BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI: LIDERLIK VA RAHBARLIK.

Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Pedagogika fakulteti
Pedagogika yo‘nalishi 3-kurs talabalari
Urazboyeva Sevinch Shavkat qizi
sevinchoyurazboyeva9@gmail.com, +998990532923
Boltayeva Mahliyo Azizovna
boltayevam842@gmail.com, +99893 313 18 30
Ilmiy rahbar: Jamoldinova Sayyora Nodirbek qizi
Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Pedagogika fakulteti “Pedagogika” kafedrasi o’qituvchisi
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0006-4669-0483
s.jamoldinova@cspu.uz, +998917766446
Chirchiq,O‘zbekiston

Annotatsiya: Boshqaruv psixologiyasi doirasida liderlik va rahbarlik tushunchalarining nazariy asoslari, ularning o‘zaro bog‘liqligi hamda farqli jihatlari ilmiy tahlil etiladi. Tadqiqotda zamonaviy boshqaruv tizimida liderlik kompetensiyalarining shakllanishi, rahbar shaxsining psixologik xususiyatlari, motivatsion omillar va kommunikativ qobiliyatlarning o‘rni yoritilgan. Shuningdek, samarali boshqaruvni ta’minlashda emotsional intellekt, konfliktlarni boshqarish va qaror qabul qilish jarayonlarining ahamiyati asoslab beriladi. Maqolada nazariy yondashuvlar bilan bir qatorda amaliy tavsiyalar ham ishlab chiqilib, ular ta’lim tizimi va tashkilotlar faoliyatida qo‘llash uchun mo‘ljallangan. Tadqiqot natijalari boshqaruv samaradorligini oshirish va liderlik salohiyatini rivojlantirishda muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Kalit so‘zlar: boshqaruv psixologiyasi, liderlik, rahbarlik, lider kompetensiyasi, rahbar shaxsi, emotsional intellekt, motivatsiya, kommunikativ qobiliyat, konfliktologiya, qaror qabul qilish, boshqaruv samaradorligi, psixologik omillar.

Аннотация: В рамках психологии управления проведен научный анализ теоретических основ понятий лидерства и управления, их взаимосвязей и различий. В исследовании освещается роль лидерских компетенций в современной системе управления, психологические характеристики лидера, мотивационные факторы и коммуникативные способности. Также обосновывается важность эмоционального интеллекта, управления конфликтами и процессов принятия решений для обеспечения эффективного управления. Наряду с теоретическими подходами, в статье разработаны практические рекомендации, предназначенные для использования в системе образования и организациях. Результаты исследования имеют важное научно-практическое значение для повышения эффективности управления и развития лидерского потенциала.

Ключевые слова: психология управления, лидерство, компетентность лидера, личность лидера, эмоциональный интеллект, мотивация, коммуникативные навыки, конфликтология, принятие решений, эффективность управления, психологические факторы.

Abstract: Within the framework of management psychology, the theoretical foundations of the concepts of leadership and management, their interrelationships and differences are scientifically analyzed. The study highlights the role of leadership competencies in the modern management system, the psychological characteristics of the leader, motivational factors and communicative abilities. It also substantiates the importance of emotional intelligence, conflict management and decision-making processes in ensuring effective management. Along with theoretical approaches, the article also develops practical recommendations, which are intended for use in the educational system and organizations. The results of the study are of significant scientific and practical importance in improving management efficiency and developing leadership potential.

Keywords: management psychology, leadership, leadership, leader competence, leader personality, emotional intelligence, motivation, communicative skills, conflictology, decision-making, management effectiveness, psychological factors.

KIRISH

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Oliy Majlisga Murojaatnomasida “Islohotlar natijasida xalqimiz uchun farovon va munosib turmush sharoitini yaratib berishimiz kerak. Odamlarimiz etarli daromad topishi uchun eng qulay biznes va investitsiya muhitini shakllantirib, yangidan-yangi korxonalar va ish joylarini ko‘paytirishimiz zarur. Bu g‘oyat dolzarb ishlarni o‘zimiz qilmasak, hech kim bizga chetdan kelib qilib bermaydi. Barchamiz jipslashib, tinimsiz o‘qibo‘rgansak, ishimizni mukammal va unumli bajarsak, zamonaviy bilimlarni egallab, o‘zimizni ayamasdan oldinga intilsak, albatta, hayotimiz va jamiyatimiz o‘zgaradi”, deb ta’kidlagan[1] .

Bo‘lajak menejerlarning kasbiy tayyorgarligida bizning fanimizning maqsadi va o‘rni uning mazmuni ko‘lami va yaxlit xususiyatini aniqladi. Ushbu o‘quv qo‘llanmaning asosiy maqsadlaridan biri texnik ta’lim talabalarini boshqaruv psixologiyasining o‘ziga xos xususiyatlarini ongli ravishda tushunishga tayyorlashdir. Kursni o‘rganish jarayonida talabalar va magistrantlar psixologik faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan aniq vakolatlarni shakllantiradilar.

Talabalarda quyidagi kompetensiyalarni hosil qilish: - Barcha subyektlarning samarali faoliyatga motivatsion tayyorligini aniqlash va sharoit yaratish qobiliyatiga ega. O‘quv intizomini o‘zlashtirish natijasida talaba quyidagilarga qodir bo‘lishi kerak:

- shaxs xususiyatlarini o‘rganishning psixologik usullaridan foydalanish (testlar, qiziqishlariga reaksiyalar);
- yetakchilik uslublarini qo‘llash tashkilotni boshqarishdagi holatlarga;
- guruhdagi shaxslararo munosabatlarni o‘rganish, har birining holatini aniqlash guruhdagi xodim;[2]

[1] https://nrm.uz/O’zbekiston_Respublikasi_Prezidenti_Shavkat_Mirzieevning_Oliy_Majlisga_murojaatnomasi (2020_yil_24_yanvar)

[2] Интернет-журнал «Науковедение» ISSN 2223-5167 http ://naukovedenie.ru/ Научной статьи по наукам об образовании, автор научной работы — Ивонина Анна Ивановна, Чуланова Оксана Леонидовна, Давлетшина Юлия Маратовна

- jamoaning tuzilishi va jamoadagi ijtimoiy-psixologik iqlimni aniqlash;
- muvaffaqiyatli muloqot uchun muhim bo‘lgan suhbatdoshning shaxsiy fazilatlarini ta’kidlang; - ish odobi ko‘nikmalarini rivojlantirish;
- nizoli vaziyatda xatti-harakatlar strategiyasini ishlab chiqish, jamoada yuzaga keladigan nizolarni hal etish.

METODOLOGIYA

Deyarli barcha mutaxassisliklar bo‘yicha boshqaruv kadrlarini tayyorlash tizimi " boshqaruv psixologiyasi "kabi fanni o‘z ichiga oladi. Har qanday darajadagi menejer ishining samaradorligi ko‘p jihatdan, bir tomondan, bo‘ysunuvchilarni to‘g‘ri baholash, ularning xatti-harakatlari motivlarini aniqlash qobiliyatiga, boshqa tomondan, o‘z ishlarini psixologik nuqtai nazardan to‘g‘ri baholash qobiliyatiga bog‘liq. Tavsiya etilgan darslik ushbu kursni o‘rganayotganda talabalar va korxonalarda amaliy menejerlar va psixologlar uchun foydali bo‘ladi. Hozirgi vaqtda rivojlangan mamlakatlarning texnologik jihatdan rivojlangan korxonalarida psixologiya boshqaruv ta’sirini amalga oshirishda eng muhim o‘rinni egallaydi, bu menejer va bo‘ysunuvchilar o‘rtasida eng samarali o‘zaro aloqalarni o‘rnatishga imkon beradi, xodimlar nafaqat ish haqi bilan maksimal darajada qoniqishi uchun ishni tashkil qiladi.ish jarayoni o‘zi.

XX asrning boshlariga qadar boshqaruv ilmiy tadqiqotning mustaqil sohasi hisoblanmadi. Bu haqda birinchi marta F.U.Teylorning 1911 yilda "ilmiy menejment tamoyillari" kitobi paydo bo'lishi bilan bog'liq bo'lib, unda boshqaruv ishining asosiy tamoyillari ta'kidlangan. Birozdan keyin, XX asrning 20-larida taniqli frantsuz muhandisi, yirik konchilik va metallurgiya kompaniyasini boshqaruvchi A. Fayol allaqachon boshqaruv tamoyillarining izchil tizimini tasvirlab bergan. A. Fayolu tufayli boshqaruv maxsus faoliyat deb hisoblana boshladi. Shu vaqtga kelib, psixologiya o'zining nazariy va amaliy yo'nalishlarida ilm-fan sifatida shakllangan. Menejment va psixologiyaning birlashuvi, shuningdek, rivojlanayotgan ishlab chiqarish talablariga javoban, amaliy fanlararo fan — "boshqaruv psixologiyasi"paydo bo'ldi.

MUHOKAMA

Lider:

1. Guruhdagi shaxslararo munosabatlarni tartibga soladi.
2. Yetakchilik mikro muhit elementidir.
3. Yetakchilik o‘z-o‘zidan paydo bo‘ladi.
4. Etakchilik kamroq barqaror.
5. Rahbarda sanksiyalar tizimi mavjud emas.
6. Rahbar zudlik bilan qaror qabul qiladi.
7. Rahbarning harakatlari doirasi kichik guruhdir.

Rahbar:

1. Guruhning rasmiy munosabatlarini tartibga soladi.
2. Qo‘llanma makro muhitning elementidir.
3. Boshliq maqsadga muvofiq tayinlanadi
4. Qo‘llanma barqaror.
5. Menedjer sanksiyalarning muayyan tizimiga ega.
6. Qaror qabul qilish jarayoni yanada murakkab va ko‘plab holatlar bilan shartlangan.
7. Harakat sohasi keng ijtimoiy tizimdagi kichik guruhdir.

Liderlik va rahbarlikni o‘rganish sabablari;

• har bir guruhda bir kishi kichik jamoaning qolgan a'zolariga qaraganda ko'proq ta'sirga ega va bu inson har bir guruhda juda muhim rol o'ynaydi;

• tashkilotlarning faoliyati samaradorligi past bo'lganda, ekstremal vaziyatlarda bunday guruhlar rahbarlari yo'q bo'lsa vazifani bajara olmaydi;

• rahbarlik - "boshliq-bo'yso'nuvchi", liderlik – "lider-izdosh" kabi quyidagi tushunchalarga aniqlik kiritish uchun bu mavzu o'z dolzarbligini yo'qotmaydi.

Rahbarning shaxsiy xususiyatlarini o'rganish, ularni tahlil qilish va boshchilik va etakchilikning mohiyatini o'rganish etakchining (liderning) keyingi qadamlarini bashorat qilish, uning harakatlari sababini tahlil qilish va rahbarning u yoki bu harakatlaridan kelib chiqadigan muammolarni o'z vaqtida hal qilishga imkon beradi. Rahbarlik va liderlik ikki xil tushunchadir. Rahbarlik odamlarni ishni to'g'ri qilishlariga, liderlik esa odamlarni to'g'ri ish qilishlariga qaratilgan. Amalda, qoida tariqasida, menejmentda ushbu ikki turdagi munosabatlarga mukammal rioya qilinmaydi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, menejerlarning muhim guruhi ko'p jihatdan etakchilik fazilatlariga ega. Biroq, teskari variant haqiqiy hayotda kamroq uchraydi. Rasmiy liderlik o'rtasida farq bor – ta'sir etish tashkilotdagi rasmiy pozitsiyadagi liderdan va tabiiy liderlikdan kelib chiqsa - ta'sir boshqalar tomonidan rahbarning shaxsiy ustunligini tan olishdan kelib chiqsa. Ko'pgina hollarda, albatta, bu ikki turdagi ta'sir katta yoki kichik darajada bir-biriga bog'langan.

Bu erda muhim narsa liderning ustunlik fazilatlariga ega ekanligi emas, balki uning tarafdorlari uning ushbu fazilatlarga ega ekanligiga ishonishida. P. Xersi, K. Blanchardning - hayot sikli modeli. XX asrning 70-yillarida tashkilotlarni o'rganishda tizimlar nazariyasi va tizimli yondashuv qo'llanila boshlandi, unga ko'ra tashkilot tashqi muhit bilan faol aloqada bo'lgan ochiq tizim sifatida qaraladi. Bu universalizmni rad etishga va vaziyatni boshqarish nazariyasining paydo bo'lishiga olib keldi, unga ko'ra ideal boshqaruv mavjud emas va uning samaradorligi vaziyatga qarab menejer harakatlarining etarliligiga bog'liq. Liderlikning eng taniqli amaliy modellaridan biri bu P. Xersi va K. Blanchardning vaziyatli nazariyasidir (Xersi, Blanchard, 1974, 1982). Ushbu nazariya boshliqning bo'ysunuvchilariga yoki qullariga qaratilgan.

Uning so'zlariga ko'ra, etakchining muvaffaqiyati etakchilik uslubini etarli darajada tanlashiga bog'liq bo'lib, u o'zi boshqaradigan guruh a'zolarining etuklik darajasiga mos kelishi kerak. Boshqaruv samaradorligining mezoni - bu rahbarning vakolat darajasi. Boshliq vakolatining uch shakli mavjud: rasmiy hokimiyat; u egallab turgan lavozim rahbarga beradigan vakolatlar, huquqlar to'plami tufayli. Rahbarning rasmiy, norasmiy vakolati rahbarning o'z bo'ysunuvchilariga ta'sirining 65% dan ko'prog'ini ta'minlay oladi, rahbar xodimdan faqat uning psixologik vakolatiga qo'shimcha ravishda tayanib, 100% daromad olishi mumkin, bu quyidagilardan iborat: axloqiy va funksional vakolat. Rahbariyatning samaradorligi mezoni rahbarning obro'si darajasidir. Rahbarning vakolatining uchta shakli mavjud: rasmiy hokimiyat; hokimiyat vakolati, u egallagan lavozim boshlig'iga berilgan huquqlar majmui bilan bog'liq. Rahbarning rasmiy vakolati menejerning o'z qaramog'idagilarga ta'sirining 65 foizidan ko'prog'ini ta'minlay olmaydi, 100% ishchi rahbariga faqat qo'shimcha ravishda va uning psixologik vakolatiga tayangan holda erishish mumkin: axloqiy va funktsional hokimiyat.

Boshqarish, ma'lum darajada san'atdir. Ba'zi hollarda rahbarlar vazifalarni tuzish, vazifa va rollarni rejalashtirish va tashkil etish, g'amxo'rlik ko'rsatish va qo'llab-quvvatlash orqali o'z ishlarining samaradorligiga erishishlari mumkin. Boshqa hollarda, menejer ishni bajarish

shartlarini tuzishdan ko'ra, qaror qabul qilishda ishtirok etishga imkon beradigan darajada ta'sir qilishi mumkin. Rahbar aloqa, e'tiqod, muloqot san'atini ustalik bilan biladigan, hayot va bilimning barcha sohalarida o'tkir, ajoyib aql va mustahkam bilimga ega bo'lgan noyob shaxs bo'lishi kerak. Har qanday rahbar birinchi navbatda odamlar bilan ishlaydi, u "inson muhandisligi" ning barcha nozikliklarini bilishi va keng gumanitar, insoniy bilimlarga ega bo'lishi kerak. Iqtidorli rahbar har doim subordinatorlar, hamkasblar, teng lavozimda va hatto yuqori boshliqlar orasida taqlid qilish uchun namuna bo‘lib xizmat qiladi. Original boshqaruv usullari, xatti-harakatlar me'yorlari suhbatlar va axloq qoidalari bilan etkazish qiyin, ular ishlab chiqarish aloqalari davomida doimo kuzatilishi mumkin bo'lgan xatti-harakatlar orqali yanada samarali tarzda uzatiladi. Boshqaruv-quyi tizimlar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi va ularning atrofmuhit bilan aloqalarini belgilovchi tashkilotlarda asosiy kuch. Uning asosiy vazifasi tashkilotning oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishishdir.

XULOSA

Liderlik va rahbarlik hokimiyat va tashkilot mavjud bo'lgan joylarda mavjud. Samarali boshqaruv har doim etakchilik bilan birlashtirilishi kerak. Liderlik va rahbarlik hodisalarini tahlil qilish va taqqoslashda farqlar aniq ko'rinadi va ular orasida umumiydir. O'z vazifalarini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun har qanday menejer tashkilotdagi etakchi sifatida o‘zini namoyon qilib, o‘z vazifalarini bajarishi kerak. Boshqaruv psixologiyasida, mehnatning ijtimoiy psixologiyasidan farqli o'laroq, o'rganish obyekt nafaqat jamoa yoki ijtimoiy guruhdagi odamlarning munosabati, balki tashkilotdagi odamlarning munosabati, ya'ni.qo'shma faoliyatning har bir ishtirokchisining xatti-harakatlari belgilangan, belgilangan, umumiy tartibga bo'ysunadigan, ishtirokchilar bir-biri bilan o'zaro bog'liqlik va o'zaro mas'uliyat emas, balki qonun oldida mas'uliyat bilan bog'liq bo'lgan ishlar.

Shunday qilib, menejment psixologiyasi mavzusi insoniy munosabatlar va boshqaruv vaziyatlari nuqtai nazaridan o'zaro munosabatlarning quyidagi muammolaridir: 1. Shaxsiyat, o'z-o'zini takomillashtirish va mehnat jarayonida o'z-o'zini rivojlantirish. 2. Boshqaruv faoliyati va uning psixologik samaradorligi nuqtai nazaridan tashkil etilishi. Shu bilan birga, boshqa pozitsiyalar ham mavjud: psixologlar V.Rubaxin va A.V. Filipov boshqaruv psixologiyasi mavzusiga quyidagilar kiradi: boshqaruv faoliyatining funktsional-strukturaviy tahlili; ishlab chiqarish va boshqaruv guruhlarining ijtimoiy-psixologik tahlili va ulardagi odamlar o'rtasidagi munosabatlar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.

1. D.I. Mukumova, R.X. Fayzullaev, A.A. Jumanov, S.B. Yarova, Boshqaruv psixologiyasi/ o’quv qo’llama. TOSHKENT 2023.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori “Oliy ta’lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 20.04.2017 y., PQ-2909,
3. O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2017 y., 18-son, 313-modda, 19-son, 335-modda, 24-son, 490-modda.
4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoyishi “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha xarakatlar strategiyasi to‘g‘risida” 07.02.2017 y., PF-4947, O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2017 y., 6-son, 70-modda, 20-son, 354-modda, 23-son 448-modda.
5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 5 iyundagi “Oliy ta’lim muassasalarida ta’lim sifatini oshirish va ularning mamlakatda amalga oshirilayotgan keng qamrovli

islohatlarda faol ishtirokini ta’minlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida” 5.06.2018 y., PQ-3775 Qarori.
6. 2021 yil 29 martdagi “Professional ta’lim tizimida Dual ta’limni tashkil etish chora-tadbirlari haqida”gi 163-sonli Qarori
7. 2021 yil 26 fevraldagi “Professional ta’lim muassasalarining boshqaruv hamda pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 106-son Qarori.
8. Басаков М.И. Управление персоналом. Конспект лекций. – Ростов н/Д: 17. Феникс, 2004 3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 2001
9. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя19. практика. / Пер. с англ. М., 2001.
10. Кричевский Р. Л., Если Вы — руководитель. Элементы психологии в повседневной работе. М., 2003.
11. Мескон М. Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М., 2012.
12. Типы руководителей - стили управления. / Сост. Н. А. Некрасов. 2012 г