

РАҲБАРНИНГ МУЛОҚОТ МАДАНИЯТИГА ТАЪСИРИ.

*Сатвалдиев Азизжон Ахмаджонович -
Тошкент Молия институти Андижон
факультети маънавият ва ёшлар
ишлари бўйича декан ўринбосари
психология фанлари бўйича фалсафа
доктори (PhD), катта ўқитувчиси.*

Аннотация. Мақолада иқтисодиётни, халқ хўжалиги ва халқ таълимини, соғлиқни сақлаш, маданият ва спортни бошқариш, кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш муаммоси ҳақида сўз боради. Бу айни чоғда раҳбарликнинг самарали йўллари топиш, бошқарув тизимини тўғри йўлга қўйиш мамлакатимиз тараққиётининг устувор йўналишлари этиб белгиланган. Муваффақиятли раҳбарликка оид шахс хислатларини талқин этарканмиз, шу мавзу юзасидан чет эл олимлари томонидан ўтказилган баъзи бир тадқиқот натижаларига мурожаат этилган ва муаллиф томонидан мавзуга оид муаммо очиб беришга ҳаракат қилинган.

Калит сўзлар. Раҳбар, мулоқот, маданият, мувоффақият, бошқарув, менежер, ходим, низо, жамият, психология, лидер, ижтимоий психология, таваккалчилик, бошқарув маданияти, менежмент усуллари, раҳбарлик этикаси.

Бутун халқимизнинг тақдирига дахлдор муҳим масалалардан бири - иқтисодиётни, халқ хўжалиги ва халқ таълимини, соғлиқни сақлаш, маданият ва спортни бошқариш, кичик ва ўрта бизнесни ривожлантириш муаммосидир. Бу айни чоғда раҳбарликнинг самарали йўллари топиш, бошқарув тизимини тўғри йўлга қўйиш мамлакатимиз тараққиётининг устувор йўналишлари этиб белгиланган. Чунки жаҳоннинг энг ривожланган мамлакатларида ҳам тараққиётга айнан шу йўл билан эришилган. Бинобарин, жамиятимизда раҳбарлик фаолияти тугри режалаштирилса, давлатимиз ва халқимиз олдида турган кўплаб муаммолар ўз ечимини топиб, юртимиз обод, турмушимиз фаровон бўлишига шак-шубҳа йўқ. Лекин очиғини айтганда, жамиятимизда раҳбарлик фаолияти ва унинг самараси талаб даражасида эмаслиги аён бўлиб қолаётир.

Муваффақиятли раҳбарликка оид шахс хислатларини талқин этарканмиз, шу мавзу юзасидан чет эл олимлари томонидан ўтказилган баъзи бир тадқиқот натижаларига мурожаат этамиз. Америка ва Япониялик 1500 менежерларни ўрганиш асосида самарали раҳбарликка оид куйидаги хислатлар ажратиб кўрсатилади:

- стратегик режалаштиришга мойилликнинг кучлилиги;
- ишчиларни, меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўйича мақбул ва ўз вақтида қарор қабул қилиш;
- фаолият доирасини кенгайтириш ёки юксак тартибда меҳнат қилиш эвазига ўз масъулиятини оширишга интилиш;
- хавфли шароитда ижодий ва рационал қарор қабул қила олиш;
- ўз кучига чексиз ишонч;
- ўз ҳуқуқларини англаш ва масоулиятни ҳис қилиш;
- кези келганда қурбон беришга ҳам тайёр туриш;
- мулоқот малакаларини мукамаллаштиришга интилиш;
- мураккаб ва инқирозли вазиятдаги жараёнларни таҳлил этиш ва интуитив тарзда башорат қила олиш;
- меҳнатга юксак қадрият сифатида қараш ва унга бутун куч-ғайратни сафарбар этиш;
- айбдорни излаш эмас, балки муаммони ҳал этишга интилиш, таваккалдан қўрқмайдиган ва мустақил фикрдаги ходимлар билан ишлаш хоҳиши;
- амалга оширилаётган ғоя ва натижаларни ишлаб чиқаришга, жорий этишга худди шахсий мулкдек қараш.

Япониялик ва Америкалик менежерларни қиёсий ўрганиш натижасида олинган хулосалар шундан иборат бўлдики, япон менежерлари ўз бошқарув фаолиятида ижтимоий психологик жиҳатларга кўпроқ эътибор беришар экан ва жамоа фаолиятини ташкил этиш қобилияти етакчи ўринда турар экан. Америкалик менежерлар эса ходимларда яқка тартибдаги ташаббусни кўпроқ рағбатлантиришар экан.

Маълумки, бошқарувнинг кўп соҳаларида муваффақиятли раҳбарлик фаолиятини таъминловчи шахс хислатларини аниқлашга доир кўплаб тадқиқотлар олиб борилган. Жумладан, ўтган асрнинг 50-йилларида, ҳар қандай соҳада уддабурон раҳбар бўла олишликка тегишли хислатлар мавзуида юздан ортиқ тадқиқотлар ўтказилди. Натижада, бошқарувни мукамал ижро этувчи ҳамма раҳбарларга хос фазилатлар умумлаштирилганда, атиги 5% хислат кўзга ташланди. Булар қуйидагича:

- ақл-идрок, мураккаб ва мавҳум муаммоларни ечиш қобилияти ўртадан баланд, аммо жуда юқори бўлмаслиги шарт;
- ташаббускорлик;
- ўзига ишонч, ўз маҳоратини ва интилишларини юксак баҳолаш.

Лекин кўп тадқиқотчилар диққат-эътиборларидаги асосий хусусиятлардан бири – раҳбар шахсига хос доминантлик (устунлик)ка интилишдир. Айнан шу сифат раҳбарнинг ташаббусни ўз қўлига олишига, гуруҳга етакчилик қилишига ва мураккаб вазиятда масъулиятни ўз бўйнига олишига замин яратади. Шу

муносабат билан тадқиқотчи Р.Стогдилл қаламига мансуб "Раҳбар қўлланмаси"да доминантлик бошқарувга зарур сифатлар рўйхатида биринчи ўринга қўйилади. Доминантлик сўзи бир неча маънони англатади. Раҳбарлик мавзусидан келиб чиқилса, ўзгаларга таъсир этиш деган бир жумла мазмунан ҳамма гапга асос бўлади. Юқорида таъкидланган маънодаги "таъсир этиш" ибораси ҳиссиёт туфайли ўзгаларни ўзига жалб эта билиш, ўзаро муносабат натижасида ўзига нисбатан хайрихоҳлик ҳиссини яратишни англатади. Чунки ташкилотнинг илғор фаолияти учун раҳбар ўз зиммасидаги расмий мажбурият ва ваколатлар ўзи етарли эмас.

Бошқарув соҳасидаги мутахассислар Г.Кунц ва С.Ўдоннелнинг фикрича "Агар ходимлар раҳбарият томонидан ўрнатилган тартиб ва қоидаларгагина риоя этиб меҳнат қилганларида, улар ўзларининг 60-65% имкониятларини ишлата олар ва ўз мажбуриятларини бажариб, шунчаки ишдан бўшамасликларига баҳона топар эдилар, холос. Ходимларнинг қобилиятларидан тўла фойдаланиш ниятидаги раҳбар уларда шунга лойиқ ҳис туйғуни уйғота олиши лозим". Бу ерда гап раҳбарнинг ўз лидерлик қобилиятини намойиш эта олиши, ходимлар орасидаги обрў-эътибори ҳақида бораяпти.

Юқорида зикр этилган қўлланмада эътироф қилинган сифатлардан яна бири, раҳбарнинг ўзига ишонч ҳиссидир. Сир эмас, ҳар биримиз раҳбар ўзига ишонган ва ишонмаган ҳолларда нафақат қандай иш тутишини, ҳатто ўзини қандай тутишини ҳам кўрганмиз. Бахтга қарши, ўзига ишончи бўлмаган раҳбар вазият ўзгариши билан, ўз қарорини ўзгартириб туради. Бундай раҳбар қўл остида ишлайдиган ходимлар ўз раҳбари тимсолида суянчиқ кўрмайдилар, ташкилотда ўтказаетган кунлари вақтинчаликдек туюлади. Пешқадам раҳбарга хос фазилатлардан бири – вазминлик ва сабру бардошлиқдир. Раҳбар ҳиссиётини мувозанатлашганлиги, унинг ички дунёсига хос қарама-қарши туйғуларнинг туғёнига йўл қўймасликда ва кайфиятдаги сокинликда ифодаланади.

Маълумки, раҳбар одамлар орасида ва уларга хос турли ҳиссиётлар оғушида яшайди. Бинобарин, атрофдагиларнинг салбий ёки ижобий ҳис-туйғулари ўзаро кундалик мулоқотда тез "юқиш" хусусиятига эга. Шунинг учун раҳбар қалтис ва зиддиятли вазиятларда нафақат бошқаларнинг ҳиссиёти таъсирига берилмаслик, балки атрофдагиларга ўз мувозанати ва жиловланган ҳис-туйғуси билан таъсир эта олиши керак. Шахснинг бу фазилати бир томондан асаб тизимининг туғма хусусияти билан белгиланса, иккинчи томондан орттирилган ҳаётий тажрибага боғлиқдир. Асаб тизимининг мўътадиллиги учун раҳбар ўз соғлиги ҳақида қайғуриши лозим. Меҳнат фаолиятини рационал тарзда ташкил этиш, яони меҳнатдаги ижобий жиҳатларга кўпроқ эътибор бериш, нохуш вазиятларни донолик билан бартараф этиш, кўпроқ яқин дўстлар даврасида бўлиш, жисмоний тарбия ва фойдали машғулотларга ишқибозлик

кайфиятида вақтни ўтказиш, ҳар қандай стрессга қарши тура олишни кучайтиради, шунингдек, организмнинг ишчанлик қобилиятини қайта тиклашга хизмат қилади.

Бошқарув фаолиятини самарали бажариш учун раҳбарга зарур фазилатлардан яна бири – муваффақиятга интилишдир. Раҳбар ўз олдида мақсад қўя олиши ва уни бажаришга уриниши лозим. Умуман олганда, инсонга хос интилишни икки тоифага бўлиш мумкин:

- 1) муваффақиятга интилиш;
- 2) мағлубиятдан қочиш.

Бирон-бир қийин ва инқирозли вазият пайдо бўлганда, баози бирлар мазкур вазиятни ҳал этиш орқали муваффақиятга эришиш ҳақида ўйласа, бошқа биров эса талофотга учрамаслик ғамида ўзини иложи борида "офат"дан олиб қочади.

Бу бир хил вазиятга икки хил ёндошув бўлиб, унинг эгалари турлича характердаги инсонлардир. Бошқарувни самарали олиб борувчи раҳбар эса айнан биринчи тоифага мансуб бўлгани сабабли, у муаммоларни тез ҳал этади ва янада ўз мақсади сари олдинга интилади. Бундай тоифа кишиси одатда таваккалчиликка ҳам бориши мумкин. Кези келганда у катта мақсадни кичик бўлақларга бўлиб, ҳар бир кичик мақсад ортида турган натижани олдиндан тасаввур этади. Бироқ, бундай омилни ҳамisha амалга ошириш осон эмас. Бинобарин, раҳбар таваккалга бора оладиган ва хавф- хатардан қўрқмайдиган характерга эга бўлиши лозим. Машҳур бизнесмен ва менежер Ли Якокканинг таокидлашича: "Баъзида таваккал ҳам маъқул, лекин йўл қўйилган хатоларни ўз вақтида тузатиб кетиш лозим".

Мақсадга эришиш иштиёқи билан яшайдиган одам доим ўз фаолият натижалари ҳақида хабардор бўлишни истайди. Айнан шу тоифага мансуб шахслардан бирининг айтишича: "Мен учун бизнес фақатгина бойиш воситаси эмас, бойлик орттириш мен учун ҳеч қачон мақсадга айланмаган. Бизнес шунинг учун ҳам менга роҳатбахши, у ҳар кун чексиз муаммоларни ҳал қилиш мақсадида ақл-идрокимни бир нуқтага жамлашга ундайди. "Бундай ибора кўпгина тадбиркорларга хос бўлиб, аниқланишича, мақсад йўлида малакаси ёрқин бизнесменлар учун пул деган нарса унчалик катта қийматга эга эмасдир.

Раҳбарнинг, нафақат, обрўсини оширадиган, балки қийин вазиятда уни асосий мақсад йўлидан етаклайдиган фазилатлардан бири – мустақилликдир. Раҳбар ўз қараши, мушоҳада лаёқати ва шахсий нуқтаи назарига эгаликка интилиши лозим. Тўғри, раҳбар ўз ҳамкасбларига, шунингдек, маслаҳатчиларига кулоқ тутиши керак, лекин қарор ва унинг ижроси раҳбар зиммасига юклатилади. Шу боис фикрлаш ва хатти-ҳаракатдаги мустақиллик самарали бошқарувнинг асосий омилларидан биридир.

Шундай қилиб, раҳбар фаолиятидаги самарадорликни амалга оширадиган шахс хислатлари билан танишиб ўтдик. Сир эмаски, ҳеч бир инсон ушбу рўйхатдаги хислатлар билан бирга туғилмайди. Буларнинг ҳаммаси инсонга ато этилган лаёқат, шунингдек, ижтимоий-тарихий яшаш шароитларининг маҳсулидир. Бундай хислатларнинг раҳбар фаолиятида намоён бўлиши, шахсдан мунтазам тартиб ва ўз устида ишлашни, доимо ўз идрокида намуна яратиш ва унга тақлид этишни талаб қилади.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Э. Ғозиев- Тафаккур психологияси. - Т. 1990 й.
2. Э.Ғозиев- Менежмент психологияси. - Т. 2001 й.
3. Сатвалдиев А.А. Инсон ҳаракатида ва шахслараро муносабатларида иродани кучи, (БухДУ) Педагогик маҳорат журнали № 4.2021 116-119 бетлар.
4. Сатвалдиев А.А. Социально-психологические особенности формирования предпринимательской психологии. Журнал психологии БухДУ 4, 2019.149-153 стр.
5. Сатвалдиев А.А. Personal and social psychological factors of female managers, scientific and technical journal of mechanical engineering №3 (махсус сон), 2022 йил 349-354 бетлар.
6. Сатвалдиев А.А. Бошқарув тизимида фаолият кўрсатаётган раҳбар хотин-қизларларнинг шахсий ва ижтимоий психологик сифатлари Ислон Каримов номидаги Тошкент давлат техника университети Таълим тизимида ижтимоий-гуманитар фанлар (махсус сон) 2019- йил 206-210 бетлар.
7. Сатвалдиев А.А. The Role of Women Leaders in Small Business and Private Entrepreneurship International Journal of Formal Education Dec -2022 ear 51-54p.
8. Сатвалдиев А.А. Ўзбекистонда тадбиркор аёлларнинг қўллаб-қувватлашнинг ўзига хос хусусиятлари Рақамли хаёт ва ижтимоий фанларнинг баркамол авлодни вояга етказишдаги ўрни ва аҳамияти: долзарб муаммолар ва истиқбол. Халқаро илмий-амалий конференция илмий мақола ва тезислар тўплами-АндМИ, 2022 йил 286-289 бетлар.
9. Сатвалдиев А.А. “Раҳбарнинг касбий маҳорати”, Рақамли хаёт ва ижтимоий фанларнинг баркамол авлодни вояга етказишдаги ўрни ва аҳамияти: долзарб муаммолар ва истиқбол. Халқаро илмий-амалий конференция илмий мақола ва тезислар тўплами - АндМИ, 2021 й.217-219 бетлар.
10. Сатвалдиев А.А. “Раҳбар хотин-қизларнинг шахсий ва ижтимоий психологик жиҳатлари”, “Рақамли иқтисодиёт шароитида ижтимоий ҳимоялаш механизмини такомиллаштириш” Республика илмий-амалий (онлайн) анжумани илмий мақолалар ва материаллари тўплами. – Андижон. АндМИ, 2021 й. 219-221бетлар.