

РАХБАР ҚОБИЛИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК ТАФСИФИ

Ш.Б.Сапаров – психология фанлари номзоди, доцент

Ажиниёз номидаги Нукус давлат педагогика институти

Таянч сўзлар: рахбар психологияси, қобилиятлар, рахбар шахси, низоларни бошқариш, ўз-ўзини ривожлантириш, муваффақиятли мутахассис, кўникмаларни ривожлантириш, амалиёт.

Ключевые слова: психология управления, способности, личность руководителя, управление конфликтами, саморазвитие, успешный профессионал, развитие навыков, практика.

Key words: psychology of management, abilities, personality of the leader, conflict management, self-development, successful specialist, skill development, practice.

Бошқарув жараёнини мақсадга мувофиқ равишда амалга ошириш учун рахбар идора қилишнинг қайси бўғинида бўлишдан қатъий назар муайян қобилиятларга эга бўлиши керак. Рахбар ўзининг шахсий фазилатлари, мустахкам характери, кучли иродаси, барқарор хиссиёти барча нарсаларга ва жабҳаларга нисбатан махсус қобилиятлари билан халқ хўжалишнинг бошқарува олади, холос. Чунки фан ва техниканинг ривожини, одамларда онглилик даражасининг юксак кўрсаткичи, ижтимоий тажрибаларнинг таъсирчан кучи, кишиларнинг муайян билимларга эга эканлиги рахбарнинг комил инсон камолоти поғонасида кўтарилишини тақозо этади.

Хозирги замонда буйруқ, кўрқитиш, зўрлик билан меҳнаткашларга муомала қилиб бўлмайди, ундай даврлар ижтимоий турмуш майдонидан аллақачонлар чиқиб кетган. Давлат микёсида юз бераётган демократик ўзгаришлар, сўз ва виждон эркинлиги, миллий истиқлолга эришганлик, миллий ўзлигини англаш, ҳуқуқий ҳимояланганлик фуқаролар онгини янада юксалишга олиб келади. Йигирма биринчи аср арафасида одамлар ўзларининг ўтмишдош ҳамюртларидан жуда кўп жихатлари билан кескин тафовутланади.

Туб ўзгаришлар натижасида уларда мустақил фикрлаш ва иш юритиш, шахсий режаларини рўйбга чиқариш йўллариини излаш имкониятлари вужудга келди. Бугунги кундаги рахбар ижтимоий ҳаётдаги муносабатлар, уларнинг тузилиши ва моҳияти билан яқиндан таниш бўлиши, бошқарув жараёнида уларни ҳисобга олишни тақозо қилади. Тобе кишилар, ижрочилар, ёрдамчилар орасида рахбар ўзининг ҳар томонлама устуворлиги билан обрў-эътибор, нуфуз орттириши мумкин, акс холда ишлаб чиқариш самарадорлиги, деҳқончилик махсуддорлиги, ходимларнинг ижодий фикрлаши тўғрисида сўз бўлиши ҳам мумкин эмас.

Рахбар шахси баркамоллиги, қатъий характери, миллий қиёфасидан ташқари бир қатор қобилиятларига эга бўлиши табиий равишда обрў қозонишга пухта негиз ҳозирлайди, лавозимнинг кейинги босқичлари учун имкон яратади, истиқбол режаларини рўйбга чиқаради. Бизнингча, қуйида мулоҳаза юритиладиган қобилиятлар рахбар кадр учун жуда муҳим ҳисобланади.

1. Ташкилотчилик қобилияти. Рахбар кадр бозор иқтисодиёти даврида ўта удабурон, ишбилармон, муассаса ёки корхонанинг, идора ёки илмий марказнинг олдида турган вазифаларни мақсадга мувофиқ, собитқадамлик билан бажаришни уюштира олиш имкониятига эга бўлиши керак. Ташкилотчилик тизимида тахминан қуйидигилар қиради: а) рахбарлик қилаётган ишлаб чиқаришда молиявий ва иқтисодий масалаларни тўғри ва оқилона ташкил қилишлик, вақтдан биров илгарилаб кетиш хиссиёти ва тез пайқаш имконияти билан қуроллана олишлик; б) янги гоёлар, йўналишлар, ишлаб чиқариш технологияси, чет эл илғор тажрибасини маҳаллий шароитга, ходимларнинг савиясига мослаштирган ҳолда амалиётга татбиқ этишлик; в) фавқулоддаги ишлаб чиқариш муаммосини тезкорлик билан ҳал қила олишлик, ўз вақтида индивидуал ёки жамоавий қарор қабул этишлик, бу борада нуқсонларга камроқ йўл қўйишлик; г) ходимлар, ишлаб чиқариш аъзолари, ўринбосарлар, ёрдамчилар хиссиёти ва меҳнатга психологик муносабати хусусиятини баҳолай олишлик ҳамда кескин ўзгаришлар яшаш учун

муайян чора ва тадбирлар қўллашлик (рағбатлантириш, жазолаш, танбех бериш, эътироз билдириш, хотир-жамлик, реал ваъдалар бериш муросага келишлик); д) тобе кишилар жинси, ёши, ақлий ва жисмоний имкониятини ҳисобга олиб фаолиятни ташкил қилишга одатланганлик; е) ижрочилар қобилияти, истеъдоди, меҳнат стажини, интилиши, қизиқшини, иродавий хусусияти, жонбозлиги сингари фазилатларга биноан иш тақсимлашни йўлга қўйишлик; ж) махсудот сифати ва самарадорлиги юзасидан узлуксиз равишда гамхўрлик қилишлик, рентабел хўжаликка айлантириш учун дойимо қайғуришлик; з) корхона истиқболи ва ходимлар ижтимоий ҳимояси учун ҳамиша гамхўрлик қилиш.

2. Иймон-эътиқодга, фаол ҳаётий позицияга йўналганлик қобилияти. Рахбар иймон-эътиқодли, муайян ҳаётий позицияли, мустахкам иймонли, соф, ростгўй, самимий, жонкуяр, инсонпарвар, ватанпарвар фазилатли инсон бўлмоғи - ходимлар учун ибратнамуна вазифасини бажармоғи лозим. Токи сўз билан иш бирлиги ишлаб чиқариш амалиётида бевоқифа ўз ифодасини топсин, бошқалар унинг хатти-ҳаракати ва кишилар билан муносабатида тақлид қилишга одатлансинлар. Рахбар корхона ёки муассасанинг кўзгуси, маънавият, кадрият ва шахслараро муносабат мезонига айландсин. Поклик, масъулият, фидойилик намунаси тақлид учун замин ҳозирласин, баркамоллик учун интилиш туйғусини вужудга келтирсин.

3. Нутқий қобилият. Рахбар саводхон сўзлашга ва нотиклик санъатига эга бўлиши шарт. У тевақатрофдагилар билан узлуксиз равишда муомалага киришиб турганлиги туфайли нутқи ихчам, маъноли, оҳангдор, муайян ритм, темп, частотали бўлишлари муҳим аҳамиятга эга. Нутқнинг жарангдорлиги, сўзлашганда пауза, мантиқий ургуга риоя қилишлик унинг таъсирчанлигини оширади.

Фавқулодда, тасодифий ҳолатларда нутқ сўзлаш, фикр алмашиш лозим бўлса, у ҳолда сира хиссиётга берилмаслик, ўзини қўлга олиб, охишта, лавозими ва имтиёзини кўз ўнгига келтириб нутқ фаолиятини амалга ошириш зарур. Маълумки, нутқнинг нуқсони, мазмунсизлиги, таъсирчанлик даражаси заифлиги рахбар нуфузи ва обрўсига путур еткази.

4. Нуфуз (обрў)га эга бўлишлик. Рахбар ўзининг нуфузи билан бошқаришни амалга ошира олади, холос. Лекин эгалланган лавозим туб маънодаги обрў келтирмайди, чунки кишиларнинг унга нисбатан муносабати вақтли хусусиятга эга бўлади. Барқарор, ҳақиқий нуфуз эгаллаш табиий равишда амалга ошади. Рахбар ўзининг шахсий хусусиятлари, билимдонлиги, ақл-фаросатлиши, мустахкам иродаси, салоҳияти, истеъдоди, таланти, фидойилиги, баркамоллиги, камтарлиги, самимийлиги, сўзнинг ҳақиқийлиги билан обрў орттириш уқувчанлигига эришади. Сохталик, ақобирлик, шахсиятпарастлик, сафсатабозлик, қаттиққўллик ҳеч қачон чин нуфуз қозонишга олиб келмайди. Рахбар учун ҳар бир нарсга оддий, пухта, табиий, ҳуқуқий, одатий тусга эга бўлиши мақсадга мувофиқ.

5. Перцептив (идрок қилиш) қобилияти. Рахбар учун биринчи ва иккинчи даражали масалалар бўлиши мумкин эмас, чунки ҳаёт муайян қисмлардан ташкил топган бўлади, худди шу боис барча нарсаларга эътибор қилиш керак. Рахбар қисқа вақт оралиғида ишлаб чиқариш участкалари, бўлимлари, аъзолар, амалдорлар

ва ёрдамчи ходимлар ташки қиёфаси, ишга тайёрлиги, меҳнат фаолиятини ташкил қилишга тахтлиги, техниканинг созилиги, кишиларнинг қайфияти бўйича маълумот олиш фазилати перцепцияда ўз ифодасини топади [1]. Қисқа вақт ичида умумий ҳолат билан танишиш - ишлаб чиқаришни қандай асосга қўйиш учун муайян негиз юзага келтиради, айрим олдидан қўзланган режаларга ўзгартиришлар киритилади.

6. Дидактик қобилият. Рахбар бевосита педагог бўлмаса-да, лекин унинг фаолияти маълум ахборот ва хабарларни ўзга кишиларга етказиш билан боғлиқдир. Худди шу боис турли тоифадаги одамларга, мутахассисларга мураккаб билимлар, муаммолар ҳамда ахборотларни осон йўл билан тушунтириш уқувчанлиги муноқиша зарур. Айрим бир муаммони оддий қоровулдан тортиб то ўринбосарларгача сингдириш муайян қобилиятни тақозо этади. Фавқулоддаги ҳолатлар, вақт тақчиллиги рахбардан дидактик қобилиятга эга бўлишликни тақозо этади. У мазкур қобилиятни махсус машқлар, тренинглар ёрдами билан ижтимоий ҳаётда тажриба ортқиши орқали эгаллайди.

7. Академик қобилият. Ҳозирги замон талаби рахбар кадр ҳар томонлама камол топган РИСОН бўлишини тақозо қилади. Давлатлараро, миллатлараро, шахслараро, ихтисослараро амалга ошириш учун рахбар ҳар бир соҳадан минимал билимларга эга бўлиши, улардан ўз ўрнида муваффақиятли фойдаланиш лозим. Молиявий, иқтисодий, маънавий, мафкуравий, миллий, соҳалараро муаммолар муҳокама қилинаётганда рахбар шунчаки иштирокчи эмас, балки бахсининг тенг ҳуқуқда аъзосига айлансин. Муаммо моҳиятини тушунсин, унга ўз муносабатини бидирсин, токи оммадан тахсинлар олишга эришсин.

8. Дикқатни тақсимлаш қобилияти. Рахбарнинг фаолияти кенг қўламли, худди шу сабабдан у лоқайдликка йўл қўйиши мумкин эмас. Энг оддий нарсадан давлат аҳамиятига молик муаммогача масъул бўлганлиги туфайли рахбар синчков, теран, кузатувчан бир даврнинг ўзида бир неча объектларга ўз муносабатини билдира олиши лозим. Ўзтиборлиқ ходимларни ҳушёр тортиради, масъуллик эса тартиб-интизомни мустаҳкамлайди, лоқайдлик иллати муҳитни тарқ этади [2].

9. Психологик тахҳис (диагноз) қобилияти. Рахбар турли хусусиятли инсонлар билан ҳамкорлик қилади, уларни тарбиялайди, уларга иш ўргатади, етук мутахассис ёки мукамал шахс сифатида камол топтиради. Ҳар қайси инсоннинг келажакини оқилона тасаввур қилишдан иборат олдидан башорат этиш қобилияти рахбар учун муҳим аҳамиятга эга. Келажак учун кадрлар тайёрлаш, уларни лавозимларга қўтариш каби ғояларнинг барчаси рахбар учун тахҳис қобилиятини

тақозо этади, чунки аниқ мезонларга асослангандагина шахсининг фаолияти ва имкониятини тўғри баҳолаш мумкин, ҳолос. Нуксонларга йўл қўйиш мамлакат раҳнақига муайян даражада зарар келтиради, бундай ҳолатларнинг олдини олиш маъқул.

10. Муомала ва мулоқот ўрнатиш қобилияти. Рахбар ҳар хил ёшдаги, жинсдаги, касбдаги инсонлар билан мулоқотга киришади. Худди шу сабабдан у мулоқот мароми, муомала турлари, таркиблари, нутқи ва нутқсиз (сўзсиз) воситалар билан яқиндан танишиши, этник хусусиятлар, миллий анъаналар ҳамда миллий расм-русумларга риоя қилиш орқали муомала маданиятини эгаллай олади. Ҳар бир шахсининг индивидуал хусусиятларини ҳисобга олиб муомала ўрнатиш шахслараро муносабатни илиқлаштиради, ўзаро ишонч ва яқинлик туйғусини уйғотади, киришимли кишилар сафини кенгайтиради [1].

11. Ташаббусга, ижодга илҳомлантириш қобилияти. Турмушдаги айрим қийинчиликлар тўғрисида ибратли маълумотлар келтириш, ўткинчи заҳмат ортда қолиши юзасидан таасали бериш, уларнинг олдини олиш мумкинлигини асослаш орқали шахсни ижодга илҳомлаштириш қобилияти рахбар кадр учун мутлақо зарур. Фидоийлик туйғусини уйғотиш, ёшларда, мутахассисларда ташаббус ҳиссини вужудга келтириш - ишлаб чиқаришни ривожлантиради, давлат раҳноқи учун масъулиятли кадрлар тайёрлашга хизмат қилади.

12. Конструктив қобилияти. Ишлаб чиқариш учун янги технология устида фикр юритиш, тадқиқот ишларини йўлга қўйиш, муайян лойиҳалар ва проекцияларни режалангитириш, уларнинг натижаларини олдидан айтишдан иборат қобилият рахбар учун мутлақо шарт. Ўқув-тарбиявий ишларни такомиллантириш, мутахассис малакасини ошириш, иккинчи касбга йўналтириш, истеъдодли ёшларни чет эл фондлари ёрдами билан хорижий мамлакатларга ўқишга юбориш, муассасани қайта жиҳозлаш, маҳсулот қўламши кенгайтириш, қўшимча товарлар (моллар) ишлаб чиқаришни йўлга қўйишга раҳнамолик қилиш.

13. Гностик қобилият. Илмий тадқиқотга лаёқатлилик рахбар учун муҳим аҳамият касб этади. Унинг ибрат намунаси корхона, ташкилотнинг илмий лабораторияга айлантиришга олиб келади. Тадқиқот ишларига иқтидорли кишиларни тортиш, ишлаб чиқаришни такомиллаштириш рахбардан гностик қобилиятни талаб этади. Рахбарнинг ижодкорлиги оммавий тус олишга олиб келиши мумкин [3].

Таъкидлаб ўтилган рахбар шахсининг қобилиятлари муҳим аҳамият жалб этиб, характер, миллий қиёфа қандай роль ўйнаса, улар ҳам худди шундай қийматга эгадир. Уларни рахбарларда махсус шакллантириш билан камолот сари етаклаш мумкин бўлади.

Адабиётлар

1. Махмудов И.И. Бошқарув психологияси: Ўқув қўлланма. / Масъул муҳаррир: А.Холбеков. – Т.: 2006.

2. Қосимова Д.С. Бошқариш назарияси: Ўқув қўлланма. – Т.: ТДИУ, 2007.

3. Навитов О.Е. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma. O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. – Т.: 2019.

РЕЗЮМЕ. Ушбу мақолада рахбар ходимларнинг бошқарув жараёнида зарур бўлган қобилиятларнинг, психологик хусусиятлари таҳлил қилинади ва уларни ривожлантириш ва такомиллаштириш бўйича амалий тавсиялар қўриб чиқилади.

РЕЗЮМЕ. В данной статье мы проведем анализ психологических особенностей, способностей в процессе управления, необходимых для руководящих кадров, и рассмотрим практические рекомендации по их развитию и улучшению.

SUMMARY. This article deals with psychological characteristics, abilities in management process acquired for senior personnel and consider practical recommendations for their development and improvement.

MADANIYAT VA JAMIYATNING SHAXS PSIXOLOGIK SALOMATLIGIGA TA'SIRI

A.A.Sobirov – *psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori*

Buxoro davlat pedagoika instituti

Tavanch so'zlar: psixologik salomatlik, muvozanat, uyg'unlik, farovonlik, mantiqiy qayta ishlash qobiliyati, tanqidiy fikrlash, ijodkorlik.

Ключевые слова: психологическое здоровье, баланс, гармония, благополучие, способность к логической обработке, критическое мышление, творчество.

Key words: psychological health, balance, harmony, well-being, logical processing ability, critical thinking, creativity.

Kirish: Nega bugungi kunda biz qadimgi mutafakkirlarga qaraganda sog'liq haqida beqiyos ko'proq

ma'lumotga egamiz. Shu bilan birga uning kelib chiqishi, mohiyati haqidagi haqiqiy g'oyalardan juda uzoqmiz, inson