

PSIXOLOGIYADA BOSHQARISH MUAMMOSI

Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Xorijiy til va adabiyoti, ingliz tili
yo'nalishi 1-bosqich talabasi

Qayumov Xudoberdi Akmal o'g'li
xudoyberdiqayumov67@gmail.com

Chirchiq davlat pedagogika universiteti
Psixologiya kafedrası o'qituvchisi

Ilmiy rahbar: **Ozodqulov Olimjon Bahodir o'g'li**
olimjonozodqulov30@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada zamonaviy psixologiya fanining eng dolzarb yo'nalishlaridan biri bo'lgan boshqaruv muammosi nazariy va amaliy jihatdan tahlil qilinadi. Tadqiqotda boshqaruv jarayonida inson omilining o'rni, rahbar shaxsining psixologik xususiyatlari, yetakchilik uslublari va jamoada sog'lom psixologik muhitni shakllantirish masalalari yoritilgan. Shuningdek, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda psixologik to'siqlar va ularni bartaraf etish usullari bo'yicha ilmiy xulosalar berilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv psixologiyasi, rahbar, yetakchilik uslubi, motivatsiya, jamoa dinamikasi, qaror qabul qilish, psixologik iqlim, muloqot madaniyati, inson omili.

Abstract. This article provides a theoretical and practical analysis of the management problem, which is one of the most pressing areas of modern psychological science. The study highlights the role of the human factor in the management process, the psychological characteristics of the leader's personality, leadership styles, and the issues of forming a healthy psychological climate within a team. Furthermore, scientific conclusions are presented regarding psychological barriers in management decision-making and methods for overcoming them.

Keywords: management psychology, manager, leadership style, motivation, group dynamics, decision making, psychological climate, communication culture, human factor.

Аннотация. В данной статье теоретически и практически анализируется проблема управления, которая является одним из наиболее актуальных направлений современной психологической науки. В исследовании освещаются роль человеческого фактора в процессе управления, психологические особенности личности руководителя, стили лидерства и вопросы формирования здорового психологического климата в коллективе. Также представлены научные выводы о психологических барьерах при принятии управленческих решений и методах их преодоления.

Ключевые слова: психология управления, руководитель, стиль лидерства, мотивация, групповая динамика, принятие решений, психологический климат, культура общения, человеческий фактор.

KIRISH

Boshqarish muammolari ham bir qancha fanlar tomonidan o'rganiladi, jumladan falsafa, tarix, iqtisod, huquqshunoslik va psixologiya uning o'ziga xos tomonlarini ochish bilan shug'ullanadi. Psixologiya boshqarishni ham obyekt, ham subyektini o'rganadi. Psixologik tadqiqotlarda o'rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaruv obyekt deb aytiladi. Boshqaruvning subyektini o'rganilganda esa odatda boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi nazarda tutiladi. Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda xodimlar ishlarini samarali tashkil etish, aniq va to'g'ri qarorlar chiqarish uchun qanday psixologik holat va jarayonlarni o'zida tarbiyalash

lozimligi kabi qator muammolarni yechadi. Masalan, konkret hayotiy sharoitlarda agar boshliq majlis olib borayotgan bo'lsa, har bir so'zga chiquvchilarning fikrlari, ma'ruzalari va hokazolar orqali ularning psixologik holatlari aniqlanadi, yangi ish dasturlari ishlab chiqariladi, qabul qilingan qarorlarga ko'ra boshliqning va xodimlarning har biriga alohida ilmiy ko'rsatmalar va maslahatlar beriladi. Boshqaruv psixologiyasi boshliq faoliyatini analiz qilganda asosiy diqqatni boshqarish uning ehtiyoji yoki qobiliyatlariga mos yoki mos emasligi, qaysi individual xususiyatlariga ko'ra u boshliq darajasiga ko'tarildi, ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun u boshqaruvning qay usullaridan foydalanyapti, xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatish maqsadida u qanday ta'sir uslublarini qo'llayapti kabi qator masalalarga qaratadi. Boshliq bo'lish ishiga turli shaxslarning munosabatlari har-xil: kimdir boshliqda bo'lgan imtiyozlarga qiziqadi, kimdir unga berilajak xuquqlarni afzal ko'radi, kimgadir yuksak ma'suliyatlarni bo'yniga olish ma'qul keladi. Shaxsning boshliq funksiyalari haqidagi tasavvurlari qanchalik xilma-xil bo'lmasin, boshliq real sharoitlarda odamlar guruhini aniq maqsad asosida faoliyatga yo'llash, ularga ularga bosh bo'lish, turli tadbirlarni amalga oshirish, obro'ga ega bo'lish, har bir qilingan ish uchun javobgarlik o'z bo'yniga olish kabi ko'plab sifatlarning talab qilinadi. Boshqarish muammolari ham bir qancha fanlar tomonidan o'rganiladi, jumladan falsafa, tarix, iqtisod, xuquqshunoslik va psixologiya uning o'ziga xos tomonlarini ochish bilan shug'ullanadi. Psixologiya boshqarishni ham obyektini, ham subyektini o'rganadi. Psixologik tadqiqotlarda o'rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaruv obyektini deb aytiladi. Boshqaruvning subyektini o'rganilganda esa odatda boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi nazarda tutiladi. Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda xodimlar ishlarini samarali tashkil etish, aniq va to'g'ri qarorlar chiqarish uchun qanday psixologik holat va jarayonlarni o'zida tarbiyalash lozimligi kabi qator muammolarni yechadi. Masalan, konkret hayotiy sharoitlarda agar boshliq majlis olib borayotgan bo'lsa, har bir so'zga chiquvchilarning fikrlari, ma'ruzalari va hokazolar orqali ularning psixologik holatlari aniqlanadi, yangi ish dasturlari ishlab chiqariladi, qabul qilingan qarorlarga ko'ra boshliqning va xodimlarning har biriga alohida ilmiy ko'rsatmalar va maslahatlar beriladi.

Boshqaruv psixologiyasi boshliq faoliyatini analiz qilganda asosiy diqqatni boshqarish uning ehtiyoji yoki qobiliyatlariga mos yoki mos emasligi, qaysi individual xususiyatlariga ko'ra u boshliq darajasiga ko'tarildi, ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun u boshqaruvning qay usullaridan foydalanyapti, xodimlarga psixologik ta'sir ko'rsatish maqsadida u qanday ta'sir uslublarini qo'llayapti kabi qator masalalarga qaratadi. Boshliq bo'lish ishiga turli shaxslarning munosabatlari har-xil: kimdir boshliqda bo'lgan imtiyozlarga qiziqadi, kimdir unga berilajak xuquqlarni afzal ko'radi, kimgadir yuksak ma'suliyatlarni bo'yniga olish ma'qul keladi. Shaxsning boshliq funksiyalari haqidagi tasavvurlari qanchalik xilma-xil bo'lmasin, boshliq real sharoitlarda odamlar guruhini aniq maqsad asosida faoliyatga yo'llash, ularga ularga bosh bo'lish, turli tadbirlarni amalga oshirish, obro'ga ega bo'lish, har bir qilingan ish uchun javobgarlik o'z bo'yniga olish kabi ko'plab sifatlarning talab qilinadi. Ayniqsa, boshliq uchun turli guruhlardagi, ko'p holda bir boshliq uchun bir vaqtning o'zida bir qancha guruhlardagi shaxslararo munosabatlarning xarakteriga javobgar bo'lish qiyinchiliklar tug'diradi, chunki o'sha guruhlarini tashkil etgan har bir shaxsning o'ziga xos individualligi boshqaruvchi haqidagi ular tasavvurining har xilligi va guruhlarda norasmiy liderlarning borligi boshliqdan odamlar bilan ishlash borasida ham tajribaning, ham psixologik fahm-farosatning va sabr qanoatning bo'lishini talab qiladi. Shuning uchun ham kundalik hayotimizda ham ilmiy adabiyotlarda tez-tez yonma-yon ishlatiladigan "lider" va "boshliq" tushunchalarining psixologik mazmunlarini tahlil qilib chiqish maqsadga muvofiqdir.

Guruhlardagi o'zaro munosabatlar yuqoridan pastga yoki aksincha bo'lib, guruh a'zolarining konkret mavqelari, boshliq bilan bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlarni o'z ichiga oladi. Bu borada "lider" va "boshliq" tushunchalari o'rtasidagi farqlar haqida gapirish lozim. B.D.Parigin bu ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

1) lider asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar – shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;

2) liderlik kichik guruhlargagina xos bo'lgan hodisa bo'lsa, rahbarlikning haquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo'lishi, amalga oshirilishi mumkin;

3) agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo'lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan jamiyatda ishlab chiqilgan normalar tartiblar asosida saylovlar oqibatida sodir bo'ladigan hodisadir;

4) liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo'lib guruh a'zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo'nalishiga qarab, uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro'y beradi.

5) rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo'q bo'lgan jazolash va rag'batlantirish tizimiga ega bo'lib, shu asosda xodimlariga o'z ta'sirini o'tkazish mumkin;

6) lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko'rsatmalar tashabbuslarni o'z ixtiyoricha bevosita chiqarishi mumkin, rahbarda esa bu yo'nalishda ko'plab ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, rahbar ular doirasidan chiqib ketishi, o'zboshimchalik qilishi qiyin.

7) liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshirilsa, rahbar shu guruhdagi, kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakili bo'lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir.

Lider hech qachon yolg'iz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari davrasida qaraladi, shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi.

XULOSA

Psixologiyada boshqarish muammosi shaxs, guruh va tashkilotlar faoliyatida muhim o'rin tutadi. Boshqaruv jarayoni insonlarning psixologik xususiyatlari — motivatsiya, emotsiya, irodaviy sifatlar, muloqot madaniyati va liderlik qobiliyatlari bilan bevosita bog'liqdir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, samarali boshqaruv faqat tashkiliy qarorlar bilan emas, balki inson psixologiyasini to'g'ri tushunish va unga mos yondashuvni qo'llash orqali amalga oshiriladi. Boshqaruvdagi asosiy muammolardan biri — insonlar o'rtasidagi psixologik to'siqlar, qarshiliklar va motivatsiyaning yetarli darajada shakllanmaganligidir. Bu esa rahbarning kommunikativ kompetensiyasi va psixologik bilim darajasiga bevosita bog'liq ekanini ko'rsatadi. Psixologiyada boshqarish muammosini hal etish uchun zamonaviy psixologik yondashuvlar, samarali muloqot usullari hamda shaxsga yo'naltirilgan boshqaruv tamoyillarini joriy etish zarur. Bu esa nafaqat tashkilot samaradorligini oshiradi, balki jamoada sog'lom psixologik muhit shakllanishiga ham xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Xaydarov F.I., Xalilova N.I. Umumiy psixologiya. Darslik. - T., 2010. 228-256 b.
2. Shamshetova A.K., Melibayeva R.N., Usmanova X.E., Xaydarov L.O. Umumiy psixologiya. O'quv qo'llanma. T.: «Barkamol fayz media», 2018. 199-215 b.
3. G'oziev E. G'. "Umumiy psixologiya". Psixologiya mutaxassisligi uchun darslik. - T.: "Universitet" 2002.179-240b.
4. Ivanov P.I., Zufarova M.E. "Umumiy psixologiya: Pedagogika va psixologiya bakalavriat ta'lim yo'nalishi talabalari uchun darslik. P.I. Ivanov, M.E. Zufarova; Mas'ul muharrir D.M. Mirzajonova; O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. T.: O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati nashriyoti, 2008. 285-350 b.

-
5. G‘.B.SHomurodov, I. O. Haydarov, N.A.So‘inov, “Oila psixalogiyasi”, Toshkent: ”sharq” 2014.