

RAHBARLARNING BOSHQARUV JARAYONIDAGI PSIXOLOGIK VAZIFALARI

Mirtadjiyeva Madina O‘tkurovna

Toshkent shahar Olmazor

tumani 278-maktab psixologi

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada rahbarlarning boshqaruv jarayonidagi psixologik vazifalari, jamoa bilan ishlashdagi muhim jihatlar hamda samarali boshqaruvning psixologik omillari yoritiladi. Shuningdek, rahbar shaxsining kommunikativ va motivatsion xususiyatlari tahlil qilinadi.

Kalit so‘zlar: rahbar, boshqaruv, psixologik vazifalar, jamoa, motivatsiya, muloqot, liderlik, boshqaruv psixologiyasi

KIRISH

Bugungi kunda boshqaruv faoliyati nafaqat tashkiliy, balki psixologik jihatdan ham muhim ahamiyat kasb etadi. Har qanday tashkilot yoki jamoaning muvaffaqiyati ko‘p jihatdan rahbarning boshqaruv mahorati va insonlar bilan ishlash qobiliyatiga bog‘liqdir. Rahbar boshqaruv jarayonida jamoani bir maqsad sari yo‘naltiruvchi asosiy shaxs hisoblanadi. Shu sababli rahbarning psixologik bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lishi muhimdir. Psixologik jihatdan rahbarning asosiy vazifalaridan biri — jamoada sog‘lom psixologik muhit yaratishdir. O‘zaro hurmat va hamkorlik mavjud bo‘lgan muhit ish samaradorligini oshiradi.

Rahbar xodimlarning individual xususiyatlarini hisobga olishi kerak. Har bir insonning xarakteri, qobiliyati va motivatsiyasi turlicha bo‘lgani sababli individual yondashuv muhim hisoblanadi. Muloqot madaniyati boshqaruv jarayonining asosiy omillaridan biridir. Rahbar xodimlar bilan samimiy va ochiq muloqot olib borishi kerak. Motivatsiya berish ham rahbarning muhim psixologik vazifalaridan hisoblanadi. Rag‘batlantirish va qo‘llab-quvvatlash xodimlarning ishga bo‘lgan qiziqishini oshiradi. Rahbar nizoli vaziyatlarni to‘g‘ri boshqara olishi zarur. Konfliktlarni adolatli va tinch yo‘l bilan hal qilish jamoadagi barqarorlikni ta‘minlaydi. Stressni boshqarish ham boshqaruv faoliyatida muhim ahamiyatga ega. Rahbar o‘z hissiyotlarini nazorat qila olishi va jamoaga ruhiy barqarorlik bera olishi kerak. Liderlik qobiliyati samarali boshqaruvning asosiy shartlaridan biridir. Tashabbuskorlik, mas‘uliyat va qat‘iyat rahbar shaxsining muhim fazilatlarini hisoblanadi. Shuningdek, rahbar xodimlarning kasbiy va shaxsiy rivojlanishiga e‘tibor qaratishi kerak. Seminar va treninglar orqali jamoaning salohiyatini oshirish mumkin.

Rahbarlarning boshqaruv jarayonidagi psixologik vazifalari jamoaning samarali faoliyat yuritishida muhim o‘rin tutadi. To‘g‘ri psixologik yondashuv va liderlik orqali sog‘lom hamda muvaffaqiyatli jamoani shakllantirish mumkin. Bugungi kunda jamiyatimizda rahbarlik faoliyati to‘g‘ri rejalashtirilsa davlatimiz va xalqimiz oldida turgan ko‘plab muammolar o‘z yechimini topib, yurtimiz obod, turmushimiz farovon bo‘lishiga shak-shubha yo‘q. Lekin ochig‘ini aytganda, jamiyatimizda rahbarlik faoliyati va uning samarasi talab darajasida emasligi ayon bo‘lib boryapti. Buning har xil ob‘yektiv va sub‘yektiv omillari bor albatta. Sub‘yektiv omillardan biri shuki, jamiyat a‘zolaridan bir qismining ongi, dunyoqarashi hali boshqaruv faoliyatiga tayyor emasga o‘xshayapti. Rahbarlikning mohiyatini, maqsad va vazifalarini tushunmaslik oqibatida ayrim yetakchilar o‘z faoliyatiga loqayd munosabatda bo‘lmoqda. Ba‘zi kishilar esa boqimandalik kayfiyatidan to‘la qutilgan emas. Rahbarlik tushunchasiga quyidagicha ta‘riflarni keltirish mumkin:

1. Rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir.

2. Rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustaqil qaror qabul qiladi.

3. Rahbar o‘z sohasiga yangi g‘oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriyetuvchi tadbirkor shaxs.

4. Rahbar mehnati, ayni vaqtda tadbirkorlikka asoslangan mashaqqatli faoliyat hisoblanadi. Unga sarflangan kuch, mablag‘ ba‘zan vaqtincha foyda emas, zarar keltirishi, muassasa foyda o‘rniga zarar ham ko‘rishi mumkin. U bunday holatlarni oldindan ko‘ra olishi va bunga tayyor turishi, zarur bo‘lganda, faoliyatini qayta boshlashi, o‘zida bunga kuch topa olishi kerak. O‘zaro munosabatlarda rahbarlarning bir-birini to‘g‘ri tushuna olishiga imkon bermaydigan, har xil kelishmovchiliklarga olib keladigan omillar ham bor. Shu uch guruhga kiruvchi xislatlar yagona maqsadga, ya‘ni tashqi olamni insonning o‘z extiyojiga binoan o‘zgartirishga qaratilgan. Ishlab chiqarish sharoitida inson xulqini tushunish va uni boshqarish uchun shaxs tabiati xaqida ma‘lum bir ma‘lumotga ega bo‘lish kerak. Aniqlanishicha, Yaponiya qayta ishlab chiqarish yirik kompaniyalari rahbarlarining o‘rtacha yoshi 63,5 bo‘lsa, shu toifa amerikalik rahbarlarning yoshi 59 da ekan. Yaponiya yirik kompaniya rahbarlarini o‘rganishda uchraydigan va taajjublanarli jihatlardan biri, ularning yoshi ulug‘ligidir. Ba‘zi bir tashkilotlarda kompaniya prezidentining yoshi 65 deb cheklangan bo‘lsada, lekin ko‘pgina avtomobil sohasidagi firma rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqoriligi ajablanarli. Bu sohada o‘tkazilgan tadqiqotlar shundan dalolat beradiki, katta yoshli rahbarlar, agar ularning sog‘ligi ko‘ngildagiday bo‘lsa, ushbu tashkilot uchun katta tajriba manbaidir. Yosh rahbar boshqaradigan tashkilotdagi xodimlarning o‘rtacha yosh ko‘rsatkichi ko‘pincha past bo‘ladi. Yoshlik (30-35 yosh atrofida) bu yangilik va

kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qo‘rqmaslik va o‘zgaruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi. Afsuski, bunday tashkilotda katta yoshdagi (40-45 dan yukori) xodimlarga, hatto, shubha bilan qarashadi. Lekin, aniqlanishicha, inson 35-55 yoshlarida o‘z kasbining mohir ustasiga aylanadi, o‘z sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ihtirolarni joriy etishga o‘zida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik kayfiyati shakllanadi. Albatta, hamma yosh rahbar ilg‘or texnologiya tarafdori va shunga moyil deb aytish kiyin, lekin yoshlarga zamonaviylik xos. Bu esa o‘z navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilg‘or ishlab chiqarish uslublariga murojaat etish ehtimolini kuchaytiradi. Xaqimizda “yoshi katta bo‘lsa ham ko‘ngli yosh “degan ibora bor. Demak, zamonaviy rahbar yoshidan qat‘i nazar ilg‘or texnologiyalar tarafdori, tashkilot miqyosida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qobiliyatli bo‘lishi lozim. Bu esa o‘tash davri talabidir. Mamlakatimizda tadbirkorlik va davlat boshqaruvi sohasida ayollarga katta yo‘l ochilgan. Ammo, shunga qaramay, rahbar so‘zi ko‘pincha erkak jinsi bilan qiyoslanadi va negadir, ayol rahbar idora etadigan sohalar sifatida maorif, sog‘liqni saqlash, aholiga xizmat ko‘rsatishdan nariga o‘tilmaydi.

Liderlikniing asosiy jihatlaridan biri – guruh manfaati haqida g‘amxo‘rlikdir. Shuning uchun ham liderlik ta‘rifidagi asosiy ma‘no kasb etuvchi tomonlar bu – shaxsning ushbu vaziyatni muvaffaqiyatli hal eta olishi va guruh manfaati yo‘lidagi jonbozligini tushunishi mumkin. Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo‘lib o‘rganish taklif qilinadi: 1. Biografik tavsif 2. Qobiliyat 3. Shaxs xislatlari Rahbar shaxsining biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy mavqei va ma‘lumoti kiradi. Rahbarga xos kompetentsiyalar quyidagilar hisoblanadi. 1. Maqsadning qo‘yilishi – tashkilotning biznes maqsadlariga mos keluvchi vazifalarini ishlab chiqa olish va uni boshqalarga etkazib bera olish. 2. Motivatsion qo‘llab quvvatlash – xodimlarning o‘z ishiga sadoqatini mustahkamlay olish. Muvaffaqiyatli rahbarlikka oid shaxs xislatlarini talqin etar ekanmiz, shu mavzu yuzasidan chet el olimlari tomonidan o‘tkazilgan ba‘zi bir tadqiqot natijalariga murojaat etamiz. Amerika va Yaponiyalik menejerlarni o‘rganish asosida samarali rahbarlikka oid quyidagi xislatlar ajratib ko‘rsatiladi:

- strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi;
- faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o‘z mas‘uliyatini oshirishga intilish;
- xavfli sharoitda ijodiy va ratsional qaror qabul qila olish;
- o‘z kuchiga cheksiz ishonch;
- o‘z huquqlarini anglash va mas‘uliyatni his qilish;
- kezi kelganda qurbon berishga ham tayyor turish;
- muloqot malakalarini mukammallashtirishga intilish.

XULOSA

Xulosa o‘rnida shuni aytishimiz kerakki rahbar – bu yetakchi .Jamiyatni ergahtira oladigan yetuk shaxs hisoblanadi. Jamiyat yashar ekan rahbarlik ham doimo mavjud bo‘ladi. Biroq, etakchilik jarayoni etakchilik harakatlaridan, ya'ni boshlanishi va oxiriga ega bo‘lgan voqealardan iborat. Bu hodisalar alohida sharoitlarda lider va izdoshlar o‘rtasidagi qisqa muddatli o‘zaro ta'sirlar sifatida sodir bo‘ladi. Shuni ta'kidlash kerakki, yuqorida tavsiflangan rahbarning umumiy xususiyatlari har tomonlama emas va faqat uning ijtimoiypsixologik mohiyatini oydinlashtiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. UNESCO. Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives. Paris: UNESCO, 2017.
2. World Bank. World Development Report 2018: Learning to Realize Education’s Promise. Washington, DC: World Bank, 2018.
3. Karimov I.A. Adolat, vatan va xalq, manfaati har narsadan ulug‘. - T.: «Uzbekiston»,1998.
4. Axlidinov R.Sh., Oldroyd D., Xodjayev A. Uzbekistonda ta’limni boshqarish: muammolar, izlanishlar, yechimlar. - T.: «TACIS-PROJECT», 1999.
5. Begimkulov U.Sh. Pedagogik ta’lim jarayonlarini axborotlashtirishni tashkil etish,boshqarish nazariyasi va amaliyoti: Pedagogika fanlari doktori ... diss. - T., 2007
6. Komilova, M. (2022). Становление и развитие смешанного обучения.