



Liderlik mehnatining tashkil etishning nazariy ijtimoiy asoslari

Murodillayev Bahrom Asliddin o'g'li

Denov Tadbirkorlik va pedagogika institutining

2-kurs tarix yo'nalishi talabasi

Telefon raqam: +998889332901

murodillayevbahrom14@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada boshqaruvchanlik xususiyatlari hamda uning psixologik tamonlari shuningdek ,liderlikning namoyon bo'lishi ,jamo'a a'zolarining birlikdagi harakatlari haqida adabiyotlar tahlili asosida yoritib berilgan bo'lib hisoblanadi.

Kirish so'zlar: Boshqaruv, AQSH va Yevropa, Rahbarlik (fors. yo'lboshchilik), N. Makiavelli, XVI asr, Hukmdor" 2.

Boshqaruv psixologiyasining predmeti ta'rifi bo'yicha bir qancha shakldagi mulohazalar mavjud bo'lsa-da, lekin ularning birontasi ham uning tub ma'nodagi xususiyati va mohiyatini ochish imkoniyatiga ega emas. Bu asnoda XX asrning 60-70 yillarida berilgan ta'riflar xilma-xil bo'lib, ular sohaning yo'nalishi mazmunini chuqurroq yoritilishiga qaratilgandir. Ushbu fikrimizni dalillash maqsadida ayrim ma'lumotlarga murojaat qilamiz va ularni tahlil etishga (sharhlashga) intilamiz. XX asrning 60-80 yillarida AQSH va Yevropaning bir qator mamlakatlarida zamonaviy boshqaruv nazariyasi rivojlana boshladi. Ilg'or davlatlarning nazariyotchilari tizimli boshqaruvni tashkil qilish maqsadida XXI asrning bo'sag'asida psixologiya fanida bir qancha konsepsiyalarni ishlab chiqdilar, chunonchi:

- tizimli yondashuv;



- tarmoqlararo uyg'unlik;

- ichki va tashqi omillarga asoslanuvchi boshqaruvlikka bog'liq idora etish

majmuasini yaratish;

- gemogen va geterogen xususiyatlarini hisobga oluvchi omilga

asoslanish va hokazo.[1.1]

Boshqaruvni muvaffaqiyatli va samarali amalga oshirish ko'p jihatdan tashkilotda ishni uyushtirishning darajasiga va holatiga bog'liq. Tashkilot bo'lishi uchun biron-bir guruh, o'z oldiga qo'yilgan bir nechta talabalarga javob berishi kerak, ya'ni:

- eng kamida 2 kishi o'zini aynan shu guruhning a'zosi deb bilishi;

- mazkur guruh a'zolari uchun umumiy bo'la oladigan eng kamida bitta

maqsadning mavjudligi;

- o'zlari uchun ahamiyatli bo'lgan maqsadga erishish yo'lida birgalikda

ishlash istagi guruh a'zolarining birligi kabilar.[2.1] Yuqoridagi talabalarni umumlashtirgan holda tashkilotga ijtimoiy psixologik ta'rif berish mumkin. Jumladan, tashkilot - bu faoliyatlari bir umumiy maqsad yoki maqsadlarga erishish yo'lida ongli ravishda muvofiqlashtirilib turiladigan kishilarning guruhidir. Tashkilotning maqsadi uning resurslarini o'zlashtirish orqali natijaga erishishga qaratiladi. Tashkilot tavsiyanomasining eng muhim tomoni, ya'ni mehnat taqsimoti haqidagi fikrni bayon qilishdir. Hatto 2 kishidan iborat tashkilotda ham maqsadga erishish uchun birgalikda bajariladigan ishning o'zaro taqsimoti amalga oshiriladi, ammo bu holatda garchand aniq vazifalar belgilab berilgan bo'lishiga qaramay, ularni amalga oshirishda Shuning uchun faoliyatning maqsadi va



vazifasi aniq belgilab qo'yiladi. Aniq maxsus maqsadlarni yuzaga chiqarish uchun esa, bunday vazifalarni bajaruvchi bo'linmalar ta'sis etiladi. Har bir tashkilot o'ziga bir nechta kichik tashkilotchilarni birlashtiradi. Shunga mos ravishda tashkilot oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun belgilab berilgan vazifalarni ijro etish bilan shug'ullanuvchi bir nechta bo'limlarning faoliyatini muvofiqlashtirib turuvchi, o'z mohiyati bilan boshqaruv deb nomlangan mehnatning vertikal taqsimoti amalga oshiriladi. [3.1] Rahbarlik (fors. yo'lboshchilik) – o'z faoliyati sohasida yuksak ko'rsatkichlarga (natijalarga) erishgan (V.Pareto); xarizmatik (M.Veber); boshqalardan intellektual va axloqiy jihatdan ustun bo'lgan (Dyuverje); siyosiy munosabatlarda eng faol, hokimiyat uchun intilayotgan (Mills); jamiyatning tashkillashgan ozchiligi (G.Moska); biologik va irsiy kelib chiqishi sababli jamiyatda yuqori darajaga erishgan (Nisshe); jamiyatda yuksak darajani egallagani bois ijtimoiy taraqqiyotga ta'sir etuvchi (Dyupre); jamiyatda yuqori maqom va obro'-e'tiborga ega bo'lgan kishilar. Mutaxassislarning fikricha, rahbarlik tashkilot rasman mavjud joyda qaror topadi, liderlik esa psixologik munosabatlar asosida vujudga keladi.[4.1] Boshqaruv muvaffaqiyatli va samarali amalga oshirish ko'p jihatdan tashkilotda ishni uyushtirishning darajasiga va holatiga bog'liq. Tashkilot bo'lishi uchun biron-bir guruh, o'z oldiga qo'yilgan bir nechta talabalarga javob berishi kerak, ya'ni:

- eng kamida 2 kishi o'zini aynan shu guruhning a'zosi deb bilishi;

- mazkur guruh a'zolari uchun umumiy bo'la oladigan eng kamida bitta maqsadning mavjudligi;

- o'zlari uchun ahamiyatli bo'lgan maqsadga erishish yo'lida birgalikda

ishlash istagi guruh a'zolarining birligi kabilar. Yuqoridagi talabalarni umumlashtirgan holda tashkilotga ijtimoiy psixologik ta'rif berish mumkin. Jumladan, tashkilot - bu faoliyatlari bir umumiy maqsad yoki maqsadlarga erishish yo'lida ongli ravishda muvofiqlashtirilib turiladigan kishilarning guruhidir. Tashkilotning maqsadi uning resurslarini o'zlashtirish orqali natijaga erishishga qaratiladi. Tashkilot tavsiyanomasining eng muhim tomoni, ya'ni



mehnat taqsimoti haqidagi fikrni bayon qilishdir. Hatto 2 kishidan iborat tashkilotda ham maqsadga erishish uchun birgalikda bajariladigan ishning o'zaro taqsimoti amalga oshiriladi, ammo bu holatda garchand aniq vazifalar belgilab berilgan bo'lishiga qaramay, ularni amalga oshirishda ufqiy mehnat taqsimotiga doimo rioya qilinavermaydi. Biroq murakkab maqsadlari mavjud tashkilotlarda ufqiy mehnat taqsimotining o'ta aniq amalga oshirilishi talab qilinadi. Shuning uchun faoliyatning maqsadi va vazifasi aniq belgilab qo'yiladi. Aniq maxsus maqsadlarni yuzaga chiqarish uchun esa, bunday vazifalarni bajaruvchi bo'linmalar ta'sis etiladi. Har bir tashkilot o'ziga bir nechta kichik tashkilotchilarni birlashtiradi. Shunga mos ravishda tashkilot oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun belgilab berilgan vazifalarni ijro etish bilan shug'ullanuvchi bir nechta bo'limlarning faoliyatini muvofiqlashtirib turuvchi, o'z mohiyati bilan boshqaruv deb nomlangan mehnatning vertikal taqsimoti amalga oshiriladi. Xodimlarning hatti-harakatlariga ta'sir etishda ma'muriy xodimning liderlik hususiyatlariga ega bo'lishi muhim ahamiyatga ega. Ma'muriy menejmentda liderlik haqida so'z yuritishda oldin liderlik atamasining mohiyatini aniqlash zarur. Lider atamasi ko'pincha siyosiy liderlar, milliy yetakchilar, diniy rahnamolar, ya'ni murakkab vaziyatlarda tarixni o'zgartira olgan, o'z orqasidan ommani ergashtirgan holda ularni g'oyalarga ishontira olgan shaxslarga nisbatan qo'llaniladi. Liderlik qadimdan insoniyatni etiborini tortib kelgan tushuncha hisoblanadi. XX asrning boshlarigacha siyosiy liderlar bo'yicha tadqiqot olib borilgan. N. Makiavellining XVI asrda yozilgan mashhur "Hukmdor"² asari ham liderlik va hukumronlikka bag'ishlangan. Hozirgi paytda ham menejmentning nazariyotchilari Makiavellining g'oyalarini tijorat tashkilotlaridagi hokimiyatning namoyon bulishi va liderlik jarayonlarini tushuntirishda qo'llaydi.[5.1] Liderlik bu alohida shaxs, shu bilan birga guruhga ta'sir ko'rsata olish qobiliyati bo'lib, barchaning harakatlarini tashkilot maqsadlariga erishishga yo'naltiradi, inglizcha lider "rahbar; "Qo'mondan»; "yo'l boshchi; "yetakchi» deb tarjima qilinadi. Ma'lum muammoni yechishda guruh liderni ilgari suradi. Lidersiz hech bir guruh faoliyat ko'rsata olmaydi. Liderni ma'lum maqsad uchun kishilar guruhini birlashtira oladigan shaxs sifatida qarash mumkin. Lekin bu maqsadga o'zining



harakatlaribilangina erishish liderlikka xos emas. Liderlikning tarkibiy qismlaridan biri liderga ergashuvchilarining mavjud bo'lishidir. [6.1]

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, liderlik to'ridan -to'ri yuzaga keladigan jarayon emas ekan. har bir sohaning lideri ya'nmi rahbari bo'lar ekan ammo Makievli liderlikni hukmronlikka nisbatan aytgan. Umumiy olganda o'z davridan kelib cchiqqan holda yondashgan bugungi kunda esa o'z ishining ustasi deb atashimiz mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. G`ozuev E. Umumiy psixologiya. - T., 2002. 1- 2 kitob.
2. Axmetjanov M.M., Jumayev U.S. Kasbiy faoliyat psixologiyasi. Darslik, Buxoro, "Durdona" nashr., 2020. 326 b.
3. Umarov B.M., Psixologiya. Darslik- "Voris nashriyot", Toshkent, 2012 y. 270
4. Yuldashev Sheryigit Ergashevich. (2022). KIBERHUJUMLARDAN HIMOYALASHNING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI
5. Nemov R.S. «Psixologiya». Kn.1. - M., 2003
6. Nemov R.S. «Psixologiya». -Kn.1. - M., 1998