

Nazimov Raxmatilla Normuradovich
O‘R QK Kichik mutaxassislar tayyorlash Markazi,
Qurollanish va otish sikli katta o‘qituvchisi,
Qurolli Kuchlar xizmatchisi.
Telefon raqami: +998 93 722 15 70
E-mail: nazimovrahmat@gmail.com,

PSIXOLOGIYANING YETAKCHILIKDAGI O‘RNI

Annotatsiya: Rahbarlik faqat vakolatli lavozimni egallashdan iborat emas, bu jamoani umumiy maqsad sari yo‘naltirish va ilhomlantirishdir. Etakchilik psixologiyasi insonning xatti-harakati, motivatsiyasi va dinamikasini tushunishni chuqur o‘rganadi, bu esa rahbar faoliyatini chinakam samarali bo‘lishiga olib keladi. Ushbu maqolada rahbarning yetakchilik faoliyatida boshqaruv psixologiyasining o‘rni va xususiyatlari haqida ma’lumotlar bayon etilgan.

Kalit so‘zlar: Maqsadga yo‘naltiruvchi funksiya, tashkiliy funksiya, boshqaruv jarayoni, psixologik tahlil, biografik tavsif, qobiliyat, shaxsiy xususiyat, qobiliyat, boshqaruv faoliyat.

РОЛЬ ПСИХОЛОГИИ В ЛИДЕРСТВЕ

Аннотация: Лидерство – это не просто удержание авторитетной позиции, это руководство и вдохновение команды для достижения общей цели. Психология лидерства – это глубокое понимание человеческого поведения, мотивации и динамики, которые делают лидерство по-настоящему эффективным. В данной статье описываются роль и особенности психологии управления в лидерской деятельности лидера.

Ключевые слова: Целенаправленная функция, организационная функция, процесс управления, психологический анализ, биографическая характеристика, способности, личностные характеристики, способности, управленческая деятельность.

THE ROLE OF PSYCHOLOGY IN LEADERSHIP

Abstract: Leadership is not just about holding a position of authority, it is about guiding and inspiring a team towards a common goal. Leadership psychology is an in-depth understanding of human behavior, motivation, and dynamics that make leadership truly effective. This article describes the role and characteristics of management psychology in the leader's leadership activities.

Key words: goal-directing function, organizational function, management process, psychological analysis, biographical description, ability, personal characteristic, ability, management activity.

KIRISH

Fanda boshqaruv tushunchasi tizimning hayotiy faoliyatini ta’minlash jarayoni sifatida tushuniladi. Bunday tizimlarga biologik, texnik, ijtimoiy tuzilmalar kiradi. Boshqaruv tuzilma sifatida: u nazorat qiluvchi va boshqariladigan qismlarga bo‘linadi. Boshqaruv o‘z nazorati ostidagi boshqariladigan qismga muntazam, rejali va maqsadga yo‘naltirilgan ta’sir ko‘rsatish huquqiga ega.

Rahbarlik psixologiyasiga kirishishdan oldin, liderning rolini aniqlab olaylik. Rahbar shunchaki buyruq beradigan boshliq emas; ular ohangni o'rnatadigan, jamoani rag'batlantiradigan va o'rnatilgan bo'ladigan kishidir. Samarali rahbarlar o'z jamoa a'zolariga kuch beradi, ijobiy ish muhitini qo'llab-quvvatlaydi va o'sishni osonlashtiradi.

Bunday o'zaro faoliyat tizimning ishlashini ta'minlaydi. Kibernetika fanining vujudga kelishi munosabati bilan boshqaruv tadqiqotlari jadal rivojlanib, murakkab tuzilmani boshqarish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar amaliyotga tatbiq etila boshlandi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Boshqaruv bilimlari ko'p jihatdan zamon talabini aks ettiruvchi asosiy manba hisoblanadi. Boshqaruv jarayoni, bir tomondan, strukturaning yaxlitligini ta'minlasa, ikkinchi tomondan, uni yanada takomillashtirish va rivojlantirish imkonini beradi.

Bu yerda boshqaruvning ikkita asosiy funksiyasi kuzatiladi: maqsadga yo'naltiruvchi va tashkiliy funksiyalar.

Maqsadga yo'naltirish funksiyasi strukturani yanada takomillashtirish maqsadiga yo'naltiradi.

Tashkiliy funksiya esa maqsadga erishishda strukturaning ichki tartibini va uning turli qismlari o'rtasidagi o'zaro muvofiqlikni ta'minlaydi.

Yuqoridagi ikkita asosiy boshqaruv funksiyasi bir qator vazifalar orqali amalga oshiriladi. Masalan, maqsadga yo'naltirish funksiyasini bajarayotganda, faoliyat quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- natijani bashorat qilish;
- maqsad sari faoliyatni rejalashtirish;
- amalga oshirish motivlari kiritilgan.

Maqsadga yo'naltirilgan faoliyatni amalga oshirish tashkiliy funksiyalar bilan ta'minlanadi. Bu boradagi asosiy vazifalardan biri faoliyatni nazorat qilish va kuchlarni safarbar qilishdir. Umuman olganda, nazoratni amalga oshirish boshqaruvning har ikkala funksiyasi uchun umumiy bo'lgan universal xususiyat bo'lib, u har qanday boshqaruv jarayonida doimiy fikr-mulohazalarni ta'minlaydi. Boshqaruv fanidagi asosiy tushunchalardan biri bu fikr-mulohaza tushunchasi bo'lib, strukturaning o'z maqsadi sari qanday ketayotgani, qaysi jihatlarini o'zgartirish va takomillashtirish mumkinligi haqida ma'lumot olishni anglatadi.

Rahbarlik psixologiyasi

Psixologiya fanida shaxs tushunchasi markaziy o'rinni egallaydi va asosiy psixologik talqinlar shaxs mavzusi atrofida amalga oshiriladi. Shaxsga turli xil ta'riflar berilgan, ammo bu tushunchani to'liq aks ettiruvchi quyidagi ta'riflar dolzarbdir: "Shaxs - o'z bilimi, his-tuyg'ulari va munosabatlari orqali tashqi dunyoni o'zgartira oladigan subyekt, insondir". E'tibor bering, ushbu ta'rif shaxsiyatning uchta jihatini sanab o'tadi:

- bilish;

- hissiyot;

- munosabat.

Bu uch guruhga mansub xususiyatlar yagona maqsadga, ya'ni tashqi dunyoni insonning ehtiyojlariga qarab o'zgartirishga qaratilgan. Ishlab chiqarish sharoitida inson xatti-harakatlarini tushunish va boshqarish uchun shaxsning tabiati haqida ma'lum bilimlarga ega bo'lish kerak. Shaxs tashkilotdagi boshqalar bilan munosabatda bo'lar ekan, u turli ijtimoiy guruhlar faoliyatida ishtirok etadi. [2,14]

Ushbu bo'limda biz rahbarning o'ziga xos va zarur fazilatlarini va uni muvaffaqiyatli boshqarishga to'xtalamiz.

Boshqaruv jarayonini psixologik tahlil qilish masalasi, eng avvalo, rahbarning ish faoliyatini yaxshilashga qaratilgan. Ushbu maqsadga erishish uchun rahbarga qo'yiladigan talablar, ularni bajarishga moyillik, boshqaruv faoliyatini to'liq amalga oshirishga to'sqinlik qiluvchi shaxs xususiyatlarini o'rganish kerak.

Rahbarning shaxsiy xususiyatlari.

Rahbar shaxsi kontsepsiyasini tahlil qilib, uning xususiyatlarini uchta guruhda o'rganish taklif etiladi:

-biografik tavsif;

-qobiliyat;

-shaxsiy xususiyatlar.

Rahbarning biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy holati va ma'lumoti kiradi.

Qobiliyat.

Odatda, psixologiya fanida qobiliyatlarning umumiy va maxsus turlari ko'rsatiladi. Umumiy qobiliyatlar har qanday faoliyatda muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini yaratasa, maxsus qobiliyatlar faqat muayyan faoliyat turlarida muvaffaqiyatga erishish uchun asosdir. Inson aqli, ya'ni intellektni bu umumiy qobiliyatlar toifasiga kiritish mumkin. Rahbarning aql-zakovati qanchalik yuqori bo'lishi kerak, degan savol, albatta, bahs-munozaralardan xoli emas. Ba'zi tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, yuqori intellekt yuqori yetakchilik qobiliyatlarini amalga oshirishga xalaqit beradi [2,18].

Buni aytishning sabablaridan biri shundaki, qaror qabul qilishda juda ko'p mantiqdan foydalanish jarayonni yanada uzoqroq qilishi mumkin. Shu sababli, boshqa bir qator tadqiqotchilar rahbar nazariy aql emas, balki amaliy aqlni rivojlantirishi kerak degan xulosaga kelishadi. Yaponiyalik olimlarning fikricha, maktab va oliy o'quv yurtlarida yuqori baholar bilan o'qigan talabalar keyinchalik xizmatda yuqori lavozimlarga erisha olmagan. Tadqiqotchi T. Kononing fikricha, buning sababi a'lochi talabalar yapon kompaniyalariga xos bo'lgan guruh tabiatini o'zlashtirmaganligidir.

NATIJA VA MUHOKAMA

Aynan tashkilotning tabiati ko'pchilik rahbarlarning rivojlanishi uchun asosiy omil bo'lgan. Muvaffaqiyatli boshqaruvga aqlning ta'sirida ko'plab oraliq omillar mavjud. Ulardan eng muhimi boshqaruvga ishtiyoqning mavjudligi, etakchilik sohasida boy tajriba, shuningdek, yuqori darajadagi rahbar va xodimlar o'rtasidagi ijobiy munosabatlardir. Katta rahbar o'zining boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyat qozonishi uchun juda yuqori darajadagi aqlga ega bo'lishi kerak.

Bunday salohiyat kutilmagan vaziyatni tahlil qilish, muammoni hal qilish jarayonida bir nechta vazifalarni parallel ravishda boshqarish zaruratidan kelib chiqadi. Masalan, tashkillashtirish, muammoni hal qilish yo'lini taklif qilish, tashkilot va guruh manfaatlari haqida qayg'urish va hokazo.

Ishga bo'lgan talablar turli yo'nalish rahbarlari uchun turli xil aqliy qobiliyatlarga bo'lgan ehtiyojni ta'kidlaydi. Katta rahbarlar aniq belgilangan ijtimoiy intellektga ega bo'lishi kerak. Ular tashabbuskor, kommunikativ, yuqori siyosiy va ijtimoiy mavqega ega, ko'plab ishbilarmonlik aloqalariga ega, sezgi rivojlangan va tashkilot faoliyatining yo'nalishini tezda sezishi kerak. Har qanday tashkilotda asosiy vazni o'z zimmasiga oladigan o'rta bo'g'in rahbarlarida maxsus ko'nikmalar ko'proq rivojlangan bo'lishi kerak. Ular mehnatga e'tiborli, mas'uliyatli, katta miqdordagi miqdoriy va sifatli ma'lumotlarni tahlil qilishga qodir.

XULOSA

Xulosa qilib shuni aytish mukinki ushbu maqolada boshqaruv faoliyati uchun zarur ma'lumotlar, bundan tashqari, tashkilot miqyosida rahbar boshqaruviga tegishli ma'lumot, kommunikatsiyalar haqidagi tasavvurlar o'z nihoyasini topadi va ushbu omil xodimlarni maqsad sari yetaklashda qanchalik zarur ahamiyat kasb etishi haqida ma'lum xulosaga kelish mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Shomurotova N.N., Maxmudov I Boshqaruv psixologiyasi.// O'quv qo'llanma./ O'zbekiston Respublikasi oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. - T.: IQTISODIYOT, 2019. – 179 bet.
2. Maxmudov. Boshqaruv psixologiyasi.// O'quv qo'llanma./ Toshkent2015.pdf <https://sektor-api.argos.uz/media/> 169 bet
3. Obidjon X.X. ,Raxbar kompetentligini shakllantirish istiqbollari// Maqola /. Maxsus son, № 4, 2020 “Psixologiya” Ilmiy jurnal.// Научный журнал.// Scientific journal 4 bet.