

BO‘LAJAK RAHBARLARNI TAYYORLASHNING IJTIMOY-PSIXOLOGIK ASPEKTLARI

Abdug‘aniyev Otabek Abduxamidovich

Toshkent kimyo texnologiya instituti
Yangiyer filiali direktorining birinchi o‘rinbosari.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10936113>

***Annotatsiya.** Mazkur maqolada bo‘lajak rahbarlarni tayyorlashning ijtimoiy-psixologik aspektlari, bosqichlari va e‘tibor qilinishi zarur bo‘lgan jihatlar ustida fikr yuritilgan bo‘lib Muallif tomonidan bo‘lajak rahbarlarni tayyorlash bo‘yicha e‘tiborli hamda zaruriy jihatlar sanab o‘tilgan. Bajarilishi lozim bo‘lgan jihatlar alohida sanab o‘tilgan.*

***Kalit so‘zlar:** rahbar, xodim, psixologiya, ijtimoiy muhiy, muomala madaniyati, oila, jamiyat, kadr.*

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF TRAINING FUTURE LEADERS

***Abstract.** In this article, the socio-psychological aspects, stages and aspects of the preparation of future leaders are discussed. The author lists important and necessary aspects of the preparation of future leaders. raised The aspects that must be fulfilled are listed separately.*

***Key words:** leader, employee, psychology, social attitude, culture of behavior, family, society, personnel.*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ

***Аннотация.** В данной статье рассматриваются социально-психологические аспекты, этапы и аспекты подготовки будущих лидеров. Автор перечисляет важные и необходимые аспекты подготовки будущих лидеров. Аспекты, которые должны быть выполнены, перечислены отдельно.*

***Ключевые слова:** руководитель, работник, психология, социальная установка, культура поведения, семья, общество, персонал.*

“Yangi O‘zbekiston orzusi, bugungi kunlarimizga nisbatan aytganda, hozirgi davrning taqozosi, uning asl qiyofasini, harakatlantiruvchi kuchlari va omillarini belgilaydigan g‘oyaviy-ma‘naviy asos, xalqimizga xos yaratuvchanlik shijoati va keng ko‘lamli islohotlarimizning yaqqol ifodasidir “

Sh.M.Mirziyoev.

Insonlarning ijtimoiy mavqeyidan qat‘iy nazar, ya‘ni u xodim yoki rahbar bo‘ladimi ularning mehnat faoliyatiga ta‘sir ko‘rstatuvchi ichki va tashqi omillar har doim topiladi. Bu omillarning vujudga kelishi va ularning ta‘sir darajasi ijobiy yoki salbiyligi har bir insonning o‘ziga hamda yonidagi sherigi, jamoadoshi va xodimlariga bog‘liq bo‘ladi. Gap shundaki har qaysi odam tug‘ilgandan to ma‘lum ijtimoiy darajasigacha o‘zida shu davrgacha mujasamlashtirgan psixologik refleksi, temperament va tipologik xususiyatlari hamda turli qamrovga ega aqliy ko‘nikmalarini, bilimlarini xatti-harakatlari davomida namoyon qilib boradi.

Bu fikrlardan anglashiladiki o‘z-o‘zida asosiy e‘tibor doimgidek rahbar shaxsiga Boshqaruvchi rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat

rahbarlarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlariga ega bo'lishi bugungi kun talabidir. [1]

Albatta aytib o'tilgan sifatlariga ega bo'lish juda yaxshi. Ulardan o'rinli foydalana olish esa jamoa harakatlar natijasining hamda jamoa psixologik muhitining yanada ijobiylashuvi uchun zamin yaratadi. O'z navbatida bu holat o'zaro munosabatlarda, rahbarga bo'lgan hurmat ko'rsatkichida va uning nufuzida bilinadi. Psixologiyada boshqaruv faoliyati va uni tashkil etish masalalarini ilmiy o'rganish F.U.Teylor nomi bilan bog'liqdir.

Uning "Menejment" asari boshqaruv faoliyatidagi ko'pgina masalalarga oydinlik kiritib berdi Xususan, mazkur asarda rahbarlik faoliyatining asosiy tamoyillari ilmiy asoslab berilgan.

Unga ko'ra, rahbariyat tashkilotning turli bo'g'inlarida ish samaradorligini oshirish metodlarining asosini yarata bilishi, xodimlarni iqtidorini aniqlay olish va xodimlarga mas'uliyatli ishlarni teng taqsimlashi, jamoa bilan hamkorlikdagi faoliyatni amalga oshirishi lozim. Ta'lim tizimini boshqarishda ham xuddi shu tamoyillarga amal qilish ta'lim sifatini ortishiga xizmat qiladi. Shu o'rinda ta'kidlash kerakki, boshqaruv psixologiyasi masalalari, ta'lim tizimini boshqarish, rahbar shaxsiga qo'yiladigan talablar chuqur tadqiq etilganligi bilan bir qatorda rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik kompetentlik tushunchasiga ham ta'riflar berilgan.

Kompetentlikni shaxsning o'z kasbiy malaka va tajribalarini amaliy faoliyatda samarali qo'llashga bo'lgan qobiliyati sifatida izohlovchi ta'riflar. G.S.Suxobskaya esa rahbar xodimning ijtimoiy-psixologik kompetentligi jamoa bilan hamkorlikdagi faoliyatini yo'lga qo'ya olishi bilan bog'liq bilim, ko'nikma va malakalarida kuzatiladi, degan fikrni bildirgan.

Gellap institutining 782 rahbari o'rtasida o'tkazgan so'rov natijalariga ko'ra menejerning kuchli va kuchsiz tomonlari aniqlandi.

- a) rostgo'ylik va to'g'rilik;
- b) boshqalar bilan yaxshi munosabatda bo'lish;
- c) mehnatsevarlik;
- d) aqllilik;
- e) iqtisodiy faoliyatni bilish;
- f) liderlik;
- g) yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lish.

Zaif tomonlari:

- a) qarashlar cheklanganligi;
- b) boshqa odamlarni tushuna olmaslik;
- c) boshqalar bilan ishlay olmaslik;
- d) qat'iyatsizlik;
- e) tashabbusning yo'qligi;
- f) mas'uliyatni o'z bo'yniga olmaslik. [4]

Albatta har bir rahbar mukammal darajadagi shaxs emas. Barcha rahbarlarda yuqoridagi kabi yaxshi va yomon tomonlar bo'ladi. E'tiborlisi esa faoliyat davomida yaxshi tomonlarni rivojlantirish yomon tomonlardan voz kechishidir. Bular o'z-o'zidan bo'lmaydi. Ma'lum vazifa yoki harakat natijasida yuzaga chiqqan jihat doim etiborda bo'lishi kerak. Bunda, rahbar faoliyat tahlili hamda o'zini-o'zi baholash salohiyatiga tayanadi. Shuningdek, chuqur egallangan nazariy bilimlarning amaliyotda ko'p qo'llanilishi katta tajriba manbayi bo'lib xizmat qiladi. Yangi zamon

talablariga mos siyosiy madaniyat, ma'naviyat, yangicha fikrlovchi, mushohada yurutuvchi, vatanparvar, fidoiy, irodali fuqarolar yetishib chiqishining bosh omillaridir. Bu haqda Birinchi Prezidentimiz I.A.Karimov "Yuksak ma'naviyat - yengilmas kuch" kitobida quyidagi qimmatli fikrlarni o'rtaga tashlaydi: "Insonning ma'naviyati yuksalishi bilan irodasi ham kuchayib boradi, desak, yangilishmagan bo'lamiz. Iroda - bu aslida mustahkam ishonch demakdir. Irodasi baquvvat odam o'ziga ishonadi va har qanday murakkab vazifani ham o'z zimmasiga olishdan qo'rqmaydi.

Shuning uchun ham yuksak irodali insonga suyanish mumkin". [5]

Rahbarlarning motivatsion tahlili boshqaruvga ta'sir qiluvchi eng asosiy omillardan biri.

Chunki rahbar tomonidan xodimga yuklatilgan vazifaning tez va sifatli bajarilishidan tashkilot ham jamoa ham manfaatdor bo'ladi. Vazifaning tez va sifatli bajarilishi esa rahbarga bog'liq.

Rahbar vazifaning qandayligini bilishi va uni qaysi xodimga topshirishi yechimning negizidir. To'g'ri xodimlarning vazifaviy vakolati turlicha. Lekin rahbar qaysi xodimning tajribasi va ishga moyillik darajasini aniq bilishi - bu yarim natija hisoblanadi. To'g'ri tanlangan xodimga motivatrlik xislatidan foydalanib qiziqtirish va rag'batlantirish berish esa rahbarning zimmasida hamda bu ijobiy natijaga asos bo'ladi.

Rahbar ham vakolat va o'dob me'yorlariga tayangan holda xizmat va vazifalar majmuyini amalga oshiradi. Rahbarlik odobi ijtimoiy-ruhiy xususiyatlarning birlamchi omili bo'lib xizmat qiladi.

Rahbarlik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, axloqiy me'yor, talab va tamoyillar bo'lgan erkinlikka asoslanadi. Rahbar nafaqat o'zi erkin bo'lishi, balki sherigining, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim. [7] Darhaqiqat, o'dob me'yorlariga amal qilish har qanday munosabatda birinchi o'rinda turadi. Erkinlik esa ma'lum me'yoriy chegaralar asosidagi xususiyat. Sababi o'zaro hurmat, yosh ko'rsatkichi, tajriba va shu kabi ko'plab jihatlar muvozanat omilidir. Albatta erkinlik kerak. Rahbar vazifani topshiryotganda va qabul qilyotganda vakolati va ma'lum erkinligidan foydalanishi zarur. Xodim esa vazifani bajarish davomida istalgan uslub va ijodiy hamda amaliy erkinligidan foydalanishlari zarur. Rahbarlik mahoratining muhim jihati muomala madaniyatidir. Yoqimli va muloyim suhbat olib borish tadbirkorlikda, rahbarlikda katta yutuqqa olib keladi

Xulosa qilib aytganda faoliyat davomida har qaysi rahbarlar muomala madaniyati va o'dob me'yorlari rioya qilishlari kerak. Rahbarlik – turli xil vazifalarning to'plami yoki amal kursisidan iborat emas, boshqalarga nisbatan boshqaruvchanlik qobiliyatining yuqori darajadagi ifodalanishidir.

Demak, rahbarlik qilish uchun insondan zarur bilim, ko'nikma va malaka, mahorat, kasbiy nazokat, tajriba, qobiliyat va o'ziga xos xususiyat talab etiladi. Rahbarlik:

- katta san'at;
- maxsus mazmunga ega bo'lgan kasbiy faoliyat;
- faoliyatni takomillashtirishga qaratilgan ijodiy faoliyat;
- pedagogik boshqaruvdir.

Aslida boshqaruv rahbarlik faoliyati tarkibida odamlar bilan birgalikdagi faoliyat va ular o'rtasidagi muloqot hisoblangani uchun rahbar va jamoa tomonidan bo'ladigan barcha harakatlar, ta'lim muassasasi faoliyati uchun qulay va zarur sharoitning yaratilishi, o'qituvchi va o'quvchilar

jamoasi o'rtasidagi o'zaro samimiy psixologik muhit hamda ijodiy faoliyatni tashkil yetishga qaratiladi. Bu esa rahbardan xodimlarni o'rganish, ularning qobiliyat hamda bilim saviyalaridan kelib chiqib, ularni o'quv muassasasi, o'quv tarbiya jarayoniga tanlay olish, lavozim va vazifalarga tayinlay olish, muhim ko'rsatma, buyruqlarning qat'iy ijrosini talab qila olish, ularning o'ziga xos fazilat, yutuq hamda kamchiliklarini seza bilish, yutuqlarini qo'llay bilish, kamchiliklarini bartaraf qilish, xodimlar imkoniyatlaridan keng foydalana bilish kabi kasbiy qobiliyat va mahoratni talab etadi. Shu boisdan ham boshqaruv tizimiga rahbarlarni tayyorlash jarayonini tashkil etish masalasiga alohida ahamiyat qaratiladi va rahbarlar aksariyat hollarda quyidagi mezonlarga javob berishlari lozim:

1. Ma'naviy-ma'rifiy, siyosiy yetukligi. Bo'lajak rahbarning davlat siyosatini to'g'ri tushuna olishi va talqin yetishi, muassasa faoliyatini dolzarb yo'nalishlar asosida tashkil eta olishi.

2. Rahbarlik lavozimi uchun zarur bo'lgan tajriba, bilim, ko'nikma va malakaga ega bo'lishi hamda boshqarish tamoyillari, tahlil yetish, rejalashtirishni bilishi hamda egallab turgan lavozimining barcha qirralari bo'yicha bilimdonligi.

3. Muassasa xodimlari faoliyatini to'g'ri yo'naltirishi, tashkil yetishi, faoliyat rivojini tashxis eta olishi, bashoratlashi hamda loyihalay olishi.

4. Axloqi va tarbiyalanganligi, obro'-e'tibori, rostgo'ylik, adolatlilik, soddalik va kamtarlik, o'ziga va o'zgalarga nisbatan yuqori talabchanlik, mas'uliyat va o'z burchi, vazifalariga bo'lgan fidoyilik hisining yuksak darajada rivojlanganligi hamda barcha kamchiliklarga nisbatan murosasiz bo'lishi.

5. So'z bilan ish birligi – ishchanlik va uddaburonlik, muassasaga davlat organlaridan kelgan va qabul qilingan qarorlarni o'z vaqtida tezkorlik bilan mustaqil ravishda bajarilishiga ta'sir o'tkaza olishi.

6. Boshqaruv psixologiyasini bilishi – aniq bir maqsadga yo'naltirilgan, har tomonlama rivojlan Nazariy va amaliy tajribaga tayanishlari gan, ilmiy, ijodiy salohiyatli jamoani shakllantira olishi hamda maqbul ijtimoiy-psixologik muhitni yarata olishi.

7. Muassasa rahbar o'rinbosarlari, bo'lim boshliqlari va xodimlarning vazifalarini to'g'ri taqsimlay olishi va ularning ishlarini xolisona baholay olishi.

8. Muassasa xodimlari bilan samimiy, adolatli munosabatda bo'lishi hamda jamoani unumli mehnat faoliyati bilan shug'ullanib, samarali natijaga erishishlariga imkon qadar qulayliklar yarata olishi.

9. O'z mehnat faoliyatini to'g'ri tashkil eta olishi, bajariladigan ishlar hajmidan kelib chiqib, ularning muhimligi nuqtai nazaridan darajalarga ajrata olishi. O'z faoliyatini to'g'ri rejalashtirish asosida muassasa jamoasida mo'tadillik hamda mehnat jarayonining samarali bo'lishiga imkoniyat yarata olishi.

10. Muassasa jamoasining salomatligi, ishchanlik holatlarini saqlashi, ularning kundalik ehtiyojlarini qondirishga kerakli bo'lgan sharoitni yaratishi va zarur moddiy hamda ma'naviy yordam berishning imkoniyatlarini topa bilishi.

Yuqorida keltirib o'tilgan mezonlardan kelib chiqib rahbar hodimlarni boshqaruvga tayyorlashda quyidagi yo'nalishlar asosida ish olib boorish lozimligi aniqlandi:

1. Boshqaruvning milliy va umuminsoniy xarakterda shakillangan bo'lishi, ijtimoiy-psixologik normalarga mosligi va zamonaviy qiyofada bo'lishi.

2. O‘z faoliyatiga tanqidiy munosabatda bo‘lishi, o‘z-o‘zini nazorat qilish va boshqaruvga xos ijtimoiy-psixologik kompetentligini rivojlangan bo‘lishi.

3. Zamonaviy boshqaruvga oid ongli faoliyat yuritish va rahbarga xos kreativ yondashuvga ega bo‘lish.

4. Rahbar shaxsi o‘z-o‘zini nazorat qilish ko‘nikmasiga ega bo‘lishi va faoliyatini tanqidiy tahlil qilishni bilish.

REFERENCES

1. K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov. Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko‘nikmasini shakllantirish.O‘quv qo‘llanma // Toshkent. -“Tafakkur qanoti”, 2020. 96 bet
2. To‘ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O‘quv qo‘llanma // Toshkent. - “Navro‘z” nashriyoti, 2020. 148 bet
3. Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O‘quv qo‘llanma. - T.: “Iqtisod-Moliya”, 2017. - 288 b
4. Haydarov A. Siyosiy madaniyat mas’uliyati. - Toshkent, -“Tafakkur” 2009,- 176 bet
5. E.G‘. Nabiyev, D.N. Rahimova, Sh.N. Mavloniy. Zamonaviy menejment nazariyasi va amaliyoti. // O‘quv qo‘llanma. - T.: “Akademiya” nashriyoti, 2006. - 252 b
6. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. // - Toshkent: “Yangi asr avlod”, 2016. - 132 b
7. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. // - Toshkent: “YUNAKS-PRINT” MCHJ bosmaxonasi, 2005, - 170 bet