradorligini oshiradi. Jamoaviy ishda rahbarlar xodimlarning fikrlarini tinglashlari,

ularning g'oyalari va takliflarini inobatga olishlari zarur. Bu, xodimlarning o'zlarini jamoaning bir qismi sifatida his qilishlariga yordam beradi.[2]

Qaror qabul qilish jarayoni ham psixologik jihatlardan biridir. Psixologik jihatlar boshqaruv jarayonida qaror qabul qilish jarayoniga ta'sir ko'rsatadi. Rahbarlar xodimlarning fikrlarini hisobga olib, mantiqiy va asosli qarorlar qabul qilishlari kerak. Bu, xodimlarning rahbarga bo'lgan ishonchini oshiradi va ularning ishga bo'lgan qiziqishini kuchaytiradi. Qaror qabul qilish jarayonida rahbarlar xodimlarga o'z fikrlarini bildirish imkonini berishlari, ularning g'oyalarini tinglashlari va ularni inobatga olishlari zarur. Boshqaruvning pedagogik va psixologik yondashuvlari o'zaro bog'liqdir. Pedagogik yondashuvlar xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishga yordam beradi, psixologik yondashuvlar esa ularning ruhiy holatini yaxshilaydi. Ushbu ikki yondashuvni birlashtirish boshqaruv jarayonining samaradorligini oshiradi. Masalan, rahbarlar xodimlarga yangi bilimlarni o'rgatishda pedagogik yondashuvlardan foydalanishlari mumkin, shu bilan birga, ularning ruhiy holatini nazorat qilish orqali motivatsiyalarini oshirishlari zarur. Bu, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshiradi va ularning samaradorligini oshiradi. Boshqaruv jarayonida rahbarlar xodimlarning ehtiyojlarini, qiziqishlarini va maqsadlarini hisobga olib, ularga rag'batlantiruvchi va rivojlantiruvchi muhit yaratishlari kerak. Bu, o'z navbatida, tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishga yordam beradi. Boshqaruvning pedagogik-psixologik xususiyatlarini chuqur o'rganish va amaliyotda qo'llash, kelajakda samarali boshqaruv tizimlarini yaratishda muhim ahamiyatga ega bo'ladi.[3]

Boshqaruv jarayonida pedagogik va psixologik yondashuvlar o'zaro bog'liq bo'lib, ularning birgalikda qo'llanilishi tashkilotning muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Rahbarlar xodimlar bilan samarali muloqot o'rnatishlari, ularning fikrlarini tinglashlari va rag'batlantirishlari zarur. Boshqaruv jarayonida pedagogik va psixologik jihatlarini hisobga olish, xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishini oshirishga, ularning samaradorligini oshirishga va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatini ta'minlashga yordam beradi. Shu bilan birga, boshqaruvning pedagogik-psixologik xususiyatlari tashkilot ichidagi ijtimoiy muhitni ham shakllantiradi. Ijtimoiy muhit xodimlarning o'zaro munosabatlarini, ishga bo'lgan qiziqishini va motivatsiyasini belgilaydi. Ijtimoiy muhitni yaxshilash uchun rahbarlar xodimlar o'rtasida ijobiy munosabatlarni rivojlantirishlari, jamoaviy ishni rag'batlantirishlari va hamkorlikni ta'minlashlari zarur. Boshqaruvning pedagogik-psixologik xususiyatlari, shuningdek, xodimlarning kasbiy rivojlanishiga ham ta'sir qiladi. Xodimlarning kasbiy rivojlanishi uchun rahbarlar ularni o'qitish, yangi bilimlarni o'rgatish va malakalarini oshirishga yordam berishlari kerak. Bu jarayon xodimlarning o'z qobiliyatlarini rivojlantirishga, yangi imkoniyatlardan foydalanishga va o'z maqsadlariga erishishga yordam beradi.[4]

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, boshqaruvning pedagogik-psixologik xususiyatlari tashkilotning muvaffaqiyatini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega. Pedagogik yondashuvlar xodimlarning bilim va ko'nikmalarini oshirishga, psixologik yondashuvlar esa ularning ruhiy holatini yaxshilashga yordam beradi. Ushbu ikki yondashuvni birlashtirish boshqaruv jarayonining samaradorligini oshiradi va tashkilotning maqsadlariga erishishda muhim rol o'ynaydi. Boshqaruv jarayonida rahbarlar xodimlarning ehtiyojlarini, qiziqishlarini va maqsadlarini hisobga olib, ularga rag'batlantiruvchi va rivojlantiruvchi muhit yaratishlari kerak. Bu, o'z navbatida, tashkilotning umumiy samaradorligini oshirishga yordam beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Karpov, A. A. (2018). Boshqaruv psixologiyasi. Tashkent: O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi.
2. Murodov, M. A. (2020). Pedagogik boshqaruv. Tashkent: Fan va texnologiyalar.
3. Sultonov, S. T. (2021). Boshqaruv va motivatsiya. Tashkent: O'qituvchi.
4. Ivanova, L. M. (2019). Psixologiya va boshqaruv. Tashkent: O'zbekiston psixologiya jamiyati.
5. Qodirov, F. R. (2022). Ta'lim va boshqaruv. Tashkent: Ta'lim.
6. Smith, R. J. (2020). Boshqaruv nazariyasi. London: Academic Press.
7. Rahmonov, N. A. (2021). Inson resurslarini boshqarish. Tashkent: Iqtisodiyot va statistika.