

TURLI RAHBARLIK USLUBLARINING PSIXOLOGIK TAVSIFI

*G.R.Tojiboyeva*

*Andijon davlat unversiteti Umumiy psixalogiya kanfedrasi dotsenti*

*Azimjonov Shohruxbek Ulug'bek o'g'li*

*Pedagogika va psixalogiya yo'nalishi 202-guruh talabasi*

*E-mail: azimjonovshohrux43@gmail.com*

*@shoh\_1199*

*Telefon: +998(93)2419199*

**Annotatsiya:** Uchbu maqolada rahbarlik uslublarining psixologik taxlili va tavsifi haqida atroflicha taxlil qilingan. Turli rahbarlik uslublari, usullari xodimlar bilan ishlashning psixologik tomonlari keng yoritilgan. Zamonaviy rahbar aslida qanday uslub va uskunalardan foydalanishi kerak, Har bir rahbar boshqaruv faoliyatida o'z vazifalarini o'ziga xos uslubda bajarishi kerak aslida. Rahbarlik uslubi rahbarning jamoani o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishda tashabbuskorlik va ijodiy yondashishga undash usullaridan, qo'l ostidagilar faoliyati natijalarini qanday nazorat qilish kerakligini aynan manashu maqolada yoritib berganmiz.

**Kalit so'zlar:** rahbar, uslub, usul, psixologik, xodim, ob'ektiv component

Rahbarning unga xodimlar tomonidan boshqarish uslubi ko'p jihatdan tashkilot muvaffaqiyatini, kompaniyaning rivojlanish dinamikasini belgilaydi. Xodimlarning motivatsiyasi, ularning ishga munosabati, psixologik munosabatlari va boshqalar yetakchilik uslubiga bog'liqdir.

Har bir rahbar boshqaruv faoliyati jarayonida o'z vazifalarini o'ziga xos uslubda bajaradi. Rahbarlik uslubi rahbarning jamoani o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishga tashabbuskorlik va ijodiy yondashishga undash usullarida, qo'l ostidagilar faoliyati natijalarini qanday nazorat qilishda ifodalanadi. Qabul qilingan yetakchilik uslubi rahbar faoliyatining sifati, uning samarali boshqaruv faoliyatini ta'minlash qobiliyatining o'ziga xos xususiyati bo'lib xizmat qilishi mumkin, shuningdek, jamoada qulay munosabatlar va xatti-harakatlarning rivojlanishiga hissa qo'shadigan o'ziga xos muhit yaratadi. Rahbarning o'z vakolatlarini qay darajada topshirishi, qo'llayotgan vakolat turlari, uning eng avvalo insoniy munosabatlarga yoki birinchi navbatda topshiriqni bajarishga e'tibor qaratishi bu rahbarning yetakchilik uslubini aks ettiradi.

"Uslub" so'zi yunon tilidan olingan. Dastlab, bu mumli doskaga yozish uchun tayoqni anglatardi, keyinchalik u "qo'l yozuvi" ma'nosida ishlatilgan. Bu erdan biz etakchilik uslubi boshqaruvchining harakatlaridagi o'ziga xos "qo'l yozuvi" ekanligini taxmin qilish mumkin.

Etakchilik uslubi - bu maqsadga erishish jarayonida rahbarning xodimlarga nisbatan xatti-harakatlarining tipik turi. Boshqaruv funktsiyalarining tarkibiy qismlaridan biri bu etakchilik (boshqaruv).

Etakchilik uslubi - tashkiliy vazifalar va boshqaruv funktsiyalarini bajarish uchun jamoaga rahbarga ta'sir qilish usullari, uslublari, raxbar xodimlarini barqaror individual-psixologik xususiyatlarini hisobga olgan xolda yondashishi muhimdir. Bu rahbarning qo'l ostidagilarga ta'sir o'tkazish va ularni tashkilot maqsadlariga erishishga undash uchun odatiy xatti-harakatidir.

Uslub barqaror bo'lib, bu turli xil boshqaruv usullaridan tez-tez foydalanishda namoyon bo'ladi. Ammo bu barqarorlik nisbiydir, chunki uslub odatda dinamizm bilan tavsiflanadi. Mavjud vaziyatga mos keladigan to'g'ri ishlab chiqilgan etakchilik uslubi engib bo'lmaydigan to'siqlarni engib o'tishga qodir. Va u tizimni kutilmagan yuqori natijalarga olib boradi. Rahbarlik uslubi asosan belgilanadi individual fazilatlar yetakchi shaxs. Ammo ularning barcha ahamiyatiga qaramay, shaxsiy xususiyatlar boshqaruv uslubini tashkil etuvchi boshqa tarkibiy qismlarni istisno qilmaydi. Ushbu komponentlar uslubning sub'ektiv elementini tashkil qiladi, lekin uslub doimo umumiy ob'ektiv asosga ega.

Ob'ektiv ravishda, rahbar qanday uslubni tanlamasin, uning tanlovi uning harakatlarining yo'li va usulini tavsiflovchi ongli maqsad bilan belgilanadi. Bundan tashqari, uslubning boshqa ob'ektiv komponentlari ham mavjud. Bularga quyidagilar kiradi: boshqaruvning muntazamligi; muayyan faoliyat doirasining o'ziga xos xususiyatlari; menejerlar uchun yagona talablar; ijrochilarning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari (yoshi, jinsi, malakasi, kasbi, qiziqishlari va ehtiyojlari va boshqalar); boshqaruv ierarxiyasi darajasi; yuqori menejerlar tomonidan qo'llaniladigan boshqaruv usullari va usullari. Uslubning ushbu ob'ektiv komponentlari menejer faoliyatidagi uyg'unlikni, ishlab chiqarish funktsiyasi va jamoadagi munosabatlarni tartibga solish funktsiyasini, unda shakllangan an'analar va aloqa usullarining tabiatini, shuning uchun ish uslubini ko'rsatadi.

Liderlik uslubini o'rganish psixologlar tomonidan yarim asrdan ko'proq vaqt davomida olib borilgan. Tadqiqotchilar ushbu muammo bo'yicha ko'plab materiallarni to'plashdi.

Har bir rahbar boshqaruv faoliyati jarayonida o'z vazifalarini o'ziga xos uslubda bajaradi. Rahbarlik uslubi rahbarning jamoani o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishda tashabbuskorlik va ijodiy yondashishga undash usullarida, qo'l ostidagilar faoliyati natijalarini qanday nazorat qilishda ifodalanadi. Qabul qilingan etakchilik uslubi rahbar faoliyatining sifati, uning samarali boshqaruv faoliyatini ta'minlash qobiliyatining o'ziga xos xususiyati bo'lib xizmat qilishi mumkin, shuningdek, jamoada qulay munosabatlar va xatti-harakatlarning rivojlanishiga hissa qo'shadigan o'ziga xos muhit yaratadi.

Har qanday boshqaruv faoliyati sub'ektiv asosga ega. Rahbar biron bir qaror qabul qilishdan oldin, avvalo, hamma narsani aqlan o'ylaydi mumkin bo'lgan usullar xodimlarga ta'sir qiladi va vaziyatga qarab, o'z fikricha, eng mosini tanlaydi. Va menejning vazifalari ish ta'rifi bilan belgilanishiga qaramay, ish uslubi rahbarning o'ziga xos shaxsiyatining iziga ega. Rahbarning uslubida uning shaxsiy fazilatlari namoyon bo'ladi, ular jamoaning xususiyatlari va ehtiyojlariga qarab bir oz farq qiladi. Uslubga rahbarning aql-zakovati va madaniyati, kasbiy va siyosiy tayyorgarlik darajasi, xarakter xususiyatlari va temperamenti, rahbarning axloqiy fazilatlari, qo'l ostidagilarga e'tiborli bo'lish qobiliyati, jamoani boshqara olish qobiliyati, ishtiyoq muhitini yaratish kuchli ta'sir ko'rsatadi. ish uchun, kamchiliklarga toqatsizlik va befarqlik.

Binobarin, etakchilik uslubida, bir tomondan, uning umumiy ob'ektiv asoslari, ikkinchi tomondan, boshqaruv funktsiyalarini amalga oshirish uchun ushbu menejerga xos bo'lgan usullar va usullar ajratiladi. Uslubning ob'ektiv komponenti boshqaruv faoliyatiga qo'yiladigan ijtimoiy va iqtisodiy talablarning yig'indisi bilan belgilanadi. Subyektiv komponentlar menejning shaxsiy xususiyatlari bilan tavsiflanadi. Ammo agar uslub o'zining ob'ektiv asosini aniq ajrata olmasa, unda yo'q, hatto etakchining eng zo'r fazilatlari ham tashkilot muvaffaqiyatini ta'minlay olmaydi.

Rahbarlik uslubini tavsiflovchi asosiy omillarni ajratib ko'rsatish mumkin:

Rahbarlarning malakasi, samaradorligi, mas'uliyati, shaxsiy fazilatlari, axloqi, xarakteri, temperamenti va boshqalarga nisbatan qo'yiladigan talablari.

O'ta avtoritar yoki avtokratik rahbar o'z irodasini majburlash, mukofotlash va hokazolar orqali yuklaydi. Rahbar demokratik, ishontirish, oqilona e'tiqod yoki xarizma orqali ta'sir qilishni afzal ko'radi. U o'z irodasini qo'l ostidagilarga yuklashdan qochadi.

Ko'rinib turibdiki, xodimlarni boshqarishning avtoritar yoki demokratik uslublarini uning ekstremal ko'rinishlarida topish juda qiyin. Etakchilik uslublari aralash bo'lishi mumkin va vaziyatga bog'liq, ya'ni, moslashuvchan. Bu faqat bitta uslubga rioya qilishdan ko'ra ko'proq natijalar beradi. Shunga qaramay, umuman olganda, etakchilikda asosiy e'tibor etakchilikning ijtimoiy-psixologik, iqtisodiy usullariga va boshqaruvning demokratik uslubiga qaratilishi kerak, deb aytish mumkin. Buyruq usuli mos emas, chunki, mening fikrimcha, yangi g'oyalarni, muammolarni hal qilishda nostandart yondashuvlarni faqat xo'jayinning xohishi bilan tug'ilishiga majburlash mumkin emas.

Shunday qilib, bugungi tez o'zgaruvchan dunyoda eng samarali uslub - adaptiv uslub, ya'ni, haqiqat uslubi. Rahbarning qaysi turini ko'rib chiqsak, birinchi navbatda, biz o'ziga xos etakchilik uslubiga ega bo'lgan shaxs haqida gapiramiz va ko'pincha shaxsiy xususiyatlar xulq-atvor uslubini belgilaydi.

**Foydalangan adabiyotlar ro'yhati.**

1. Kabushkin NI. Asoslari Menejment: Prok. nafaqa - 4-nashr. Minsk: Yangi bilimlar, 2001. - 241 b.
2. Knyshova E.N. Menejment: Darslik. M .: FORUM: INFRA-M, 2005. - 67 b.  
Krichevskiy R. L. Agar siz yetakchi bo'lsangiz ... Elementlar kundalik ishda boshqaruv psixologiyasi, M.: Delo, 1996. - 384 b.
3. Rag'batlantiruvchi menejment / R. X. Shakurov tahriri ostida, Rossiya ta'lim akademiyasi, Maxsus ta'lim instituti, 1996. - 56 b.
4. Tashkiliy psixologiya / Tuzish va. umumiy tahrir. L. V. Vinokurova,  
I. I. Skripyuk. Sankt-Peterburg: Peter, 2000. - 512 p.
5. A.A. Radugina Menejment asoslari: Oliy maktablar uchun darslik / Ed. - M: Markaz, 1998 - 36 b.
6. Pugachev V.P. Tashkilotning xodimlarni boshqarish. - M.: Aspect Press. - 2000. - B. 135.