

“INSON” MARKAZI DIREKTORLARINING FASILITATIV BOSHQARUV KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH

Elyor Ilhomovich G’oyibov

doktorant

Yoshlar muammolarini o’rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti

E-mail: yusufamuxamedova19@mail.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.16991104>

Annotatsiya: Mazkur tezisdagi ijtimoiy sohada rahbar kadrlarni boshqaruv kompetensiyalarini rivojlantirish, fasilitativ boshqaruv qoidalari hamda uning ish jarayonidagi samaralari tahlil etilgan.

Kalit so’zlar: fasilitativ yetakchilik, liderlik, “Inson” markazi direktorlari, mustaqillik, nazorat, jamoa, fasilitativ boshqaruv, kompetensiya, hamkorlik, demokratiya, qo’llab-quvvatlash.

Аннотация: В данной тезисе анализируется развитие управленческих компетенций руководящих кадров в социальной сфере, рассматриваются правила фасилитативного руководства и его эффективность в рабочем процессе.

Ключевые слова: фасилитативное лидерство, лидерство, директора центров «Инсон», самостоятельность, контроль, команда, фасилитативное управление, компетенция, сотрудничество, демократия, поддержка.

Annotation: In this thesis, the development of managerial competencies of executive personnel in the social sphere is analyzed, the principles of facilitative leadership are examined, and its effectiveness in the work process is considered.

Keywords: facilitative leadership, leadership, “Inson” center directors, independence, control, team, facilitative management, competence, collaboration, democracy, support.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 01.06.2023 yildagi PF-82 “Aholiga sifatli ijtimoiy xizmat va yordam ko’rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo’lga qo’yish bo’yicha kompleks chora-tadbirlar to’g’risida”gi Farmoniga asosan O’zbekiston Respublikasi Prezidenti huzurida Ijtimoiy himoya milliy agentligi, shuningdek, uning Qoraqalpog’iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar boshqarmalari hamda tuman (shahar)larda “Inson” ijtimoiy xizmatlar markazlari tashkil etildi.¹

Ijtimoiy himoya tizimi xodimlarining malakasini oshirish markazining tuman (shahar)lardagi “Inson” ijtimoiy xizmatlar markazlari (keyingi o’rinlarda — “Inson” markazlari) direktorlari malakasi, oshirish hamda “Inson” markazlari qiyin hayotiy vaziyatga tushib qolgan shaxslar va oilalarga har tomonlama yordam ko’rsatadi va odamlarning og’ir ijtimoiy ahvolga tushib qolishining oldini olishga ko’maklashadi. Markaz xodimlari ijtimoiy himoyani tashkil etishlari va mahalla darajasida aholining muammolarini hal qilishlari, ijtimoiy himoyaning maqsadli va samaradorligini oshirishlari hamda yordamga muhtoj aholining ijtimoiylashuviga yordam berishlari shart. Shuningdek, tazyiq va zo’ravonlikka uchragan shaxslar bilan ishlash hamda tazyiqqa uchragan xotin-qizlar, keksalar va voyaga etmaganlarga

¹ O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 01.06.2023 yildagi PF-82-sonli “Aholiga sifatli ijtimoiy xizmat va yordam ko’rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo’lga qo’yish bo’yicha kompleks chora-tadbirlar to’g’risida”gi Farmoni

ijtimoiy-psixologik xizmat ko'rsatadi.²

“Inson” markazlarida ishni samarali tashkil etish, markaz xodimlari hamda mahallalarda kompleks ijtimoiy xizmat ko'rsatuvchi xodimlar o'rtasida do'stona muhitni yaratish, ularning ijtimoiy ish jarayonida faol ishtiroki va erkin fikr bildirish, takliflar kirita olish kompetensiyalarini rivojlantirish jarayonida markaz direktorlari muhim rol egallaydi. Ushbu jarayonni tashkil etishda markaz direktorlaridan fasilitativ boshqaruvchilik kompetensilari talab etiladi.

Dunyoda fasilitativ liderlik boshqaruvning muhim talablaridan biri sifatida demokratik qadriyatlarni o'zida namoyon etib kelmoqda. Demokratik saylovlar, inson huquqlari, matbuot erkinligi va boshqa demokratik prinsiplarning amalga oshirilishi asosida baho beriladi. BMTning «Yoshlar-2030» strategiyasi, Inson huquqlari bo'yicha strategiya, Barqaror taraqqiyot sohasidagi maqsad va vazifalar, Gender tenglikka erishish strategiyasi, Fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi, Millatlararo munosabatlar sohasidagi konsepsiya kabi loyihalarni amalga oshirishda yosh liderlarning roli muhim hisoblanadi.³

Fasilitativ yetakchilik — bu boshqaruv uslubi bo'lib, u xodimlarni imkon qadar ko'proq vakolatli qilishga alohida e'tibor qaratadi. Boshqa barcha jihatlardan ustun tarzda, fasilitativ yetakchilik uslubi ochiq muloqot va hamkorlikni rivojlantirishni, shuningdek, jamoa samaradorligini oshirish uchun qo'llab-quvvatlovchi ish muhitini yaratishni ustuvor vazifa deb biladi.⁴

Xo'sh, fasilitativ yetakchilarni boshqalardan nima ajratib turadi?

- Ular yo'naltiruvchi emas, quvvat beruvchi rolni bajaradilar;
- Ular buyruq berishdan ko'ra hamkorlikni rag'batlantiradilar;
- Ular nazoratdan ko'ra qo'llab-quvvatlashni afzal ko'radilar;
- Ular yopiq boshqaruvdan ko'ra ochiq muloqot va fikr almashinuvini ustuvor qo'yadilar.

Facilitative Leadership model rahbarlarda quyidagi qobiliyatlarni rivojlantirishga qaratilgan:

- Emosional intellect;
- Empatik tinglash;
- Konfliktlarni hal qilish;
- Maqsadga qaratilgan etakchilik;
- Kollektiv hal etish ko'nikmalari.⁵

Endi fasilitativ yetakchilik nima ekanligini bilganimizdan so'ng, u amalda qanday ishlashini ko'rib chiqamiz. Shvarts (Schwarz) fasilitativ yetakchilikda guruhlarining o'z asosiy qadriyatlariga rioya qilishiga yordam beradigan “To'qqizta “asosiy qoida”ni sanab o'tadi:

1. Faraz va xulosalarni sinovdan o'tkazing.
2. Barcha tegishli ma'lumotlarni baham ko'ring.
3. Aniq misollar keltiring va muhim so'zlarning ma'nosida kelishib oling.
4. O'z mantiqingizni va niyatingizni tushuntiring.
5. Pozitsiyalarga emas, manfaatlarga e'tibor qarating.
6. Himoyalash (advokatsiya) va so'roq (inquiry)ni uyg'unlashtiring.

² <https://advice.uz/oz/document/3355>

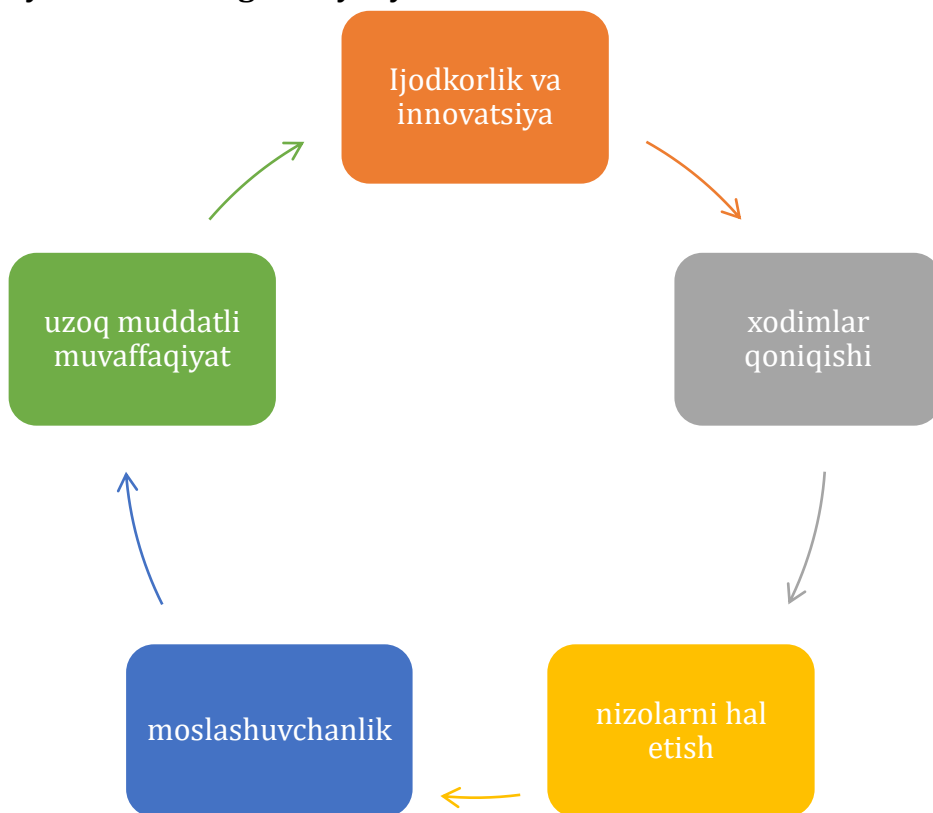
³ Goyibov Elyor “ORIENTAL JOURNAL OF HISTORY, POLITICS AND LAW” 363-377

⁴ <https://teamflect.com/blog/hr-basics/facilitative-leadership>

⁵ Goyibov Elyor “ORIENTAL JOURNAL OF HISTORY, POLITICS AND LAW” 363-377

7. Keyingi qadamlarni va kelishmovchiliklarni sinash usullarini birgalikda ishlab chiqing.
8. “Gapirib bo‘lmaydigan” mavzularni ham muhokama qiling.
9. Zarur darajadagi majburiyatni ta’minlaydigan qaror qabul qilish qoidalaridan foydalaning.

Fasilitativ yetakchilikning asosiy foydalari:



1-rasm. Fasilitativ yetakchilikning asosiy foydalari

Jeffrey Cufaude'ning "Facilitative Leadership" bo'yicha oltita asosiy mavzusi:

1. Insonlarni bog'lash

Fasilitativ yetakchilik odamlarni ularning hamkasblari, mavjud masalalar hamda o'tgan saboqlar va kelajakdagi imkoniyatlar bilan bog'lashni o'z ichiga oladi. Yetakchi suhbat jarayonida sodir bo'layotgan narsani boshqa joyda yoki boshqa vaqtda yuz bergan voqealar bilan bog'lashga harakat qiladi.

2. Yo'nalish berish, lekin nazoratni qo'lga olmaslik

Fasilitativ menejerlar jamoaviy qaror qabul qilishda hammani jalb etadigan hamkorlikka asoslangan yetakchilikni amalga oshiradilar, ammo boshqaruvni o'z qo'lga to'liq olmaydi.

3. Mazmun va jarayonni muvozanatlashtirish

Fasilitativ yetakchilik guruh muhokamalarida mazmun (mavzu) bilan bir qatorda jarayonni ham boshqarishni o'z ichiga oladi. Chunki jarayonning qanday kechishi natijaning muvaffaqiyatiga bevosita ta'sir qiladi.

4. Qiyin mavzularni muhokama qilish

Bu uslub "xonadagi fil" deb ataladigan qiyin masalalarni ham ochiq muhokama qilishni nazarda tutadi. Ochiq, halol va hurmatli muloqot orqali ziddiyatlar samarali hal qilinadi.

5. Mustaqillikni rivojlantirish

Fasilitativ yetakchilik xodimlarning o'zlari qaror qabul qilish va vazifalarni bajarishda mas'uliyatni zimmasiga olish qobiliyatini rivojlantiradi.

6. Chekini bilish va sabrli bo'lish

Fasilitativ yetakchilar orqaga chekinib, ehtiyotkorlik bilan qaysi harakatni qilish kerakligini o'lchash orqali boshqaradilar. Uchrashuvlarda ular ko'proq tinglash va jim turishni afzal ko'rishadi, shunda barcha ovozlari eshitilishi ta'minlanadi.⁶

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Ijtimoiy himoya milliy agentligi huzuridagi Ijtimoiy siyosat laboratoriyasi va Ijtimoiy himoya tizimi xodimlarining malakasini oshirish markazi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida" 2023-yil 30-sentabrdagi 518-son garoriga muvofiq, ijtimoiy himoya sohasida kadrlarni malakasini oshirish kurslarini tashkil etish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Ijtimoiy himoya milliy agentligi direktorining 2025-yil 21-avgustdagi 282-son "Inson" ijtimoiy xizmatlar markazlari direktorlarining malaka oshirish kurslari dasturlarini tashkil etish to'g'risida" gi buyurug'i asosida "Inson" ijtimoiy xizmatlar markazlari direktorlarini 12 kunlik malakasini oshirish o'quv dasturi ishlab chiqildi.

Ushbu o'quv dastur davomida rahbarlik va muloqot ko'nikmalari, moslashuvchan rahbarlik, murakkab masalalar yechimi, quvvotlovchi ko'nikmalar qayta aloqa, post-test kabi asosiy yo'nalishlar kiritilgan. O'quv dastur davomida shuningdek rahbar uslublariga umumiy nazar, o'z-o'zini baholash:rahbarning kuchli jihatlari va o'sish sohalari, xodimlarni yollash va ish joyida saqlab qolish, ijtimoiy xizmatlar sohasidagi rahbarlar uchun "o'zaro manfaatlarga asoslangan muzokarakar" va nizolarni hal etish bo'yicha turli trening va superviziyalar tashkil etilishi ko'zda tutilgan.

Xulosa o'rnida, "Inson" ijtimoiy markazlari direktorlarining boshqaruv kompetensiyalari tuman ko'lamidagi barcha ijtimoiy ishlarining samarali tashkil etilishi, fuqarolarning qiyin hayotiy vaziyatlardan chiqishlariga ijobiy yechim topilishi, xodimlarning kasbiy o'sishi va jamoadagi do'stona muhit yaratilishining asosi bo'lib xizmat qiladi. Shu sababda, rahbar kadrlarni fasilitativ boshqaruvchilik kompetensiyasini yuksaltirish bo'yicha yanada ko'proq ishlar tashkil etilishi maqsadga muvofiqdir.

References:

Используемая Литература:

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Cufaude Jefery "The art of facilitative leadership: maximizing others' contributions".
2. Goyibov Elyor "ORIENTAL JOURNAL OF HISTORY, POLITICS AND LAW" 363-377
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 01.06.2023 yildagi PF-82-sonli "Aholiga sifatli ijtimoiy xizmat va yordam ko'rsatish hamda uning samarali nazorat tizimini yo'lga qo'yish bo'yicha kompleks chora-tadbirlar to'g'risida" gi Farmoni
4. <https://advice.uz/oz/document/3355>
5. <https://teamflect.com/blog/hr-basics/facilitative-leadership>

⁶ Cufaude Jefery "The art of facilitative leadership: maximizing others' contributions"