

PEDAGOGICAL FACTORS OF ORGANIZATIONAL EMPLOYEE MANAGEMENT: PROBLEMS

Ilmuradov Samadjon Kholberdiyevich
Samarkand State University, Master

ANNOTATION

This article examines the pedagogical basis of the human resource management system in the organization, the specifics and relevance of the pedagogical approach to management problems.

Keywords: management, pedagogical framework, human resources, problems, activities, modern leader.

Bugungi globallashuv jarayoni, tez o'zgaruvchan hayot, turli xil murakkabliklar mavjud tizimlarning barqarorlashuviga yoki tanazzulga yuz tutishiga sabab bo'lmoqda. Umuman davlat yoki ta'lim va iqtisodiyot sohasi, muayyan tashkilot, mehnat jamoasi yoki alohida olingan biror shaxs bo'lsin, boshqaruv jarayonlarining samaradorligi tuzilmalarning raqobatbardosh bo'lishi hamda rivojlanishi uchun zarur shart-sharoitlardan biridir. Bozor munosabatlari sharoitida bunday natijalarga erishish maqsadida tashkilotlarni boshqarishdagi zamonaviy islohotlar, boshqaruv intizomlari, ilmiy va amaliy yo'nalishdagi tegishli soha bilimlari ishlab chiqiladi va amaliyotga joriy etiladi.

Shuningdek, respublikamizda keyingi yillarda amalga oshirilgan ishlar doirasida, xodimlarni boshqarish tizimini isloh qilish, rivojlantirish, takomillashtirish yuzasidan bir qancha islohotlar amalga oshirildi va bu jarayon yanada kuchayib bormoqda. Boshqaruvdagi ustuvor vazifalar hamda zamonaviy talablar rahbar kadrlarni tayyorlash va boshqaruv jarayonlarining mazmunini takomillashtirish, erishilgan natijalarni mustahkamlash hamda xodimlarning kasbiy kompetentligini oshirishni nazarda tutadi.

Pedagogikaning istiqbolli vazifalaridan biri boshqaruv faoliyatini takomillashtirish muammolarini o'rganish, uning pedagogik qonunlarini aniqlash, unga rahbarlarni tayyorlash, xodimlarni boshqarishning pedagogik asoslarini aniqlashdan iborat. Hozirgi sharoitda davlat va nodavlat tashkilotlarda, kichik korxonalarda, bozor munosabatlarini boshqaruv shakllari sharoitida boshqaruv faoliyatiga nisbatan ushbu muammolarni aniqlash va bartaraf etish, samarali yechim topish alohida ahamiyat kasb etadi.

Shu o'rinda tarixga nazar tashlaydigan bo'lsak, buyuk mutafakkirlar va ma'rifatparvarlarning tarbiyaga oid qarashlari o'z davrida qanchalar muhim va dolzarb bo'lgan bo'lsa, hozirgi kunda biz uchun ham shunchalik ahamiyatlidir. Chunki, fan-texnika taraqqiyoti, zamonaviy kashfiyotlar insoniyatning qudratini oshiradi va yangi imkoniyatlarni vujudga keltirishi bilan birga o'rtadagi raqobatni kuchaytiradi. Bunday holat insondan yanada yuksak ma'naviyat darajasiga ko'tarilishni talab qiladi. O'z navbatida shaxsning ma'naviy yuksalishi uning ijtimoiy faolligini oshiradi va jamiyat taraqqiyotini tezlashtiradi.

Shuningdek, sharq mutafakkirlari ilmiy-siyosiy merosida davlat va huquq haqidagi masalalar alohida ahamiyat kasb etgan. Jumladan, Farobiy "Fozil odamlar shahri" asarida fozil davlat boshliqlariga quyidagi o'n ikki talabni qo'yadi: 1) yetuk, kuchga to'lgan bahodir, sog'lom bo'lishi; 2) boshqalarni tushunadigan va boshqarish qobiliyatiga ega bo'lishi; 3) esda saqlab qolish qobiliyati o'tkir bo'lishi; 4) o'ta aqlli va dono bo'lishi; 5) notiqlik qobiliyatiga ega bo'lishi; 6) ilm-ma'rifatli bo'lishi; 7) ovqat yeganda, ichimlik ichganda ehtiyotkor bo'lishi; 8) to'g'riso'z va haqiqatparvar bo'lishi; 9) qadr-qimmatni hurmatlash, g'ururlilik; 10) hayotning pastkash illatlariga, boylikka o'ch bo'lmasligi; 11) adolatparvar, o'ziga bo'ysungan aholiga oqilona, odil hukmron bo'lish, adolat

yuzasidan ish ko'ra bilishi; 12) o'zi boshlagan ishni qat'iy bajara bilishi, qo'rquvdan yiroqda bo'lishi, har bir ishga mardlarcha qayishmog'i kerak, deya ta'kidlaydi.

Davlatimiz rahbari Sh.Mirziyoyev taraqqiyotning rivojlanish qonuniyatlarini chuqur anglagan holda "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbarning – bu Bosh vazir yoki uning o'rinbosarlari bo'ladimi, hukumat a'zosi yoki hudud hokimi bo'ladimi, ular faoliyatining kundalik qoidasi bo'lib qolishi kerak", – deb ta'kidlagan edi.

Haqiqatdan ham tashkilotlarni yuksak darajada boshqarish va bu tizimni ichdan isloh qilish shu kunning dolzarb vazifalaridan biri, kelajagimiz poydevori bo'lgan yoshlarni raqobatbardosh xodim sifatida yetishtirish, qalbi va ongiga boy ma'naviy merosni singdirish asosida barkamol shaxsni shakllantirish esa undan ham dolzarbroqdir. Sababi, Vatanimizning kelajagi, xalqimiz oldida turgan ulkan maqsadlarga erishish, avvalo yoshlarimizga, ularning har tomonlama barkamol inson bo'lib voyaga yetishiga bog'liqdir.

Tashkilotning inson resurslarini boshqarishning pedagogik asoslarini o'rganishning dolzarbligi bir qator omillarga bog'liq:

1. Boshqaruv muammolarini ilmiy tadqiq qilish jahon tarixida bir asrdan ko'proq vaqtni tashkil etadi. O'zbekistonda ham boshqaruv nazariyasi va amaliyotini o'rganish an'analari mavjud. Shu bilan birga, jahon hamjamiyatidagi o'zgarishlarni hisobga olgan holda, ushbu sohada mutlaqo yangi tadqiqotlar o'tkazish zarur.

Yangi O'zbekistonda turli huquqiy shakllar va tuzilmalarni tashkil etish juda jadal rivojlanmoqda, faoliyat yuritmoqda va raqobatga dosh berolmaganlari tugatilmogda. Ular odamlarning katta qismini ish bilan ta'minlaydilar, ular bir yoki bir nechta mehnat guruhlarini tuzadilar va turli xil tashkilotlarning xodimlari, egalari yoki rahbarlari sifatida harakat qiladilar.

Tashkilotlar, xodimlar, mehnat jamoalarini professional tarzda boshqarish, liderlar, boshliqlar, tashkilotning boshqa xodimlari bilan munosabatlarni samarali tashkil etish yoki hatto o'zingizni qulay his qilish qobiliyati muayyan bilim, amaliy ko'nikma va mahoratni talab qiladi. Shu bilan birga, har bir tashkilotning o'ziga xosligi, an'analari, huquq va mas'uliyati, tarjimai holi, mentaliteti, tashkiliy madaniyati borligini hisobga olish kerak. Shuningdek, har bir tashkilotning asoslari odamlar, ishchilar bo'lib, boshqaruv faoliyatining juda muhim obyektlari hisoblanadi. Demak, menejer tomonidan hisobga olinishi kerak bo'lgan o'ziga xos xususiyatlar har bir ishchi guruhiga, tashkilotda ishlaydigan har bir kishiga taalluqli.

2. So'nggi o'n yil ichida boshqaruv muammolarini o'rganish yondashuvlarining eng muhim xususiyati ushbu tadqiqotlarning psixologik va pedagogik tarkibiy qismlarining aniq o'sishi edi. Yaponiya boshqaruv tajribasi va usuli 20-asrning oxirida jahon miqyosida yetakchi mavqega ega bo'lishiga imkon bergan inson omilining keng qamrovli, yaxshi o'ylangan hisobi edi. Bugungi kunda menejering kasbiy tayyorgarligi va faoliyati nafaqat iqtisodiyot, moliya, huquqshunoslik sohaslarida bilim, ko'nikma va malakalar bilan cheklangan bo'lsa, to'liq hisobga olinmaydi.

3. Olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, xodimlarni boshqarishning pedagogik qonuniyatlari, xodimlarning xulq-atvorining individual va guruh psixologiyasi va pedagogik xususiyatlari, mehnat jamoalari va ularga nisbatan pedagogik ta'sirning amaliy faoliyatida o'rganilishi va hisobga olish zarurati zamonaviy rahbarlar, direktorlar, menejerlar, xodimlarni boshqarish sohasidagi mutaxassislar tomonidan seziladi.

Shunga ko'ra, har bir rahbar tashkilotni, uning xodimlarini samarali boshqarish bilan bog'liq asosiy pedagogik xususiyatlar, shakllar, prinsiplar, tavsiyalarni bilishi va amalda qo'llashi kerak.

4. Tashkilotning inson resurslarini boshqarishning pedagogik asoslari muammosi ilmiy adabiyotlarda yetarlicha yoritilmagan va tadqiq qilinmagan. Bu, birinchi navbatda, pedagogikaning an'anaviy tarmoqlarida ta'lim va tarbiyalashning pedagogik shakllari, asosan, ta'lim muassasalariga

nisbatan ko‘rib chiqilganligi bilan bog‘liq. Shuningdek, mamlakatimizda boshqaruv muammolarini o‘rganish boshqaruvning iqtisodiy va texnologik jihatlariga nisbatan muvozanat yaratdi. Va so‘nggi paytlarda menejer faoliyatining psixologik tadqiqotlari faollashgan bo‘lsa-da, to‘g‘ridan to‘g‘ri ishlab chiqarishda tashkilot boshqaruvi muammolarining pedagogik omillari yetarli asoslangan emas.

Adabiyotlar ro‘yxati

1. Abu Nasr Forobiy. Fozil odamlar shahri. – T.: A.Qodiriy nomidagi xalq merosi nashriyoti, 1993. –B.45.
2. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo‘limizni qat‘iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko‘taramiz. –T.: “O‘zbekiston” NMIU, 2018. –B. 235.