

Talabalarda rahbarlik imidjini shakllantirishning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari

Xusanbayeva Ziyoda

Toshkent Amaliy Fanlar universiteti psixologiya kafedrası o'qituvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10467007>

Annotatsiya: Ushbu maqolada yoshlar guruhlarining umumiy va xususiy ijtimoiy-psixologik xususiyatlari ko'rsatilgan, ijtimoiy vaziyat va yosh rivojlanishining o'ziga xos xususiyatlari ochib berilgan, rahbarlik tipologiyasi, rahbarning muhim fazilatlari va imidji aniqlangan, o'rganilayotgan hodisaning aniqlovchilari va namoyon bo'lishi ko'rsatilgan.

Kalit so'zlar: rahbarlik, yetakchilik turi, rahbarlikning gender xususiyatlari, yosh rahbar

Zamonaviy hayot yoshlar oldiga ijtimoiy munosabatlarda, odamlar va ijtimoiy institutlar bilan iqtisodiy, siyosiy va ma'naviy sohalarda o'zaro munosabatlarda faol ishtirok etishni talab qiluvchi vazifalarni qo'ymoqda. Yoshlarning tashabbuskorligi, jamiyat va davlat hayotida ishtirok etish, turli ijtimoiy ehtiyoj va manfaatlarni qondirish va qondirishga intilishi yetakchilik, ko'ngillilik va ijtimoiy faoliyatning boshqa shakllarining paydo bo'lishiga olib keladi. Bu ko'rinishlarning ularning ijtimoiylashuvi, jamiyat bilan o'zaro ta'sirining o'ziga xos xususiyatlari bilan bevosita bog'liqligi mavjud. Yoshlar jamiyatning asosiy strategik resursi bo'lib, mamlakatni modernizatsiya qilish, islohotlarni amalga oshirishda faol ishtirok etayotgan ana shu guruhdir. Jamiyatning konstruktiv va muhim muammolarini hal qilish uchun yoshlarda rahbarlik ko'nikmalarini egallash masalasi dolzarb bo'lib bormoqda.

Talabalar ijtimoiy guruh sifatida hayot, mehnat va hayotning muayyan sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan maxsus ijtimoiy xulq-atvor va "men" psixologiyasi bilan tavsiflanadi. Shu bilan birga, zamonaviy jamiyatda hayot aylanishi yanada moslashuvchan bo'lib bormoqda; bir qator an'anaviy me'yorlar va fikrlar o'zgarmoqda, yosh tushunchasi ko'plab odatiy ma'nolarini yo'qotmoqda. Natijada, yoshga bog'liq bo'lmagan (yoshga bog'liq bo'lmagan jamiyat) jamiyat shakllanadi, unda muayyan rolni bajarish uchun yagona yosh normasi mavjud emas (B.I. Neugarten).

O'smirlik davrida yoshlar jamoasining rivojlanishi ijtimoiy hayotning texnologik va ijtimoiy murakkablashuvi, kasb-hunar ta'limiga, shaxsiy kamolotga va ijtimoiy mavqega yangi talablarning paydo bo'lishi bilan bog'liq. Ijtimoiy vaziyatning asosiy tarkibiy lahzasi - yigit mustaqil hayotga qadam

qo'yish arafasida, bu "ikkinchi tug'ilish" davri (J.-J. Russo)

Muhim nuqta - bu hayot yo'lini belgilash, kelajakka yo'naltirish, o'ziga xoslikni olish, qiziqishlar va asosiy faoliyatlar jamlangan hayotiy vaziyatning "affektiv markazi" ga aylanish. Shaxsning muvaffaqiyatli ijtimoiy o'zini o'zi belgilashining muhim shartlari - bu intellektual salohiyat, o'zini o'zi qadrlash. Muhim rolni o'z imkoniyatlarini, sog'lig'ini, ta'lim darajasini, oilaning moddiy sharoitlarini va boshqalarni baholash muhim rol o'ynaydi. Rivojlanish masalasining mohiyati butunlay yangi narsalarni kashf etishda emas, balki integratsiyalashgan o'zini shakllantirishda. (Kon, 1978).

Kollektiv-guruhli muloqot shakllarining katta rolini saqlab qolish bilan bir qatorda, individual-shaxsiy aloqalar va qo'shilishlarning ahamiyati ortib bormoqda. Tengdoshlar bilan muloqotda ko'plab intrapsixologik to'siqlar yengib chiqiladi va guruhda shaxsiy muammolar har doim ham ijtimoiy jihatdan maqbul bo'lmasa ham, hal qilinadi. Bu bilan bog'liq bo'lgan muloqotga bo'lgan eng kuchli ehtiyoj, bu erda "biz" tuyg'usi aniqlanadi, "bizniki" ning birlashishi va "begonaliklar" ning ajralishi. Bu davrda shaxs o'zini ham ma'lum bir avlod vakili sifatida tashkil etadi.

Bilim olish va o'zini mutaxassis va professional sifatida tayyorlash talabalar uchun asosiy mashg'ulotdir. Talabalar guruhlarining umumiy ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, rasmiy tasnifga ko'ra, bular haqiqiy, vaqtinchalik, asosan kichik, kontaktli, minimal ierarxiy (o'quv guruhidagi katta) va tartibga solinadigan guruhlar ekanligi bilan belgilanadi. Ularni yagona ta'lim maqsadi birlashtiradi, lekin natijaga ko'ra individuallashtiriladi - har biri o'z ta'limotining oqibatlarini oladi, garchi ba'zida unga atrof-muhit omillari ta'sir qiladi. O'quv

jamoasida har birining ish samaradorligining moddiy yoki rasmiy ifodalangan kundalik mezonlari mavjud emas (har bir ishlab chiqarishda mavjud bo'lganlarga o'xshash), faqat individual talabalar va oraliq (ko'pincha) tarqoq joriy baholashlar mavjud. semestr va kurs), ular amalda moliyaviy rag'batlantirilmaydi. Talabalar guruhlarining shaxsiy ijtimoiy-psixologik xususiyatlari universitet va fakultetlardagi ijtimoiy-psixologik muhitning o'ziga xos xususiyatlari bilan, individual guruh - kurslarning xususiyatlari va har bir guruhning ishga qabul qilinishi, tarkibi bilan bog'liq. ular tarkibiga kirgan shaxslar, ular va mikrogruphlarni o'rtasidagi mavjud munosabatlar (agar ular paydo bo'lsa), ularning rivojlanish tarixi va darajasi va boshqalar.

O'z manfaatlarini bilish talabalarni jamoat, siyosiy va ijtimoiy faollikka undaydi. Universitetda olib borilayotgan darsdan tashqari ishlar yoshlarda yetakchilik fazilatlarini shakllantirish uchun maqbul sharoitlarni yaratadi. Faol hayotiy pozitsiya yangi g'oyalar, g'ayrioddiy yondashuvlar, dadil boshqaruv qarorlarining o'ziga xos kafolati bo'lib xizmat qiladi, ish beruvchilar aynan shunday mutaxassislariga qiziqish bildirmoqda. Talaba yoshlarning zamonaviy avlodini o'rganish va yetakchilarni tarbiyalash muhim va dolzarb ko'rinadi. Ijtimoiy faol talabalar orasida bugungi liderlar kelajakda o'zlarini etakchi, jamoat va siyosiy lider sifatida ko'rsatishlari mumkin, ularning faoliyat doirasi jamiyat va uning ijtimoiy institutlari (Sokolova, 2003).

Yetakchilik - bu odamlarga o'z maqsadlariga erishish uchun ta'sir qilish jarayoni. Rahbarlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat: ish jarayonini rejalashtirish, tashkiliy tuzilmalarni yaratish va uning resurslaridan foydalanishni nazorat qilish. Boshqalarning harakatlarini boshqarib, rahbar o'z natijalariga erishadi. Etakchilik (etakchilik) jarayonining asosiy elementlariga ta'sir ko'rsatish (qo'llab-quvvatlash), ixtiyoriy ishtirokni ta'minlash va maqsadga erishish kiradi. Talabalar muhitini g'oyalar shakllanadigan va yangi ijtimoiy rollar namoyon bo'ladigan namunalidir muhit sifatida ko'rish mumkin.

Talabalar yetakchilik ko'rsatadigan beshta asosiy faoliyat yo'nalishi belgilangan. Faoliyatning mazmuniy xususiyatlariga qarab, guruhning etakchilik funksiyalarining namoyon bo'lishiga bo'lgan talabning jiddiyligi aniq bo'lmagan sharoitlar shakllanadi. Shunday qilib, xotirjam va hatto faollik, uzoq muddatli maqsadlar hukmronligi bilan, ma'lum sharoitlarda yangilik elementlarining paydo bo'lishining etarlicha mo'tadil tizimi bilan etakchilik funksiyalarini va shunga mos ravishda talablarni amalga oshirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratmaydi. guruh a'zolari etakchining ijtimoiy rolini o'z zimmlariga oladilar.

Aniqlanishicha, (E.S.Avrova, T.N. Martynova, 2008). Talabalar uchun guruh ularni qanday qabul qilishi muhim (respondentlarning 70% javob berdi ijobiy, o'g'il bolalar va qizlar guruhlari o'rtasida farqlar topilmadi). V guruhning ma'lum bir a'zosini idrok etishga ta'sir qiluvchi omillar sifatida, respondentlar ta'kidladilar:

- idrok etilgan xatti-harakatlarning o'ziga xos xususiyatlari, ya'ni. u qanday quradi ularning guruh bilan munosabatlari (respondentlarning 80% i);

- idrok etilgan shaxsning shaxsiy xususiyatlari, ya'ni. ochiqlik darajasi guruh, o'ziga xoslik, intellektual qobiliyat (50%);

Jozibadorlik, uslub va boshqalar kabi tashqi xususiyatlar. (15% respondentlar);

- shaxsning shaxs tomonidan idrok etilishi, bu psixologik xususiyatga ega munosabat va o'rnatilgan munosabatlar (8%).

Guruh rahbari va eng mashhur talabalar butun guruhning ma'lum bir talabaga nisbatan hurmat darajasini belgilaydi. Bu guruh a'zolariga maxsus talabalar va unga qo'shilishning qat'iy mezonlari bilan aniq tartibga solingan yopiq tizimni yaratadi. Guruh ichidagi munosabatlarning har bir tuzilmasi (rasmiy va norasmiy), sohasi (ishbilarmonlik va hissiy) etakchilik xususiyatlariga o'z talablarini belgilaydi va rahbarlarga tegishli talablarni qo'yadi.

Zamonaviy jamiyatga favqulodda muammolarga yangicha qarashga qodir yoshlar kerak. Mobillik, raqobatbardoshlik, qobiliyat kabi muhim insoniy fazilatlar oldinga chiqadi. Yoshlar-jamiyatning hayot kuchi, energiyasi, iste'mol qilinmagan intellektual va jismoniy kuchlarning chiqishi, bu kuchlar tufayli jamiyatning hayoti yoshartirilishi, jonlantirilishi mumkin. Ta'limning vazifalari yoshlarning noyob hayotiy ma'nolarni topishga, shaxsiy va professional o'z taqdirini belgilash usullarini ishlab chiqishga va shu jumladan o'z xulq-atvorini shakllantirishga, kommunikativ, tashkiliy va etakchilik fazilatlarini rivojlantirishga imkon beradigan faoliyat qobiliyatini rivojlantirish va takomillashtirishdan iborat.

Rahbarlik va yetakchilik muammosi insoniyat tarixining deyarli barcha bosqichlarida qiziqish uyg'otib kelgan va fenomen sifatida qaralgan. Sharq mutafakkirlari asarlariga murojaat qiladigan bo'lsak, ularda boshqaruv san'ati sirlari, yetakchi inson qiyofasi masalalari qarab chiqiladi. Buning asosiy sababi birinchidan, har bir davrdagi ijtimoiy munosabatlar o'ziga xos ravishda ijtimoiy mavqe jihatidan kimningdir yuqori darajada turishini taqozo etgan bo'lsa, ikkinchidan, insonlarning hayot kechirish tarzi, ravnaqi, darajasi, farovonligi, baxtli turmush kechirishi shu yuqori mavqedagi shaxsga,

uning turli fazilatlariga va xislatlariga bog'liq bo'lganligidir. Mutafakkir ajdodlarimiz ta'limotida, xalq ijodi mahsullarida adolatli va adolatsiz munosabatlarning yuzaga kelishi rahbar shaxsi, ya'ni shohga bog'liq ekanligi to'g'risidagi fikrlarni o'qiymiz. Abu Nasr Forobiyning «Fozil odamlar shahri» asarida aholining ma'naviy va psixologik jihatdan boshqarilishida fozil odamlar shahrida shahar aholisining stratometrik xususiyatlarga ko'ra tabaqalanishi lozimligi uqtiriladi.¹

Bunda jamiyat a'zolarining o'zlarini boshqarishlarida jamiyatning o'zini-o'zi boshqarilishiga olib kelish lozim, lekin bu bilan bir vaqtning o'zida har bir a'zo o'z psixologik-ma'naviy kamolotini usul hamda yo'nalishiga ko'ra yakkaxol tarzda mavjud bo'ladi. «Shularning hammasini ikki yo'l bilan olish mumkin. Birinchidan, yuqoridagi xodisalar aslida qanday mavjud bo'lsa, inson qalbiga, ko'ngliga o'shanday o'rnatilib qolsa, boshqalarning ko'nglida bu bilimlar qiyosiy yoxud taqlid asosida vujudga keladi. Ba'zi odamlar o'sha narsalarni o'zlarida his etishlari tufayli ko'ngillarida shu bilimlar vujudga keladi». ² Forobiy bu fikrni davom ettirib: «Ikkinchidan, ushbu sifatlariga ega bo'lmagan odamlar birikmasi esa, jaholatdagi va adashgan shaharlarning aholisini tashkil qiladi. Fikrlashlar, g'azab, hasad, nafratga asoslangan bunday shahar aholisi... doimo bir-birlariga qarshi kurashib bir-birlariga dushmanlik qiladilar, eng kuchlilari boshqalarga nisbatan mukammalroq tuzilgan bo'ladi.

G'olib kelganlar ham bir-birlarini yo'qotishga urinadilar, go'yo boshqa mavjudotlar nomukammalday, ularning borligi bularga zarar keltiradiganday, yoxud boshqalar ularga faqat qulday xizmat qilish uchun yaratilganday, barchasi bir-birini ezib ishlatishga intilishadi» Forobiy shuningdek insonlarning yaxshi hayot kechirishi boshqaruvchi, ya'ni rahbar shaxsiga bog'liq ekanligini, uning turli fazilatlariga bu borada unga yordam berishini uqtiradi. Uning fikricha, bu o'rinda rahbar shaxsi uchun gumanistik, ishonparvarlik xususiyatlari muhimdir: «Kimki birovni baxt va saodatga erishtirish uchun zarur bo'lgan ish-harakatlarga ruhlantira olish qobiliyatiga ega bo'lmasa va bu ish-harakatni bajara olishga qudratsiz bo'lsa, bunday odam sira ham rahbar bo'la olmaydi. Ular yo'l-yo'riqlarni o'tmishda yashab

o'tgan boshliqlardan o'rganadilar, lekin shu bilan birga, rahbar kelajak o'tmishdagi rasm-rusm, yo'l-yo'riqlarni isloh qilishni lozim topsa, turmush sharoiti taqozosiga qarab o'zgartiradi. Shuningdek, yomon odatlarni o'zida ifodalovchi o'tmishni ham o'zgartirmog'i kerak. Aks holda o'tmishning talablariga rioya etib, uning kayfiyati saqlansa, turmushda hech qanday yengillik, o'zgarish va o'sish ham bo'lmaydi». Forobiyning bu fikrlaridan ko'rinadiki, rahbar shaxsi birinchi navbatda o'zini yomon odatlardan ozod qila olishi, boshqalarni yaxshi ishlarga ruhlantira olishi kerak ekan. Bu fikrlarning bugungi kunimiz uchun ham ahamiyati pasaymaganligini kuzatish mumkin.

O'rta Osiyoning buyuk donishmandlaridan biri bo'lmish Abu Rayhon Beruniy ham boshqaruv va boshqaruvchi shaxsi xususida o'zining bir qator fikr-mulohazalarini bayon etgan. U har bir kishiga baho berish uchun, uning qilgan ishini kuzatish mumkinligini ta'kidlaydi: «Har bir odamning bahosi o'z ishini ajoyib bajarishidadir»

Rahbarlik va yetakchilik muammosi insoniyat tarixining deyarli barcha bosqichlarida qiziqish uyg'otib kelgan va fenomen sifatida qaralgan. Sharq mutafakkirlari asarlariga murojaat qiladigan bo'lsak, ularda boshqaruv san'ati sirlari, yetakchi inson qiyofasi masalalari qarab chiqiladi. Buning asosiy sababi birinchidan, har bir davrdagi ijtimoiy munosabatlar o'ziga xos ravishda ijtimoiy mavqe jihatidan kimningdir yuqori darajada turishini taqozo etgan bo'lsa, ikkinchidan, insonlarning hayot kechirish tarzi, ravnaqi, darajasi, farovonligi, baxtli turmush kechirishi shu yuqori mavqedagi shaxsiga, uning turli fazilatlariga va xislatlariga bog'liq bo'lganligidir. Mutafakkir ajdodlarimiz ta'limotida, xalq ijodi mahsullarida adolatli va adolatsiz munosabatlarning yuzaga kelishi rahbar shaxsi, ya'ni shohga bog'liq ekanligi to'g'risidagi fikrlarni o'qiymiz. Abu Nasr Forobiyning «Fozil odamlar shahri» asarida aholining ma'naviy va psixologik jihatdan boshqarilishida fozil odamlar shahrida shahar aholisining stratometrik xususiyatlarga ko'ra tabaqalanishi lozimligi uqtiriladi.³

¹ Абу Наср.ФаробийФозил одамлар шахри. - Т.: А.Кодирий номидаги халк мероси нашриёти, 1993,- Б . 170.

² Абу Наср.ФаробийФозил одамлар шахри. - Т.: А.Кодирий номидаги халк мероси нашриёти, 1993,- Б . 170

³ Абу Наср.ФаробийФозил одамлар шахри. - Т.: А.Кодирий номидаги халк мероси нашриёти,

Rahbar psixologiyasini o'rganishda xam ijtimoiy psixologiya ana shu umumtamoyillar nuqtai nazaridan qaraydi, o'rganadi. Uzbekiston xam tashqi, xam ichki siyosatda davlatni boshqarishni sifat bosqichlari bilan kuzatib boradi. Ya'ni ma'muriy boshqaruv tizimini takomillashtirish, erkin fuqarolik jamiyati asoslarini shakllantirish bilan bog'liq raxbarlikning demokratik jarayonlari konsepsiyasi ishlab chiqildi. Bugungi kunda butun yer yuzida terrorizm va ekstremizmning shiddat bilan faollashuvi Respublikamizdagi muassasa va tashkilot raxbarlari zimmasiga xar qachongidan ko'ra muhimroq mas'uliyat yuklamoqda. Terrorchilar turli mamlakatlar va mintaqalarni nishonga olmoqdalar. Bunda zamonaviy texnika vositalarini qo'llab yechimi topilmagan xar qanday nizolardan o'z manfaatlarini yulida razilona foydalanmoqdalar. Ana shunday global terrorizm taxdidiga qarshi raxbarlarimiz tadbirkorlik va shijoat bilan xizmat qilishlari lozim. Bunday vazifani bajarish uchun raxbar insonning ichki olamini, ruxiyat qonunlarini yaxshi o'rganib, o'zi raxbarlik qilayotgan jamoani boshkara olishiga uzida kuch-quvvat topa olish lozim. Demak, rahbar psixologiyasining markazida doimo insonlar va ularning ichki ruxiyati turishi zarur. Bunda esa raxbarning psixologik jur'ati katta rol uynaydi. Shunday ilib, raxbarning mahorati o'z quli ostida faoliyat kursatuvchilarga yaxshiroq ishlash va yashash istagini bera olishdan iboratdir. Boshqarish eng avvalo kishilar bilan ishlashdir. Xar bir raxbar kishi esa, mehnat malakalaridan tashqari, muayyan xarakterga xam ega buladi, ularda extiyojlar, manfaatlar, intilishlar, odatlar, kayfiyatlar, hissiyot va xokazolarning butun bir kompleksi mavjuddir. Bulardan ayrimlari uni ilxomlantiradi, shavq-zavq uygotadi, gayratiga gayrat qo'shib yanada kuproq ishlashga undaydi, boshqalari esa uni ezadi, mexnat faolligini oshirishga xalaqib beradi. Demak, kishi xarakterini va uning psixikasining xususiyatlarini puxta va sinchiklab o'rganmay turib, raxbarlik ishlarini muvaffaqiyatli olib borish mumkin emas. Kishining xakteri tug'ma yoki xayot jarayonida o'z-uzidan vujudga kelgan tasodifiy bir narsa emas. Inson xarakteriga uni qurshab turgan muxit, jamoa katta ta'sir o'tkazadi. Ko'pincha bir ishlab chiqarish jamoasida kishilar vijdonli, mexnatsevar bulgan bir vaqtda, boshqasida ko'plari ishga sovuqonlik bilan qaraydigan xollarni xam kuzatish mumkin. Kishilar jamoada o'zlarini qanday tutishga odatlangan bo'lsalar, jamoadagi qolgan kishilar xam o'zini shunday tutishga harakat qiladi. Kishi o'z tevarak atrofidagi odamlarning ta'siri ostida bo'ladi,

boshqalarga biron-bir darajada taxlil qiladi, umum qabul qilgan xulq-atvor normalariga buysu- nadi va ayni vaqtda jamoaga ta'sir etadi. Odamning ishlab chiqarish jamoasi bilan uzaro muloqoti natijasida aloxida munosabatlar vujudga keladi.

Jamoa raxbarlari va mutaxassislari barcha ishlarida o'z qo'l ostida ishlovchilarning xakteri va psixologiyasi xususiyatlarini, o'zlari raxbarlik qilib turgan jamoaning sosial-psixologik belgilarini xisobga olishlari kerak. Shu bilan birga raxbar jamoada shunday muxit vujudga keltiradiki, bunda biron-bir faoliyatda faollikni oirish xodimning shaxsiy extiyojiga aylanadi. Raxbar kuproq shaxsiy namuna kursatish, ma'naviy rag'batlantirish, ishontirish, tushuntirish va tashviqot qilish yuli bilan bevosita yoki sosial muxit orqali uz qul ostida ishlovchi xar bir xodimga va butun jamoaga ta'sir kursatadi, o'z kul ostida ishlovchilarni ishlab chikarish jarayonini boshqarishga jalb etadi, jamoaning bir xil a'zolarining boshqa bir xil a'zolariga o'zaro psixologik ta'siridan foydalanadi, doimiy ravishda tarbiyaviy ishlarni olib boradi.

Qachonki rahbarning yuragi ham, ko'ngli xam toza balsa, tamagarlikdan, g'arazdan yiroq balsa, uning tabiatida kat'iyatlik bilan vazminlik, talabchanlik bilan aql-zakovat uyg'un bo'lsa, faqat shundagina u odamlar g'am tashvishini o'z qalbidan o'tkazishga qodir raxbar bo'la oladi. Ming taassuf bilan aytishga tugri keladiki, ayrim raxbarlar o'z faoliyatida ana shu talablarni butunlay unutib qo'yadi.⁴ Raxbar va jamoa o'rtasidagi psixologik munosabatlar xaqida to'xtaladigan bo'lsak, gapni raxbar mexnatining psixologik moxiyatidan boshlash o'rinli bo'ladi. Raxbar o'z a'zolaridan bir muncha faolroq sosial muxitda yetilgan bo'lib, o'spirinlik davrida shakllangan munosabatlarni keskin o'zgartirib, raxbarlikning yangi muxiti talab etadigan tashkilotchilik, ishbilarmonlik, tevarak-atrofdagi odamlar o'rtasida o'z shaxsini, obrusini oshirishga harakat qiladi.

Tashkilotchilik faoliyatida raxbarlarning zimmasiga yuklatilgan vazifalarni xamma xam bilavermaydi. Ularni bevosita ishlab chiqarish soxasida yoki boshqa soxalarda erishilgan natijalar bilan o'zini va jamoani xursand qiladi- gan xilma-xil foydali va qiziqarli ishlarni bajarishga yunaltirish zarur. Ayniqsa yosh raxbarlar xamma vaqt xam bunga tayyor bulmasliklariga qaramay mustaqillikka intiladilar, bu bilan esa o'zini jamoasi o'rtasidagi munosabatlarni yanada yaxshiroq yulga quyishga amaliy sharoit yaratadilar. Yosh raxbarlarni katta xayot tajribasiga ega bulgan jamoa a'zolari asrab-

⁴Н.Б.Боймуродов "Рахбар психологияси"
Тошкент «Янги аср авлоди» 2007Б-59

avaylab tarbiyalab borsalar ular mehnat oqibatlarini oldindan ko'ra boshlaydilar. Qolaversa, o'zini tuta bilish, jamoa a'zolariga mexr-muruvvatli, qarorlari bir muncha qat'iy, shijoatli, sog'lom fikrga asoslanadigan, muomalali raxbar bo'lib shakllanadilar. Shu tarifa yosh raxbarlarni anchagina uzoqni ko'zlaydigan, qiyinroq vazifalarni bajarishga psixologik tayyorlab borish kerak. Chunki tajriba to'plangan sari yosh raxbarda jismoniy kuchlar, bilimlar, tajribalar, irodaviy bardamlilik, asab tizimi ancha chiniqib, mustaxkam bo'lib boradi.

Raxbar va jamoa a'zolari o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni ana shu tarzda qilib shakllantirib borish mumkin. Bundan tashqari tajribali, davlat va jamoat tashkilotlarida uzoq yillar ishlagan, dunyoqarashi keng raxbarlar jamoani jipslashtiruvchi, shaxslararo munosabatlarni sog'lomlashtiruvchi, foydali tadbirlar o'tkazib amaliy yordam ko'rsatsalar barcha jabxalarda o'zining samarali natijasini beradi, deb xulosa chiqarsa bo'ladi. Xozirgi sharoitda raxbarlar sosial-psixologik metodlarining axamiyatigina emas, balki ulardan foydalanishning amaliy imkoniyatlari xam oshib bormoqda.

Boshqaruvchilik faoliyatining sosial-psixologik masalalariga e'tiborning kuchayishi raxbarga qandaydir yangi vazifalar yuklamaydi. Boshqaruvchilik faoliyati xarakterining o'zi bunga majbur etadi. Jamoaga raxbarlik qilib turib kishilar bilan ishlamaslik mutlaqo mumkin bo'lmagan jarayon. sharoitda o'z burchini vijdonan bajaruvchi, o'zining shaxsiy fazilatlarini, tajribasi va bilimi bilan egallab turgan vazifasiga muvofiq keluvchi xar bir raxbar xodim xamisha ma'lum darajada sosiolog, pedagog va psixologdir. Boshqaruvchi faoliyati serqirra xarakterga ega. Tashkilotda samarali faoliyatni tashkil qilish qulay qarorlar qabul qilish, rahbarlar bilan ishlash uchun iqtidorli boshliq qobiliyat, tajriba, bilim va malakaga hamda uni qo'llay olishi lozim. Boshqaruvchi hayotning barcha sohalarida faol bo'lishi zarur. Biroq, ular orasida psixologiya muhim ahamiyatga ega.

Rahbar faoliyati — bu eng avvalo faoliyatning murakkab ko'rinishlaridan biri bo'lib, insonlar bilan ishlashdir. Aynan, mana shu ma'lumot menejning psixologik tayyorgarligi muhim ekanini ko'rsatadi. Rahbar rahbarlar bilan o'zini qanday tutishini ularning holatiga qarab o'z xulq-atvorini korreksiyalash, rahbarlarni kuchli tomonlarini ko'rsata olishi hamda kamchiliklarini ajrata bilgan holda ish taqsimotini amalga oshira bilishi zarur. Har bir rahbar o'z o'rnini va ishiga ega bo'lgan uyushqoq jamoani

yaratish, ish samaradorligiga ta'sir etuvchi nizoli vaziyatlarni ehtimolini kamaytirish, rahbar majburiyatidan biri hisoblanadi. Menejer jamoa faoliyatini samaradorligiga ta'sir etuvchi ijobiy omillarni o'rganish va qo'llay olishi muhim ahamiyatga ega. Boshqaruvchi o'zining tarbiyaviy vazifasini bajarish davomida jamoadagi faoliyatni samarali tashkil qilishga ta'sir etuvchi rahbarlarning shaxsiy sifatlarini rivojlantirish va faollashtira olishi shart.

Har qanday faoliyatni psixologik ta'minlash o'sayotgan yosh mustaqil davlatimizning shakllanishida strategik ahamiyatga ega bo'lgan, ayni damda davlat siyosatida dolzarb hamda salmoqli izlanishlarni talab qiladigan kadrlar masalasiga borib taqaladi. Bu masala o'z o'rnida yuqori malakali, etuk mutaxassis kadrlarni tayyorlash orqali faoliyat samaradorligini oshirish, uni takomillashtirish doirasida shakllanadi. Har qanday faoliyatni takomillashtirish ayniqsa, uning murakkab, keng qamrovli ekanligi uni amalga oshiruvchi shaxsga nisbatan bir qator talablarni qo'yadigan faoliyatning samaradorligini oshirish bizning mustaqil demokratik davlatimiz oldiga qo'ygan vazifalarni og'ishmay bajarish, har qanday jabhaning o'sishi, ulg'ayishi uchun quyidagi psixologik omillarni kompleks shaklda o'rganishni tizimlashtirish orqali amaliyotga tatbiq qilish zaruratini tug'diradi. Ular:

1. Kadrlarni tanlash jarayoni:

a) shaxsni kasbga psixologik tashxislash;

b) kadrlarni muayyan kasbiy faoliyatga tavsiya qilish.

2. Faoliyatni psixologik ta'minlash

a) shaxs faoliyatini psixologik kuzatish;

b) kasbiy tayyorgarlik jarayonida psixologik tuzatish ishlarini amalga oshirish. Oliy ta'lim muassasalarida faoliyat yuritayotgan rahbar kadrlarni kasbiy saralash jarayonini psixologik ta'minlashning asosiy maqsadi deb quyidagilar belgilanadi:

1. Kasbiy tanlov jarayonida rahbar shaxsini psixologik tashxislash;

2. Rahbar shaxsining kasbiy muhim xususiyatlarini aniqlash;

3. Rahbarlik lavozimiga nomzodlar uchun psixologik talablar mezonini ishlab chiqish;

4. Rahbarlar faoliyati uchun psixologik layoqat darajasini belgilash;

5. Rahbarlik lavozimiga nomzodlarni tanlash uchun foydalaniladigan psixologik metodikalar jamlamasini yaratish hamda faoliyatlari tizimiga muvofiqlashtirish.⁵

⁵ 14.Хайитов О.Э., Джалалова С.М. Бошқарув психологияси: Ўқув қўлланма. Олий ўқув юртлири магистратура босқичи талабалари учун //

Проф. В.М.Каримованинг умумий таҳрири остида. – Т.: ТДИУ, 2008. – 184

Ayni damda rahbarlarni psixologik saralashning zamonaviy shart-sharoit-larda, ko'p qirrali test metodlari yordamida shaxsni faoliyat uchun yaxlit psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini uning ichki imkoniyatlari hamda kasbiy muhim xususiyatlarining sifati bilan birgalikda tahlil qilish asosida tashkil qilish mumkin. Xulosa o'rnida shuni aytish kerakki, psixologik kasbiy saralash – bu muayyan kasb bo'yicha muvaffaqiyatli ishlashni ta'minlashda, muhim o'rin tutuvchi o'ziga xos xususiyat va layoqatlarni aniqlashga yo'naltirilgan va tor mutaxassislik doirasida olib boriladigan tekshirishdir. Psixologik profilda salmoqli tavsiflar ko'rsatilib, unchalik ahamiyatga ega emaslar esa tushirib qoldiriladi.

Psixologik kasbiy saralash quyidagi maqsadlarda o'tkaziladi:

-mas'uliyati yuqori bo'lgan va rahbar psixologik layoqatlariga yuqori talab qo'yuvchi mehnat turlari uchun rahbarlarni saralash kerak bo'lganda; bundan tashqari rahbardan o'zining shaxsiy xavfsizligi va boshqalarning xavfsizligi bog'liq bo'ladigan, o'ta xavfli ish joylariga rahbarlarni ajratib olish kerak bo'lganda;

-uzoq muddatli va qiyin o'qishga yuborishda. Bunda nomzod bo'lajak ishni bajarish uchun muhim layoqatlardan tashqari, ko'rsatilgan muddatda o'qish materialini o'zlashtirish uchun ham kerakli layoqatga ega bo'lishi nazarda tutiladi. Oxirgi vaziyatni e'tiborga olgan holda, psixologik saralashni rahbarlar zahirasini vujudga keltirish uchun ham qo'llash maqsadga muvofiqdir.

-rahbarda kasbiy moslashish davri og'ir kechayotgan bo'lsa. Bunda rahbarning kun tartibi, mehnat shart-sharoitlariga moslasha olmayotgani, yoki jamoadagi muhitga o'rgana olmayotgani va shunga o'xshash nomuvofiq holatlar bo'yicha yuzaga kelgan muammolar nazarda tutiladi.

Adaptatsiya davrining qanday kechishi har bir ishchi, rahbarning professional hamda shaxs sifatida to'g'ri shakllanishida katta ahamiyat kasb etadi. Ana shu sababdan ham, adaptatsiya davri "Kasbiy layoqatlar tavsifnomasi"ning ko'rsatkichlariga kiritilgan. Shuning uchun, adaptatsiya davri borasida alohida to'xtalishni maqsadga muvofiq deb o'ylaymiz. Yuqorida ko'rsatib o'tilgan psixologik kasbiy saralash — prognostik mehnat ekspertizasining shakli bo'lib, odamning qaysi kasbga yaroqligi haqida kafolat berish bilan bog'liq jarayondir.⁶

Kasbiy saralashga yo'llash — bu psixologik-pedagogik, tibbiy va davlat tadbirlari majmui bo'lib, kasb tanlayotgan odamga ilmiy asoslangan shaxsiy xususiyatlari va layoqatlarini hisobga olgan holda, jamiyat va shaxsiy manfaatlariga mos keladigan faoliyat turini tanlab olishga yordam berishdir. Kasb tanlash, kasbga yo'llash va rahbarlarni saralash eng avvalo odamning imkoniyatlari va u yashayotgan muhitning bir qancha sharoitlarini o'rganishdan boshlanadi. Bularni umumlashtirib mehnat ekspertizasi deb ataladi.

Mehnat ekspertizasi — bu odamning muayyan kasb bo'yicha mehnatga yaroqliligini ma'lum mutaxassislar tomonidan aniqlanishidir hamda bir vaqtning o'zida kasbga yo'llash muammolarini hal qilishga ham yordam beradi.

Odamning u yoki bu mehnat turiga yaroqliligi quyidagilarga, ya'ni:

-yoshiga;

-kerakli bilim, ko'nikma va malakaga ega bo'lishiga;

-mazkur kasb bo'yicha qiziqish va iste'dodining mavjudligiga;

-yashayotgan joyidagi ijtimoiy muhitga;

-jins xususiyatlariga bog'liq bo'lishi mumkin.

Keltirilgan fikrlardan ko'rinadiki, ishlab chiqarish jarayoniga rahbarlarni tanlash va maqsadga muvofiq tarzda faoliyatga yo'naltirish muhim hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar

- 1.M.G. Davletshin va boshqalar. Yosh davrlari va pedagogik psixologiya- T.; Toshkent.: 2001-yil 274 bet
2. E.G'.G'oziyev. Yosh davrlari psixologiyasi. – T.; O'qituvchi
3. N.G'.Kamilova. Xulqi og'ishgan bolalar psixologiyasi.- T.: 2014 196 bet
4. G'oziyev E. Umumiy psixologiya. Toshkent, 2010. 365 bet
- 5.Andreyeva G.M. Sosialnaya psixologiya. M. 2004. 290 c
- 6Ashirov A, Atadjanov Sh. Etnologiya: O'quv qo'llanma. A.Navoiy nomidagi O'z.Milliy kutubxonasi nashriyoti. – T. 2007.

7 G'oziyev E. Psixologiya (Yosh davrlari psixologiyasi). Toshkent, "O'qituvchi", 1994.

8 G'oziyev E., Xolmuhammedov M., Ibrohimov X. Psixologiya metodologiyasi.

⁶ Зазыкин В.Г, Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. – М., 2009

Psixologiya mutaxassisligi uchun o'quv
qo'llanma. –T.: 2002

bet

9. Андреева Г.М. Социальная психология. М. 2004. 290 с
10. Ashirov A, Atadjanov Sh. Etnologiya: O'quv qo'llanma. A.Navoiy nomidagi O'z.Milliy kutubxonasi nashriyoti. – T. 2007.
11. G'oziyev E. Psixologiya (Yosh davrlari psixologiyasi). Toshkent, "O'qituvchi", 1994.
12. G'oziyev E., Xolmuhammedov M., Ibrohimov X. Psixologiya metodologiyasi. Psixologiya mutaxassisligi uchun o'quv qo'llanma. –T.: 2002
13. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник СПб. ун-та. – Сер. 6.
14. А.А. Налчаджян. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии - 2-е издание. Москва : ООО «Эксмо», 2009.
15. Социально-психологические особенности людей пожилого возраста как фактор адаптации в посттрудовом периоде. Лебедева Л.А. (научный руководитель), Казеев С.Е. Саранск: Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарева.
16. С.Г. Максимова. Социально - психологические аспекты дезадаптации лиц пожилого возраста и старческого возраста. б.м.: Психология зрелости и старения, 1999.
17. Шафранская К. Д. Адаптивные реакции при психических состояниях человека. М.: Академ, книга, 1993. 85
18. Свиридов Н. А. Социальная адаптация личности в трудовом коллективе: дис.... канд. психол. наук. Л., 1974.
19. Бусева Л. П. Социальная среда и сознание личности. М., 1968
20. Grigorieva, M. V. (2018). Maktab muhitida adaptiv shaxsning moslashuvchanlik tayyorgarligi turlari. Saratov universitetining nashri. Ser. Ta'lim akmeologiyasi. Rivojlanish psixologiyasi, 7 (1), 56-61
21. Muxamedova D.G., Mullaboyeva N.M., Rasulov A.I. "Umumiy psixologiya Toshkent 2018 y.
22. Muxamedova D.G., Salomova G.Sh. "Psixologik tadqiqotlar ma'lumotlarni qayta ishlash metodlari va texnologiyalari" Toshkent 2020 y.
23. Nishonova Z., Qarshiyeva D., Ataboyeva N., Qurbonova Z. "Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya" Toshkent 2018 y.

Internet saytlari

1. Lex.uz (O'zbekiston qonunlari to'plami portali).
2. Edu.uz (O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi).
3. www.psychologies.ru/
<https://www.psychologies.ru/glossary/09/introversiya>
4. <https://howtogreen.ru/>
<https://howtogreen.ru/posts/2440-ambivert/>
5. <https://psyfactor.org/>
<https://psyfactor.org/lib/extrovert-introvert.htm>
6. www.lex.uz
7. <https://heionline.org/>