

**RAHBAR PSIXOLOGIYASI VA UNING MEHNATIGA QO'YILADIGAN
TALABLAR.**

Nazarova Zarnigor

Toshkent tibbiyot akademiyasi o'qituvchisi

.Abdumalikova Ozoda Olimjon qizi

ТТА "Sog'liqni saqlash menejmenti" fakulteti talabasi

Annotatsiya: Mazkur maqolada rahbar o'zi kim? Rahbarning psixologiyasi va uning mehnatidagi talablar, xodimlari ortasidagi boshqaruv uslubi, jamoa ichida aytishi mumkin bo'lgan va bo'lmagan gaplar, rahbar boshqaruvidagi obektiv va subektiv omillarni, ma'daniyati va o'zini tutishi, rahbar insonning o'zida bo'lishi kerk bo'lgan xususiyat va fazilatlar haqida ma'lumotlar keng yoritilgan.

Kalit so'zlar: Rahbar, psixologiyasi, rahbar mehnatidagi talablari, omillar, rahbar ma'daniyati, odobi, boshqaruv uslubi, qoidalari, byurokratizm, salbiy qusurlar.

Аннотация: Кто сам лидер в этой статье? Широко освещается психология руководителя и требования к его труду, стиль управления среди его сотрудников, то, что он может и не может сказать в коллективе, объективные и субъективные факторы управления руководителем, его культура и поведение, информация о качествах и качествах, которыми руководитель должен обладать в самом человеке.

Ключевые слова: Руководитель, его психология, требования в труде руководителя, факторы, культура руководителя, этикет, стиль управления, правила, бюрократизм, негативные недостатки.

Annotation: The boss in this article, the psychology of the leader and the requirements for his work, the management style among his employees, what can be said and what cannot be said in the team, objective and subjective factors in the management of the leader, his culture and behavior are necessary . to be in the leader himself. Information about the features and qualities of the product is widely covered.

Key words: Boss, psychology, boss's job requirements, factors, culture of boss, manners, management style, rules, bureaucracy, negative vices.

Biz bilamizki rahbar va xodim o'rasidagi, mosabat ish faoliyat samarasi uchun juda muhim. Asosiy e'tibor ishning samarasiga qaratilgandan keyin rahbar va xodim o'rtasidagi munosabat ijobiy bo'lsa ishda ham samara bo'ladi. Rahbar inson faqatgina rahbar bo'libgina qolmay xodimlari

o'rtasida liderlikni ham bajarishi kerak. Xodimlariga qo'yayotgan vazifani o'zi ham nima ekanligini tushunishi kerak. Shundagiga rahbar xodimlar oldida ham obro'li shaxs ham yetuk boshqaruvchi bo'la oladi.

Rahbar-bu chiqaradigan ,oxirgi qaror qabul qiladigan,xodimlarni jazolaydigan yoki ragbatlantiradigan va o'ziga boysindira oladigan shaxs. Rahbar eng avvalo nuqtani ushlay olishi va o'ziga qat'iy ishonch bo'lgan ko'z qarashlarga ega bolmog'i lozim. Rahbarlik uslubi butunlay individual asosga ega deb qarash noto'g'ri bo'ladi. Rahbarlik uslubining obektiv va subektiv omillari mavjud.

Obektiv omillar:

Boshqarish qonunlari va tamoyillari

Rahbarlarga bo'lgan yagona talablar

Jamoodagi sotsial-ruxiy muhit

Aniq va ravon nutq

Yangi g'oya va takliflar

Subektiv omillar:

Ishchanlik va shahsiy sifatlari

Mijozi,qobiliyati va qiziqishi

Bilimi, ko'nikmasi va maxorati

Tadbirkorligi va tashabbuskorligi

Rahbar inson o'ziga yarasha ma'daniyatga ham ega bo'lishi kerak. Rahbar ma'daniyati deganda rahbar odobi va iqtidori ustidagi dialektik bog'lanishtushuniladi. Bu bog'lanish quyidagi fazilatlar majmuida o'z aksini topadi: Rahbar madaniyati: odob+iymon+insof+adolat+iqtidori.

Rahbar xodimlariga ruhiy quvvat bolishi uchun o'zining psihologiyasi ham standartga javob berishi kerak. Rahbarning psihologiyasi talabga javob bermay turib, xodimlarini qoniqarli bo'yso'ndira olmaydi. Shu bilan birga rahbar inson o'ziga yarasha odobga ham ega bo'lishi kerak. Umuman olganda odob ham ikki xil bo'ladi. Ya'ni "xikmat" va "xizmat" odobi. Xikmat odobi oqillik va to'g'ri yo'lga yetaklasa, xizmat odobi badavlatlik va obro'ga yetkazadi. Har ikkisi ham ulug' fazilat bo'lib, biri aziz, ikkinchisi qudratlidir. Rahbar boshqaruvi va mehnatlari uch xil bo'lishi mumkin.

1. Avtoritar uslub

2. Demokratik uslub

3. Liberal uslub

Avtoritar uslubda rahbar buyruq chiqarish, xodimlarga jazo berish yoki ragbatlantirishda jamoa fikrini inobatga olmaydi. ya'ni jamo bilan ishlamaydi.

Demokratik uslubda jamoa bilan birga ishlashi, ishlab chiqarish va boshqarishda xodimlarni jalb qilsin va ular fikrini tinglash, barcha bilan samimiy va barobar ishlash-muomalaga kirishgan holda faoliyat olib boradi.

Liberal boshqaruv uslubi bunda rahbar irodasiz, tashabbusiz boladi. maqsadga ko'ra qilingan rejalarda ma'suliyatni o'z zimmasiga olishni yoqtirmaydi. talabchan bo'lmaydi, xodimlarni sust nazorat qiladi.

Adolatli jamiyatda xalqning ertangi kunga ishonchi va bunyodkorligi, ishiga rag'bat kuchli bo'ladi.

Xodimlarni izzat-nafsoniyatiga tegmay, ularni haqorat qilmay, ularga ta'sir etishda rioya qilinishi kerak bo'lgan 9 ta qoida mavjud.

1-qoida. Ishni hamsuhbatingizni maqtashdan va uning yaxshi jihatlarni samimiy e'tirof etishdan boshlang.

2-qoida. O'zgalarning xatosini to'g'ridan-to'g'ri emas, balki bilvosita ko'rsating.

3-qoida. Dastavval o'z kamchilik va nuqsonlaringizni gapiring, so'ngra hamsuhbatingizning tanqid qilishga kirishing.

4- qoida. Hamsuhbatingizga faqat buyruqlar berishni o'rnioga savollar bering.

5-qoida. Odamlarga o'z obro' e'tiborlarini saqlab qolishlariga imkon bering.

6-qoida. Xodimlaringizni juda klichik bo'sa ham muvaffaqiyatlarini e'tirof eting, maqtang hamda har bir yutuqlarini qayd eting.

7-qoida. Odamlar o'z fikrlarini bildirishlariga o'zlarini oqlashlariga imkon yarating, toki ular sizni bu iltifotingizni anglashsin.

8-qoida. Rag'batlantirishga urining. Shunday tasavvur uyg'otingki, xato qilgan xodimingiz qilgan xatosini oson tuzatsa bo'ladi va qaytib yuziga solinmasligini anglasin.

9-qoida Shunga erishingki, odamlar siz tavsiya etgan ishlarni bajarganlaridan xursand bo'lishsin.

Ushbu qoidalarga amal qilgan rahbar nisbatan xodimlar ongida ijobiy taasurotga, obro'ga erishishi mumkin.

Rahbar nutq so'zlayotgan yoki umuman majlis vaqtlarida ham har bir nutqi xodimlari psixologiyasiga ta'sir ko'rsatishi mumkin. Rahbarning jamoa o'rtasida suhbat davomida aytishi mumkin bo'lgan va bo'lmagan gaplash ham mavjud. Masalan:

Rahbar aytishi mumkin:

Men o'z fikrimni aniq va to'la ayta olaman.

Men xatoga yo'l qoydim va uni tuzataman.

Buni boshqacha tushuntirishga harakat qilaman

Extimol, biz bunga turlicha yondashar ekanmiz.
 Asrlab yashar ekansanu, asrlab o'rganar ekansan.
 Rahbar aytishi mumkin emas:
 Siz meni tushunolmaysiz.
 Bu mening aybim emas.
 Yuz martalab sizga takrorlayabman.
 Mening ish tajribam shu.
 Siz noxaqsiz men o'z fikrimda qolaman.

Rahbar hamma narsadan ham oldin bilib olihsi kerak bo'lgan oddiy bo'libgina qolmay asosiy bo'lgan narsa ham bor. Rahbar shu narsani tushunib olishi kerakki, u xamma ishlarni miridan sirigacha bilib olishi shart emas, bunga hojat ham yo'q. U quyi boshqarish bo'g'inlariga xuquqlar berish, ma'suliyat va vazifalar yuklash usulini egallab olmog'i kerak. Xuquqlar berish, ma'suliyat yuklash va maqsadli topshiriqlar berishni boshqarishda mehnat taqsimotining muxim shakli, uning samaradorligini oshirishda qimmatli imkon hisoblanadi. Ish faoliyat davomida rahbarning o'zida ham mehnat talablari mavjud.

Dovyuraklilik-bunday rahbarlarda mardonavorlik, botirlik, dadillik, mavjud boladi. Ular omadsizlikdan qo'rqmaydi. Sabrlilik-bunday rahbarlar muvaffaqqiyatga birdaniga erishish mumkin emasligini yaxshi tushunadi. Unga faqat bardosh va sabr-toqatli bo'lib, sabot-matonat bilangina qiyinchilik orqali erishish mumkinligini biladi. Yaxshi niyatlilik-bunday rahbar xayrixox va iltifotli bo'ladi. Kamtarinlik-bunday rahbar kamtarlikning deyarli xar doim istedodga to'gri munosib ekanligini, kamtarlikni yetishmasligi esa nodonlikning darakchisi bo'lishini tushunadi. Rahbar shu talablarga rioya qilmas ekan, u o'z rahbarlik usulida quyidagi salbiy xodisalarga yo'l qoyishi va o'z obruyini yo'qotishi mumkin: Byurokratizm, balandparvozlik, xadixsirash, natijasizlik, samarasizlik. Balandparvozlik-o'zining ko'zga ko'rinmas yutuqlarini ham gapiraveradi. Yuqori organlardan maqtov eshitishni yoqtiradi va o'zi haqida shov-shuv bo'lishini xoxlaydi. Byurokratizm-ishlab chiqilgan qoida, qo'llanmalar doirasidan chiqmaydi, uni o'zining birdan bir maqsadi deb biladi. Xadixsirash-uncha myrakkab bo'lnagan narsalardan ham shubhalanadi. Xar ishda sustkashlik qiladi. Natijasizlik-shu yuqoridagi xolatlar qorqish, xadixsirash oqibatida ishini oxirgacha olib borolmaydi va natijaga erisholmaydi. Ishda samarasizlik tashabbuskor, dovyurak va sabrsiz bo'lgani uchun ishida samara bo'lmaydi. Rahbarning mehnati davomida bundan tashqari yana salbiy qusurlari ham bor.



Xudbinlik
Takabburlik
Maqtanchoqlik
Tamagirlik
Yovuzlik,Zolimlik
Xushomadgoylik

Rahbar boshqaruvi psixologiyasi. Rahbar faqatgina rahbarman deb o'tirmay jamoasi fikrini eshitishi,ular o'rtasida liderdek ish ko'rishi va jamoa fikrinio eshitishi kerak. Rahbar o'z rahbarlik qobig'idan chiqib,xodimlari bilan xamjihat va bir butun bola olishi kerak.Ammo har qanday paytda ham xodimlar psixologiyasidan kelib chiqqan xolatda vazifa yuklashi maqsadga muvofiq bo'ladi.

Egallab turgan lavomizidan maxrum maxrum bolmasligi uchun quyidagi 10ta qoidaga rioya qilmog'i lozim.

- 1.Iloji boricha ishga ko'miling.
- 2.Kompyutyerni o'rganing.
- 3.Chet filini o'rganing.
- 4.O'z arxivgizni yarating.
- 5.Xar doim "xa" deng.
- 6.Chiroyli imo-ishoro qiliahni o'rganing.
- 7.Malakangizni mutta'sil oshirib boring.
- 8.Boshqalarga yangilik bo'lgan ishlarni bajaring.
- 9.Ish vaqti xar doim ham bir hil bo'lmasin.
- 10.Har qanday muammoni muhokama qiling.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. I.Xudoyberdiyev "Shaxs va milliy psixologiya"
2. Farobiy abu Nasr. Fozil odamlar shaxri.-T: A.Qodiriy nomidagi xalq merosi nashriyoti,1993.-B.167.6
3. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. O'quv qo'llanma – Toshkent,2005.-149b
4. Karimova V. Xayitov O. Djalolova S. Boshqaruv psixologiyasi. O'quv qo'llanma.-Toshkent,2008
5. Quronboyev Q. HAYITOV U. Rahbar ma'naviyatini boshqaruv samaradorligini oshirishdagi roli va ahamiyati.-Toshkent.Turon zamin ziyo.2016.-137b
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М.2002,
7. Р.И. Мокшановю Психология переговоров. М.-2002,