

SAMARALI BOSHQARUVDA IJTIMOY-PSIXOLOGIK KOMPETENTSIYALARNING AHAMIYATI

Safarov Dilmurod Xalimovich

Navoiy viloyati pedagoglarni yangi metodikalarga o'rgatish milliy markazi, "Pedagogika va psixologiya, ta'lim texnologiyalari" kafedrası mudir, psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori(PhD), professor

Annotatsiya:

Ushbu maqoladi rahbar boshqaruv faoliyatining o'ziga xosligi, maktab direktorlarining samarali boshqaruvini tashkil qilishda ijtimoiy-psixologik kompetentligini oshirish, maktab direktorlari ishning tahlilini xodimga bo'lgan talablarning manbai sifatida qarash, maktab direktorlari yaxshi xodimlarni tanlab olishga yo'naltirilgan ish o'rnini tahlil qilish kabi mavzular ochib berilgan.

Kalit so'zlar: zamonaviy rahbar, boshqaruv, kompetentli, qatiyatlilik, individual-psixologik xususiyatlari.

Аннотация: В данной статье рассматриваются своеобразие лидерской деятельности, повышение социально-психологической компетентности директоров школ в организации эффективного управления, анализ работы директора школы как источник требований к работникам, должностная позиция директора школы, направленная на подбор хороших сотрудников. Раскрываются такие темы, как анализ.

Ключевые слова: современный лидер, менеджмент, компетентность, целеустремленность, индивидуально-психологические характеристики.

Abstract: In this article, the originality of leadership activities, increasing the socio-psychological competence of school principals in the organization of effective management, school principals' job analysis as a source of employee requirements, school principals' job position aimed at selecting good employees Topics such as analysis are revealed.

Key words: modern leader, management, competent, determination, individual-psychological characteristics

Maktab direktorlarining samarali boshqaruvini tashkil qilishda ijtimoiy-psixologik kompetentligini oshirish juda ham muhim hisoblanadi. Maktab direktorlari ishning tahlilini xodimga bo'lgan talablarning manbai sifatida qarash mumkin. Mehnat psixologiyasida (yoki

industrial psixologiyada, u g'arb ilmiy va amaliy adabiyotida shunday nomlanadi) ishning tahlili asosiy tadqiqot metodi va Maktab direktorlariga ishning talablarini va ish o'rnining ijrochiga nisbatan qo'yadigan talablarini baholash imkonini beruvchi metod bo'lib hisoblanadi. Buning uchun ish o'rni va ish jarayoni mukammal tahlil qilingan va professional muhim sifatlar ro'yxati, shuningdek, absolyut va nisbiy professional yaroqsizlik belgilari aniqlangan. Bunday yondashuv yetarlicha uzoq vaqt hukmronlik qilgan [1] va yaqinlargacha o'zini oqlab kelgan.

Ish o'rnining odamga bo'lgan talablarini aniqlashning usullaridan biri - bu faoliyatning yaxshi va yomon xodimlar o'rtasida eng yaqqol namoyon bo'ladigan farqini aniqlashga va tavsiflab berishga yo'naltirilgan bajariladigan ishlar kompleksidir [2]. Bunday yondashuv asta-sekin yangi kontsepsiya – kompetentlikni modellashtirish kontsepsiyasining shakllanishiga olib keldi.

Ish o'rnining odamga bo'lgan talablarining tahlili xodimning ish samaradorligi yuqori yoki past bo'lishini ta'minlab beradigan eng muhim talablarga, masalan, qo'l harakatlari tezligi yoki bir operatsiyadan ikkinchi operatsiyaga o'ta olish tezligini tahlil qilishga qaratilgan.

Shu tariqa Maktab direktorlari yaxshi xodimlarni tanlab olishga yo'naltirilgan ish o'rnini tahlil qilish metodidan ish o'rinlarini odam imkoniyatlariga moslashtirishga qaratilgan metodga o'ta boshladilar. Shu narsa e'tiborliki, kompetentlikni modellashtirishga erta qiziqish paydo bo'lishini rag'batlantirgan konkret yondashuvlardan biri Xey-Makber yondashuvi bo'lib, u o'z mohiyatiga ko'ra ish o'rinlarini tahlil qilish metodining adaptatsiya qilingan va kengaytirilgan ko'rinishidan iborat.

Hozirgi zamon biznes-muhiti o'ta raqobatlilik va o'zgaruvchanligi bilan xarakterlanadi [2]. Shu sababli tashkilotlar o'z strukturalarini ancha oddiylikka almashtirib, ko'proq komandaning o'z-o'zini boshqarishiga ishongan holda boshqaruvning oraliq zvenolarini (quyi va o'rta zvenodagi rahbarlarni) olib tashlamoqdalar.

Tashkilotlar matritsaviy tuzilmaga ega bo'la boradilar va shunga mos ravishda ularning qiyofasi va an'anaviy ish strukturalari o'zgara boradi [1]).

Ushbu o'zgarishlarning kuzatilishi ishni tahlil qilishning an'anaviy bajariladigan tartibi yangi tashkiliy muhitda va personalni boshqarishning zamonaviy amaliyotida yaroqsiz bo'lib qoladi, degan xavotirni ortishiga olib keladi.

Aynan ushbu sharoitda ijtimoiy-psixologik kompetentsiyalarni modellashtirish amaliyoti oxirgi bir necha yillar davomida inson resurslari sohasiga tarqaldi. Hozirgi vaqtda kompetentsiyalarga o'rganishga asoslangan tadqiqotlar 75% dan (292 ta tashkilotda o'tkazilgan so'rov asosida) 80 % gacha (Amerika kompensatsiya assotsiyatsiyasi, 1996 yil, 426 ta tashkilotda o'tkazilgan so'rov asosida) holatda respondent-kompaniyalar kompetentsiyalarga asoslangan yondashuvni qo'llashlarini ko'rsatganlar [3].

Bu bozorning girdobli muhitini, shuningdek, tashkilot o'sishining ko'lamlari va tempini hisobga olgan xolda personalni boshqarish imkonini beradi. Ijtimoiy-psixologik kompetentsiyalar modellari rivojlanib borishiga bog'liq ravishda mutaxassis-amaliyotchilar va kadrlar xizmati iste'molchilari yangi foydali sxemalar va metodlarni izlab boshlaydilar. Ushbu zo'r berishlarda yordam berish maqsadida sanoat va tashkiliy psixologiya Jamiyati (SIOP) kompetentsiyalarni modellashtirish amaliyotini tadqiq qilish va qayta ko'rib chiqish vazifasini qo'ydi.

Shunday qilib, keyingi yillarda ishlarni tahlil qilish o'rnini kompetentsiyaviy yondashuv ishonch bilan egalladi. Tashkilotda personalni boshqarish xizmati ishida kompetentsiyaviy yondashuvni amaliy qo'llash dolzarb bo'lib bormoqda, chunki tashkilot ishining natijasi, asosan, xodimlarning kompetentsiyalari ular egallab turgan lavozimlari talablariga qanchalik mos kelishiga bog'liq bo'ladi. Ammo hozirgacha kompetentsiyalar nima, ularni qanday o'lchash va baholash mumkin, degan savolga bir xilda javob yo'q. Ko'pchilik mualliflar o'z ishlarida mazmuniga ko'ra yaqin, ammo baribir farq qiladigan ta'riflarni beradilar va turli xil metod va kompetentsiyalarni baholovchi metodikalarni tavsiflaydilar.

Ishlarni tahlilida, eng avvalo, nigoh "nima" bajarilganligiga nisbatan yo'naltirilgan bo'lsa, kompetentsiyalarni modellashtirish esa ko'proq maqsadlarga "qanday" erishilishi yoki ish qanday bajarilishiga yo'naltirilgan bo'ladi. Bunday holatda ikkita yondashuvning o'xshashligi va farqlarini qanday qilib yaxshi tashkillashtirish va tavsiflash mumkin, degan savol tug'iladi. Ijtimoiy-psixologik kompetentlikni modellashtirish va ishlarni tahlil qilish o'rtasida qator ahamiyatli farqlar mavjud. Kompetentlikni modellashtirishga yondashuvlar, odatda, professional guruh uchun, ishlarning butun darajasi (masalan, ijro hokimiyati, boshqaruv, nazorat) uchun yoki butun tashkilot uchun asosiy yoki umumiy bo'lgan kompetentsiyalarning individual darajasi tavsifini beradi.

Asosiy e'tibor umumiy yoki universalni keng qo'llanilishi va foydalanilishiga qaratiladi. Xatto modellashtirish bo'yicha zo'r berish vazifalarning qisqa belgilangan guruhiga (masalan, sotish bo'yicha menedjerlarga) mo'ljallangan bo'lsa ham, olingan tavsiflar odatda, yetarlicha yuqori darajada va umumiy xarakterda bo'ladi. Ikkinchi tomonda esa, asosiy e'tibor ish o'rinlarini tahlil qilishga qaratilgan bo'lib, bunda nima farq qilishiga, ya'ni turli xildagi ish o'rinlari o'rtasida, professional guruhlar o'rtasida, tashkilotdagi darajalar o'rtasida nima farq qilishiga e'tibor qaratiladi.

Garchi ishlar tahlili ba'zida keng e'tibor darajasida bo'lsa ham (masalan, oilaviy tadqiqotlar o'tkazilganda) guruhlashtirish uchun asos bo'lib xizmat qiladigan deskriptor elementlar, odatda, kompetentsiyalarni modellashtirishga bo'lgan ko'pchilik urinishlarda erishiladigan detallashtirishga qaraganda ancha batafsil darajada bo'ladi. Boshqa tomondan, faqat umumiy kompetentsiyalardan foydalanib qurilgan modellar, odatda, bir-biriga o'xshash bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik kompetentlikni modellashtirishga bo'lgan yondashuvlar, eng muhimi, olingan tavsiflardagi mos kelishlarning qisqacha mazmuniga qaraganda o'zining uzoq muddatli tashkiliy yaroqliligini ko'rsatadi.

Bu tarzda urg'u berilishini modellashtirish jarayoni tarkibiga tashkilot kontseptsiyasini va asosiy qadriyatlarini kiritishga bo'lgan urinishning tabiiy natijasi bo'lsa kerak, deyish mumkin.

Ijtimoiy-psixologik kompetentsiyaviy yondashuvga ehtiyoj qanday paydo bo'ldi? Ishlarni tahlil qilish metodidan farq qilib kompetentsiyaviy yondashuv uni tarkibiy qismlarga "parchalab tashlashga" emas, balki professionalning oldiga qo'yilgan vazifalarni muvaffaqiyatli yechish (unga mo'ljallangan funktsiyalarni oddiygina bajarish emas) imkonini beruvchi kompleks xususiyatlar va sifatlarini aniqlashga yo'naltirilgan. Shunday qilib, faoliyatga operatsional-funktsional qarashdan vazifa-maqсадli qarashga o'tish amalga oshdi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. — T.: "Akademiya", 2006.
2. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabat psixologiyasi.— T., 1997
3. Xolbekov A.J. Boshqaruv sotsiologiyasi. - T.: "Akademiya", 2008.