

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ

ВАЗИРЛИГИ

ТОШКЕНТ КИМЁ-ТЕХНОЛОГИЯ ИНСТИТУТИ

“МЕНЕЖМЕНТ ВА КАСБ ТАЪЛИМИ” ФАКУЛЬТЕТИ

“КАСБ ТАЪЛИМИ” КАФЕДРАСИ

РЕФФЕРАТ

МАВЗУ: БОШКАРИШ ПСИХОЛОГИЯСИ АСОСЛАРИ

БАЖАРДИ: Асомидинова Б16-08

ТЕКШИРДИ: Маназаров Б

ТОШКЕНТ 2010 й

РЕЖА:

1. Психологияда бошқариш муаммоси.
2. Гурухларда рахбарлик ва лидерлик.
3. Бошқарув услублари.
4. Рахбарлик сифатлари.

Бошқариш психологияси бошқарув фаолияти билан боғлиқ бўлган муаммоларни, шахс ва шахслар гуруҳи томонидан бошқа гурухлар фаолиятини самарали ташкил этиш ва биргаликда фаолиятни амалга оширишнинг психологик механизмларини урганади.

Бошқариш психологияси бошлик фаолиятини анализ қилганда, асосий диққатни бошқариш унинг эҳтиёжи ёки қобилиятларига мос ёки мос эмаслиги, қайси индивидуал хусусиятларига қура у бошлик даражасига қутарилди, ишни муваффақиятли амалга ошириш учун у бошқарувнинг қайси усулларида фойдаланяпти, ходимларга психологик таъсир қурсатиш мақсадида у қандай таъсир услубларини қўллайпти қайи қатор масалаларга қаратади.

Бошлик бўлишга турли шахсларнинг муносабатлари ҳар хил: қимдир бошликда бўлган имтиёзларга, қимдир унга берилажак ҳуқуқларни, яна қимдир масъулиятни бўйнига олишни маъқул қуради. Шахсларнинг бошлик функциялари ҳақидаги тасаввурлари хилма-хил бўлса ҳам, бошликдан реал шароитларда одамлар гуруҳини онгли мақсад асосида фаолиятга йўллаш, уларга бош бўлиш, турли тадбирларни амалга ошириш, обрўга эга бўлиш, ҳар бир қилинган иш учун жавобгарликни ўз бўйнига олиш қайи сифатларнинг мужассам бўлиши талаб этилади. Айниқса, бошлик учун турли гурухлардаги, қўп ҳолда бир бошлик учун бир вақтнинг ўзида бир қанча гурухлардаги шахслараро муносабатларнинг ҳаракетига жавобгар бўлиш қийинчиликлар тўғдиради, чўнки гуруҳдаги ҳар бир шахснинг индивидуаллиги, уларнинг бошқарувчи функциялари ҳақидаги

тасаввурларининг ҳар хиллиги ва гуруҳларда норасмий лидерларнинг борлиги бошликдан одамлар билан ишлаш борасида ҳам тажрибанинг, ҳам психологик фаҳм-фаросатнинг ва сабр-каноатнинг булишини талаб қилади. Шунинг учун, ҳам кундалик ҳаётимизди, ҳам илмий адабиётларда тез-тез, ёнма-ён ишлатиладиган «лидер» ва «бошлик» тушунчаларининг психологик мазмунларини анализ қилиб чиқамиз. Б.Р.Паригин бу 2 тушунчани фарқлаб шундай ёзади:

1. Лидер, асосан, гуруҳдаги шахслараро муносабатларни бошқарса, раҳбар шу гуруҳдаги расмий муносабатларни бошқаради.

2. Лидерлик кичик гуруҳларгагина хос ҳодиса бўлса, раҳбарликнинг ҳақ-ҳуқуқлари катта

гуруҳлар доирасида ҳам содир булиши, амалга оширилиши мумкин.

3. Агар лидерлик стихияли, бетартиб жараён бўлса, раҳбарлик мақсадга қаратилган, жамиятда ишлаб чиқилган нормалар, тартиблар асосида сайловлар натижасида содир буладиган ҳодисадир.

4. Лидерлик раҳбарликка нисбатан вақтинчалик ҳодиса бўлиб, гуруҳ аъзоларининг кутишлари, уларнинг қайфиятлари, фаолият йуналишига қараб узокроқ муддатда ёки қисқа муддатда руй беради.

5. Раҳбар лидерда йук бўлган рағбатлантириш ва жазолаш тизимига эга бўлиб, шу асосда ҳодимларига уз таъсирини утқизиши мумкин.

6. Лидер гуруҳда қарорлар, курсатмалар, ташаббусларни уз ихтиёрича, бевосита чиқариши мумкин, раҳбарда эса қўлаб расмий курсатмалар, режалар, нормалар, буйруқлар мавжудки, улар доирасидан чиқиб кетиш қийин.

7. Лидернинг фаолияти кичик гуруҳлар доирасида амалга оширилади, раҳбар шу гуруҳдаги, кенгрок ижтимоий доирадаги вакил бўлгани учун унинг ваколатлари ҳам кенг, имкониятлари ҳам ортиқдир.

Лидер ҳеч қачон ёлғиз бўлмайди, у гуруҳ аъзоларини у ёки бу ҳаракатга қўллаб-қувватлайди, гуруҳ аъзоларининг психологияси, қайфиятлари,

интилишлари, кизиқишларини ҳаммадан ҳам яхши билади, улар ичида энг ташаббускоридир. Турли хил лидерлар мавжуд:

Интеллектуал лидер — гуруҳ аъзолари ичида энг билағони, ақл ургатувчи, топкир.

Эмоционал лидер-гуруҳ ичида энг ҳазилкаш, дилгири, хушчакчак, кунгил суровчи, узгаларни тушуна оладиган.

Иродавий лидер-гуруҳни иш-фаолиятга чорлай оладиган, дадил, қатъиятли, иродали.

Улар вазият талабига кура пайдо буладилар ҳамда болалар онгида уз сифатларига кура обрӯ қозонадилар. Лидер сифатлари яхши ва ёмон бўлиши мумкин. Гуруҳ лидерга эргашганда, уни ибрат сифатида танқидсиз қабул қилади ва барча ишларига эргашади. Масалан: лидер дарсдан қочамиз деса, унга эргашганлар дарсни ташлаб кетадилар. Шунинг учун синф раҳбари синфдаги расмий лидерлар билан бирга, норасмий лидерларни ҳам аниқлаб, улар билан ҳамкорликда ишлаши зарур, уқитувчининг бошқариш маҳорати унинг норасмий лидерлар билан ишлаш усулидир.

Хар қандай лидер обрӯга эга. Обруилик шахсининг шундай хусусиятидирки, у бошқа шахсларга ҳам эмоционал, ҳам иродавий таъсир курсата олиш қобилиятига эга. Норасмий бруилик, яъни шахслараро муносабатлар орқали орттирилган обрӯ энг самаралидир.

Хар бир лидер ёки бошлик узича индивидуал (қайтарилмасдир). Хар бир бошлик уз иш фаолиятини, бошқарув фаолиятини узига хос тарзда ташкил этади. Ижтимоий психологияда бошқарув услублари муаммоси батафсил урганилган. Асосан, бошқарув услублари 3 хил:

Авторитар.

Демократик.

Либерал.

Авторитар раҳбар барча курсатмаларни ишчанлик руҳида, аниқ, равшан, кескин охангда ходимларига етказади. Мулоқот жараёнида ҳам

ходимларга дук-пуписа, кескин таъкиклаш каби катъий оханглардан фойдаланади. Унинг асосий мақсадларидан бири нима билан бўлса-да, уз ҳукмини утказиш. Унинг нутқи ҳам аниқ ва раво, доимо жиддий тусда бўлади. Бирор иш юзасидан ходимларини макташ ёки уларга жазо бериш, танқид қилиши соф субъектив бўлиб, бу нарсa бошликнинг кайфиятига ва уша шахсларга нисбатан шахсий муносабатига боғлиқ. Жамоа аъзоларининг тилак-истаклари, фикрлари, маслаҳатлари жуда кам ҳолатлардагина инобатга олинади, купинча бундай истаклар ёки маслаҳатлар тугридан тугри дук-пуписа, камситиш, маънавий жазолаш йули билан чекланади. Бундай раҳбар келажак режалари, бирор ишни қандай амалга оширмоқчи эканини жамоадан сир тутаяди, унинг фикрича, агар уларга айтасан, обрўига салбий таъсир этади. Хўшас, у жамоадаги муносабатларда урни жихатидан «четда», ёғотом.

Хар бир ходимнинг қобилияти ишга муносабати ҳақида ўзидан тасаввур бор, шунга қараб муносабатда бўлади. Уз ишига ўғина, жон қили билан ишга қўришади, табиийки, иш юзасидан ҳақ-тоғшириклар уз вақтида бажарилди. «темир раҳбар». У раҳбар бўлган жамоада узини ҳам, бошқаларни ҳам танқид қилишларига йул қўймади. Унинг фикрича, танқид қилиш фақат бошлик ҳақли. Ўқилишларда сузни ўзи бошлаб ташаббусни охиригача бошқаларга бериб, одамларнинг тақдирларини, ҳиссиётлари эътиборга олинмайди. Ғ. Гибш ва Ф. Форвергларнинг таҳлил қилишларича, авторитар раҳбар бош бўлган ишларнинг самарадорлиги анча юқори бўлиб, курсаткичлар ҳам юқори булар экан. Лекин жамоадаги рухий-маънавий муҳит оғир, танг бўлиб, бу нарсa одамларнинг жамоадан, ишдан қоникмасликларига олиб келади, бундай раҳбар етакчи бўлган корхоналардаги ишчилар уз иш жойларини осонлик билан алмаштиришлари мумкин.

Г. Гибш ва Ф. Форвергларни¹ т²ҳлил килишларича, авторитар³лид⁴р бош булган ишларнинг самарадорлиги анча юкори булиб, курсаткичлар ҳам юкори булар экан. Лекин жамоадаги рухий-маънавий мухит огир, танг булиб, бу нарсa одамларнинг жамоадан, ишдан коникмасликларига олиб келади, бундай рахбар етакчи булган корхоналардаги ишчилар уз иш жойларини осонлик билан алмаштиришлари мумкин.

Демократик рахбар, аксинча, уз кул остидагиларга мустакиллик, эрк бериш тарафдори. Ишда топшириклар берганда ишчиларнинг кобилиятини хисобга олади, шахсий мойилликларни ҳам хисобга олади. Буйрук ёки топшириклар таклиф маъносида берилади. Нутки оддий, доимо осойишта, сокин, унда уртокларча дустона муносабат сезилиб туради. Бирор кишини макташ, лавозимини ошириш, камчилигига бахо бериш (ишдаги) доимо жамоа аъзоларининг фикри билан келишган холда амалга оширилади. Танкид, купинча, таклиф, истак шаклида килинган ишларнинг мазмунига бахо бериш холида «айбдор»га етказилади. Хар бир янги иш жамоа маслахатисиз бошланмайди. Бундай бошликнинг фазовий ижтимоий холати «жамоа ичида». Жамоада танкид, уз-узини танкид шундай йулга куйилганки, унинг окибатида ҳеч ким азият чекмайди. Чунки купрок бошлик эмас, жамоанинг бошка фаоллари—норасмий лидерлар танкид киладилар. Бошлик йул куйган хато-камчиликларни жамоатчилик олдида буйнига олишдан куркмайди. Чунки ундаги масъулият хисси нафакат юкори бошқарув ташкилотлари аъзолари билан мулокот пайтида, балки ходимлар билан мулокот пайтида ҳам сезилиб туради ва куйилган топширик юзасидан масъулиятни бошқаларга ҳам булиб беришни яхши куради. Бошликнинг ходимларидан сири йук, шунинг учун ҳам мажлисларда купрок у эмас, балки барча ходимлар гапирадилар, охирги қарорни чиқариш ва сузларни якунлаш, умумлаштириш ҳуқуқидан у тулик фойдаланади.

Гибш ва Форвергларнинг анализларига кура, бундай бошлик рахбарлик килган жамоаларда маънавий-рухий мухит жуда яхши, ишчилар жамоадан, ишдан коникиш хосил килганлар, ишдан кетиш холдлари кам-у, лекин ишлаб чикариш зурга норма холатида булар экан.

Либерал (локайд) услубда ишлайдиган рахбарнинг кайфиятини, ишга муносабатини, ишдан мамнун ёки мамнун эмаслигини билиш кийин. Унда таъкиклаш, пуписа булмайди, унинг урнига, купинча, ишнинг охирги окибати билан танишиш билан чекланади, холос. Жамоада ҳамкорлик йук, бошлик жамоанинг муаммолари, ишнинг баланд-пасти билан кизикмайдигандай, гуёки бошка «коинот»да юрганга ухшайди. Аник курсатмалар бермайди, унинг урнига норасмий лидерлар ёки узига якин кишилар оркали лозим булган топшириклар бажарувчиларга етказилади. Унинг асосий вазифаси, унинг назарида, ходимлар учун иш шароитини яратиш, ишдаги камчиликларни бартараф этиш, керакли махсулот, хом ашё кабиларни топиб келиш, мажлисларда катнашиш ва х.к.лардан иборат. Ходимлар билан мулокотда булишга тугри келганда, у доимо хушмуомала булиб, одоб-ахлоқ нормаларини бузмасликка ҳаракат килади, лекин ҳеч қачон улар билан тортишмайди. Мажлисларда агар бирор муаммо мунозарани келтириб чикарса, у бевосита жараёнга аралашмай, охирги сузни узига колдиради. Шундай килиб, ходимларга фикрлаш ва хатти-ҳаракат эркинлиги бериб қуйилган. Уша эркин ҳаракатлар юзасидан бошликнинг фикри суралган тақдирда ҳам ундан аник гап чикмайди, чунки у ходимларни яхши билмайди, колаверса, уларни хафа килиб қуйишдан куркади. Унинг фазовий психологик ҳолати «гурух ташкарисида».

Олимлар фикрича, бундай рахбар ишни олиб борган жамоаларда барча курсаткичлар доимо орқада, куним ҳам йук. Либерал рахбар ишда анархияни килиб қуйиб, куп турмай, бошка ердан иш кидиришга ҳаракат килади.

Юкорида баҳо берилган бошқариш услублари купрок лидерликка эмас, балки раҳбарликка тааллуқли, лекин илмий адабиётларда бу иккала ибора купинча синонимдай кулланади. Аслида энг яхши раҳбар узида барча лидерлик сифатларини ҳам мужассамлаштирган булади. Чунки соф ижтимоий психологик маънодаги лидернинг турлари турли шароитларда узида купрок намоён этадиган шахсий сифатларига кура табакаланади. М: лидер-ташкilotчи, лидер-ташаббускор, лидер-эрудит, жамоа хиссий-эмоционал ҳолатини бошқарувчи лидер, лидер билагон ва х.к. Яхши раҳбар ана шу лидер сифатларини билган ҳолда, уларни узида тарбиялаши ва жамоадаги лидерлар билан ҳамкорликда ишлай олиши керак.

Охириги йилларда Москва ва бошқа йирик илмий марказларда утказилган тадқиқотлар натижасида шундай ҳулосага келиндики, аслида ҳаётда соф демократ ёки соф авторитар раҳбарни учратиш кийин, лекин учраган пайтда ҳам улар бир жамоани узок муддат бошқара олмасликлари маълум булди. Шунинг учун ҳам улар вазиятга боглик, вазият, конкрет жамоа, унда қабул килинган ҳатти-ҳаракат нормалари, шахслараро муносабатлар типи лидернинг ҳам, раҳбарнинг ҳам иш тактикаси ва услубини белгилайди, деган гоё қабул килинмокда. Лекин бу раҳбарлик услубларини психологик мазмун ва моҳиятини билишнинг амалий аҳамияти шундаки, ҳар бир услубда узига ҳос ижобий томон бор, мохир раҳбар узини-узи тарбиялар экан, ушаларнинг энг маъқули, айниқса, узи раҳбарлик килаётган жамоага мосларини тарбиялаши мақсадга мувофиқдир.

Раҳбарлик сифатлари.

Юкорида айтиб утилганидек, раҳбарда тугма қобилият булади деб ҳам айтиб булмайди, иккинчи томондан, раҳбар вазиятга қараб, стихияли тарзда тарбияланиб кетаверади деб ҳам булмайди. Минглаб шахс сифатлари ичида куплари раҳбарлик учун қулай ва маъқулдир. А.В.Петровский ана шундай ижобий сифатлардан 1,5

мингини санаб чиккан. Лекин уларнинг барчасини умумлаштирадиган, албатта, булиши лозим булган айрим сифат қобилиятлар борки,,ушлар хакида қискача тухталиб утмок лозим.

Авалло хар кандай рахбарда-интеллект, ақл-заковатнинг маълум нормаси булиши лозим. Бу норма яхши рахбар учун уртадан юкори булмоғи мақсадга мувофиқдир, чунки гений даражасидаги интеллектга эга булган рахбар билан ишлаш ходимлар учун қатор ноқулайликларни келтириб чиқаришини, бундай ақл-заковат қолганларнинг ижобий ривожланишига психологик тусиқ булишини амалиёт ва ҳаёт қурсатди.

Адабиётлар:

1. Петровский А.В. Умумий психология. Тошкент. Ўқитувчи, 1992.
2. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. -М., Педагогика, 1973.
3. Анастаси А. Психологическое тестирование. -М., Педагогика, 1982.
4. www.newhorizons.org.
5. www.researcherswithoutborders.org.
6. www.thelearningweb.net.
7. www.ref.uz