

RAHBARLIK PSIXOLOGIYASI, XODIMLARNI BOSHQARISHNING MOHIYATI VA ASOSIY BOSQICHLARI

Nurmatov Botirjon Xusanovich

O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Kichik mutaxassislar tayyorlash markazi, taktika sikli katta o‘qituvchisi podpolkovnik

Nutfiyev Ikrom Izzatullayevich

O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Kichik mutaxassislar tayyorlash markazi, taktika sikli o‘qituvchisi podpolkovnik

Annotatsiya. Ushbu maqolada rahbarlarning boshqaruvchanlik qobiliatlari, harbiy jangovar vazifalarni bajarishda shaxsiy tarkibni yetaklay olishi va psixologiyasi to‘g‘risida ma’lumotlar keltirilgan.

Kalit so‘zlar: boshliq, ishchanlik, yetaklovchi, qobiliyat, taraqqiyot, jamiyat, omil, ob‘yektiv, etika.

Butun xalqimizning taqdiriga daxldor muhim masalalardan biri - iqtisodiyotni, xalq xo‘jaligi va xalq ta’limini, sog‘liqni saqlash, madaniyat va sportni boshqarish, kichik va o‘rta biznesni rivojlantirish muammosidir. Bu ayni chog‘da rahbarlikning samarali yo‘llarini topish, boshqaruv tizimini to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish mamlakatimiz taraqqiyotining ustuvor yo‘nalishlari etib belgilangan.



Chunki jahonning eng rivojlangan mamlakatlarida ham taraqqiyotga aynan shu yo‘l bilan erishilgan. Binobarin, 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 qolayotir. 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‘lmoqdalar. 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 chiqarishresurslarini 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. Bu qapop rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi.

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

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-gayrat topa bilishi lozim.

O‘zaro munosabatlarda rahbarlarning bir-birini to‘g‘ri tushuna olishiga imkon bermaydigan, har xil kelishmovchiliklarga olib keladigan omillar ham bor. Bunday to‘siqlarning eng ko‘p uchraydigan uch xilini ko‘rsatib o‘tish mumkin. Bular:

- 1) dastlab ko‘rishganda bir-birini tashqi qiyofasi bo‘yicha o‘zidan ustun ko‘rish yoki uniyoqtirmaslik;
- 2) sherik bilan dastlabki muloqotda uning muhim fikrlariga qushilmaslik va hokazo;
- 3) dunyoviy tasavvurlari, maqsad va mulohazalari, ijtimoiy barqarorligi mos kelishiyoki aksincha va hokazo.

O‘z muassasasi a‘zolarining xatti-harakatlaridan voqif bo‘lmaslik jamoaning bir necha tarafga bo‘linishiga olib keladi. Bunday rahbar davlatga ham, jamoasiga ham zarar keltiradi.

Muammoning ko‘yilishi. Shaxs tushunchasi psixologiya fanida markaziy o‘rinni egallaydi va asosiy psixologik talqinlar shaxs mavzusi atrofida amalga oshadi.

Shaxsning turli ta‘riflari mavjud, lekin bu tushunchani to‘laroq aks ettiradigan quyidagisi o‘rinli: «Shaxs bu — o‘zining bilimi, hissiyoti va munosabatlari orqali tashqi olamni o‘zgartira oluvchi sub‘yekt, insondir».

E‘tibor berilsa, ushbu ta‘rifda shaxsga xos uch jihat sanab o‘tiladi:

1. Bilish.
2. Xissiyot.
3. Munosabat.

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 (masalan, «Soni korporeyshn») kompaniya prezidentining yoshi 65 deb cheklangan bo‘lsa-da, lekin ko‘pgina avtomobil sohasidagi firma rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqoriligi ajablanarli hol emas. Bu sohada o‘tkazilgan tadqiqotlar shundan dalolat

beradiki, katta yoshli rahbarlar, agar ularning sogʻligi koʻngildagiday boʻlsa, ushbu tashkilot uchun katta tajriba manbaidir.

Yosh rahbar boshqaradigan tashkilotdagi xodimlarning oʻrtacha yosh koʻrsatkichi koʻpincha past boʻladi. Yoshlik (30-35 yosh atrofida) bu yangilik va kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qoʻrqmaslik va oʻzgaruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi. Afsuski, bunday tashkilotda katta yoshdagi (40-45 dan yukori) xodimlarga, hatto, shubha bilan qarashadi. Lekin, aniqlanishicha, inson 35-55 yoshlarida oʻz kasbining mohir ustasiga aylanadi, oʻz sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ihtirolarni joriy etishga oʻzida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik kayfiyati shakllanadi.

Albatta, hamma yosh rahbar ilgʻor texnologiya tarafdori va shunga moyil deb aytish kiyin, lekin yoshlarga zamonaviylik xos. Bu esa oʻz navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilgʻor ishlab chiqarish uslublariga murojaat etish ehtimolini kuchaytiradi. Xalkimizda, yoshi katta boʻlsa ham koʻngli yosh degan ibora bor. Demak, zamonaviy rahbar yoshidan qatʼi nazar ilgʻor texnologiyalar tarafdori, tashkilot miqyosida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qobiliyatli boʻlishi lozim. Bu esa oʻtash davri talabidir.

Mamlakatimizda tadbirkorlik va davlat boshqaruvi sohasida ayollarga katta yoʻl ochilgan. Ammo, shunga qaramay, rahbar soʻzi koʻpincha erkak jinsi bilan qiyoslanadi va negadir, ayol rahbar idora etadigan sohalar sifatida maorif, sogʻliqni saqlash, aholiga xizmat koʻrsatishdan nariga oʻtilmaydi.

Xulosa qilib aytganda liderlikning asosiy jihatlaridan biri – guruh manfaati haqida gʻamxoʻrlikdir. Shuning uchun ham liderlik taʼrifidagi asosiy maʼno kasb etuvchi tomonlar bu – shaxsning ushbu vaziyatni muvaffaqiyatli hal eta olish qobiliyati va guruh manfaati yoʻlidagi jonbozligi deb tushunilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Karimov I.A. Adolat, vatan va xalq, manfaati har narsadan ulug‘. - T.: «Uzbekiston»,1998.
2. Axlidinov R.Sh., Oldroyd D., Xodjayev A. Uzbekistonda ta’limni boshqarish: muammolar, izlanishlar, yechimlar. - T.: «TACIS-PROJECT», 1999.
3. Begimkulov U.Sh. Pedagogik ta’lim jarayonlarini axborotlashtirishni tashkil etish,boshqarish nazariyasi va amaliyoti: Pedagogika fanlari doktori ... diss. - T., 2007.