



RAHBAR SHAXSNING IJTIMOY-PSIXOLOGIK XUSUSIYATI.

*Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti Tarix yo'nalishi 4- kurs talabasi
Butayev Mehruzbek Bekmurod o'g'li*

Anotatsiya: Bu maqolada salbiy va ijobiy, ijtimoiy-psixologik xususiyatlarning boshqaruv jarayoniga ta'siri hamda rahbarlar uchun ulardan foydalanish usullari haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: Faoliyat, boshqaruv, rahbar, ijtimoiy, psixologik, iroda, mas'uliyat, xususiyat, xodim, koeffisient.

Kirish

Boshqaruvchi rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat rahbarlarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlarga ega bo'lishi bugungi kun talabidir. [1:13] Albatta aytib o'tilgan sifatlarga ega bo'lish juda yaxshi. Ulardan o'rinli foydalana olish esa jamoa harakatlar natijasining hamda jamoa psixologik muhitining yanada ijobiylashuvi uchun zamin yaratadi. O'z navbatida bu holat o'zaro munosabatlarda, rahbarga bo'lgan hurmat ko'rsatkichida va uning nufuzida bilinadi. Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda subyekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilishda o'z ifodasini topadi. Shaxslar aro munosabatda ish tuyg'uni keltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idrok qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro'-e'tibor ma'naviy boylik bo'limidan ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning mexanizmi hisoblanadi. Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi: - irodaviy kuch-quvvatning mujassamlashuvi; - boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari bilan maqsadga intilish va sobidqadamlik; - tashabbus, mustaqillik, ijodiylik; - dadillik, jasoratlilik, to'sqinlarni pisand qilmaslik; - vazminlik, esankiramaslik, o'zini-o'zi qo'lga ola bilishlik; intizomlilik, o'zini-o'zi udda qila olish va boshqalar. Bular tarif berilgani kabi subyektiv jihatdan faoliyat samaradorlik omili hamda iliq psixologik muhit mexanizmi uchun asos bo'ladigan talablardir. Nega aynan birgina xususiyat butun boshli faoliyat mexanizmi sifatida qaralmoqda? Bunga sabab faoliyatdan anglashilgan holatda shaxs irodasiga hamohang tarzda burch, mas'uliyat, o'ziga bo'lgan ishonch hissi ortib boradi. Bunday xislatlar esa turli rahbarlarda turlicha ravshda namoyon bo'ladi. Boshqaruv psixologiyasida shu kabi xislatlarni va



yondashuvlarni yuzaga chiqarish, rivojlantirish masalalari tadbiiq etiladi. Takidlanganidek ta'sir omillari qatoriga psixologik bilim va holatni asosiy jihat sifatida kiritish ilmiy asosga egaligi boshqaruv jarayoni hamda rahbar-xodimlar uchun manfaatlidir. O'z o'rnida ilmiy asoslanish boshqaruv psixologiyasida ijtimoiy-psixologik usullar orqali o'rganiladi. Ijtimoiy-ruhiy usullarning asosiy maqsadi jamoalarda sog'lom ijtimoiy-ruhiy muhitni yaratishdir. Bu usul ijtimoiy-ma'naviy vaziyatga ta'sir etish yo'li bilan kishilarning fe'l-atvori, ruhiyatini hisobga olib, ularning ijtimoiy (sotsial) talabini qondirish orqali boshqarishni bildiradi. Boshqacha qilib aytganda, sotsial-ruhiy metodlar ishlab chiqarish jamoalarini, ulardagi "psixologik iqlimni", har bir xodimning shaxsiy xususiyatlarini o'rganishga asoslangan usullardir.

Rahbarlarning motivatsion tahlili boshqaruvga ta'sir qiluvchi eng asosiy omillardan biri. Chunki rahbar tomonidan xodimga yuklatilgan vazifaning tez va sifatli bajarilishidan tashkilot ham jamoa ham manfaatdor bo'ladi. Vazifaning tez va sifatli bajarilishi esa rahbarga bog'liq. Rahbar vazifaning qandayligini bilishi va uni qaysi xodimga topshirishi yechimning negizidir. To'g'ri xodimlarning vazifaviy vakolati turlicha. Lekin rahbar qaysi xodimining tajribasi va ishga moyillik darajasini aniq bilishi - bu yarim natija hisoblanadi. To'g'ri tanlangan xodimga motivatrlik xislatidan foydalanib qiziqtirish va rag'batlantirish berish esa rahbarning zimmasida hamda bu ijobiy natijaga asos bo'ladi. Rahbar ham vakolat va odob me'yorlariga tayangan holda xizmat va vazifalar majmuyini amalga oshiradi. Rahbarlik odobi ijtimoiy-ruhiy xususiyatlarning birlamchi omili bo'lib xizmat qiladi. Rahbarlik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, axloqiy me'yor, talab va tamoyillar bo'lgan erkinlikka asoslanadi. Rahbar nafaqat o'zi erkin bo'lishi, balki sherigining, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim. Darhaqiqat, odob me'yorlariga amal qilish har qanday munosabatda birinchi o'rinda turadi. Erkinlik esa ma'lum me'yoriy chegaralar asosidagi xususiyat. Sababi o'zaro hurmat, yosh ko'rsatkichi, tajriba va shu kabi ko'plab jihatlar muvozanat omilidir. Albatta erkinlik kerak. Rahbar vazifani topshiryotganda va qabul qilyotganda vakolati va ma'lum erkinligidan foydalanishi zarur. Xodim esa vazifani bajarish davomida istalgan uslub va ijodiy hamda amaliy erkinligidan foydalanishlari zarur. Rahbarlik mahoratining muhim jhati muomala madaniyatidir. Yoqimli va muloyim suhbat olib borish tadbirkorlikda, rahbarlikda katta yutuqqa olib keladi. Nafaqat boshqaruvda, rahbarlik balki har qanday holatda muomala madaniyati insoniylikning asosiy jhatidir. Rahbarlarning muomala madaniyati esa uning jamoadagi mavqeyini belgilaydigan va munosabatlarda hurmatini oshiradigan 1 Koeffisient – (lot.coefficiens,



coefficientis – yordam) 1.(matematik) Biror matematik o'zgarma yoki ma'lum ko'paytuvchisi. 2. (fizik) Biror fizik xossani miqdor jihatdan belgilovchi ko'paytuvchi xususiyatdir. Rahbarlar jamoa va xodimlar bilan doimiy vakolat doirasida muomala qilishi biroz noto'g'ri. Chunki rahbar xodimlari bilan xodimining tajribasi, bilim darajasi va uning xislatlaridan xabardor bo'lishi kerak. Bular esa turli suhbatlar va muomala natijasida yuzaga chiqadi. Rahbar mumolasida samimiylik, vazminlik asosiy xususiyat. Xodimlarning rahbarga bo'lgan hurmati va ishonchi samimiylik hamda vazminlik xislatlari orqali mustahkamlanadi. Rahbarlar muomala jarayonida yolg'ondan foydanmasliklari muomala munosabatlarini ijobiy va uzoq vaqt davom etishiga xizmat qiladi. Rahbar turli muassasalar bilan o'zaro ma'lum munosabatlarga kirishishlari, hamkorning ko'ngliga yo'l topa olishi zarur. Bu haqda rahbarlik ilmining nazariyotchilaridan biri Deyl Karnegi shunday degan: "Siz sherigingiz bilan u qiziqqan masalalar yuzasidan gaplashing, shunda ishingiz baroridan keladi". Karnegining bu fikrlari qiziqarli va juda o'rinli. Chunki rahbarlar muassasa va tashkilot nomidan turli shartnoma va kelishuvlarga erishishi muhim. Bunday holatda esa hamkor yoki sherikning dunyoqarashidan va uning manfaatlar qiziqishidan kelib chiqib munosabat o'rnatishi qaysidir jahatdan foydali bo'ladi. Xodimlar bilan munosabat qilishda ularning ijtimoiy iqtisodiy va oilaviy holatidan ma'lum darajada xabardor bo'lishi yanada kerakli omil bo'ladi. Umuman olganda hamkorlarning, xodimlarning qiziqishlari, yutuqlari, muammolari va oilaviy ishlarini bilishi hamda tashkilot ishlariga aralashmagan holda rivojlantirishga yordam berishi, hal qilishi ikki tomon uchun ham manfaatlidir.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov. Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Tafakkur qanoti", 2020.
2. To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020.
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017.
4. Haydarov A. Siyosiy madaniyat mas'uliyati. - Toshkent, - "Tafakkur" 2009.
5. E.G'. Nabiyev, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O'quv qo'llanma. - T.: "Akademiya" nashriyoti, 2006.
6. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. // - Toshkent: "Yangi asr avlod", 2016.
7. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. // - Toshkent: "YUNAKS-PRINT" MCHJ bosmaxonasi, 2005.