



PSIXOLOGIYADA LIDERLIK MAXORATI

Xudoyorova Sadoqat Mo'minova

Buxoro psixologiya va xorijiy tillar insituti "Psixologiya" yo'nalishi

2- bosqich talabasi

Annotatsiya: *Ushbu maqolada korxonada, tashkilot, muassasalarni boshqarishdagi mavjud muammolar va ularni hal etilishi, rahbar shaxsi hislatlariga, samarali boshqaruv jarayonini tashkil etishdagi aqliy, tashkiliy va hissiy - irodaviy jarayonlari, uning moddiy va ma'naviy resurslarni oqilona boshqara olish malakalari. Jamoada yuqori mavqerini egallovchi shaxs haqida yoritilgan.*

Kalit so'zlar: *demokratiya, gumanitar rivojlanish, intellektual va tashkiliy qobiliyat, umumiy qobiliyat, maxsus qobiliyat, avtoritar, demokratiy, liberal, demokratiy ishlash uslubi, kommunikativ qobiliyat, simpatiya, antipatiya, lider.*

Kirish: O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev Oliy Majlis palatalariga navbatdagi Murojaatnomasida "Demokratik o'zgarishlar biz uchun eng to'g'ri va yagona yo'ldir" deb ta'kidladi. Ushbu murojaatda etakchi kadrlarning davlatimizning ijtimoiy-iqtisodiy, madaniy va gumanitar rivojlanishidagi o'rni ta'kidlangan. Rahbarlarning boshqaruv qobiliyati, uning kasbiy bilimi, fuqarolarga nisbatan insonparvarligi, odamlarning hayotiy muammolarini hal etishda yordam berish kabi ezgu g'oyalarga to'la bo'lishi davr talabi ekani ta'kidlandi.

Ommaviy ish ko'pincha odamlar bilan muloqot qilishi, omma oldida gaplashishi va shu bilan birga u o'zining kasbiy va boshqaruv fazilatlarini namoyish qilishi kerak. Boshqa yo'l bilan, bu jarayon o'zini taqdimot deb atash mumkin. Ammo o'z-o'zini namoyish qilish, diqqat albatta psixologik tayyorgarlikni talab qiladi.

Muassasa, korxonada va tashkilot rahbarlarining butun boshqaruv tizimida yetakchi o'rin egallashi, bir tomondan, tashkilotdagi islohotlarni amalga oshirishda masuliyatni o'z bo'yniga olish zarurati, ikkinchidan esa itoatdagi xodimlarning



rahbarga bo'lgan ishonch va umidlari bilan asoslanadi. Har bir boshqaruv vaziyati o'ziga xos va betakrordir. Bir vaziyatda samara bergan uslub boshqa vaziyatda mutloqo noo'rin bo'lishi mumkin. Asosiy etibor rahbar shaxsini mukammallashtirishga, undagi intellektual va tashkiliy qobiliyatlarni rivojlantirish zarurligiga qaratiladi. Bunday faoliyat esa rahbarning o'z- o'zini yanada chuqurroq o'rganishi, uning ichki zaxirasida nima bor-u nima yo'qligini taftish etishdan boshlanadi.

- ❖ Korxonada muassasalarda xodimlarni boshqarishda quyidagi jihatlarga alohida etibor berish lozim:
 - Huquqiy;
 - Iqtisodiy;
 - Ijtimoiy - psixologik;

Huquqiy jihatdan: rahbar korxonada faoliyatiga doir me'yoriy hujjatlarni bilishi, ularni amalda qo'llay olishi, ularni ommaviylashtirish hamda xodimlarga ularning mazmunini tushuntira bera olishi lozim.

Iqtisodiy jihatdan: xodimlarning oylik maoshlarini o'z vaqtida berilishi va ularni moliyaviy tomondan to'liq taminlanishini nazoratga olishi zarur.

Ijtimoiy –psixologik jihatdan: kadrlarni ish o'rinlariga joylashtirish, xodimlar adaptatsiyasi (moslashishi), xodimlarni tashkilot maqsadi sari yetaklash, xodimlarni motiatsiyalash, xodimlarni kasbiy malakasi va maxoratini oshirish kabilar inobatga olinsa ish samaradorligini yanada oshishiga sabab bo'ladi.

Odatda psixologiyada qobiliyatning umumiy va maxsus turlari ko'rsatiladi. Umumiy qobiliyatlar shaxsning o'ziga xos xususiyati har qanday faoliyatiga kirish uchun imkoniyat yaratsa, maxsus qobiliyat faqat alohida yo'nalishdagi faoliyat turida muvofaqiyatga erishishga asos bo'ladi. Rahbar intellekti qanchalik yuqori bo'lishi



kerak degan savolga tatqiqotlar shuni ko'rsatadiki: o'ta yuqori intellekt yuksak rahbarlik faoliyatini omalga oshirishga xalaqit berar ekan. Sababi qaror qabul qilishda haddan tashqari aql ishlatish bu jarayonni yanada cho'zib yuborishi mumkin. Bu tatqiqot shuni ko'rsatadiki rahbarga nazariy bilimdan ko'ra amaliy bilim rivojlangan bo'lishi kerak degan to'xtamga kelingan.

G'arbda boshqaruvning psixologik muammolarini o'rganish bo'yicha ko'plab qimmatli tajribalar o'tkazilgan. Jumladan, mashhur nemis psixologi K.Levin rahbarlarni 3 tipga bo'lib o'rgangan. Ular quyidagilar: avtoritar, demokrativ va liberal rahbarlik. Olim avtoritar boshqaruv uslubi to'g'risida gapirib, ushbu tipdagi rahbarlarga jamoa, jamoatchilik fikr-mulohazalarini inobatga olmaslik, tanho hukm va xulosalar chiqarishga odatlanish, jamoani qattiqqollik bilan boshqarish, o'zini yakka hokim sifatida tan olish kabi sifatlar xos ekanligini ta'kidlaydi.

K.Levin odil boshqaruv usuli sifatida demokrativ ishlash uslubini taklif qiladi. Uning fikricha, demokrativ uslubdagi boshqaruvchi jamoa fikri, g'oyasi, muayyan darajada qarorga kelishi, huquqiy tenglikka rioya qilinishi, erkinlikni ro'yobga chiqishi to'g'risidagi masalalarga oqilona munosabatda bo'ladi. Olim liberal boshqaruvchilarni qat'iyatsizlik va printsipsizlikda ayblaydi. Bu uslub ilmiy jamoalarda, inoq guruhlardagina ijobiy natija berishini ta'kidlaydi¹.

Amerikalik olim L.Laykert boshqaruv uslubining samaradorligini oshirish muammosini o'rganib, rahbarlik uslubida majbur qilish usullaridan foydalanmaslik kerakligini ta'kidlaydi hamda eng oqilona usul sifatida ishontirish usulini taklif qiladi.

Ingliz olimi M.Meksonning izohlashicha, rahbar faoliyatining samaradorligi, eng avvalo, kommunikatsiya samaradorligiga bog'liqdir. Kommunikatsiya samaradorligiga esa quyidagilar bilan izohlanadi:

¹ Yo'ldoshev M. Rahbarlik psixologiyasida axloq. T.: Sharq 2010 y



- 1) Kishilar bilan yakkama-yakka suhbat olib borish qobiliyati;
- 2) Telefonda so'zlashish qobiliyati;
- 3) Rasmiy hujjatlarni tuzish va oqiy olish qobiliyati;
- 4) Majlislarda qatnashish madaniyati va hokazo.

Muallifning fikricha, har bir rahbar 50-90% gacha vaqtini kommunikatsiya sarflaydi. Rahbar qanchalik kommunikativ qobiliyatga ega bo'lsa, uning rahbarligidagi jamoada shunchalik nizoli holatlar kam bo'ladi.

Taniqli psixolog D.Karnegi boshqaruv samaradorligini rahbar va xodimlar o'rtasida yuzaga keladigan munosabatlar, muomala jarayonlari bilan bog'lab tushuntiradi. Uning fikricha, eng yaxshi rahbar ko'p gapirishni biladigan emas, balki qo'l ostidagi xodimlarni ko'proq eshita oladigan rahbar hisoblanadi. Rahbarlarda tinglash qobiliyatining mavjudligi uning mehnat jamoasida obro' topishida o'ziga nisbatan ishonch hosil bo'lishida, odamlarni ortidan ergashtira olishida muhim o'rin tutadi.

Mashhur rus psixologi S.L.Rubinshteyn o'z ilmiy izlanishlarida jamoada ruhiy muhitni o'rganishga oid ko'rsatmalar, tavsiyalar ishlab chiqqan.

Atoqli olim A.N.Leontevning boshqaruv haqidagi ta'limotida rahbar emotsiyasi, motivatsiyasi, ehtiyoji uning shaxsiyatini belgilovchi asosiy omillar sifatida qaralgan.

Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki ko'rinishda yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guuhda o'zining mavqeyiga ega. Bu mavqe guruhning rasmiy yoki norasmiy munosabatlar tizimida qo'lga kiritilgan bo'lishi mumkin. Jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar bo'lib hisoblansa, norasmiy tizimda



jamoaning ko'pchilik a'zolarida ma'lum xislatlari bilan simpatiya uyg'otib yuqori mavqeni egallovchi shaxs esa liderdir².

Lider o'zining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi va uning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati- guruh manfaatini himoya etish va har narsadan ustun qo'yish, doimo guruh oldiga qo'yilgan vazifani yechishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishi lozim. Tashkilot manfaatiga zid yo'l tutgan lider atrofida o'zi kabi hamtovoqlarini to'plashi va o'zining og'uvchi xulqi bilan nafaqat tashkilot maqsadi, balki tashkilot rahbarining obro'siga putur yetkazadi. Rahbar o'z tashkilotidagi mavjud imkoniyatlarni qo'llagan holda norasmiy liderni nafaqat guruhdan ajratishi, balki unga ma'qul keluvchi va uning qobilyatlariga mos keluvchi vazifalarni topib bersa ish samaradorligini oshishiga sabab bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Yo'ldoshev M. Rahbarlik psixologiyasida axloq. T.: Sharq 2010 y.
2. Mirqosimov M. O'zbek mutafakkirlari boshqarish haqida. T.: 1997 y.
3. Kochetov A.I. O'z-o'zini tarbiyalash bilan qanday shug'ullanish kerak - M.: Oliy maktab, 1986 yil.
4. Karimova V., va boshq. Boshqaruv psixologiyasi. T.: 2001 y. Fan va texnologiya. 2008 y.
5. Davlat xizmati personalini boshqarish. Mualliflar guruhi. T.: Akademiya. 2002 y.

Internet saytlari:

1. <https://www.ziyonet.uz>
2. [https:// www.press-servis/ .uz.](https://www.press-servis/.uz)
3. [https:// www. Gov.uz.](https://www.Gov.uz)

² Kochetov A.I. O'z-o'zini tarbiyalash bilan qanday shug'ullanish kerak - M.: Oliy maktab, 1986 yil.