



**RAHBARLARNING XODIMLARGA PSIXOLOGIK TA'SIR KO'RSATISH
SHAKLLARI**

Shodmonaliyeva Muxayyo Baxodirovna

Andijon viloyati Izboskan

tumanidagi 15-DIMI direktori

Telefon: +998 94 561 35 35

E-mail: Shodmonaliyeva.muxayyo@mail.ru

Annotatsiya: *Ushbu maqolada rahbarlarning xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatish shakllari, ularning mazmun-mohiyati hamda mehnat jamoasida samarali psixologik muhit yaratishdagi roli tahlil qilingan. Psixologik ta'sir vositalari sifatida rag'batlantirish, ishonch bildirish, konstruktiv tanqid, emotsional qo'llab-quvvatlash va shaxsiy namuna ko'rsatish kabi usullar yoritilgan. Shuningdek, rahbarning kommunikativ mahorati va empatiya qobiliyatining boshqaruv samaradorligiga ta'siri o'rganilgan.*

Kalit so'zlar: *rahbar, psixologik ta'sir, rag'batlantirish, ishonch, konstruktiv tanqid, emotsional qo'llab-quvvatlash, jamoa muhiti.*

Аннотация: *В данной статье рассматриваются формы психологического воздействия руководителей на сотрудников, их сущность и роль в создании эффективной психологической атмосферы в трудовом коллективе. Освещены такие методы, как поощрение, доверие, конструктивная критика, эмоциональная поддержка и личный пример. Также изучено влияние коммуникативных навыков и эмпатии руководителя на эффективность управления.*

Ключевые слова: *руководитель, психологическое воздействие, поощрение, доверие, конструктивная критика, эмоциональная поддержка, атмосфера коллектива.*

Abstract: *This article examines the forms of psychological influence that leaders exert on employees, their essence, and their role in creating an effective psychological climate in the workplace. It highlights methods such as encouragement, trust-building, constructive criticism, emotional support, and leading by example. The impact of a leader's communication skills and empathy on management efficiency is also analyzed.*

Keywords: *leader, psychological influence, encouragement, trust, constructive criticism, emotional support, workplace climate.*

Zamonaviy boshqaruv jarayonida rahbarlarning xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatish qobiliyati tashkilotning samarali faoliyat yuritishida muhim omillardan biri hisoblanadi. Mehnat jamoasida sog'lom psixologik muhit yaratish, xodimlarning ishga bo'lgan



TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATSION G'OYALAR



motivatsiyasini oshirish va ularning ijodiy salohiyatini yuzaga chiqarishda rahbarning psixologik yondashuvi katta ahamiyatga ega.

Psixologik ta'sir ko'rsatishning turli shakllari — rag'batlantirish, ishonch bildirish, konstruktiv tanqid, emotsional qo'llab-quvvatlash, shaxsiy namuna ko'rsatish kabi usullar rahbarning samarali boshqaruv faoliyatida asosiy vosita bo'lib xizmat qiladi. Bunda rahbarning kommunikativ mahorati, empatiya darajasi va konfliktlarni hal qilish qobiliyati muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur mavzuni o'rganish orqali rahbarlarning psixologik ta'sir ko'rsatish shakllarini tizimlashtirish, ularning samaradorligini baholash va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish imkoniyati yaratiladi. Bu esa nafaqat mehnat unumdorligini oshiradi, balki jamoada sog'lom ish muhitini shakllantirishga ham xizmat qiladi. Rahbar har qanday sharoitda o'z xodimlariga ta'sir o'tkazishning eng ta'sirli shakllarini topa olishi va qo'llay bilishi kerak. Ta'sir o'tkazish darajasi kishilarning mayl va ehtiyojlaridan foydalanishga asoslangan taqdirdagina eng yaxshi samara beradi. Shunda rahbarning buyruq va farmoyishlari, topshiriqlari kutilmagan natijani beradi.

So'nggi yillarda oliy ta'lim, xalq ta'limi, sog'liqni saqlash va o'rta maxsus professional ta'limi boshqarmalari xodimlarining butun turmush tarzida katta o'zgarishlar bo'lganligini hisobga olish lozim. Bilim va malaka saviyasi oshdi, ehtiyoj va mayllar jiddiy o'zgardi. Xodimlarning ayrim professional guruhlar mayllarining belgilarini e'tiborga olish kerak. Bu esa rahbarga har bir aniq holda kishiga yoki xodimlar guruhiga qanday qilib, qanday ehtiyojlar orqali yaxshiroq ta'sir o'tkazishni to'g'ri hal etishga yordam beradi. Xuddi mana shu yerda rahbar: «Bu odamning muddaosi nima»? – degan savolga javob topish uchun, o'z xodimining shaxsini o'rganish jarayonida uning nimani ko'proq qadrlashi to'g'risida to'plagan ma'lumotlari foydalidir [3].

Xodimga ta'sir o'tkazish tadbirlari sirasida ma'naviy va ijtimoiy manfaatdorlik muhim o'rin egallaydi. Bugun respublikamiz tuman va shaharlarida, mehnat jamoalari va qishloqlarda moddiy ma'murchilik uchun jiddiy harakat bo'layotgan hozirgi vaqtda bu kabi tadbirlarning ahamiyati ortib bormoqda.

Har bir kishi mamlakatning xo'jayini ekanligi, hamma narsa insonlar manfaati uchun xizmat qilishini anglashi kishilarni mustaqil Vatanimiz farovonligi yo'lida yaxshiroq mehnat qilishga, xalq boyliklaridan tejab-tergab foydalanishga undaydi.

Shuning uchun rahbar ishni shunday tashkil qilishi kerakki, toki xalq ta'limi, fan, madaniyat, korxona va tashkilotlar hamda sog'liqni saqlash xodimlari o'z mehnatining butun mamlakatni rivojlantirish vaxalq farovonligini o'stirishdagi ma'naviy-ijtimoiy ahamiyatini his etsin.

Xalq ta'limi va sog'liqni saqlash boshqarmasi tizimining rahbarlik amaliyotida ma'naviy rag'batlantirishning turli ko'rinishlari qo'llaniladi. Bunga xodimning xizmati, o'z mehnati natijalaridan shaxsiy mamnunlik, ijod quvonchi, o'z mehnatidan ham, uning natijalaridan ham ma'naviy zavqlanishi, bilishga intishish, ishdagi o'rtoqlari va rahbar bilan yaxshi



TANQIDIY NAZAR, TAHLILIY TAFAKKUR VA INNOVATSION G'OYALAR



munosabatda bo'lish, hurmat va ehtirom, musobaqada g'olib chiqish va ijtimoiy rag'batlantirish kiradi [4].

Shu o'rinda katta hayotiy va rahbarlik tajribasiga ega bo'lgan O'zbekiston Qahramoni, yurtparvar vafidoyi inson Murodulla Saidovning quyidagi hayotiy mulohazalarini keltirib o'tish maqsadga muvofiqdir:

«... Yosh rahbarlarga shuni ta'kidlamochimanki, kattami-kichikmi, har qanday jamoada ish boshladingizmi, avvalo, kishilarning moddiy ahvoli, ehtiyoji bilan qiziqing. Insoniyag paydo bo'libdiki, hali zug'umu qo'pollik bilan biror-bir rahbar yutuqqa erisha olmagan. Har qanday jamiyatda ham jamoaning moddiy manfaatdorligini oshira olmadingizmi, bilingki, ishingiz yurishmaydi. Obro' ortgira olmaysiz. Yaxshisi, o'z xohishingiz bilan vazifangizni o'zgartiring». Yoki «... Rahbarning maqsadi qaysi yo'l bilan bo'lmasin rejani bajarish, soxta obro' olish bo'lmasligi kerak. Axir, har qanday rejani amalga oshirish orqasida xalqning manfaati turibdi-ku! Xalqning kosasi oqarmasa, rahbarning soxta obro'si tezda barham topadi. Rahbar qo'l ostidagi odamlarning haqini esa, halolini harom qilsa, noto'g'ri yo'llardan yursa, bilingki, xalqning shashti pasayadi, ishonchi so'nadi, oxir-oqibat o'z rahbaridan ranjiydi, hafsalasi pir bo'ladi». Shuningdek, «Rahbar o'z jamoasi oldida har qancha shohona so'zlamasin, odamlar uning so'zi o'z xatti-harakatlariga to'g'ri keladimi-yo'qmi, o'z tarozilari bilan o'lchaydilar. Xatti-harakatlari, amali gapiga to'g'ri kelsagina jamoa oldida bunday rahbarning obro'si baland bo'ladi va unga ergashadilar...» [5].

«...Rahbarning o'zi qonunni mensimasa, atrofdagilar ham unga monand bo'lishga harakat qiladilar. Bunday rahbar kelgusida o'zi ishlayotgan joyda, albatta, notinchligu tartibsizliklarni keltirib chiqaradi».

Garchi bu donishmandona fikrlar qishloq va xalq xo'jaligi sohasidagi rahbarlar hayoti-faoliyatiga taalluqli bo'lsa-da, hech shubhasiz, xar qanday ta'lim tizimi va sog'liqni saqlash boshqarmalarining rahbarlik soxasiga ham foydalidir. Chunki bu fikrlarni rahbarlik faoliyatining nechog'lik o'xshashlik tomonlari borligida ko'rish mumkin. Shunday qilib, ta'lim tizimi rahbarlari ma'naviy rag'batlantirishning yangi texnologiyasini takomillashtirishda faol ishtirok etishlari kerak. Hozirgi ishlab chiqarish korxonalari va tashkilotlarning rahbarlari bugungi kunda moddiy rag'batlantirishning eng qulay ta'sirli shakllarini tanlash uchun katta imkoniyatga egadirlar.

ADABIYOTLAR

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: “O'zbekiston”, 2017. – 488 b.
2. Saidov Murodulla. Hastim falsafasi. — Qarshi: «Nasaf» nashristi, 2003, 26-27-betlar.
3. Kenjaboyev A, Kenjaboyeva D. Pedagogik deontologiya va kompetentlik. Termiz 2022 yil. 100 bet.
4. Kenjaboyev A.E. Pedagogik ning kasbiy kompetentligi va pedagogik mahorati. Zamonaviy ta'lim jur. 2020 № 10. 83 bet.





5. Kenjaboyev A.E. “Zamonaviy o‘qituvchining kasbiy kompetentligi va kreativligi – bugungi kun talabidir”. Xalq ta’limi jurnali 2020 yil № 5.9-11 bet.

