

XODIMLARNI BOSHQARISHNING MOHIYATI VA ASOSIY BOSQICHLARI

Rustambekova Mamlakatxon

Andijon davlat universiteti

Umumiy psixologiya kanfedrasi o'qtuvchisi

Madaminov Jahongir

Sarimsaqov Ròzimurodxòja

Pedagogika va psixologiya o'quvchilari

Abstrakt: Boshqaruv, xalq xo'jaligi va xalq ta'limi, sog'liqni saqlash, madaniyat va sportni rivojlantirish, kichik va o'rta biznesni rivojlantirish muammosi butun xalqimiz taqdiriga daxldor muhim masalalardan biridir. Shu bilan birga, yetakchilikning samarali usullarini izlash va boshqaruv tizimini yo'lga qo'yish mamlakatimiz taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlaridandir. Chunki dunyoning eng rivojlangan davlatlarida shu yo'l bilan taraqqiyotga erishilgan. Binobarin, jamiyatimizda yetakchilik faoliyati to'g'ri yo'lga qo'yilsa, yurtimiz, xalqimiz oldida turgan ko'plab muammolar o'z yechimini topib, yurtimiz obod, hayotimiz farovon bo'lishiga shubha yo'q. Lekin ochig'ini aytganda, jamiyatimizda yetakchilik faoliyati, uning samaradorligi talab darajasida emasligi aniq.

Kalit so'zlar: Etakchilik, mohiyat, menejer, o'rta, vaziyat.

Albatta, turli ob'ektiv va sub'ektiv omillar mavjud. Subyektiv omillardan biri jamiyatning ayrim a'zolarining ongi va dunyoqarashi boshqaruvga tayyor emasdek ko'rinadi. Rahbarlikning mohiyati, maqsad va vazifalarini tushunmaslik natijasida ayrim rahbarlar o'z ishiga loqaydlik bilan qarashadi. Ba'zi odamlar boqumanda kayfiyatidan to'liq xalos bo'lishmaydi. Shu bilan birga, ayrim rahbarlar o'z huquq, burch va majburiyatlarini yetarli darajada bilmaydi. Ayniqsa, bugungi kunda har bir rahbar ko'p sohalarni, har bir sohaning o'ziga xos murakkabliklarini bilishi, o'z oldiga qo'ygan maqsadini his qilishi, yetakchilik madaniyati va odob-axloqini chuqur anglashi kerak.

Etakchilik tushunchasini quyidagicha ta'riflash mumkin:

1. Ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirgan va uning asosiy harakatlantiruvchi kuchi boshqaruvchisi sifatida samarali faoliyat yurituvchi shaxs liderdir.

2. Har qanday ishni bajarish uchun rahbar eng avvalo mustaqil qaror qabul qiladi. Bu qaror rahbarning tadbirkorlik va ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi.

3. Rahbar – o'z sohasiga yangi g'oya, yangi tashabbus va yangi texnologiyalarni joriy etuvchi tadbirkor.

4. Menejerning ishi tadbirkorlikka asoslangan mehnatkash faoliyatdir. Unga sarflangan kuch va pul ba'zan vaqtinchalik foyda emas, balki zarar keltirishi, muassasa foyda o'rniga zarar ko'rishini mumkin. U bunday vaziyatlarni oldindan ko'ra bilishi va bunga tayyor bo'lishi, kerak bo'lsa, faoliyatini qayta boshlashi, bunga kuch topa olishi kerak.

Yapon ishlab chiqarish kompaniyalari rahbarlarining o'rtacha yoshi 63,5 yoshni tashkil etgan bo'lsa, ushbu toifadagi amerikalik yetakchilarning yoshi 59 yosh ekanligi aniqlandi. Yaponiya bosh direktorlari haqida eng hayratlanarli narsalardan biri bu ularning necha yoshda ekanligi. Garchi ba'zi tashkilotlarda (masalan, Sony korporatsiyasi) kompaniya prezidentining yosh chegarasi 65 yosh bo'lsa-da, avtomobilsozlik sohasidagi ko'plab kompaniyalar rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqori bo'lsa ajab emas. Umuman olganda, Yaponiyada xodimning umrbod ish tajribasidan foydalaniladi. Ma'lum bo'lishicha, katta menejerlarning aksariyati o'z tashkilotida 30 yildan ortiq faoliyat yuritgan. Ushbu sohadagi tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, keksa rahbarlar, agar ular sog'lom bo'lsa, tashkilot uchun katta tajriba manbai hisoblanadi. Rahbarning kattaligi haqida gapirganda, uning nafaqat biologik jihati, balki ijtimoiy jihati va hayotiy tajribasini ham hisobga olishimiz kerak. Zero, xalqimiz "Qari bilganni pari bilmas" deb bejiz aytmagan. Biroq ishlab chiqarishga zamonaviy texnologiyalarni joriy etish ularni o'zlashtirishda ma'lum mahorat talab qiladi. Afsuski, kompyuterda ishlashni hali o'rganmagan yuqori lavozimli rahbarlarni uchratish qiyin emas. Shu nuqtai nazardan, yosh rahbar ko'pincha tashkilotga ilg'or Biografik tavsifQobiliyatShaxsiy xususiyatlar texnologiya va epcillikni olib kiruvchi sifatida qabul qilinadi. Yosh rahbar rahbarlik qiladigan tashkilotda xodimlarning o'rtacha yoshi ko'pincha past bo'ladi. Yoshlar (taxminan 30-35 yosh) yangilik va kashfiyotga moyillik, ijodkorlik, qo'rqmaslik va o'zgaruvchan muhitga moslashish bilan ajralib turadi. Afsuski, bunday tashkilotda yoshi kattaroq xodimlarga (40-45 yoshdan oshgan) hatto shubha bilan qarashadi. Biroq 35-55 yoshda inson o'z kasbining mohir ustasiga aylanib, o'z sohasi bo'yicha bilimga ega bo'lib, ixtirolarni joriy etishga ishtiyoqini his qilishi aniqlandi. Shu bilan birga, vaziyatni sovuq tahlil qilish, vazminlik kayfiyati shakllanadi.

Albatta, barcha yosh yetakchilar ilg'or texnologiya tarafdori va unga moyil desak xato bo'lmaydi, ammo zamonaviylik yoshlarga xosdir. Bu, o'z navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilg'or ishlab chiqarish usullariga murojaat qilish imkoniyatini oshiradi. Xalqimizda keksa bo'lsa ham yosh, degan naql bor. Shunday ekan, zamonaviy rahbar, yoshidan qat'i nazar, tashkilot darajasida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qodir, ilg'or texnologiyalar tarafdori bo'lishi kerak. Bu o'tish davri talabidir. Rahbarning jinsi. Inson zoti undan xuddi shu rolni bajarishni talab qiladi. Bu holat, ayniqsa, sharq mamlakatlari va hududimiz sharoitida yaqqol ko'zga tashlanadi. Mamlakatimizda tadbirkorlik va davlat boshqaruvi sohasida xotin-qizlarga katta yo'l ochildi. Ammo, shunga qaramay, lider so'zi ko'pincha erkak jinsga qiyoslanadi va negadir u ayol rahbarlar boshqaradigan soha sifatida ta'lim, sog'liqni saqlash va davlat xizmatlaridan nariga o'tmaydi. Darhaqiqat, ayolning u yoki bu sohada rahbarlik lavozimini egallashi ko'p jihatdan bu soha ayollar uchunmi yoki erkaklar uchunmi, degan savolga bog'liq. Bir qator tadqiqotlarga ko'ra, erkaklar va ayollar aralashgan guruhda erkaklar ko'pincha tashabbus ko'rsatadilar. Tadqiqotchi E.Hollanderning tajribasiga ko'ra, erkaklar guruh ichida hal qilinadigan vazifani hal qilishning maqbulroq usulini topishlari mumkin va aralash guruhda ular ustunlikka intiladi. Olimning fikricha, erkaklarga xos bo'lgan bunday xulq-atvor ko'p jihatdan jamiyatda erkaklar xatti-harakatining belgilangan me'yorlari va kutishlaridan kelib chiqadi. Bunday qoidalarga asoslangan standartlar atrofdagi odamlarning idrokiga katta ta'sir ko'rsatadi. Masalan, psixolog R.Rey tomonidan olib borilgan tajribada quyidagi manzara kuzatiladi: tajriba davomida harbiy maktab kursantlarida ayollarga nisbatan ma'lum (juda ijobiy bo'lmagan) munosabat shakllangan. Shundan so'ng tinglovchilar uch kishidan ikki guruhga bo'linib, laboratoriya sharoitida tajribada ishtirok etishga taklif qilindi. Ikki guruh kursantlariga ikkita rahbar -biri erkak, ikkinchisi ayol rahbarlik qildi. Guruhlar muayyan murakkab vazifalarni hal qilishdi va etakchi hal qilish jarayonida faol pozitsiyani egalladi. Ma'lum bo'lishicha, ayol boshchiligidagi kursantlar guruh muvaffaqiyatini tasodifga bog'lagan bo'lsa,

erkaklar yetakchiligidagi kursantlar yetakchining muvaffaqiyati bilan bog'lashgan. Ushbu tajriba shuni ko'rsatadiki, bizning atrofdagi voqealarga baho berishimiz ko'p jihatdan xuddi shu jamiyatda qabul qilingan me'yor va standartlarga bog'liq. Boshqaruv amaliyotida, shuningdek, ayrim adabiyotlarda erkak rahbarning ishi ayol rahbarga qaraganda samaraliroq degan fikr mavjud. Odatda, quyidagi dalillar bunday fikr uchun berilgan: erkak aniq ifodalangan mantiqiy fikrga ega bo'lgan shaxsdir va ayol ko'pincha his-tuyg'ularga beriladi; Agar erkak o'z ishiga fidoyi bo'lsa, ayol o'zining qimmatli vaqtini oilasiga sarflaydi. Misol uchun, agar erkak turli salbiy ta'sir va stresslarga chidamli bo'lsa, ayol hatto qiyin vaziyatda aqlini "yo'qotishi" mumkin. Biroq, hayot buning aksini ko'rsatadi va shu bilan birga, siz ishlab chiqarishni samarali boshqarayotgan ko'plab ayollarni uchratishingiz mumkin. Gender farqlarini tahlil qilishda boshqaruv uslubi haqida gapirish samaraliroq. Erkak rahbar o'z e'tiborini ishlab chiqarish muammolari bilan bog'liq vazifalarga qaratsa, ayol rahbar ko'proq jamoaning ijtimoiy-psixologik jihatlariga, psixologik muhitni yaxshilashga e'tibor qaratadi, degan xulosaga kelish odatiy hol emas. Albatta, bu fikr bir qancha munozara va munozaralarga sabab bo'ldi, ammo endi u qo'shimcha tadqiqotlarni talab qiladi.

Xo'sh, aslida, biz erkak va ayol rahbarlarning muvaffaqiyatida ma'lum bir farq bormi, degan savolga javob olamiz. Taniqli olim F. Daniya o'zining keng ko'lamli tadqiqotlari asosida boshqaruvda muvaffaqiyatga erishishda jiddiy gender farqlari yo'q degan xulosaga keldi. Ayol va erkak menejerlarning boshqaruv faoliyatidagi farq shundaki, ayollar jamoada insoniy munosabatlarga ko'proq e'tibor berishadi. Erkak va ayol menejerlar o'rtasida gender psixologik farq bo'lishi tabiiy, lekin jamoa oldidagi vazifani bajarish va ko'zlangan maqsadga erishish nuqtai nazaridan jinslar farqi yo'q. Bizningcha, bu muvaffaqiyatlarning sababi jinsga xos bo'lmagan omillar bilan belgilanadi. Masalan, insonning ko'pgina mehnat sifatleri jinsiy moyilliklarga emas, balki ijtimoiy fazilatlariga va xarakter xususiyatlariga asoslanadi. Xususan, insoniy munosabatlarga e'tibor, kundalik boshqaruvda demokratik tamoyillarga tayanish ayollar o'rtasida ko'proq uchraydi va bu ko'rsatkichlar ma'lum ma'noda jamoa faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatuvchi omillardir. Bir qator eksperimental va kuzatish natijalari boshqa ma'lumotlarni ham beradi. Etakchilik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, erkak va ayol liderlar o'z uslublarida qarama-qarshi jins xususiyatlarini shunchalik ko'p namoyon qiladi. Ko'ramizki, erkak rahbar o'z boshqaruv amaliyotida ayolga xos bo'lgan ba'zi fazilatlar: quvnoqlik, sezgirlilik, sezgi... Boshqa tomondan, ayollar ham o'z faoliyatida erkaklarga xos bo'lgan sifatlardan foydalanadi: kuchli iroda, qat'iyat, faollik, mehnatsevarlik. Shuning uchun menejment samaradorligini jinsga qarab aniqlash noto'g'ri. Bu erda boshqa omillar muhimroqdir. Masalan, aql-zakovat, kadrlar, shaxsiy xususiyatlar, ta'lim darajasi, boshqaruv sohasidagi tajriba kabi ko'rsatkichlarni keltirish mumkin. Biografik ma'lumotlar qatoriga shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy holati va bilim darajasini ham kiritish mumkin. Mavqe va axborot ham boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishda muhim omil hisoblanadi. Biznesni boshqarish sohasidagi olim R. Stogdil muallifligidagi "Menejment bo'yicha qo'llanma"ga ko'ra, muvaffaqiyatli boshqaruv va shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy holati o'rtasidagi bog'liqlik 94% ga, ta'lim o'rtasidagi bog'liqlik esa 88%. Yaponiyalik tadqiqotchi T. Kononing fikricha, oddiy yapon menejeri muhandislik yoki ijtimoiy fanlar bo'yicha oliyma'lumotga ega bo'lishi kerak. Ko'p hollarda menejerlar ikkita mutaxassislik darajasiga ega bo'lib, bir qator yetakchi tadbirkorlar va yirik rahbarlarning biografik tahlili ularning yuqori ma'lumotga ega ekanligini ko'rsatadi. Rahbarlik faoliyatini amalga oshirishda shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy holati kuchli omil hisoblanadi. Buning ahamiyati, ayniqsa, Sharq madaniyati misolida yaqqol namoyon bo'ladi. Hududimizning oddiy fuqarosi rahbar timsolida nufuzli, o'ziga to'q, to'laqonli shaxsni ko'rishni istaydi. Rahbar kichik iqtisodiy muammolarni osongina hal qila olishi, katta ijtimoiy aloqalarga ega bo'lishi, intellektual qobiliyati va tajribasi

bo'yicha boshqa xodimlardan ustun bo'lishi kerak. Dastlabki bosqichlarda etakchining ijtimoiy-iqtisodiy holati etakchirol o'ynaydi. Keyinchalik jamoaning uni idrok etishi rahbarning topshiriqlarni bajarish qobiliyatiga asoslanadi. Shu bilan birga, shaxs shakllangan muhitning etakchilikka ta'sirini, shuningdek, oilaviy an'analarning boshqaruv qobiliyatlarini rivojlantirishga ta'sirini o'rganish ham juda muhimdir. Darhaqiqat, yetakchi oilasida tug'ilib, ulg'ayish chog'ida ota tajribasini o'rganish hukmronlik, ya'ni ustunlikka moyillik shakllanishiga asos bo'lishi mumkin. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim F.Fidlarning fikricha, "kompaniya prezidenti bo'lishning eng ishonchli omili kompaniya egasi bo'lgan oilada tug'ilishdir". Binobarin, bu shaxs etakchilikning eng quyi pog'onasidan eng yuqori cho'qqigacha ko'tarildi.

O'zbek oilalaridagi ko'p bolalarning ahvoli katta farzanddan ota-onaga yordam berishni, kichiklarga yo'l-yo'riq ko'rsatishni va nazorat qilishni talab qiladi. Bu esa rivojlanayotgan shaxsning tashkil etish va nazorat qilish qobiliyatini yanada oshiradi, kelajakdagi faoliyatida o'zini o'zi boshqarish qobiliyatini shakllantiradi. Hayot tajribasi. Inson tajribasi va uning boshqaruv faoliyatida namoyon bo'lishi ikkita asosiy masala orqali tahlil qilinadi. Birinchidan, yuqori darajali menejer uchun boshqaruv tajribasi zarur va ulardan hayotiy tajriba ham talab qilinadi. Ikkinchidan, o'rta menejer o'z sohasida kamida uch yillik tajribaga ega bo'lishi kerak. Ushbu toifadagi rahbarlar tajribasini tahlil qilar ekanmiz, asosiy e'tibor kasbiy sohaga qaratilmoqda. Qobiliyat. Odatda, psixologiya fanida qobiliyatlarning umumiy va maxsus turlariko'rsatiladi. Umumiy qobiliyatlar har qanday faoliyatda muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini yaratsa, maxsus qobiliyatlar faoliyatning muayyan sohalarida muvaffaqiyatga erishish uchun asosdir. Bu umumiy qobiliyatlar guruhiga inson ongini, ya'ni intellektni kiritish mumkin. Katta menejer o'zining boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyat qozonishi uchun juda yuqori darajadagi aqlga ega bo'lishi kerak. Bunday vakolat kutilmagan vaziyatni tahlil qilish va muammoni hal qilish jarayonida bir nechta vazifalarni parallelravishda boshqarish zaruratidan kelib chiqdi. Masalan, tashkilotchilik yetakchilarning muammoga yechim taklif qilish, tashkilot va guruh manfaatlari haqida fikr yuritish uchun turli xil aqliy qobiliyatlarga ega bo'lishi zarurligini ta'kidlaydi. Katta menejerlar aniq ifodalangan ijtimoiy intellektga ega bo'lishi kerak, ular faol, kommunikativ, yuqori siyosiy va ijtimoiy mavqega ega bo'lishi, ko'p ish aloqalariga ega bo'lishi, sezgi rivojlangan va tashkilot faoliyatining yo'nalishini tezda sezishi kerak. Har qanday tashkilotda asosiy vazni o'z zimmasiga oladigan o'rta menejerlarda 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. Shaxsiy his-tuyg'ular. Yuqorida sanab o'tilgan umumiy qobiliyatlar muvaffaqiyatli boshqaruvni ta'minlaydigan shaxsning zaruriy xususiyatlarini aniqlash va ularni etakchilikda rivojlantirishni dolzarb qiladi. Binobarin, nafaqat bu xususiyatlarni aniqlash, balki ushbu yo'nalishdagi tadqiqotlarni tashkil etish ham bu boradagi qator vazifalarni hal qilishni taqozo etadi. Bu borada ish olib borayotgan tadqiqotchilarning aytishicha, menejerlarni baholash kadrlar bilan ishlash masalasining eng nozik qismiga aylangan. Ma'lumki, etakchilik bilan bog'liq shaxs xususiyatlarini aniqlaydigan bir qancha psixologik usullar mavjud bo'lib, ulardan muvaffaqiyatli foydalanish bir tomondan tadqiqotchining mahoratiga bog'liq bo'lsa, ikkinchi tomondan, ushbu usullarning samaradorligi va samaradorligi masalasi mavjud. olingan ma'lumotlarning aniqligi. Masalan, Garbda ishlab chiqilgan test va anketalarni mahalliy hududimiz va mentalitetimizga moslashtirish hozirgacha dolzarb bo'lib kelganiga guvoh bo'ldik.

Adabiyotlar:

1. Muqimovich Y.S va boshqalar. Boshlang'ich maktabda o'qish darslarida tarixni o'qitishda interfaol usullardan foydalanish // Journal NX.-C.326-329.
2. Zokirov J. O'QUVCHILARGA ONA TILI VA O'QISH SAVADINI MUSTAHKAMLASHNING AHAMIYATI // Zamonaviy fanda akademik tadqiqotlar.-2022.-T. 1.-C.344-348.3.
3. Xurramov R.S., Zokirov J.G., Temirova M.K., Boshlang'ich sinf o'quvchilarida tabiiy estetikaga qiziqishni rivojlantirishning etnopedagogik asoslari // Ilmiy taraqqiyot.-2021.-T.2.-C.832-839.
4. Sayfiddinovich K.R. va boshqalar. Boshlang'ich maktab darslarida interfaol usullardan foydalanishning o'rni // BARQARORLIK VA YETAKCHI TADQIQOTLAR ONLAYN ILMIY JURNALL.-2021.-T.1.-No.6.-C.114-123.
5. Anvarovna A.S. KELAJAK INGLIZ TILI O'QITUVCHILARIDA IJTIMOY AZLOQ QURILISHLARI (MODELLARI) // Gorizon. Insoniyat va sun'iy intellekt jurnali.-2023.-T.2.-No4.-C.