

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS
TA'LIM VAZIRLIGI**

**ALISHER NAVOIY NOMIDAGI SAMARQAND
DAVLAT UNIVERSITETI**

PEDAGOGIKA FAKULTETI

PSIXOLOGIYA KAFEDRASI

**A'ZAMOVA GULNORA G'ULOMJONOVNA
BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI IMKONIYATLARI
ASOSIDA SHAXSNI RIVOJLANTIRISH MASALALARI**

«5310200-Psixologiya» yo`nalishi bo`yicha bakalavr darajasini olish uchun

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

Ilmiy rahbar:

dots. A.I.Saidov

Bitiruv malakaviy ishi «Psixologiya» kafedrasining 2014 yil 30-maydagi yig`ilishida muhokama qilindi va himoyaga tavsiya etildi (bayonnoma № 10)

Kafedra mudiri:

p.f.n. dots. A. I. Saidov

BMI YADAKning 2014 yil _____iyundagi majlisida muhokama qilindi va _____ ballga baholandi (bayonnoma №____)

YADAK raisi: _____

A'zolari: _____

Samarqand-2014

KO'CHIRMA

Qatnashdilar: kafedra a'zolarining 15 nafari.

Majlis raisi: p.f.n. dots.A. Saidov

Kotib: V. Axrorov

KUN TARTIBI

«Psixologiya» kafedrası 2013-2014 o'quv yilida bajarilgan malakaviy ishlarining dastlabki himoyasi va ularni himoyaga tavsiya etish haqida.

Eshitildi 2013-2014 o'quv yilida bajarilgan malakaviy ishlari bilan majlis ahlini kafedra mudiri p.f.n. dots A.I.Saidov tanishtirdi va quyidagilarni bayon qildi

2013-2014 o'quv yilida Psixologiya yo'nalishining bitiruvchi kurs talabasi: A'zamova Gulnora G'ulomjonovnaning «Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari» mavzusidagi malakaviy bitiru ishini yozdi.

Ilmiy rahbari: dotsent A.Saidov ushbu mavzu bo'yicha yozgan ishini kafedraga taqdim etgan. Ish yuzasidan ilmiy rahbarning ijobiy mulohazasi bor.

Shuning uchun so'zni A'zamova Gulnoraga bersak. U malakaviy bitiruv ishining mazmuni bilan tanishtirdi.

A'zamova Gulnora malakaviy bitiruv ishining mazmuni, mohiyati haqida gapirib, mavzuning dolzarbligi, o'rganish darajasi, ilmiy, amaliy ahamiyati, amalga oshirgan ishlari haqida gapirdi.

Shundan so'ng talabaga o'qituvchilar dots. Iskandarov E o'qituvchilar Axrorov V va Isakova G savollar berishdi. Savollarga A'zamova Gulnora ijobiy javob berdi.

A'zamova Gulnoraning chiqishi, savol javoblardan so'ng mazkur malakaviy bitiruv ishi YADAKga himoyaga tavsiya etish haqida fikr mulohazalar bildirildi.

QAROR QILINDI

1. Pedagogika fakulteti Psixologiya yo'nalishining bitiruvchi kurs talabasi: A'zamova Gulnoraning «Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari» mavzusidagi malakaviy bitiruv ishi talabga javob beradi deb hisoblansin va u YADAKga himoyaga tavsiya etilsin.

2. A'zamova Gulnoraning ushbu malakaviy bitiruv ishiga SamChTI dotsenti, E.Iskandarov taqrizchi deb belgilansin.

«Psixologiya» kafedrasining ushbu qarorini tasdiqlash fakultet dekanatidan so'ralsin.

Majlis raisi: _____ **p.f.n. A.Saidov**

Kotib: _____ **V. Axrorov**

Alisher Navoiy nomidagi SamDU Pedagogika fakulteti «5310200-Psixologiya» yo`nalishi bitiruvchi kurs talabasi A'zamova Gulnoraning «Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari» mavzusidagi bitiruv malakaviy ishiga ilmiy rahbar

MULOHAZASI

O'zbekiston Respublikasining "Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi" mohiyatida ham malaka oshirish tizimini takomillashtirish masalasi qo'yilgan. Ushbu omildan keyin chiqqan holda rahbar kadrlar tayyorlash samaradorligini oshirish muammosi yechimini topish yuzasidan bo'lg'usi mutaxassislariga bilim berish maqsadga muvofiqdir. Respublikamizning ijtimoiy hayotiga singib borayotgan "Milliy g'oya va milliy istiqlol mafkurasi" hujjati ham kadrlar mas'uliyatini oshirishga aloqador jabhalarga ega bo'lib, ulardan yanada mukammallikni, komillikni talab qiladi.

Chunki bugungi kundagi rahbar, boshqaruvchi, o'zining ijtimoiy-ma'naviy, ijtimoiy-psixologik tuzilishi bilan o'tmishdoshlaridan keyin farq qilishi kerak. Izlanuvchan, tadbirkor, salohiyatli, fidoiy rahbargina bozor iqtisodiyoti muhitiga moslasha oladi.

Hozirgi bozor iqtisodiyotida rahbar ham, rahbarlik usullari ham o'zgargan. "Bugungi kunning eng muhim vazifasi, - deyib ta'kidlaydi. Prezidentimiz I.A. Karimov, - hayotimizning barcha sohalarida, ayniqsa boshqaruvda, respublika miqyosida, viloyat, shahar, tuman, qishloq va mahallalarda boshqarishning, tarmoq bo'g'inini idora etishda yangicha fikrlaydigan, qiyin doiralarda mas'uliyatni o'z bo'yniga oladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, iymoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirishdan iboratdir».

Hozirgi rahbar ham a'lo mutaxassis, ham haqiqiy tadbirkor, tashkilotchi, ayni paytda o'z haq – huquqini tanigan – bilgan kishi bo'lmog'i darkor. Shu

o‘rinda bugungi hayotimizdagi muayyan bir nomutanosiblikni ochiq e‘tirof etib Pryezidyentimiz quyidagilarni quyinib bayon etadi:

“Boshqaruvning quyi qatlamlarida, ayniqsa ishlab – chiqarish sohasida yangilikka intilish, yangilikni joriy etishga hatti – harakatlar bor, lyekin bu oliyjanob mayl va harakatlar o‘rta va yuqori bo‘g‘inlarda, xususan mamlakat vazirligi va idoralari darajasida o‘tirgan to‘rachilikni o‘zlariga kasb etib olgan, loqayd, eskicha fikrlaydigan, o‘zini xon, ko‘lankasini moydan hisoblaydigan, yangilikka yo‘l byermaydigan noshud kimsalarning qarshiligiga duch kyelmoqda. Bizning qat‘iy fikrimiz shuki, bunday kishilar yo tanqiddan zarur xulosa chiqarib, tyez orada o‘z fikr va saviyalarini o‘zlashtiradilar, yoinki, biz ularning bahridan o‘tamiz”.

Binobarin, noqobil, loqayd, manman rahbar yetakchilaridan tyezroq qutilish, iqtidorli, bilimdon rahbar safi kyengayishi ayni muddaodir. Bugungi kunda har bir rahbar boshqaruvchi shaxslik ilmini egallab, ishlab chiqarishni, xodimlarni malakali boshqarishga erishmog‘i lozim.

A‘zamova Gulnora tomonidan yozilgan ushbu malakaviy bitiruv ishi ikki bob, besh paragraf, xulosa va adabiyotlar ro‘yxatidan iborat.

Ishning birinchi bobi: Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari haqidagi qarashlar tavsifi deb nomlangan bo‘lib boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko‘rilgan qoidalar, qobiliyat va iste‘dodning umumiy axamiyatli tarkiblari ta‘kidlab o‘tilgan.

Ishning ikkinchi bobida Boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning psixologik xususiyatlari va boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning pyedagogik – psixologik muammolari boshqaruv muloqotining psixologik qonunlari

tadbirkorlik faoliyati motivasiyasining shakllarini aniqlash bo‘yicha empirik natijalar tahlili keltirib o‘tilgan.

Xulosa qismida har ikkala bob haqida talaba mavzu bo‘yicha o‘z fikr mulohazalarni yaxshi bayon qilgan.

Yuqoridagi fikr-mulohazalardan kelib chiqib A'zamova Gulnoraning mazkur malakaviy bitiruv ishini ijobiy baholayman va uni himoyaga tavsiya etaman.

SamDU

psixologiya kafedrasi dotsenti

A. Saidov

Alisher Navoiy nomidagi SamDU Pedagogika fakulteti «5310200-Psixologiya» yo`nalishi bitiruvchi kurs talabasi A'zamova Gulnoraning «Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari» mavzusiga

TAQRIZ

Hozirgi bozor iqtisodiyotida rahbar ham, rahbarlik usullari ham o'zgargan. "Bugungi kunning eng muhim vazifasi, - deyeb ta'kidlaydi. Pryezidyentimiz I.A. Karimov, - hayotimizning barcha sohalarida, ayniqsa boshqaruvda, ryepublika miqyosida, viloyat, shahar, tuman, qishloq va mahallalarda boshqarishning, tarmoq bo'g'inini idora etishda yangicha fikrlaydigan, qiyin doiralarda mas'uliyatni o'z bo'yniga oladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, iymoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirishdan iboratdir».

Binobarin, noqobil, loqayd, manman rahbar yetakchilaridan tyezroq qutilish, iqtidorli, bilimdon rahbar safi kyengayishi ayni muddaodir. Bugungi kunda har bir rahbar boshqaruvchi shaxslik ilmini egallab, ishlab chiqarishni, xodimlarni malakali boshqarishga erishmog'i lozim.

Boshqaruv psixologiyasi asoslarini puxta egallash orqaligina har bir insonda yuksak his-tuyg'ular, myehnatga ijobiy munosabat, ijtimoiy faollik, komfort hislarini shakllantirish mumkin. O'zini-o'zi anglash milliy ong kabi yuksak tuyg'ularni qaror toptirish orqali myehnatsyevar, vatanparvar kishilarni shakllantirish joiz. Bozor iqtisodiyotining birmuncha murakkab myexanizmlari qay yo'sinda ishlashini tushunib yetish, muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsata olish uchun nimalar qilish kyerakligini anglash, unga to'g'ri yo'l topa bilish mumkindir.

A'zamova Gulnora tomonidan yozilgan ushbu malakaviy bitiruv ishi ikki bob, besh paragraf, xulosa va adabiyotlar ro'yxatidan iborat.

Ishning birinchi bobi: Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari haqidagi qarashlar tavsifi deb nomlangan bo'lib

boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko'rilgan qoidalar, qobiliyat va iste'dodning umumiy axamiyatli tarkiblari ta'kidlab o'tilgan.

Ishning ikkinchi bobida Boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning psixologik xususiyatlari va boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning pyedagogik – psixologik muammolari boshqaruv muloqotining psixologik qonunlari

tadbirkorlik faoliyati motivasiyasining shakllarini aniqlash bo'yicha empirik natijalar tahlili keltirib o'tilgan.

Xulosa qismida har ikkala bob haqida talaba mavzu bo'yicha o'z fikr mulohazalarni yaxshi bayon qilgan.

Umuman olganda mazkur malakaviy bitiruv ishi mavzuga mos ravishda mazmunli qilib yoritilgan.

Ishni himoyaga tavsiya etaman.

Sam CHTI dotsenti :

E.Iskandarov

MUNDARIJA

Kirish.....

.

I BOB. Boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalari haqidagi qarashlar tavsifi.

1.1. Boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko‘rilgan qoidalari haqida ...

1.2. Boshqaruvni samarali ta‘minlashda qobiliyat va iste‘dodning umumiy ahamiyatli

tarkiblari.....

.....

II BOB Boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning psixologik xususiyatlari

2.1. Boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning psixologik – psixologik muammolari.....

..

2.2. Boshqaruv muloqotining psixologik qonunlari

.....

2.3. Tadbirkorlik faoliyati motivasiyasining shakllarini aniqlash bo‘yicha empirik natijalar

tahlili.....

XULOSA.....

....

TAVSIYALAR

.....

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

RO‘YXATI.....

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi: O‘zbyekiston Ryespublikasida yuksak shiddat bilan amalga oshayotgan davlat va jamiyat qurilishidagi o‘zgarishlar, boshqaruv masalasiga tubdan yangicha yondashishni talab qilmoqda hamda ma’suliyat hissini oshirish vazifasini yuklamoqda. Pryezidentimiz I.A.Karimovning barcha ma’ruzalari va chiqishlarida kadrlar muammosiga taalluqli g‘oyalar, takliflar mujassamlashgandir. I.A.Karimovning hokimlar va quyi bosqichdagi rahbarlar shaxsiyati oldiga qo‘yilayotgan qat’iy talablari dasturiy xususiyatga ega bo‘lib, davlat va jamiyat ravnaqi ko‘p jihatdan ularning faoliyatiga bog‘liq ekanligi ta’kidlanadi. Sivilizatsiyalashgan jamiyatdagi rahbar o‘zining ma’naviyati, barkamolligi, fidoiyligi, iymone’tiqodliligi, vatanparvarligi, alohida qobiliyatga ega ekanligi bilan boshqalardan ajralib turishi kyerak. Bizningcha, yuqori lavozimda faoliyat ko‘rsatayotgan rahbarlarga Pryezidentimiz tomonidan qo‘yilayotgan talablar o‘rta bo‘g‘indagi kadrlarga byevosita taalluqlidir. Hatto I.A.Karimov rahbar kadrlar o‘z ona tilida so‘zlasha olmasligini afsus bilan ta’kidlab o‘tadilar.

O‘zbyekiston Ryespublikasining “Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi” mohiyatida ham malaka oshirish tizimini takomillashtirish masalasi qo‘yilgan. Ushbu omildan kyelib chiqqan holda rahbar kadrlar tayyorlash samaradorligini oshirish muammosi yechimini topish yuzasidan bo‘lg‘usi mutaxassislariga bilim byerish maqsadga muvofiqdir. Ryespublikamizning ijtimoiy hayotiga singib borayotgan “Milliy g‘oya va milliy istiqlol mafkurasi” hujjati ham kadrlar mas’uliyatini oshirishga aloqador jabhalarga ega bo‘lib, ulardan yanada mukammallikni, komillikni talab qiladi.

Chunki bugungi kundagi rahbar, boshqaruvchi, o‘zining ijtimoiy-ma’naviy, ijtimoiy-psixologik tuzilishi bilan o‘tmishdoshlaridan kyeskin farq qilishi kyerak. Izlanuvchan, tadbirkor, salohiyatli, fidoiy rahbargina bozor

iqtisodiyoti muhitiga moslasha oladi. Yuqori tashkilotlardan buyruq kutadigan, boqimandalik psixologiyasi ustuvorlik qiladigan kadr rahbar bo‘lib faoliyat ko‘rsatishni uddasidan chiqmaydi. Boshqaruv to‘g‘risida ham yuqoridagi mulohazalarni bildirish mumkin.

Hozirgi bozor iqtisodiyotida rahbar ham, rahbarlik usullari ham o‘zgargan. “Bugungi kunning eng muhim vazifasi, - deyeb ta’kidlaydi. Pryezidyentimiz I.A. Karimov, - hayotimizning barcha sohalarida, ayniqsa boshqaruvda, ryepublika miqyosida, viloyat, shahar, tuman, qishloq va mahallalarda boshqarishning, tarmoq bo‘g‘inini idora etishda yangicha fikrlaydigan, qiyin doiralarda mas’uliyatni o‘z bo‘yniga oladigan, hayot bilan hamqadam yurishga qodir, iymoni pok, bilimdon, ishbilarmon odamlarni topish, ularga ishonch bildirishdan iboratdir».

Hozirgi rahbar ham a‘lo mutaxassis, ham haqiqiy tadbirkor, tashkilotchi, ayni paytda o‘z haq – huquqini tanigan – bilgan kishi bo‘lmog‘i darkor. Shu o‘rinda bugungi hayotimizdagi muayyan bir nomutanosiblikni ochiq e’tirof etib Pryezidyentimiz quyidagilarni kuyinib bayon etadi:

“Boshqaruvning quyi qatlamlarida, ayniqsa ishlab – chiqarish sohasida yangilikka intilish, yangilikni joriy etishga hatti – harakatlar bor, lyekin bu oliyjanob mayl va harakatlar o‘rta va yuqori bo‘g‘inlarda, xususan mamlakat vazirligi va idoralari darajasida o‘tirgan to‘rachilikni o‘zlariga kasb etib olgan, loqayd, eskicha fikrlaydigan, o‘zini xon, ko‘lankasini moydan hisoblaydigan, yangilikka yo‘l byermaydigan noshud kimsalarning qarshiligiga duch kyelmoqda. Bizning qat’iy fikrimiz shuki, bunday kishilar yo tanqiddan zarur xulosa chiqarib, tyez orada o‘z fikr va saviyalarini o‘zlashtiradilar, yoinki, biz ularning bahridan o‘tamiz”.

Binobarin, noqobil, loqayd, manman rahbar yetakchilaridan tyezroq qutilish, iqtidorli, bilimdon rahbar safi kyengayishi ayni muddaodir. Bugungi

kunda har bir rahbar boshqaruvchi shaxslik ilmini egallab, ishlab chiqarishni, xodimlarni malakali boshqarishga erishmog'i lozim.

Hozirda insoniyat juda tyezkor rivojlanish hayot tarzini o'z boshidan kyechirmoqda. Sivilizatsiyaning tyezkorlik bilan o'zgarib borayotgan davrda har bir shaxs ma'lum bir sharoitda moslashishi, shaxs ma'lum bir jamoada faoliyat yurgizishi va bu faoliyatning faolligini oshirishi, bu faollikning omilkor uslublarini ishlab chiqib, ish jarayonida yuz byeradigan nizo va stryesslarni oldini olishi,noxush xolat yuz byergan sharoitda kishi o'sha jarayonidan tyez va ziyonsiz chiqib kyetish usullarini ishlab chiqib, tarmoqqa tatbiq etishi,boshqaruv psixologiyasining dolzarb muammolaridan biri hozirda (faoliyat yurgizilayotgan) firma, korxonalar, kontsyernlarda boshqaruvchi shaxslarni ham amaliy, ham nazariy jihatdan o'z kasbi doirasida va psixologik jihatdan tayyorgarligi boshqaruvchi shaxs faoliyat yurgizayotgan firmaning kyelajagini byelgilaydi.Shunday ekan, biz fikr yuritmoqchi bo'lgan mavzu hozirda O'zbyekiston sharoitida dolzarbliigi bilan muhimdir

Ilmiy tadqiqotning maqsadi: Tadqiqotimizdagi maqsad hozirgi tyezkor rivojlanayotgan davrda boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalarini o`rganish.

Tadqiqotda qo'yidagi ilmiy faraz ilgari suriladi: Hozirgi zamon Boshqaruv psixologiyasi davr talabiga javob byerishi, shaxs mukammal tarzda shakllanishiga o'z hissasini qo'shishi lozim. Shaxsdagi ayrim nuqsonlarning oldini olish, yoki ularni tubdan bartaraf etish uchun ijtimoiy tryeninglar, ishbilarmonlik o'yinlaridan unumli foydalanish taraqqiyot zaruriyatidir. Vatan ravnaqi barkamol avlod faoliyatiga byevosita bog'liq bo'lganligi tufayli bitiruv malakaviy ish ko'riladigan barcha masalalar o'zining dolzarbliigi bilan muhim ahamiyat kasb etadi.

Tadqiqotning vazifalari: boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalarini o'rganishning vazifalari boshqarishning psixologik, psixofiziologik, fiziologik mexanizmlarini, qonuniyatlarini, jamoa jipsligini, hamkorligini ta'minlovchi ob'yektiv va sub'yektiv omillarini, hamkorlikning tarkibiy, qismlarini insonning ichki rregulyativ funksiyalarini (motiv, his-tuyg'u, kyechinmalar), bilish jarayonlarini, jamoa muhiti va Boshqarishning o'ziga xos xususiyatlarining takomillashuvini o'rganish hamda qonuniyatlarini ochib byerishdan iborat.

Tadqiqotning ob'yekti. Tadqiqotning ob'yekti sifatida Samarand davlat univyersityeti huzuridagi Akadyemik litsyeylarda faoliyat ko'rsatadigan turli yoshdagi xodimlar olinadi.

Tadqiqot pryedmyeti: boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalariga aloqador bo'lgan tushuncha, tasavvur va g'oyalar hamda ularning ijtimoiy xulqidagi ko'rinishlari xizmat qiladi.

Tadqiqot usullari: Tadqiqotni amalga oshirishda ko'zda tutilgan ilmiy farazlarni isbotlash maqsadida psixodiagnostik myetodlardan: o'smirlar faoliyatini kuzatish, ular bilan individual, guruhiy suhbatlar olib borish, kuzatish usuli imkoniyatlaridan kyeng foydalanish, hamda maxsus ankyeta vositasida o'rganiladi.

Himoyaga olib chiqayotgan asosiy xolatlar: Hozirgi davrda boshqaruvning psixologik talqini, uning mohiyati va mazmuni muhim ahamiyat kasb etadi. Ayniqsa boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalarini tadqiqot qilish muammolari, uning nazariy asoslari, yetakchi funksiyalari o'zaro aloqadorligi, o'zaro munosabatlarning ob'yektivligi va sub'yektivligi hamkorlik uchun muhim ahamiyatga ega. Agarda mazkur jarayonda "uyg'unlik hukm sursa, jamoa yoki muayyan tizimda o'zaro tushunuv, barqarorlik, mahsuldorlik ro'yobga

chiqadi. Bu ijtimoiy-psixologik hodisalar, holatlar, vaziyatlar, muammolar yechimi ko'p jihatdan Boshqaruv psixologiyasi matyeriallariga, uning ijtimoiy-amaliy tizimiga, tadrijiylikka byevosita bog'liq. Huddi shu boisdan mazkur fan sohasini o'rganish davr talabi, sivilizatsiya taqozasi, jamiyat taraqqiyoti, ravnaqining zaruriyatidir

Tadqiqotning nazariy va amaliy ahamiyati: Hozirgi zamon boshqaruvi, ya'ni boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalarini o'rganish;

- Kasbiy o'ziga xos xususiyatlarini yoritib byerish;
- Boshqaruvda kasbiy ko'nikmalarning yuzaga kyelishida ijtimoiy muhitning alohida o'rni bo'lib unda mahalliy boshqaruvning roli;
- boshqaruv psixologiyasi imkoniyatlari asosida shaxsni rivojlantirish masalalarini yoritib byerishda kasbiy ko'nikmalarning yuzaga kyelishi va undagi mavjud shaxsning psixologik layoqati;
- Rahbar shahsining kasbiy ko'nikmalari, psixologik asoslari hamda uning qonuniyatlarini ko'rsatish.

1 - BOB: BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI IMKONIYATLARI ASOSIDA SHAXSNI RIVOJLANTIRISH MASALALARI HAQIDAGI QARASHLAR TAVSIFI.

1.1. Boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab kurilgan qoidalari haqida

Boshqaruv psixologiyasi asoslarini puxta egallash orqaligina har bir insonda yuksak his-tuyg'ular, mehnatga ijobiy munosabat, ijtimoiy faollik, komfort hislarini shakllantirish mumkin. O'zini-o'zi anglash milliy ong kabi yuksak tuyg'ularni qaror toptirish orqali mehnatsyevar, vatanparvar kishilarni shakllantirish joiz. Bozor iqtisodiyotining birmuncha murakkab mexanizmlari qay yo'sinda ishlashini tushunib yetish, muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsata olish uchun nimalar qilish kerakligini anglash, unga to'g'ri yo'l topa bilish mumkindir.

Hozirgi ijtimoiy muhitda shaxslararo munosabatlar silsilasida "birdamlik ruhi" va "mushtaraklik tuyg'usi" singari hamkorlik faoliyatini yo'lga qo'yishning samarali usullari va uslublari psixologiya fanida ishlab chiqilgan. Huddi shu nuqtai nazarga binoan ijrochi, amalga oshiruvchi inson fikrlashga o'zining muayyan ijtimoiy ehtiyojlari majmuasiga ega bo'lgan o'ziga xos shaxs sub'yektidir, dyegan ta'rifni byerish bilan birga u ziddiyatli zot ekanligiga asoslanib boshqaruvchi shaxsga (boshqaruvchiga) jiddiy e'tibor qaratishni hamda uning jamoadagi faoliyati darajasiga asoslanib jamoaning unga nisbatan munosabatini shakllantirish va aksincha holatlarni o'rganishga e'tibor ortayotganligini ta'kidlab o'tish maqsadga muvofiq.

Bugungi kunda Boshqaruv (boshqaruv) to'g'risida quyidagi umumiyat tomonidan qabul qilingan fikrlar mavjud bo'lib, quyida uning shakliy ifodasi byerilgan.

Boshqaruv psixologiyasi fanini o'qitishning maqsadi - shaxsda boshqarishning o'ziga xos murakkab muammolarini bilishga nisbatan intilishni kuchaytirish, ularda amaliy tashkilotchilik faoliyatiga ishtiyoq uyg'otishga qaratilgandir. Hozirgi davr shaxsi ertangi kunda boshqaruv tizimining hodimi, kichik, o'rta va katta jamoalar rahbari, korxonada yoki firma faoliyatining turli tomonlarini boshqarish bo'yicha loyihalar, tadbirlar ishlab chiquvchi yuksak saviyali mutaxassis bo'lib yetishadi. Buning uchun boshqaruv psixologiyasining amaliy ko'nikmalari bilan qurollanish mutlaqo shart.

Jahon psixologiyasi fanida xalq xo'jaligi tarmoqlarini tashkil qilish va ularni boshqarish jarayonida "inson-tyexnika" tizimidan tashqari "inson-inson" ("inson-tabiati", "inson-obraz" singari yondashish bundan istisno) munosabatlari muhim ahamiyat kasb etishi, uning tahlili ko'p jihatdan sotsial psixologiyaning empirik ma'lumotlariga asoslanishi muayyan darajada yoritilgan. Amaliy, tatbiqiy xususiyatli ma'lumotlar boshqaruvchi shaxs shaxsiyatining gultojsidir.

Ishlab chiqarish jamoalari va moddiy mahsulot yaratmaydigan muassasalarning hodimlarini sotsial psixologik jihatdan idora qilishning jabhalarini tadqiqot qilishda mazkur fanning metodologiyasi va xalq xo'jaligini boshqarishning umumiy qonuniyatlariga asoslangan holda faoliyatni uyushtirish, omilkorona yo'lga qo'yish yuksak samaralar byeradi. Psixologiya faniga "boshqaruv" tushunchasi davlat, jamiyat, jamoat, ishlab chiqarish va tyexnikani boshqarish tizimidan, ya'ni kibyernyetikadan kirib kyelgan bo'lib u hozirgi davrda insonning xulqi, xususiyatlari, ruhiy holatlari bilishning jarayonlari, ommaviy, jamoaviy va ruhiy harakatlarni boshqarish

ma'nosini bildiradi. U hozirgi davrga kyelib: "inson-inson", "inson-jamoa", "jamoa-inson", "jamoa-jamoa" munosabatlarining boshqaruv imkoniyatlarini tyekshirishni taqozo qiluvchi istiqbolli, mustaqil, maxsus sohalarga o'z pryedmyeti ko'lamini yanada kyengaytiradi. Natijada boshqaruv yangi qonuniyatlari, myexanizmlari, omillari, ijtimoiy manbalari. shaxslararo munosabat uslublari, yakka shaxsning ijtimoiylashuvi xossalari, boshqaruvchi shaxs va tobye kishilar yoki hodimlar o'zaro muomalasining maromi, tyekshirishning o'ziga xosligi, uslubiyatning takomillashuvi, nizoli va ziddiyatli vaziyatlarning oldini olish hamda ularning oqilona yechimini topish, mazkur jarayonda iliq, psixologik muhitning roli, uning ob'yektiv va sub'yektiv ahamiyati, mahsulot samaradorligini oshirishning imkoniyatlariga doir empirik va nazariy-myethodologik matyeriallar to'plashning qulay shart-sharoiti yuzaga kyeladi.

SHuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, boshqaruv psixologiyasi xo'jalikni yoki muassasani boshqaruvning ijtimoiy-tarixiy printsip (tamoyil) lariga va qonun (qonuniyat) lariga byevosita asoslanadi. Bular qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

1. Dyemokratik dyetsyentralizm (mahalliy boshqaruv ustuvorligi);
2. Boshqaruvda yakkaboshchilik;
3. Siyosiy, iqtisodiy, ma'naviy, ma'rifiy rahbarlikda (ma'muriyatda) xo'jalik yuritishning birligi;
4. Xo'jalik hisobining oqilligi;
5. Boshqaruvning ryejaliligi;
6. Ommaning boshqaruv jarayonida faol qatnashuvi;
7. Hamkorlik faoliyatining ishtirokchilarini ma'naviy va moddiy jihatdan rag'batlantirish;
8. Kadrlarni tayyorlash, tanlash va joylashtirish jarayonida psixodiagnostika tizimiga asoslanish.

Boshqaruv psixologiyasining pryedmyeti ta’rifi bo’yicha bir qancha shakldagi mulohazalar mavjud bo’lsa-da, lekin ularning birontasi ham uning tub ma’nodagi xususiyati va mohiyatini ochish imkoniyatiga ega emas. Bu asnoda XX asrning 60-70 yillarida byerilgan ta’riflar xilma-xil bo’lib, ular sohaning yo’nalishi mazmunini chuqurroq yoritilishiga qaratilgandir. Ushbu fikrimizni dalillash maqsadida ayrim ma’lumotlarga murojaat qilamiz va ularni tahlil etishga (sharhlashga) intilamiz.

Jumladan, birinchi ta’rif: “Boshqaruv psixologiyasining pryedmyeti - rahbar (boshqaruvchi shaxs) kadrlar va ijrochilarning psixologik xususiyatlari, yaxlit tizimdagi hamkorlik faoliyatida ularning o‘zaro aloqasini o‘rganishdir”.

Ikkinchi ta’rif: “Boshqaruv psixologiyasining pryedmyeti - guruh va ommaning psixologik xususiyatlari, ularning shaxs ongiga va xulqiga ta’sirini tyekshirishdan iboratdir”.

Kyeltirilgan parchalardan ko‘rinib turibdiki, ularning hyech biri boshqaruvning psixologik mohiyati va uning tadqiqot ko‘lamini ochish, talqin qilish qudratiga ega emas, huddi shu boisdan bunday ijtimoiy psixologik holat o‘z navbatida ilmiy izlanish va tyekshirish ko‘lamini kyeskin toraytirishga olib kyeladi, natijada sohaning mavqyei, uning xalq xo‘jaligidagi roli yanada pasayadi. Hamkorlik faoliyatining mazmuni, uning bosqichlari (fazalari, shakllari), shaxslararo munosabatlarning o‘zaro ta’sir xususiyatlari, insonda ijtimoiylashuvning tyezlashuvi, ongning rivojlanish bosqichlari, “inson-tyexnika” tizimi bilan bog‘liq, bir talay muammolar tadqiqot pryedmyetidan chyetda qolib kyetish xavfi tug‘iladi.

Yuqoridagi fikrlarni to‘laroq xaspo‘shlash, izohli talqin qilish maqsadida ayrim ma’lumotlardan namunalar kyeltiramiz va ularni tahlil qilishga intilamiz:

- o‘zaro hamkorlik faoliyatida shaxsiyatga oidlilik muammosi;

- shaxs va guruhning (rahbar va tobye kishilarning) motivatsion, emotsional jabhasi;
- shaxs va jamoaning bilishga oid (kognitiv) munosabatlari;
- shaxs va jamoaning nazorat qilish (ryegulyativ) jabhasi va uning o'ziga xosligi;
- boshqaruvchi shaxs faoliyatining o'ziga xos psixologik xususiyatlari;
- boshqaruvchi shaxsning tarbiya sub'yekti, ya'ni sub'yektiv ta'sir o'tkazish omili ekanligi;
- boshqaruvchi shaxsning siyosiy faoliyatning egasi ekanligi;
- boshqaruvchi shaxsning statusi, roli huquqi, uning funktsiyasi, imtiyozlari, ta'sir etuvchi vositalari;
- boshqaruvchi shaxsning boshqaruv uslubi va ularning turlari bo'yicha tasnifi;
- hamkorlik faoliyatida kommunikatsiya, uning turlari va shakllari;
- rahbar ehtiyojini qoniqish darajalari va myezonlari;
- shaxslararo munosabat turlari va ularning psixologik tavsifi;
- jamoatchilik fikri va jamoaviy kyechinmalarning o'zaro munosabati;
- o'zaro munosabatlar iyerarxiyasi ("myen", "syen", "u", "biz", "siz", "ular");
- nizoli (ziddiyatli) vaziyatlar, ularning oldini olish va bartaraf qilish usullari;
- nizo - nizoli vaziyat - mojaro o'rtasidagi uzviy ijtimoiy-psixologik bog'liqlik;
- boshqaruvchi shaxs shaxsining sotsial-psixologik xususiyatlari;
- boshqaruvchi shaxs qobiliyatlarining tavsifi va ularning o'zaro uyg'unligi kabilar.

Yuqorida kyeltirib o'tilgan muammolarga asoslangan holda Boshqaruv psixologiyasining pryedmyetini aniqlash mumkin. Bizningcha, unga quyidagicha ta'rif byerish maqsadga muvofiq: "Hamkorlik faoliyatida shaxsning xulqiga va ongiga guruhiy (ommaviy) ta'sir o'tkazishning

psixologik xususiyatlarini, boshqaruvchi shaxs bilan ijrochi o'rtasidagi muomala maromini tyekshirish, shaxslararo munosabatlar bosqichlari (shakllari) hamda emotsional holatlarini tadqiq etish, rahbarning psixologik muhitini ta'minlash bilan bog'liq faoliyat uslubi va uning myexanizmlarini tadqiq qilish Boshqaruv psixologiyasining pryedmyetidir". Bundan tashqari mazkur psixologiya sohasining pryedmyeti tarkibiga amaliy va nazariy ko'nikmalarni egallash xususiyatlari, idora qilishning qonuniyatlari, jamoadagi psixologik moslik, jipslikni ta'minlovchi omillar va myexanizmlarni o'rganish singari bir qator muammolarni kiritisa bo'ladi. SHu boisdan boshqaruv psixologiyasi pryedmyetini chyeklash, uning birlamchi va ikkilamchi atamalari asosiy va yordamchi, byevosita va bilvosita yo'llari hamda vositalari yuzasidan mulohaza yuritish ryejalashtirilgan g'oya yoki maqsadni amalga oshirish jarayonga sun'iy to'siq vujudga kyeltiradi.

Boshqaruv psixologiyasi umumiy psixologiya fanining boshqa sohalari bilan uzviy bog'liqlikda o'zi to'plagan ma'lumotlarini chuqur va atroflicha ilmiy jihatdan oqilona, omilkorlik bilan tahlil qilish imkoniyatiga ega bo'ldi. Umumiy psixologiya, sotsial psixologiya, myehnat psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yosh psixologiyasi, kichik guruh psixologiyasi, muomala psixologiyasi singari sohalar bilan jips aloqa qilgan holda psixologik holatlar, munosabatlar, ommaviy harakatlar, shaxsga ta'sir o'tkazish bo'yicha o'zini-o'zi, guruhni va jamoani boshqarish, unda psixologik iliq muhitni ta'minlash, hamkorlik faoliyatining samaradorligini oshirish, shaxslararo munosabatlarning yuksak darajasini vujudga kyeltirish, nizoli, ziddiyatli, mojaroli ijtimoiy vaziyatlarning oldini olish imkoniyati tug'iladi.

Ana shu sababdan boshqaruv psixologiyasi uchun umumiy psixologiya sohasida erishilgan yutuqlar, to'plangan nazariy va amaliy ma'lumotlar, fiziologik va psixofiziologik myexanizmlar, qonuniyatlar hamda o'zgarishni

vujudga kyeltiruvchi, harakatlantiruvchi kuchlar, ijtimoiy-tarixiy omillar, murakkab ichki va tashqi bog‘lanishlar, takomillashish bosqichlari (yo‘llari, vositalari, shakllari, byetakrorligi, o‘ziga xosligi), shaxsning ontogenetik xususiyatlari va ularni kyeltirib chiqaruvchi manbalar, sabablar, hamkorlikning tarkibiy qismlari to‘g‘risidagi ilmiy, amaliy axborotlar majmuasi muhim ahamiyat kasb etadi. SHuning bilan birga insonning ichki ryegulyativ funksiyalari (motiv, motivatsiya, his-tuyg‘u, murakkab kyechinmalar, anglashilgan holatlar), bilish jarayonlari (syezgi, idrok, tasavvur, hotira, tafakkur, hayol, ijodiyot, intyellyekt), ongning takomillashuvi, shaxslararo munosabatning manbalari (diqqat, nutq), shaxsning individual-tipologik, ya’ni biologik shartlashgan xususiyatlari, kamolot bosqichlari va ularga ta’sir etuvchi irsiy byelgilar, ijtimoiy muhit, ichki ruhiy zahira va imkoniyatni ruyobga chiqarish, ijtimoiy faollik hamda mustaqillik muammolariga, asoslariga, ma’lumotlarga suyanish o‘z navbatida boshqaruvni maqsadga muvofiq amalga oshirishni ta’minlaydi.

Boshqaruvning psixologik tizimi “inson-tyexnika” munosabatining qamrab olganligi sababli tyexnikani inson imkoniyatlaridan kyelib chiqqan holda munosabatda bo‘lish yoki muassasa uchun yaratilgan zamonaviy asboblardan, qurol-aslohalardan, kompyutyer, displey, monitor, robot kabilarni ishlash maromiga moslashish masalalariga taalluqli axborotlar, xossalardan, tizimlardan, tuzilmalardan, kurilmalardan to‘g‘risidagi bilimlar bo‘yicha qat’iy talablar turkumini ishlab chiqish maqsadga muvofiq. SHuningdyek, muxandischilik profyessiogrammasining xususiyatlarini hisobga olish, rahbar-tobye kishilarning tyexnika munosabatlarini oqilona tashkil etish jarayoniga to‘g‘ri, unumli, qulay shart-sharoitlar yaratadi. Fan va tyexnika yangiliklari bilan inson imkoniyatini muvofiqlashtirish idyentifikatsiya o‘z-o‘zini va boshqalarni oqilona baholash, ryeflyeksiya, ongli ravishda o‘xshashlikka intilish, antitipatsiya (faoliyat mahsuli modyelini oldindan yaratish) va

korrektsiyani (ijodiy maromlarni) shakllantirishni tyezlashtiradi, kasbiy moslashish (adaptatsiya) psixologik tayyorgarlik muddatini kamaytiradi, o‘zaro tushunuvni ta‘minlashga xizmat qiladi. SHuning uchun “inson-tyexnika” munosabati “inson-jamoasi”, “jamo-a-inson” turkumlari darajasiga o‘sib o‘tishining ta‘minlanishi va bu borada shaxsning individual xususiyatlarini hisobga olish diagnostik ma‘lumotlardan keyin chiqqan holda unga va uning faoliyatiga yondashish lozim.

Bugungi kunda boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko‘rilgan qoidalariga tayanmay turib, xalq xo‘jaligini hamda korxonalarini samarali rivojlantirib va boshqarib bo‘lmaydi. Ushbu qoidalar jamoalarni boshqarish va unga rahbarlik qilishni byelgilab byeradi. Hozirgi sharoitda jamoani boshqarish shakllari va usullarini byelgilovchi asosiy qoidalar quyidagilardan iborat:

Boshqarishning ilmiylik qoidasi: 1. Bu qoidani amalga oshirish ijtimoiy taraqqiyot qonunlarini tobora to‘laroq bo‘lib borishini va ulardan kundalik yuritish amaliyotida borgan sari tularok foydalanishni takazo etadi.

2. Siyosiy va xo‘jalik rahbarlarining birligi qoidasi. Bu qoida boshqaruvga siyosat bilan chambarchas bog‘liq holda karashga asoslanadi va uz ichiga quyidagilarni oladi:

a) umumiy xujalik vazifalari bilan iqtisodiy vazifalarni xal etishga siyosiy yondashuv;

b) boshqaruv faoliyatini yaxshilash uchun jamoaning barcha a‘zolarini jalb qilish;

v) boshqarishni umumdavlat maqsadlariga yunaltirish.

3. Tarmok va xududlar buyicha boshqarishni bog‘lab olib borish. Bunda tarmoq va bo‘linmalar o‘rtasida uzviy bog‘liqlik yaratilishi nazarda tutiladi.

4. Boshqarishni dyemokratlashtirish qoidasi. Bu qoida ishlab chiqarishni, boshqarishni eng muhim qoidalari jumlasiga kiradi. Boshqarishni dyemokratlashtirish, myehnatkashlar oilasini, ishlab chiqarishni boshqarishga kyeng ko‘lamda jalb qilish uchun yetarli imkoniyat yaratib byeradi.

Boshqaruv faoliyatida myehnatkashlarning byevosita qatnashishi aholi o‘rtasida ishonchni uyg‘otadi.

5. Ryeja asosida xalq xo‘jaligini rivojlantirish qoidasi. Bu ryejashtirish vazifasining muhimligini va usha boshqarishning markaziy bo‘g‘iniga aylanishini byelgilaydi.

6. Boshqarishning yakka hokimlik qoidasi. Bunda boshqaruv bir shaxs tomonidan amalga oshiriladi. YAkka hokimlik asosida boshqarish ba‘zan yaxshi, ba‘zan salbiy natijalar byerishi mumkin. Bu boshqaruvchining layokatiga, dunyokarashi, tashkilotchiligiga, ma‘naviy va ahloqiy yetukligiga bog‘liq bo‘ladi.

Boshqaruv usullari ishchi jamoalari oldiga qo‘yilgan vazifalarning o‘z vaqtida yuqori sifatli qilib, bajarilishini ta‘minlash uchun ularga nisbatan ko‘riladigan zarur chora tadbirlarni va ta‘sirchan usullarning qo‘llanilishini bildiradi.

Jamoani boshqarishda qo‘llaniladigan barcha usullar o‘zaro uzviy bog‘liq bo‘lib, ular bir-birini to‘ldiradi. Boshqaruv usullari o‘zining tavsifiga ko‘ra:

- a) iqtisodiy boshqarish usuli,
- b) tashkiliy-ma‘muriy,
- v) ijtimoiy - psixologik,
- g) siyosiy boshqarish,
- d) dyemokratik boshqarish,
- ye) avtoritar boshqarish usullaridan iborat.

Boshqarishning iqtisodiy usuli xodimlar va mehnat jamoalarining moddiy manfaatlariga asoslangan bo'lib, davlat, jamoat har bir xodimning manfaatlarini bir-biri bilan uzviy bog'lanishga imkon yaratadi.

Tashkiliy ma'muriy ta'sir ko'rsatish bilan boshqaruvning aniq boshqarilayotgan ob'yektga yoki shaxslarga qaratilgan majburiy tavsifdagi to'g'ridan to'g'ri ma'muriy ko'rsatmalaridir.

Ijtimoiy – psixologik boshqaruv usuli mehnatkashlarning jamoani boshqarishda keng miqyosda ishtirok etishga asoslangan bo'lib, bu usulni qo'llashdan asosiy maqsad jamoalarda sog'lom ijtimoiy – psixologik iklim, muhit yaratishdir.

Mehnat jamoalarida ijtimoiy yuzaga kelayotgan nizolar soni bilan belgilangan. Jamoa a'zolari o'rtasida nizolarning ko'pligi boshqarishning qoniqarsiz tashkil, kilinganligi, rahbarlarning ish jarayonida o'ziga bo'ysunuvchi jamoa a'zolarining psixologik xolatlarini hisobga olmaganligi, zarur ish sharoitining yaratilmaganligi va boshqa sabablar natijasida vujudga kyeladi. Nizolar qanchalik ko'p bo'lsa jamoadagi psixologik muhit shunchalik yomonlashadi. Shuning uchun jamoalarda iloji boricha nizoli vaziyatlarning oldini olishga harakat qilish boshqaruvning yaxshilanishiga olib kyelishini unutmazlik kerak.

Rahbarlik lavozimi uchun atayin yoshlikdan ukitishmaydi. Bu lavozim mutaxassislik saviyasidan tashkari kishining ijtimoiy idrok doirasidan kyenglikni, xotirasidan mantiq va tanlanganlikni, tafakkuridan tanqidiylikni, o'tkirlikni, tahlil tyeranligini, vaziyatga ko'ra maqsadga muvofiq bo'lgan xulosalarga kyela olishni, hissiyotidan kyelajakka ishonch ko'zi bilan qarashni, hayotda optimist bo'lishni va o'zgalarga ham shu ko'tarinki kayfiyatni singdira olishni, hissiyotini aqlga bo'ysundirishni, jamiyat oldiga qo'yilgan va Vatan ravnaqi yo'lida hych narsadan qaytmaslikni, muloqotda yuksak madaniyatni talab qiladigan ishdir.

Rahbarning noto'g'ri tanlanishi va uning maqsadga muvofiq bo'lmagan faoliyati bizning ertamizni byelgilaydigan yoshlar tarbiyasiga ular tasavvuridagi namunali rahbar qiyofasining shakllanishiga salbiy ta'sir qilishi mumkin.

1.2. Boshqaruvni samarali ta'minlashda qobiliyat, istye'dod va muloqotning umumiy ahamiyatli tarkiblari

Boshqaruvni samarali ta'minlashda qobiliyat va istye'dodning umumiy ahamiyatli tarkiblari muhim ahamiyatga ega.

uning qobiliyati va istye'dodi	uning motivatsiyasi	Uning tajribasi	yuqori mansabdagi lar bilan munosabati	guruh bilan munosabati	rahbarlik samaradorligi
--------------------------------	---------------------	-----------------	--	------------------------	-------------------------

Boshqaruvchi qobiliyatining maxsus jihatlari quyidagi shakliy ko'rinishga ega bo'lish mumkin.



Boshqaruvchining shaxsiy fazilatlari hamkorlik faoliyatini samarali yo'lga qo'yishda katta ahamiyat kasb etadi, chunonchi:

- ta'sir o'tkaza olish;
- o'ziga ishonch;
- ijodkorlik;
- his-hayajon vazminlik;
- stressga bardoshlik;
- maqsadga erishishda sobitqadamlilik;
- tadbirkorlik;
- mustaqillik;
- muloqotda ochiqlik;
- mas'uliyatni his etish va boshqalar.

O'zida yuksak sifatlarni mujassamlashtirgan shaxsgina boshqaruvchi bo'lishi va bu borada o'ziga xos yo'l tutishi imkoniyati mavjud. Ijtimoiy psixologik ma'lumotlarga asoslangan holda quyidagiga ta'rif byerish mumkin.

O'z qobiliyati va istye'dodini namoyish qilish tufayli shaxsiy ta'sirini bir manbadan ikkinchi manbaga o'tkaza oladigan sub'yekt darajasiga ega bo'lgan inson boshqaruvchi dyeb ataladi.

Rahbar psixikasiga lavozim taqozo etuvchi talablar o'z ichiga uch xil turkumga taalluqli jabhalarni qamrab oladi.

- 1) Bilishga oid,
- 2) emotsional xis-tuyg'u,
- 3) Irodaviy fazilatlar.

Bilishga va bilish jarayoniga aloqador talablar quyidagilardan iborat:

- diqqat xususiyatlarini egallaganlik darajasi,
- syensomotor xarakatlarning mavjudlik kursatkichi
- syezgi va idrokning yuksak darajaga erishganlik (syezgirlik, idroklilik)
- nutq qobiliyatining yuksak ko'rsatkichi.

Rahbar kadr uchun emotsional holatlar va his-tuyg'ularni oqilona boshqaruv uquviga ega bo'lish har qanday vaziyatdan ham o'zini o'zi boshqarish, o'zga kishilarning kyechinmalarini his eta olish muhim ahamiyat kasb etadi.

Rahbarlik faoliyati va rahbar shaxsi uchun irodaviy sifatlar juda muhim ahamiyatga ega, uni boshqarish esa psixologik to'siqlar, vaziyatlar, nizoli holatlarni yengish manbai bo'lib hisoblanadi. Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda sub'yekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilish uchun o'z ifodasini topadi. Shaxslararo munosabatda iliq psixologik muhit vujudga kyeltirilaadi. Ma'lumki boshqaruv jarayoni uchun ijrochilar (myehnatkashlar, xodimlar)ning psixologik xususiyatlari va ularning o'zaro xosligi muhim ahamiyat kasb etadi. Xuddi shu boisdan jamoa, guruh va ularning a'zolari yuzasidan muayyan darajadagi psixologik ma'lumotlilik, faoliyat va uni tashkil qilish, uyushtirish, muloqotga kirishish; voqyellikka tortinchanlik masalalarini e'tiborga olish boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq amalga oshirishni ta'minlaydi.

Rahbarning psixologik savodxonligi xar qaysi aloxida vaziyat, holat munosabat, muammo va yechimga oqilona, odilona va omilkorlik bilan yondoshishni amaliyotga tadbiq etishga kyeng kulamli imkoniyat, puxta shart-sharoit, shaxsiy uslub vujudga kyelishiga nyegiz yaratadi. Binobarin rahbar insonlarning individual-tipologik xususiyatlari buyicha psixologik bilimlar bilan kanoat xosil qilmasdan, balki ijtimoiy psixologik xolatlar, qonuniyatlar ravnaki, ularni kyeltirib chiqaruvchi omillar,- xarakatlantiruvchi myexanizmlar, ijtimoiy muammolar yechimi bu jarayonda qatiy qaror qabul qilish va uni bajarilish bosqichlari to'g'risidagi ma'lumotlar bilan qurollanishi lozim. Aks holda jamoa, guruh singari mikro va makro strukturalarni boshqarishda psixologik muhitni barqarorlashtirishda shaxslararo munosabatlarni tashkil qilishda nuqson va kamchiliklarga yo'l

kuyiladi. Rahbar uchun uloqot turlari va ijtimoiy xolatlarni boshqaish muhim ahamiyatga ega. Shaxslararo munosabat nyegizida muloqot yotishi muomala psixologiyasidan ma'lum. Shu boisdan muloqot turlari va uziga xos xususiyatlari to'g'risida ma'lumotlar bilan rahbar hodimni tanishtirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirish uchun rahbar idora qilishning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar muayyan qobiliyatga ega bo'lishi kyerak. Rahbar o'zining shaxsiy fazilatlari, mustahkam xaraktyeri kuchli irodasi, barqaror hissiyoti barcha narsalarga va jabhalarga nisbatan maxsus qobiliyatlari bilan xalq xo'jaligini boshqara oladi, xolos.

Chunki fan va tyexnikaning rivoji odamlarda onglilik darajasining yuksak ko'rsatkichi ijtimoiy tajribalarning ta'sirchan kuchi, kishilarning muayyan bilimlarga ega ekanligi rahbarning komil inson kamoloti pog'onasiga ko'tarilishini taqozo etadi.

Hozirgi zamon buyruq, qo'rqitish, zo'rlik bilan myehnatkashlarga muomala qilib bo'lmaydi unday davrlar ijtimoiy turmush maydonidan allaqachonlar chiqib kyetgan. Davlat miqyosida yuz byerayotgan dyemokratik o'zgarishlar so'z va vijdon erkinligi, milliy istiqlolga erishganlik o'zligini anglash, huquqiy himoyalanganlik fuqarolik ongini yanada yuksalishga olib kyeladi. XXI asr arafasi odamlarning yanada yuksalishga olib kyeladi. Tub o'zgarishlar natijasida ularda mustaqil fikrlar va ish yuritish shaxsiy ryejalarini ro'yobga chiqarish yo'llarini izlash imkoniyatlari vujudga kyeldi. Bugungi kundagi rahbar ijtimoiy hayotdagi munosabatlar ularning tuzilishi va mohiyati bilan yaqindan tanish bo'lishi, boshqaruv jarayonida ularni hisobga olishni taqozo qildi. Tobe kishilar ijrochilar, yordamchilar orasida rahbar o'zining har tomonlama ustuvorligi bilan obro'-e'tibor, nufuz orttirishi mumkin, aks holda ishlab chiqarish samaradorligi dyehqonchilik

mahsuldorligi hodimlarning ijodiy fikrlash to'g'risida so'z bo'lishi mumkin emas. Rahbar shaxsi barakamolligi, qat'iy xaraktyeri, milliy qiyofasidan tashqari bir qator qobiliyatlarga ega bo'lishi tabiiy ravishda obro' qozonishga puxta nyegiz hozirlaydi, lavozimning kyeyingi bosqichlari uchun imkon yaratadi, istiqbol ryejalari ro'yobga chiqadi. Bizningcha quyida mulohaza yuritiladigan qobiliyatlar rahbar kadr uchun juda muhim hisoblanadi.

Tashkilotchilik qobiliyati. Rahbar kadr bozor iqtisodiyoti davrida o'ta uddaburon ishbilarmon muammosi yoki korxonaning idora yoki ilmiy markazning oldida turgan vazifalarni maqsadga muvofiq sobitqadamlilik bilan bajarishni uyushtira olish imkoniyatiga ega bo'lishi kyarak. Tashkilotchilik tizimiga taxminan quyidagilar kiradi: Rahbarlik qilayotgan ishlab chiqarishda moliyaviy va iqtisodiy masalalarni to'g'ri oqilona tashkil qilishlik, vaqtdan biroz ilgarilab kyetish hissiyoti va tyez payqash imkoniyati bilan qurollana olishlik, favqulotdagi ishlab chiqarish muammosini tyezkorlik bilan hal qila bilishlik, o'z vaqtida individual yoki jamoaviy qaror qabul qilishlik, bu borada nuqsonlarga yo'l qo'ymaslik, xodimlar, ishlab chiqarish a'zolari, o'rinbosarlar, yordamchilar hissiyotini va myehnat psixologik munosabati xususiyatini baholay olishlik, tobye kishilar jinsi, yoshi, aqliy va jismoniy imkoniyatini hisobga olib faoliyatni tashkil qilishga odatlanganlik, ijrochilar qobiliyati, istye'dodi, myehnat staji, intilishi, qiziqishi irodaviy xususiyati, jonbozligi singari fazilatlarga binoan ish taqsimlashni yo'lga qo'yishlik, mahsulot sifatini va samaradorligi yuzasidan uzluksiz ravishda g'amxo'rlik qilishlik, tashkilot istiqboli va xodimlar ijtimoiy himoyasi uchun hamisha g'amxo'rlik kabilar kiradi.

Boshqaruv uchun muomalaning intyeraktsiya, pyertsyeptsiya tarkiblari muhim ahamiyat kasb etib, boshqaruvchi shaxs bilan tobye kishilar o'rtasida maqsadga muvofiq hamkorlikni tashkil etishga xizmat qiladi, ya'ni o'zaro ta'sir o'tkazish, inson tomonidan insonni idrok qilish o'zaro muloqotga

kirishish jarayonida muhim omil vazifasini bajaradi. SHuning uchun har ikkala muomala tarkibini amaliyotga qo'llash boshqaruv samaradorligini oshirishga yordam byeradi, shaxsning guruhga, guruhning alohida yakka shaxsga ta'sir o'tkazish darajasining kuchayishiga xizmat qiladi.

Har xil xususiyatli (IPT) ijtimoiy psixologik tryeninglardan oqilona va maqsadga muvofiq foydalanish shaxs faoliyatini rivojlantiradi, takomillashtiradi, ishni tashkil qilish uslubini vaziyatga qarab o'zgarib turish imkoniyatlariga ega bo'ladi. Buning uchun ijtimoiy psixologik tryeninglarning quyidagi turlari bilan tanishtirish yuksak samaralar kyeltirishi mumkin:

- Hayotiy malakalarni shakllantiruvchi;
- Kommunikativ malakalarga va shaxslararo munosabatlarga kirishishga o'rgatuvchi.
- Qaror qabul qilishga va muammo yechimini hal qilishga undovchi;
- Sog'lom turmush tarzini saqlovchi;
- Qobiliyatni rivojlantiruvchi va uni yo'naltiruvchi;
- Shaxsning taraqqiyotiga ko'maklashuvchi o'zida-o'zi idyentivlikni barpo qiluvchi va hokazo.

Shaxslararo munosabat psixologiyasi sohasi bilan uzviy aloqada bo'lish va uning matyeriallaridan unumli foydalanish boshqaruv jarayonida muhim rol o'ynaydi, uni odilona amalga oshirishga kyeng imkoniyatlar yaratadi, hamkorlik faoliyatidagi munosabatlarning yaqinligi va chuqurligiga binoan birlamchi guruh va kichik guruhlarda shaxslar o'zaro muomalaga kiradilar. Ularning muloqotga kirishishi chyeklanmagan bo'lib, shaxsiy va ishbilarmonlik nyegizida quriladi (birinchisida muloqotning doirasi 2-7 kishini, ikkinchisida esa bu miqdor 30-40 nafardan oshmasligi lozim). guruhlarni tuzilish printsipi va uslubiga ko'ra ular shartli, shartsiz, ryeal, rasmiy, norasmiy, ryefyeryent, makro va mikro kabi turlarga bo'linishi hamda

ularning o'ziga xosligi yuzasidan to'plangan nazariy va empirik ma'lumotlarga murojaat qilish Boshqaruv psixologiyasi asoslariga muayyan darajada yordam ko'rsatadi. O'zaro munosabat odamlarning xarakter xususiyati, temperament, qobiliyati, maslagi, qiziqishi, muloqotga kirishish uslubidagi moslik orqali yuzaga kiyeladi. Simpatiya, hurmat, do'stlik, guruh a'zolari o'rtasida jipslik va psixologik yaqinlikdan dalolat byeradi, boshqaruv faoliyatini esa takomillashtiradi.

Boshqaruvdagi bunday hamkorlik jarayonini unumli tashkil etish, o'zaro hamjihatlik asosida munosabatlarni tasavvur qila olish va ularni o'zaro muvofiqlashtirish qonuniyatlarini bilish orqali kasbiy malaka va qobiliyatni rivojlantirib borish faoliyatini (xizmatni) muvaffaqiyatli uyushtirish uchun zarur muhim shart-sharoitlar yaratib byeradi.

2 BOB: BOSHQARUV JARAYONIDA SHAXSNI RIVOJLANTIRISHNING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

2.1. Boshqaruv jarayonida shaxsni rivojlantirishning pyedagogik – psixologik muammolari.

Insonning rivojlanishi va shaxs sifatida shakllanishida har doim ham har tomonlama qulayliklarga ega bo'lgan ijtimoiy muhit o'z holicha yetuk insonlarni tarbiyalay olmaydi. Insonni tarbiyalashda jamiyat tomonidan tashkil etilgan tarbiyalash muassasalarining va tarbiya jarayonida qatnashayotgan barcha kishilarning faoliyatlari muhim rol o'ynaydi. SHaxsning rivojlanishida tarbiyaning bosh vazifasi ijtimoiy muhitni hisobga olgan holda o'quv tarbiyaviy ishlarning vazifalari va maqsadlari yo'lida jamiyat tomonidan inson oldiga qo'yilgan talablarni to'g'ri aks ettirishdan iborat.

Rahbar (boshqaruvchi shaxs) va tobye kishilar (xizmatchilar, xodimlar) psixikasini o'rganishda laboratoriya eksperymenti myetodi muhim rol o'ynaydi. Eksperymentning laboratoriya shakli (ko'rinishi) umumiy psixologiya fanida qanday qo'llanilgan bo'lsa, huddi shu maqsadni o'rganishga o'rganishga xizmat qiladi. Unda farqli o'laroq aksariyat hollarda qiyosiy tavsifini byerishga mo'ljallanadi, natijada o'zaro mutanosiblik (har jihatdan), o'zaro intilish uyg'unligi aniqlanadi. Laboratoriya sharoitida tadqiqot maqsadi qatnashchilariga oshkora qilinadi, fan uchun holis yordam byerish zarurati tushuntiriladi. Laboratoriya eksperymenti ikkita nyegizga suyangan holda tyekshiruv ishini amalga oshiradi; portativ myetodikalar (yangi va mumtoz) va mahsus asboblar (apparaturalar) yordami bilan boshqaruvchi shaxs yoki alohida hodim o'rganiladi. Ushbu myetodikning o'ziga xos tomoni

shundaki, unda vaziyat, mahsus sharoit hotirjamlikka putur yetkazadi, buning oqibatida byezovtalanish, xavotirlanish vujudga kyeladi, olingan natijalar aniqligi sub'yektiv omillar bilan aralashadi, muammoli, sun'iy vaziyatlar tabiiylik alomatlariga salbiy ta'sir o'tkazadi. Laboratoriya sharoitidagi shaxs hadik xis etishi tufayli hayajonlanish oqibatida mavjud ruhiy imkoniyatlarini to'la - to'kis ro'yobga chiqara olmaydi. Lyekin tabiiy eksperymentga qaraganda samaradorligi, ishonchliligi, validliligi, ryeprezyentativligi bilan bir nyecha barobar ustuvorlikka ega.

Laboratoriya sharoitida tyestlar, ishbilarmonlik o'yinlari, boshqotirma topshiriqlar va boshqa tadqiqot shakllari yordami bilan insoning bilish jarayonlari, individual-tipologik xususiyatlari, faoliyat, xulq, muomala sifatleri o'rganiladi. Bunda proyektiv myetodikalar, rasmlil tyestlar, tugallanmagan gap, ijodiy (kryeativ) fikrlash kabi bir qator portativ myetodlarni ishtirokchilarda sinab ko'rish ijobiy natijalar byeradi. Laboratoriya sharoitida syezgi, idrok, xotira, tafakkur jarayonlarini, shaxsning individual - tipologik xususiyatlarini, asab tizimini, fiziologik myexanizmlarni aniq elyektron asboblar yordami bilan o'lchash mumkin. Bundan tashqari, kasbiy moyillik, kasbiy layoqat, kasbiy yaroqlilik ham asboblar bilan aniq va takroran o'lchash imkoniyatiga ega.

Samarali boshqaruvni amalga oshirish kyeng ko'lamli ishlarni amalga oshirish bilan ko'proq bog'liq bo'lsa-da, lyekin aslida quyidagilarni:

- a) o'z shaxsiy maqsadini aniqlash;
- b) o'zini va o'zgalarni xolisona baholay bilish;
- v) o'z vaqtini to'g'ri taqsimlash;
- g) o'z vaqtida va aynan maqbul qarorlarni qabul qilish;
- d) faol faoliyat ko'rsata olish;
- ye) stryess holatini bartaraf etish;
- j) o'zini o'zi nazorat qilish;

z) mye'yoriy darajada kiyinish va go'zal yashash singari muammolarni hal etish bilan bog'liqdir.

Ta'kidlab o'tilgan individual shaxsiy sifatlarning majmuasi boshqaruv sohasida o'z faoliyatini o'zi boshlagan har bir hodim qobiliyati va mahoratini to'liq namoyon etishiga imkoniyat yaratadi. qolavyersa, har bir alohida olingan xodimning: shaxsiy aniq maqsadining mavjudligi; shaxsiy qadr-qimmatining anglaganligi; o'zgaruvchan, qarama-qarshi, murakkab holatlarni tushuna olish orqali ularni hal etish mahoratiga ega ekanligi; favqulodda va kutilmagan holatlarda yuzaga kyelgan muammolarni hal etish bo'yicha qarorlar qabul qilish va ularni amalga oshira olish singari sifatlarni namoyon qilish tashkilot faoliyatini samarali yuritishga kyeng imkoniyatlar ochib byeradi.

Tashkiliy faoliyatni yanada samarali uyushtirish uchun undagi psixologik holatning o'rni va roli haqida mulohaza yuritish joiz.

Tajriba shuni ko'rsatmoqdaki, tashkilotning muvaffaqiyatga erishuvi 85 foiz, unda faoliyat ko'rsatayotgan kishilarning myehnatga nisbatan xohishlariga, shuningdyek, ularning o'zaro munosabatlari va munosib mahoratiga bog'liqdir. Aynan mana shu holatlar psixologiyaga aloqador omillar hisoblanadi.

Ijtimoiy faoliyatni tashkil etish va boshqarishda barcha imkoniyatlar to'plangan tajribalar, ishchi va myehnatkashlarning hamda rahbarlarimiznig tafakkuri, ma'naviyati, milliy e'tikodi mamlakat boyligi xisoblanib, shular orkali boshqaruv tizimini olib borish yaxshi natija byeradi. Ijtimoiy faoliyat jamiyatdagi, jamoadagi, oiladagi yurish-turish tamoyillari inson aql-zakovatining yoki boshqacha aytganda tabiiy intyellyektning talablarini kondirish rahbarlar, mutaxassislar, oddiy xodimlar bilan munosabatda bo'lish, bir tizim doirasida faoliyat kursatayotgan odamlar orasida ham ijtimoiy, ham

iqtisodiy, ruhiy tarbiyaviy munosabatlar o‘rnatish kabi muhit bilan qurshovda bo‘lishi kerak.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda ijtimoiy faoliyatda ahloq, xulq kabi umumiy tushunchalarni ajratib karash urinlidir. Xulq kishining jamiyatda yashab namoyon etadigan, shakllanadigan tushuncha bo‘lib, u kishining yurish turishida, ahloqida, munosabatida, xotirasida, tafakkurida namoyon bo‘ladigan ijtimoiy ongning bir ko‘rinishidir. Ahloq jamiyatdagi, jamoadagi, oiladagi, yurish-turish tomiyillari yig‘indisi. Ahloq davlat dyeganlari kuvvatlab va kuzatib boradigan xukuk mye’yorlaridan farq qiladi.

Ahloq jamiyatchilik fikriga va ta’siriga, e’tiqod, an’ana va odatga, urf-odatga, kishining o‘z xulq-atvorini boshqarishga tayyorligiga, myehribon va xushmuomalaligiga, ishda hamkasblari bilan madaniyatli muamalarda bulishga, myehnat, ishlab chiqarish, moliya intizomlarini saqlashiga tayanadi. Ahloq kishining og‘ir sharoitda uzini tuta bilishida, buysunuvchilariga topshirik byerayotganda xushmuomala bulishda, kul ostidagilarga nisbatan e’tiborli bulishda, ular muvaffakkiyatini uz vaktida takdirlashida uz ifodasini topadi. O‘zbyekiston Ryepublikasining mustakilligi uning fukarolariga inson erkinligi xukuklaridan foydalanishga kyeng yo‘l ochib byerdi. Ayniksa, ijodkorlarga, ixtirochilarga, aqliy mulk egalariga kulay sharoitlar yaratdi. Ular o‘z aql-zakovat mulkini: ixtirolari, ilmiy kashfiyotlari, tyexnologik yangiliklari, uslubiy ishlanmalarini tovar sifatida erkin sotish imkoniyatiga ega bulishdi. Bu, bir tomondan, xalqimiz ichidan yangi ixtirochilar, ijodkorlarning usib chikishiga xizmat qilsa, ikkinchi tomondan, ma’naviyat, ma’rifat, ilm-fan kabilarning usishiga imkoniyat yaratadi. Bugungi sharoitda boshqarish vazifasi qanchalik murakkabroq, tabaqalashganroq bo‘lgani sari, rahbarlik qilish oldida har qanday vazifa ichida ham vazifalararo yo‘nalishda ham boshqarishni takomillashtira olish vazifasi turadi. Natijada boshqarish vazifasidan asta - syekin boshqarishni takomillashtirishning mustaqil vazifasi

ajralib chikadi- bu vazifa moyillikdir, ya'ni kishilar faoliyatini ruhiy yo'llar bilan maqsadga muvafiklashtirishdir. Bunda xodimni boshqarishning maqsadi samarali va mahsulida sxyemalari uchun ularning kobilyatlarini kyengaytirishdir. Dyemak, moyillik - kishi faoliyatini ma'lum zur byerish yoki kuch bilan majbur etishga, ma'lum xarakat qilishi natijasida va ma'lum darajada qat'iyatlilik, xalollik bilan maqsadlarga erishishga karatilgan kuchlarning hammasidir. Zamonaviy boshqarish ma'rifatli, o'z kasbini kyeng va chuqur egallagan, yuqori ahloq mye'yorlariga amal qilishni talab etadi. Ma'rifat va ahloq orqali kishilarning iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini, xulqini o'rganish va tashkilot faoliyatida qo'llash katta muvaffakiyatlarga olib kyeladi.

Tashkilot rahbarlari ajoyib ryejalar va ustivorlikni ishlab chiqishi eng maqsadga muvofiq tuzilmani topishi va samarali uzatish tizimini yaratishi va axborotlarga ishlov byerishi tashkilotda eng zamonaviy jihozlar o'rnatishi va zamonaviy tyexnologiyalarni ishlatishi mumkin. Ammo, tashkilot a'zolari kyerakli darajada ishlamasalar o'z vazifasini boshqara olmasalar, jamoada o'zlarini mos ravishda tuta bilmasalar, myehnatlari bilan tashkilot o'z maqsadlariga erishishiga va uning bosh vazifasini bajarilishiga xissa a qo'shishiga intilmasa barcha imkoniyatlarni yukka chiqaradi.

XXI asrga qadam kuyayotgan O‘zbekiston Respublikasida iqtisodiyot maorif, fan va madaniyat sohasida xizmat kiluvchi yuksak malakali mutaxassislar tayyorlashga aloxida e’tibor byerilmokda.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi IX syessiyasida "Kadrlar tayyorlash Milliy Dasturi" va "Ta’lim to‘g‘risida"gi Qonunning qabul qilinishi kadrlar tayyorlash, ta’limni zamon talablariga muvofiq isloh qilish yo‘lida qo‘yilgan muhim qadam bo‘ldi. Zyero, respublikamizning iqtisodiy, siyosiy va ma’naviy ravnaq topishi, yuksak malakali va har tomonlama shakllangan, milliy kadrlar tayyorlanishiga bog‘liq. Xayotimizga biznyes, tadbirkorlik, markyeting, myenyejmyent kabi tushunchalar ko‘proq kirib borayotgan bir vaqtda oliy o‘quv yurtlarining bitiruvchilari yuksak kasb maxoratiga ega bo‘lishi bilan bir vaqtda o‘z atrofidagi shaxs psixologiyasini yaxshi bilishi hamda ijtimoiy psixologiya asoslari va myenyejmyent sohasini yaxshi tushunib olishlari kyerak.

Odam – individ tug‘ilishi bilan o‘zida insoniy, shaxsiy xislatlarni shakllantira boshlaydi. Ikki va undan ortiq insonlar bilan munosabatda, muloqotda bo‘lgan har qanday odamda shaxsiy xislatlar paydo bo‘ladi. Dyemak, har bir tug‘ilgan inson individi – odam. Shaxsiy xislatlarga ega bo‘lgan inson endi shaxsga aylana boshlaydi va aylanadi ham. Shaxslar odamlar taqdirini o‘zgartira olish doirasiga, hajmiga qarab oddiy va buyuk shaxslarga bo‘linadi.

Shaxsning kamolotga erishish ya’ni rivojlanish jarayoni murakkab jarayon bo‘lib shaxsning ichki ta’siri va shaxsga ta’sir etuvchi tashqi omillar inson tomonidan boshqarilishi mumkin va unga umuman bog‘liq bo‘lmasligi mumkin.

Shaxsning rivojlanishi avvalo unda shaxsiy xislatlarning shakllanishi bilan boshlanadi. Rivojlanish o‘zida shaxsning jismoniy, aqliy, axloqiy va boshqa xislatlarining takomilini namoyon etadigan jarayon bo‘lib, bunday

xislatlarning tugʻma, baʼzilari kyeyinchalik erishilgan boʻladi. Inson rivojlanishidagi sifat oʻzgarishlari tub mohiyatiga koʻra biologik turning vakili xususiyatlariga ega boʻlgan odam, biologik individdan to insoniy jamiyatning aʼzosi – shaxs darajasiga koʻtarilishini byelgilab byeradi. Rivojlanish – bu odamning ruhiyati va organizmidagi sifatliy oʻzgarishlardir. Bu oʻzgarishlar ijtimoiy muhit, uy-joy sharoitlari, uni qurshab turgan kishilarning taʼsiri natijasida yuz byeradi. Albatta, rivojlanish jarayoniga myehnat faoliyati, oʻyinga, ichki faollikka oʻquv mohiyati faoliyati jalb etiladi. Bunday faoliyat turlari shaxsning hayotiy tajribasini boyitadi, ijtimoiy aloqa, muloqot koʻnikmalarini egallashga koʻmaklashadi.

Inson rivojlanishini harakatga kyeltiruvchi kuchlar inson ehtiyojlarining taʼsirida yuz byeradigan obʼyektiv omillar bilan yaʼni, oddiy jismoniy, moddiy ehtiyojdan boshlab, oliy maʼnaviy ehtiyojlarga qadar boʻlgan ehtiyojlar bilan ularni qanoatlantirishning imkoniyatlari va vositalari orasidagi qarama-qarshilikdir. Bunday ehtiyojlardan u yoki bu faoliyatining sabablarini vujudgv kyeltiradi. Oʻzining ehtiyojlarini qanoatlantirish uchun vositalar va manbalar qidirishga, kishilar bilan muloqot qilishga undaydi. Inson koʻp sonli oʻzaro aloqalar oʻrnatish davomida uning ijtimoiy sifatlari shakllanib boradi. Albatta, vorisiylik bilan bir qatorda inson rivojlanishi uchun ijtimoiy muhit alohida oʻrin tutadi. Ikki yonma-yon va bir-biridan mustaqil boʻlgan ijtimoiy hamda biologik omillar inson rivojlanishiga taʼsir eta borib har xil munosabatlarga kirishadilar. Bunday oʻzaro taʼsirlardan samaraliroq foydalanishi maqsadga yoʻnaltirilgan tarbiyaviy taʼsirining muvaffaqiyatli boʻlishiga yordam byeradi. Pyedagogik muhit va tarbiyaning odam rivojlanishiga, uni shaxs sifatida shakllanishida tutgan oʻrni toʻlaligicha oʻrganishga qaratilgan.

Ota-onadan tugʻma xislatlar, inson organizmining oʻziga xosligi uning gyenyetik kodida yashirilgan boʻladi, yaʼni inson jinsining oʻziga xosligi

haqida ma'lumot byerishini saqlovchi gyenyetik kod mavjud bo'ladi. Bunday kodning mavjud bo'lishi inson naslining davomiyligini ta'minlab byeradi hamda inson organizmi mavjud bo'lishligining o'zgargan shart-sharoitlarini muvofiqlashuviga yordam byeruvchi sistyemalalarni rivojlantiradi. Tug'ma xislatlar, inson organizmi anatomo-fiziologik tarkibiy tuzilishga ega. Undan tashqari inson organizmining o'ziga xos xaraktyeri, ko'zining, sochining rangi, qaddi-qomati, so'zoashi, tik holda yurish, fikrlash va myehnat qilish qobiliyatlari kabi bir qator xususiyatlar tug'ma qobiliyatga kiradi.

Boshqaruv tushunchasi tobora xayotimizga kyengrok kirib borar ekan, Oliy o'quv yurtlaridagi ta'limning asosiy vazifalaridan biriga talabalarning ijtimoiy psixologiya asoslari bo'lgan boshqaruv psixologiyasi haqida tularok tushuncha byerish lozim. Nyegaki ishlab chiqarishni tashkil qilish, unga rahbarlik qilish myenyedjyerlarning asosiy vazifasi xisoblanadi. Yuqoridagilarga asoslanib, shuni ta'kidlash lozimki, xar bir etuk mutaxassis yuksak tashkilotchilik qobiliyatiga hamda odamlar bilan muloqotga kirishimlilik fazilatiga ega bulishi lozim.

- Rahbar kadrlarni tanlash ularni tarbiyalash va lavozimlarga joylashtirish;
- Psixologik jihatdan tanlash bo'yicha kadrlarni maxsus myetodlar va myetodikalar bilan qurollantirish;
- Faoliyatning profyessiogrammaviy tahlilidan kyelib chiqqan holda rahbar kadrlarni tayyorlash va ularni qayta tayyorlash maqsadida yangi tizim yaratish hamda uni uzluksiz ravishda takomillashtirish;
- Ta'limiy axborot ko'lamini ilmiy jihatdan aniqlashdan kyelib chiqqan holda o'quv dasturini tuzish rahbarlarni tuzish mazmunining har bir bo'g'ini uchun muayyan myezonlar ishlab chiqish;

- Boshqarish malakalari va ko‘nikmalarini shakllantirishning psixologik tabiatidan o‘quv kurslarining o‘ziga xos xususiyatlaridan kyelib chiqib ta’limning uslubiy tizimini yaratish;
- Kasb mohiyatiga asoslanib, rahbarlik lavozimiga o‘qilayotgan shaxslarni psixologik tayyorlashning myetodlari shakllari, vositalari myetodikalarini va printsiplarini takomillashtirish;

Rahbar lavozimiga tayyorlanuvchi shaxslar dastavval ularning oldilariga qo‘yiladigan talablar bilan tanishishi va o‘zidagi mukammallik zaifliklari yuzasidan qat’iy qarorga kyelishi lozim. Bu mulohazalarning zaifliklari yuzasidan qat’iy qarorga kyelishi lozim.

Rahbar psixikasiga lavozim taqozo etuvchi talablar o‘z ichiga uch xil turkumga taalluqli jabhalarni qamrab oladi: bilimga doir, emotsional his-tuyg‘u irodaviy fazilatlar. Bilishga va bilish jarayoniga aloqador talablar quyidagilardan iborat:

- Diqqat xususiyatlarining egallaganlik darajasi;
- Syezgi va idrokni yuksak darajasiga erishganlik;
- Tasavvuf obprazlari, vaqtni payqash o‘quvchanligi;
- Tasavvur obrazlari va ijodiy xayolga moyillik;
- Xotiraning mustahkamligi, barqarorlik puxtaligi va ko‘laming kyengligi mantiqiyli, tyezkorligi va mazmundorligi;
- Nutq, nutq faoliyati va nutq qobiliyatining mazmundorligi;
- Nutq, nutq faoliyati va nutq faoliyatining ko‘rsatkichi;
- Fikrlash, muhofaza yuritish faoliyatining syermazmunligi samaradorligi, tyeranligi, ijodiyli, topqirligi nostandartligi.

Rahbar kadr uchun ematsional holatlar va his – tuyg‘ularni oqilona boshqaruv uquviga ega bo‘lish har qanday vaziyatda ham o‘zini – o‘zi boshqarish o‘zga kishilarning kyechinmalarini his eta olish.

Emotsional holatlarga o'z munosabatini bildirish, ryeaktsiyaga kirisha olish bu narsalarga loqayd bo'lmaslik, yumor hissining mavjudligi hamisha muayyan myezonga rioya qilgan holda tobye kishilar bilan munosabat muomalaga rioya qilish;

- hissiyotning qonuniyatlarini egallash va jamoaning boshqariluv tuyg'usini oldindan aniqlash ularga asoslanib a'zolari bilan munosabatiga kirishishi zarurat tug'lganda tyezkor qaror qabul qilish.

Emotsional holatlarga baho byerish va ularning har birini tahlili qilish imkoniyati

- Rahbar kayfiyatini aniqlovchi omillarning barqarorligi.

Emotsional ryeaktsiyalar ifodalashishining tashqi vositalari,

Emotsional barqarorlik rahbar shaxsining xislatini ekanligi,

Rahbarlik faoliyati va rahbar shaxsi uchun idoraviy sifatlar juda muhim ahamiyatga ega, uni boshqarish esa psixologik to'siqlar vaziyatlar, nizom holatlarni yengish manbai bo'lib hisoblanadi.

Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda sub'yekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilishda o'z ifodasini topadi.

Shaxslararo munosabatda ishq tuyg'uni vujudga kyeltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idrok qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro' – e'tibor ma'naviy boylik bo'limidan tashqari ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning myexanizmi hisoblanadi. Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- Irodaviy kuch – quvvatning mujassamlashuvi;
- Boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari maqsadga intilish va sobitqadamlilik;
- Tashabbus, mustaqillik ijodiylik;
- Dadillik jasoratlik to'siqlarni pisand qilmaslik;
- Sabotlilik, qat'iylik printsipiiallik;

- Vazminlik esankiramaslik o'zini qo'lga ola boshlashlik;
- Intizomlik o'zini o'zi uddalash o'ziga o'zi buyruq byerish;
- O'z kuchiga ishonch, o'zini qila olishlik va boshqalar.

Ma'lumki boshqaruv jarayoni uchun ijrochilikning psixologik xususiyatlari va ularning o'ziga xosligi muhim ahamiyatga ega. Xuddi shu boisdan jamoa guruh va ularning a'zolari yuzasidan muayyan darajadagi psixologik ma'lumotlilik faoliyat va muomalali tashkil qilish, uyushtirish muloqotga kirishishi voqyelikga tortilganlik masalalarni e'tiborga olish boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq amalga oshirishni ta'minlaydi.

Rahbarning psixologik savodxonligi har qaysi alohida xususiyat, vaziyat, holat, ziddiyat, shaxs qarshiligi, munosabat muammo yechimiga oqilona va omilkorlik bilan individual yoki diffyeryentsial yondashishni amaliyotga tatbiq etishga kyeng ko'lamli imkoniyat puxta shart – sharoit shaxsiy uslub vujudga kyelishiga nyegiz yaratadi. Binobarin rahbar xodimlarning individual tipologik xususiyatlari bo'yicha psixologik bilimlar bilan qanoat hosil qilmasdan, balki ijtimoiy psixologik holatlar, qonuniyatlar, hodisalar rivoji, ularni kyeltirib chiqaruvchi omillar harakatlanuvchi myexanizmlar ijtimoiy muammolarning yechimi jarayonda qat'iy qabul qilish va uni bajarilishi bosqichlari to'g'risidagi ma'lumotlar bilan qo'llanilishi lozim. Aks holda jamoa guruh singari mikrotuzilmalarni boshqarishda psixologik muhitni barqarorlashtirida shaxslararo munosabatlarni to'g'ri tashkil qilishda ishlab chiqarishni yo'lga qo'yishda odamlar o'rtasida o'zaro ta'sir, ta'sirlanish, taassurot o'zaro tushunish hamdardlik kabi murakkab kyechinmalarkuchi davomiyligini anglab yetishda nuqson va kamchiliklarga yo'l qo'yiladi.

2.2. Boshqaruv muloqotining psixologik qonunlari.

Boshqaruv muloqoti -bu odamlarga rahbarlik qilish maqsadidagi muloqot, ya'ni ular faoliyatini ma'lum yunalishda uzgartirish yoki kyerakli yunalishda tashkil qilishdir. Rahbar boshqaruv muloqotida o'z qo'l ostidagilar bilan quyidagi munosabatlarda bo'ladi.

- 1) buyruq byerish, nimanidir tavsiya qilish, maslaxat byerish;
- 2) bajarilgan ish haqida o'z qo'l ostidagilardan axborot olish;
- 3) qo'l ostidagilarning byerilgan topshirikni bajarishlarini baxolash.

Buyruk byerish, topshiriq ijrosini tyekshirish, hamda baholash, bu boshqaruv faoliyatining uch boskichi bo'lib, boshqaruv muloqotining uchta vazifasini aks ettiradi. Buyuruvchi axborot byerish, tyeskari aloqa olish va baxolov axborotini byerish. Albatta rahbarlik faoliyati bu uchta vazifa bilangina chyegaralanmaydi, lyekin boshqaruv muloqotida ular yotakchilik qiladi. Yuqoridagi uchta vazifa ichida buyuruv axboroti byerish vazifasi rahbarlik faoliyatida muhim o'rin tutadi. O'z qo'l ostidagilar bilan boshqaruv muloqotini samarali olib borish qanday amalga oshiriladi?

Samarali muloqot bu - kam vakt va enyergiya sarf qilish, bu boshqalar sizning topshiriklaringizni sidkidildan bajarishi, bu psixologiya fanini chuqur bilish dyemakdir. SHuning uchun boshqaruv muloqotining psixologik qonunlarini kurib chikishimiz maqsadga muvofiqdir.

O'zaro tushunish qonunlari. Siz rahbarlik qilayotgan xizmatchilar o'zlaridan nima talab kilinayotganini tushunib yotmasalar, byerilgan topshirikni kungildagidyek bajara olmaydilar. Rahbar topshiriqni qo'l ostidagilarga tushunarli tarzda yetkaza olishi zarur. Ba'zi bir xodimlarga bir ogiz so'z kifoya, ba'zilariga esa uzoq tushuntirishga to'g'ri kyeladi. Rahbar o'z xodimlari bilan shunday til topishishi kyerakki, ular sizni faqat tinglamasinlar, balki eshitsinlar.

Anglash - eshitish organlarini ishga solish, eshitish - uz diqqatini jalb qilish, miyani ishga solish. Miyani ishga solish - byerilgan topshirikni samarali bajarishdan muhim ahamiyatga ega.

Xizmatchilar o'z boshliqlarini yaxshi tushunishlarida quyidagi 5 ta shart asosiy omil xisoblanadi:

- kasbning birligi;
- intyellyekt darajasini hisobga olish;
- axborotning tulaqonliligi;
- bayon etishning mantiqqa muvofiqligi;
- diqqatning jamlanishi.

Tushunish - gapirayotgan odamning so'z oxangiga bog'liq. Agar topshirik byerayotganda kul ostidagilarning tushunmayotganligi doimo ta'kidlab turilsa, ko'pol oxangda gapirilsa, bunday rahbarni tushunish kiyin. Bu holda tinglayotgan odamning diqqati topshirikning mazmuniga emas, balki, gapirayotgan odamning muomalasiga, uzini tutishiga jamlanadi. Bunday sharoitda tinglovchida "Agar siz xotirjam gapirsangiz, yaxshirok tushungan bular edim" dyegan fikr tugilishi tabiiy. Tinglovchi rahbarga hyech narsa dyemagan holda ham, uni ko'prok tushunishlarini xoxlashi aniq.

Qo'l ostidagilar o'z rahbarlarini tushunganlarida ham, byerilgan vazifalarini tula bajaravyermaydilar. Masalan, aytaylik, kul ostidagi odamlar ishga uz vaktida kyelish, yaxshi ishlash, ish vaktida boshqa ishlar bilan shugullanmaslik, topshirikni o'z vaqtida bajarish kyerakligini yaxshi bilishadi. Shunga qaramay, har doim ham bunga amal qilavyermaydilar. Dyemakki, xodimlar rahbarni tushunsalar ham har doim u bilan kyelisha olmaydilar. Xodim o'z rahbarining topshirigini faqatgina ichki e'tikodlariga muvofiq kyelgandagina, ya'ni topshirikni bajarish zarurligini qalban xis kilganidagina, uni astoydil bajariga kirishadi.

Har qanday sharoitda ham odamlar o'zlariga yoqqan odamlar bilan muloqotga tyez kirishadilar, aksincha, o'zlariga yoqmagan odamlar nuqtai nazardan kyelishishlari qiyin. Bu "qonun" insonning o'z hayotidan, tabiatidan uning psixologiyasining xususiyatlaridan kyelib chiqadi. Inson uchun ma'naviy iqlim tabiiy jism iqlimidan ko'ra muhimroqdir. Bu omilni qanday boshqarish, rahbarlik xizmatiga jalb qilish, rahbarlik muloqotida uni qo'llash, yo'l-yo'riqlari haqida ko'prok gap boradi. Hyech qanday dushmanlarsiz, ko'ngli qora kishilarsiz ham ishlash, yashash mumkinmi? Xayot bu savolga ijobiy javob byeradi. Bunga qanday erishish mumkinligini shunday odamlar faoliyatini tahlil qilish asosida ko'rish mumkin. Bunday kishilar muloqot jarayonida attraktsiya yo'llarini qo'llab, kishilarni o'zlariga moyil qila oladilar. Biz ham mana shunday attraktsiya yo'llari haqida so'z yuritishni o'z oldimizga maqsad qilib quydik.

II. Qo'l ostidagi xodimlarni o'ziga moyil qilishning psixologik yo'llari.

Xodimlarni o'ziga moyil qilish yo'llari attraktsiya dyeb ataladi.

Biror odam bilan suhbatlashganda syezgi organizmlarimizga (kurish, eshitish, xid bilish va x.k.) undan ko'plab xabarlar kyelib turadi. Lyekin insonlar bu xabarlarning hammasini ham ongli ravishda qabul qila olmaydilar. Masalan faol suhbat jarayonidan so'ng sizdan bir daqiqaga ko'zingizni yumib, suhbatdoshingizning galstugi qanday rangda ekanligini aytib byerishni so'rasalar, siz har doim ham to'g'ri javob byera olmaysiz. Dyemakki, biz ko'rib turib, ko'rmasligimiz mumkin, tinglab turib, eshitmasligimiz mumkin ekan, bu ongimizning qanday ishlashiga bog'liq. Shu bilan birga insonda hissiy ahamiyatga ega bo'lgan xabarlar saqlanib qoladi. Agar muloqot jarayonida suhbatdoshga axborotni shunday yuborilsa, birinchidan - bu xabar suhbatdosh uchun hissiy ahamiyat kasb etsa, ikkinchidan, bu unga ijobiy ta'sir etsa, uchinchidan esa bu xabarni suhbatdosh anglab yetmasa, u holda suhbatdoshimiz, bu suhbat nimasi bilandir yoqimli, uziga tortuvchi bo'ldi,

dyeb ta'kidlash mumkin. Dyemak, bunday holda suhbatdoshingizda o'zingizga nisbatan hissiy ijobiy munosabat uyg'otishingiz mumkin. Bu hislat rahbar uchun eng zarur, eng muhim hisoblanadi.

"Ism-sharifi" usuli. Bu usul siz muloqotga kirishayotgan odamning ismi sharifini aytishdan boshlanadi. Uz ismini boshqalardan tulik eshitish inson uchun hamisha xush yoqadi. Amyerikalik psixolog D.Karnyegi yozganidye, o'z ismini boshqalardan eshitish inson uchun yoqimli musiqaga o'xshaydi. Bu usulning psixologik myexanizmlari quyidagicha:

1. Insonga byerilgan ism hamisha u bilan yonma-yon. Ism shaxs bilan bo'linmas.
2. Agar insonga uning ismini aytmay murojaat qilinsa, bu unga nisbatan faqat xizmat yuzasidan murojaat qilinayotganini bildiradi. Agar insonga ismini aytib murojaat qilsangiz, unga nisbatan e'tibor byerilganini bildiradi.
3. Ismini aytib chaqirish, bu insonning shaxs sifatida tan olishdir.
4. Inson shaxs ekanligini his qilsa, unda albatta qoniqish hissi uyg'onadi.
5. Qoniqish hissiyoti esa doimo ijobiy hissiyotlarga bog'liq.
6. Inson doimo kimgadir yokishga intiladi, kimdir unga nisbatan yaxshi munosabatda bulishini xoxlaydi.
7. Agar kimdir bizga ijobiy hissiyot uyg'otsa, u uziga tortadi, va u bilan yakindan muloqot qilishni xoxlaymiz.

"Ism-sharif" usuli ta'siri psixologik myexanizmining mohiyati quyidagicha: o'z ismining jaranglashi - shaxsga e'tibor - shaxs sifatida tan olish - qoniqish hissi - ijobiy hissiyotlar manbaiga yaqinlashish. Dyemak, ertalab ishga kyelgan zaxoti o'z qo'l ostingizdagi xodimlarning ismini aytib, "Assalomu-alaykum", - dyeb salomlashing, xodimingiz xohlasa, xohlamasa, unda ijobiy hissiyot uyg'otasiz. Endi rahbarning kasbiy qoidasini kyeltirib chiqaramiz. "Myen xar bir rahbar uchun qo'l ostidagi xodimlarida uziga nisbatan moyillik

uygʻotish kasbiy zarurat dyeb bilaman. SHuning uchun tyez-tyez ularga ism shariflarini aytib murojaat kilaman."

"Munosabat oynasi" usuli. Xalqimizda "qiyofa, yuz-qalb oynasi", - dyegan naql bor. Bundan yuz, qarash - munosabatlar oynasi dyegan xulosani ham chiqarish mumkin. Agar insonga sinchiklab qaralsa, uning yuz - qarashida ichki dunyosini qurish mumkin. Savol tugʻilishi tabiiy: doimo kulib yurgan odam bilan muloqot qilish osomni yoki aksincha, qiyofasi qattiq odam bilanmi? Tabiiyki, birinchi toifadagi odamlar bilan suhbatlashish oson. Inson kimlarga jilmayadi: doʻstlarigami yoki yoqmagan odamlargami?

Bu myexanizm qismlari quyidagilardan iborat.

1. Koʻpchilik odamlar oʻz doʻstlariga yoqimli samimiy jilmayadilar.
2. Agar siz bilan muloqot qilayotgan odamning yuz qiyofasi yoqimli jilmayishini kursangiz, bilingki bu uning sizga nisbatan "Myen Sizning doʻstingizman" - dyeb byerayotgan xabari boʻladi.
3. Doʻst - biror bir masalada, ishda siz bilan hamfikir odam.
4. Insonning eng muhim ehtiyejlaridan biri, ximoyalanish va byexavotirlik extiyejidir. Doʻst - bu ximoyalanishni oshiruvchi inson, yaʼni shaxsning eng muhim extiyejlarini kondirishga yordam byeradi.
5. Qoniqish hissi insonga ijobiy hissiyot uygʻotadi.
6. Inson doimo uzida ijobiy hissiyot uygʻotuvchi odamlarga muhtoj.
7. Agar biror kimsa, ijobiy hissiyot uygʻotsa u xoxlasa, xoxlamasa attarktsiyani shakllantiradi. "Munosabatlar oynasi" usulini psixologik myexanizmi ana shundan iborat.

Xulosa: rahbar qoʻli ostidagi xodimlariga oʻz tutgan yoʻlini faqat tushuntirishi emas, balki bu bilan hamfikir boʻlib, uning nuqtai nazarini qalban xis qilishlariga erishgan boʻlishni xohlasa, u insonlar psixologiyasi haqida bilimlarini doimo boyitib borishi zarur.

Rahbarlikning kasbiy qoidasining ikkinchisi quyidagicha. "Rahbar uchun o'z qo'l ostidagi xodimlarini o'ziga jalb qilish kasbiy zarurat. Shuning uchun o'z xodimlari bilan bo'lgan munosabatlarda yuz qiyofasi doimo muloyim bo'lishi, ularga jilmayib murojaat qilishi lozim".

"Oltin so'zlar" usuli. "Oltin so'zlar" iborasining sinonimi sifatida ko'pincha "chiroyli", "ta'sirchan", "juda qimmatli" so'zlar ishlatiladi, bir so'z bilan aytganda bular komplimyent dyeb yuritiladi. Komplimyent - bu insonning ijobiy sifatlarini bir oz kuchaytirib aytiladigan so'zlardir. SHu bilan birga rahbar va xodimlar o'rtasidagi xizmat munosabatlarida attraktsiyani shakllantirish yo'llaridan biridir. Inson o'ziga qaratilgan komplimyentni eshitganda unda ijobiy hissiyot uyg'onadi. Bunday "oltin so'zlar" ta'sirining psixologik myexanizmi qanday? Agar kimgadir "Siz uzingiz aqllisizku", "Siz kuchlisiz", "Siz odamlarga juda yaxshi ta'sir ko'rsata olasiz!" dyeb ta'kidlab tursangiz, agar bu hislatlar unda bo'lmasa ham u odam o'zining bu "qobiliyatini" yuzaga chiqarish, o'zini sizga ko'rsatishga harakat qiladi. Komplimyent ta'sir myexanizmi asosida ishontirish psixologik myexanizmi yotadi. Ma'lumki, insonga orzularining ruyobga chikishini ishontirish mumkin. Ishontirish bu orzularining sirdan amalga oshishiga ishonishini orttira, bu asosiy ijobiy emotsiyalarining hosil bo'lishiga olib kyeladi.

Attraktsiyaning shakllanishiga "oltin so'zlar" ta'sirining psixologik myexanizmi quyidagicha.

1. Insonga o'zining ijobiy sifatlarini kuchaytiribroq aytilgan so'zlar, ya'ni komplimyent doimo yoqimli bo'ladi.
2. Agar komplimyent qoidasi bilan aytilsa (bu haqda quyida so'z yuritiladi) ishontirish natija byeradi.
3. Buning natijasida "yaxshiroq" ko'rinishga bo'lgan ehtiyoj sirdan qondiriladi.
4. Ehtiyojlarning kondirilishi natijasida ijobiy xislar hosil bo'ladi.

5. Rahbar o'ziga nisbatan o'z qo'l ostidagi xodimlarida ijobiy hissiyotlar - attraktsiya uyg'ota olgan ekan, xodimlar o'z rahbarlarining topshiriqlarini bajonidil bajaradilar.

Komplimyent qilishning psixologik qoidalari:

1. Komplimyent insonning faqat ijobiy sifatlarini aks ettirishi lozim, komplimyentda takror ma'no bo'lmasligi kyerak.
2. Komplimyentda aks etadigan ijobiy sifatlar biroz bo'rttiribroq ko'rsatilishi kyerak.
3. Bye'mani iboralar ishlatmaslik kyerak. Aks holda komplimyent salbiy oqibatlariga olib kyelishi mumkin.
4. Komplimyent tavsiyanomadan iborat bo'lishi kyerak emas, insonning sifatlarini tavsiflashi kyerak. Masalan "faolroq, mustahkam bo'lishing kyerak!". "O'z mavqyeingda mustahkam tur!" dyeb tavsiya byerilsa, bu salbiy ta'sir ko'rsatadi.
5. Komplimyent hyech qanday hazil-mazahsiz ishlatilishi kyerak. Misol uchun: "Syening qo'llaring oltin, tiling esa syening dushmaning!" Bunday ta'na salbiy ta'sir qiladi. Quyida rahbarlik faoliyatida uchrab turadigan, ayrim vaziyatlarda ishlatiladigan komplimyentlarga misollar kyeltiramiz.

VAZIYAT	KOMPLIMYeNT
1. Uzoq davom etgan suhbatdan so'ng	1. Sizday yoqimtoy odam bilan tyez-tyez suhbatlashib turish kyerak
2. Nizoli vaziyatda uzini tuta olgan odamga	2. Sizning uzingizni tuta olishingiz, myeni qoyil qoldirdi
3. Kasaldan turgan odamga	3. Ko'riningiz yomon emas, yaxshisiz
4. Har qanday qiyinchilikka	4. Irodangizga qoyil qolish

qaramay, ishni oxirigacha yetkazgan odamga	kyerak
5. Suhbat muvaffaqiyatli tugadi	5. Siz bilan suhbatlashish juda maroqli
6. Sizning ko‘zingizni ochib ko‘ygan odamga	6. Siz bilan suhbatlashib, ko‘p narsani bilib olish mumkin
7. Bir marta muvaffaqiyat qozonib, uzi ham xayron bulayotgan xodimga	7. Siz kamtarlik qilyapsiz, sizning qobiliyatingiz myenga ma'lum

Rahbarlik kasbiy qoidasi: "myen xar qanday rahbar uchun kul ostidagi hodimlarni o‘ziga moyil qilish - kasbiy zarurat ekanligini yaxshi bilaman, shuning uchun o‘z hodimlarim bilan muloqotga ko‘proq kompliment ishlatishga harakat qilaman".

"Sabr-toqatli tinglovchi" usuli. "O‘z xodimlariga e‘tiborli bo‘lish kyerak!" "Ularni sabr bilan tinglash kyerak!" "Suhbatdoshingizning so‘zini bo‘lmay, uni oxirigacha tinglang!" har bir rahbar bu qoidalariga amal qilishi zarur. Hodimlarni diqqat bilan tinglash uchun vaqt kyerak. Zyero, har kim o‘z fikrini aniq qisqa ifoda qila olmaydi. Rahbar har qancha zarur ishi bo‘lsa ham, o‘z hodimini tinglashi zarurmi?

Hodimingiz muammolarini diqqat bilan tinglasangiz, unda o‘zingizga nisbatan ijobiy hissiyotlar uyg‘otasiz. Bu usulning psixologik myexanizmlari quyidagicha. Dastlab - rahbar uz muammolari bilan murojaat qilgan hodimni diqqat bilan yaxshilab eshitishi kyerak. Bu qoida odamning eng muhim extiyejlaridan biridir. Bu extiyejning qondirilishi ijobiy hissiyotlarini shakllantiradi. Bu holda rahbarning yana bir kasbiy qoidasi quyidagicha: "Myen har bir rahbar uchun o‘z hodimini o‘ziga jalb qilish - kasbiy zarurat

dyeb bilaman, shuning uchun o'z hodimlarim bilan muloqotda sabrli va e'tiborli tinglovchi bo'lishga harakat qilaman".

III. Suhbatdoshni tinglash qoidalari. Tinglashga o'rganmagan odamlar kam axborot oladilar va ko'pincha noto'g'ri xulosa chiqaradilar. Tinglash - bu og'ir mashaqqat. Tinglash - bu diqqat va qiziqish bilan axborot almashish, tushunishga erishish, suhbat chogida erkin vaziyat yaratish. Tinglash - bu faol jarayon bo'lib, ma'lum kunikma va malakani talab qiladi. Quyidagi rahbarlar uchun o'z hodimlarini tinglash qoidalarini kyeltiramiz.

1. So'zlayotgan odamga ochik, ravon so'zlashish uchun imkoniyat yaratib byering. "Xa, myen sizni eshityapman, tushundim va x.k." Suhbat chogida sizning diqqat bilan tinglashingiz boshqalarni tushuna olishingizni bildiradi.
2. Muloqot chohida suhbatdoshingizni tushunishga harakat qiling. Eshitganlaringizdan darrov xulosa chiqarmang.
3. Suhbatdoshingizga hamdard bo'ling. Uning o'rniga o'zingizni qo'yib qo'ring va o'ning muammolarini o'zingiznikiday qilib qo'ring. Bu esa o'ning nutkini chuqurroq bo'lishiga imkoniyat yaratadi.
4. Sabrli bo'ling, dam-badam soatga karayvyermang, suhbatdoshingizni so'zini bo'lmang. Suhbat chog'o'ida o'z ishlaringiz bilan band bo'lmang - har xil kog'ozlarni titkilamang, tyelyefonda gaplashmang va h.k.
5. Suhbat mavzuidan chyetga chiqishga urinmang. Gapirayotgan odamning turli sifatlarini muhokama qilmang. Agar hodim sizga yokmasa ham uni diqqat bilan eshiting.
6. Suhbatdoshingizga savol byerib, uning muammolarini to'g'ri tushunganingizni tasdiqlatib oling: "Myen sizni to'g'ri tushundimmi?".
7. Suhbat davomida muloyim jilmayib, suhbatdoshingizning ko'ziga qarab turing.
8. So'zini diqqat bilan tinglaganingizni albatta ta'kidlab turing: "Myenimcha sizni shunday muammolar qiynayapti?".

9. Eshitayotgan soʻzlaringiz sizda nafrat uygʻotsa ham oʻzingizni tuta biling. Bilingki aks holda suhbatdoshingiz sizga ishonmay qoʻyadi.

10. Suhbat davomida suhbatdoshingiz oʻz soʻzini tugatmaguncha jim oʻtirganingiz maʼkul.

Ish suhbatlarini qanday oʻtkazish kyerak? Ish yuzasidan boʻladigan suhbat oʻtkazish ham bir sanʼat. Buning uchun quyidagi qoidalarga amal qilish kyerak.

1. Avvalo bir nyecha savolga javob topib koʻying:

- suhbatdan oʻzimga qanday maqsad kuyaman?
- bu mavzuda suhbatlashishga suhbatdoshim qay darajada tayyor?
- qanday savollar byerish mumkin?
- myenga qanday savollar byerilishi mumkin?
- suhbat natijasi qanday tugaydi?

2. Faqat oʻzingiz yaxshi tushunadigan mavzu yuzasidan suhbatlashing.

3. Oldindan suhbatdoshlaringiz yoshi, jinsini, kizikishlarini yaxshi bilib oling.

4. Oʻz nutqingizini mantiqiy aniq, loʻnda ifodalashga harakat qiling.

5. Oʻz nutqingizda misollardan foydalaning,,lyekin ularni koʻpaytirmang.

6. Tyez-tyez atrofdagilarga koʻz qiringizni tashlab turing. Kim sizni tinglayapti, kim tinglamayapti, yaxshi bilib olasiz.

7. Oʻz nutqingizni faqat zarur ishoralar bilan mustaxkamlang.

8. Nutqingizni lahzalik taʼsirchan soʻzlar bilan yakunlang. Lyekin "eʼtiboringiz uchun raxmat" kabi iboralarni ishlatmang.

Suhbatda doimo suhbatdoshingizga "Siz" dyeb murojaat qiling. SHunda suhbatdosh soʻzi bilan sizni yakinlashtirib orangizdagi farqni kamaytiradi va suhbat erkin vaziyatda kyechishini taʼminlaydi. Bu bilan siz oʻzingizni suhbatdoshingiz oʻrniga qoʻyishingiz va uning muammolarini yechishingiz osonlashadi. Dyemak, ish yuzasidan boʻladigan suhbatlarda quyidagi qoidalarga amal qilish kyerak.

Ish yuzasidan suhbatdagi mumkin xatti- harakatlar	Mumkin bo'lmagan harakatlar
1. Faoliyatni tasvirlash	1. Faoliyatni baxolash
2. Muammoni ko'rib, uni yechish yo'llarini qidirish	2. Muammoda insonning aybini topish
3. Epchil bo'lish	3. To'g'ri so'z bo'lish
4. Tinch xotirjam bo'lib, hissiyotlarini jilovlash	4. O'zini katta tutish, yoki pastga olish, hissiyotlarga erkin byerish
5. Turli yo'llar qidirish, ularni taklif qilish	5. Dastlabki yo'lni qabul qilish
6. Insonning qiyofasini o'kiy olish kyerak	6. Suhbatdoshingiz holati bye'etibor bo'lmasligi kyerak
7. Suhbatdoshingizga do'stona munosabatda bo'lish	7. Dushmanlik munosabati bo'lish, nafrat bilan qarash
8. "Xoxlaysizmi" dyeb so'z bilan boshlang	8. "Myen istardimki" dyemang
9. "Muammoingiz shundan iboratki" dyeb ayting	9. "Myen shunday xulosaga kyeldim"
10. "Sizga bu narsani bilish shunisi bilan kizik-ki..."	10. "Bu myen uchun kizik", - dyemang
11. Albatta bu sizga ma'lum..."	11. "Siz albatta bu hakda bilmaysiz..."
12. Siz bilan suhbatdoshingiz kyelishi uchun sharoit yaratish kyerakki, biz unda «Ha» dyeb	12. "Yo'q" dyeb javob byeradigan savollar byermang

javob byerishga moyillik vujudga kyelsin	
13. Suhbatdoshingiz fikrlarini aniqlashtirib, o'zingiz tushunchangizni ma'lum qiling	13. Hammasi shundoq ham tushunarli dyegan xayolga bormang
14. Murosa qilish uchun eng xolis yo'l topish	14. Sub'yektiv baxo va myezonlarni qo'llash

IV. Muammoli vaziyatni qanday bartaraf qilish kyerak. Rahbarlik faoliyatida juda ko'p muammolar uchrab turadi. Bu muammolarni tyez xal qila olmaslik rahbarda o'ziga ishonch hissining yo'kolishiga olib kyeladi. Bu holda o'zingizda fikrlashni shakllantiring. Bu fikrlar faqat ijobiy bo'lishi kyerak. Muammo va qiyinchilik oldida tuxtamang. Har bir voqyeada va har bir insonda ijobiy va salbiy xislatlar bo'lishi tabiiy. Inson hayotida voqyealar unga bog'liq bo'lmagan tarzda sodir bo'ladi, faqat inson unga ijobiy yoki salbiy baxo byeradi. Bundan tashkari, ko'p narsa o'sha vaqtdagi kayfiyatimizga ham bog'liq; aynan bir xil narsa bir vaqtning o'zida ham salbiy va ijobiy baxolanishi mumkin. Shuning uchun o'zgaruvchan kayfiyatga byerilmaslik kyerak. Odamlarda faqat ijobiy va salbiy sifatlarini ajratmay, ulardagi kamchiliklarni ko'ribgina kolmay, balki, ularning fazilatlarini ham ko'rishga o'rganing. Bu narsani amalda isbotlang. Agar siz faqat yomon tomonlarni ko'ravyersangiz, boshi byerk ko'chaga kirib qolasiz. Agar siz oson bo'lmagan vaziyatda yaxshilik tomon intilsangiz, har qanday sharoitdan chiqib kyeta olasiz. Ijobiy tafakkur ko'nikmalarini rivojlantirishni inson o'zidan boshlashi kyerak. O'ziga ishonmagan, o'zini hurmat qilmagan, o'zini hodimlarining o'rniga quyib qo'rmagan kishi rahbar bo'lib ishlay olmaydi. U o'z-o'zidan norozi bo'lib, alamini boshqalardan olishga intnladi. Aksincha, agar inson o'zining shaxsiy sifatleri va ish qobiliyatini ijobiy

baxolay bilsa, ishda bo‘ladigan har qanday qiyinchilikni yengishga harakat qiladi, nyegaki, u o‘ziga ishonadi, o‘z imkoniyatlarini to‘g‘ri baxolay oladi. Bu narsa hodimlariga va hamkasblariga ta’sir ko‘rsatmay qolmaydi.

O‘zi anglamagan holda unda qo‘yidagi fikr tug‘iladi: "Myen o‘zimni ijobiy baxolay olganim uchun o‘zimga ishonaman. Myen syenga ham ishonaman, chunki, syeningt ijobiy tomonlaringni ham bilaman. Shuning uchun ikkalamiz bu ishni bajara olamiz, hammasi yaxshi bo‘ladi".

Endi muammoli vaziyatlardan chikish uchun bir nyecha mashklarni bajarib ko‘ramiz.

"Muammo" mashqi bu mashq muammoli vaziyatni inson uchun shaxsiy ahamiyatini kamaytirib, ichki hotirjamlikni orttirish uchun xizmat qiladi. Siz 10-15 daqiqa davomida bu mashqni bajarib ko‘ring. Ko‘zingizni yuming. Quyidagi manzaralarni tasavvur qilib ko‘ring. Oxirgi vaqtda qiynayotgan muammolar haqida o‘ylang. Xayolan ularni ikki, uch ibora bilan ifodalang. O‘z muammolaringiz bilan o‘rtoqlashgan shaxsning qiyofasini ko‘z oldingizga kyeltiring. U sizga nima dyedi, siz unga nima javob byerganingizni eslab ko‘ring. Bu suhbat jarayonida tashqaridan kuzatuv sifatida qarang. Masalan, siz o‘z suhbatdoshingizni go‘yo oynada ko‘rgandyek tasavvur qiling. Bu manzaraga yakin qo‘shnilaringiz, tanishlaringiz ya’ni qarindoshlaringizni kiriting. Ularning yechilmagan qanday savollar va muammolari bor? Ularni nima qiynayapti, xayotda ular qanday qiyinchiliklarni yengib o‘tishlari kyerak? Yashayotgan uyingiz, siz bilan birga yashayotgan odamlarni tasavvur qiling. Tasavvur qilayotgan manzarangiz kyengayib borishi bilan, unga siz yashayotgan mamlakat, uning kishlok va shaxarlarini ko‘shing. Yana uzoqroqqa ko‘z tiking: quyosh sistyemasi, uning atrofida aylanayotgan, Yer galaktikasining byepoyonligi, yerda yashayotgan odamlarning muammolari, bu byepoyonlik oldida muammoingiz ham kichkina ekanligini tasavvur qiling. Endi holatingizga

byerilib, o'z muammolaringizni ikki-uch ibora bilan ifodalang. Siz endi nimalarni his qilyapsiz?

"Bundan ham battarroq bo'lishi mumkin" mashqi. Oq qog'oz olib kichik insho yozing. Hal qila olmagan xoh ishdagi, xox shaxsiy ishlaringizdagi voqyealarni qog'ozga tushuring. Endi voqyealarning siz uchun qanday yomon oqibatlarga olib kyelishini uylab ko'ring. Kasal bo'lib qolishingiz mumkinmi yoki yana bundan yomonrok nima bo'lishi mumkin? Siz hozir qanday yashayapsiz, ishlayapsiz? O'zingizni yaxshi xis qilyapsizmi? Muammolaringiz unchalik ko'rkinchli emas?. Ehtimol, bundan ham yomonroq bo'lishi mumkin. Dyemak, muammolarni hal qilsa, yashasa, kurashsa bo'ladi. Doimo sizni xayotda biror muammo kiynasa, bundan ham yomonrok bo'lishi mumkin dyeb tasavvur qiling. Xayotga ishonch va quvonch bilan qarang. Yashash qanday yaxshi.

2.3. Tadbirkorlik faoliyati motivasiyasining shakllarini aniqlash bo'yicha empirik natijalar tahlili

Insonda tadbirkorlik faoliyati motivasiyasining shakllanishi kasbiy faoliyat psixologiyasining shakllantirilishiga bog'liqdir. YA'ni, aynan tadbirkor psixologiyasi kasbiy faoliyati bilan byevosita bogliq bo'lgan psixologiya tarmog'idir. U juda kyeng va xilma-xil bo'lgan qiziqishlar spyektrga dahldor bo'lib, o'z ichiga suhbat o'tkazish va xodimlarni tanlash, ishlab-chiqarishga ish sharoitining ta'siri va ishchilarning psixologik salomatligi, mansabda o'sish, psixologik maslahatlar va turli kasblarga bo'lgan insonlarning xulq-atvor xususiyatlarini o'rganishni o'z ichiga oladi. Odatda kasbiy faoliyat psixologiyasini ishlab-chiqarish bilan bog'lashadi, lyekin bu sohadagi mutaxassislarni boshqa tashkilotlarda ham uchratish mumkindir.

Tadbirkorlar xo'jalik xavf-xatarlari bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy, ijtimoiy maqsadga erishishning original, noan'anaviy usullarini topmoqlari va ularni amalga oshirmoklari darkor. V.I. Dalyu fikriga ko'ra, tadbirkor «yirik aylanma mablag'iga ega bo'lgan korxonani boshqarishga moyil bo'lgan, qobiliyatli, qat'iy, botir va jasur inson bo'lmog'i kyerak». SHu bilan birga, Dalyu: «Mulohazasiz tadbirkorlik xavfli», dyeya ogoxlantiradi. YOsh tadbirkor uchun yangilikka moyil bo'lish, maqsadga erishishda original yo'lni tanlash, ishchanlik va xo'jalik yuritishni bilish, qat'iylik va ixtirochilik qobiliyati, barcha imkoniyatlardan yuksak darajada foydalanishga qaratilgan maqsad kabi sifat ko'rsatkichlari bo'lishi lozim.

Bizning mamlakatimizda endi shakllanayotgan tadbirkorlar uchun ijtimoiy javobgarlik alohida ahamiyatga ega. Olib borilgan sosiologik so'rovlar shundan dalolat byeradiki, tadbirkorlik faoliyatini boshlaganlar, odatda, dastlab pul, hokimiyat, buyumlarga asosiy e'tiborni qaratish va jamg'armaga ega bo'lish ular uchun hayot mazmuni hisoblanishini isbotlashgan.

Bunday bir tomonlama intilish ijtimoiy muammolarni hal eta olmaydi, iqtisodiyot nyegiziga katta putur yetkazadi, qolavyersa tadbirkorlikni izdan chiqaradi. Bunday yondashishga jiddiy o'zgartirishlar kiritilishi lozim. Rivojlangan barcha mamlakatlarda tadbirkorlikning ijtimoiy mas'uliyat katta ahamiyatga ega.

Bu muammo bizning sharoitimiz uchun ham alohida ahamiyatga ega. Bozorda istye'mol tovarlar to'kinligini ta'minlash birinchi vazifa hisoblanadi. Lyekin ba'zi bir tadbirkorlar bozorni tovar bilan to'kin qilish emas, balki narx-navoni oshirish hisobiga boylik orttirishga harakat qilmokdalar. Kimki tadbirkorlikda myenyejmyent qoidasini bilsa, u albatta ijtimoiy majburiyatini his etadi. SHuning uchun bozor iqtisodiyotiga o'tishning hozirgi davrida tadbirkorlar o'zlarining manfaatdorliklarini ijtimoiy manfaatdorlik bilan uzviy boglikligini tushunib yetishlari va uzoq istiqbolni ko'zlab ish yuritishlari lozim bo'ladi.

G'arb tadbirkorlik faoliyati va ishlanmalari inson o'zining barcha imkoniyatlaridan to'la foydalanishiga, myehnat unumdorligini oshirishiga, ish sifatini yaxshilashiga, firmaning yuqori ko'rsatkichlarga erishishiga, ko'proq foyda olishga qaratilgan.

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, odamda turli ishlarni bajarishni ta'minlovchi asosan ikki turdagi motiv bor: muvaffaqiyatga erishish hamda mag'lubiyatdan qochish motivlari. Odamlar u yoki bu faoliyatlari davomida qaysi motivni mo'ljallashlariga qarab farkanadilar. Masalan, faqat muvaffaqiyatga erishish motivi xos bo'lgan odamlar oldindan ishonch bilan shunday ish byelgilaydilarki, ularda nima qilib bo'lsa ham yutuqqa erishish, oliy maqsad hisoblanadi. Bu kishilar hali ish boshlamay turib yutuqni kutadilar va ishni amalda boshlagan takdirida, ularni hamma qo'llab-quvvatlashlarini biladilar. Bu yo'lda ular nafaqat o'z kuch va imkoniyatlaridan, balki barcha tashqi imkoniyatlar - tanish-bilishlar, mablag' kabi omillardan ham foydalanadilar.

SHu o‘rinda, tadqiqotimizda shaxsdagi muvaffaqiyatga erishish motivasiyasini aniklash uchun O.Elyersning «Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasini diagnostika qilish» myetodikasidan kyeng qamrovli foydalandik

Myetodika 242 ta erkin tadbirkor, 50 ta magistrant, 50 ta bakalavr, 50 ta biznyesmyen va 50 ta saralangan erkin tadbirkorlarda o‘tkazilgan bo‘lib, olingan natijalar absolyut va nisbiy qiymatlarda byerilgandir.

**ERKIN TADBIRKORLARDAGI MUVAFFAQIYATGA ERISHISH
MOTIVASIYASINI O‘RGANISHNING YAKUNIY BOSQICH NATIJALARI
(N = 242)**

№	Oraliq ballar ko‘rsatkichi	<i>Motivasiya darajalari</i>	AR (N=242)	
			Soni	%
1	1 baldan 10 balgacha	Muvaffaqiyatga nisbatan juda past motivasiya	15	6,2
2	11 baldan 16 balgacha	Urta darajadagi motivasiya	108	44,6
3	17 dan 20 balgacha	Anchagina yuqori motivasiya	93	38,4
4	21 baldan yuqori	Muvaffaqiyatga nisbatan o‘ta yuqori motivasiya	26	10,8

Erkin tadbirkorlik bilan shugullanayotgan asosiy ryepyentlarimizning 44,6% ida muvaffaqiyatga erishishlari borasida «o‘rta darajadagi motivasiya» aniklandi. 38,4% ida muvaffaqiyatga nisbatan «anchagina yuqori motivasiya» bor ekan. SHuningdyek, 10,8% ryepyentimizda «muvaffaqiyatga nisbatan o‘ta yuqori motivasiya» bo‘lib, bu anchayin yaxshi natija sanaladi. Sinaluvchilarimizdan 6,2% ida tadbirkorlik faoliyatini ravnaq toptirishda «muvaffaqiyatga nisbatan juda past motivasiya» borligi aniqlandi, buning esa

ham ob'yektiv, ham sub'yektiv sabablari mavjud ekan (4-jadval, №-diagramma). Qolgan statistik ma'lumotlar uchun №, №-ilovalarga qaralsin.

AR guruhidagi mag'lubiyatdan qochish motivasiyasining muvaffaqiyatga erishish motivasiyasiga nisbatan yakuniy korrilyasion bog'likligi natijalari quyidagi jadvalda o'z ifodasini topgan.

	M_q		M_e
M_q	r	p	
M_e	0,053	0,4	

R/S.: - $1 < g < 1$. M_{ch} - Mag'lubiyatdan qochish motivasiyasi M_{ye} - Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasi

Qo'lga kiritilgan natijalarning statistik tahliliga ko'ra, tadbirkorlik faoliyatini shakllantirishda saralangan erkin tadbirkorlar guruhi (ARz)dan - 8% sinaluvchida «muvaffaqiyatga nisbatan juda past motivasiya», 48% sinaluvchida «o'rta darajadagi motivasiya», 36% sinaluvchida «anchagana yuqori motivasiya» va 8% sinaluvchida «muvaffaqiyatga nisbatan o'ta yuqori motivasiya» borligi aniqlandi. Hozirda bozor munosabatlarida o'z imidjiga ega bo'lgan tadbirkorlardan tashkil topgan biznyesmyenlar guruhi (TR)dan 4% tadbirkorda «muvaffaqiyatga nisbatan juda past motivasiya», 30% tadbirkorda «o'rta darajadagi motivasiya», 40% tadbirkorda «anchagana yuqori motivasiya», 26% tadbirkorda esa «muvaffaqiyatga nisbatan o'ta yuqori motivasiya» borligi namoyon bo'ldi. Magistraturada tahsil olib tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan magistrantlar guruhi (MR)aan va bakalavriatda tahsil olib, byevosita tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan bakalavrlar guruhi (VR)dan (mos ravishda) - hych bir ryespondyentda «muvaffaqiyatga nisbatan juda past motivasiya» qayd etilmadi, 16%, 36% ryespondyentda «o'rta darajadagi motivasiya», 44%, 30% ryespondyentda «anchagana yukori motivasiya» va nihoyat 40%, 34% ryespondyentda «muvaffaqiyatga nisbatan o'ta yuqori motivasiya» aniklandi. Qolgan statistik ma'lumotlar uchun №, №-ilovaga qaralsin.

Ekspyerimyental guruhlardagi muvaffaqiyatga erishish motivasiyasini

o'rganishning yakuniy bosqich natijalari (n=200)

№	ORALIQ BALLAR Ko'rsatkichi	MOTIVASIYA DARAJALARI	ARk (N=50)		tk (N=50)		mk (N=50)		vk (N=50)	
			Soni	%	Soni	%	Soni	%	Soni	%
1	1 baldan 10 balgacha	Muvaffaqiyatga nisbatan juda past motivasiya	4	8	2	4	0	0	0	0
2	11 balldan 16 balgacha	Urta darajadagi motivasiya	24	48	15	30	8	16	18	36
3	17 dan 20 balgacha	Anchagina yuqori motivasiya	18	36	20	40	22	44	15	30
4	21 baldan yuqori	Muvaffaqiyatga nisbatan o'ta yuqori motivasiya	4	8	13	26	20	40	17	34

Saralangan AR guruhida mag'lubiyatdan qochish motivasiyasining muvaffaqiyatga erishish motivasiyasiga nisbatan o'zaro korrelyatsion bog'likligi eng yuqori ko'rsatkichni namoyon etdi ($r=0,154$; $r=1,1$).

jadval

	M_q		M_e
M_q			
M_e	0,154	1,1	

R.5.: - $1 < g < 1$. M_{ch} - Mag'lubiyatdan qochish motivasiyasi M_{ye} - Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasi

MR guruhida magʻlubiyatdan qochish motivasiyasining muvaffaqiyatga erishish motivasiyasiga nisbatan yakuniy korrelyasion bogʻlikligi natijalari quyidagi 8-jadvalda oʻz aksini topgan.

jadval

	M_q		M_e
M_q	r	p	
M_e	0,086	0,6	

R.Z.: - $1 < g < 1$. M_{ch} - Magʻlubiyatdan qochish motivasiyasi M_{ye} - Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasi

Biz yuqorida bayon etganimizdek, tadbirkordan muvaffaqiyatga erishish bosqichida maqsadni oydinlashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Hayotga ijodiy yondashishning mazmuni shundan iboratki, u har qanday tasodiflarga ochiq munosabatda boʻlishni saklab qolishga yordam byeradi. Bu tadbirkorda maqsadni tahlil qilib borish, mavjud imkoniyatlardan eng qulayini tanlashga yordam byeradi.

Aniq shaxsiy maqsad bugungi kunda oʻz ishidan qoniqish hosil qilmagan tadbirkordan muvaffaqiyatga erishish uchun unga haqiqiy taʼsir etish qobiliyatini namoyon qilishni talab etadi. Agar tadbirkorda oʻzini rivojlantirish va yangi muvaffaqiyatlarga erishish imkoni boʻlmasa, oʻz maqsadini qayta koʻrib chiqishi va tanlovni amalga oshirishi zarur. Aniq maqsadni byelgilash tadbirkorlik faoliyatidan qoniqish muvozanatiga erishida qiyinchiliklarga yuzma-yuz kyelayotgan tadbirkorlar uchun muhimdir.

Boshqacha xulq-atvorni muvaffaqiyatsizlikdan qochish motiviga tayangan shaxslarda kuzatish mumkin. Masalan, ular birinchilardan farqli ishni boshlashdan avval nima boʻlsa ham magʻlubiyatga duchor boʻlmasliklarini oʻylaydilar. SHu tufayli ularda koʻproq, yutuqqa erishishga ishonmaslik pyessimizmga oʻxshash holat kuzatiladi. SHuning natijasida, oxir-oqibat ular: «Oʻzi sira omadim yurishmaydigan odamman-da», - dyegan xulosaga kyeladilar. Agar birinchi toifali shaxslar bir ishni muvaffaqiyatli tugatgach,

ko‘tarinki ruh bilan ikkinchi ishga kirishsa, ikkinchi toifa vakillari, xar qanday ishni yakunlagach, uning natijasi qanday bo‘lishidan qat’iy nazar, ruhan tushkunlikka tushadilar va ogrinish hissi bilan boshqa ishga kirishadilar.

Xuddi shu o‘rinda biz tadqiqotimiz jarayonida shaxsdagi muvaffaqiyatga erishish uchun mag‘lubiyatdan qochish motivasiyasini aniklash maqsadida T.Elyersning «Maglubiyatdan qochish motivasiyasini diagnostika qilish» myetodikasidan ham tadqiqot jarayonida kyeng qamrovli foydalandik

Ushbu myetodika ham 242 ta erkin tadbirkor, 50 ta magistrant, 50 ta bakalavr, 50 ta biznyesmyen va 50 ta saralangan erkin tadbirkorlarda o‘tkazilgan bo‘lib, olingan natijalar absolyut va nisbiy qiymatlarda byerilgandir. №, №-ilova.

Quyidagi 9-jadval natijalarini tahlil qilar ekanmiz asosiy ryespondyentlarimiz erkin tadbirkorlar guruhi (AR)dan - 0,4% idagina tadbirkorlik faoliyati motivasiyasini shakllantirishda «himoyaga nisbatan quyi motivasiya» borligi aniqlandi. 9,1% tadbirkorimizda mag‘lubiyatdan qochish motivasiyasining «o‘rtacha» darajasi qayd etildi. Sinaluvchilarimizdan 31% ida muvaffaqiyatga erishish uchun mag‘lubiyatdan qochish motivasiyasining «yuqori» darajasi bor va nihoyat, 59,5% tadbirkorimizda maglubiyatdan qochish motivasiyasining «o‘ta yuqori darajasi» aniklandi. Dyemak, bizning tadbirkorlarimizning aksariyat qismi kyelajakda yaxshi natijalarga erishishlari uchun mavjud xavf-xatarlarni oldini olishni maqsadga muvofiq dyeb, biladilar.

Erkin tadbirkorlarda malubiyatdan qochish motivasiyasini o'rganishning

yakuniy bosqich natijalari (n=242)

№	ORALIQ BALLAR KO'RSATRICH I	MOTIVASIYA DARAJALARI	AR (N=242)	
			Soni	%
1	2 barchdan 10 balgacha	Himoya nisbatan quyi motivasiya	1	0,4
2	11 baldan 16 balgacha	Motivasiyaning o'rtacha darajasi	22	9,1
3	17 dan 20 balgacha	Motivasiyaning yuqori darajasi	75	31
4	21 baldan yuqori	Uta yuqori daraja	144	59,5

Ekpyerimyental guruxlarda malubiyatdan qochish motivasiyasini o'rganishning

yakuniy bosqich natijalari (n=200)

№	ORALIQ BALLAR KO'RSATRICH I	MOTIVASIYA DARAJALARI	AR8 (N=50)		TR (N=50)		mk (N=50)		VR (N=50)	
			Son i	%	Son i	%	Soni	%	Son i	%
1	2 baldan 10 balgacha	Himoya nisbatan quyi motivasiya	1	2	2	4	2	4	0	0
2'	11 baldan 16 balgacha	Motivasiyaning o'rtacha darajasi	2	4	22	44	8	16	9	18
3	17 dan 20 balgacha	Motivasiyatning yuqori darajasi	14	28	16	32	19	38	2°	44
4	21 baldan yuqori	Uta yuqori daraja	33	66	10	20	21	42	19	38

Ushbu tadqiqot yuzasidan saralangan asosiy ryespondyentlarimiz erkin tadbirkorlar - AR.8 dan - 2% ryespondyentimizda «himoyaga nisbatan quyi motivasiya» borligi qayd etildi. 4% ryespondyentda magʻlubiyatdan qochish motivasiyasining oʻrtacha darajasi aniklandi. 28% ryespondyentda motivasiyaning yuqori darajasi qayd etilgan boʻlsa, 66% ryespondyentda magʻlubiyatdan qochish motivasiyaning oʻta yuqori darajasi aniklandi. Qolgan ryespondyentlarimizda TR, MR, VR guruhlarimizda mos ravishda 4%, 4%, 0% ryespondyentlarda «himoyaga nisbatan quyi motivasiya» aniklandi. TR da - 44%, MR da - 16%, VR da - 18% ryespondyentlarda «motivasiyaning oʻrtacha darajasi», 32%, 38%, 44% ryespondyentlarda «motivasiyaning yuqori darajasi» va nihoyat 20%, 42%, 38% ryespondyentlarda magʻlubiyatdan qochish motivasiyasining «oʻta yuqori darajasi» aniklandi.

TR guruhidagi magʻlubiyatdan qochish motivasiyasining muvaffaqiyatga erishish motivasiyasiga nisbatan yakuniy korryelyasion bogʻlikligi oʻrganilganda tyeskari aloqa mavjudligi aniqlandi, unga koʻra korryelyasiya koeffisiyenti $r=-0,189$ ga, ishonchlilik darajasi $r=-1,3$ ga tyengligi aniklandi.

	M_q		M_e
M_q	r	p	
M_e	-0,189	-1,3	

R.5.: - $1 < g < 1$. M_{ch} - Magʻlubiyatdan qochish motivasiyasi M_{ye} - Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasi

VR guruhida ham TR guruhidagi singari magʻlubiyatdan qochish motivasiyasining muvaffaqiyatga erishish motivasiyasiga nisbatan tyeskari korryelyasion bogʻliklik kuzatildi, yaʼni bu VR guruhida tajriba kamligi, TR guruhida esa yetarli malaka va tajribaning mavjudligi bilan izohlanadi.

	M_q		M_e
M_q			
M_e	-0,075	-0,5	

R.Z.: - $1 < g < 1$. M_q - Magʻlubiyatdan qochish motivasiyasi M_{ye} - Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasi

Tadbirkorlik faoliyati jarayonida muammoni yechish hych qachon oson kyechnagan, lyekin ma'lum tajribaga ega bo'lish maqsadga erishish jarayonini tyezlashtirib mag'lubiyatdan qochishga yordam byeradi. Bunda mag'lubiyatdan qochib, maqsadga erishishning uchta ehtimol bo'lgan yo'lini tadqiq qilamiz.

- Muammoni yechishga tizimli yondashishdan foydalanish.
- Har xil muammolarni yechishga mos kyeladigan uslublarni tanlash.
- Odamlar va manbalardan muammolarni yechishda foydalanish.
- Agar maqsadlar majmui mavjud bo'lsa, ya'ni muvaffaqiyatga erishish rivojlantirish bilan bog'liq bo'lgan muammolar sanalsa, ularni bir yo'la yagona myezon bilan o'lchab bo'lmaydi. Bunday maqsadlar majmuiga erishishni baholash qadam-baqadam olib boriladi.

Quyidagi kyeltirilgan yettita qadam mag'lubiyatdan qochib muvaffaqiyatga erishishda nazorat vositasi bo'lib xizmat qiladi:

- birinchi qadam - tayyorgarlik;
- ikkinchi qadam - maqsad;
- uchinchi qadam - muvaffaqiyat myezoni;
- to'rtinchi qadam - axborotlar;
- byeshinchi qadam ryejalashtirish;
- oltinchi qadam - amaliy ish;
- yettinchi qadam - amaliy ishni yaxshilash tahlili.

Qanchalik mantiqqa zid ko'rinmasin, muvaffaqiyatga erishishda oldindan ma'lum bo'lgan qoidaga qat'iy amal qilish tadbirkorlikdagi foydali omil hisoblanadi.

Tadbirkorlik faoliyatida shaxsning muhim ijtimoiy-psixologik sifatlari qatoriga, ularning voqyealarga bo'lgan munosabati, ya'ni o'z tillarida aytadigan bo'lsak, katta talofat, muvaffaqiyatsizlik, xonavayron bo'lish va hokazolarga bo'lgan munosabatlari kiradi. Ayniqsa, tadbirkorlarning o'zi, o'z muvaffaqiyatsizliklarini qanday baholaydi, bu ularda qanday kyechadi va

bunday holatlarda ular qanday harakat qilishadi - aynan shunisi katta ahamiyatga molik

Tadqiqot natijalariga ko'ra shunday xulosaga kyelindiki, muvaffaqiyatsizlikni boshidan kyechirgan hamda muvaffaqiyatizlikka hali duch kyelmagan tadbirkorlar, ryeal tavakkalchilik darajasiga dyeyarli bir xilda baho byerishadi. Faqatgana qiyinchiliklarni bosib o'tishda o'z imkoniyatlarini baholash bo'yicha ba'zi bir tafovutlar aniqlandi, lyekin bu hali oxirigacha isbot etilmagan. YAna shuni ta'kidlash joizki, katta muvaffaqiyatsizliklarning mavjudligi, tadbirkor oldida turgan qiyinchiliklarni yechish imkoniyatiga ta'sir ko'rsatishi mumkin dyegani emasdir.

SHuningdyek, katta iqtisodiy muvaffaqiyatsizlik sharoitlarida tadbirkorlar o'zlarini qanday tutishlari mumkinligani bilish ham o'ta muhim hisoblanadi. Ayni maqsadda tadbirkorga: «Katta muvaffaqiyatsizlik, omadsizlik sharoitida Siz qanday ish tutar edingiz?» - dyeb murojaat etilganda, atigi 17% tadbirkorlar tadbirkorlikni tashlab, boshqa ish bilan shug'ullanishlarini bildirishdi. 51% tadbirkorlar yuqori mustaqillikni, faollikni, o'z kuchlariga ishonchni namoyon etib, o'zlarini ro'yobga chiqarishlarini ta'kidlashdi. 31,4% tadbirkorlar esa muvaffaqiyatsizlik holatida ishonchli shyerik qidirib topishni bildirishdi.

Tadbirkorlikning rivojlanishi byevosita tadbirkorlarning o'z faoliyati muvaffaqiyatiga byergan baholariga, ya'ni oldilarida turgan muammolarni yechishlaridagi shaxsiy imkoniyatlarga va qiyinchiliklarni bosib o'tishlariga bog'liqdir. 2012 yilda tadbirkorlar orasida o'tkazilgan so'rov natijalariga ko'ra, 80% tadbirkorlar o'z imkoniyatlarini yuqori baholagan bo'lsalar, qolganlar o'z imkoniyatlariga aniq baho byerishga ikkilanishgan. Dyemak, taxlil qilishimiz mumkinki, tadbirkorlarning aksariyat qismi o'z imkoniyatlarini o'rtachadan yuqori dyeb baholasharkan.

Tadqiqot natijalarining ko'rsatishicha, tadbirkorlar aksariyat qismi o'z imkoniyatlari va o'z muvaffaqiyatlarini bir-biriga yaqin, o'xshash baholashdi.

Bu esa, tadbirkorda faoliyatdagi muvaffaqiyatga erishishi o'z imkoniyatlarini ko'ra bilish va mustaqillikning muhim o'rin tutishidan dalolat byeradi.

Muvaffaqiyatni yuqori baholash ijobiy holat hisoblanib, bu statistik jihatdan tadbirkorlarning ishonchlilik va raqobatbardoshligini baholash bilan bog'likdir.

Nihoyat, tadqiqot dasturida ilgari surilgan ishchi farazlar to'lig'icha isbotlandi, ya'ni tadqiqotning ko'rsatishicha, muvaffaqiyatga intilishlari ancha yaxshi bo'lganlarning tavakkalchilikka moyilliklari o'rtacha bo'ldi. Mag'lubiyatdan qo'rqadiganlar esa tavakkalchilikning yo o'ta kichik, yo o'ta yuqori darajasini tanladi. Sinaluvchilarda muvaffaqiyatga intilishi qanchalik kuchli bo'lsa, uning tavakkal qilishi kamroq bo'ldi, albatta yutib chiqishiga ishonchi ham unchalik kuchli bo'lmadi. Motivasiyasi juda kuchli bo'lgan odamlar tavakkalchilar bo'lib, Ular baxtsiz hodisalarni juda kam boshdan kyechiradilar, chunki ularda mag'lubiyatdan qochish masalasi ham kuchli bo'ldi. Himoya instinkti yuqori bo'lsa, bu uning muvaffaqiyatga erishishiga ko'pincha g'ov bo'ladi, natijada tadbirkor oldiga yuqori masalar qo'ya olmaydi.

Tadqiqot myetodikalari:

1. «SHaxsdagi asosiy ehtiyojlardan qoniqqanlik darajasini» o‘rganish myetodikasi (1-ilova).

Yo‘riqnoma: quyida 15 ta jummalarni bir-biriga qiyoslab, juft-juft qilib baholang. M.: avval birinchi qatorni ikkinchi bilan, uchinchi bilan va hokazo, keyin ikkinchi qatorni uchinchi, to‘rtinchi va shu tarzda oxirigacha. Katakchalarga bahoni yozishda qaysi o‘rindagi ma’qul bo‘lsa, o‘sha sonni katakka yozing. M.: agar birinchi qator aylan ikkinchi qatoroi taqqoslaganda, ikkinchi ma’qul bo‘lsa, dyemak, «1» sonining tagidagi katakchaga «2» sonini yozasiz. Tanlash paytida ichingizda «Myen xohlagan bo‘lardim» dyeb turib baholang.

1. *Obru-e'tiborga sazovor bo'lishni.*
2. *Odamlar bilan iliq, samimiy munosabatlarda bo'lishni.*
3. *O'zimning kyelajagimni ta'minlash.*
4. *Hayot uchun yetarli mablagga ega bo'lish.*
5. *YAxshi suhbatdoshlarga ega bo'lish.*
6. *O'z mavqeyimni mustahkamlash.*
7. *O'z kuch va qobiliyatlarimni kuchaytirish, rivojlantirish.*
8. *Moddiy jihatdan byekamu-kust bo'lishni ta'minlash.*
9. *Mahorat va bilimdonlikni oshirish.*
10. *Noxush hodisalardan yiroq bo'lish.*
11. *YAngilik va kashfiyotlarga intilish.*
12. *O'zgalarga ta'sir ko'rsatuvchi nufuzga ega bo'lish.*
13. *YAxshi narsalarni xarid qilish.*
14. *Butun kuch-mahoratni talab qiluvchi ish bilan shugullanish.*
15. *Birovlarning myeni doimo tushunishlariga erishish.*

Paramyetrylarning a.maslou ehtiyojlar iyerarxiyasi

bo'yicha jamlanmasi

1.	<i>Moddiy ehtiyojlar:</i>	4	8	13
2.	<i>Xavfsizlik ehtiyojlari:</i>	3	6	10
3.	<i>Ijtimoiy (shaxslararo) ehtiyojlar:</i>	2	5	15
4.	<i>Tan olinish ehtiyoji:</i>	1	9	12
5.	<i>Uzini ko'rsatishi, ro'yobga chiqarish ehtiyoji:</i>	7	11	14

Ishni tugatgach, har bir tanlovimizga to'g'ri kyelgan ballar miqdorini hisoblab chikdik

5 ta eng ko'p bal olgan jumlani tanlab olib, ularni iyerarxik tarzda joylashtirdik Bular shaxsdagi assosiy ehtiyojlar sanaladi. SHu 5 ta ehtiyojning qondirilish darajasi aniklash uchun har birining balini yuqoridagi 2-jadvalda kyeltirilgan 5 ta syeksiyadagi savollar bo'yicha hisoblab chikdik:

2. SHubyertning «Tavakkalga tayyorlik darajasini diagnostika qilish» myetodikasi (2-ilova).

Yo'riqnoma: So'ralayotgan harakatlarni amalga oshirishga tayyorgarlik darajangazni baholang. quyida byerilgan 25 ta savolga ushbu sxema bo'yicha bal qo'yib javob byering:

+ 2 bal - to'liq qo'shilaman, to'lig'icha «ha»

+ 1 bal - «yo'q» dan ko'ra ko'proq «ha»

± 0 bal - «ha» ham emas, «yo'q» ham emas, ikkalasining o'rtasi

- 1 bal - «ha» dan ko'ra ko'proq «yo'q» dyeyish mumkin

- 2 bal - to'lig'icha «yo'q»

1. Og'ir dardga chalingan odamga tyezroq yordam ko'rsatish uchun byelgilangan tyezlikni normadan oshiringaz mumkinmi?

2. Agar juda yaxshi maosh to'lashni va'da byerishsa, uzoq muddatli va xavfli ekspyedisiyaga borishga rozilik byerarmidingiz?
3. Qochib kyetayotgan xavfli dushman yoki qurollangan o'grining yo'lini to'sa olasizmi?
4. Soatiga 100 km tyezlik bilan harakat qilayotgan poyezdning yonida mashinangizda kyetishga qo'rqmaysizmi?
5. Uyqusiz o'tkazgan kuningazning ertasiga normal ishlab kyetavyerasizmi?
6. Sovuq daryoni birinchi bo'lib oldinda suzib kyesib o'ta olasizmi?
7. Qaytarib byerishiga to'la ishonmagan takdirda ham do'stingizga katta mikdordagi pulni qarzga byerib tura olasizmi?
8. Sizni xavfsiz dyeb ishontirgan takdirda shyerni o'rgatuvchisi bilan birga shyerning qafasiga kirishga jur'at qilasizmi?
9. Tashqaridan qo'llab turishgan paytda juda balandlikka tirmashib chiqa olarmidingaz?
10. Mashqsiz parusli (yelkanli) qayiqni boshqara olasizmi?
11. YUgurib kyetayotgan otning jilovidan ushlashga jur'at qilasizmi?
12. O'n stakan pivo ichib olgan takdirda vyelosipyedni boshqarib kyeta olasizmi?
13. Parashyutdan sakray olasizmi?
14. Zarurat bo'lib qolsa, Toshkyentdan Moskvagacha bilyetsiz kyeta olasizmi?
15. YAqindagina avtohalokatda og'ir jarohatlangan tanishingiz bilan, u ro'lda bo'lgani holda avtoturnyerga chiqishga jur'at qila olasizmi?
16. O't o'chiruvchilar tyentiga o'n myetrlik balandlikdan sakray olasizmi?
17. Uzoq muddat mobaynida tushakda yotishni talab qilayotgan kasallikdan qutilish uchun murakkab opyerasiyaga rozilik bildira olasizmi?
18. Soatiga 50 km tyezlikda harakat qilayotgan yuk vagonidan sakray olasizmi?

19. Olti kishiga mo'ljallangan liftida shoshib turgan paytingizda yettinchi kishi bo'lib chiqib olishingaz mumkinmi?

20. Katta miqdorda pul byerishni va'da qilishsa, ko'zingaz bogliq holda syerqatnov ko'chadan o'tishga jur'at etasizmir

21. Hayotingiz uchun xavfli ish uchun katta maosh to'lashsa, ishlashga rozilik byerarmingaz?

22. Kuchli mast qiluvchi ichimlik istye'mol qilgach, foizlarni hisoblay olasizmi?

23. Boshliqning gapiga kirib, yuqori kuchlanishli simni, u toksiz dyeyishiga ishonib, ushlay olasizmi?

24. Qisqa muddatli tushuntirishlardan so'ng vyertolyotni boshqara ol armingaz ?

25. Qo'lingizda byelitingaz bo'la turib, lyekin yemish va pulsiz Moskvaga kyeta olasizmi?

3. Elyersning «Mag'lubiyatdan qochish motivasiyasini aniklash» myetodikasi (3-ilova).

Yo'riqnoma: Sizga har birida 3 tadan so'z bo'lgan 30 qator so'zlar tavsiya etiladi. Har bir qatordan Sizga yaqin bo'lgan va xaraktyeringizga mos kyeladigan bitta so'zni tanlang va uni byelgilang (3-jadval).

№	1	2	3
1	Dadil	Hushyor	Uddaburon
2	Kamsuqum	Tortinchoq	Qaysar
3	Ehtiyotkor	Qat'iyatli	Umidsiz, pyessimist
4	Uzgaruvchan	Byeparvo, byefahm	E'tiborli
5	Aqlsiz	Qo'rqoq	Byefarosat, loqayd
6	CHaqqon	Jasur, qo'rqmas	Uylab ish ko'radigan

7	Sovuqqon	Ikkilanuvchan	Epchil, shijoatli, dov-yurak
8	Intiluvchan	Yengiltak	Qo'rqoq
9	Uylab ish qilmaydigan	Uzini ko'rsatish	Oldindan ko'ra olmaydigan
10	Optimist, kyelajakka ishonch	Vijdonli	gamxo'r (odamlarga)
11	Myelanxolik, sust	SHubhali	Byeqaror
12	Qo'rqoq	Pala-partish	Hayajonlanadigan
13	Niyatli, mo'ljalli	Pismiq, indamas	Qo'rqoq, hadiksiragan
14	E'tiborli	Byefarosat	Mard, dadil
15	Fahm-farosatli	SHijoatli	Mardona
16	Uddaburon	Ehtiyotkor	O'ylab ish qiladigan
17	Tyez hayajonlanadigan	Xayol-parishon	Uyatchan
18	Kamtar, kamsuqum	Ehtiyotsiz	Byee'tibor
19	Hadiksiragan	Qat'iyatsiz	Asabiy
20	Intizomli ijrochi	Sadoqatli	Niyat bilan ish ko'radigan
21	Uylab ish qiladigan	Dadil, qo'rqmas	SHijoatli, qaytmas
22	Tobye, o'rgatilgan	Loqayd, byeparvo	Pala-partish
23	Ehtiyotkor	Byegam	CHidamli
24	Oqil	Myehribon, gamxo'r	Jasoratli
25	Oldindan bashorat qiluvchi	CHo'chitib bo'lmaydigan	Vijdonan qaraydigan
26	SHoshqaloq	Qo'rqoq	Byegam, tashvishsiz

27	Parishon	Mo'ljalli, niyatli	Umidsiz, pyessimist
28	Kuzatuvchan, e'tiborli	Mulohazali	Uddaburon
29	Pismiq, indamas	Byetartib	Qo'rqoq
30	Kyelajakka ishongin	Hushyor	Byeg'am, byetashvish

4. Elyersning «Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasini aniqlash» myetodikasi (4-ilova).

Yo'riqnoma: quyida byerilgan 41 ta savol «ha» yoki «yo'q» dyeb javob byering.

1. Ikkita ishdan birini zudlik bilan bajarish yoki ularni tanlash kyerak bo'lsa, yaxshisi tyezda unga kirishib, bajarib qo'ya qolgan afzal.

2. Byerilgan topshiriqni 100% yaxshi bajara olmayotganligimni syezsam, juda qayg'uraman.

3. Ishlayotgan vaqtimda shunday byerilib kyetamanki, go'yoki hamma narsa shunga bog'liqday.

4. Muammoli vaziyat paydo bo'lganda, myen qaror chiqarishga shoshilmayman.

5. Ikki kun surunkali ishsiz qolsam, halovatimni yo'qotaman.

6. Ba'zi kunlari myening muvaffaqiyatlarim o'rtachadan past bo'ladi.

7. Myen o'zimga boshqalarga qaraganda ancha talabchanman.

8. Myen boshqalardan ko'ra saxovatli, myehribonroq odamman.

9. Qiyin topshiriqni bajarishdan bosh tortgan paytlarimda, odatda myen o'zimdanda koyiymen, chunki bilamanki, agar o'sha ishga kirishganimda bajargan bo'lardim.

10. Ishlash davomida myen tyez-tyez dam olib turishga ehtiyoj syezaman.

11. Tirishqoklik va tinmaslik - myendagi asosiy sifat emas.

12. Myening myehnatdagi yutuklarim doim ham bir xil emas.

13. Myen byevosita o'zini bajarayotgan ish emas, balki boshqa ishlar ko'proq yoqadi.

14. Maqtovdan ko'ra tanqid myeni ko'proq ishlashga majbur qiladi.

15. Myeni hamkasblarim ishchan dyeb hisoblashlarini yaxshi bilaman.

16. Ishdagi qiyinchiliklar myening qarorlarimni yanada qat'iyalashtiradi.

17. Myening nafsoniyatimga tyegish juda ham oson.

18. Boshqalar myening ilhomsiz, tashabbussiz ishlayotganimni syezishadi.

19. Biror ishni bajarayotganimda myen boshqalarning madadiga tayanmayman.

20. Myen ba'zan hozir qilishim mumkin bo'lgan ishni kyeyinga qoldiraman.

21. Odam faqat o'ziga ishonishi kyarak

22. Hayotda puldan ham muhim bo'lgan narsa dyeyarli yo'q.

23. Muhim biror topshiriqni bajarish kyarak bo'lganda myen doimo boshqa barcha tashvishlarni unutaman.

24. Myen ko'pchilikka qaraganda, unchalik izzattalab emasman.

25. Ta'til oxirida myen odatda yaqinda ishga chiqishimni o'ylab quvonaman.

26. Agar ish myenga yoqsa, uni boshqalarga nisbatan malakaliroq bajaraman.

27. Myen ishga kirishib kyetadigan kishilar bilan til topishim osonroq bo'ladi.

28. Ishim yo'q paytlarda myen o'zimni byehalovat his qilaman.

29. Myen boshqalarga nisbatan mas'uliyatli ishlarni tyez-tyez bajarishga to'g'ri kyeladi.

30. Qaror chiqarish mas'uliyati myenga yuklansa, yaxshiroq bajarishga intilaman.

31. Myening do'stlarim myeni ba'zan dangasa dyeb hisoblashadi.
32. Ma'lum ma'noda myening yutuklarimda hamkasablarimning ulushi bor.
33. Rahbarning ra'yini qaytarishdan foyda yo'q.
34. Ba'zan qanday ish bajarish kyerakligini ham bilmaysan.
35. Ishim yurishmay qolgan paytlarimda myen byetoqat bo'lib byezovtalanaman.
36. Myen odatda o'z yutuklarimga kam e'tibor byeraman.
- Z7. Boshqalar bilan ishlayotgan paytlarimda myening yutuqlarim boshqalarnikidan ko'proq va syezilarliroq bo'ladi.
38. O'Z bo'yninga olgan ko'pgina ishlarni myen oxiriga yetkaza olmayman.
39. Myen ishi juda ko'p bo'lmagan odamlarga havas qilaman.
40. Myen hokimiyatga intilgan va amalparastlarga havas qilmayman.
41. Myen o'z yo'limning to'g'riligiga shubha qilmasam, uni amalga oshirish yo'lida hyech narsadan toymayman.

X U L O S A

Shaxsning rivojlanishi, taraqqiy etishi murakkab jarayondir. Shaxsning hamma ruhiy fazilatlari uning atrof muhit bilan muloqoti natijasida, insonning myehnat qilishdyek hayotiy faoliyati natijasida qo‘lga kiritiladi. Insonga tug‘ma ravishda hatti-harakatlarning hych qanaqa, na ijtimoiy, na noijtimoiy dasturlari byerilgan emas. Har bir odam uchun, shaxs sifatidagi fazilatlarining shakllanish jarayoni amalda noldan boshlanadi. Shuning uchun ham ma‘lum maqsadlarga yo‘naltirilgan ta‘lim-tarbiya sharoitlari inson shaxsini shakllantirishning umumiy qonuniyatlarini inkor etmaydi.

Ijtimoiy muhit ko‘p jihatdan sotsial shart-sharoitlarga byevosita bog‘liq. Insonning ijtimoiy qiyofasi uning ijtimoiy va davlat tuzumiga mansubligi, ijtimoiy ishlab-chiqarish munosabatlarining mahsuli, u yoki bu davlatning fuqaroligi, shaxsning sinfiy o‘rnini byelgilaydigan mazkur jamiyatda, mamlakatda o‘rnatilgan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning mahsuli hisoblanadi. Inson rivojlanishi shahar va qishloqlarda hayot sharoitlarining o‘zgarishi, mamlakat hududida aholining qo‘chishi, tug‘ilishning o‘sishi, umrning uzayishi yoki kamayishi, nikohdan o‘tish yoshining o‘zgarishi, myehnat taqsimoti, bozor iqtisodi sharoitida, ya‘ni sinflar, tadbirkor, ishbilarmon, savdogar, bankir, myenyedjyerlarning paydo bo‘lishi kabi yangiliklarga ko‘p jihatdan bog‘liqdir.

O‘zbyekiston Ryespublikasining mustaqilligi uning fuqarolariga inson erkinligi huquqlaridan foydalanishga kyeng yo‘l ochib byerdi. Ayniqsa, ijodkorlarga, ixtirochilarga, aqliy mulk egalariga qulay sharoitlar yaratdi. Ular o‘z aql-zakovat mulkini: ixtirolari, ilmiy kashfiyotlari, tyexnologik yangiliklari, uslubiy ishlatmalarini tovar sifatida erkin sotish imkoniyatiga ega bo‘lishdi. Bu, bir tomondan, xalqimiz ichidan yangi ixtirochilar, ijodkorlarning o‘sib chiqishiga xizmat qilsa, ikkinchi tomondan, ma‘naviyat,

ma'rifat, ilm-fan kabilarning o'sishiga imkoniyat yaratadi. Bugungi sharoitda boshqarish vazifasi qanchalik murakkabroq, tabaqalashganroq bo'lgani sari rahbarlik qilish oldida har qanday vazifa ichida ham vazifalararo yo'nalishda ham boshqarishni takomillashtira olish vazifasi turadi. Natijada boshqarish vazifasidan asta-syekin boshqarishni takomillashtirishning mustaqil vazifasi ajralib chiqadi- bu vazifa moyillikdir, ya'ni kishilar faoliyatini ruhiy yo'llar bilan maqsadga muvofiqlashtirishdir. Zamonaviy boshqarish ma'rifatli, o'z kasbini kyeng va chuqur egallagan, yuqori ahloq mye'yorlariga amal qilishni talab etadi. Ma'rifat va ahloq orqali kishilarning iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini, xulqini o'rganish va tashkilot faoliyatida qo'llash katta muvaffaqiyatlarga olib kyeladi.

Inson organizmining akliy, ruhiy va jismoniy imkoniyatlari chyeksidir. Bunday xislatlarni yoshlarda rivojlantirish va xayotda amaliy qo'llashni bolalik davridan boshlash kyarak. Buning uchun yoshlar o'z a'zolarining faoliyat funktsiyalarining xilma-xil qonunlarini bilishda, ya'ni aqliy myehnat unumdorligini oshirishda, ruhiy va jismoniy faollik darajasini o'stirishda va insonni kamolotga yetishida ruhiy faollikning ahamiyati kattadir.

Yoshlarning guruh va jamoada, o'zlari yashab turgan jamiyatda qabul qilingan ahloqiy talablarni ado etishlari, boshlangich ma'naviy xislar asosida murakkab, syermazmun va kuchli xislar, o'rtoqlik va do'stlik xislari, muxabbat, rashk, yoqtirmaslik, nafrat xislari, insonparvarlik xislari, vatanparvarlik xislari, ishchanlik munosabatlariga, huquq va burchlar tyengligiga bo'ysunishga asoslanishlari lozim. Shuningdyek, yoshlar o'z ishlarini bajarayotganda biror garazli, xudbin maqsadlarini ko'rsatmasligi, jamiyat foydasiga bo'ladigan ishlarni bajayotganlarida biror garazli maqsadlarini ko'zlamasliklari, jamiyat foydasiga bo'ladigan ishlarni bajarayotganlarida yuksak ma'naviy xislarga to'lib – toshib, buni o'zlari uchun baxt dyeb bilishi kyarak. Yoshning ma'naviy burch hissi mashgulot

va o'qish jarayonida yanada ko'proq, xilma – xil holatda namoyon bo'ladi. Shu narsa yaxshi ma'lumki, yoshlarni tarbiyalash jarayonida murabbiy va o'qituvchilar hamisha tashvish, xursandlik va mamnuniyat his qiladilar. Bundan tashkari, katta ma'naviy mas'uliyat ularning zimmasida bo'ladi.

Pryezident I.A.Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining birinchi sessiyasida so'zlagan nutqida, yuksak ma'naviyat – kiyelajak poydyevori ekanligini ta'kidlar ekan, hozirgi zamon yoshlariga katta baho byeradi. «Biz soglom avlodni tarbiyalab voyaga yetkazishimiz kyerak. Sog'lom kishi dyeganda faqat jismoniy soglomlikni emas, balki sharkona ahloq- odob va umumbashariy g'oyalar ruxida kamol topgan insonni tushunamiz».

Xush, bugungi kundagi asosiy vazifalar nimalardan iborat? Birinchi navbatda aholini milliy, etnik, dyemografik xususiyatlarini hisobga olib ularning shaxsini shakllantirish va rivojlantirish bilan bog'liq bo'lgan moliyaviy taminot masalalarini xal qilish lozim.

O'zbekiston Respublikasi O'z taraqqiyotining ulug' davrini boshdan kyechirmoqda. Xayotimizda yuz byerayotgan ijobiy o'zgarishlar, xalqimiz kunlidagi ko'tarinki kayfiyatni kundan kunga ko'tarmokda, ishga ijobiy yondashish va tashabbuskorlik, jismoniy va aqliy loqaydlikni yengib, faollikni, ishchanlikni oshirayotganligi kundan kunga syezilarli bo'lib bormokda. Boshqaruv va myenyejmyent soxasi mamlakatimiz tarakkiyotiga byekiyos xayrli hissa ko'shishi mumkin. Kyeyingi vaqtlarda mustaqil yurtimizning umidi – yoshlarimizning ma'naviy komil, ahloqan yetuk, jismonan baquvvat va ruxan tyetik kishilar bo'lib ulgayishida katta ahamiyat byerilmoqda.

Jamiyatda juda tyez sodir bo'ladigan o'zgarishlar, qadriyatlarga boshqacha baxo byerilayotganligi, har soxaga bozor munosabatlari joriy etilayotganligi ayrimlarda ishonchsizlik, sarosimalik xis-tuygularini uyg'otish

mumkin. Yuqorida sanab oʻtilgan barcha holatlar bizdan oʻz ishimizga oʻzgacha yondashuvlarni talab qiladi. Binobarin, bolalarni yoshligidan boshlab boshqaruv jarayonini tashkil etib ularga masʼuliyat hissini syezishlariga imkoniyat yaratish lozimdir hamda oʻtkaziladigan har xil tadbirlar orqali tarbiya qilinishi, qisqa qilib aytganda, boqaruv jarayonining yangi kontsyepsiyasini yaratish taqozo qiladi. Bunda oʻquvchilarning har bir yosh guruhiga xos boʻlgan xususiyatlarni hisobga olinmogʻi maqsadga muvofiq ekanligi bugungi kunda ravshan bulmokda. Boshqaruv jarayoni orqali shaxsni shakllantirish va rivojlantirish har birimizning asosiy vazifamiz hisoblanadi. Zyeru, «Farzandlari sogʻlom yurt qudratli, qudratli yurtning farzandlari sogʻlom boʻlur»..

TAVSIYALAR

Boshqaruv jarayonida shaxslardagi nuqsonlarni bartaraf etish uchun turlicha tryeninglardan foydalanish yuqori samara byeradi.

Muomalaning umumiy qonuniyatlariga oid tryeninglar.

- Umumbashariy odob mohiyati va o‘ta rioya qilish yo‘llariga taalluqli tryeninglar.
- Muayyan rollar, psixodramalar orqali vaziyatning psixologik manzarasini yaratish o‘yinlari.
- Ishbilarmon o‘yinlari, favquloddagi holatlarda o‘zini – o‘zi boshqarishga doir mashqlar.

Kommunikatsiya tyexnologiyasi va instruktsiyasini egallashga oid tryeninglar.

- Muomala ko‘nikmasini o‘zlashtirish bo‘yicha
- Mimika va pontomimika mashqlari
- Auditoriyaning magnitafon tasmasi yozuvchiga asoslanib tuzatish ishlari o‘tkaziladi.
- Ko‘zgu yordamida xatti – harakat, yurish turish ko‘nikmalarini egallash va shaxsiy nuqsonlarini bartaraf etish, yo‘qotish.
- Rahbarlik vaziyatga, holatga oid stsyenariylar nyegizida tuzatish ishlarini olib borish va yangi fazilatlarni shakllantirish mashqlarini o‘tkazish kabilar.

Dastlabki munosabat hamisha ijobiy bo‘lishi kyerak.

Qo‘l ostingizdagi kishilarning “kuch” xayollarini amalga oshirishga ularga vaqt – byevaqt imkon byerib turing va bunda ulardan birdan tanqid ostiga olmang.

“Odam ishda xato qilib, o‘rganib boradi” dyegan gapni esda tuting.

Odamlar bilan gaplashganda o‘zingizni xotirjam tuting.

O‘z qo‘l ostingizdagilarga “qarshi” emasligingizni, balki hamisha siz “ular tomonidan” ekaningizni munosabatingiz bilan doimo namoyish qilib boring.

Samimiy va xayrihoh bo‘ling.

Qo‘l ostingizdagi kishilarga ularning o‘z ko‘ngillaridagi qo‘rquv va ishonchsizlikni yo‘qotib, mustaqil ravishda ishlaydigan bo‘lishiga yordam byering.

Jamoa bo‘lib rahbarlik qilib borish usullarini o‘ylab toping.

O‘zingizni shunchaki boshliq va “xo‘jayin” emas, balki aqlli odam dyeydigan bo‘lishlariga erishing.

O‘z qo‘l ostingizdagi kishilarga nisbatan ochiq ko‘ngil bo‘ling.

Xushfye‘l, yoqimtoy va o‘ziga xos talabchan odam bo‘ling.

Qat‘iylik bilan tajovuzkorlik o‘rtasidagi tafovutning farqiga borib turing.

Qo‘l ostingizdagi kishilar bilan tashqaridan kyeladigan muammolar o‘rtasida to‘g‘on dyek bo‘lib turing.

Xodimlarga ularning o‘zlari qaror qabul qilishiga imkon byerib qo‘ying.

Qarorlarni tanlash va uzoq muddatli ryejalarni shakllantirish jarayoniga jiddiy ravishda ishlaydigan faol xodimlarni mumkin qadar jalb eting.

Tashkilot ichida axborot bilan almashishni kyengaytirib boring.

Tashabbusni chyeklab qo‘ymasdan balki rag‘batlantirib, avj oldirib boring.

Xodimlar tashkilotning maqsadlari va shu kungi vazifalarini hamisha tushunib boradigan bo‘lishga erishing.

Ijodiy hissa va tashabbus uchun moddiy va ma‘naviy rag‘batlantirish usullari takomillashib, yangilab boring, Hokimlik qilish, amaldor bo‘lish orqasidan katta boyliklar orqasida quvish ba‘zan – ba‘zan janjalkashlik, laganbardorlik pismiqlik singari yaramas xulqlarni uyg‘otadi.

Mansablar pogʻonasidan koʻtarilib, borish tartibini shunday takomillashtiringki toki barcha darajadagi xodimlar faqatgina ishda koʻrsatgan xizmatlari uchungina yuqori lavozimga koʻtariladigan boʻlsin.

Xodimlarni ragʻbatlantirish tizimida ijodiy faollik myezonini asosiy myezonlarning biri qilib koʻring.

Ijodiyotda qozongan katta muvaffaqiyatlari uchun xodimlarga ragʻbatlantirish tariqasida dam olishga qoʻshimcha vaqt byering.

Yaxshi ish uchun shaxsan tashakkur bildiring bunda butun xodimlar guruhi yoki boʻlimning qoʻshgan hissasini emas balki xodimning hissasini alohida koʻrsatib oʻting.

Qoʻlga kiritilgan muvaffaqiyatlari oshkora va koʻrgazmali qilib, maskan yorqin diagramma – plakatlar shaklida namoyish eting.

Xodimning koʻrsatgan alohida xizmatlari uchun tashkilotning eng yuqori rahbarlari tomonidan topshiriladigan yorliq yoki tashakkurona tashkil eting.

Faollik bilan oʻzini koʻrsatadigan alohida xodim toʻgʻrisida oʻz korxonangiz alohida xodim toʻgʻrisida oʻz korxonangiz gazyetasi sahifalaridan yoki hatto mahalliy matbuotdan joy olishga erishing.

Korxonada ichidagi kommunikatsiya tizimini rivojlantirib boring.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI:

1. Karimov I.A. YUksak malakali mutaxassislar – taraqqiyot omili.T. O‘zbekiston. 1995. 22-23 byet.
2. Karimov I.A. O‘zbekiston buyuk kyelajak sari. T.1988y. y.
3. SH.N. Zaynuddinov. I.U.Murakayev. Myenyejyemnt asoslari. Toshkyent Moliya 2007.
4. G‘.M. Qosimov. Myenyejmyent. T. O‘zbekiston 2002. 392 byet.
5. M. SHarifxo‘jayev., YO.Abdullayev. Myenyejmyent. Toshkyent. O‘qituvchi 2001.
6. S.S. G‘ulomov. Markyeting asoslari. Toshkyent 2002.
7. A.Soliyev., A.Usmonov. Markyeting. Toshkyent. O‘qituvchi. 1997.
8. S.S. Qosimov., Mo‘minov N.A. Rahbarlik qobiliyati va boshqaruv malakalari. Pryepring T. 2001. 56 byet.
9. Boshqaruv hisobi. Toshkyent. Akadyemiya. 2002.
10. Abdurahmonov Q.H. Pyersonalni boshqaruv. 2004.
11. Bunkina M. I. Ekonomika i psixologiya M. 1998 y.
12. Fayzullayev A.O. Inson, siyosat, boshqaruv T. 1995 y.
13. Toshniyozov M. Korxonalarda boshqaruv faoliyati asoslari. T.1995 y.
14. Xadislar T. 1996 y.
15. Pyenasyuk A. YU. Upravlyenchyeskoye obxyeniya M. 1990 g.
16. Karimova V. M. Ijtimoiy psixologiya asoslari. T. 1998 y.
17. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabat psixologiyasi T. 1997
18. Adam Smit. Angniry into the Nature of Canses of Wealth of Nations.
19. Arkes H.R., Garske Y.P. Psychological Theories of Motivation. - Monterey, 1982.
20. Diane E. Papalia and Sally Wendkos Olds. Psychology by McGraw-Hill. - 1985. - 303-345 p.s
21. Hebb D.O. The Organization of Behavior. - N.Y., 1949.

22. Prence M. Women, men and moneystyles. J. of Economic Psychol. -1993. - V. 14.
23. Robert S. Feldman Psychology understanding. - 1990. - 16-303 p.s.
24. Weiner B. Theories of Motivation. - Chicago, 1972.
25. Winifred Hacker Arbeitspsychologie. Psuchische Regulation von Arbeitstatigkeiten. - Berlin: DVW, 1986. - 575 p.
26. Young P.T. Motivation and Behavior. - N.Y., 1948.
27. Young P.T. Motivation and Emotion. - N.Y., 1961
28. Mamatov M.M. Etnopsixologiyadan maʼruzalar matni. ToshDU. "Univyersityet" nashriyoti, Toshkyent. - 1999. — 54 b.
29. Muomala sirlari / Dyeyl Karnyegi tizimi asosida tuzilgan maslaxatlar. Tuzuvchilar: N.S.Safoyev, B.T.Gafforov.-T.:Navroʻz, 1992.
30. Umumiy psixologiya. A.V.Pyetrovskiy taxriri ostida 3-kayta ishlangan va toʻldirilgan ruscha nashr tarjimasi. - Toshkyent.: Oʻqituvchi.1992 - 512 b.
31. Umumiy psixologiyadan amaliy mashgʻulotlar. A.I.SHchyerbakov taxriri ostida- T.: Oʻqituvchi, 1984 - 336 b.
32. SHoumarov G.B. Psixologiya fani: YAngiliklar, muammolar, yechimlar. "Maʼrifat"roʻznomasi, 12 oktyabr, 1996 y. -B. 1-2.
33. SHoumarov G.B. SHoumarov SH.B. Muxabbat va oila. -T.: Ibn Sino nomidagi nashriyot-manbaa birlashmasi, 1994-120 b.
34. SHoumarov G.B. Psixologiya fani: YAngiliklar, muammolar, yechimlar. "Marifat" roʻznomasi 16 oktyabr 1996 y -B. 2-3.
35. Gʻoziyev E. Tafakkur psixologiyasi. T.: Oʻqituvchi. 1990 183 b.
36. Gʻoziyev E. Oʻzbyek xalkining etnopsixologiyasi va bola tarbiyasida oʻzbyek oilasining etnopsixologik muammolari. // Ryesp. ilmiy - amaliy anj. maʼruz. kishq bayoni. -Toshkyent.: 1993y.-B.8-9.
37. Andryeyeva G.M. Sotsialnaya psixologiya. M., 2007.
38. Arutyunyan YU.V. Etnosotsiologiya. M. 1984.
39. Bromlyey YU.V. Etnos i etnografiya. M. 2011 g.
40. Dashdamirov A.F. Natsiya i lichnost. Baku, 2012 g.

41. www.google.ru
42. www.ziyonet.uz
43. www.lex.uz
44. www.pedagog.uz
45. www.edu.uz