

RAHBARLIK FAOLIYATINING PSIXOLOGIK ASOSLARI

*Xalimova Mashraboy Vaxidovna**Psixologiya fanlari doktori(DSc).**Sultonova Mavjuda Saydazim qizi**Bucheon University- Ta'lim muassasalarining boshqaruvi**2-bosqich magistranti*

Annotatsiya: Ushbu maqolada rahbarlik faoliyatining psixologik asoslari, jumladan, rahbarning shaxsiy sifatlari, boshqaruv uslublari, qaror qabul qilish jarayonlari, motivatsiya va konfliktlarni boshqarish omillari tahlil qilinadi. Xulosa qilib aytiladiki, psixologik yondashuvlardan samarali foydalanish ta'lim tizimidagi boshqaruv samaradorligini oshiradi.

Kalit so'zlar: Empatiya, kommunikatsiya ko'nikmalari, avtokratik uslub, demokratik uslub, liberal uslub, intuitiv qarorlar, ratsional qarorlar.

Rahbarlik faoliyati har qanday tashkilotda muvaffaqiyatli boshqaruvni ta'minlash uchun muhimdir. Ta'lim tizimida rahbarlarning xodimlarni boshqarishda psixologik asoslarni bilishi va ulardan samarali foydalanishi, jamoaning umumiy ishlash samaradorligini sezilarli darajada oshiradi. Rahbarlik faoliyatining psixologik asoslari rahbarning shaxsiy sifatlari, boshqaruv uslublari, motivatsiya va xodimlar bilan o'zaro munosabatlarini o'z ichiga oladi. Ushbu asoslar rahbarlik faoliyatining muvaffaqiyatli amalga oshirilishida psixologik yondashuvlarning ahamiyatini ko'rsatadi.

1. Rahbarning psixologik sifatlari

Rahbarning psixologik sifatlari uning boshqaruv faoliyatining samaradorligini belgilovchi eng muhim omillardan biridir. Rahbarning shaxsiy psixologik xususiyatlari, uning boshqaruvda qanday yondashuvlarni tanlashini, xodimlar bilan qanday muloqot qilishini va qarorlar qabul qilishda qanday usullarni qo'llashini belgilaydi. Rahbarning psixologik sifatlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- **Empatiya:** Rahbarning xodimlarning hissiy holatlarini tushunish va ularga yordam berish qobiliyati. Empatiya rahbarning xodimlar bilan munosabatlarini yaxshilash, ularning ehtiyojlarini tushunish va ularni motivatsiya qilishda muhim rol o'ynaydi.

- **O'zini tuta olish:** Rahbarning stressli vaziyatlarda va qiyin qarorlar qabul qilishda o'zini tuta olish qobiliyati. Boshqaruvdagi muvaffaqiyat ko'pincha rahbarning o'zini boshqarish qobiliyatiga bog'liqdir.

- **Kommunikatsiya ko'nikmalari:** Rahbarning muloqot qilishdagi samaradorligi, xodimlarga aniq va tushunarli xabarlarini yetkazish, qarorlarni

tushuntirish qobiliyati. Samarali kommunikatsiya rahbarning rahbarlik faoliyatida muvaffaqiyatli bo'lishi uchun zarur.

- **Ishonchlilik va halollik:** Rahbarning ishonchni qozonish, xodimlarning unga bo'lgan ishonchini oshirish uchun o'zini halol va ochiq tutishi zarur.

2. Rahbarlik va boshqaruv uslublari

Rahbarlik faoliyatining psixologik asoslaridan biri – rahbarning boshqaruv uslubidir. Rahbarning o'z uslubini tanlashi uning boshqaruvda qanday yondashuvlarni amalga oshirishini belgilaydi. Har bir uslubning o'ziga xos psixologik jihatlari bor, va ularning har biri boshqaruvning samaradorligiga ta'sir qiladi. Rahbarlik uslublari asosan uchta asosiy turga bo'linadi:

- **Avtokratik uslub:** Bu uslubda rahbar barcha qarorlarni o'zi qabul qiladi va xodimlarga amaliyotda juda kam erkinlik beradi. Avtokratik uslubning psixologik asoslari xodimlarning aniq va qat'iy ko'rsatmalarni kutishini, rahbarning boshqaruvdagi yuqori pozitsiyasini ta'kidlashni talab qiladi. Bu uslubda rahbarning ishonchli va qat'iy bo'lishi muhim.

- **Demokratik uslub:** Demokratik rahbar xodimlarni qarorlar qabul qilish jarayoniga jalb qiladi, ularga o'z fikrlarini bildirishi imkoniyatini yaratadi. Bu uslubning psixologik asoslari shundan iboratki, xodimlar o'z fikrlarini erkin ifodalashlari va o'zlarining ish jarayoniga bevosita ta'sir qilishlari mumkin. Xodimlar rahbarning ular bilan doimiy muloqotda bo'lishini va ularni e'tibor bilan tinglashini kutadi.

- **Liberal uslub:** Bu uslubda rahbar xodimlarga o'z ishlarini o'z ixtiyoriga binoan amalga oshirishda erkinlik beradi. Rahbar juda kam aralashadi, va xodimlar o'z ishlarida katta mustaqillikka ega bo'ladi. Psixologik jihatdan, bu uslub xodimlarning o'z imkoniyatlarini kengaytirishga, o'z fikrlarini erkin ifodalashga va ijodiy ishlashga imkon beradi.

3. Boshqaruvdagi qarorlar va psixologik yondashuvlar

Rahbarlik faoliyatining psixologik asoslari orasida qarorlar qabul qilishda psixologik yondashuvlar muhim o'rin tutadi. Rahbarlarning qarorlar qabul qilish usullari, shuningdek, ularning xodimlarga ta'siri psixologik jihatdan juda ahamiyatlidir. Qarorlar qabul qilish jarayonida rahbarlar quyidagi psixologik jihatlarni hisobga olishlari zarur:

- **Ratsional qarorlar:** Rahbarlar ko'pincha analitik va mantiqiy yondashuvni qo'llab, qarorlarni ratsional asosda qabul qilishadi. Bunda xodimlarning ehtiyojlari va imkoniyatlari ko'rib chiqiladi.

- **Intuitiv qarorlar:** Ba'zi hollarda rahbarlar qarorlarni intuitiv ravishda qabul qilishlari mumkin. Bu usul, odatda, ma'lumotlar yetarli bo'lmagan yoki vaziyat tezkor ravishda hal qilinishi kerak bo'lgan holatlarda qo'llaniladi.

• **Xatoliklar va qarorlar:** Boshqaruv jarayonida rahbarlar kognitiv va emotsional xatoliklarga duch kelishlari mumkin. Masalan, haddan tashqari optimizm, o'zgarishlarni rad etish yoki tashvishli qarorlar qabul qilish boshqaruv jarayoniga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

4. Xodimlarni motivatsiya qilish va rag'batlantirish

Rahbarlik faoliyatining psixologik asoslaridan yana biri – xodimlarni motivatsiya qilish va rag'batlantirishdir. Rahbarlarning psixologik asoslarini bilishi va xodimlarning motivatsiyasini tushunishi, boshqaruv jarayonini yanada samarali qiladi. Motivatsiya xodimlarning ishga bo'lgan munosabatini shakllantiradi, ularning faolligini va ishlash samaradorligini oshiradi. Rahbar xodimlarni rag'batlantirish uchun turli usullardan foydalanishi mumkin:

• **Ichki motivatsiya:** Xodimlarni ichki motivatsiya orqali rag'batlantirish, ularni o'z ishiga mehr qo'yishga undash. Bu turdagi motivatsiya xodimlarga o'z imkoniyatlarini kengaytirishga yordam beradi.

• **Tashqi motivatsiya:** Xodimlarga tashqi rag'batlar, masalan, mukofotlar, bonuslar, tan olish va yuqori lavozimlar taklif qilish orqali rag'batlantirish. Tashqi motivatsiya qisqa muddatli natijalarni olishda samarali bo'lishi mumkin.

5. Konfliktlarni boshqarish va psixologik barqarorlik

Rahbarlik faoliyatining yana bir psixologik asosi – konfliktlarni boshqarish qobiliyatidir. Tashkilotlarda doimiy ravishda turli fikrlar va qarashlar yuzaga keladi, shuning uchun rahbarning konfliktlarni hal qilishdagi psixologik yondashuvlari muhim ahamiyatga ega. Rahbarlarning konfliktlarni konstruktiv tarzda boshqarish qobiliyati jamoaning psixologik barqarorligini ta'minlaydi va jamoa a'zolarining o'zaro hamkorligini oshiradi.

Rahbarlik faoliyatining psixologik asoslari rahbarlarning shaxsiy sifatlaridan tortib, qarorlar qabul qilish, xodimlarni motivatsiya qilish va konfliktlarni boshqarish kabi keng qamrovli psixologik omillarni o'z ichiga oladi. Ta'lim tizimida rahbarlar ushbu psixologik asoslarni chuqur anglashlari va ulardan samarali foydalanishlari kerak. Bu, o'z navbatida, ta'lim tizimidagi boshqaruvning samaradorligini oshiradi va jamoaning muvaffaqiyatli ishlashini ta'minlaydi.

Rahbarlik faoliyatining psixologik asoslari rahbarning xodimlarga ta'sir etish qobiliyati, motivatsiya va qarorlar qabul qilish jarayonlarining psixologik aspektlari bilan bog'liqdir. Rahbarlik faoliyatida psixologik asoslar rahbarning jamoaviy ishda muvaffaqiyatga erishish, o'zaro munosabatlarni muvofiqlashtirish va ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan qarorlarni qabul qilish jarayonlariga asoslanadi. Bu haqda ilmiy ishlar (Hersey & Blanchard, 1996) rahbarlik faoliyatining psixologik asoslarini muhim deb ta'kidlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1996). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
2. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
3. Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
4. Lewin, K. (1947). *Frontiers in Group Dynamics*. *Human Relations*, 1(2), 143–153.
5. Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1958). *How to Choose a Leadership Pattern*. *Harvard Business Review*.
6. Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press.
7. Adair, J. (2007). *Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others*. Kogan Page.
8. Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organizations*. Transaction Publishers.