

## RAHBAR SHAXSI PSIXOLOGIYASI VA MULOQOTINING SHAKLLANISH XUSUSIYATLARI

**Maxmudova Zilola**

Qo'qon universiteti magistranti

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada lider shaxsini shakllantirish va uning muloqot qobiliyatlarini rivojlantirish xususiyatlari ko'rib chiqiladi. Etakchilik nafaqat boshqalarni boshqarish va boshqarish qobiliyatini o'z ichiga oladi, balki qat'iyat, ishonch, mas'uliyat va hamdardlik kabi ichki fazilatlarini rivojlantirishni ham talab qiladi. Rahbarning muloqot qobiliyatiga, jumladan, o'zaro munosabatlarni o'rnatish, ma'lumotni samarali yetkazib berish, tinglash va fikr-mulohazalarni qabul qilish qobiliyatiga e'tibor qaratiladi. Rahbarning shaxsiy xususiyatlari va uning muloqot qobiliyatlari o'rtasidagi bog'liqlik tahlil qilinadi, bu zamonaviy sharoitda muvaffaqiyatli etakchilik uchun muhim omil hisoblanadi.

**Kalit so'zlar:** boshqaruv, faoliyat, professionalizm, ob'ekt, sub'ekt, samaradorlik, psixologik.

### **Kirish**

Rahbar shaxsi va uning muloqot qobiliyatini shakllantirish zamonaviy ta'lim va psixologiyaning asosiy vazifalaridan biridir. Etakchilik, boshqalarga ta'sir o'tkazish va ularni umumiy maqsadga erishish uchun yo'naltirish qobiliyati sifatida, harakatlar va tashabbuslarni samarali muvofiqlashtirish muhim rol o'ynaydigan tez o'zgaruvchan dunyoda tobora ko'proq talab qilinadigan sifatga aylanmoqda. Rahbar shunchaki hokimiyat yoki yuksak mavqega ega bo'lgan shaxs emas, balki ilhomlantira oladigan, rag'batlantira oladigan va jamoaviy ish uchun sharoit yarata oladigan shaxsdir.

Muloqot etakchilikning muhim elementidir. G'oyalarni to'g'ri etkazish, boshqalarning ehtiyojlarini tushunish, turli toifadagi odamlar bilan bog'lanish va o'zaro munosabatda bo'lish qobiliyati asosiy qobiliyatdir, ularsiz rahbar o'z rolini samarali bajara olmaydi. Zamonaviy rahbar turli ijtimoiy kontekstlarda muvaffaqiyat qozonish uchun og'zaki va og'zaki bo'lmagan muloqot qobiliyatlarini, shuningdek, fikr-mulohazalar bilan ishlash qobiliyatini rivojlantirishi kerak.

Ushbu ish rahbar shaxsini shakllantirish xususiyatlarini, jumladan, qat'iyatlilik, o'ziga ishonch va mas'uliyat kabi ichki fazilatlarini o'rganishga, shuningdek, samarali etakchilik uchun zarur bo'lgan muloqot qobiliyatlarini tahlil qilishga qaratilgan.

Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'yimoqda. Masalan, turli boshqaruv sohaslarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan. Aniqlangan qobiliyat va shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarni tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Axir pirovard maqsad – yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iboratdir.

**Tadqiqot materiallari va metodologiyasi.** Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda

boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'ymoqda. Masalan, turli boshqaruv sohalarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan. Aniqlangan qobiliyat va shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarni tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Axir pirovard maqsad – yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iboratdir.

**Tadqiqot natijalari.** Umuman olganda, boshqaruv tarixini boshqaruv sub'ekti va ob'ekti o'zaro raqobatining rivojlanishi sifatida tasavvur etish mumkin. Bu raqobatda ob'ekt, ya'ni xodim doimo rahbardan o'zishga intiladi, uning murakkab faoliyatini o'zlashtirgisi va o'z pozitsiyasini kengaytirib borish niyatida bo'ladi. Rahbar esa, xodimni o'z itoatida ushlab uchun boshqaruvning yangidan – yangi va murakkab uslublarini “o'ylab” topadi va avvalambor, ilm hamda qonuniy vakolatlar asosida o'z pozitsiyasini mustahkamlashga intiladi. Bunday “bellashuvda” rahbar nafaqat g'olib bo'lishi, balki yutqazib qo'ymasligi eng muhim boshqaruv shartidir. Buning uchun esa rahbar boshqaruv sohasida yuksak mahoratga erishishi, professionalizmning yuqori darajasiga chiqishi lozim. Boshqaruvni raqobat sifatida qabul qilish albatta boshqaruv mohiyatidan chetlashish bo'lardi. Har holda boshqaruvning asosiy maqsadi tashkilot maqsadlariga xodimlar yordamida erishish ekan, raqobatdan ko'ra hamjihatlik va hamkorlikka suyanish anchagina o'rinli. Demak, bunda “raqobat” tushunchasidan ham murakkabroq hodisa, ya'ni xodimga ta'sir ko'rsatish, unda xayrixohlik uyg'otish va uni hamkorlikka chorlash masalasi yetakchi o'ringa chiqadi.

**Muhokama.** Nazarimizda, rahbar faoliyatini tahlil etuvchi ilmiy psixologik izlanishlarning aksariyat qismi aynan shu mavzuga tegishli. Bunda rahbarni eng mukammal shaxs sifatida namoyon bo'lishi uchun yordam beruvchi kouching texnologiyalardan tortib, jamoani ahil komandaga aylantirish treninglarigacha to'xtalib o'tish mumkin. Zamonaviy boshqaruvga e'tibor berilsa, bugungi tashkilotda eng ishonchli va itoatkor boshqaruv ob'ekti sifatida faqatgina ofisdagi moslama va uskunalarni sanab o'tish qoldi. Bevosita boshqaruv ob'ekti sifatida tushuniluvchi xodimlar esa murakkab boshqaruv jarayonining “ehtimoliy” elementiga aylangan. Mana shu “element” bilan o'zaro ta'sirda bo'lish, doimo uni maqsad sari undash va bir og'iz so'z bilan aytganda, bugungi boshqaruv samarasi, asosan, rahbarning psixologik uquviga bog'liq. Boshqaruvni yanada mukammallashtirish borasidagi izlanishlarning ko'lami shunchalik kengki, ular bir qaraganda faqat bir mavzu atrofida jamlanib, o'ta birikib ketgan ko'rinsa-da, lekin ularning rang-barangligi boshqaruv ilmida o'zaro ziddiyatli g'oyalarning paydo bo'lishiga olib kelmoqda. Boshqaruvning spesifik jihatga egaligi haqidagi fikrni davom ettirish psixologiya, xususan, boshqaruv psixologiyasining predmetli sohasini aniqlab olish imkonini beradi. Qator tahlillar asosida shunday xulosaga kelamizki, boshqaruvdagi psixologik hodisalarni uch asosiy guruhga kiritish mumkin:

Boshqaruv subyekti – rahbar.

Boshqaruv obyekti – xodim.

Boshqaruv subyekti va ob'ekti o'rtasidagi munosabatlar.

Boshqaruvga oid psixologik hodisalarning bunday guruhlanishi shartli bo'lib, ularning har birini tadqiq etish muqarrar tarzda qolgan ikkitasini ham o'z ichiga qamrab oladi. Xususan, rahbar shaxsi boshqaruv sub'ekti sifatida ko'pchilik tadqiqotlarning asosiy mavzusiga aylanar ekan,

uning har bir harakatida xodim nazarda tutiladi, va albatta, muayyan munosabat doirasida talqin etiladi. Hatto rahbarning o'z shaxsini mukammallashtirishi yo'lidagi faolligi ham ichki psixologik munosabat, o'z –o'ziga bo'lgan munosabat sifatida ta'riflanadi. Boshqaruv mavzusini bunday cheklash, bir tomondan, psixologiya fani uchun o'z predmetini aniqlash imkonini bersa, ikkinchi tomondan, boshqaruv ilmiga tamoman yangi qarashlarning shakllanishi bilan ifodalanadi. Xususan, boshqaruv va rahbar faoliyatiga fenomenologik yondashuv tarafdorlari taklif etgan g'oya va fikrlar, darhaqiqat, psixologiya fanining nafaqat izlanish sohasi va yo'nalishi, balki "nuqtasini" ifodalab bera oldi desak mubolag'a bo'lmaydi. Zamonaviy rahbar hayotiga bunday texnik vositalarning kirib kelishi boshqaruv professionalizmini takomillashtirishni texnologizatsiyalash masalasiga yangicha mazmun bag'ishlaydi. Nazarimizda, har qanday soha kabi boshqaruvni professionallashtirish va rahbarlar professionalizmini yuksaltirish masalasi bundan keyin ham turli ilmiyyo'nalishlar integratsiyasi va faolligi asosidagina hal etilishi mumkin bo'lgan masaladir.

### **Xulosa**

Xulosa qilib aytganda boshqaruv muammosi psixologiya sohasidasida juda keng o'rganilgan bo'lib, ularda turlicha nazariyalar, konsepsiyalar, yondashishlar, pozitsiyalar, yo'nalishlarga asoslangan holda tadqiq qilingan. Shu bilan birga, oliy ta'lim tizimi rahbar va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao hisoblanadi hamda rasmiy rahbar iloji boricha tashkilot maqsadlarini xodimlar manfaati bilan uyg'unlashtirgan holda boshqaruv jarayonini tashkil etishi lozim. Aynan shu omil, ayniqsa, kasb sohasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga ko'tarilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Rahbarning shaxsiyati va muloqot qobiliyatlarini shakllantirish murakkab va ko'p qirrali jarayon bo'lib, kompleks yondashuvni talab qiladi. Etakchilik tug'ma fazilat emas, balki ishonch, mas'uliyat, hamdardlik va qat'iyat kabi shaxsiy xususiyatlarni ataylab rivojlantirish natijasidir. Bu fazilatlar samarali etakchilik uchun asos bo'lib, muloqot etakchiga boshqalarga ta'sir qilish va o'z maqsadlariga erishish imkonini beradigan vositaga aylanadi.

Muvaffaqiyatli rahbar nafaqat xarizma va boshqalarni rag'batlantirish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak, balki samarali muloqot strategiyalari orqali odamlar bilan muloqot qilish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Munosabat, hamdardlik, faol tinglash va aniq ifoda jamoangiz bilan sog'lom va samarali munosabatlarni rivojlantirishning kalitidir.

Shunday qilib, etakchilik fazilatlarini shakllantirish muloqot qobiliyatlarini rivojlantirish bilan uzviy bog'liqdir. Rahbarlarga qo'yiladigan talablar ko'p qirrali bo'lib borayotgan bugungi sharoitda bu ko'nikmalarning rivojlanishi ularning muvaffaqiyatida hal qiluvchi rol o'ynaydi.

### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Maxmudova, Z. (2024). TA'LIM TIZIMINI TARAQQIYOTINI DAVLAT TOMONIDAN QO'LLAB-QUVVATLASH. Nordic\_Press, 3(0003).
2. Zilola, M. (2023). TALIM MUASSASI RAHBARLARIDA YUKSAK AXLOQIY SIFATLARI RIVOJLANTIRISH. International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Perspectives, 1(2), 78-83.
3. Toxirjon, U. (2024). XALQARO O 'QISH SAVODXONLIGINI O 'RGANISH (PIRLS). Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 14-17.
4. Toxirjon, U. (2024). BOSHLANGICH SINFLARDA O 'QISHNI YETKAZIB OLIHGA QIYNALAYOTGAN O 'QUVCHILAR BILAN ISHLASHDA INTERFAOL USULLARDAN FOYDALANISH. Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 9-13.
5. Tokhirjon, U. (2024). PROVISION OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN EXTREME SITUATIONS IS SOCIAL. International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Perspectives, 2 (2), 1-6.

6. Umarov, T. (2024). PSYCHOLOGICAL HELP IN ADJUSTING PRIMARY CLASS STUDENTS TO SCHOOL. Nordic\_Press, 3(0003).
7. Умаров, Т. М. (2024). ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОЧИМ СТРЕССОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ РЕШЕНИЕ. Kokand University Research Base, 507-514.
8. Умаров, Т. (2024). ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИГРУШЕК НА ДЕТСКУЮ ПСИХОЛОГИЮ. Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 18-21.
9. Тохирjon, У. (2024). PEDAGOGIKA VA PSIXOLOGIYA O'RTASIDAGI O'ZARO TA'SIRNI O'RGANISH. Integration of Economy and Education in the 21st century, 2(2), 22-27.
10. Умаров Тохирjon. (2024). ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ РАЗНЫХ РЕЛИГИЙ. Yosh Tadqiqotchi Jurnal, 3(2), 18-25. Retrieved from <https://2ndsun.uz/index.php/yt/article/view/655>
11. Умаров, Т. (2024). РОЛЬ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ, ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ ЦЕННОСТЕЙ И СОВЕРШЕННОГО ПОКОЛЕНИЯ. YANGI O'ZBEKISTONDA IJTIMOY-INNOVATSION TADQIQOTLAR, 2(2), 5-12.
12. Tokhirjon, U. (2024). PROVISION OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN EXTREME SITUATIONS IS SOCIAL. International Multidisciplinary Journal of Universal Scientific Prospectives, 2(2), 1-6.
13. Умаров Тохирjon Мамурjonovich. (2024). ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОЧИМ СТРЕССОМ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ РЕШЕНИЕ. Kokand University Research Base, 507-514. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/148>
14. Umarov Tohirjon Mampurjonovich. (2024). PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ANXIETY IN ADOLESCENTS' RELIGIOUS-PSYCHOLOGICAL FACTORS AND UNDERSTANDING OF PROFESSIONAL IDENTITY. Kokand University Research Base, 501-506. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/147>
15. Umarov Tokhirjon Mampurjonovich. (2024). PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS. Kokand University Research Base, 495-500. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/146>
16. Umarov T. M. (2024). BOLALARDA TAJOVUZKOR XATTI-HARAKATLARI VA UNGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNI O'RGANISH. Kokand University Research Base, 481-488. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/144>
17. Umarov T. M. (2024). TA'LIM TIZIMIDA PSIXOLOGIK XIZMAT. Kokand University Research Base, 489-494. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/145>
18. Umarov T. M. (2024). FACTORS INFLUENCING THE FORMATION OF AGGRESSIVE BEHAVIOR IN ADOLESCENTS. Kokand University Research Base, 473-480. Retrieved from <https://scholar.kokanduni.uz/index.php/rb/article/view/143>