

RAHBAR SHAXSI VA TAFAKKURI SIFATLARINING JAMOA A'ZOLARI
FAOLIYATIGA TA'SIRINI TADQIQ ETISH

Allamuratov Baxodir Bekmurzayevich
Termiz davlat universiteti 2- kurs magistranti

Anotatsiya: *Rahbar shaxsi, uning asosiy sifat va xususiyatlari, rahbar shaxsining jamoa a'zolari faoliyatiga ta'sir qilishi, boshqarishi, ishning samarali usullari, boshqaruv jarayonida nativiylikni ta'minlash haqida ma'lumotlar berib o'tilgan.*

Kalit so'zlar: *Rahbar shaxsi, kadr, bozor iqtisodiyoti, psixologik tasnif, kommunikativlik, tashkilotchilik, tafakkur, nutq, sinchkovlik, harakter, boshqaruv.*

Boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirish uchun rahbar idora qilishning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar muayyan qobiliyatlarga ega bo'lishi kerak. Rahbar o'zining shaxsiy fazilatlari, mustahkam harakteri, kuchli irodasi, barqaror hissiyoti barcha narsalarga va jabhalarga nisbatan maxsus qobiliyatlari bilan xodimlarini boshqara oladi. Chunki fan va texnikaning rivoji, odamlarda ochiqlik darajasining yuksak ko'rsatkichi, ijtimoiy tajribalarning ta'sirchan kuchi, kishilarning muayyan bilimlarga ega ekanligi, rahbarning komil inson kamoloti pog'onasiga ko'tarilishini taqozo etadi. Rahbar shaxsi barkamolligi, qat'iy harakteri, milliy qiyofasidan tashqari bir qator qobiliyatlariga ega bo'lishi tabiiy ravishda obro' qozonishga puxta negiz hozirlaydi, lavozimning keyingi bosqichlari uchun imkon yaratadi, istiqbol rejalarini ro'yobga chiqaradi. Bizningcha, quyida mulohaza yuritiladigan qobiliyatlar rahbar kadr uchun juda muhim hisoblanadi. Rahbar qobiliyatining psixologik tavsifi:

1. Tashkilotchilik qobiliyati. Rahbar kadr bozor iqtisodiyoti davrida o'ta uddaburon, ishbilarmon, muassasa yoki korxonaning, idora yoki ilmiy markazning oldida turgan vazifalarni maqsadga muvofiq, sobitqadamlilik bilan bajarishni uyushtira olish imkoniyatiga ega bo'lishi kerak. Tashkilotchilik imkoniyatiga taxminan quyidagilar kiradi: Rahbarlik qilayotgan ishlab chiqarishda moliyaviy va iqtisodiy masalalarni, to'g'ri va oqilona tashkil qilishlik, vaqtdan biroz ilgarilab ketish hissiyoti va tez payqash imkoniyati bilan qurollana olishlik; yangi g'oyalar, yo'nalishlar, ishlab chiqarish texnologiyasi, chet el ilg'or, tajribasini mahalliy sharoitga, xodimlarning saviyasiga moslashtirgan holda, amaliyotga tatbiq etishlik; favquloddagi ishlab chiqarish muammosini tezkorlik bilan hal qila bilishlik, o'z vaqtida individual yoki jamoaviy qaror qabul etishlik, bu borada nuqsonlarga kamroq yo'l qo'yishlik; xodimlar, o'rinbosarlar, yordamchilar hissiyoti va mehnatga psixologik munosabati xususiyatini baholay olishlik hamda keskin o'zgarishlar yasash uchun muayyan chora va tadbirlar qo'llashlik. Masalan: Rag'batlantirish, jazolash, tanbeh berish, e'tiroz bildirish, xotirjamlik, real vadalar berish murosaga kelishlik. Shuningdek tobe kishilar jinsi, yoshi, aqliy va jismoniy imkoniyatini hisobga olib faoliyatni tashkil qilishga odatlanganlik; ijrochilar qobiliyati, iste'dodi, mehnat staji, intilishi, qiziqishi, irodaviy xususiyati, jonbozligi singari fazilatlarga binoan ish taqsimlashni yo'lga qo'yishdek ulkan vazifa turadi.

2. Rahbar tafakkuri mahsuli faol hayotiy pozitsiyaga yo'nalganlik qobiliyati. Rahbar iymon-etiqodli, muayyan hayotiy pozitsiyali, mustahkam harakterli, sof, rostgo'y, samimiy, jonkuyar, insonparvar, vatanparvar fazilatli inson bo'lmog'i - xodimlar uchun ibrat-namuna vazifasini bajarmog'i lozim. Toki so'z bilan ish birligi amaliyotda bevosita o'z ifodasini topsin, boshqalar uning xatti-harakati va kishilar bilan munosabatida taqlid qilishga odatlansinlar. Rahbar korxonaga yoki muassasaning ko'zgusi, manaviyat, qadriyat va shaxslararo munosabat mezoniga aylansin. Poklik, mas'uliyat, fidoiylik namunasi taqlid uchun zamin hozirlasin, barkamollik uchun intilish tuyg'usini vujudga keltirsin.

3. Nutqiy qobiliyat. Rahbar savodxon, so'zlashga va notiqlik sanati ega bo'lishi shart. U tevarak-atrofdagilar bilan uzluksiz ravishda muomalaga kirishib turganligi tufayli nutqi ixcham, manoli, ohangdor, muayyan ritm, temp, chastotali bo'lishligi muhim ahamiyatga ega. Nutqning jarangdorligi, so'zlashganda pauza, mantiqiy urg'uga rioya qilishlik uning tasirchanligini oshiradi. Favqulodda tasodifiy holatlarda nutq so'zlash, fikr almashish lozim bo'lsa, u holda sira hissiyotga berilmaslik, o'zini qo'lga olib, ohista, lavozimi va imtiyozini ko'z o'ngiga keltirib nutq faoliyatini amalga oshirish zarur.

4. Nufuzga ega bo'lish qobiliyati. Rahbar o'zining nufuzi bilan boshqarishni amalga oshira oladi, xolos. Lekin egallagan lavozim tub manodagi obro' keltirmaydi, chunki kishilarning unga nisbatan munosabati vaqtli xususiyatga ega bo'ladi. Barqaror, haqiqiy nufuzni egallash tabiiy ravishda amalga oshadi. Rahbar o'zining shaxsiy xususiyatlari bilimdonligi, aql-farosatliligi, mustahkam irodasi, salohiyati, istedodi talanti fidoiyligi, barkamolligi, kamtarligi, samimiyliги so'zning haqiqiyliги bilan obro' orttirish uquvchanligiga erishadi. Soxtalik, akobirlik, shaxsiyatparastlik, safsatabozlik, qattiqqo'llik hech qachon chin nufuz qozonishga olib kelmaydi. Rahbar uchun har bir narsa oddiy, puxta, tabiiy, huquqiy, odatiy tusga ega bo'lishi maqsadga muvofiq.

5. Pertseptiv (idrok qilish) qobiliyati. Rahbar uchun birinchi va ikkinchi darajali masalalar bo'lishi mumkin emas, chunki hayot muayyan qismlardan tashkil topgan bo'ladi. Xuddi shu bois barcha narsalarga e'tibor qilish kerak. Rahbar qisqa vaqt oralig'ida ishlab chiqarish bo'limlari, a'zolar, amaldorlar va yordamchi xodimlar tashqi qiyofasining ishga tayyorligi, mehnat faoliyatini tashkil qilishga taxtligi, ish faoliyatiga doir qurollarning sozligi, kishilarning kayfiyati bo'yicha ma'lumot olish fazilati persepsiyada o'z ifodasini topishi kerak. Qisqa vaqt ichida umumiy holat bilan tanishish - ishlab chiqarishni qanday asosga qo'yish uchun muayyan negizni yuzaga keltiradi, ayrim oldindan ko'zlangan rejalarga o'zgartirishlar kiritiladi.

6. Didaktik qobiliyat. Rahbar bevosita pedagog bo'lmasada, lekin uning faoliyati malum axborot va xabarlarini o'zga kishilarga etkazish bilan bog'liqdir. Xuddi shu bois turli toifadagi odamlarga, mutaxassislariga murakkab bilimlar, muammolar hamda axborotlarni oson yo'l bilan tushuntirish o'kuvchanligi mutlaqo zarur. Ayrim bir muammoni oddiy qorovuldan tortib to o'rinbosarlargacha singdirish muayyan qobiliyatni taqozo etadi. Favquloddagi holatlar, vaqt taqchilligi rahbardan didaktik qobiliyatga ega bo'lishlikni taqozo etadi. U mazkur qobiliyatni maxsus mashqlar, treninglar yordami bilan ijtimoiy hayotni tajriba ortishi orqali egallaydi.

7. Psixologik tashxis qobiliyati. Rahbar turli xususiyatli insonlar bilan hamkorlik qiladi, ularni tarbiyalaydi, ularga ish o'rgatadi, etuk mutaxassis yoki mukammal shaxs sifatida kamol toptiradi. Har qaysi insonning kelajagini oqilona tasavvur qilishdan iborat oldindan bashorat etish qobiliyati rahbar uchun muhim ahamiyatga ega. Kelajak uchun kadrlar tayyorlash, ularni lavozimlarga ko'tarish kabi g'oyalarning barchasi rahbar uchun tashxis qobiliyatini taqozo etadi, chunki aniq mezonlarga asoslangandagina shaxsning faoliyati va imkoniyatini to'g'ri baholash mumkin, xolos.

Hozirgi zamon talabi rahbar kadr har tomonlama kamol topgan inson bo'lishini taqozo qiladi. Moliyaviy, iqtisodiy, ma'naviy, mafkuraviy, milliy, sohalararo muammolar muhokama qilinayotganda rahbar shunchaki ishtirokchi emas, balki bahsning teng huquqli a'zosiga aylansin. Muammo mohiyatini tushunsin, unga o'z munosabatini bildirsin, toki ommadan tahsinlar olishga erishsin. Rahbarning faoliyati keng ko'lamlı bo'lib, xuddi shu sababdan u loqaydlikka yo'l qo'yishi mumkin emas. Eng oddiy narsadan davlat ahamiyatiga molik muammogacha ma'sul bo'lganligi tufayli rahbar sinchkov, teran, kuzatuvchan bir davrning o'zida bir necha obektlarga o'z munosabatini bildirsa olishi lozim. E'tiborlilik xodimlarni xushyor torttiradi, mas`ullik esa tartib-intizomni mustahkamlaydi, loqaydlik illati muhitni tark etadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YHATI:

1. Andreeva G. M. Sotsialnaya psixologiya. Uchebnik .- M. Aspekt press, 1999.
2. Karimova V.M. va boshqalar. Mustaqil fikrlash-T;1999, 376 bet. IIIarq. 2000.
3. Karimova V.M. Auditoriyada bahs-munozarali darslarni tashkil etishning psixologik texnikasi (uslubiy tavsiyalar) -T.; 2000. 18bet.
4. Mayers D. Sotsialnaya psixologiya(perev. s ashl, -SPB "Piter", 1999 y.
5. Valijonov . R. Menejment asoslari. T. "Universitet" 1996 y
6. G'oziev.E., Toshimov.R.Menejment psixologiyasi. Toshkent 2001y.