

ISH SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA RAHBARNING RO'LI

Azimjonov Shohruxbek

Andijon davlat universiteti

Pedagogika va psixologiya yo'nalishi

3-bosqich talabasi

Telefon:+998932419199

Anotatsiya: Ushbu maqolamda! Ish samaradorligini oshirishda rahbarning ro'li qanday? Rahbar hodimlar bilan qanday momilani yo'lga qo'yish kerak? Kiyinish madanyatida hodimlardan ajralib turishi kerakmi? shu va shunga o'xshash savollarga javob topamiz. Bundan tashqari ishning samaradorligini oshirishda tushunarliroq qilib aytganda tashkilotning qolgan tashkilotlarga qaraganda yaxshi natijalarga erishishida rahbarning roli muxim va zarur ekanligini yoritib o'tganman.

Kalit so'zlar: Menjer, Yetakchi, Yo'l boshchi, Bilim, Qobiliyat, Maxorat, Tashabbus.

Annotation: In this article! What is the role of the leader in improving work efficiency? What should be done with the managers? Should the culture of dress stand out from the staff? we will find answers to these and similar questions. In addition, I explained that the role of the leader is important and necessary for the organization to achieve better results than other organizations in order to increase the efficiency of the work.

Keywords: Manager, Leader, Guide, Knowledge, Ability, Skills, Initiative

Аннотация: В этой статье! Какова роль лидера в повышении эффективности работы? Что делать с менеджерами? Должна ли культура одежды выделяться среди персонала? на эти и подобные вопросы мы найдем ответы. Кроме того, я объяснил, что роль лидера важна и необходима организации для достижения лучших результатов, чем другие организации, для повышения эффективности работы.

Ключевые слова: Менеджер, Лидер, Руководство, Знания, Способности, Навыки, Инициатива.

Har bir kasbda yetakchi va yo'l boshchi rahbarning alohida zehniga, bilimiga, qobiliyatiga, yuksak salohiyati va mahoratiga e'tibor qaratiladi. Har bir sohada ham rahbar kadrlarga qo'yilgan o'ziga xos talablar mavjud. Har bir rahbar o'zining xodimlariga nisbatan talabchan bo'lishi, ularga yuksak kasbiy mahorat, qonuniylik talablari hamda qasamyodga rioya etish borasida doimiy ravishda namuna ko'rsatishi, xodimlarda xizmat burchi hissini

kuchaytirish va qo'llab-quvvatlashi, tashabbus, intilish va xizmatlarini rag'batlantirishi, shuningdek xizmat intizomi buzilgan holatlarda keskin chora ko'rsatilishi bilan birgalikda xodimlarga g'amxo'r, mehribon va ularning taqdiri uchun jonkuyar bo'lishi lozim.

Menejer yoki rahbarning mehnat jamoalaridagi roli nafaqat insoniy nuqtai nazardan, balki biznes nuqtai nazaridan ham shubhasizdir. Rahbarning mehnati nafaqat topshiriqlarning bajarilishini ta'minlash, balki ish samaradorligini oshirish, ish namunasi, rahbarlar va bo'ysunuvchilar uchun kafolat, jamoaviy ish va do'stlik ruhini oshirishda ham seziladi.

Bu erda rahbarga bo'ysunuvchilarga o'rnak bo'lishi va boshqaruv vazifalarining kafolati bo'lishi uchun ega bo'lishi kerak bo'lgan ba'zi xususiyatlar mavjud.

1. Bozordagi past ko'rsatkichlarga qaramay, uning a'zolari ko'nglini yo'qotmasliklari, balki tinimsiz ishlashlari uchun jamoani ilhomlantirish qobiliyati;
2. Rahbariyat va ishchilarning umid va umidlarini qondirish;
3. Har bir jamoa a'zosining hissasini tan olish va rag'batlantirish, ularni yangi kashfiyotlar va tadqiqotlarga undash, lekin ish rejalariga hech narsa zid bo'lmaydigan tarzda;
4. Muloqot, yutuqlarni barcha jamoa a'zolari bilan birga nishonlash uchun zavq bilan qabul qilish qobiliyati.

Endi biz har bir sektorni batafsil ko'rib chiqamiz, shunda aniq bo'ladi.

1. Jamoa a'zolarining har biriga etakchilik va ilhom berish. Rahbar har bir xodimning ish faoliyatini yaxshilash uchun unga yaxshi va ijobiy o'rnak ko'rsatishi juda muhimdir. Ko'rsatkichlaringiz va'da qilmasa ham, siz doimo yuqori kayfiyatda bo'lishingiz kerak. Bu xodimlarga ta'sir qilmasligi kerak, chunki ular kompaniyaning asosiy harakatlantiruvchi kuchidir.

2. Rahbariyat umidlari va bo'ysunuvchilarning umidlarini moslashtirish juda qiyin. Ammo shunga qaramay, agar xodim va uning jamoasining ko'rsatkichlari yuqori bo'lsa, ular uchun hech narsa to'sqinlik qilmaydi. Rahbarning o'z xodimlariga nisbatan tanqidi hech kimni xafa qilmaslik uchun konstruktiv va asosli bo'lishi kerak. Faqat ijobiy his-tuyg'ularni singdirish kerak, chunki hatto eng vatanparvar ishchi ham kunning boshida yomon xabar eshitsa yoki o'z rahbarining ma'yus yuzini ko'rsa, yomon ishlaydi. Rahbar barcha dolzarb muammolarni birgalikda hal qilishi kerak, shunda qo'l ostidagilar rahbarning individualligini his qilmasliklari kerak, shundan keyingina ular unga taklif va muammolar bilan kelishadi va u bundan doimo xabardor bo'ladi.

3) G'ayratni rag'batlantirish jamoa faoliyatini yaxshilashning kalitidir. Mukofotlar har bir xodimga kuchli yordam beradi, ular o'zlarining g'oyalari va hissalarini e'tirof etilganini va qadrlanganligini aniq bilib oladilar. Agar jamoaning samaradorligi past bo'lsa, buni qilish kerak ularni o'z ishini yaxshiroq bajarishga undash, faqat bu holatda uning barcha ishtirokchilari rag'batlantiriladi. Muammolarni, yuzaga kelayotgan muammolarni, rahbariyat tomonidan qo'yilgan vazifalarni doimiy ravishda muhokama qilish kimning nimaga qodirligini aniq bilishga yordam beradi. Kichik musobaqalar, kichik sovg'alar orqali ozgina raqobat ruhini rivojlantirish ishchilarni ko'proq rag'batlantirishga yordam beradi. Doimiy ravishda ishchi guruh bilan bir xil to'liq uzunligida bo'lish kerak, chunki siz rahbar sifatida o'z xodimlaringizni tashvishga soladigan barcha muammolardan xabardor bo'lishingiz kerak, ular bilan hatto ish bo'lmagan mavzularda ham doimiy ravishda muloqot qilishingiz kerak. ularni biling.

4) Umumjahonlik va topish qobiliyati barcha qo'l ostidagilar bilan o'z xodimlarini hayratda qoldirishga yordam beradi, faqat ijobiy xarakterga ega. Umumiy til topish orqali siz ularni o'rganishga va malakalarini oshirishga undashingiz mumkin. Faqat bu holatda, sizga yuqori ishlash kafolatlanadi. Agar rahbar mutlaqo barcha savollar va muammolarni hal qilsa, jamoa unga o'zi hal qilishi kerak bo'lgan kichik muammolarni ham qo'yishi mumkin. Va bunday holat, o'z navbatida, jamoa a'zolarining har birining intellektual rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin, bu esa ishlashning pasayishiga olib keladi.

5) Bu sektor oldindan ko'zda tutilmagan, lekin usiz biron bir rahbarni tasavvur qilib bo'lmaydi, chunki bu qism eng muhim hisoblanadi. Guruh rahbari, rahbar o'zini bajarilgan ishga to'liq bag'ishlashi, boshqa barcha ishtirokchilarni o'z ishtiyoqi bilan yuqtirishi kerak. Shu tariqa u qo'l ostidagilar ham, rahbariyat ham ishonchini oqlay oladi, bu esa unga juda katta umid bog'laydi va u jamoa rahbari sifatida ularni to'liq oqlashi kerak.

Barcha ishchilarga va umuman jamoaga nisbatan doimiy tanqid. Doimiy va har qanday sabab bilan tanqid qilish mumkin emas. Chunki hech kim o'z ishini tanqid qilishni yoqtirmaydi. Tanqid xodimlar va rahbariyat o'rtasida to'siq bo'lishi mumkin, bu esa ishlashga juda yomon ta'sir qiladi.

Birovning orqasidan gapira olmaysiz. Bu sizning barcha qo'l ostidagilaringizga ham tegishli. Siz ulardan birining yomon ishlashi yoki boshqasining xususiyatlari haqida gapira olmaysiz. Shunday qilib, siz qobiliyatsiz va "kulrang" odam sifatida obro'ga ega bo'lasiz, bu sizning obro'ingizga hech qanday foyda keltirmaydi.

Siz o'zingizning qo'lingizda nisbatan to'plangan kuch nuqtai nazaridan qo'l ostidagilar bilan gaplasha olmaysiz. Bu ularning huquq va erkinliklariga, g'ururiga putur etkazishi mumkin. Va bunday huquqbuzarlik kechirilmaydi va ishdan bo'shatish bilan tahdid qiladi, ba'zida yaxshi va shunchaki almashtirib bo'lmaydigan mutaxassislar.

Xodimlaringizni nima tashvishga solayotganidan xabardor bo'lishga harakat qiling, lekin uni haddan tashqari oshirib yubormang. Sizning tarafingizdan bunday harakatlar ular tomonidan shaxsiy hududga bostirib kirish, ma'naviy chegaralarni buzish sifatida baholanishi mumkin, unga rioya qilish har qanday shaxs, uning darajasi va yillik maoshidan qat'i nazar, majburiydir.

O'z xatolaringizni tan olishni va buni boshqalardan talab qilishni biling. Chunki siz xatolaringizni tan olmasangiz, shunga ko'ra, qolganlardan buni talab qila olmaysiz. Shunday qilib, siz halol inson sifatida obro'ingizni "ho'llaysiz". Hech qachon o'z xodimlaringizni ochiqchasiga ayblamang, hatto ular juda aybdor bo'lsa ham. Nafaqat ular, balki butun kompaniya zarar ko'rishini mumkin bo'lgan vaziyatning mohiyatini aniq va diplomatik tarzda tushuntirish kerak.

Shunday qilib, yuqoridagi barcha maslahatlarni inobatga olgan holda, siz muvaffaqiyati hammaga hasad qiladigan yaxshi jamoani yaratishingiz mumkin.

Odamlar bilan samarali o'zaro munosabatlarni o'rnatish jarayonida muloqotning roli aniqlandi. Endi biz muvaffaqiyatli jamoaviy ishlash uchun zarur bo'lgan boshqa ko'nikmalarni ko'rib chiqamiz va guruh hayotini tashkil qilish bo'yicha tavsiyalar bilan tanishamiz.

Shaxsan rivojlanishga harakat qiling va hayotingizga mazmun baxsh eting, nima deb o'ylayotganingiz va nima qilayotganingiz o'rtasida izchil bo'ling va tushlaringizda aniq, realistik va ambitsiyali bo'ling.

FOYDALANGAN ADABYOTLAR RO'YHATI

1. Evtixov OV Xodimlarni boshqarish psixologiyasi: nazariya va amaliyot [elektron nashr]. SPb .: Rech, 2010 yil.
2. Karpov A.V. Menejment psixologiyasi. O'quv qo'llanma [elektron nashr]. M .: Gardariki, 2005 yil.
3. Levchenko E. A. Boshqaruv psixologiyasi. Ma'ruzalar matni [elektron nashr]. "Belarus iste'mol kooperativlari savdo-iqtisodiy universiteti" o'quv muassasasi. Gomel, 2011 yil.

4. Naumenko E.A. Boshqaruv psixologiyasi. Masofaviy ta'lim bo'yicha o'quv-uslubiy majmua [elektron nashr]. - Tyumen: Tyumen davlat universiteti nashriyoti, 2002 yil.
5. Petrov V.V. Menejment maktabi. Universitetlar uchun darslik [elektron nashr], M., 2005 y.
6. Urbanovich A. A. Menejment psixologiyasi: darslik [elektron nashr]. "Amaliy psixologiya kutubxonasi" turkumi. Minsk: Hosil, 2003 yil.
7. Cherednichenko I. P., Telnyx N. V. Menejment psixologiyasi / "Oliy ta'lim uchun darsliklar" seriyasi [elektron nashr]. Rostov-Donu: Feniks, 2004 yil.