

СПОРТ ТАШКИЛОТЛАРИДА РАҲБАРЛИК ВА БОШҚАРИШ

*Мактабгача ва бошлангич таълимда жисмоний
тарбия ва спорт йўналиши ўқитувчиси
Шомирзайева Насиба Хошимовна*

*Мактабгача ва бошлангич таълимда жисмоний
тарбия ва спорт йўналиши 550-21 гуруҳ талабаси
Рустамов Бахтиёр Шакар ўғли*

Анотация. Ушбу мақолада, ҳозирда спорт ташкилотларида раҳбарлик қилишда нима ларга эътибор қаратишлари, замонавий раҳбарлар қандай бўлиши, спорт ташкилотларини самарали бошқаришда раҳбарликнинг аҳамияти ҳақида ёритиб берилган

Калит сўзлар. Раҳбар, доминантлик, раҳбарга хос фазилатлар, спорт ташкилоти, бошқарув.

Ҳозир кунда кўплаб тадқиқотчилар диққат-эътиборларидаги асосий хусусиятлардан бири – раҳбар шахсига хос доминантлик (устунлик)ка интилишдир. Айнан шу сифат раҳбарнинг ташаббусни ўз қўлига олишига, гуруҳга етакчилик қилишига ва мураккаб вазиятда масъулиятни ўз бўйнига олишига замин яратади. Шу муносабат билан тадқиқотчи Р. Стогдилл қаламига мансуб «Раҳбар қўлланмаси»да доминантлик бошқарувга зарур сифатлар рўйхатида биринчи ўринга қўйилади. Доминантлик сўзи бир неча маънони англатади. Раҳбарлик мавзусидан келиб чиқилса, ўзгаларга таъсир этиш деган бир жумла мазмунан ҳамма гапга асос бўлади. Юқорида таъкидланган маънодаги «таъсир этиш» ибораси ҳиссиёт туфайли ўзгаларни ўзига жалб эта билиш, ўзаро муносабат натижасида ўзига нисбатан хайрихоҳлик ҳиссини яратишни англатади. Чунки ташкилотнинг илғор фаолияти учун раҳбар ўз зиммасидаги расмий мажбурият ва ваколатлар ўзи етарли эмас. Пешқадам раҳбарга хос фазилатлардан бири – вазминлик ва сабру бардошлиқдир. Раҳбар ҳиссиётини мувозанатлашганлиги, унинг ички дунёсига хос қарама-қарши туйғуларнинг туғёнига йўл қўймасликда ва

кайфиятдаги сокинликда ифодаланади. Маълумки, раҳбар одамлар орасида ва уларга хос турли ҳиссиётлар оғушида яшайди. Бинобарин, атрофдагиларнинг салбий ёки ижобий ҳис туйғулари ўзаро кундалик мулоқотда тез «юқиш» хусусиятига эга. Шунинг учун раҳбар қалтис ва зиддиятли вазиятларда нафақат бошқаларнинг ҳиссиёти таъсирига берилмаслик, балки атрофдагиларга ўз мувозанати ва жиловланган ҳис-туйғуси билан таъсир эта олиши керак. Меҳнат фаолиятини ратсионал тарзда ташкил этиш, яъни меҳнатдаги ижобий жиҳатларга кўпроқ эътибор бериш, ноҳуш вазиятларни донолик билан бартараф этиш, кўпроқ яқин дўстлар даврасида бўлиш, жисмоний тарбия ва фойдали машғулотларга ишқибозлик кайфиятида вақтни ўтказиш, ҳар қандай стрессга қарши тура олишни кучайтиради, шунингдек, организмнинг ишчанлик қобилиятини қайта тиклашга хизмат қилади. Бошқарув фаолиятини самарали бажариш учун раҳбарга зарур фазилатлардан яна бири – муваффақиятга интилишдир. Раҳбар ўз олдига мақсад қўя олиши ва уни бажаришга уриниши лозим. Раҳбар таваккалга бора оладиган ва хавф-хатардан қўрқмайдиган характерга эга бўлиши лозим. Мақсадга эришиш иштиёқи билан яшайдиган одам доим ўз фаолият натижалари ҳақида хабардор бўлишни истайди. Меҳнат билан боғлиқ вазият эса фаолиятидан маълумот олиш орқали ўз ҳаёт мазмунини таҳлил этиш имконини беради. Айнан шу тоифага мансуб шахслардан бирининг айтишича: «Мен учун бизнес фақатгина бойиш воситаси эмас, бойлик орттириш мен учун ҳеч қачон мақсадга айланмаган. Бизнес шунинг учун ҳам менга роҳатбахшки, у ҳар кун чексиз муаммоларни ҳал қилиш мақсадида ақл-идрокимни бир нуқтага жамлашга ундайди» Раҳбарнинг, нафақат, обрўсини оширадиган, балки қийин вазиятда уни асосий мақсад йўлидан етаклайдиган фазилатлардан бири мустақилликдир. Раҳбар ўз қараши, мушоҳада лаёқати ва шахсий нуқтаи назарига эгаликка интилиши лозим. Тўғри, раҳбар ўз ҳамкасбларига, шунингдек, маслаҳатчиларига қулоқ тутиши керак, лекин қарор ва унинг ижроси раҳбар зиммасига юклатилади. Шу боис фикрлаш ва хатти-ҳаракатдаги мустақиллик самарали бошқарувнинг асосий омилларидан

биридир. Аммо, мустақиллик қайсарлик кайфиятига айланмаслиги лозим. Бунинг учун раҳбар ҳамиша ўз ташаббусини ташкилот ёки жамоа мақсадлари билан уйғунлаштириб бориши зарур. Хулоса қилиб айтганда, ҳеч бир инсон юқорида назарда тутилган хислатлар билан бирга туғилмаслиги барчамизга маълум. Буларнинг ҳаммаси инсонга ато этилган лаёқат, шунингдек, ижтимоий-тарихий яшаш шароитларининг махсулидир. Бундай хислатларнинг раҳбар фаолиятида намоён бўлиши, шахсдан мунтазам тартиб ва ўз устида ишлашни, доимо ўз идрокида намуна яратиш ва унга тақлид этишни талаб қилади. Бугунги кунда ўқув – тарбия муассасаларининг бозор муносабатларига ўтаётганлиги боис у ерда меҳнат қилаётган педагог ходимларнинг хўжалик юритишга нисбатан қобилиятлари қандай даражада эканлиги уларни қизиқтирмасдан қолмайди. Спорт ташкилотлари раҳбарлари ўз фаолиятлари давомида қўйида келтирилган тавсияларга амал қилсалар, ташкилот ва ходимлар келажаги учун илдам қадам қўйган бўларэдилар.

Гапиришдан кўра кўпроқ тинглаш;

Ўз ишлари ҳақида бошқаларнинг фикрига қулоқ тутиш;

Ходимлари билан ишончли муносабат ўрнатиш;

Ўз компанияси ходимларининг ҳаётини яхшилашга ҳаракат қилиш;

Ўз хатоларини тан олиш;

Сўз якунида шуни айтиб ўтиш жоизки, спорт ташкилотлари раҳбарлари чиқараётган ҳар бир қарорлар, шу соҳа вакиллари, кўплаб мутахассислар, спортчилар, ходимлар ва тренерлар фаолиятига бевосита салбий ёки ижобий таъсир этишини ёдда тутишлари лозим.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Гулямов З.Т. Истомин А.А. Набиулин Р.Х. “Спорт менежменти”. “Илмий техника ахбороти пресс нашриёти” Тошкент-2016 372 б
2. Набиуллин Р.Х. “Жисмоний тарбия ва спорт менежменти” дарслиги. Мувофиқлаштирувчи Кенгашдан ўтганлиги тўғрисидага гувоҳнома рақами №303-014 ва санаси 2016 йил 21 апрел. I ва II ТОМ. __