

Rahbarlik faoliyatida axloqiy va ma'naviy fazilatlari

Uluĝberdiyeva Orzigul Misir qizi

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti tarix yo'nalishi talabasi

Annotatsiya: Ushbu maqolada rahbarning obro'sini belgilaydigan shaxsiy sifatlari bo'lib, [ularga uning tashabbuskorligi](#), o'ziga yuklangan ishni bilishi, prinsipiialligi, mustaqil o'z fikriga ega bo'lishi, insonparvarligi, mexribonlik va o'ziga nisbatan talabchan bo'lishi kiradi.

Kalit so'zlar: rahbarlik, rahbarlik odobi, obektiv va subyektivligi obro', e'tibor

Kirish. Ushbu maqola nafaqat umumiy rahbarlik haqida balki samarali rahbar qanday bo'lishi kerakligi haqida fikrlar o'rin olgan. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning "Tanqidiy taxlil qat'iy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik- har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak" nomli kitobida rahbar kadr qanday bo'lishi kerakligi haqida bilib olishimiz mumkin¹. Rahbar tashqi tomondan tayinlanadi tegishli vakolatlarga ega bo'ladi, sanksiyalarni qo'llash huquqiga ega. Guruhlardagi ijtimoiy ta'sir munosabatlarning m'alum bir bo'ysunish paytiga xos bo'lgan rasmiy xodisalar rahbar orqali amalga oshiriladi. Yetakchilik bu guruh a'zolari o'rtasidagi munosabatlarni muvofiqlashtirib tashkil etuvchi shaxs-rahbar hisoblanadi. Rahbar shaxs maqsad va vazilalarni yaxshi bilishi lozim, javobgarlikdan qochmaydigan, tashkilotga yordam beradigan bo'lishi lozim ana shunday ma'suliyatlarni bo'yniga olgan rahbar samarali ish tartibini yo'lga qo'ya oladi. Shu bilan birgalikda rahbarda imidj birlamchi o'rinlarda bo'lishi kerak. Imidj rahbarning shaxsiy va kasbiy sifatlari bilan bog'liq. Dastlab siz imidj uchun ishlaysiz, so'ng imidj siz uchun ishlaydi. Mimika (yuz mushaklarining ma'noli harakatlari). Imo ishora Ovoz tembri(tovushlarning o'ziga xos sifatlari) va kuchi Kiyinish madaniyati Muomala tarzi Saramjon sarishtalilik O'ziga xos qadam tashlash singari qiziqishlar qadriyatlar kabi komponentlarni o'z ichiga oladi Bularning barchasini samarali rahbar o'zida shakllantira olishi kerak. Albatta har bir rahbar xodimlarga namuna usuli orqali ta'sir o'tkaza olishi mumkin, bu rahbarlarning barchasidan talab qilinadigan holat tariqasida qaraladi. Rahbar shaxs libosga ham

¹ «Boshqaruvning pedagogik-psixologik xaritasi» nomli yo'riqnoma, professor E.G'ozievning «Psixologiyaning megodologik asoslari» nomli risolasidan olindi.

etiborli bo'lmog'i lozim. Libos insonni issiq sovuqdan himoya qilibgina qolmay uning madaniyatlik belgisi hamdir. Shu o'rinda ish kiyim me'yorlari ancha qat'iy bo'lishi lozim. Rahbarlik imidji tashqi ko'rinishi qay tartibda bo'lishi haqida fikrlar yuritdik. Rahbar shaxs har bir xodimga yoki yonidagi insonga nisbatan samimiy nigoh orqali tasir eta olishi ham mumkin. Nigoh inson aytadigan so'zlarning ta'sirchanligini 25 foizga oshiradi.² Shu sababli har bir rahbar xodimlar bilan samarali muloqotni yo'lga qo'yishda nigohga ham e'tiborli bo'lishi lozim. Notiqlik-rahbarning ma'ruza qilayotganda eng kuchli ta'sir qurolidir.

Muhokama va natijalar

Rahbar ifodali nutqning 10 qoidasiga amal qilishi lozim. 1. Mavzu mohiyatini chuqur biling 2. Xodimlarga hurmat bilan munosabatda bo'ling 3. So'zga urg'uni mantiqan to'g'ri qo'yin gapirishdan avval bir to'xtamga keling va imo-ishora mahoratiga ega bo'ling 4. Nuqtda oddiy va ravon so'zlardan foydalaning. 5. Tushinarli aniq va hamma eshitadigan ovozda gapiring . 6. Bir qolipdan siyqasi chiqqan va tilga o'rganib qolgan keraksiz so'zlarni ishlatmang . 7. Shaxsiy jozibadorlikdan foydalanmang. 8. Shevada gapirish va tillarni almashtirib ishlatishdan qoching. 9. Xodimlarni aldamang haqiqatni noto'g'ri talqin qilmang. 10. Nutqingizdagi ohangdorligi xodimlarning emotsional holatiga ta'sir qilishini unitmang. Darhaqiqat rahbar samarali faoliyatni yo'lga qo'yishi uchun quyidagi fazilatlarga ega bo'lishi lozim. Ishbilarmonlik fazilatlari yuqori ilmiy texnik va iqtisodiy tayyorgarlik rahbarining va davlat qonunchiligi pedagogika tashkiliy ko'nikmalar sohasidagi bilimlar bilan tavsiflanadi. Siyosiy fazilatlar uning ijtimoiy va siyosiy faoliyatida xodimlarni boshqarish va xodimlarning mafkuraviy tarbiyasiga bo'lgan e'tiborda namoyon bo'ladi. Axloqiy fazilatlar rahbari axloq insoniylik odob axloq nuqtai nazaridan tavsiflanadi. Rahbarning shaxsiy fazilatlariga qay'iy talablar qo'yilgan.³ Lavozimiga qo'yiladigan talablar insonning shaxsiy munosabati va qobiliyatiga mos kelishi mumkin keyin bu faoliyat unga boshqaradigan xodimlarga tegishli. Ammo rahbar yetakchilikka intilsa va mavqe intilishga mos kelmasa bu xodimlarning o'z

² Qurbanov Sh., Seytxalilov E. Ta'lim tizimini boshqarish. -T.: "Turon iqbol": 2006. –

³ 3. Itsxak Kalderon Adizey "Mukammal rahbar" Zukko kitobxon 2022. 31. Botirov, BF, Usmonov, J., & Ablyakimova, RI (2021). O'zbekistonda turizm xizmatlarini milliy uslublar va zamonaviy innovatsiyalar uyg'unligi asosida tashkil etish. XALQARO ILMIY-JORIY TADQIQOT KONFERENTSIYALARI, 53–57.

ishlaridan noroziligini namoyon qiladi va uning oqibatlari tanglikni keltirob chiqaradi. Shunday qilib rahbar ma'muriy faoliyat yuqori darajadagi tuzilmalarga nisbatan bo'ysunishni va yetakchilik qilish ish jarayonini integratsiya qilish qaror qabul qilish qobiliyatini taminlaydigan shaxsiy xususiyatlarini universal to'plamiga asoslanadi.

Faoliyat jarayonidagi har xil lahzalarning o'ziga xos tarzda kechishini kuzatish qayd etish manbaida belgilanishi, kompyuterga kiritilishi orqali aks ettirilishi lozim. Xulqdagi nazokat, me'yoriy odob maromlariga rioya qilinishi, undan ham ustuvor, hatto kuzatuvchini haytarga soluvchi daqiqalar tassurotini u yoki bu yo'sinda qayd ettirilishi ijobiy kechinmalarni ifodalasa, qaltislik, xohishning mavjud

emasligini aks ettirish salbiy voqelik tariqasida yozib qoldirilishi maqsadga muvofiq.⁴

Muomala jarayonidagi shaxslararo munosabatlar ko'rinishi ularning maromida, o'ziga xos hurmat negiziga

qurilishi yoki fikrlar nomutanosibligi, stress,

affekt holatlarni keltirib chiqarishligi to'g'risidagi real voqeliklar psixologik ma'lumotlar olish manbai tariqasida qayd qilinishi ayni muddao bo'lib hisoblanadi. Tajriba almashish, faoliyatni sifatli bajarish, ortiqcha xatti-harakatlarni sodir etish jarayonini kuzatish orqali rahbar yoki xodim to'g'risida psixologik ma'lumotlarni qayd qilish mumkin. Odatda kuzatish materiallari aniq yozib qo'yish, kommunikatsiya sifatida uzatish, kompyuter dasturiga kiritish shaklida mujassamlashtiriladi.

Empirik metodlardan tashqari rahbar va uning qo'l ostidagi xodimlar psixologiyasini o'rganish aniq apparatlar yordami bilan amalga oshiriladi, ular odatda xronometrik apparatlar deb nomlanadi. Apparat nimaga mo'ljallanganligiga qarab muayyan o'yriqnomada (instruktsiyada) ko'rsatilishicha rioya qilingan holda tadqiqot ishlari o'tkaziladi. Sinaluvchilarning sezgisi, idroki, vaqt reaksiyasi, diqqat

ko'lamini, xotirasining turlari, tiplari, ekstrovertivlik, introvertivlik xususiyatlari, kasbga yarog'liligi, kasbiy mayllari, nutq sur'ati va shaxslilik fazilatlarini aniq, dhech

⁴Ablyakimova, R. (2020). VIEW AND THEORIES ON FACTORS INFLUENCING MANAGEMENT DECISION-MAKING. Архив Научных Публикаций JSPI, 11(1). извлечено от https://science.i-educu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/1052.

bir sub'ektiv kechinmalarga, omillarga asoslanmagan holda o'lchash jarayoni amalga oshiriladi. Xronometrik apparatlar tomonidan olingan psixologik hodisalarni aks ettiruvchi ma'lumotlar o'ziga xos tarzda tahlil [qilingandan keyin muayyan](#) mezonlarga suyangan holda shaxs strukturasi taalluqli xislatlar umumlashtiriladi, ularning determinatorlari aniqlanadi, binobarin, rahbar yoki xodim to'g'risidagi psixologik tavsifnoma yaratiladi. Ma'lumotlarning aniqliligi bilan xronometrik apparatlar boshqa toifadagi metodlardan keskin tafovutlanib turadi. Xuddi shu boisdan olingan materiallar ishonchlilik darajasi yuqoriligi bilan muhim ilmiy-nazariy ahamiyat kasb etadi. Boshqaruv psixologiyasi fan asosini tashkil qiladigan metodlar qatoriga voqelik va hodisani oqilona hal etish metodi kiradi. Olingan voqelikning aksi o'zini aniqlik darajasi bilan muhim ahamiyat kasb etadi. Lekin tasvirharkatsiz bo'lganligi tufayli "jonli", "vaziyatbop", takroran aks ettirish imkoniyati yo'qdir. Voqelikning

yorqin tasviri psixologik omil tariqasida ilmiy material rolini o'ynaydi;

b) kinoapparat va videokamera o'zining qamrovi kengligi, jonli harakatlar majmuasi ekanligi bilan faktik ahamiyat kasb etadi. natijada rahbar kadr va xodimlarning har xil vaziyatlardagi ko'rinishi, ish ustidagi holati, bo'sh vaqti taqsimlash, hordiq chiqarish va boshqa ijtimoiy hodisalarni yoritib berish to'g'risid ma'lumotlar to'plash hamda umumlashtirish imkoniyati tug'iladi. tasvirning alohida

elementlarini tahlil qilish orqali psixologik materiallar yig'ish mumkin;

v) magnitafon lentasiga (tasmasiga) yozib olingan verbal munosabatlarning ifodasi faktik material sifatida voqelik mohiyatini ochish uchun xizmat qiladi. Odamlarni o'rganish, sonlardan xabardor bo'lish, o'zaro ta'sir o'tkazishni aniqlash, shuningdek, psixologik muhit yuzasidan ma'lumot olish magnitafon yordami bilan amalga oshiriladi. Umuman olganda, faktik materiallarning ob'ektiv vositalari hisoblanmish jonli va jonsiz texnika vositalari rahbar kadrlar hamda ularning qo'l ostidagi kishilar to'g'risidagi psixologik holatlar, hodisalar, sifatlar, qonuniyatlar bo'yicha ma'lumotlar to'plash, tahlil qilish, baholash imkonini beradi. Inson psixikasini o'rganishda undagi funktsional holatlarni (fiziologik funktsiyalarni) qayd qilish metodi quyidagi apparatlar yordami bilan amalga oshiriladi: tomir urish, harorat o'lchash, qon bosimi, [teri galvanik reaksiya](#), elektromiogramma, EEG va boshqalar. Rahbar kadr va xodim fiziologik holatlarini

tekshirish jarayonida ularning psixologik xususiyatlari va o'zgarishi yuzasidan ma'lumotlar olish, ularni umumlashtirish hamda muayyan darajada xulosaga kelish

imkoniyat tug'iladi.

Olingan ma'lumotlar ham normal, ham patologik holatlar yuzasidan mulohaza yuritishga asos bo'ladi. Shuningdek, ularning kasbiy layoqati, kasbiy yarog'liligini tashxis qilish uchun materiallar to'plashga sharoit yaratadi. Insonning salomatligi, ishchanligi, reaksiyalarga hozir javoblighi, imkoniyati to'g'risida muayyan material yig'ish va uni psixologik jihatdan tahlil etish shaxs omilini aniqlashda muhim rol o'ynaydi. Menejer bilan individual suhbat metodi. Vaziyat, sharoit, muhit omillaridan kelib chiqqan holda menejer bilan suhbatlashish uning ayrim psixologi

k xususiyatlarini o'rganishga imkon yaratadi.⁵ Suhbat muayyan mavzu, muddat, maqsad, vazifa, tayyorlangan savollar tizimi kabi tarkiblarga asoslangan holda amalga oshirilishi mo'ljallanadi. suhbat menejerning roziligi bilan amalga oshirilad

i va ikki xil variantni qo'llash nazarda tutiladi: standart holda tor ma'nodagi mavzu bo'yicha fikr almashish evaziga shaxsning ayrim psixologik xususiyati, fazilati to'g'risida ma'lumot olish mumkin; nostandart, ya'ni keng ko'ldamdagi hodisalar yuzasidan mulohazalar yuritish, mushohada qilish tufayli menejerning psixologik jihatidan o'rganish. Birinchi variantda cheklangan mavzu atrofida fikr yuritish orqa

li chuqurroq ma'lumot olish imkoniyati mavjud, chunki diqqat-e'tibor faqat yagona ob'ektga yo'naltirilgan bo'ladi.

Huddi shu bois shaxs tuzilmasiga kiruvchi ayrim ma'lumotlar to'laroq aks etadi, lekin menejerning yaxlit psixologik portretini yaratish imkoniyatiga ega bo'lmaydi. Ikkinchi variant har xil mavzular yuzasidan fikr almashish orqali menejerning saviyasi, dunyoqarashi, xarakter xislati, fikr yuritish xususiyati va nutqiy qobiliyati bo'yicha psixologik ma'lumot olinadi. Uning kasbiy tayyorgarligi,

xodimlariga munosabati, yuksak tuyg'ulari yuzasidan material yig'ishda individual

⁵ 5.Аблякимова, Р., & Alimova, Q. (2021). ТА'LIMDA RAQAMLI IQTISODIYOT VA KORPORATIV BOSHQARUV. Журнал Педагогика и психологии в современном образовании, (1). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/1535>

suhbat muhim ahamiyat kasb etadi. Suhbat jarayonini qayd etish psixologik printsiplarga rioya qilingan holda amalga oshirilsa, uning ilmiylik darajasi yanada ortadi. Menejer faoliyatini o'rganishning asosiy metodlaridan biri - vaziyat, shaxsiy

fikrni aniqlashga yo'naltirilgan intervyudir. Intervyuyu ijtimoiy psixologiyaning eng

ommalashgan metodi hisoblanib, u o'z navbatida standart va nostandart turlariga ajratiladi. Har ikki turdan farqli o'laroq uning modifikatsiyasi mavjud bo'lib, vaziyatni va shaxsiy fikrni aniqlashga yo'naltirilganligi bilan boshqalaridan tafovutlanib turadi.

Samarali rahbar faoliyatining baholash mezonlarini tanlash oson emas eng umumiy shaklda samaradorlikning barcha mumkin bo'lgan mezonlari ikki sinfga bo'linadi. Psixologiya va psixologiya bo'lmagan. Agar u rahbarlik qilayotgan guruh guruhning samaradorligini sinab o'tirgan psixologik va psixologik bo'lmagan mezonlar bo'yicha yuqori ko'satkichlarga ega bo'lsa yetarli samarali hisoblanadi. Rahbarlikda texnik mahoratlarga ega bo'lish qiyin emas. Qiyini- xodimlar bilan to'g'ri ishlash. Shu sababli rahbar har bir hodim bilan ishlayotganda to'g'ri qaror qabul qila olishi xodimla bilan nafaqat rahbar asosida balkim ular bilan yetakchi lider va inson sifatida ham aloqa o'rnata olishi lozim hisoblanadi. Rahbar bo'lib kursida o'tirish oson ammo o'sha kursiga munosib lider rahbar bo'lish qiyin. Xodimlar bilan faqat rahbar asosida muloqot qilgan qahbarlik tashkilotida o'sish bo'lmaydi chunki insonlar texnik robot emas sh sababli ham xodimlar bilan ishlayotgan rahbar psixologiya tarafdin ham malumotlarga ega bo'lishi eng muhimlardan sanaladi2 . Umuman olganda yuqorida keltirilgan fikrlarni hozirgi maktab menejmenti yo'nalishida tahsil olayotgan talabalarga o'rgatish va ularda ushbu qobiliyatlatni shakllantirish muhim ahamiyatga ega. Buning uchun albatta har bir insonda harakat va ma'suliyat bo'lishi kerak hech kim rahbar bo'lib tug'ulmaydi, qachonki biz o'z ustimizda ishlasak va nazariy o'qiganlarimizni amaliyotda qo'llasak bizda ham rahbar shakllanishi mumkin. "Kim aqlli? Hammadan va har kimdan o'rganadigan odam.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. «Boshqaruvning pedagogik-psixologik xaritasi» nomli yo'riqnoma, professor E.G'ozievning «Psixologiyaning megodologik asoslari» nomli risolasidan olindi.

2. Qurbonov Sh., Seytxalilov E. Ta'lim tizimini boshqarish. -T.: "Turon iqbol": 2006.

—

3. Itsxak Kalderon Adizey “Mukammal rahbar” Zukko kitobxon 2022. 31. Botirov, BF, Usmonov, J., & Ablyakimova, RI (2021). O'zbekistonda turizm xizmatlarini milliy uslublar va zamonaviy innovatsiyalar uyg'unligi asosida tashkil etish. XALQARO ILMIY-JORIY TADQIQOT KONFERENTSIYALARI, 53–57.
4. Ablyakimova, R. (2020). VIEW AND THEORIES ON FACTORS INFLUENCING MANAGEMENT DECISION-MAKING. Архив Научных Публикаций JSPI, 11(1). извлечено от https://science.i-edu.uz/index.php/archive_jspi/article/view/1052.
5. Аблякимова, Р., & Алимova, Q. (2021). ТА’LIMDA RAQAMLI IQTISODIYOT VA KORPORATIV BOSHQARUV. Журнал Педагогики и психологии в современном образовании, (1). извлечено от <https://ppmedu.jspi.uz/index.php/ppmedu/article/view/1535>