

YOSHLARDA RAHBARLIKKA XOS QOBILIYATLARNING PSIXOLOGIK TAVSIFI

Mallayeva Feruza Sanjar qizi

Termiz davlat universiteti psixologiya ta'lim yo'nalishi talabasi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.16074876>

Annotatsiya. Ushbu maqolada jamiyat taraqqiyotini ta'minlashda ishlab chiqarish, sanoat, korxonalar va boshqa ko'plab sohalar faoliyatini talab darajasida tashkil etish hamda muvofiqlashtirishda rahbarning o'rni katta ekanligi haqida ma'lumotlar berilgan.

Kalit so'zlar: rahbar, yoshlar, jamiyat, ishlab chiqarish, sanoat, korxona, faoliyat.

Annotation. This article provides information about the great role of the leader in organizing and coordinating the activities of production, industry, enterprises and many other sectors at the required level in ensuring the development of society.

Keywords: leader, youth, society, production, industry, enterprise, activity.

Yosh rahbarlar muhokama va qaror qabul qilish jarayonida yuksak aqliy salohiyatga ega bo'lishlari kerak. Ular tashabbuskor, muayyan siyosiy va ijtimoiy mavqega ega, ishga aloqador tanish-bilishlari ko'p, intuisiya (ichki his-tuyg'u, sezgi)si rivojlangan va tashkilot faoliyati yo'nalishini tezda tushunishlari kerak. Bunday salohiyat kutilmagan vaziyatni tahlil etishda, muammoni to'g'ri hal qilish jarayonida bir necha vazifani bir vaqtning o'zida boshqarish zaruratidan kelib chiqadi. Masalan, tashkilotchilik, masalaga oid echimni taklif etish, guruh manfaatlari haqida g'amxo'rlik va h.k.

Shaxsiy xislatlar bu yuqorida aytib o'tilgan umumiy qobiliyatlar muvaffaqiyatli boshqaruvni ta'minlovchi zarur shaxs xislatlarini aniqlash va ularni rahbarlikda rivojlantirish masalasini dolzarb qilib qo'yadi. Yosh rahbarlarning muvaffaqiyatli boshqaruviga oid shaxs xislatlari yuzasidan chet el olimlari tomonidan o'tkazilgan tadqiqot natijalariga murojaat etamiz.

Amerika va yaponiyalik menejerlarni o'rganish asosida samarali rahbarlikka oid, jumladan, quyidagi xislatlar ajratib ko'rsatiladi:

- 1.Strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi;
- 2.Xodimlarni, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha to'g'ri va o'z vaqtida maqbul qaror qabul qilish;
- 3.Faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish orqali mas'uliyatni chuqur his qilish;
- 4.Xxavfli vaziyatda ijodiy va rasional qaror qabul qila olish;
- 5.O'z huquqlarini anglash;
- 6.Muloqot darajasini mukammallashtirishga intilish;
- 7.Murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni tahlil etish hamda bashorat qila olish;
- 8.Mehnatga yuksak qadriyat sifatida qarash va unga butun kuch-g'ayratni safarbar etish;
- 9.Aaybdorni izlash emas, balki muammoni hal etishga intilish, tavakkal qilishdan qo'rqmaydigan va mustaqil fikrlaydigan xodimlar bilan ishlash istagi;
- 10.Aamalga oshirilayotgan g'oya va uning natijalarini ishlab chiqarishga joriy etishga shaxsiy mulkdek qarash.

Yaponiyalik va amerikalik menejerlarning qiyosiy o'rganish natijasida olingan xulosalari shundan iborat bo'ldiki, yapon menejerlari o'z boshqaruv faoliyatida ijtimoiy psixologik jihatlariga ko'proq e'tibor berishar, ularda jamoa faoliyatini tashkil etish qobiliyati etakchi o'rinda turar ekan. Amerikalik menejerlar esa xodimlarda yakka tartibdagi tashabbusni ko'proq rag'batlantirishar ekan.

Ko'p tadqiqotchilar diqqat-e'tiboridagi asosiy jihatlardan biri –rahbar shaxsiga xos ustunlikka intilish. Aynan shu sifat rahbarning tashabbusni o'z qo'liga, murakkab vaziyatda mas'uliyatni o'z bo'yniga olishiga va guruhga etakchilik qilishiga zamin yaratadi. Bu holat olim Ralf Stogdillning «Rahbar qo'llanmasi»da boshqaruvga oid zarur xislatlar ro'yxatida birinchi o'ringa qo'yiladi.

“Dominantlik” so'zi bir necha ma'noni bildiradi. Rahbarlik mavzusidan kelib chiqilsa, “o'zgalarga ta'sir etish” degan ma'noni anglatadi. Yuqorida ta'kidlangan ma'nodagi «ta'sir etish» iborasi hissiyot tufayli o'zgalarni o'ziga jalb eta bilish, o'zaro munosabat natijasida o'ziga nisbatan xayrixohlik tuyg'usini shakllantirishni anglatadi. Chunki tashkilotning ilg'or faoliyati uchun rahbar zimmasidagi majburiyat va vakolatlarining o'zi etarli emas. Boshqaruv sohasi mutaxassislari G.Kuns va S.Donnelning fikricha, “Agar xodimlar rahbariyat tomonidan o'rnatilgan tartib-qoidalargagina rioya etib mehnat qilganlarida, ular imkoniyatlarini 60–65 % ishlata olar va o'z majburiyatlarini bajarib, ishdan bo'shamaslikka bahona topar edilar.

Xodimlarning qobiliyatidan to'la foydalanish niyatida bo'lgan rahbar ularda shunga loyiq his-tuyg'uni uyg'ota olishi lozim”. Bu o'rinda rahbarning etakchilik qobiliyati namoyon bo'ladi.

Tashkilot doirasidagi norasmiy munosabatlar tizimida peshqadam rahbargina o'z xodimlari qobiliyatini jamoa ishiga to'liq, ya'ni 100 foiz jalb eta olishi mumkin.

Rahbarga xos fazilatlardan yana biri vazminlik va sabr-bardoshlilik. Ma'lumki, rahbar turli dunyoqarashga ega bo'lgan odamlar bilan ishlaydi. Binobarin, o'zaro kundalik muloqotda unga atrofda qilarning salbiy yoki ijobiy his-tuyg'ulari tez «yuqishi» mumkin. Shuning uchun rahbar ziddiyatli vaziyatlarda boshqalarning ta'siriga berilmaslik, balki og'ir-bosiqlik bilan, oqilona qaror qabul qilish bilan ta'sir eta olishi kerak. Shaxsning bu fazilati, bir tomondan, tug'ma bo'lsa, ikkinchi tomondan esa hayotiy amaliy tajribaga bog'liq. Mehnat faoliyatini rasional tarzda tashkil etish, ya'ni mehnatdagi ijobiy jihatlarga ko'proq e'tibor berish, noxush holatlarni donolik bilan bartaraf etish va ko'proq yaqin do'stlar davrasida bo'lish, jismoniy tarbiya hamda foydali mashg'ulotlarga vaqt ajratish ishchanlik qobiliyatining oshishiga xizmat qiladi.

Boshqaruv faoliyatini samarali olib borish uchun rahbarga zarur fazilatlardan yana biri bu maqsadga intilish. Rahbar o'z oldiga aniq maqsad qo'ya olishi va uni bajarishga intilishi shart.

Insonga xos intilishni ikki toifaga bo'lish mumkin: birinchisi, maqsadga intilish bo'lsa, ikkinchisi, mag'lubiyatdan qochish.

Inqirozli holat yuzaga kelganda, ba'zi rahbarlar mazkur holatni hal etish orqali muvaffaqiyatga erishish haqida o'ylasa, boshqalar esa o'zini o'ylab, iloji boricha «ofat»dan qochadi. Bu bir xil vaziyatga ikki xil yondashuv bo'lib, uning egalari turlicha xarakterdagi insonlar hisoblanadi. Boshqaruvni samarali olib boruvchi rahbar birinchi toifaga mansub bo'lgani sababli, u muammolarni tezda hal etadi va o'z maqsadi sari yanada oldinga intiladi.

Bunday toifadagi rahbar ba'zan tavakkal ham qilishi hech gap emas. Kezi kelganda, u katta (strategik) maqsadni bo'laklarga bo'lib, har bir kichik maqsad ortida turgan natijani oldindan tasavvur etadi. Biroq, bunday usulni hamisha amalga oshirish oson ish emas.

Binobarin, rahbar tavakkal ish qila oladigan va xavf-xatardan qo'rqmaydigan bo'lishi lozim. Mashhur biznesmen va menejer Li Yakokkaning ta'kidlashicha: “Ba'zida tavakkal ham ma'qul, lekin yo'l qo'yilgan xatolarni o'z vaqtida tuzatib ketish lozim”. Maqsadga erishish ishtiyoqi bilan yashaydigan rahbar doimo o'z faoliyat natijalari haqida to'liq xabardor bo'lishni istaydi. Bunda mehnat bilan bog'liq vaziyatda faoliyati bo'yicha ma'lumot olishi unga tahlil etish imkonini beradi.

Shu toifaga mansub shaxslardan birining aytishicha: “Men uchun biznes faqatgina boyish vositasi emas, boylik orttirish men uchun hech qachon maqsadga aylanmagan.

Biznes shuning uchun ham menga rohatbaxshki, u har kuni cheksiz muammolarni hal qilish maqsadida aql-idrokimni bir nuqtaga jamlashga undaydi”. Albatta, bunday yondashuv ko‘pgina tadbirkorlarga xos bo‘lib, o‘z maqsadi yo‘lida ular uchun pul katta ahamiyatga ega emas. Rahbarning obro‘cini oshiradigan, qiyin vaziyatda uni asosiy maqsad yo‘lidan etaklaydigan fazilatlaridan yana biri – mustaqillik. Rahbar o‘z mushohadasi va shaxsiy qarashiga ega bo‘lib, mustaqil qaror qabul qilishi shart. To‘g‘ri, etakchi o‘z hamkasblariga, shuningdek, maslahatchilarining fikrlarini inobatga olishi kerak, lekin qaror va uning ijrosi rahbar zimmasiga yuklatiladi. Shu nuqtai nazardan fikrlash va xatti-harakatlardagi mustaqillik samarali boshqaruvning asosiy omillaridan biridir. Ammo, bu holat qaysarlik yoki o‘jarlikka aylanmasligi kerak. Buning uchun rahbar etakchi sifatida hamisha o‘z fikrini jamoa maqsadi bilan uyg‘unlashtirib borishi talab etiladi.

Navbatdagi zaruriy xislatlardan yana biri – muloqotga ehtiyoj. Rahbar kundalik faoliyatining aksariyat qismini turli-tuman muloqotga sarflaydi. Muloqotning boshqaruvdagi ahamiyatini tahlil qilar ekanmiz, bu borada Li Yakokka esdaliklari diqqatga sazovor: “Men bir umr avtomobil sohasida ishlagan odamni bilaman. U oliy ma‘lumotli bo‘lib, o‘zini boshqarish qobiliyatiga ega, shuningdek, ajoyib strateg va o‘z kompaniyasining yirik mutaxassisi edi. Lekin, uni hech qachon hech kim yuqori lavozimga tayinlamagan, chunki u o‘zga bilan muloqotda bo‘lishni bilmas edi”.

Samarali boshqaruv uchun yana bir zaruriy xislat bu – mas‘uliyat. Ma‘lumki, hech bir inson yuqorida aytilgan xislatlar bilan birga tug‘ilmaydi. Bular inson yashash tarzining mahsulidir. Bunday xislatlarning rahbar faoliyatida namoyon bo‘lishi shaxsdan muntazam tartib, o‘z ustida ishlash, o‘zini anglash, individual “men”ni va unga amal qilishni talab qiladi.

Bugungi kunda yoshlar o‘z egallayotgan sohasi bo‘yicha biror tashkilotga rahbar bo‘lishi mumkin. Yoshlar toifasiga “o‘quvchi yoshlar” guruhidagi 14 yoshdan 21 yoshgacha va undan katta bo‘lgan umumiy o‘rta ta‘lim maktab, akademik lisey va kasb-hunar kolleji o‘quvchilari hamda oliy ta‘lim muassasalari talabalari kiradi.

Yoshlar psixologiyasida ushbu davr o‘smirlik hamda qadriyatlarni anglashning shakllanishi, o‘zligini anglashi va shaxsning mavqei shakllanishi davri sifatida qaraladi. O‘spirin bolaning o‘zini anglashi o‘ziga xos beriluvchanlik, axborotlarni qayta ishlash va o‘zlashtirish qobiliyati bilan xarakterlanadi.

Ushbu davr tanqidiy nigohdagi tafakkur, turli jarayonlarni o‘z nuqtai nazari bilan baholash, turli dalillar izlash va original fikrlash vaqtidir. Shu bilan birga, ushbu yoshda oldingi avlodga xos bo‘lgan hayot tarzi saqlanib qoladi. O‘spiringa faol harakat vaqtida hayot tajribasi etishmay qoladi, bu uning ijtimoiy munosabatlar tizimiga to‘la kirishmaganligi bilan bog‘liq.

Demak, zamonaviy etakchi guruhda etakchilik qobiliyati, umumiy va o‘ziga xos xususiyatlari bilan boshqalardan ajralib turadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. -2-е изд., доп. и перераб. -СПб.: Питер, 2004.
2. Кричевский Р.Л. Если вы – руководитель...элементы психологии менеджмента в повседневной работе. -М.: Дело. 1998.
3. Ли Якокка. Карьера менеджера. –М.: Прогресс, 1991. -С. 38.