

RAXBAR KADRLARNING INNOVATSION YETAKCHILIGINING IJTIMOIY PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

Sh.B.Saparov – *psixologiya fanlari nomzodi, dotsent*

T.A.Nurabullaev – *ilmiy tadqiqotchi*

Ajiniyoz nomidagi Nukus davlat pedagogika instituti

Tayanch soʻzlar: ijtimoiy-psixologik koʻnikmalar, innovatsion yetakchilik, faol tinglash, nizolarni boshqarish, oʻz-oʻzini rivojlantirish, muvaffaqiyatli mutaxassis, koʻnikmalarni rivojlantirish, amaliyot.

Ключевые слова: социально-психологические навыки, инновационное лидерство, активное слушание, управление конфликтами, саморазвитие, успешный профессионал, развитие навыков, практика.

Key words: socio-psychological skills, innovative leadership, active listening, conflict management, self-development, successful specialist, skill development, practice.

Kirish. Innovatsion yetakchilik oʻzgarishlar tez sodir boʻlayotgan va raqobat shiddatli boʻlgan zamonaviy dunyoda tashkilotni muvaffaqiyatli boshqarishning asosiy tarkibiy qismidir. Samarali innovatsion rahbar boʻlish uchun maʼlum ijtimoiy-psixologik koʻnikma va fazilatlariga ega boʻlish kerak. Birinchidan, innovatsion rahbar kelajak haqida aniq tasavvurga ega boʻlishi va uni va jamoani oʻz maqsadlariga erishishga yoʻnaltiradigan strategiyaga ega boʻlishi kerak [3]. Ushbu tasavvur xodimlar uchun rahbarning maqsadlarini baham koʻrishi va ularga erishish uchun ishlashi uchun ilhomlantiruvchi va ragʻbatlantiruvchi boʻlishi kerak. Ikkinchi muhim ijtimoiy-psixologik xususiyat empatiyadir. Xodimlarning his-tuygʻulari va ehtiyojlarini tushunish va idrok etish qobiliyati rahbarga jamoada ishonchli munosabatlarni oʻrnatishga yordam beradi, bu esa aloqa va hamkorlikni yaxshilashga yordam beradi. Bundan tashqari, innovatsion rahbar oʻz jamoasi orasida ijodkorlik va innovatsion gʻoyalarni ragʻbatlantirishi kerak. Xodimlarning ijodkorligini rivojlantirish innovatsion yechimlarning paydo boʻlishiga va tashkilotning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi. Oʻzgarishlarni boshqarish qobiliyati ham innovatsion yetakchilikning muhim jihati hisoblanadi. Rahbar tashkilotda sodir boʻlayotgan oʻzgarishlarga samarali javob berishi va xodimlarning mumkin boʻlgan qarshiligini yengib, innovatsiyalarni amalga oshirish jarayonini boshqarishi kerak [5]. Va nihoyat, yaxshi muloqot qobiliyatlari innovatsion yetakchilikda muhim rol oʻynaydi. Rahbar oʻz gʻoyalarini aniq ifoda eta olishi, jamoani birgalikda ishlashga ilhomlantirishi va hamkasblari bilan ochiq va konstruktiv muloqotni rivojlantirishi kerak. Umuman olganda, innovatsion yetakchilikning ijtimoiy-psixologik jihatlari tashkilotning muvaffaqiyatli rivojlanishi va maqsadlarga erishish uchun katta ahamiyatga ega. Ushbu sohalarida yetakchining koʻnikmalari va fazilatlarini doimiy ravishda takomillashtirish unga oʻzgarishlarning haqiqiy agenti boʻlishga yordam beradi va oʻz jamoasini innovatsiyalar sohasida katta yutuqlarga ilhomlantiradi.

Tadqiqot obyekt. 1. Rahbarlarning Psixologik Xususiyatlari: Rahbarlarning shaxsiy xususiyatlari, jumladan, xarakteri, qaror qabul qilish uslubi, ijtimoiy moslashuvchanligi va stresga chidamliligi. 2. Innovatsion Yetakchilik Koʻnikmalari: Bu koʻnikmalar rahbarning yangiliklarni qabul qilishiga, yangi gʻoyalarni ilgari surishiga va islohotlarni amalga oshirishga qanchalik qodir ekanligini oʻz ichiga oladi. Shuningdek, bu borada rahbarning ijodkorligi va tashabbuskorligi ham muhim hisoblanadi. 3. Ijtimoiy Muloqot va Jamoa Boshqaruv Usullari: Rahbarning jamoa bilan muloqoti, jamoa ichida va tashqarisida oʻzaro munosabatlarni qanday boshqarishi, jamoaviy ishlarni qanday tashkil etishi, konfliktlarni qanday hal etishi kabi jihatlar. 4. Motivatsion Usullar: Rahbarlar qanday motivatsion usullar qoʻllaydi, ularning jamoaviy ishga va innovatsion faoliyatga qanday taʼsiri borligi.

Tadqiqot metodlari. 1. Soʻrovnomalar va Anketalari: Rahbar kadrlar va ularning jamoalari oʻrtasida oʻtkazildi. 2. Kuzatuvlar: Rahbarlarning ish jarayonida oʻzaro muloqot va boshqaruv usullari kuzatildi.

Olingan natijalar va ularning tahlili. Innovatsion yetakchilik tashkilotning rivojlanishi va muvaffaqiyatli ishlashida muhim rol oʻynaydi. Rahbarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari uning jamoani innovatsion gʻoyalarni amalga oshirishga ilhomlantirish va ragʻbatlantirish qobiliyatiga sezilarli taʼsir koʻrsatadi. Ishonch va qoʻllab - quvvatlash, oʻzgarishlarni boshqarish qobiliyati, aloqa va jalb qilish, ijodiy fikrlashni qoʻllab-quvvatlash, hurmat va tushunish innovatsiyalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishda muhim rol oʻynaydi. Yangi boshlanuvchilar uchun ishonch va qoʻllab-quvvatlash muvaffaqiyatli innovatsion yetakchilikning asosiy elementlari hisoblanadi. Xodimlar bilan ishonchli munosabatlarni oʻrnatishga va ularni qiyin paytlarda qoʻllab-quvvatlashga qodir boʻlgan rahbar har bir jamoa aʼzosi oʻzini ishonchli his qiladigan va innovatsiyalar jarayoniga hissa qoʻshishga undaydigan muhit yaratadi. Oʻzgarishlarni boshqarish qobiliyati innovatsiyalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishda ham muhim rol oʻynaydi [8]. Innovatsiya koʻpincha tashkilotdagi oʻzgarishlarni oʻz ichiga oladi va innovatsion rahbar ushbu oʻzgarishlarni qabul qilishi va boshqarishi kerak. Aniq rejalashtirish, jamoaning fikr-mulohazalariga qaror qabul qilishda moslashuvchanlik yetakchiga jamoani oʻzgarishlar orqali muvaffaqiyatli boshqarish va yuzaga kelishi mumkin boʻlgan toʻsiqlarni engib oʻtishga imkon beradi. Muloqot va jalb qilish muvaffaqiyatli innovatsion yetakchilikning asosiy omilidir. Jamoa bilan samarali muloqot qilish, xodimlarning fikrlari va gʻoyalarini tinglash qobiliyatiga ega boʻlgan rahbar jamoaviy ijodkorlik va innovatsiyalarni amalga oshirish uchun sharoit yaratadi. Fikr-mulohazalarga ochiqlik va konstruktiv muloqot rahbarga eng yaxshi echimlarni topishga va innovatsion loyihalarni amalga oshirishda muvaffaqiyat qozonishga yordam beradi. Ijodiy fikrlashni qoʻllab-quvvatlash ham innovatsion jarayonda muhim rol oʻynaydi. Oʻz xodimlarida ijodkorlik va innovatsiyalarni ragʻbatlantiradigan rahbar tashkilotda innovatsion salohiyatni rivojlantirishni ragʻbatlantiradi. Gʻoyalarni erkin ifoda etish uchun sharoit yaratish, aqliy hujumlarni amalga oshirish va tajribalarni ragʻbatlantirish jamoaga innovatsion echimlarni topishga va kompaniyaning raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradi [4]. Va, albatta, innovatsion rahbar tomonidan hurmat va tushunish ijobiy ish muhitini shakllantirishda muhim rol oʻynaydi. Oʻz xodimlarining fikrlari va qadr-qimmatini hurmat qiladigan rahbar innovatsiyalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish va jamoaning motivatsiyasini oshirish uchun sharoit yaratadi. Hurmat va tushunish xodimlar bilan yaqin munosabatlarni oʻrnatishga va innovatsiyalarni rivojlantirish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratishga yordam beradi. Shunday qilib, innovatsion rahbarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari tashkilotda innovatsion gʻoyalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishda hal qiluvchi rol oʻynaydi. Ushbu xususiyatlarning rivojlanishi yetakchiga jamoaga samarali taʼsir koʻrsatishga, uni ishga ijodiy va innovatsion yondashishga ilhomlantirishga imkon beradi va tez oʻzgaruvchan bozor sharoitida tashkilotni rivojlantirish uchun muvaffaqiyatli strategiyalarni yaratishga yordam beradi.

Innovatsion yetakchilikning ijtimoiy-psixologik ko'nikmalarini rivojlantirish uchun quyidagi amaliy tavsiyalardan foydalanish mumkin:

1. Faol tinglash. Ijtimoiy-psixologik yetakchilikning asosiy ko'nikmalaridan biri bu tinglash va xodimlarga o'z fikrlari va g'oyalarini ifoda etish imkoniyatini berishdir.

2. Empatiyaning rivojlanishi. Empatiya ijtimoiy-psixologik yetakchilikning asosiy mahoratidir. Xodimlardan his-tuyg'ulari va tajribalarini tushunishga va his qilishga intilish, ularning o'rniga qo'yish, qo'llab-quvvatlash va hamdardlik ko'rsatish. Aloqa, psixologik treninglar, psixologiya bo'yicha adabiyotlarni o'qish orqali empatiyani rivojlantirish mumkin.

3. Mojarolarni boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirish. Mojarolar ko'pincha innovatsiyalarni amalga oshirishda yuzaga keladi va ularni samarali boshqarish imkoniyatiga ega bo'lish muhimdir [6].

4. Doimiy o'z-o'zini rivojlantirish. Innovatsion yetakchilik doimiy o'rganish va o'z-o'zini rivojlantirishni talab qiladi. Master-klasslarda, treninglarda, yetakchilik, psixologiya, aloqa kurslarida ishtirok etish muhimdir. Ijtimoiy-psixologik ko'nikmalarni, muloqotni, shaxsiyat psixologiyasini rivojlantirish bo'yicha adabiyotlarni o'qish mumkin [10].

Ushbu amaliy ko'rsatmalarga rioya qilish va doimiy ravishda o'z ustida ishlash orqali innovatsion yetakchilikning ijtimoiy-psixologik ko'nikmalarini sezilarli darajada yaxshilash va jamoa uchun yanada muvaffaqiyatli va ilhomlantiruvchi yetakchiga aylanish mumkin.

Xulosa. Xulosa qilib aytishimiz mumkinki, innovatsion yetakchilikda ijtimoiy-psixologik ko'nikmalarni rivojlantirish rahbarning muvaffaqiyatli ishinining muhim elementi. Ushbu ko'nikmalar rahbarga xodimlar bilan samarali muloqot qilish, ularni ijodkorlik va rivojlanishga ilhomlantirish, nizolar va muammolarni boshqarish imkonini beradi. Faol tinglash, empatiya, aloqa, nizolarni boshqarish va doimiy o'z-o'zini rivojlantirish ko'nikmalarini amaliy rivojlantirish orqali rahbar nafaqat muvaffaqiyatli mutaxassis, balki yanada samarali va ta'sirchan rahbarga aylanishi mumkin. Doimiy amaliyot va olingan bilimlarni amalda qo'llash sizning ijtimoiy-psixologik ko'nikmalingizni yaxshilashga va innovatsiya va yetakchilikda yangi marlarni zabt etishga yordam beradi. Innovatsion yetakchilik ijtimoiy-psixologik ko'nikmalarni rivojlantirish bilan chambarchas bog'liq, shuning uchun bu masalaga rahbar va umuman tashkilot sifatida muvaffaqiyatga erishish uchun alohida e'tibor qaratish lozim.

Adabiyotlar

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации / И.К. Адизес. -СПб.: -Питер: 2007. -С. 384.
2. Аксеновская, Л.Н. Ордерное понимание организационной культуры / Л.Н. Аксеновская. // Психологический журнал. - 2009. №4. -С. 25-32.
3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. -М.: Юрайт, 2014. -С. 381.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. -М.: Академия, 2013. -С. 224.
6. Батлер-Боудон, Т. Бизнес и инновации. / Т. Батлер-Боудон, П.Ф. Друкер. -М.: Эксмо, 2012. -С. 432.
7. Белинская Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. - М.: Academia, 2009. -С. 304.
8. Блейк Э. Теория социальной идентичности в контексте организации / Э. Блейк, М. Фред // Организационная психология. - 2012. №1. -С. 4-27.
9. Липатов С.А. Управление персоналом развивающейся организации / С.А. Липатов // Организационная психология. 2014. №2. Т. 4. -С. 92-95.
10. Луговая Е.С. Инновации как основа модернизации современного общества / Е.С. Луговая. - Вестн. Волгогр. гос. ун-та. - Сер. 7. Филос. 2012. №2(17). -С. 103-108.
11. Манфред К. Де В. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / К. Де В. Манфред. 2-е изд. -М.: «Альпина Бизнес Букс», 2005. -С. 312.

REZYUME. Ushbu maqolada rahbar xodimlarning muvaffaqiyatli innovatsion yyetakchiligi uchun zarur bo'lgan asosiy ijtimoiy-psixologik xususiyatlar tahlil qilinadi va ularni rivojlantirish va takomillashtirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ko'rib chiqiladi.

РЕЗЮМЕ. В данной статье мы проведем анализ основных социально-психологических особенностей, необходимых для успешного инновационного лидерства руководящих кадров, и рассмотрим практические рекомендации по их развитию и улучшению.

SUMMARY. In this article, it is analyzed the main socio-psychological characteristics necessary for successful innovative leadership of senior personnel, and considered practical recommendations for their development and improvement.

ПСИХОЛОГИЯ ФАНИНИНГ ДОЛЗАРБ ВАЗИФАЛАРИДАН БИРИ

Л.С.Турсунов – психология фанлари номзоди, доцент

Низомий номидаги Тошкент давлат унверситети

Таянч сўзлар: ахборот бўронлари, ёшлар тарбияси, ўзликни англаши, билимлар, ўзлаштириш, ажримлар, нотўлиқ оилалар, шахслараро, муносабат, миллий кадрият, фидоий.

Ключевые слова: информационные бури, образование молодежи, самосознание, знание, мастерство, решения, неблагополучные семьи, межличностное, отношение, национальная ценность, самоотверженность.

Key words information storms, youth education, self-awareness, knowledge, mastery, decisions, dysfunctional families, interpersonal, attitude, national value, selflessness.

XXI асрнинг дастлабки чораги якунланиши арафасида дунё миқёсида юзага келаётган ижтимоий, иқтисодий, экологик, тиббий ҳамда турли муаммолар инсониятни боши берк кўчага олиб қириб қўяётганлиги ҳеч кимга сир эмас. Турли ахборот бўронлари оқими, ёшлар тарбияси, ўзлигини англаши ва билимларни ўзлаштиришга таъсири оқибатлари эртани ўйловчи ҳар қандай тарракийпарвар инсонни хаяжонга солмай қўймайди. Оилавий ажримлар, нотўлиқ оилаларни қўпайиши, етимлик аламида ўсаётган ёшлар ва жиноятчиликни ошиб бориши қайси бир миллатпарвар инсонни бефарқ қолдириши мумкин. Замондошларни ўзаро беэтиборликлари, шахсни ўз қобиғига ўраниб олаётганлиги, шахслараро муносабат узоклашиб бораётганлиги миллий кадриятларни ўйловчи қайси бир ўз даврини фидоий инсонни четлаб ўтиши мумкин?

Юқоридаги ваҳимали саволларни исталганча давом эттириш мумкин. Аммо уларни жавобига келганида ҳар қандай даража қомилликка эришган инсон ҳам ўйга толиб қолиши табиий ҳол ҳисобланади. Санаб ўтилган муаммоларнинг юзага келишининг сабабчиси шахс эканлигини тан олишимиз нуктаи назаридан ёндошадиган бўлсак, инсоншунослик билан машғул фанлардан бири психологияни долзарб вазифаларига оид мулоҳазаларимиз билан фикр алмашишимиз фойдадан холи бўлмаса керак.

Психология фанини мамлакатимиз ҳудудидаги филогенезига эътиборимизни қаратадиган бўлсак салмоқли тарихига эга эканлигини қўришимиз мумкин. Аммо шунинг ҳам таъкидлаб ўтишимиз керакки, сўнгги ўн беш йилликдаги каби космик тезликда психологияни ривожланишини психология фани тарихи билан шуғулланувчи мутахассислар эслай олмасликлари аниқ.