

## Rahbarning boshqaruvchilik faoliyatidagi psixologik xususiyatlari

*Xayrullayeva Durdona Abdumo'min qizi*

[luis6@gmail.com](mailto:luis6@gmail.com)

**Annotatsiya :** Ushbu maqolani yozishdan maqsad rahbarlarning boshqaruvchanlik xususiyatlari hamda ularning shaxsiga qo'yiladigan talablar shuningdek rahbarning o'rni haqidadir.

**Kirish so'zlar:** Boshqaruv, Psixologik tadqiqotlarda, shaxs yoki odamlar, falsafa, tarix iqtisod, xuquqshunoslik va psixologiya, Kibemetika (grekcha so'zidan olingan bo'lib, „kibemetike“ — korablni boshqarish san'ati demakdir, .Boshqarish — o'zi san'at, san'at esa — qobiliyatdir.

Boshqaruv ilmining nazariy tarixiy asoslari. Shaxsiy motivatsiyalash uslublari. Oxirgi yillarda inson omiliga e'tiboming ortib borishi munosabati bilan boshqarish psixologiyasi masalalariga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosda ijtimoiy psixologiyaning maxsus bo'limi — boshqarish psixologiyasi paydo bo'ldi. Boshqarish psixologiyasi psixologiyaning shunday tarmog'iki, u boshqaruv faoiyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoiyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoiyatini amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi. Boshqarish muammolari ham bir qancha fanlar tom onidan o'rganiiadi, jumladan, falsafa, tarix iqtisod, xuquqshunoslik va psixologiya uning o'ziga xos tomonlarini ochish bilan shug'ullanadi. Psixologiya boshqarishni ham ob'ekti, ham subyektini o'rganadi. Psixologik tadqiqotlarda o'rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaniv ob'ekti deb aytiladi. Boshqaruvning subyektini o'rganilganda esa, odatda, boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi nazarda tutiladi. Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda bo'ysunuvchilar ishlarinn samarali tashkil etish, aniq va to'g'ri qarorlar qabul qilish uchun qanday psixologik holat vajarayonlarni o'zida tarbiyalash lozimligi kabi qator muammolarni echadi. Masalan, konkret hayotiy sharoitlarda agar boshliq majlis olib borayotgan bo'lsa, har bir so'zga chiquvchilarning fikrlari, ma'ruzalari va hokazolar orqali ularning psixologik holatlari aniqlanadi, yangi ish

dasturlari ishlab chiqariladi, qabul qilingan qarorlarga ko'ra, boshliqning va xodimlarning har biriga alohida ilmiy ko'rsatmalar va maslahatlar beriladi. Boshqaruv psixologiyasi boshliq faoliyatini analiz qilganda asosiy diqqatni boshqarish uning ehtiyoji yoki qobiliyatlariga mos yoki mos emasligi, qaysi individual xususiyatlariga ko'ra, u boshliq darajasiga ko'tarildi, ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun u boshqaruvning qay usullaridan foydalanyapti, xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatish maqsadida u qanday ta'sir uslublarini qo'llayapti kabi qator masalalarga qaratadi. Boshliq bo'lish ishiga turli shaxslarning munosabatlari har xil, chunki kimdir boshliqda bo'lgan imtiyozlarga beriladi, kim uchundir unga berilajak huquqlarni afzal ko'rish xos, kimgadir yuksak mas'uliyatlarni bo'yinga olish ma'qul keladi. Shaxslarning boshliq funksiyalari haqidagi tasavvurlari qanchalik xilma-xil bo'lmasin, boshliqdan real sharoitlarda odamlar guruhini aniq maqsad asosida faoliyatga yo'llash, ularga bosh bo'lish, turli tadbirlarni amalga oshirish, obro'ga ega bo'lish, har bir qilingan ish uchun javobgarlikni o'z bo'yniga olish kabi ko'plab sifatlarning mujassam bo'lishi talab qilinadi. Ayniqsa, boshliq uchun turli guruhlardagi, ko'p holda bir boshliq uchun bir vaqtning o'zida bir qancha guruhlardagi shaxslararo munosabatlarning xarakteriga javobgar bo'lish qiyinchiliklar tug'diradi, chunki o'sha guruhlarni tashkil etgan har bir shaxsning o'ziga xos individualligi, boshqaruvchi haqidagi ular tasavvurining har xilligi va guruhlarda norasmiy liderlarning borligi boshliqdan odamlar bilan ishlash borasida ham tajribaning, ham psixologik fahm-farosatning va sabr-qanoatning bo'lishini talab qiladi. Shuning uchun ham kundalik hayotimizda, ham ilmiy adabiyotlarda tez-tez yonma-yon ishlatiladigan „lider“ va „boshliq“ tushunchalarining psixologik mazmunlarini bilish maqsadga muvofiqdir. Boshqarishning umumiy nazariyasini kibemetika fani o'rganadi. Kibemetika (grekcha so'zidan olingan bo'lib, „kibemetike“ — korablni boshqarish san'ati demakdir). Boshqarishning obyektu bu alohida shaxslar yoki guruhlar bo'lib, ularga maxsus tashkil etilgan, sistemali va rejalashtirilgan usullar orqali ta'sir etiladi. Boshqarishda gorizonta va vertika jihatlar mavjud. Masalan: gorizonta bu psixologik bilimlarni asos qilib olsa, vertika esa yuridik hujjatlarga asoslangan bo'ladi.

Boshqaruv — bevosita ijtimoiy psixologiya bilan bog'liq bo'lib, eng avvalo, shaxsni boshqarish va shaxs orqali uning faoliyatini boshqarish demakdir. Boshqaruvning asosini ijtimoiy, huquqiy, psixologik va nazariy bilimlar tashkil etadi. Boshqaruvning nazariyasi va uning tizimi kibemetika fani bilan uzviy

bog'liq. Boshqaruv nazariyasi o'ziga xos genezisga ega bo'lib, avvalo, ijtimoiy hayotiy tajribalarga suyanadi. Boshqarish — o'zi san'at, san'at esa — qobiliyatdir. Demak, shaxs doimo boshqarishga muhtojdir. Boshqaruvda rahbaming doimo ob'ekti mavjud bo'lib, qonun, buyruq va ko'rsatmalaiga asoslanib, o'z faoliyatini olib boradi. Faoliyat esa ko'p hollarda xabarlar yig'indisidan iboratdir. Boshqaruv nazariyasi qonun, bo'yruq va ko'rsatmalarga asoslangan bo'lsa, psixologik bilimlar esa boshqaruvning asosiy quroli va usuli hisoblanadi. Boshqaruv faoliyatida rahbar o'zining ijtimoiy xatti-harakatini tartibga solib boradi. Boshqaruv faoliyatini o'ziga xosligi shundan iboratki, agar boshqaruv faoliyati to'g'ri yo'lga qo'yilmas ekan, har qanday qaror, ko'rsatmalar yo'lda pala-partish bo'lib ketishi barchaga ma'lum. Nazariya qachon ijtimoiy hayotga tadbiiq etiladiki, u qachonki hayotiy va aniq maqsadga qaratilgan bo'lsa. Boshqaruvda nazariya empirik hodisalarni tushuntirishga tadbiiq qilish mumkin boigan mavhum talqinlarni yaratishni taqozo qiladi. Boshqaruvga nazariy yondashuv — ularni empirik jihatdan tekshirish mumkin bo'lgan taqdirdagina o'rinlidir. Har qanday nazariya boshqaruvda nazariy savollar, dalillarni anglab idrok qilishga yordam beradi. Aslida rahbarlar empirik masalalar, muammolar bilan shug'ullanadilar, lekin o'rganinayotgan hodisalarning, muammolarning sababini nazariy jihatdan tahlil qilishmasa, o'ylagan natijalariga erisha olmaydilar. Rahbar g'oya va nazariy fikrlarga e'tibor bermasliklari mumkin, biroq amaliyotda yuzaga keladigan muammolarning echimi asosida nazariya yotadi. Nazariya grekcha so'zdan olingan bo'lib, teoriya — tadqiqot m'nosini anglatadi, boshqacharoq aytganda, fanni u yoki bu yo'nalishi bo'yicha g'oyalar tizimi degan mazmunda tushunishimiz mumkin. Nazariya — haqiqat m'e'zoni va rivojlanishning asosidir. „Boshqaruv — bu doimo ikki jarayonni o'z ichiga oladi, ya'ni nazariya va amaliyot“ . Nazariya doimo amaliyot bilan ziddiyatda bo'lib boradi, chunki ba'zida nazariya amaliyotdan ilgarilab ketadi, ba'zi hollarda esa uning aksi bo'lishi mumkin. Nazariya ko'pincha amaliyotda yuzaga kelgan yangiliklarni takomillashtirishga bevosita yordam beradi. Boshqaruv nazariyasi qachon yuzaga keldi degan savol tug'ilishi tabiiydir. Amaliy faoliyatda shaxs o'zining mehnatini samarali tashkil etishni xohlaydi, samarali tashkil etish esa, albatta mantiqiy fikrlashga majbur etadi. Mantiqiy fikrlash boshqaruvning eng oliy darajasi va qurolidir shu sababdan jamiyatni, jam oani, taraqqiyotning barcha bosqichida, qobiliyatli, bilimli kishilar tomonidan boshqarish ehtiyoji mavjud bo'lgan. Boshqaruv nazariyasini takomillashtirib borish natijasida barcha sohani

boshqarish usuli va mehnat metodologiyasi yuzaga keladi. Boshqaruv nazariyasida boshqaruv tizimi, bosqichi, muddati va javobgar shaxslar ko'rsatiladi. Boshqaruvda nazariyaning samarasi ko'p jihatdan ushbu jarayonning asoslanganligiga bog'liqdir. Boshqaruv nazariyasi boshqaruvning asosi sifatida barcha rahbarlarga birdek taalluqli yoki har-bir rahbarga shablon shaklida ta'sir qilishi kerak bo'ladi degan fikrdan biz uzoqdamiz. Boshqaruv psixologiyasining nazariyasi va metodologiyasida maqsadga erishish uchun o'zaro uyg'unlik mavjuddir. Psixologiyada boshqarish nazariyasining quyidagi jihatlari o'rganiladi: a) boshqarish faoliyatining nazariyasi; b) boshqarishda kasbiy faoliyatning psixologik tahlili; c) boshqarish tizimida guruhlarining faoliyati; d) boshqarish tizimida shaxslararo munosabatlar; e) boshqarish tizimida rahbarlik; f) boshqarishda psixologik ta'sir etish usullari va hokazo. Boshqarishda huquqiy funktsiya tushunchasi mavjud bo'lib, bu — qo'l ostidagi shaxslarni, jamoani to'g'ri boshqarishda asosiy huquqiy usul hisoblanadi.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, Boshqarishda psixologik bilimlar esa yordamchi usul hisoblanadi. Boshqarish jarayonida vaqtdan samarali foydalanish bugungi kun talablaridan biridir. Vaqt — bu to'xtatib bo'lmaydigan jarayon hisoblanadi. Vaqtdan samarali foydalangan shaxsning ishida unum, baraka bo'ladi. Vaqtni boshqarish tushunchasi bu insonning o'zini o'zi boshqarishi bo'lib qolmasdan, balki jamoani, oilani boshqarish demakdir. Vaqtdan unumli foydalanish majlisbozlikdan, qog'ozbozlikdan va foydasiz ishlardan holi bo'lish demakdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov. Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Tafakkur qanoti", 2020.
2. To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020.
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya",
4. E.G'. Nabiyev, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O'quv qo'llanma. - T.: "Akademiya" nashriyoti, 2006.
5. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. // - Toshkent: "Yangi asr avlod", 2016
6. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. // - Tosh