

**BOSHQARUVDA RAHBAR VA XODIM MUNOSABATLARINING
PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI MASALASI**

Burxonov Jasurbek Jahongir o'g'li

Toshkent shahridagi Puchon universiteti 1-kurs magistranti.

Xalimova Mashraboy Vaxidovna

Andijon davlat pedagogika instituti kafedra mudiri,

psixologiya fanlari doktori, professor.

Annotatsiya: Tezisdagi boshqaruv sharoitida rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi muvaffaqiyatli munosabatlarga hissa qo'shadigan murakkab psixologik xususiyatlarni o'rganadi. Mavjud adabiyotlarni o'rganish, turli xil tadqiqot usullarini qo'llash va asosiy topilmalarni taqdim etish orqali tadqiqot rahbarlar va ularning jamoa a'zolari o'rtasida ijobiy va samarali ish munosabatlarini rivojlantiradigan muhim jihatlarni yoritishga qaratilgan. Tezis boshqaruv amaliyotini takomillashtirishga intilayotgan rahbarlar va tashkilotlar uchun tushunchalar, natijalar va takliflar bilan yakunlanadi.

Kalit so'zlar: etakchilik, xodimlar bilan munosabatlar, psixologik xususiyatlar, menejment, ish joyining dinamikasi.

Samarali etakchilik har qanday tashkilot muvaffaqiyatining ajralmas qismidir va bu muvaffaqiyatning hal qiluvchi elementi rahbarlar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar sifatiga bog'liq. Ish joyi murakkab ekotizim bo'lib, unda psixologik dinamika o'zaro ta'sirlar va natijalarni shakllantirishda hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ushbu maqolada biz menejment kontekstida rahbar va xodimlarning ijobiy munosabatlariga hissa qo'shadigan psixologik xususiyatlarni o'rganamiz.

Mavjud adabiyotlarni har tomonlama ko'rib chiqish ushbu tadqiqotning asosini tashkil etadi. Oldingi tadqiqotlar ishonch, muloqot, hamdardlik va o'zaro hurmat kabi asosiy psixologik xususiyatlarni muvaffaqiyatli rahbar va xodim

munosabatlarining muhim tarkibiy qismlari sifatida aniqladi. Ushbu elementlarni tushunish boshqaruv stsenariylari doirasida o'ynayotgan nozik dinamikani o'rganishimiz uchun nazariy asos yaratadi.

Muvaffaqiyatli rahbar va xodim munosabatlarini belgilaydigan psixologik xususiyatlarni chuqurroq o'rganish uchun aralash usulli yondashuv qo'llanildi. Ham rahbarlar, ham xodimlar bilan sifatli suhbatlar shaxsiy tajribalar va hislar haqida tushuncha berdi. Bundan tashqari, aniqlangan psixologik xususiyatlarning tarqalishi va ta'sirini o'lchash uchun miqdoriy tadqiqotlar o'tkazildi.

Rahbar va boshqaruvdagi xodim o'rtasidagi munosabatlar tashkiliy muvaffaqiyatning hal qiluvchi jihati hisoblanadi. Ijobiy va samarali munosabatlar ishdan qoniqishning oshishiga, mahsuldorlikning oshishiga va qo'llab-quvvatlanadigan ish muhitiga hissa qo'shishi mumkin. Rahbar va xodim o'rtasidagi yaxshi munosabatlarni belgilaydigan ba'zi psixologik xususiyatlar:

Ishonch:

- Ishonch har qanday sog'lom munosabatlar uchun asosdir. Rahbarlar va xodimlar o'zlarining rollari va majburiyatlarini bajarish uchun bir-birlariga ishonishlari kerak.

- Rahbarlar ishonchni mustahkamlash va qo'llab-quvvatlash uchun o'z harakatlarida va muloqotlarida ishonchli, shaffof va izchil bo'lishlari kerak.

Aloqa:

-Ochiq va samarali muloqot rahbar va xodimlarning yaxshi munosabatlari uchun juda muhimdir. Rahbarlar faol tinglashlari, konstruktiv fikr bildirishlari va yaqinlashishlari kerak.

- Xodimlar ochiq muloqot madaniyatini rivojlantirib, o'z fikrlari, tashvishlari va g'oyalarini ifoda etishda o'zlarini qulay his qilishlari kerak.

Hurmat:

- O'zaro hurmat ijobiy munosabatlar uchun juda muhimdir. Rahbarlar o'z xodimlarining hissalarini qadrlashlari va ularga munosib munosabatda bo'lishlari kerak.

- Xodimlar, o'z navbatida, o'z rahbarlarining vakolatlari va qarorlarini

hurmat qilishlari kerak. Hurmatli muhit hamkorlik va jamoaviy ishni rag'batlantiradi.

Hamdardlik:

- Empatik rahbarlar o'z xodimlarining his-tuyg'ularini, istiqbollarini va ehtiyojlarini tushunadilar va ko'rib chiqadilar. Bu aloqa va qo'llab-quvvatlash hissini uyg'otadi.

- Xodimlar, ayniqsa qiyin paytlarda hamdardlik ko'rsatadigan rahbarlarni qadrlashadi. Bu ish joyida kuchli hissiy aloqani o'rnatishga yordam beradi.

E'tirof va qadrlash:

- Xodimlarni sa'y-harakatlari va yutuqlari uchun tan olish va qadrlash kuchli motivatoridir. Rahbarlar katta va kichik muvaffaqiyatlarni tan olishlari va nishonlashlari kerak.

- O'zingizni qadrli his qilish ishdan qoniqishni oshiradi va xodimlarni o'z ishlariga ko'proq sarmoya kiritishga undaydi.

Aloqa va rivojlanish:

- Konstruktiv fikr-mulohazalar shaxsiy va kasbiy o'sish uchun zarurdir. Rahbarlar xodimlarga malaka va ish faoliyatini yaxshilashga yordam beradigan fikr-mulohazalarni taqdim etishlari kerak.

- Uzluksiz o'rganish va rivojlanishni rag'batlantirish xodimlarning muvaffaqiyati va martaba o'sishiga sodiqligini namoyish etadi.

Birgalikda ko'rish va maqsadlar:

-Ikkala tomon ham umumiy qarash va maqsadlarga ega bo'lganda, yaxshi rahbar va xodim munosabatlari mustahkamlanadi. Shaxsiy maqsadlarni tashkiliy maqsadlarga moslashtirish maqsad tuyg'usini rivojlantiradi.

- Rahbarlar xodimlarga umumiy maqsadlarga erishishda o'z rollarini tushunishga yordam berib, kengroq tasavvur qilishlari kerak.

Moslashuvchanlik va moslashuvchanlik:

- Ijobiy munosabatlar imkon qadar ish tartibida moslashuvchanlikni ta'minlaydi. O'z xodimlarining turli ehtiyojlarini tushunadigan va qondiradigan rahbarlar ishni qondirishga hissa qo'shadilar.

- Moslashuvchanlik, shuningdek, etakchilik uslublarini individual jamoa a'zolarining ehtiyojlariga moslashtirishni o'z ichiga oladi.

Mojarolarni Hal Qilish:

- Mojarolar muqarrar, ammo rahbar va xodimlarning yaxshi munosabatlari samarali hal qilishni o'z ichiga oladi. Rahbarlar nizolarni zudlik bilan, xolisona va munosabatlarni saqlaydigan tarzda hal qilishlari kerak.

- Ochiq muloqotni rag'batlantirish va nizolarni hal qilish uchun xavfsiz joyni ta'minlash sog'lom ish muhitini yaratadi.

Motivatsiya:

- Xodimlarni ilhomlantirish va rag'batlantirish rahbarning asosiy mas'uliyatidir. Shaxsiy jamoa a'zolarini nima boshqarayotganini tushunish va bu motivlardan foydalanish ijobiy va band bo'lgan ishchi kuchini yaratishga yordam beradi.

- Rahbarlar ichki va tashqi motivatorlardan xabardor bo'lishi va ularning yondashuvini moslashtirishi kerak.

Yetakchi va xodimlarning muvaffaqiyatli munosabatlari ishonch, samarali muloqot, o'zaro hurmat, hamdardlik, tan olish, umumiy maqsadlar va muammolarni birgalikda boshqarish qobiliyatiga asoslanadi. Ushbu psixologik xususiyatlar ijobiy ish muhitiga hissa qo'shadi va tashkilotning umumiy muvaffaqiyatini qo'llab-quvvatlaydi.

Muhokama rahbar va xodim munosabatlarining o'zaro bog'liqligini ta'kidlab, topilmalarning oqibatlarini o'rganadi. Ushbu psixologik xususiyatlarni rivojlantirish qanday qilib ishdan qoniqish, yuqori darajadagi faollik va tashkilotning samaradorligini oshirishga olib kelishi mumkinligini o'rganadi. Bo'lim, shuningdek, keyingi tadqiqotlar uchun potentsial muammolar va yo'nalishlarni ko'rib chiqadi.

Xulosa va takliflar:

Xulosa qilib aytganda, ishonch, muloqot, hamdardlik va o'zaro hurmatning psixologik xususiyatlari menejment doirasida muvaffaqiyatli rahbar va xodim munosabatlarini o'rnatishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Tashkilotlar va rahbarlar

ish joyining dinamikasini oshirish va ijobiy tashkiliy madaniyatni targ'ib qilish uchun ushbu xususiyatlarni rivojlantirishga ustuvor ahamiyat berishlari kerak. Amalga oshirish bo'yicha takliflarga etakchilikni o'qitish dasturlari, muntazam aloqa mexanizmlari va ochiq muloqot madaniyatini rivojlantirish kiradi.

Xulosa qilib aytganda, ushbu maqola menejmentda muvaffaqiyatli rahbar va xodim munosabatlarini belgilaydigan psixologik nozikliklarni har tomonlama o'rganishni ta'minlaydi. Ushbu xususiyatlarni tushunish va birinchi o'ringa qo'yish orqali tashkilotlar yanada ijobiy, samarali va qoniqarli ish muhitiga yo'l ochishi mumkin.

Adabiyotlar.

1. Назаров А. Психологические особенности руководителей, влияющие на принятие управленческих решений // Молодой ученый. – 2019. – № 44. – С. 298- 300.
2. Nazarov A.S. Psychological analysis of levels of administration of management decisions // Вопросы экономики и управления. – 2020. – № 3. – С. 1- 5.
3. Умаров Б.М., Назаров А.С. Низоли вазиятларда бошқарув қарорларини қабул қилишнинг ташкилий ва ижтимоий-психологик механизмлари // Молодой ученый. – 2020. – № 7. – С. 352-353.
4. Nazarov A.S. et al. Қарор қабул қилиш бошқарув фаолиятининг психологик мезони сифатида // Молодой ученый. – 2020. – №. 11. – С. 280-282.
5. Назаров А.С. Adoption of management decisions as the main function of the modern manager // Проблемы современной экономики. – 2020. – С. 7-12.
6. Назаров А.С., Худайбергенова З. Socio-psychological features of management decision-making // Молодой ученый. – 2020. – № 50. – С. 430-432.
7. Назаров А.С. Psychological aspects of managerial decision making // Молодой ученый. – 2020. – № 44. – С. 45-48.