

RAHBAR FAOLIYATINING SPESIFIK VA PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Shamsiddinova Sadoqatxon G'opporjon qizi

Qo'qon universiteti Ta'lim muassasalari boshqaruvi magistranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada rahbarning spesifik xususiyatlari, boshqaruv psixologiyasining dolzarbligi, muammolari, bolalar psixologiyasi va iqtisodiy psixologiyalarning pedagogikpsixologik jihatlari yoritilgan. Boshqaruv psixologiyasi – psixologiya fanidagi boshqarish faoliyatining psixologik qonuniyatlarini o'rganuvchi soha.

Kalit so'zlar: boshqaruv, rahbar, boshqaruv sifatlari, rahbarning liderlik xususiyatlari.

Аннотация: В данной статье освещаются актуальность, проблемы психологии управления, педагогические и психологические аспекты детской психологии и экономической психологии.

Ключевые слова: менеджмент, лидер, управленческие качества, лидерские качества лидера.

Abstract: This article highlights the relevance, problems of management psychology, pedagogical and psychological aspects of child psychology and economic psychology.

Key words: management, leader, management qualities, leader's leadership qualities.

Kirish

Prezident Sh. Mirziyoyev ta'kidlaganidek: "Ish yuzasidan talabchanlik qilish boshqa, odamlarning shaxsiyatiga tegish butunlay boshqa narsa. Odamlar ish yuzasidan sizga bo'ysunishi mumkin, boshqa har qanday masalada siz bilan teppa-teng huquqqa ega ekanini aslo esdan chiqarmang. ... Barchamiz yaxshi bilamiz, xalqimiz oriyatli, nomusli xalq. Xalqimiz barcha narsaga chidashi mumkin, lekin takror-takror aytaman, adolatsizlik va nohaqlikka chiday olmaydi. Haqiqiy rahbar, haqiqiy yetakchi odamlarning bardoshini sinash uchun emas, balki ularga munosib shart-sharoit yaratib berish uchun rahbar etib tayinlanadi.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya

Barcha bo'g'indagi rahbarlar – u vazir yoki hokim bo'ladimi, idora yoki tashkilot boshlig'i bo'ladimi, o'dob-axloqi va madaniyati bilan hammaga o'rnak va namuna bo'lishi zarur". Boshqaruv psixologiyasi vazifalarni amalga oshirish davomida boshqaruv sub'yekti va ob'yekti o'rtasida yuzaga keluvchi munosabatni talqin etadi. Mazkur munosabatda tizimning tashkiliy qismi itoatliqlik tushunchasi bilan xarakterlanadi. Boshqaruv psixologiyasi ichida amal qiluvchi itoat tamoyili boshqaruv psixologiyasi fanida subordinatsiya deb ataladi. Ushbu ibora orqali tizimning markazlashganligi nazarda tutiladi. Subordinatsiya tushunchasidan kelib chiquvchi 100 munosabatlar tashkilot xodimlari, ishchilar xulqida itoat va ijro etish shakllari nazarda tutiladi. Boshqaruv psixologiyasi fanidagi asosiy tushunchalardan biri, boshqaruv sub'yekti va ob'yekti bo'lsa. Biz bevosita ko'z oldimizga o'sha jarayonni keltirsak, boshqaruv sub'yekti sifatida o'qtuvchilarni, ob'yekt sifatida esa talabalar faoliyatini nazarda tutishimiz mumkin. Raxbarning kasbiy mahorati, o'z-o'zini boshqarish malakalarini egallashi, xodim hamda ishchilar boshqaruvidagi asosiy mavzulardan biriga aylanadi.

Muhokama va natijalar

Boshqaruv psixologiyasi tushunchasi nafaqat tashkilot va korxonalarda balkim yuqorida takidlanganidek bir qancha faoliyat jarayonlarida mavjud ekanligini biz inkor eta olmaymiz. Bunda ko'rinib turibdiki boshqaruv psixologiyasi tushinchachi faqatgina raxbar hamda xodimlar faoliyada emas aksincha, bu tushuncha juda ko'palab faoliyatlarda mavjuddir. Boshqaruvni jamiyatning iqtisodiy negizi bilan bog'lab, shu bilan birga boshqaruvning ikki tashkiliy-texnikaviy

va ijtimoiy-iqtisodiy tomonlarini hisobga olgan holda o'rganish lozim. Tashkiliy-texnikaviy boshqaruv aniq iste'mol qiymatini olish uchun mahsulot tayyorlashda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi bilan ajralib turadi. Ijtimoiy-iqtisodiy boshqaruv mavjud ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lib, boshqaruv maqsadlarini belgilaydi. Tashkiliy-texnikaviy boshqaruv mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligining oshishi uchun sharoit yaratishga imkon beruvchi faoliyat turidan iboratdir. Ijtimoiy-iqtisodiy boshqaruvning maqsadi ishlovchilar samarali mehnat qilishi uchun sharoit yaratish, ularni ijtimoiy himoya qilishning ishonchli umumdavlat tizimini shakllantirish, bandlikni ta'minlash va aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlashdan iboratdir. Boshqaruv munosabatlari ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning ajralmas qismi bo'lib, turli iqtisodiy, tashkiliy, ijtimoiy, mehnat, psixologik va boshqa ko'rinishlarda bo'ladi. Boshqaruv munosabatlari boshqaruv qo'l ostidagi xodimlar o'rtasidagi aloqa va o'zaro ta'sirning murakkab majmuyini ifodalaydi, demak, boshqaruv bu, engavvalo, kishilarni boshqarishdir. 101 Har qanday fan o'z predmeti, nazariyasi va uslublariga egadir. Predmet fanning qaysi sohaga tegishli ekanligini belgilaydi. Nazariya bu sohada ro'y beradigan jarayon va hodisalarning ro'y berish qonuniyatlarini aniqlaydi. Izlanish usullari nazariyadan kelib chiqqan holda kishilar ilmiy va amaliy faoliyati qanday amalga oshishini ko'rsatib berishi, fanning shu sohasida hodisalarni umumlashtirish va o'rganishning turli vositalari va usullari tizimini ishlab chiqishi lozim. Boshqaruv ilmi Ikkinchi jahon urushi davrida Angliyada olimlar guruhi fuqarolar mudofaasi va o't ochish pozitsiyalari inshootlarini optimal joylashtirish, kemaga qarshi bombalarni portlatish chuqurligini va transport karvonlari kabi murakkab harbiy masalalarni yechish topshirig'ini olganda paydo bo'lgan. Boshqaruvning fan, ilmiy tadqiqot sohasi sifatida paydo bo'lishi va shakllanishi, qisman, katta biznes ehtiyojlariga javob, qisman, sanoat revolyutsiyasi davrida yaratilgan texnikaning afzalliklaridan foydalanishga urinish, qisman, ishni bajarishning eng samarali usullarini topish ishtiyoqida bo'lgan bir nechagina qiziquvchan insonlarning yutug'i edi. Bugungi kunda boshqaruv ilmining model va usullari quyidagi masalalarni hal qilishda ishlatiladi: shaharlarda transport oqimlarini boshqarish va ayroportlarda harakat jadvalini optim izatsiyalashda, universitetlarda sinf va auditoriyalar ish jadvalarini tuzishda, supermarket va univermaglarda g'amlangan mollarni boshqarishda, mahsulotlarning yangi turlarini ishlab chiqarishda, turli xil mahsulotlarning reklamasiga xarajatlarni taqsimlashda, moddiy ta'minlashni rejalashtirishda, zavodda turli xil mahsulotlarni ishlab chiqarish uchun asbobuskunalar va mehnat resurslarini taqsimlashda, jadvalini tuzishda o'z samarasini beradi. To'g'ridan to'g'ri tajriba o'tkazish mumkin bo'lmaganday, mavjud bo'lmagan va hech qachon bo'lmaydigan hodisani kuzatish mumkin emas. Ammo, ko'p rahbarlar faqat real va his qiladigan narsani ko'rishga va bu, natijada, ularning qandaydir ko'rib bo'ladigan narsaga e'tibor berishida ifodalanishi shart. Modellashtirish, - bugungi vaqtga kelib kelajakning variantlarini ko'rishning va 102 alternativ qarorlarning potensial oqibatlarini obyektiv solishtirishga imkon beradigan aniqlashning yagona tizimlashtirilgan usuli. Devid B.Xers ta'kidlashicha: «Rahbar mavjud eng yaxshi alternativani o'z resurslarini taqsimlash, o'zi va boshqalar uchun harakatlar navbatini belgilashga, yangi odamlar va material resurslarni jalb etish uchun tanlab olishi kerak. Buning uchun u qisqa va uzoq muddatli kelajakda qarorlarning oqibatlari paydo bo'ladigan muhit xususiyatlari va barqarorligi ta'rifiga ishonishi kerak. U bunday bir paytning o'zida muqarrar va oldindan aytib bo'lmaydigan muhitning butun noaniqligini tasavvur qilishi kerak». Boshqaruv ilmining modellari yuqori darajada bu maqsadlarga moslashgan va kuchli tahliliy vosita sifatida murakkab vaziyatlarda qaror qabul qilish bilan bog'liq ko'p muammolarni hal etishga imkon beradi. Boshqaruv nazariyasi asoschilari Teylor, Ford, Gilbert, Emerson, Fayol va boshqalardir. Boshqaruv nazariyasining tarixan dastlabki yo'nalishi «klassik» (an'anaviy) maktab nomini olgan. Bu maktabning vujudga kelishida amerikalik

muhandis va tadqiqotchi Frederik Teylorning xizmati katta. Teylor xizmat pog'onasining barcha darajalarini - AQSH (Bestlegem)dagi yirik metallurgiya korxonasining kichik xizmatchisidan boshqaruvchisigacha bo'lgan lavozimlarni egallagan. U birinchilar qatorida ishlab chiqarishning ayrim jarayonlarini tashkil etish hamda butun korxonani boshqarishga ilmiy yondashishni qo'lladi. Uning «Korxonani ilmiy boshqarish asoslari», «Boshqarishni ilmiy tashkil etishning tamoyil va usullari», «Sanoat korxonalarini ma'muriytexnikaviy tashkil etish» kabi mashhur asarlari xorijda chop etilgan ishlab chiqarishni boshqarishni ilmiy tashkil etish bo'yicha adabiyotlarning katta to'plamiga asos soldi. Teylor mehnat jarayonlarini maxsus funksional boshqarish zarurligini asoslab berdi, jismoniy mehnat bilan bir qatorda ishlab chiqarishni tashkil etishni tarkibiy unsurlarga ajratib ko'rsatishga harakat qilingan ishlangan sxemada o'lda-jo'lda, pala-partish ishlash mumkin emasligi, har bir narsa oldindan qilingan, ishning barcha shartlari va usullari oldindan aniq belgilangan bo'lishi aks ettirilgan. 103 Boshqaruv insonlarni ongli mehnatga, tadbirkorlikka qiziqtirish, ishga mas'uliyatligini nazorat qilish, ularning bilim va ko'nikmalari faoliyatga ijobiy ta'sir ko'rsatishini ta'minlash, rag'batlantirishni tashkil etishdir. Bu fan predmeti ham xo'jalik yuritishning barcha bo'g'inlarida boshqarishni tashkil etish shakllari, uslublarini ifodalovchi nazariy va amaliy tam oyillari majmuyidan iborat.

Xulosa.

Xulosa qilib aytganda, Boshqaruv usullarini puxta egallagan, qo'llay biladigan rahbar shu faoliyatni samarali boshqarishda nafaqat ishlab chiqarishga, qolaversa, butun iqtisodiyotning rivojlanishga katta ta'sir ko'rsatadi. Bugungi kunning eng muhim vazifasi, deb ta'kidlaydi Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov, hayotimizning barcha sohalarida, ayniqsa, boshqaruvda, respublikamiqyosida, viloyat, tuman, qishloq va mahallalarni boshqarishda, tarmoq bo'g'inlarini idora etishda yangicha fikrlaydigan, qiyin damlarda mas'uliyatni o'z zimmasiga oladigan, hayot bilan ham qadam yurishga qodir, iymoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirishdan iborat.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Abdurasulov, Muhammad. "The role of creativity in the management of human resources in the development of innovative industries." 2019.
2. Amabile, T. M. (1996). Creativity in context: Update to the social psychology of creativity. Westview Press.
3. Kholikov, Ibrahim. "Increasing learning based on Uzbek national spirituality in the current period of innovative development in the social-enlightenment system." 2020.
4. Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
5. Nurmatova, Gulchehra. "The Importance of Creativity in Human Resource Management: Innovation Development in Uzbekistan." 2018