

***Qo'chqarov Jasurbek O'ktamboy o'g'li***

*Geologiya fanlari universiteti*

***Annotatsiya.*** Ushbu maqolada o'rta bo'g'in rahbar xodimlarining psixologik xususiyatlari. Shuningdek, boshqaruv jarayonida qaror qabul qilishning o'ziga xos xususiyatlari, boshqaruvchi shaxsi va unda shakllanishi lozim bo'lgan sifatlar hamda boshqaruv jarayoniga ta'sir etuvchi omillar yoritib berilgan.

***Kalit so'zlar:*** kontseptual model, ob'yektiv vaziyat, ehtiros, qaror qabul qilish, hisobdor va moslashuvchan rahbar, hamdardlik.

Har qanday boshqaruv ushbu jarayonning mukammal tarzda idora etish ehtiyojini sezadi. Shu maqsadda, tuzilma mas'ul boshqaruvchiga ega bo'lishi lozim. Tashkilotni tuzilma sifatida qabul qilarkanmiz, undagi rahbar boshqaruvida qaror qabul qilish muhim ahamiyatga ega. Qaror qabul qilish jarayonining psixologik jihatini bilish mavjud bosqichlarni yanada samarali amalga oshirish imkonini beradi. Rahbar mavjud vaziyatning mohiyatini tushungan paytda kontseptual model shakllandi deyish mumkin. Eng ajablanarlisi shuki, kontseptual model haqiqiy vaziyatga doimo ham mos kelavermaydi. Bu mos kelmaslik darajasi har bir shaxsda turlichadir. Kimdadir bu farq katta bo'lsa, kimdadir juda kichik. Kontseptual model va ob'yektiv vaziyat o'rtasidagi farq qanchalik kichik bo'lsa, to'g'ri qaror qabul qilishga shunchalik zamin yaratiladi. Shaxs o'zining individual psixologik xususiyatlariga ko'ra olayotgan ma'lumotning ba'zisiga e'tibor bermasligi, yoki ayrimlarini bo'rttirib aks ettirishi mumkin. Shuning uchun ham rahbar vaziyat haqidagi o'z tasavvurining qanchalik ob'yektivligi va haqqoniyligi haqida qayg'urishi lozim.

Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda xodimlar ishlarini samarali tashkil etish, aniq

va to'g'ri qarorlar chiqarish uchun qanday psixologik holat va jarayonlarni o'zida tarbiyalash lozimligi kabi qator muammolarni yechadi. Masalan, aniq bir hayotiy sharoitlarda agar boshliq majlis olib borayotgan bo'lsa, har bir so'zga chiquvchilarning fikrlari, ma'ruzalari va hokazolar orqali, ularning psixologik holatlari aniqlanadi va yangi ish dasturlari ishlab chiqiladi.<sup>1</sup>

Oxirgi yillarda inson omiliga e'tibom ing ortib borishi munosabati bilan boshqarish psixologiyasi masalalariga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosda ijtimoiy psixologiyaning maxsus bo'limi- boshqaruv psixologiyasi paydo bo'ldi. Boshqaruv psixologiyasi psixologiyaning shunday tarmog'iki, u boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatni amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

Boshqaruv psixologiyasi - boshqaruv maqsadi va vazifalarni amalga oshirish davomida boshqaruv subyekti va obykti o'rtasida yuzaga keluvchi munosabatni talqin etadi.

Mutaxassislarning fikricha, boshqaruv psixologiyasining boshqa turkum vazifalari boshqaruv usullarini shakllantirish bo'lib, ushbu tadbir tashkilotning samarali faoliyatini ta'minlash maqsadidagi ta'sir etish imkoniyatlarini ishlab chiqishdan iboratdir.

Hozirgi zamon o'rta bo'g'in 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 islohoatlar, barqaror taraqqiyot, yorqin istiqboldan ko'zlangan maqsad kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish ishiga har jihatdan bog'liq. Zotan, rahbarlik ham

---

<sup>1</sup> Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi Darslik. Chirchiq - 2020

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.

Haqiqiy o'rta bo'g'in rahbarlar o'z g'oyalari va rejalarini strategik sheriklik, ittifoqlar va qo'llab-quvvatlovchi auditoriya bilan mustahkamlaydilar. Qo'llab-quvvatlovchi rahbarlar sizga kerak bo'lgan rahbarlikni berishadi. Qo'llab-quvvatlovchi rahbarlari sizga ustoz, sizga yo'l ko'rsatadi. Ular bu jarayonda siz bilan birga bo'lib, sizni o'z bilimlari va tajribalari bilan qo'llab-quvvatlaydilar. Qo'llab-quvvatlovchi yetakchilik jamoa a'zolari o'rtasida ishonchni mustahkamlash va jamoaviy ruhni baland tutish uchun muloqotni rag'batlantirishni o'z ichiga oladi. Shuning uchun qo'llab-quvvatlovchi yetakchilikning asoslari jamoaviy ishni rag'batlantirish, munosabatlarni o'rnatish va majburiyatdir. Hamdardlik - bu sizning jamoangizni tarbiyalashga yordam beradigan asosiy yetakchilik xususiyati. Hamdardlik boshqalarning ehtiyojlarini va ularning ongiga nima kirishini tushunishdir. Biz doimiy aloqa bo'lgan dunyoda yashayapmiz va odamlar bir-birlari bilan juda qulay munosabatda bo'lishadi. Biroq, ayni paytda, odamlar bir-biriga nisbatan kamroq hamdard bo'lishmoqda. Ko'pchilik boshqalarni tushunish uchun emas, balki ifoda etish uchun muloqot qilishadi. Hamdard rahbarlar ziyrak bo'ladi, va ular boshqa his-tuyg'ularini va fikrlashlaridan xabardor bo'lishadi. Hamdard bo'lish har doim ham boshqalarning fikriga qo'shilishni anglatmaydi, balki qadrlash va tushunishga tayyor bo'lishni anglatadi.

Psixolog I. Maxmudov zamonaviy rahbar shaxsida muloqotmandlik qobiliyatining ahamiyatiga alohida urg'u beradi. Mualliy tomonidan olib borilgan tadqiqotlarda munosabatlar psixologiyasi, rahbarlik muloqotining shakllari, bosqichlari yuzasidan ma'lumotlar tahlil qilingan. I. Maxmudov boshqaruv muloqoti haqida gapirib, uni xodim-larni ma'lum tomonga yo'naltirish maqsadidagi o'zaro ma'lumot almashinuv jarayoni sifatida ta'riflaydi. Uning ta'limotida, rahbarlik ishida namoyon bo'ladigan boshqaruv muloqoti quyidagi asosiy bosqichlarni o'z ichiga olishi ta'kidlangan:

- 1) aloqa-kontakt o'rnatish;
- 2) masalani muhokama qilish;
- 3) yechim variantlarini izlash;
- 4) qaror qabul qilish.

Muallifning fikricha, ijobiy natijaga olib keluvchi rahbarlik muloqoti yuqorida ta'kidlangan bosqichlarning aynan shunday ketma-ketligida amalga oshadi. Aniqrog'i, muloqot jarayonining samarali o'tishi, ko'p jihatdan, shu bosqichlarni navbatma-navbat amalga oshirish bilan bog'liq.<sup>2</sup>

Xulosa qilib aytganda, o'rta bo'g'in rahbar xodimlari boshqaruv psixologiyasida e'tiborga olinishi muhim bo'lgan jihatlardan biri boshqaruv sub'yekti va ob'yekti masalasidir. Bevosita boshqaruv jarayonini ko'z oldimizga keltirsak, boshqaruv sub'yekti sifatida rahbarni, ob'yekt tarzida esa xodimni va mehnat jamoasini tasavvur etamiz. Biroq, rahbar o'z faoliyatini tashkil etishi va o'z-o'zini boshqarishi uni nafaqat boshqaruv sub'yekti, balki ob'yekti sifatida ham tushunish zaruratini qo'yadi. Mana shunda jamoa muhiti har tomonlama sog'lom va ijobiy tashkil etiladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar**

1. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi Darslik. Chirchiq - 2020
2. Hayitov, O.E. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma – T., 2019.
3. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabatlar psixologiyasi. Uslubiy qo'llanma. – T. – 1998, 46-bet.
4. Gilbreth, Lillian Moller. The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste. – USA, 2013.
5. Abdulla, S., & Zulxaydar o'g'li, Q. M. (2022). Psychological Characteristics of DecisionMaking in Management. Global Scientific Review, 1, 14-18.

---

<sup>2</sup> Abdulla, S., & Zulxaydar o'g'li, Q. M. (2022). Psychological Characteristics of DecisionMaking in Management. Global Scientific Review, 1, 14-18.

6. Sharaffitdinov, A., & Yusupov, U. (2022). The opportunities of educating morality for children through samples of folklore. Eurasian Scientific Herald, 5, 65-68.