

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИ

хузуридаги

ТОШКЕНТ ИСЛОМ УНИВЕРСИТЕТИ

Хорижий мамлакатлар иқтисодиёти мутахассислиги

1-босқич магистранти

**Аҳадов Адҳам Акрамовичнинг
таълим менежменти фанидан ёзган**

РЕФЕРАТИ

МАВЗУ: “ТАЪЛИМ МЕНЕЖМЕНТИ”

ТОШКЕНТ - 2011 й.

РЕЖА

1. Менежмент психологияси хақида тушунча.
2. Шахснинг индивидуал типологик хусусиятлари ва ижтимоий психологик сифатлари.
3. Таълим соҳаси менежернинг модели.

Хулоса

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

ТАЪЛИМ СОҲАСИ МЕНЕЖЕРНИНГ ИНСОНШУНОСЛИК БЎЙИЧА МАЪЛУМОТИ

Менежмент психологияси тушунчасининг мазмуни. Менежмент тарихий ривожланишининг ўзига хос хусусиятларидан бири унинг психологиялашувидир. Ҳозирги вақтда ташкилотда инсон салоҳиятини фаоллаштириш йўллари излаш ва ходимларнинг психологик хусусиятларини ҳисобга олиш ташкилот фаолиятининг самарадорлигини ошириш омилларидан бири ҳисобланади.

Менежмент психологияси мақсади – бозор тизими шароитида ташкилот муаммоларини ўрганиш ва уларни ечишни психологик жиҳатдан таъминлашдан иборат бўлган фанлараро илмий-амалий йўналиш.

Менежмент психологиясида ўрганиш *объекти* сифатида мазкур ташкилот ходимлари амал қилади. Уларнинг фаолияти ижтимоий фойдали мақсадлар билан белгиланади, уларнинг самарадорлиги мезонлари бўлиб даромаддорлик, моддий ва маънавий фаровонлик хизмат қилади. Ташкилотнинг психологик ҳодисалари менежмент психологияси *предмети* ҳисобланади. Уларга ижтимоий-руҳий муҳит, мулоқот, лидерлик муаммолари, меҳнатни мотивлаштириш, меҳнат фаолиятини таҳлил қилиш киради.

Менежмент психологиясининг айниқса фаол ишлаб чиқиладиган вазифаларига менежерларни психологик жиҳатдан танлаш, тайёрлаш ва қайта тайёрлаш киради. Аксарият ҳолларда раҳбар касб сифатида эмас, балки лавозим сифатида қаралади, шу боис таълим тизими профессионал раҳбарлар тайёрлашга лозим даражада қаратилмаган.

Менежерлар тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишнинг психологик жиҳатларига алоҳида эътибор берилади. Бу ерда бошқарув, мулоқот, қарорлар қабул қилиш услубларини такомиллаштириш биринчи даражали аҳамият касб этади. Менежерларнинг жисмоний ва айниқса руҳий саломатлигини таъминлаш борасида амалда жуда кам иш қилинган.

Сўнгги йилларда республикамизнинг хўжалик организми анча ривожланди ва мураккаблашди, одамларнинг ўзаро алоқалари мураккаб тус олди, одамларнинг ўзи ҳам ўзгарди. Мазкур мураккаб организмни бошқариш, раҳбарликнинг ижтимоий-психологик усулларида фойдаланиш муаммолари янада долзарб аҳамият касб этмоқда. Бу усуллар буюришни эмас, балки ишонтириш маҳоратини, одамлар руҳиятини тушунишни, уларнинг шахсий хусусиятларини ҳисобга олишни назарда тутди.

Шахснинг индивидуал-типологик ва ижтимоий-психологик хоссалари. Инсон шахси ва унинг шаклланиши муаммолари билан педагогика билан бир қаторда фалсафа, психология, социология, генетика, тиббиёт каби фанлар шуғулланади.

Шахснинг ривожланиши жараёни бир қанча омиллар таъсирида содир бўлади. Булар ирсият, яъни биологик омил, муҳит, таълим ва тарбия, шахс фаоллиги – шахсни шакллантиришнинг асосий омиллари деб тушунилади.

Ҳар бир жамоа ходимлар мажмуасидан иборатдир. Жамоадаги ҳар бир ходим ўз интилиш ва мақсадларига эга. Жамоани бошқариш, аввало, унинг таркибий қисми бўлмиш ходимларнинг хусусиятини инобатга олишни талаб қилади. Шахснинг ўзига хослиги эса кўп омиллар таъсирида шаклланади. Бу омиллар қаторида ёшлик даври, оила муҳити, ирсий белгилар ҳам ўз ўрнини топган. Жамоа миқёсида турли характерли ходимлар ягона мақсад сари бирлашадилар ва раҳбарнинг асосий вазифаси шу турли туманликни ягона йўлда бирлаштиришдир. Ташкилот доирасидаги ташқи муҳит объектларидан асосийси ходимлар бўлиб, раҳбар ўз бошқарув фаолиятида уларга хос бўлган индивидуал хусусиятларини ҳисобга олиши лозим. Шахс типологияси деганда, турли индивидуал психологик хусусиятлари бўйича инсоннинг бирон тоифага мансублиги тушунилади.

Гиппократ давридан яратилган тўрт темперамент типлари буюк рус физиолог И.П.Павлов тадқиқотлари орқали ўз илмий асосига эга бўлди. Темперамент бош миёдаги қўзғалиш ва тормозланиш жараёнларининг ўзаро муносабатидан келиб чиқувчи хусусият сифатида тушунилади. Барча тадқиқотчилар унинг туғма эканлигини ва инсоннинг кўпгингина фаолият турлари натижаларига таъсир этишни эътироф этишади.

Индивидуаллик - бу ҳулқ-атворнинг ўзига хослигини ва муайян фаолият турига мувофиқликни белгиловчи шахснинг хусусияти. Бу шахснинг биоижтимоий ўзига хослиги, унинг такрорланмаслиги.

Шахс – муайян инсон, маълум ижтимоий гуруҳнинг конкрет фаолият тури билан шуғулланувчи, муайян индивидуал-психологик хусусиятлари билан тавсифланувчи вакили. Шахс ўзини қуршаган дунё билан фаол ўзаро муносабатларга киришиш жараёнида шаклланади.

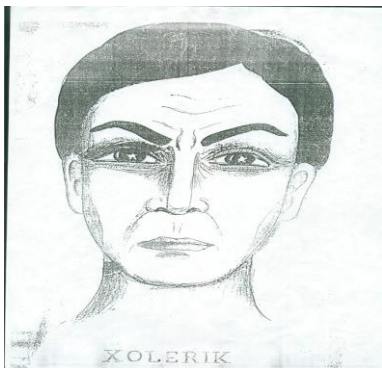
Ҳаётда мутлақо бир хил одамлар йўқ. Одамлар ёши, танасининг тузилиши, маълумот даражаси, шахсий тажрибаси, ҳаёт қадриятларига муносабати, шу жумладан мижозига кўра бир-биридан фарқ қилади.

Темперамент – инсоннинг нерв системаси хоссалари билан белгиланувчи ва инсон ҳулқ-атворида, унинг ҳаётдаги фаоллигида намоён бўлувчи психологик хусусиятлари йиғиндиси.

Шахс жиҳатлари ва инсон феъл-атворини ўзгартириш ва тарбиялаш мумкин бўлса, мижоз инсонда умр бўйи ўзгаришсиз қолади. Қўл остидаги

ходимларнинг мижозини билиш менежерга улар билан ўзаро муносабатларни ташкил этишга ёрдам беради.

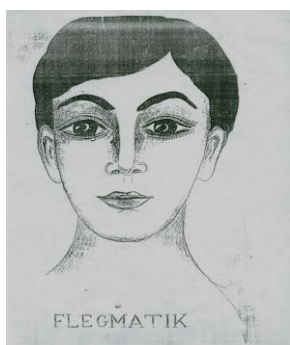
Асосан одамлар темпераментининг тўрт типи фарқланади: сангвиник, холерик, флегматик ва меланхолик.



Холериклар ўта таъсирчан ва қизиққон, нутқи ва ҳаракатлари жуда тез бўлади. Улар тез фикрлаши, ишчанлиги ва ташаббускорлиги билан ажралиб туради. Қийинчиликларни ёқтиради ва уларни енгишга қодир. Бундай ходимлар доим аниқ мақсадларни қўяди, ўз ишини яхши кўради, уни охирига етказди, лекин қизиққонлик ҳолатида вазиятда тўғри мўлжал олмаслиги мумкин. Ижодга қизиқади, мустақил ишлашга ҳаракат қилади, амрга унча бўйсунмайди. Киришимли, ишга доир алоқаларни тез ўрнатади, ишда кўпинча эмоционал лидер бўлади. Бошқалар фикрига кулоқ солмайди. Хизмат сафарлари, янги одамлар билан учрашувлар кўп бўлган жойда яхши ишлайди. Холерикни пул билан ишга қизиқтириш мумкин, лекин пул унинг учун биринчи ўринда турмайди. Холерик жамоат тан олишига муҳтож, юксак мақсадлар унинг учун қуруқ гап эмас. Холерик флегматиклар ва меланхоликлар билан яхши ишлайди, лекин холериклар билан ҳеч қачон чиқиша олмайди. Қўл остидаги холериклар билан муносабатларда қизиққонлик қилиш ярамайди, танбех ўрнига топширик бериш ўринли бўлади. Холерикнинг хатоларини жамоа ўртасида муҳокамага қўйиш мумкин, чунки холериклар жазодан кўркмайди. Хатоларни кўрсатиш уларни фаоллаштиради, янада юксакроқ иш сифатига эришиш йўлида ҳаракат қилишга мажбур этади. Ниҳоятда ишчанлиги билан ажралиб туради, жуда фаол ва кучини қаерга қўйишни билмайдиган бўлади; "бош кўтармай" ишлаши мумкин ва қийинчиликларни кўтаринки руҳда енгади. Кўпинча фаоллиги кучайгандан сўнг тушкунлик даври бошланади ва толиқиш юз беради, айниқса, бу ҳол фаол қилинган ҳаракат муваффақият келтирмаса, шундай вазият юз беради.



Сангвиник ҳаракатчан, серғайрат, хушчақчақ, нутқи ва ҳаракатлари жонли, фаол фикрлайди ва ҳис қилади. Ўта ишчанлик билан ажралиб туради. Янги ғояларга қизиқиши мумкин, лекин мулоҳазакорликни йўқотмайди. Масъул лавозимларда яхши ишлайди. Сангвиникни иш билан юклаб ташлаш керак: у иш билан банд бўлса, кайфияти яхши бўлади. Сангвиник самарали ишлаши учун унинг олдида доим янги ва қизиқарли вазифаларни қўйиш керак. Бунда уни вақти-вақти билан назорат қилган ва текширган маъқул. Сангвиникни меҳнатнинг моддий шароитлари ва истиқбол билан қизиқтириш мумкин. У оғир ишдан кейин ўз куч-ғайратини осонгина тиклайди, тушкунликка берилмайди. Одамлар билан тезда чиқишиб кетади ва улар билан фаол алоқага киришади; бир тахлиддаги ишларни ёқтирмайди ва бир тур фаолиятни бошқа тур фаолиятга осон алмаштиради; серзавқ, ўз ҳиссиётларини осон бошқаради ва янги шароитга тезда мослашади. Баланд овозда, тез ва дона-дона қилиб гапиради, нутқига ифодавий хатти-ҳаракат ва имо-ишораларни қўшиб юборади.



Флегматиклар оғир-вазмин ва сусткашлиги билан ажралиб туради, лекин вазиятга узоқ ва теран муносабатда бўлади. Ишчан, лекин ишга кўникиши учун узоқ вақт керак бўлади. Одатда ташаббускор эмас, хатоларни кўп такрорлайди. Иш шароити ўзгарганида флегматикларда меҳнат унумдорлиги сезиларли даражада пасаяди. Хотиржам вазиятда, бир маромдаги меҳнат шароитида яхши ишлайди. Флегматиклардан юқори малакали иқтисодчилар, бухгалтерлар, иш юритувчилар чиқади. Улар стресс вазиятида ҳаммадан яхши ишлайди: кўпчилик саросимага тушган бир ҳолда, флегматиклар вазиятни шошмасдан таҳлил қилиб, хатти-ҳаракатларнинг тўғри стратегиясини танлашга қодир. Янги одамлар билан мулоқотга киришиши қийин, лекин ўрнатилган алоқаларни сақлашга интилади. Саранжом сариштали, тартибни ёқтиради, интизомли, бошлаган ишини охирига етказишга ҳаракат қилади, ташкилотдаги анъаналарга содиқ. Хатти-

ҳаракати бир текис ва унга салмоқлаб кўрилмаган, шошма-шошарлик билан қарорлар қабул қилиш бегона, бир фаолиятдан бошқасига кўчиши сушт, янги шароитларга узоқ вақт мобайнида мослашади ва кам ҳафсала. Уни бирор нима қилишга кўзғатиш учун ташқи кучли туртки керак. Чидамлилиқ ва ўзини тутта билишлиқ ўзига ҳосдир. Ҳотиржам сўзлайди, ҳиссиётларини кескин намоиш қилмайди. "...одатда урушни холерик ва сангвиниклар олиб борадилар, флегматиклар эса вайроналарни тиклайдилар".



Меланхолик ўта таъсирчанлиги, руҳий зўриқишларга узоқ вақт дош беришга қодир эмаслиги, нутқи ва ҳаракатларининг сустлиги билан ажралиб туради. Иш қобилияти кайфиятига боғлиқ бўлади, тез толиқиши мумкин. Жамоада меланхоликлар конфликтлардан ўзини олиб қочишга ҳаракат қиладилар, кутилмаган ҳолатларда ўзларини йўкотадилар. Хатолар ва кўнгилсизликлар уларга шикастли таъсир кўрсатади. Бундай инсонлар орасида санъатга қобилиятлилар кўп учрайди. Улардан ажойиб рассомлар, ёзувчи ва шоирлар етишиб чиқади. Мураккаб ва низоли вазиятларда ҳаракати сушт, тезкор вазифаларни ҳал этишда асабийлашади ва тез толиқади. Хаддан ташқари таъсирчан, тезда киришиб кетадиган ва арзимаган нарсаларни ҳам кўнгилга оладиган; танг вазиятларда кўпинча саросима ҳолатга тушиб қолади, эзилиш ва зерикашлиқ кайфияти унга ҳос; муваффақиятсизликдан қаттиқ қайғуради. Турмушдаги ўзгаришларни секинлик билан ўзлаштиради ва унга кўникаши жуда сушт; уятчан, чўчинқираб туради ва қатъиятсиз ҳазил ва учуриқларга одатда хавотирона муносабат кўрсатади.

Меланхолик – нозиктаъб, кузатувчан одам. У одамлар хулқ-атворида улар яширишга ҳаракат қилувчи жиҳатларни пайқашга қодир. Меланхолик ходимлар орасида раҳбар янги ғоя ёки дастур муҳокама қилинаётганда улардан мадад кутиши мумкин. Меланхоликни ҳеч қачон моддий неъматларгина қизиқтирмайди, унга бошлиқлар билан яхши муносабатда бўлиш ҳам муҳим. Сангвиниклар ва меланхоликларнинг куч-ғайратини бирлаштирмаган маъқул, чунки уларнинг биринчиси меланхоликларнинг сусткашлигидан шикоят қилади, иккинчисида ўз кучига ишончсизлик пайдо бўлади.

Шахс индивидуал-руҳий ва ижтимоий-руҳий сифатини билиш раҳбарнинг кадрлар муаммосини ҳал этишида, ходимлар касбий мувофиқлигини белгилашида қўл келади.

Менежер шахсига қўйиладиган талаблар тизими. Ҳозирги замон менежментини таълимни бошқариш амалиётига жорий этиш вазифаси таълим муассасаси менежерлари фаолиятининг мазмуни ва уларга қўйиладиган талаблар тўғрисидаги масалани кун тартибига қўяди.



Менежерга профессионал раҳбар сифатида ёндашадиган бўлсак, бошқарув функцияларини раҳбарликнинг замонавий илмий методлари ёрдамида амалга оширувчи одам менежер деб аталишининг гувоҳи бўламиз. Бу – профессионал раҳбар. Унинг профессионализи бозор ва унинг қонунларини билишда, ташкилотнинг ривожланишини прогноз қилиш ва унинг мақсадларига эришиш учун керакли шароитларни ярата олишда, шунингдек ресурсларни бошқариш қобилиятида намоён бўлади.

Менежер одамларни ва уларнинг ўртасидаги муносабатларни бошқариш, чунончи: ходимларни умумий мақсадлар атрофида жипслаштириш, уларда касбий эҳтиёжларни шакллантириш ва уларни қондириш учун шароитлар яратиш, ишга доир муносабатларни тартибга солиш, меҳнатни мотивлаштириш ва рағбатлантириш, жамоада ҳурмат, ишонч ва муваффақият муҳитини яратиш маҳоратига эга бўлиши муҳимдир.

Ҳозирги вақтда менежер инновацион жараён ташкилотчиси бўлиши лозим. Инновация (лот. – янгилаш, ўзгартириш) янги маҳсулот турлари, замонавий технологияларни ишлаб чиқиш, яратиш ва тарқатиш, бошқарувнинг янги шакллари ва усуллари амалга жорий этишга қаратилган ижодий фаолият маҳсулидир.

Менежер муваффақиятининг “сири” нимада? Бу саволга икки қарама-қарши жавоб бор. Биринчи – математика методлари ва компьютер технологияларидан кенг фойдаланишда. Ҳар бир иш амали математик жиҳатдан пухта ҳисоб-китоб қилиниши, чунончи: даромадлар ва харажатлар ҳажмларининг прогнози тузилиши, қарорларнинг энг самарали вариантлари танланиши, иш графиклари ва режалари тузилиши, ресурслар ҳисобга олиниши лозим.

Таълим соҳасидаги менежер модели. Назарияда қабул қилинган уч даражали таснифдан келиб чиқиб, олий ўқув юртлари раҳбарларини *олий бўгин* (ректор, проректорлар), *ўрта бўгин* (деканлар) ва куйи, *базавий бўгин* (кафедра мудирлари, бўлим бошлиқлари)га ажратиш мумкин.

Педагогик жамоага раҳбарлик қилиш – жамоа хусусияти, унинг вазифалари, таркиби, муайян вазиятларнинг хусусиятлари билан узвий боғлиқ бўлган бир қанча функцияларни амалга ошириш. Вазифалар қай

даражада аниқ бўлса, ходимлар шу даражада ҳамжиҳат ва уюшқоқ, раҳбариятга уларнинг муносабати шу даражада яхши бўлади.

Педагогик жамоа сиёсий етук, ташкилотчилик қобилиятлари ривожланган, юксак маданиятли, ишни яхши биладиган обрўли раҳбарга муҳтож бўлади. Булар раҳбарга иш натижаларига тўғри баҳо бериш, қўл остидагиларни ишга рағбатлантиришга ёрдам беради.

Раҳбар энг аввало ўз фаолиятини самарали амалга ошириш учун зарур фазилатларга эга шахс бўлиши лозим. Шунингдек раҳбар фаолияти ва иш натижаларига унинг мижози, феъл-атвори, шахсияти, иш услуби таъсир кўрсатади. Бу ерда гап энг аввало шахснинг касбий, психолого-педагогик, ахлоқий, ташкилий-раҳбарлик фазилатлари ҳақида боради.

Раҳбар ҳамиша ўз сиёсатини амалга ошириши, мустақил фикрлаши, доим ижодий изланишда бўлиши лозим. Унинг энг муҳим вазифаси – прогрессив инновацияларни амалга фаол жорий этиш.

Раҳбар энг аввало ўз қўл остидагиларга ўрнак бўлиши лозим. Вазиятлар ранг-баранглиги, у ёки бу муаммоларни ечишга нисбатан ёндашувларнинг кўплиги замонавий раҳбарга қўйиладиган талабларни таърифлаш учун замин яратган.

1. Умумий ташкилий-бошқарув фаолияти.
2. Ижтимоий иш (одамлар билан ишлаш).
3. Ўқув фаолияти ва илмий фаолият.
4. Раҳбар шахси.

Олий ўқув юрти раҳбари ўз вазифаларини самарали амалга ошириш учун турли даража кишилари (талабалар, аспирантлар, ўқитувчилар, оналар, тадбиркорлар, бошлиқлар) билан ўзаро муносабатларга киришиши, ҳамкасблари билан ишга доир ва ижодий муносабатлар ўрнатиши, ахборотни ўзлаштириши ва ундан фойдаланиши лозим. Буларнинг барчаси олий ўқув юртлари таркибий бўлинмалари раҳбарларининг касбий тайёргарлиги даражасига юксак талаблар қўяди.

Олий ўқув юртида замонавий раҳбар танланган стратегияни амалга оширишда инсон ресурсларидан самарали фойдаланиш учун ташкилий, ижтимоий-педагогик ва психологик воситалар мажмуига эга бўлиши лозим.

Раҳбар ташкилий-бошқарув модели

Касбий маҳорат: ташкилий-бошқарув маданияти, педагогик маданият, иқтисодий маданият, илмий фаолият маданияти, ҳуқуқий маданият, олий ўқув юртини бошқариш тажрибаси, тадбиркорлик тажрибаси

Ишчанлик: стратегик фикрлай олиш, омилкорлик, шахсий уюшқоқлик.

Сиёсий маданият: бутун жамият, қўл остидаги жамоа ва айрим ходим манфаатларига эътибор, шунингдек сиёсий вазиятни билиш, мунозара олиб бора олиш, ҳар хил нуқтаи назарларга сабр-тоқатлилик

Ташкилотчилик **фазилатлари:** лидерлик, киришимлилик, ходимларнинг баҳамжиҳат меҳнат фаолиятини ташкил эта олиш, шахсий нуфуз.

Ахлоқий фазилатлар: ходимлар қобилияти ва хулқ-атвориға баҳо беришда адолатлилик, беғаразлик ва хайрихоҳлик.

Иш қобилияти – раҳбар давомли, оғир ижодий ишни бажаришга қодирлиги. Иш қобилиятига соғлиқ, ёш, нерв системаси каби физиологик омиллар таъсир кўрсатади, руҳий-иродавий мажмуа: меҳнаткашлик, тиришқоқлик, оилавий фаровонлик, оптимизм

Раҳбарнинг шахсий фазилатлари ҳақида гапирганда, муҳим жиҳат – одамларга раҳбарлик қилиш ҳуқуқига эътибор бериш лозим. Бунда одамларга раҳбарлик қилиш касбий ва маънавий ҳуқуқи ҳақида гапириш ўринли бўлади. Касбий ҳуқуқ энг аввало билимдонлик, ташкилотчилик қобилиятлари билан, маънавий ҳуқуқ эса – раҳбарнинг ахлоқий фазилатлари ва сиёсий маданияти билан таъминланади.

Менежернинг инсоншунослик технологиявийлиги, бу - ўқувлар мажмуи, шу туфайли антропологик бўлимлар унинг амалий хатти-ҳаракатлари (ахборот тўплаш, бошқарув қарорлари қабул қилиш, футурологик лойиҳалаш, ишбилармонлик салоҳияти)да амалга оширилади. Инсоншунослик технологиясидан тўғри фойдалана билишлик раҳбарга фаолиятини яхши олиб боришини кафолатлайди.

Таянч иборалар ва тушунчалар: бошқарув психологияси, темперамент, характер, сангвинник, меланхолик, флегматик, холерик, раҳбарнинг ахлоқий сифатлари

Назорат учун саволлар ва топшириқлар:

1. Шахс нима дегани?

2. Қандай шахсий эҳтиёжларни биласиз?
3. Қизиққонликнинг қандай турларини биласиз?
4. Шахснинг индивидуал-руҳий ўзига хосликлари қандай тавсифланади?
5. Шахс ижтимоий-руҳий сифатларига нималар киради?

Фойдаланилган адабиётлар руйхати

1. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. ., “Ўзбекистон”, 2009 й.
2. Ўзбекистон Республикаси “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. Тошкент, Ўзбекистон, 1997 йил.
3. Ўзбекистон Республикасининг Кадрлар тайёрлаш миллий дастури тўғрисидаги Қонуни. Тошкент, Ўзбекистон, 1997 йил.
4. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим тизимини ислохотлаштириш бўйича меъёрий ҳужжатлар. 1-2 қисм. Т.: 1998 й.
5. Файзуллаева Н.С. Таълим менежменти.
6. Ахлиддинов и др. “Управление образованием в Узбекистане: проблемы, поиск, решения”. Т. “Ес-ТАСИС”. 1999г.
7. Перегудов Л.В., Саидов М.Х. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. Т. Молия. 2005.
8. Корзникова Г.Г. Менежмент в образовании. Практический курс. М., “Академия”, 2008 г.-288 стр.