

RAHBARNING BOSHQARUV FAOLIYATIDAGI INDIVIDUAL PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Qodiraliyev Abror Tojimurot o'g'li

Denov tadbirkorlik va pedagogika instituti

Tarix va falsafa kafedrası o'qituvchisi

qodiraliyev31@gmail.com

Tel: +998975353007

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada boshqaruv faoliyatida rahbar shaxsining individual psixologik xususiyatlari ham uning jamoani boshqarishiga ta'sir ko'rsatish omili tahlil qilingan. Boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirish uchun rahbar idora qilishning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar muayyan qobiliyatga ega bo'lishi kerakligi haqida yoritilgan.

Kalit so'zlar : shaxs, individual, boshqaruv, rahbar, qobiliyat, me'yor, jamoa

ABSTRACT

In this article, the individual psychological characteristics of a leader in management activities also affect his team management. It is explained that in order to carry out the management process in accordance with the purpose, the leader must have certain abilities, regardless of the level of management.

Key words: person, individual, management, leader, ability, norm, team

АННОТАЦИЯ

В данной статье индивидуально-психологические особенности руководителя управленческой деятельности также влияют на управление его командой. Объясняется, что для осуществления процесса управления в соответствии с целью руководитель должен обладать определенными способностями, независимо от уровня управления.

Ключевые слова: человек, индивидуальный, управление, лидер, способность, норма, команда.

KIRISH

*Rahbarlikni pulga sotib oladigan kishi,
undan foyda olishni ko'zlaydi.*

(Aristotel)

O'tmishdan insonlar jamoaviy hayot kechirgan va samoviy boshqaruv ta'siri natijasida uning ijtimoiy faoliyatida ham boshqaruvga bo'lgan talabi tobora

kuchaygan, rahbarlikka bo'lgan intilish rivojlana borgan. Boshqaruvga talab insoniyatning ijtimoiy faoliyati bilan bir vaqtga paydo bo'lgan. Qaysi joyda ikki inson umumiy bir maqsad sari faoliyat boshlar ekan, shu yerda birgalikdagi harakatlar va manfaatlarni muvofiqlashtirishga ehtiyoj tug'ila boshlagan. Bunday sharoitda doimo bir inson rahbar, ya'ni boshqaruv faoliyatini olib borgan, ikkinchi inson esa faoliyatni bajaruvchisiga aylangan.

Boshqaruv tizimida rahbar xodimning faoliyati juda muhim o'rin egallaydi. Bu esa, o'z tavsifi bo'yicha siyosiy va mumtoz faoliyatdir. Rahbar xodim davlat ko'rsatmalarini ro'yobga chiqaradi, u xo'jalik va boshqa tizimlarda davlatning vakili hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, haqiqiy rahbar xodim ushbu jamoaning ilg'or kishisi va namunali xodim bo'lib, u o'z korxonasi va tashkilotining foydasini ko'zlovchi va korxonasi sha'nini himoya qiluvchi shaxs hisoblanadi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Jamiyat taraqqiyotini ta'minlashda ishlab chiqarish, sanoat, korxonalar va boshqa ko'plab sohalar faoliyatini talab darajasida tashkil etish hamda muvofiqlashtirishda rahbarning o'rni katta. Shu munosabat bilan har bir mehnat jamoasida xodimlarning faoliyatini muvofiqlashtirish, yo'naltirish va rejalashtirilgan vazifalarni o'z muddatida, sifatli bajarishni nazorat qilish rahbarning iqtidori, tashabbuskorligi, intizomi va boshqa bir qator xususiyatlariga qo'p jihatdan bog'liq.

Jamoadi rahbarlikni amalga oshiruvchi shaxsga bir qator talablar qo'yiladi. Jumladan, boshqarish madaniyatining qonuniyatlariga amal qilish, boshqarishni madaniyat, odob, axloq normalariga bo'ysungan xolda olib borish lozim. Rahbar boshqaruv faoliyatida axloq-odob qoidalarining muloyimlik va o'zaro yordam, hamjihatlik, kattalarga hurmat, kichiklarga izzat va har bir jamoa a'zosiga nisbatan insoniylik, shaxs sifatida munosabat kabi me'yorlarga tayanadi va shu asosda ish olib borishi zarur bo'ladi. Shuningdek, rahbar kadr uchun emotsional holatlar va his-tuyg'ularni oqilona boshqarish uquviga ega bo'lish, har qanday vaziyatda ham o'zini-o'zi boshqarish, o'zga kishilarning kechinmalarini his eta olish qobiliyati ham muhim ahamiyatga ega. Rahbar shaxsi doim o'z xodimlari bilan muloqotda bo'ladi. Bu esa unda muloqot qilish ko'nikmalarining shakllangan bo'lishini talab qiladi. Boshqaruv faoliyatida ushbusususiyatlarning me'yorda bo'lishi muhim ahamiyat kasb etadi.

Rahbar shaxsining individual psixologik xususiyatlari ham uning jamoani boshqarishiga ta'sir ko'rsatadi. Individual psixologik xususiyatlar tarkibiga temperament, xarakter, qobiliyat, iste'dod va hokozolar kiradi. Boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirish uchun rahbar idora qilishning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar muayyan qobiliyatga ega bo'lishi kerak. Rahbar

o'zining shaxsiy fazilatlari, mustahkam harakteri, kuchli irodasi, barqaror hissiyoti, barcha narsalarga va jabhalarga nisbatan maxsus qobiliyatlari bilan ma'lum hajmdagi mehnat jamoalarini boshqara oladi. Chunki fan va texnikaning rivoji odamlarda onglilik darajasining yuksak ko'rsatkichi ijtimoiy tajribalarning ta'sirchan kuchi, kishilarning muayyan bilimlarga ega ekanligi rahbarning komil inson kamoloti pog'onasiga ko'tarilishini taqozo etadi. Davlat miqyosida yuz berayotgan o'zgarishlar so'z va vijdon erkinligi, o'zligini anglash, huquqiy himoyalanganlik fuqarolik ongining yanada yuksalishga olib keldi. Tub o'zgarishlar natijasida ularda mustaqil fikrlash va ish yuritish, shaxsiy rejalarini ro'yobga chiqarish yo'llarini izlash imkoniyatlari vujudga keldi. Bugungi kundagi rahbar ijtimoiy hayotdagi munosabatlar, ularning tuzilishi va mohiyati bilan yaqindan tanish bo'lishi, boshqaruv jarayonida ularni hisobga olishini taqozo qiladi. Rahbar shaxsi barakamolligi, qat'iy harakteri, milliy qiyofasidan tashqari bir qator qobilyatlarga ega bo'lishi tabiiy ravishda obro' qozonishga puxta negiz hozirlaydi, lavozimning keyingi bosqichlari uchun imkon yaratadi, istiqbol rejalarini ro'yobga chiqaradi. Quyidagi qobiliyatlarning rahbar kadrda bo'lishi va ularning rivojlantirilishi juda muhim hisoblanadi.

1. Tashkilotchilik qobiliyati.
2. Iymon-e'tiqodga, faol hayotiy pozitsiyaga yo'nalganlik qobiliyati.
3. Nutqiy qobiliyat.
4. Nufuz, obro'ga ega bo'lishlik.
5. Perseptiv qobiliyat.
6. Akademik qobiliyat.
7. Diqqatni taqsimlash qobiliyati.
8. Psixologik tashxis qobiliyati.
9. Muomala va muloqot o'rnatish qobiliyati.
10. Tashabbusga, ijodga ilhomlantirish qobiliyati
11. Kognitiv qobiliyat.
12. Gnostik qobiliyat.

Rahbarlik, psixologik savodxonlik har qaysisi alohida xususiyat, vaziyat, holat, ziddiyat, shaxs qarshiligi, munosabat, muammo, yechimga oqilona va omilkorlik bilan individual yoki differensial yondashishni amaliyotga tatbiq etishga keng ko'lamli imkoniyat, puxta shart-sharoit, shaxsiy uslub vujudga kelishiga negiz yaratadi. Binobarin, rahbar xodimlarning individual tipologik xususiyatlari bo'yicha psixologik bilimlar bilan qanoat hosil qilmasdan, balki ijtimoiy psixologik holatlar, qonuniyatlar, hodisalar rivoji, ularni keltirib chiqaruvchi omillar, harakatlanuvchi

mexanizmlar, ijtimoiy muammolarning yechimi jarayonida qat'iy qaror qabul qilish va uning bajarilish bosqichlari to'g'risidagi ma'lumotlar bilan qo'llanilishi lozim. Aks holda jamoa guruh singari mikrotuzilmalarni boshqarishda psixologik muhitni barqarorlashtirishda, shaxslararo munosabatlarni to'g'ri tashkil qilishda, ishlab chiqarishni yo'lga qo'yishda odamlar o'rtasida o'zaro ta'sir, ta'sirlanish, taassurot, o'zaro tushunish, hamdardlik kabi murakkab kechinmalar kuchi davomiyligini anglab yetishda nuqson va kamchiliklarga yo'l qo'yiladi.

Rahbarning boshqaruv faoliyatida bir qator ijobiy fazilatlar ega bo'lishi uning mehnat jamoasida sog'lom ijtimoiy-psixologik muhit xukm surishining garovi bo'lib hisoblanadi. Qadimdan kishilarda fazilatlarining turlicha bo'lishi hamda xulq-atvorlar insonning badanida aylanib yuradigan suyuq moddalarga ko'p jihatdan bog'liq ekanligi tajribada kuzatilgan. Qadimgi tibbiyotning yirik namoyondasi Gippokratning, inson badanida qon asosiy o'rinni ishg'ol etsa, bunday odam harakatchan, yengil bo'ladi, taassurotlarning almashinishiga tez ko'nikib keta oladi, o'z atrofida sodir bo'ladigan voqealarga darhol va ishtiyoq bilan aralashadi, degan fikri bejiz emas. Mana shu kishilarni Gippokrat sangviniklar deb atagan. Bu lotincha "sangvinik", ya'ni "qon" degan so'zdan kelib chiqqan. Sangviniklar tuyg'u xususiyatlari bilan ajralib turadi. Ular yangi kishilar bilan tez til topishadigan, bir ish turidan ikkinchi ish turiga tezda ko'nikadigan, bir turda bajaradigan ishlarni yoqtirmaydigan, yangi sharoitga osonlik bilan o'rganadigan, xushchaqchaq, harakatlari, shiddatli, nutqi tez, kelajakka ishonch bilan qaraydigan, so'zini aniq va ma'noli qilib, imo-ishoralar bilan gapiradigan kishilardir. Rahbar aynan keltirib o'tilgan xususiyatlarga ega bo'lishi juda muhim.

XULOSA

Yuqorida sanab o'tilgan qobiliyatlar, fazilatlar va xususiyatlarning har birini rahbar shaxsi o'zida tarbiyalashi, mehnat jamoasi bilan hamfikir bo'lishi, ularning dardini tinglay olishi davr talabi hisoblanadi. Vaholanki, rahbarda ushbu fazilatlar qanchalik yuqori ko'rsatkichda shakllangan bo'lsa, u boshqarayotgan mehnat jamoasida sog'lom ijtimoiy- ruhiy muhit xukm suradi, nizoli holatlarning oldi olinadi hamda stressli vaziyatlar osongina boshqariladi. O'z navbatida, ushbu holatlar mehnat unumdorligining o'sishi va mehnat samaradorligining oshishiga, mehnat jamoasi a'zolari ongida ertangi kunga ishonch hissining paydo bo'lishiga, mehnat jamoasining jiplashuviga, shuningdek, mehnatdan begonalashuv singari salbiy illatlarning ildiz otmasligiga turtki beradi.

REFERENCES

1. Kodiraliev, A. T. U. (2022). CRITERIA FOR DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN THE MANAGEMENT PROCESS. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(11), 519-525.
2. Qodiraliyev, A. (2022). Fuqarolik jamiyatini qurishda yosh avlodning ijtimoiy faolligini oshirishning roli. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(9), 13-19.
3. O'G'Li, Q. A. T. (2021). HARAKATLAR STRATEGIYASI-MILLATLARARO TOTUVLIK VA DINIY BAG 'RIKENGLIKNI YANADA MUSTAHKAMLASH ASOSI. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 1(2), 172-178.
4. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М. Изд-во «Мысль», 2011.
5. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация ва контроль за действием. изд. МГУ, 2012.
6. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. Москва, «Наука», 2000.
7. G'oziyev E.G'. "Psixologiya metodologiyasi".T:" Universitet". 2002 y
8. Яздонов, У. Т., & Бабажанов, С. Б. (2021). Иқтисодиётда рақамли технологияларни жорий этиш ва жамоатчилик назоратини ўрнатиш зарурати. *Development issues of innovative economy in the agricultural sector*, 147.
9. Қодиралиев, А. (2021). ЖАМОАТЧИЛИК ФИКРИНИНГ ОИЛАВИЙ ҲАЁТ ВА ЁШЛАР ТАРБИЯСИГА ТАЪСИРИ. МОЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА: ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА В XXI ВЕКЕ, 3(11), 249-254.
10. Marajabov, V. N. M. O. G. (2022). MARKAZIY OSIYO XALQLARINING HAJ ZIYORATI TARIXIGA NAZAR. *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences*, 2(5-2), 862-868.