



AJER
AKADEMIC JOURNAL OF
EDUCATIONAL RESEARCH

ISSUE 2

**AKADEMIC JOURNAL
OF EDUCATIONAL RESEARCH (AJER)
INTERNATIONAL SCIENTIFIC JOURNAL**

February 2025

WWW.AJERUZ.COM

Yo‘ldashova Marjona Bahodir qizi
CHDPU Amaliy psixologiya 2-kurs talabasi
marjonayoldashova786@gmail.com

Ozodqulov Olimjon Bahodir o‘g‘li
CHDPU Psixologiya kafedrasi o‘qituvchisi
olimjonozodqulov30@gmail.com

Annotasiya: Maqolada boshqaruvchilik qobiliyati, tashkilotchilik qobiliyati, rahbarga xos xususiyatlar, adolatli rahbarga xos xususiyatlar, rahbar va liderning farqlari haqida fikr boradi, strategik fikrlash, qaror qabul qilish qobiliyati, jamoani boshqarish kommunikativ qobiliyat, muommolarni hal qilish qobiliyati moslashuvchanlik va kreativlik, tashkiliy qobiliyati. Samarali rahbarning mas’uliyatligi, ishoniligi va halolligi. Adolatli rahbarga xos xususiyatlar, tashabbuskor rahbar, intizomli rahbar va boshqalarni ilhomlantirish qobiliyatiga ega bo‘lgan rahbar haqida fikr boradi.

Kalit so‘zlar: motivatsiya, psixologiya, moslashuvchanlik, kommunikativ, tashabbuskorlik, lider, strategik, kreativlik, qobiliyat, tashabbuskor,

KIRISH:

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev rahbarlik va boshqaruv masalalarida bir qator muhim fikrlarni bildirgan. U rahbarlarning siyosiy maqomi va mas’uliyatini oshirish, aholi muommolarini hal qilish uchun ularga yetarli vakolat va mablag‘ berish zarurligini ta’kidlagan. Shuningdek, Prezident islohotlarni amalga oshirishda jamiyat bilan hamkorlik qilish muhimligini qayd etgan: “Hamma islohotlarni, hamma harakatlarni jamiyat bilan birga qilamiz”.

U shuningdek, haqiqiy ahvolni ochiq-oydin gapirgan odam bizga do‘st deb bilishni aytkan: “Haqiqiy ahvolni gapirgan odam bizga do‘st”

Prezidentimiz rahbarlarag shunday fikrlar bilan ham yuzlanadi. “Ish yuzasidan talabchanlik qilish boshqa odamlarning shaxsiyatiga tegish butunlay boshqa narsa. Odamlar ish yuzasidan sizga bo‘ysinishi mumkin, boshqa har qanday masalada siz bilan teppa-teng huquqqa ega ekanini aslo esdan chiqarmang. Barchamiz yaxshi bilamiz, xalqimiz oriyatli, nomusli xalq. Xalqimiz barcha narsaga chidashi mumkin, lekin takror-takror aytaman, adolatsizlikka va nohaqlikka chiday olmaydi. Haqiqiy rahbar, haqiqiy yetakchi odamlarni bardoshini sinash uchun emas, balki ularga munosib shart-sharoit yaratib berish, og‘irini yengil qilish uchun rahbar etin tayinalanadi.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODLARI

Hozirgi kunda ko‘pgina insonlar o‘z kasbiy faoliyatlarini hayotiy muvaffaqiyatga erishish uchun shaxsiy shakllanishning asosi deb tushunib, psixologik qo‘llab-

quvvatlanishga ehtiyojlari mavjudligini tan olmoqdalar. O'z kasbininig bilimdoni bo'lish uchun nafaqat texnik fanlarni, balki shaxslarning ruhiy holati va kechinmalarini ham yaxshi bilish kerak bo'ladi. Bu esa har bir xodimdan psixologiya ilmining sir-asrorlaridan xabardor bo'lish va shu asosda qonuniy xatti-harakatlarni amalga oshirishni taqoza qiladi. Har qanday inson kundalik hayotida odamlar bilan uchrashib, muloqotga kirishar ekan, u o'zining bosiq va qiziqqon, beparvo yoki qiziquvchan, mehribon yoki bag'ritosh, jahldor yoki bosiq va hokozolardan iborat ichki va tashqi ruhiy olamini namoyon qiladi. Bu ruhiy holatlar ongli va ongsiz tarzda namoyon bo'ladi. Ana shu holatlarning barchasi insonning psixikasini tahsil qiladi. Inson psixikasi moddiy va ma'naviy borliqdagi narsa va hodisalarni jonli aks etuvchi murakkab jarayon bo'lib u uzoq davom etgan fizsiologik rivoji uyg'unligining mahsuli hisoblanadi.

Rahbar o'z guruhida eng katta vakolat va e'tirofga ega bo'lgan, boshqa insonlarga rahbarlik qila oladigan shaxs sanaladi. Rahbar tayinlanmaydi, u shaxsiy fazilatlarini tufayli o'z nomzodini qo'yadi.

XX asr boshida amerikalik sotsiolog E.Bogardus rahbarda bo'lishi kerak bo'lgan fazilatlarini sanab o'tdi: hazil tuyg'usi, muloyimlik, oldindan ko'rish qobiliyati, diqqatni jalb qilish qobiliyati, odamlarni rozi qilish qobiliyati, mas'iliyatni o'z zimmasiga olishga tayyorlik va boshqalar.

Rahbarlik qobiliyati- bu tashkilot yoki tizimning belgilangan maqsad va vazifalarni amalga oshirishda jarayonlarni samarali nazorat qilish va boshqarish imkoniyatidir. Bu tushuncha, ayniqsa, ta'lim muassasalari uchun muhim ahamiyatga ega bo'lib, ularning muvaffaqiyati rahbariyatning boshqaruv qobiliyati va tizimning boshqaruvchanligiga bog'liq. Samarali boshqaruvchanlik qobiliyatiga ega bo'lish uchun rahbarlarda quyidagi sifatlar rivojlangan bo'lishi lozim.

Kommunikativlik: Rahbar boshqalarni tinglay olish, va ularni dardini aks eta olish va o'z fikrini aniq yetkaza olish qobiliyatiga ega bo'lish kerak.

Zamonaviy rahbar imiji va unga xos bo'lgan ijtimoiy siyosiy portretlar xususida so'z yuritilganda shaxsning iqtidorlari e'tiborga olinadi. Ta'lim tashkiloti rahbari boshqaruv jarayonini jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy vaziyatlar bilan moslashtirishi kasbiy faoliyat mazmunini oshiradi. Boshqaruv tizimiga mutaxassislarni tanlash hamda ularni saralashda e'tiqotlarni ustuvor deb baholansa hamda mazkur mezonga e'tibor qaratilsa, maqsadga muvofiq bo'ladi. Demak, zamon talabi asosida liderning ijtimoiy-siyosiy sohadagi boshqaruv qobiliyati dolzarb hisoblanadi. Respublikamizning bugungi kundagi rivojlanish bosqichi, ta'lim tizimini jahon hamjamiyatdagi o'rni va mavqiye oshayotgan davrda lider nafaqat tashkilotni yuqori yetaklovchi shaxs, balki davlat siyosatini pedagogic jamoa ongiga yetkazuvchi ijtimoiy faol fuqarodir.

Minglab shaxs sifatleri ichida ko'plari rahbarlik uchun qulay va ma'quldir. A.V.Petroviskiy ana shunday ijobiy sifatlardan bir yarim mingini sanab chiqqan. Lekin ularning barchasini umumlashtiradigan, albatta bo'lishi lozim bo'lgan ayrim sifat, qobiliyatlar borki, ular haqida qisqacha to'xtalib o'tmoq lozim. Avvalo har qanday rahbarda intellect-aql zakovatning ma'lum noormasi bo'lishi kerak. Bu norma yaxshi rahbar uchun o'rtadan yuqori bo'lmog'i maqsadga muvofiqdir, chunki geniy darajasidagi intellektga ega bo'lgan rahbar bilan ishlash xodimlar uchun qator noqulayliklarni keltirib chiqarishini, bunday aql-zakovat qolganlarning ijobiy rivojlanishiga psixologik to'siq bo'lishini amaliyot va hayot ko'rsatdi. Rahbardagi o'rtadan yuqori intellektni qoplab ketadigan yana boshqa muhim sifatlar borki, ular boshqarish ishining samarasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Masalan, rahbarning mustaqil fikrlilik, topqirlik, tashabbuskorlik sifatleri. Chunki, ayrim hollarda xato qilsa ham, rahbar original fikrlar aytib, yo'l-yo'riqlar ko'rsata olishi, har bir aytilgan fikr, qilingan ishga mustaqil baho bera olishi zarur chunki, mustaqillik shaxs qiyofasini belgilovchi muhim psixologik xususiyatdir.

NATIJALAR

Rahbar mustaqil bo'lsa, unda o'ziga ishonch ham bo'ladi, bu esa o'z navbatida rahbardagi subektiv talablar darajasining yuqori bo'lishiga olib keladi. Ko'pincha, rahbarning boshqalarga talabchanligi haqida gapiriladi., lekin yaxshi rahbar avvalo o'z-o'ziga nisbatan talabchan bo'lishi kerak. O'z-o'zini baholash va shu asosda boshqalarga nisbatan munosabatlar tizimini ishlab chiqishi muhim bir omildir.

Har qanday rahbar uchun universal, kerak bo'lgan hislatlarni yana biri tom ma'noda ziyoli bo'lishi yoki, boshqacha qilib aytqanda, madaniyatli bo'lishdir. Boshliq o'zidagi madaniyatni avvalo muomilada, odamlar bilan bo'ladigan kundalik muloqotlarda namoyon etmog'i kerak lozim. Muomila madaniyati- bu o'rinli, aniq, qisqa samimiy gapirish san'ati va ikkinchi tomondan suhbatdoshni tanlash qobiliyatidir. Chunki, boshliq bilan xodimlar o'rtasida kelib chiqadigan shaxsiy ziddiyatlarning asosida yo tinglay olmaslik yoki gapni to'g'ri gapira olmaslik yotadi. O'zganing o'rniga tura olish, uning his kechinmalariga sherik bo'lish, impatiya hissining borligi dialoglarda sabr-toqatlilik va boshqalar muloqot madaniyatining muhim tomonlaridir.

Yuqorida aytib o'tilgan rahbarlik sifatleri ichida eng muhimi, tabbiyki, psixologik mahoratni talab etgani odamlar bilan ishlash mahoratidir. Jamoa a'zolari bilan samarali ishlash uchun esa boshliq ularning psixologiyasini yaxshi bilishi zarur, chunki o'zgalar bilish ular ustidan hukmronlikning yagona yo'lidir. Ijtimoiy psixologiyaning bu borada ham yaxshi vositasi ijtimoiy psixologik trening uslubi borki, uning yordamida odamlar bilan ishlovchilar jamoani boshqarishning turli usullariga muvaffaqiyatli tarzda tayyorlanmoqdalar.

Rahbarlik uslublari rahbarga xos bo'lgan boshqaruv muommolarini hal qilish usullari yo'llari to'plamidir, ya'ni u rahbarlikning doimiy ravishda qo'llaniladigan usullar tizimidir. Asosan rahbarlik uslublari 3-guruhga bo'linadi.

Avtoritar(direktiv)- Jamoani boshqarish usullariga asoslanadi. Vakolatlar bitta rahbarning qo'lida to'plangan, qarorlar individual ravishda qabul qilinadi. Haddan tashqari tashabbus g'oyib bo'ladi, ish tartibi qattiq va nazorat darajasi juda yuqori. Hamma narsa aniq maqsadga erishishga qaratilgan. Bunday yetakchilik uslubiga ega bo'lgan tashkilotlar ma'lumotlarning maxfiyligiga katta e'tibor berishadi. Boshliqlar uchun mutlaqo qabul qilinishi mumkin emas, qo'l ostidagilar bilan aloqa qilish juda qattiq bo'lishi mumkin. Jazolar va sanksiyalar darhol kelad, norozilar darhol ishdan bo'shatiladi.

Demokratik- Demokratik rahbarlik uslubi (boshqa ma'noda u kollegial deb ataladi) nafaqat xodimlar boshqalarning ijtimoiy-psixologik va iqtisodiy usullaridan foydalanish. Ushbu ish uslubida hamkorlikda qaror qabul qilish qo'llaniladi. Xodimlar ustidan nazorat unchalik qattiq emas, hokimiyat tanqidiga toqatli munosabatda. Xodimlar o'rtasidagi aloqa tog'ri va nozik, tashkilot ichidagi ma'lumotlar mavjud.

Liberal- K.Levin o'zining yetakchilik uslublari nazariyasida bunday biznes xatti-harakatlarini anarxiya deb ataydi. Bu ma'muriy jarayonning yo'naltiruvchi ta'siri bo'lmagan va uning barcha ishtirokchilari deyarli mutlaq erkinlikka ega bo'lgan holat. Bu texnika nafaqat foyda keltirmaydi, balki zararlidir va shuning uchun aksariyat hollarda. Ammo ma'lum sharoitlarda hatto liberal rahbarlik uslubi ham samarali bo'lishi mumkin. Agar tashkilot yetarlicha yuqori malakali va ayni paytda intizomli ishchilarga ega bo'lsa, zaif ifodalangan kuchga toqat qilish mumkin. Bu masalan, qandaydir ilmiy yoki ijodiy laboratoriyalar bo'lishi mumkin.

MUHOKAMA

Har qanday rahbar keng va chuqur fikrlay olishi bilan birga, chqqon va uddaburon, harakatchan va shijoatli bo'lishi ham kerak. Shuning uchun rahbarlik faoliyatini tafakkur va harakat birligi deb atadik. Fikrlash va harakat bir paytning o'zida ro'y beradi, boshliq o'zi o'ylashi, o'zi mantiqiy xulosaga kelishi va ularni amlaga oshirishga kirishi kerak. Avvalo, rahbar o'zi boshchilik qilayotgan tizim, tuzilma haqida yetarlicha dunyoqarash bilim, tajriba va ko'nikmaga ega bo'lishi shart. O'z navbatida intilivchan hamda har tomonlama o'tkir zehnli bo'lishi zarur.

Rahbarning professional rivojlanishida shunday obyekt va subyektiv omillar mavjudki, ular shaxsning boshqaruv sohasida ulg'ayishiga to'siqinlik qilib, shu bilan birga uning professional jihatdan o'zini yana bir bor namoyon etishiga, kasb sohasi bilan o'zining mutonosibligini aniqlashtirishga asos bo'ladi. Har qanday professional inqiroz- shaxsning kasb bilan idenfikatsiyalashuvi borasidagi ziddiyat bo'lib, bunda

insonning kasb sohasida o'zini yangitdan ifodalash zaruriyati uning avvalgi identifikatsiyasini saqlab qolish niyati bilan ziddiyatga boradi.

Tabiiyki, har qanday harakat, faoliyat doim ham o'ylaganidek bir tekisda davom etmaydi. Ayniqsa ishga, shaxsiy va jamoaviy professionalism rivojiga salbiy ta'sir ko'rsatadigan holatlar rahbarlik faoliyatida ko'p uchraydi. Ularning sog'ligiga jiddiy ta'sir ko'rsatish darajasida bo'lishi ancha ayanchli. Bunday holatlarga duch kelmaslik uchun boshqaruv jarayonini strategik yo'lga qo'yish juda muhimdir. Sababi kichik xato ham ulkan oqibatlarga olib kelishi mumkin. Aytib o'tilganidek asosiy javobgar rahbar bo'ladi. Shuning uchun bunday holatlarda ko'p jabr rahbar rahbarlar zimmasiga qoladi.

Rahbar maslahatlarini berish-rivojlanish strategiyasini o'zgartirishga qo'shimcha o'sish manbalarini topishda murakkab muommolarni yechish uchun rahbarlarga mutaxassis yordamidir. Bu bilan o'z-o'zini tashkil etish va rivojlantirish mexanizmini yuritadi. Maslahatchi-ijtimoiy menejer, umumijtimoiy va umuminsoniy ne'matlar tashuvchi, jamiyat hayotining turli jabhalariga yaxshi moslashadi.

XULOSA

Rahbarlik bu nafaqat boshqaruv, balki jamoani rivojlantirish va ilhomlantirish san'atidir. Samarali rahbarlik uchun strategik fikrlash, tezkor qaror qabul qililish, jamoani boshqarish, muommolarni hal qilish, kommunikativ va tashkiliy qobiliyatlar muhim hisoblanadi. Shu bilan birga, ishonchlilik, mas'uliyat, ado;at, tashabbuskorlik va intizomlilik kabi shaxsiy sifatlar har qanday rhabrning muvaffaqiyatida katta rol o'ynaydi.

Zamonaviy rahbar o'z bilim va ko'nikmalarini doimiy rivojlantirib borishi moslashuvchan va innovatsion bo'lishi kerak. Faqat shunda u o'z jamoasi bilan yuqori natijalarga erisha oladi.

Boshqacha qilib aytganda samarali rahbarning eng muhim sifatlaridan biri-analitik fikrlash qobiliyati bo'lib, bu rahbarning tezkor va oqilona qarorlar qabul qilishiga yordam beradi. Har qanday murakkab muommolarni tahlil qilish, imkoniyatlarini baholash va eng maqbul yechimni toppish rahbarlikning muhim jihatlaridan biridir. Shu bilan birga, rahbar o'z jamoasi uchun mas'uliyatni his qilishi, xatolarni tan olib, ularni tuzatish yo'llarini izlab topishi kerak. Bundan tashqari, samarali rahbarning kommunikativ qobiliyatlari ham muhim o'rin tutadi. Jamoa bilan ochiq va samimiy muloqot olib borish, har bir xodimning fikrini tinglash va ularga qo'llab-quvvatlash berish rahbarning hurmat va ishonch qozonishga yordam beradi. Ayniqsa, bugungi kunda globalizatsiya va texnologik tarqqiyot sharoitida psixologik barqarorlik va moslashuvchanlik rahbarlik sifatlarining ajralmas qismi hisoblanadi. Stressli vaziyatlarni boshqarish, inqiroz sharoitida muvozanatni saqlash va doimiy o'zgarishlarga moslasha olish bugungi rahbar uchun zarur bo'lgan ko'nikmalardir. Xulosa qilib aytganda, muvaffaqiyatli rahbar bo'lish uchun shaxsda yetakchilik

qobiliyatlari, strategic fikrlash, samarali boshqaruv uslublari, yaxshi muloqot ko'nikmalari va yuqori darajadagi mas'uliyat hissi bo'lishi lozim. Zamonaviy jamiyatda rahbarlik nafaqat bilim va tajribaga, balki insoniy fazilatlar va motivatsion kuchga ham bog'liq. Shuning uchun rahbarlik qobiliyatlarini doimiy ravishda rivojlantirish va yangi sharoitlarga moslashish bugungi rahbarlar uchun muhim vazifalardan biridir.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Ijtimoiy psixologiya T.L.Xurvaliyeva, S.N.Jo'rayeva (2023)
2. Umumiy psixologiyasi F.I.Xaydarov, N.I.Xalilov (2019)
3. Kasb faoliyat psixologiyasi Z.N.Yulchiyeva (2022)
4. Boshqaruv jarayonlarida rahbarlik faoliyatini rivojlantirish (2022)
5. Ю.В.Полякова. Корпоративная культура как инструмент повышения эффективности деятельности организации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.msnauka.com/14_NPRT_2010/Economics/66548.doc.htm
6. О.С.Виханский, А.И. Наумов Менеджмент: Учебник для вузов по эконб. спес. и направл. – Трете изде. – М.: Гардарики, 2008. –С.214.
7. Менеджмент средней и высшей школы: 100 новых понятий: Сравнительный словарь на русском и немецком языке / Авторы-издатели: О. Грауман, Р.В. Кек, М.Н. Певзнер, А.Г. Ширин. - Хильдесхайм, Германия, 2004.
8. Э.Ф. Зеер, Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. - М.: МПСИ, 2005.-216 с.
9. М. Sharifxo'jaev., Q.Abdullaev. Menejment. Daslik. - T.: O'qituvchi, 2001.-B.43.
10. Л.В.Пергудов, М.Х.Саидов. Менеджмент экономика вищого образования. - Т.: Молия, 2001.-B.65.



AKADEMIC JOURNAL OF EDUCATIONAL RESEARCH (AJER)
international scientific journal
2-son

Nashr qilingan sana: 27.02.2025.
Shrift: "Times New Roman".

“ACADEMIC JOURNAL” MCHJ

Manzil: 700096, Toshkent shahri, Chilozor tumani, Bog‘iston ko‘chasi, 116/6.
www.ajeruz.com, info@ajeruz.com, +998950457172