

РАҲБАРНИНГ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИДАГИ ИНДИВИДУАЛ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

Бердиева Дилафрўз Шухратовна БухДУ 2- курс магистранти

Мақолада раҳбар шахсининг индивидуал психологик хусусиятлари унинг жамоани бошқаришига таъсир кўрсатиши шунингдек индивидуал психологик хусусиятлар таркибига кирувчи темперамент, характер, қобилият, истеъдод қабиларни муҳим ўрни баён этилган. Бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошириш учун раҳбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишидан қатъий назар муайян қобилиятга эга бўлиши кераклиги, раҳбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустаҳкам характери, кучли иродаси, барқарор ҳиссиёти, барча нарсаларга ва жабҳаларга нисбатан махсус қобилиятлари билан маълум ҳажмдаги меҳнат жамоаларини бошқариши ҳам асосий омил сифатида эътироф этилади.

В статье сказано об индивидуальности психологической особенности, его действие на управление коллектив, и входящий на индивидуальности психологической особенности темперамент, характер, способность, талант. Чтобы хорошо исполнять управление руководитель хоть на каком должности он небыль он должен иметь способности управлением общество, достоинства между работниками, устойчивый чувство.

In this article said about individual psychological peculiarities, their actions to ruling collective, and including to the individual psychological features temperament, character, ability, talent. For excellent ruling a head must have an ability ruling society, dignity among workers, steady feeling.

Жамият тараққиётини таъминлашда ишлаб чиқариш, саноат, корхоналар ва бошқа кўплаб соҳалар фаолиятини талаб даражасида ташкил этиш ҳамда мувофиқлаштиришда раҳбарнинг ўрни катта. Шу муносабат билан ҳар бир меҳнат жамоасида ходимларнинг фаолиятини мувофиқлаштириш, йўналтириш ва режалаштирилган вазифаларни ўз муддатида, сифатли бажаришни назорат қилиш раҳбарнинг иқтидори, ташаббускорлиги, интизоми ва бошқа бир қатор хусусиятларига кўп жиҳатдан боғлиқ.

Жамоада раҳбарликни амалга оширувчи шахсга бир қатор талаблар қўйилади. Жумладан, бошқариш маданиятининг қонуниятларига амал қилиш, бошқаришни маданият, одоб, ахлоқ нормаларига бўйсунган ҳолда олиб бориш лозим. Раҳбар бошқарув фаолиятида ахлоқ-одоб қоидаларининг мулоимлик ва ўзаро ёрдам, ҳамжиҳатлик, катталарга ҳурмат, кичикларга иззат ва ҳар бир жамоа аъзосига нисбатан инсонийлик, шахс сифатида муносабат каби меъёрларга таянади ва шу асосда иш олиб

бориши зарур бўлади. Шунингдек, раҳбар кадр учун эмоционал ҳолатлар ва ҳис–туйғуларни оқилона бошқариш укувиға эға бўлиш, ҳар қандай вазиятда ҳам ўзини–ўзи бошқариш, ўзға кишиларнинг кечинмаларини ҳис эта олиш қобилияти ҳам муҳим аҳамиятға эға. Раҳбар шахси доим ўз ходимлари билан мулоқотда бўлади. Бу эса унда мулоқот қилиш кўникмаларининг шаклланган бўлишини талаб қилади. Бошқарув фаолиятида ушбу хусусиятларнинг меъёрида бўлиши муҳим аҳамият касб этади.

Раҳбар шахсининг индивидуал психологик хусусиятлари ҳам унинг жамоани бошқаришиға таъсир кўрсатади. Индивидуал психологик хусусиятлар таркибига темперамент, характер, қобилият, истейдод ва ҳоказолар киради. Бошқарув жараёнини мақсадға мувофиқ равишда амалға ошириш учун раҳбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишидан қатъий назар муайян қобилиятға эға бўлиши керак. Раҳбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустаҳкам характери, кучли иродаси, барқарор ҳиссийети, барча нарсаларға ва жабҳаларға нисбатан махсус қобилиятлари билан маълум ҳажмдаги меҳнат жамоаларини бошқара олади. Чунки фан ва техниканинг ривожи одамларда онглилик даражасининг юксак кўрсаткичи ижтимоий тажрибаларнинг таъсирчан кучи, кишиларнинг муайян билимларға эға эканлиги раҳбарнинг комил инсон камолоти поғонасига кўтарилишини тақозо этади. Давлат миқёсида юз бераётган ўзгаришлар сўз ва виждон эркинлиги, ўзлигини англаш, ҳуқуқий ҳимояланганлик фуқаролик онгининг янада юксалишға олиб келди. Туб ўзгаришлар натижасида уларда мустақил фикрлаш ва иш юритиш, шахсий режаларини рўёбға чиқариш йўлларини излаш имкониятлари вужудға келди. Бугунги кундаги раҳбар ижтимоий ҳаётдаги муносабатлар, уларнинг тузилиши ва моҳияти билан яқиндан таниш бўлиши, бошқарув жараёнида уларни ҳисобға олишини тақозо қилади. Раҳбар шахси баракамоллиги, қатъий характери, миллий қиёфасидан ташқари бир қатор қобилиятларға эға бўлиши табиий равишда обрў қозонишға пухта негиз ҳозирлайди, лавозимнинг кейинги босқичлари учун имкон яратади, истиқбол режаларини рўёбға чиқаради. Қуйидаги қобилиятларнинг раҳбар кадрда бўлиши ва уларнинг ривожлантирилиши жуда муҳим ҳисобланади.

1. Ташқилотчилик қобилияти.
2. Иймон-этиқодға, фаол ҳаётий позицияға йўналганлик қобилияти.
3. Нутқий қобилият.
4. Нуфуз, обрўға эға бўлишлик.
5. Перцептив қобилият.
6. Академик қобилият.

7. Диққатни тақсимлаш қобилияти.
8. Психологик ташхис қобилияти.
9. Муомала ва мулоқот ўрнатиш қобилияти.
10. Ташаббусга, ижодга илҳомлантириш қобилияти
11. Когнитив қобилият.
12. Гностик қобилият.

Раҳбарлик, психологик саводхонлик ҳар қайсиси алоҳида хусусият, вазият, ҳолат, зиддият, шахс қаршилиги, муносабат, муаммо, ечимга оқилона ва омилкорлик билан индивидуал ёки дифференциал ёндашишни амалиётга татбиқ этишга кенг қўламли имконият, пухта шарт–шароит, шахсий услуб вужудга келишига негиз яратади. Бинобарин, раҳбар ходимларнинг индивидуал типологик хусусиятлари бўйича психологик билимлар билан қаноат ҳосил қилмасдан, балки ижтимоий психологик ҳолатлар, қонуниятлар, ҳодисалар ривож, уларни келтириб чиқарувчи омиллар, ҳаракатланувчи механизмлар, ижтимоий муаммоларнинг ечими жараёнида қатъий қарор қабул қилиш ва унинг бажарилиш босқичлари тўғрисидаги маълумотлар билан қўлланилиши лозим. Акс ҳолда жамоа гуруҳ сингари микротузилмаларни бошқаришда психологик муҳитни барқарорлаштиришда, шахслараро муносабатларни тўғри ташкил қилишда, ишлаб чиқаришни йўлга қўйишда одамлар ўртасида ўзаро таъсир, таъсирланиш, таассурот, ўзаро тушуниш, ҳамдардлик каби мураккаб кечинмалар кучи давомийлигини англаб етишда нуқсон ва камчиликларга йўл қўйилади.

Раҳбарнинг бошқарув фаолиятида бир қатор ижобий фазилатларга эга бўлиши унинг меҳнат жамоасида соғлом ижтимоий-психологик муҳит ҳукм суришининг гарови бўлиб ҳисобланади. Қадимдан кишиларда фазилатларнинг турлича бўлиши ҳамда ҳулқ–атворлар инсоннинг баданида айланиб юрадиган суюқ моддаларга кўп жихатдан боғлиқ эканлиги тажрибада кузатилган. Қадимги тиббиётнинг йирик намоёндаси Гиппократнинг, инсон баданида қон асосий ўринни ишғол этса, бундай одам ҳаракатчан, енгил бўлади, таассуротларнинг алмашилишига тез кўникиб кета олади, ўз атрофида содир бўладиган воқеаларга дарҳол ва иштиёқ билан аралашади, деган фикри бежиз эмас. Мана шу кишиларни Гиппократ сангвиниклар деб атаган. Бу латинча “сангвиник”, яъни “қон” деган сўздан келиб чиққан. Сангвиниклар туйғу хусусиятлари билан ажралиб туради. Улар янги кишилар билан тез тил топишадиган, бир иш туридан иккинчи иш турига тезда кўникадиган, бир турда бажарадиган ишларни ёқтирмайдиган, янги шароитга осонлик билан ўрганадиган,

хушчакчақ, ҳаракатлари, шиддатли, нутқи тез, келажакка ишонч билан қарайдиган, сўзини аниқ ва маъноли қилиб, имо–ишоралар билан гапирадиган кишилардир. Раҳбар айнан келтириб ўтилган хусусиятларга эга бўлиши жуда муҳим.

Юқорида санаб ўтилган қобилиятлар, фазилатлар ва хусусиятларнинг ҳар бирини раҳбар шахси ўзида тарбиялаши, меҳнат жамоаси билан ҳамфикр бўлиши, уларнинг дардини тинглай олиши давр талаби ҳисобланади. Ваҳоланки, раҳбарда ушбу фазилатлар қанчалик юқори кўрсаткичда шаклланган бўлса, у бошқараётган меҳнат жамоасида соғлом ижтимоий-руҳий муҳит ҳукм суради, низоли ҳолатларнинг олди олинади ҳамда стрессли вазиятлар осонгина бошқарилади. Ўз навбатида, ушбу ҳолатлар меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва меҳнат самарадорлигининг ошишига, меҳнат жамоаси аъзолари онгида эртанги кунга ишонч ҳиссининг пайдо бўлишига, меҳнат жамоасининг жипслашувига, шунингдек, меҳнатдан бегоналашув сингари салбий иллатларнинг илдиз отмаслигига туртки беради.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М. Изд-во «Мысль», 2011.
2. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация ва контроль за действием. Изд. МГУ, 2012.
3. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. Москва, «Наука», 2000.
4. Ғозиев Э.Ғ., Хасанов Б. Психология муаммолари. Т., “Университет”, 1999.
5. Ғозиев Э.Ғ. “Психология методологияси”.Т.” Университет”. 2002й
6. Ғозиев Э.Ғ., Жабборов А. Фаолият ва ҳуқ-атвор мотивацияси. Тошкент, 2013.