



RAHBAR FAOLIYATIDA PSIXOLOGIK SALOMATLIK VA UNING MOHIYATI

Alijonov Nurbek Ulug'bek o'g'li
FarDU psixologiya yo'nalishi
II kurs magistri
n.alijonov001@gmail.com

Jamiyatda azaliy bir qobiliyat mavjud bo'lib insonlar doimo turli xil toifalarni egallab kelishgan. Kimningdir faoliyati boshqaruv bilan bog'liq bo'lsa yana kimdir ushbu vazifalarni bajaruvchi sanaladi. Shu boisdan ham biz bugun rahbarlik faoliyatiga va uning mazmun mohiyati, tushunchasi va rahbarning psixologik salomatligiga to'xtalib o'tmoqchimiz. Rahbarlik faoliyatida uning psixologik salomatligi muhim omil hisoblanib bu bevosita rahbarning ijtimoiy kelib chiqishi, oilada olgan tarbiyasi, shaxsiy psixologik xususiyatlari va albatta hodimlarga ham bog'liq sanaladi.

Rahbar kadrlar muammosini o'rganish psixologiya tarixida sezilarli darajada o'rin egallaydi. Buning asosiy sababi sotsiologiya, ijtimoiy psixologiyaning tarixiy etyutlarida rahbarning ijtimoiy turmushdagi roli, mamlaka, xalq taqdiridagi ma'sulligi, taraqqiyot faravonlik, baxtli turmush ko'p jihatdan uning shaxsiyatiga, faoliyatiga, qobiliyatiga, aql-zakovatiga bog'liq ekanligi bayon qilingan. Mutafakkir ajdodlarimiz ta'limotlarida, xalq ijodiyotida adolatli va adolatsiz shoh to'g'risidagi ma'lumotlar haddan ziyod ko'p. Abu Rayhon Beruniy asarlarida, al-Farobiy qo'lyozmalarida rahbar (yuksak lavozim egalarini nazarda tutiladi) insonlarning shaxsiy fazilatlari, ularning oldida turadigan murakkab, ma'suliyatli vazifalar, ayrim illatlarning oldini olish va bartaraf qilish yo'l-yo'riqlari bo'yicha ibratli fikrlar bildirilgan. Ayniqsa, rahbarning fahm-farosati, donishmandligi, haqgo'yligi, xalqparvarligi, insof diyonatligi, saxovatpeshaligi ilmiy-amaliy namunalar asosida ta'kidlab o'tilgan.

Rahbar shaxsining g'oyaviy-siyosiy sifatlariga to'xtalib o'tamiz

-g'oyaviy-siyosiy e'tiqod, fidoiylik, prinsipiiallik, siyosiy savodxonlik, ijtimoiy faollik, ijtimoiy burchni anglaganlik, ijtimoiy fikrlash, tashkilotchilik, tadbirkorlik;

-kasbiy-ixtisosiy xislatlari: kasbiy yetuklik, mustaqillik, bilimdonlik, aqlning tanqidiyligi, axborotlarni tahlil qilish, o'z fikrini ifodalay olish, ilmiy-tadqiqot o'tkazishga moyillik;

-hissiy va ahloqiy fazilatlari: vatanparvarlik, talabchanlik, kamtarlik, o'zgalarni hurmat qilish, o'ziga ishonch, halollik, adolatlilik, beg'arazlik, xulq madaniyati va odobi, oqilona baholash, o'zini kamol toptirish, zamonaviylik, ahloqiy qoidalarga rioya qilish.

-maxsus qobiliyatlari: iymon-e'tiqodlilik, tashkilotchilik, nutqiy va nufuzli qobiliyat, sezgirlik, muomala o'rnatuvchanlik, diqqatga yo'naltirish, aniqlik, xolislik;

-tashkilotchilikdagi individual farqlari: psixologik, tanlovchanlik, amaliy aql-zakovat, tanqidiylik, uyushqoqlik, irodalilik rahbar shaxsining g'oyaviy-siyosiy sifatleri shulardan iborat.

Rahbarlarni maxsus tayyorlamasdan turib, yuksak samaraga erishib bo'lmaydi. Buning uchun eng avvalo, hayotiy malakalarni shakllantiruvchi, kommunikativ, shaxslararo munosabatga kirishishga, qarorlar qabul qilishga, muammoni hal etishga undovchi, sog'lom

turmush tarzini saqlovchi, qobiliyatlarni rivojlantiruvchi va ularni yo'naltiruvchi, inson kamolotiga ko'maklashuvchi treninglarni qo'llash maqsadga muvofiqdir.

Rahbarlikda boshqaruv madaniyati boshqaruvchilik ijtimoiy rol bo'lib, ijtimoiy va shaxslararo munosabatlar tizimida o'ziga xos pozitsiyani egallab turgan individdan kutiladigan chegaralangan, maqullangan xulq shaklidan iboratdir. Ijtimoiy rol tavsifiga shuningdek, jamiyatda alohida maqomni egallab turgan odamga nisbat beriladigan, undan kutiladigan qadriyat va xarakter, ijtimoiy ustanovkalar, e'tiqod va hissiyotlar, maqsad va istaklar ham kiradi.

Yuqoridagi ijtimoiy rol tavsifnomasidagi eng muhim sifatlardan biri bu boshqaruvchidan kutiladigan, undan umid qilinadigan xolatlardir. Boshqaruvchidan kutish, undan umid qilish bu shunday psixologik holatki, u aniq bir hodisaning sodir bo'lishini, qandaydir obyektning muhim xususiyatining namoyon bo'lish ehtimolini aks ettiradi. Kutish bu faqat tasavvurgina bo'lmay, balki shaxs extiyojlarini anglatadigan ichki ustanovka hamdir.

O'tkazilgan tadqiqotlarning ko'rsatishicha xodimlar rahbarlardagi mafkuraviy e'tiqod, halollik, adolatlilik obyektivlilik, ijrochilik kabi sifatlarni birinchi o'rinda, tashabbuskorlik, talabchanlik, topqirlik, jamoada ijodiy muhitni yaratish, ilg'or tajribani aniqlash va tarqatish, o'z talablarini aniq shakllantirish, maslaxatlashish, jamoada sog'lom ijtimoiy fikrni yaratish, xo'jalik masalalarini hal qilish kabilarni ikkinchi o'rinda, qat'iylik va o'ziga ishonch, tashqi ko'rkamlik, basavlatlik, hayotsevarlik va optimizmni uchinchi o'rinda baholashgan.

Sanab o'tilgan sifatlar ichida bozor munosabatlari sharoitida eng muhim ahamiyat kasb etadigan sifat bu boshqaruv madaniyati hisoblanadi. Chunki zamonaviy korxonalarda ijtimoiy psixologik omil yuqori o'rinlarga ko'tariladi.

Boshqaruv psixologiyasi muomala psixologiyasi sohasida to'plangan materiallarga asoslangan holda, shaxslararo munosabatlarni tashkil qilish, uyushtirish va tamokmillashtirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Muomalarning tuzilishi, uning tarkibiy qismlari, har bir tarkibning muayyan tizimga bevosita asoslanishi, ularning o'zaro uyg'unlashuvi, muloqot turlarining amaliyotda foydalanish yo'llari tatbiqiy xususiyatligi bilan boshqaruv faoliyatiga ijobiy ta'sir o'tkazadi. Muomalarning kommunikativ tarkibi ya'ni kommunikatsiya, shaxslararo aloqalar. Kommunikativ harakatlar, aktlardan, regulyativ, informativ funksiyalardan; qo'zg'atuvchi (e'tiqod, ta'sir o'tkazish, buyruq, iltimos) kabi turlardan iborat bo'lib, ulardan vaziyatga qarab foydalanish iliq psixologik muhitni yuzaga keltiradi. Natijada ayrim nizolarning oldi olinadi.

Boshqaruv uchun muomalaning interaksiya va persepsiya tarkiblari muhim ahamiyat kasb etib, rahbar bilan tobe kishilar o'rtasida maqsadga muvofiq hamkorlikni tashkil qilishga xizmat qiladi, ya'ni o'zaro ta'sir o'tkazish, insonni inson tomonidan idrok qilish o'zaro muloqotga kirishish jarayonida muhim omil hisoblanadi. Shuning uchun har ikkala muomala tarkibini amaliyotda qo'llash boshqaruvning samaradorligini oshirishga yordam beradi, shaxsning guruhga, guruhning alohida shaxsga ta'sir darajasini ko'rsatadi.

Foydalanilgan adabiyotlar.

1. Abdullayev Y.O Menejment. «Boshqarish nazariyasi va boshqalar asoslari». T. 1998 yil
2. Baratov SH.R "Mehnat jarayoni va ijtimoiy-ruhiy jihatlar/ Iqtisod va hisobot". 1997 yil
3. Genov F Psixologiya upravleniya M. Progress 1992 yil
4. Salimov S Boshqarish san'ati, T 1993 yil