



Socio-psychological image of a modern leader and organization of his work

Sayora ERGASHEVA¹

Karshi State University

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 2021

Received in revised form

30 January 2022

Accepted 20 February 2022

Available online

15 March 2022

Keywords:

management,
manager,
employee,
profession,
labor collective,
interpersonal relations,
communication,
ability,
skill.

ABSTRACT

In this article, the socio-psychological image of a modern leader and the organization of his work are considered. In it, the author analyzes the organization of the work of the head. And also, the development of his managerial skills and abilities.

The research conducted by the author shows the study of the personality of a modern leader. And the creation of his socio-psychological image is relevant, respectively, to modern research.

2181-1415/© 2022 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol3-iss2/S-pp145-148>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Hozirgi zamon rahbarining ijtimoiy-psixologik qiyofasi va uning mehnatini tashkil etish

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

boshqaruv,
rahbar,
xodim,
kasb,
mehnat jamoasi,
shaxslararo munosabat,
muloqot,
qobiliyat,
mahorat.

Mazkur maqolada hozirgi zamon rahbarining ijtimoiy-psixologik qiyofasi va uning mehnatini tashkil etish masalalari o'rganilgan. Unda muallif tomonidan rahbar mehnatini tashkil etish, uning boshqaruv qobiliyatlari va mahoratini o'stirish masalalari tahlil etilgan. Muallif tomonidan olib borilgan tadqiqotlar zamonaviy rahbar shaxsini o'rganish va uning ijtimoiy-psixologik qiyofasini yaratish masalalari har doimdagidan ham dolzarb ekanligini ko'rsatmoqda.

¹ Lecturer, Department of Psychology, Karshi State University. Karshi, Uzbekistan.

Социально-психологический образ современного лидера и организация его работы

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

управление,
менеджер,
сотрудник,
профессия,
трудовой коллектив,
межличностные
отношения,
общение,
способность,
умение.

В данной статье, рассматривается социально-психологический образ современного лидера и организация его работы. В ней, автор анализирует организацию работы руководителя. А также, развитие его управленческих навыков и способностей.

Исследования, проведенные автором, показывают, что изучение личности современного лидера. И создание, его социально-психологического образа, актуальны соответственны, современным исследованиям.

O'zbekiston Respublikasi o'zining davlat mustaqilligini qo'lga kiritgani va iqtisodiy taraqqiyot yo'lini tanlab, xalq xo'jaligining barcha sohalarini rivojlantirish sari dadil odimlayotgani tahsinga loyiqdir. Albatta, bunda mamlakatimiz Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev rahnamoliklari ostida rahbarlik va boshqaruv masalalariga alohida e'tibor berilayotgani yutuqlar ko'lamini oshirayotir. Quvonarlisi, o'tgan davrda O'zbekiston davlat boshqaruvining tashkiliy-tarkibiy qismlarini tashkil etuvchi barcha bo'g'inlarida huquqiy va iqtisodiy asoslar yaratilganini jahon hamjamiyati ham e'tirof etmoqda. Zotan, jamiyat taraqqiyoti yoki tanazzulining asoslari aynan rahbarlik lavozimida faoliyat ko'rsatayotgan shaxslarga har jihatdan bog'liq bo'lib, ular kelajakni oldindan ko'ra bilish, muammolar yechimini anglab, bartaraf etish choralarini izlab topa olish qobiliyatiga ega bo'lmog'i joiz.

Mustaqillik yillarida hukumatimizning bu jarayonda, avvalo, ishni milliy davlatning asoslarini, boshqaruv tizimini ishlab chiqish, milliy mentalitetimizdan, xalqimiz manfaatlaridan kelib chiqib, uning mukammal mexanizmini yaratishdan boshlaganligi maqtovga loyiqdir. Bu bejizga emas, albatta. Sababi, davlat va jamiyat qurilishi hamda boshqaruv strategiyasi ilg'or g'oyalarga asoslangan bo'lib, milliy rahbar kadrlar tayyorlash tizimini yaratishning o'zagini tashkil etadi. Shu bois ham mustaqillikka qadam tashlangan ilk kezlardanoq mamlakatimiz boshqaruv tizimida jahon va o'z amaliyotimizdan olingan boy tajribalarni rad etmagan holda davlat va jamiyat qurilishining tarixiy-milliy, an'anaviy g'oyalariga asoslangan zamonaviy boshqaruv usuliga o'tildi.

Hozirgi zamon rahbari o'zining ijtimoiy-psixologik qarashlari va ma'naviy dunyosi bilan o'tmishdoshlaridan keskin farq qiladi. Ayniqsa, butun jahonda globallashtirish jarayonlari ketayotgan bir davrda jamiyatni demokratlashtirish va modernizatsiyalash jarayoni rahbardan o'z zimmasidagi mas'uliyatni chuqur his qilishni, faoliyat jarayonida zamonaviy va an'anaviy tamoyillariga mos ravishda jamoani boshqarishni, yuksak mahoratga ega bo'lishni talab qilmoqda. Albatta, yuksak e'tibor, izchil islohatlar, barqaror taraqqiyot, yorqin istiqboldan ko'zlangan maqsad kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish ishiga har jihatdan bog'liq. Zotan, rahbarlik ham qobiliyat. Kishi ilmi bo'lgani bilan rahbarlikka xos qobiliyati bo'lmasa, u jamoani o'z orqasidan ergashtira olmaydi, aksincha, jamoani boshi berk ko'chaga kiritishi hech gap emas. Rahbarda ham bilim, ham tashkilotchilik xususiyati bo'lmog'i lozim.

Darvoqe, rahbarlik mezonini oddiy soʻzlar bilan ifodalab boʻlmaydi. Eʼtibor bilan qaralsa, taʼlim muassasasi boʻladimi yoki ishlab chiqarish korxonasi, budget sohasimi yoki nodavlat tashkiloti boʻladimi uni har jihatdan ravnaq toptirish, avvalo, rahbar va uning qoʻl-ostidagi boshqaruv mutaxassislariga bogʻliq. Uddaburon rahbar har doim davr bilan birga qadam tashlab, oqilona qarorlar qabul qiladi, vaziyatga toʻgʻri baho berib, xodimlarini himoya qiladi. Demak, bugungi zamonaviy rahbar kadrlarni tanlashda koʻndalang boʻladigan asosiy muammolarga yechim topib, jamoasidagilarni layoqatiga qarab ishga jalb etmogʻi lozim. Chunki boshqaruv jarayoni maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirilishi uchun rahbar idora qilishning qaysi boʻgʻinida boʻlishidan qatʼiy nazar muayyan qobiliyatlarga ega boʻlganlarni tanlay bilishi maqsadga muvofiqdir.

Bugungi kunda zamonaviy rahbar shaxsida professionalizm, barkamollik, qatʼiy xarakter, milliy qiyofasi, boshqaruv qobiliyati va boshqalarning boʻlishligi juda muhimdir. Bu jihatlar uning mansab pillapoyalaridan muvaffaqiyatli oʻtib, lavozimning keyingi bosqichlari uchun imkon yaratishi bilan muhim ahamiyatga ega. Ayniqsa, zamonaviy rahbar shaxsida bir qator qobiliyatlar, jumladan, tashkilotchilik, ishchanlik, muloqotmandlik, notiqlik, kechirimlilik, tashabbusga ilhomlantirish, ishbilarmonlik, tadbirkorlik va boshqa qobiliyatlarning boʻlishligi korxonada ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi. Birinchi rahbarning oʻzi har doim tashabbuskor, tadbirkor, ilmi va mehribon, oʻz ishining ustasi boʻlsa, oʻz qoʻl ostidagi har qanday kelajagi bor, yangilikka oʻch mutaxassislarning qadriga yetadi.

Rahbar shaxsida tashkilotchilik qobiliyatining oʻrni juda muhimdir. Mamlakatimizning taniqli psixolog olimi E.Gʻoziyevning eʼtiroficha, rahbarning tashkilotchilik tizimini tashkil qiluvchi omillardan biri uning ishlab chiqarishda moliyaviy va iqtisodiy masalalarni toʻgʻri va oqilona tashkil etishi hisoblanadi. Korxonani boshqarish tizimida rahbar oʻzining asosiy eʼtiborini ishlab chiqarishni rejalashtirish, korxonada kelajagini bashorat qilish, uning istiqboli yuzasidan qatʼiy qarorga kelish, iqtisodiy koʻrsatkichlarini hisoblab chiqish, noanʼanaviy yangi uslublarni joriy qilish orqali samaradorlikni yanada yuqori boʻlishiga erishish, ulkan vazifalarni bajarish yoʻlida jamoaning irodaviy birligini qaror toptirishga qaratishi maqsadga muvofiq sanaladi [4]. Shuningdek, u xodimlar oldida aniq va tushunarli maqsadlar qoʻyishi, ularning faolligini oshirib borishi, mahsulotning yuqori sifatli boʻlishi uchun harakat qilishi, ishlab chiqarishni muvofiqlashtirish, jamoani ijtimoiy rivojlantirishni boshqarishi zarur boʻladi.

Psixolog I. Maxmudov zamonaviy rahbar shaxsida muloqotmandlik qobiliyatining ahamiyatiga alohida urgʻu beradi. Mualliy tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda munosabatlar psixologiyasi, rahbarlik muloqotining shakllari, bosqichlari yuzasidan maʼlumotlar tahlil qilingan. I. Maxmudov boshqaruv muloqoti haqida gapirib, uni xodimlarni maʼlum tomonga yoʻnaltirish maqsadidagi oʻzaro maʼlumot almashinuv jarayoni sifatida taʼriflaydi. Uning taʼlimotida, rahbarlik ishida namoyon boʻladigan boshqaruv muloqoti quyidagi asosiy bosqichlarni oʻz ichiga olishi taʼkidlangan: 1) aloqa-kontakt oʻrnatish; 2) masalani muhokama qilish; 3) yechim variantlarini izlash; 4) qaror qabul qilish. Muallifning fikricha, ijobiy natijaga olib keluvchi rahbarlik muloqoti yuqorida taʼkidlangan bosqichlarning aynan shunday ketma-ketligida amalga oshadi. Aniqrogʻi, muloqot jarayonining samarali oʻtishi, koʻp jihatdan, shu bosqichlarni navbatma-navbat amalga oshirish bilan bogʻliq [3].

E. Yoziyev “Boshqaruv psixologiyasi” oʻquv qoʻllanmasida zamonaviy rahbar mehnatini ilmiy asosda tashkil etish masalalariga alohida eʼtibor qaratgan. Muallifning fikricha, rahbarning mehnatini ilmiy asosda tashkil qilishning eng muhim vazifalaridan

biri vakolatlarni taqsimlash va kooperatsiyalashning oqilona tizimini yaratishdan iboratdir. Bunda rahbarning tashkilot maqsadiga erishish yo'lida xodimlar bilan gorizontaal yo'nalishdagi munosabatlarga kirishishi hamda boshqaruv tizimida o'zi mas'ul bo'lgan vakolatlarning bir qismini xodimlarga taqsimlab berishi muhim ahamiyatga ega. Odatda, vakolatlarni o'z xodimlariga taqsimlash bilan rahbar, bir tomondan, ikkinchi darajali faoliyatlardan o'zini ozod qilsa, ikkinchi tomondan, qaror qabul qilish jarayoniga xodimlarni keng jalb etadi. Bu esa, o'z navbatida, qaror va topshiriqlarning joylarga o'z vaqtida yetib borishi, samarali ijro etilishi hamda umumiy nazoratning mukammal bo'lishligidan darak beradi [1].

Bugungi kunda mamlakatimizda boshqaruv mahkamalariga xotin-qiz rahbarlarni jalb etish, ularning ~~mehnatidan~~ mehnatidan samarali foydalanish masalalariga ham alohida e'tibor qaratilmoqda. Zotan, boshqaruv jarayonida xotin-qizlar orasidan rahbarlikka layoqatli, idora qilishning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar muayyan qobiliyatga ega bo'lganlarni tanlash o'ta muhim. Sababi, rahbarlik san'atini egallagan ayollarda tashkilotchilik, ishchanlik, muloqotmandlik, salohiyat, mehnatga bo'lgan munosabat, tashabbusga ilhomlantirish, konstruktiv, gnostik va boshqa qobiliyatlarning bo'lishligi korxonada ishlab chiqarish samaradorligini oshiradi.

Jumladan, shu to'g'ridagi V. Karimovaning gender-menejmentga bag'ishlangan izlanishlari muhim ahamiyatga ega bo'lib, ularda ayolning u yoki bu boshqaruv lavozimini egallashga mos yoki mos emasligi, erkak va ayol rahbarlar muvaffaqiyatga erishishidagi farqlar, ularning ish uslublari, shaxs xususiyatlari, fazilatlar va jinsiy tafovutlari haqida muayyan fikrlar bildirilgan. V. Karimova va uning shogirdlari tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar shundan darak beradiki, erkak va ayol rahbarlarning boshqaruvda muvaffaqiyatga erishishlarida aytarli katta farq, tafovutning mavjud emasligi kuzatilgan. Hatto ayrim jabhalarda, jumladan, muomala madaniyatida, o'z fikrini himoya qilish, omma oldida dadil gapirish, suhbatdoshni eshitish va holatini tushunish, ya'ni empatiya hissi bo'yicha ham ayol rahbarlar erkaklarni ortga qoldirganlar [2].

Xullas, bugungi huquqiy demokratik jamiyatda rahbarlik qila oladigan zamonaviy rahbar xodimlarni tanlash, ularni joy-joyiga qo'yish, kasbiy mahoratini oshirish va qayta tayyorlash doimiy dolzarb vazifa sanaladi. Buning uchun, albatta, rahbar kadrlarni zamon talablari darajasida tayyorlash, ular faoliyat ko'rsatayotgan tarmoq va sohalari bo'yicha ixtisoslashtirilgan malaka oshirish kurslarida maxsus dasturlar asosida qayta tayyorlash va o'qitish ishlarini tashkil etish maqsadga muvofiqdir. Rahbarning har tomonlama barkamolligi, aql-zakovati, xodimlarning individual xususiyatlarini hisobga olgan holda ijtimoiy topshiriq va majburiyatlarni taqsimlashi, odamlar bilan o'zaro munosabatlarda tezkorlik bilan moslashishi, hayotiy vaziyatlarda ularning ruhiy holatini inobatga olishi, ishlovchilarni qiziqtirish, ularni rag'batlantirishning yo'l va vositalarini topishi bugungi rahbar shaxsini bezaydigan muhim xususiyatlardir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Yoziyev E. Boshqaruv psixologiyasi. – Q.: Fan va ta'lim, 2021, – B. 384.
2. Karimova V., Hayitov O., Djalalova S. Boshqaruv psixologiyasi. – T.: Fan va texnologiya, 2008, – B. 208.
3. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. – T.: YUNAKS-PRINT MCHJ, 2006. – B. 232.
4. G'oziyev E., Toshimov R. Menejment psixologiyasi. – T.: O'zMU, 2001. – B. 144.