

**BOSHQARUV PSIXOLOGIYASIDA RAHBAR
XUSUSIYATLARI VA LIDERLIK****Djumaniyazova Jamila Davranovna***O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Biznes va
tadbirkorlik oliy maktabi Global Management magistratura talabasi*

Annotatsiya: maqolada rahbar xususiyatlari ruhiy xolatlari liderlik sifatleri bugungi kundagi global mumamolardan biri ekanligi, boshqaruvning o'ziga xosligi, rahbar xodimlardagi psixika uch xil ruhiy hodisa sifatida namoyon bo'lishi, ijtimoiy fanlarning taqiqot obekti ekanligi yoritib o'tilgan.

Kalit so'zlar: psixika, ong, lider, fazilat, rahbar, boshliq, muammo, faoliyat, fan, xodim, ruhiy sifat, rag'bat, qadr, tizim.

Hozirgi davrda rahbar muammosi aniq, gumanitar ijtimoiy fanlarning umumiy tadqiqod ob'ektiga aylanib bormoqda va bu jarayon keyingi asrda yanada jadallashadi. Ta'kidlash joizki, «Rahbar ma'naviy yetukligining o'zigina ta'lim muassasalarini boshqarish samaradorligini belgilay olmaydi. Bu ishlar rahbarning shaxsiy namunasi, o'zi rahbarlik qilayotgan turli ta'lim tizimini talab darajasida yo'lga qo'ya bilishi, pedagogik xodimlar mehnatini qadrlashi va chuqur anglashi, ularni o'z vaqtida ma'naviy va moddiy rag'batlantirib borishi, bir so'z bilan aytganda, insonning ruhiy psixologik olamiga muttasil ravishda e'tibor berishi bilan mustahkamlanadi». Mazkur omillar nafaqat ta'limiy samara beradi, balki ta'lim muassasalarida sog'lom ma'naviy, psixologik muhit ham yaratadi. Shu o'rinda rahbarning tashkilotchilik qobiliyati, ma'naviy madaniyatining mohiyati va psixologik xususiyatlari haqida ham kengroq fikr yuritish o'rinli bo'ladi. Rahbarning ma'naviy madaniyati nima? Ushbu savolga bir so'z bilan shunday javob berish mumkin: «ma'naviy madaniyat - rahbarda shakllangan (ichki) ruhiy quvvatdir»

Rahbar xodimlardagi psixika uch xil ruhiy hodisa sifatida namoyon bo'ladi:

1. Rahbarning ruhiy xususiyatlari bu - uning temperamanta, xarakteri, qobiliyati va psixik jarayonlarining barqaror xususiyatlari, shuningdek mayli, e'tiqodi, bilim-kunikmalari, malakasi hamda odatlaridan iborat.

2. Psixik holatlar uncha uzoq davom etmasada, lekin ancha murakkab jarayondir. Bunga tetiklik yoki ma'yuslik, ishchanlik yoki horginlik, serzardalik, parishonxotirlik, yaxshiyomon kayfiyat va hokazolar kiradi.

3. Psixik jarayonlarga ruhiy faoliyatning murakkab turiga kiruvchi oddiy psixik jarayonlar kiradi. Ular juda qisqa vaqt davom etadi. Psixik xususiyatlar, holatlar, jarayonlar o'zaro mustahkam bog'langan bo'lib, biri ikkinchisiga ta'sir etishi, uning o'rnini to'ldirishi mumkin. Psixologiyaning vazifasi ana shu bog'lanish va munosabatlarning qonuniyatlarini ochib berishdan iboratdir.

Shaxsning yetakchilik imkoniyatini rivojlantirishning zamonaviy yondashuvlaridan biri insonda shakllangan qobiliyatga suyanish va qobiliyatni imkoniyatga qarab namoyon

etishdir. Bunday yondashuv «vaziyatli yetakchilik» deb ataladi, unda yetakchi deb tan olingan shaxsning umumiy maqsadga erishish yo‘lida muammoli vaziyatda o‘z qobiliyatini namoyon eta olishi tushuniladi. Bu nazariyaga binoan, guruh bir necha yetakchiga ega bo‘lishi mumkin, kezi kelganda, har bir jamoa a‘zosi muammoli vaziyatni hal etish borasida o‘z qobiliyat va imkoniyatini namoyish eta oladi. Samarali faoliyat olib boruvchi rahbar o‘z jamoasida aynan shunday muhitni yaratishi kerakki, har bir xodim zarur vaziyatda o‘z imkoniyatini ishga solish orqali muammoli vaziyatni hal etishda faol qatnashishi va boshqaruv jarayonida ishtirok etayotganini anglasin. Buning uchun jamoa har qanday vaziyatni hal etishda mas’uliyatni his qiluvchi va professional xodimlarga ega bo‘lishi lozim. Shu bilan birga, guruhda shunday xodimlar ham borki, ular yuzaga kelgan muammoli vaziyatlarni hal eta oluvchi universal qobiliyatga ega. Yoshlar yetakchilariga xos xususiyatlarni quyidagi toifalarga bo‘lish mumkin:

- ishonch - o‘z bilim va tajribasini qo‘llash;
- faollik - g‘ayrat bilan harakat qila olish;
- tashabbuskorlik
- faollikning ijodiy namoyon bo‘lishi, g‘oyalar, takliflarni ilgari surish;
- bilimdonlik - ishni chuqur bilish orqali namoyon qilish;
- kirishimlilik - o‘zgalar bilan muloqotga tez kirishish, samimiy bo‘lish, insonlararo muloqotga ehtiyoj;
- zehnlilik - voqea-hodisaning mohiyatini tezda anglash, uning sabab va natijasini oldindan ko‘ra bilish, eng muhimini aniqlay olish;
- qunt-matonatlilik - iroda kuchini namoyon qila olish, qat’iyatlik, ishni yakuniga yetkaza olish;
- dadillik - his-tuyg‘u va harakatlarini, ayniqsa, qiyin vaziyatlarda nazorat qila olish;
- mehnatkashlik - bardoshlilik, murakkab vazifalarni bajara olish qobiliyati;
- kuzatuvchanlik - ishni ko‘ra bilish, yo‘l-yo‘lakay muhimini ajratish, maydachuyda narsalarni fahmlay olish;
- tartiblilik - o‘z xatti-harakatlarini rejalashtira olish, ketma-ketlikni aniqlay olish;
- mustaqillik
- mulohaza yuritishda mustaqillik, mas’uliyatni o‘z zimmasiga olish. Yetakchining asosiy xususiyatlaridan biri - yoshlar orasida “bir qadam oldin”da bo‘lish. U yangiliklardan doimo xabardor, boshqalar uchun ochiq bo‘lmagan axborotga ega bo‘lishi kerak. Barcha jabhada yoki sohada axborotga egalik qilish boshqalardan ustun bo‘lish imkonini beradi. Yetakchi bunday manbani qayerdan, qanday topishni yaxshi biladi. Bunday axborotga ega bo‘lmagan o‘spirinlar uning o‘rnini xayol, gumon va shubha bilan to‘ldiradi. Ular hayotidagi unutilmas kun yoki umuman bo‘lmagan voqealar bilan o‘rtoqlashadilar, bunday narsalarni yaxshi qabul qiladilar. Shu tariqa o‘spirinning yetakchilik xususiyatlari o‘z fikrini erkin bildirishida namoyon bo‘ladi. Yoshlar yetakchisi aniq dalil va isbotlar bilan o‘z bilimini boyita oladi. Bunday holatda yetakchiga nisbatan ishonch ortadi. Jamiyatimizda “rahbar”, “lider”, “yetakchi”, “sardor” kabi tushunchalar mavjud. Aslida ularning barchasi bir ma’noni anglatadi hamda bir maqsad yo‘lida xizmat qiladi. Shuning uchun rahbar va lider

tushunchalari o‘rtasida katta tafovutni aniqlash mushkul. Ularning vazifasi ham, mas’uliyati ham, xususiyatlari ham teng. Shunday bo‘lishiga qaramasdan ulardan biri rasmiy boshqasi esa norasmiy hisoblanadi. Rahbar rasmiy, ya’ni qonunga muvofiq shu lavozimga tayinlangan. Lider bo‘lsa norasmiy, ya’ni biror bir guruh tomonidan ularning xohishiga binoan saylangan shaxsdir. Bular liderlikning ikki xil ko‘rinishlari. Ko‘p hollarda, rahbar dastavval lavozimga, so‘ngra shu lavozimi ortidan hurmatga erishsa, lider aksincha hurmat ortidan lavozimga erishadi. Lavozimi yuqori shaxs, ya’ni rahbar o‘z-o‘zidan liderlikka erishadi va qo‘l ostidagilariga nima qilish kerakligini ta’kidlab turadi. Haqiqiy lider, undan farqli o‘laroq, o‘zining ortidan ergashuvchilarga nima qilish kerakligini ko‘rsatib va unda o‘zi ham ishtirok etib boradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Аверченко Л.К., Залесов Г.М. и др. Психология управления. Курс лекций.— М.: ИНФРА – М, 2000
2. Басаков М.И. Управление персоналом. Конспект лекций. – Ростов н/Д:
3. Феникс, 2004 3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 2001
4. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителей. практика. / Пер. с англ. М., 2001.
5. Кричевский Р. Л., Если Вы — руководитель. Элементы психологии в повседневной работе. М., 2003.
6. Мескои М. Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М., 2012.
7. Типы руководителей - стили управления. / Сост. Н. А. Некрасов. 2012 г.