

MENEJER SHAXSINING PSIXOLOGIK XUSUSIYATI

G'affarova Nazira Fayzulla qizi
Mirzo Ulug'bek nomidagi Milliy Universitet
Psixologiya yo'nalishi magistranti

Annotatsiya: Hayotimizga biznes, tadbirkorlik, marketing, menejment kabi tushunchalar ko'proq kirib borayotgan bir vaqtda oliy o'quv yurtlarining bitiruvchilari yuksak kasb mahoratiga ega bo'lishi bilan bir vaqtda o'z atrofidagi shaxs psixologiyasini yaxshi bilishi hamda ijtimoiy psixologiya asoslari va menejment sohasini yaxshi tushunib olishlari kerak. Menejer tushunchasi tobora hayotimizga kengroq kirib borar ekan, Oliy o'quv yurtlaridagi ta'limning asosiy vazifalaridan biriga talabalarning ijtimoiy psixologiya asoslari bo'lgan boshqaruv psixologiyasi haqida to'laroq tushuncha berish lozim. Negaki ishlab chiqarishni tashkil qilish, unga rahbarlik qilish menejerlarning asosiy vazifasi hisoblanadi. Yuqoridagilarga asoslanib, shuni ta'kidlash lozimki, har bir yetuk mutaxassis yuksak tashkilotchilik qobiliyatiga hamda odamlar bilan muloqotga kirishimlilik fazilatiga ega bo'lishi lozim.

Kalit so'zlar: Menejer, boshqaruv, muloqot, rag'batlantirish, metod, ta'lim, samaradorlik.

KIRISH

Menejer shaxsining psixologik xususiyatlarini tilga olganda avvalo muloqotni tilga olish lozim. Boshqaruv muloqoti nima? Boshqaruv muloqoti -bu odamlarga rahbarlik qilish maqsadidagi muloqot, ya'ni ular faoliyatini ma'lum yo'nalishda o'zgartirish yoki kerakli yo'nalishda tashkil qilishdir. Rahbar boshqaruv muloqotida o'z qo'll ostidagilar bilan quyidagi munosabatlarda bo'ladi¹.

- 1) buyruq berish, nimanidir tavsiya qilish, maslahat berish;
- 2) bajarilgan ish haqida o'z qo'l ostidagilardan axborot olish;
- 3) qo'l ostidagilarning berilgan topshiriqni bajarishlarini baholash.

TADQIQOT METODOLOGIYASI VA EMPIRIK TAHLIL

O'zaro tushunish qonunlari. Siz rahbarlik qilayotgan xizmatchilar o'zlaridan nima talab qilinayotganini tushunmasalar, berilgan topshiriqni ko'ngildagidek bajara olmaydilar. Rahbar topshiriqni qo'l ostidagilarga tushunarli tarzda yetkaza olishi zarur. Ba'zi bir xodimlarga bir og'iz so'z kifoya, ba'zilariga esa uzoq tushuntirishga to'g'ri keladi. Rahbar o'z xodimlari bilan shunday til topishishi kerakki, ular sizni faqat tinglamasinlar, balki eshitsinlar².

Anglash - eshitish organlarini ishga solish, eshitish – o'z diqqatini jalb qilish, miyani ishga solish. Miyani ishga solish - berilgan topshiriqni samarali bajarishda muhim ahamiyatga ega. Xizmatchilar o'z boshliqlarini yaxshi tushunishlarida quyidagi 5 ta shart asosiy omil xisoblanadi:

- kasbning birligi;
- intellekt darajasini hisobga olish;
- axborotning to'laqlonliligi;
- bayon etishning mantiqqa muvofiqligi;
- diqqatning jamlanishi.

¹ Э.Гозиев ва бошқалар «Психология муаммолари» 2019 й.

² Ф.Абдурахмонов. Давлетшин «Одамлар Билан қандай мулоқотга киришиш ва ёшдашиш керак» 2016 й. Тошкент.

Tushunish - gapirayotgan odamning soʻz ohangiga bogʻliq. Agar topshiriq berayotganda qoʻl ostidagilarning tushunmayotganligi doimo taʼkidlab turilsa, qoʻl ohangda gapirilsa, bunday rahbarni tushunish qiyin. Bu holda tinglayotgan odamning diqqati topshiriqning mazmuniga emas, balki, gapirayotgan odamning muomalasiga, oʻzini tutishiga jamlanadi.

Har qanday sharoitda ham odamlar oʻzlariga yoqqan odamlar bilan muloqotga tez kirishadilar, aksincha, oʻzlariga yoqmagan odamlar nuqtai nazardan kelishishlari qiyin. Bu "qonun" insonning oʻz hayotidan, tabiatidan uning psixologiyasining xususiyatlaridan kelib chiqadi. Inson uchun maʼnaviy iqlim tabiiy jism iqlimidan koʻra muhimroqdir. Bu omilni qanday boshqarish, rahbarlik xizmatiga jalb qilish, rahbarlik muloqotida uni qoʻllash, yoʻl-yoʻriqlari haqida koʻproq gap boradi.

Qoʻl ostidagi xodimlarni oʻziga moyil qilishning psixologik yoʻllari. Xodimlarni oʻziga moyil qilish yoʻllari attraksiya deb ataladi.

Biror odam bilan suhbatlashganda sezgi organizmlarimizga (koʻrish, eshitish, hid bilish va h.k.) undan koʻplab xabarlar kelib turadi. Lekin insonlar bu xabarlarning hammasini ham ongli ravishda qabul qila olmaydilar. Masalan faol suhbat jarayonidan soʻng sizdan bir daqiqaga koʻzingizni yumib, suhbatdoshingizning galstugi qanday rangda ekanligini aytib berishni soʻrasalar, siz har doim ham toʻgʻri javob bera olmaysiz. Demakki, biz koʻrib turib, koʻrmasligimiz mumkin, tinglab turib, eshitmasligimiz mumkin ekan, bu ongimizning qanday ishlashiga bogʻliq. Shu bilan birga insonda hissiy ahamiyatga ega boʻlgan xabarlar saqlanib qoladi.

"Ism-sharifi" usuli. Bu usul siz mulokotga kirishayotgan odamning ismi sharifini aytishdan boshlanadi. Oʻz ismini boshqalardan toʻliq eshitish inson uchun hamisha xush yoqadi. Amerikalik psixolog D.Karnegi yozganidek, oʻz ismini boshqalardan eshitish inson uchun yoqimli musiqaga oʻxshaydi. Bu holatning psixologik mexanizmlari qanday? Bu usulning psixologik mexanizmlari quyidagicha:

1. Insonga berilgan ism hamisha u bilan yonma-yon. Ism shaxs bilan boʻlinmas.
2. Agar insonga uning ismini aytmay murojaat qilinsa, bu unga nisbatan faqat xizmat yuzasidan murojaat qilinayotganini bildiradi. Agar insonga ismini aytib murojaat qilsangiz, unga nisbatan eʼtibor berilganini bildiradi³.
3. Ismini aytib chaqirish, bu insonning shaxs sifatida tan olishdir.
4. Inson shaxs ekanligini his qilsa, unda albatta qoniqish hissi uygʻonadi.
5. Qoniqish hissiyoti esa doimo ijobiy hissiyotlarga bogʻliq.
6. Inson doimo kimgadir yoqishga intiladi, kimdir unga nisbatan yaxshi munosabatda boʻlishini xohlaydi.
7. Agar kimdir bizda ijobiy hissiyot uygʻotsa, u oʻziga tortadi, va u bilan yaqindan muloqot qilishni xohlaymiz.

XULOSA VA MUNOZARA

Rahbar qoʻl ostidagi xodimlariga oʻz tutgan yoʻlini faqat tushuntirishi emas, balki bu bilan hamfikir boʻlib, uning nuqtai nazarini qalban his qilishlariga erishgan boʻlishni xohlasa, u insonlar psixologiyasi haqida bilimlarini doimo boyitib borishi zarur.

ADABIYOTLAR ROʻYXATI

1. Э.Гозиев ва бошқалар «Психология муаммолари» 2019 й.
2. Ф.Абдурахмонов. Давлетшин «Одамлар Билан кандай мулокотга киришиш ва ёшдашиш керак» 2016 й. Тошкент.
3. «Психология изохли лугат» 2018 й.

³ «Моделирование в педагогических ситуациях» 2011 й. Москва.

4. М.Г.Давлетшин тахрири остида «Ёш психологияси ва педагогик психология» 2014 й. Тошкент.
5. Э.Гозиев «Ёш психологияси» 2014 й.
6. Адизова «Укитувчиларнинг шахслараро муносабатларини психологик диагностикаси ва коррекцион ишлари».
7. Адизова, Усманова «Психологические трудности в обучении младших школьников» 2015 й. Тошкент.
8. «Моделирование в педагогических ситуациях» 2011 й. Москва.
9. А.С.Сниковская. «Профилактика детских неврозов» 2018 й. Москва.