

**RAHBAR SHAXSI PSIXOLOGIYASI VA MULOQOTINING SHAKLLANISH XUSUSIYATLARI**

**Rustambekova Mamlakatxon**

Andijon davlat universiteti

Umumiy psixologiya kafedra o'qituvchisi

**Azimjonov Shohruxbek**

Pedagogika va psixologiy yo'nalishi 402-gurux talabasi

**Annotatsiya:** Maqolada boshqaruv faoliyatining psixologik jihatlari muhokama qilinadi, rahbarlarining bugungi kundagi faoliyati, uning psixologik xususiyatlariga alohida e'tibor beriladi, rahbar va boshqariladigan obyektning o'zaro munosabatlaridagi ta'siri, ularni optimallashtirish shartlari, umuman olganda boshqaruv faoliyati samaradorligini ta'minlash borasidagi yo'l yo'riqlar batafsil bayon etilgan.

**Kalit so'zlar:** Boshqaruv, faoliyat, professionalizm, ob'ekt, sub'ekt, samaradorlik, psixologik.

**KIRISH**

Bugungi kunda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlarning pirovard natijasi ko'p jihatdan rahbarlarga, ularning boshqaruv sohasidagi professional mahoratiga bog'liq. Bu borada birinchi navbatda rahbar kadrlarning, davlat xizmatchilarining fuqarolik jamiyatlari institutlari hamda odamlar bilan ishlay olish qobiliyatini shakllantirishga alohida e'tibor berish zarur.

Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'ymoqda. Masalan, turli boshqaruv sohalarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan. Aniqlangan qobiliyat va shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarini tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uningtajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Axir pirovard maqsad – yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iboratdir.

**TADQIQOT MATERIALLARI VA METODOLOGIYASI.** Bunday qobiliyat va malakani esa maxsus ta'lim tadbirlari orqaligina rivojlantirish mumkin. Shu munosabat bilan, bugungi kunda boshqaruv sohasi, rahbar kadrlarni tayyorlash sohasidagi ilmiy izlanishlarni rivojlantirish o'ta muhim masala sifatida o'z natijasini kutmoqda. Ushbu sohadagi konkret natijalarga yo'nalgan tadbirlar esa aynan pedagogika va psixologiya fani oldiga dolzarb vazifalarni qo'ymoqda. Masalan, turli boshqaruv sohalarida lavozimlarga rahbar kadrlarni tayinlashda munosib nomzodlarni tanlash, ularning boshqaruv salohiyati va qobiliyatini adolatli baholash zarurati doimo dolzarb masala bo'lib kelgan. Aniqlangan qobiliyat va shaxs imkoniyatlarini rivojlantirish esa, yana bir muhim pedagogik va

psixologik tadbir sifatida o'z ahamiyatiga ko'ra avvalgisidan qolishmaydi. Zamonaviy rahbarlarga xos bo'lgan professional va shaxsiy sifatlarni tarkib toptirishda shaxsning xislat va fazilatlarini, uning tajribasi, mavjud bilim va malakasi hamda qobiliyatini integratsiyalash zarurati tug'iladi. Axir pirovard maqsad –yaxlit, bir butun va o'zaro muvofiqlashgan ichki tizimga ega bo'lgan rahbar shaxsini shakllantirishdan iboratdir.

**TADQIQOT NATIJALARI.** Umuman olganda, boshqaruv tarixini boshqaruv sub'ekti va ob'ekti o'zaro raqobatining rivojlanishi sifatida tasavvur etish mumkin. Bu raqobatda ob'ekt, ya'ni xodim doimo rahbardan o'zishga intiladi, uning murakkab faoliyatini o'zlashtirgisi va o'z pozitsiyasini kengaytirib borish niyatida bo'ladi. Rahbar esa, xodimni o'z itoatida ushlab uchun boshqaruvning yangidan –yangi va murakkab uslublarini “o'ylab” topadi va avvalambor, ilm hamda qonuniy vakolatlar asosida o'z pozitsiyasini mustahkamlashga intiladi. Bunday “bellashuvda” rahbar nafaqat g'olib bo'lishi, balki yutqazib qo'ymasligi eng muhim boshqaruv shartidir. Buning uchun esa rahbar boshqaruv sohasida yuksak mahoratga erishishi, professionalizmning yuqori darajasiga chiqishi lozim. Boshqaruvni raqobat sifatida qabul qilish albatta boshqaruv mohiyatidan chetlashish bo'lardi. Har holda boshqaruvning asosiy maqsadi tashkilot maqsadlariga xodimlar yordamida erishish ekan, raqobatdan ko'ra hamjihatlik va hamkorlikka suyanish anchagina o'rinli. Demak, bunda “raqobat” tushunchasidan ham murakkabroq hodisa, ya'ni xodimga ta'sir ko'rsatish, unda xayrixohlik uyg'otishva uni hamkorlikka chorlash masalasi yetakchi o'ringa chiqadi.

**MUHOKAMA.** Nazarimizda, rahbar faoliyatini tahlil etuvchi ilmiy psixologik izlanishlarning aksariyat qismi aynan shu mavzuga tegishli. Bunda rahbarni eng mukammal shaxs sifatida namoyon bo'lishi uchun yordam beruvchi kouching texnologiyalardan tortib, jamoani ahil komandaga aylantirish treninglarigacha to'xtalib o'tish mumkin. Zamonaviy boshqaruvga e'tibor berilsa, bugungi tashkilotda eng ishonchli va itoatkor boshqaruv ob'ekti sifatida faqatgina ofisdagi moslama va uskunalarni sanab o'tish qoldi. Bevosita boshqaruv ob'ekti sifatida tushuniluvchi xodimlar esa murakkab boshqaruv jarayonining “ehtimoliy” elementiga aylangan. Mana shu “element” bilan o'zaro ta'sirda bo'lish, doimo uni maqsad sari undash va bir og'iz so'z bilan aytganda, bugungi boshqaruv samarasi, asosan, rahbarning psixologik uquviga bog'liq. Boshqaruvni yanada mukammallashtirish borasidagi izlanishlarning ko'lami shunchalik kengki, ular bir qaraganda faqat bir mavzu atrofida jamlanib, o'ta birikib ketgan ko'rinsa-da, lekin ularning rang-barangligi boshqaruv ilmida o'zaro ziddiyatli g'oyalarning paydo bo'lishiga olib kelmoqda. Boshqaruvning spesifik jihatga egaligi haqidagi fikrni davom ettirish psixologiya, xususan, boshqaruv psixologiyasining predmetli sohasini aniqlab olish imkonini beradi. Qator tahlillar asosida shunday xulosaga kelamizki, boshqaruvdagi psixologik hodisalarni uch asosiy guruhga kiritish mumkin:

- ✓ Boshqaruv subyekti –rahbar.
- ✓ Boshqaruv obyekti –xodim.
- ✓ Boshqaruv subyekti va ob'ekti o'rtasidagi munosabatlar.

Boshqaruvga oid psixologik hodisalarning bunday guruhlanishi shartli bo'lib, ularning har birini tadqiq etish muqarrar tarzda qolgan ikkitasini ham o'z ichiga qamrab oladi. Xususan, rahbar shaxsi boshqaruv sub'ekti sifatida ko'pchilik tadqiqotlarning asosiy mavzusiga aylanar ekan, uning har bir harakatida xodim nazarda tutiladi, va albatta, muayyan munosabat doirasida talqin etiladi. Hatto rahbarning o'z shaxsini mukammallashtirishi yo'lidagi faolligi ham ichki psixologik munosabat, o'z –o'ziga bo'lgan munosabat sifatida ta'riflanadi. Boshqaruv mavzusini bunday cheklash, bir tomondan, psixologiya fani uchun

o'z predmetini aniqlash imkonini bersa, ikkinchi tomondan, boshqaruv ilmiga tamoman yangi qarashlarning shakllanishi bilan ifodalanadi. Xususan, boshqaruv va rahbar faoliyatiga fenomenologik yondashuv tarafdorlari taklif etgan g'oya va fikrlar, darhaqiqat, psixologiya fanining nafaqat izlanish sohasi va yo'nalishi, balki "nuqtasini" ifodalab bera oldi desak mubolag'a bo'lmaydi. Zamonaviy rahbar hayotiga bunday texnik vositalarning kirib kelishi boshqaruv professionalizmini takomillashtirishni texnologizatsiyalash masalasiga yangicha mazmun bag'ishlaydi. Nazarimizda, har qanday soha kabi boshqaruvni professionallashtirish va rahbarlar professionalizmini yuksaltirish masalasi bundan keyin ham turli ilmiyo'nalishlar integratsiyasi va faolligi asosidagina hal etilishi mumkin bo'lgan masaladir.

### **XULOSA**

Xulosa qilib aytganda boshqaruv muammosi psixologiya sohasidasida juda keng o'rganilgan bo'lib, ularda turlicha nazariyalar, konsepsiyalar, yondashishlar, pozitsiyalar, yo'nalishlarga asoslangan holda tadqiq qilingan. Shu bilan birga, oliy ta'lim tizimi rahbar va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao hisoblanadi hamda rasmiy rahbar iloji boricha tashkilot maqsadlarini xodimlar manfaati bilan uyg'unlashtirgan holda boshqaruv jarayonini tashkil etishi lozim. Aynan shu omil, ayniqsa, kasb sohasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga ko'tarilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

### **Adabyotlar:**

1. Zubov N. O'qituvchilarni qanday boshqarish kerak. 2-nashr. M.: ARKTI, 2013. 144 b.
2. Klimov E.A. Kasbiy o'zini o'zi belgilash psixologiyasi. 4-nashr. M.: "Akademiya" nashriyot markazi, 2010. 304 b.
3. Lusenko L.I. Ta'lim muassasasini boshqarishning ijtimoiy-psixologik jihatlari // Tula davlat universiteti yangiliklari. Gumanitar fanlar. 2012. No 1-2. 313-319-betlar.
4. Lvova T.V. Boshqaruv faoliyatining psixologik jihatlari. 2016. 24-b.
5. Morozov A.V. Biznes psixologiyasi. Moskva: Akademik loyiha, 2015.