

QOBILIYAT VA ETIKA RAHBAR SHAXSINING KOMPETENSIYASI SIFATIDA. TAHLIL VA TALQIN.

Zebo Kasimova,

O'zbekiston halqaro islom akademiyasi

“Din psixologiyasi va pedagogika”

kafedrasi mudiri, ped.fanlar nomzodi, dotsent.

Shoxruh Shodiboev,

O'zbekiston halqaro islom akademiyasi

Din psixologiyasi mutaxassisligi 1-kurs magistranti

Klassik professionallik har doim yuqori rivojlangan qobiliyatlarga bog'liq bo'ladi. Menejer uchun intellektual qobiliyat muhim ahamiyatga ega. Bunda kognitiv fazilatlarning ajralmas to'plami va uning yuqori cho'qqisi tafakkur hisoblanadi. Menejer aqlli shaxs bo'lishi talab etiladi. Uning aql-idroki kengligi (tizimli, panoramik, keng qamrovli, o'ta vaziyatli) va ijtimoiy hamda bozor haqiqatini, uning ichidagi faoliyati, amaliyligi, analitik va sintetik xarakteri ("hamma narsani joy-joyiga qo'yish" qobiliyati) bilan farq qilishi kerak. Tasavvur, ravshanlik, mantiqlilik, tanqidiylik, bashorat, tezlik, harakatchanlik, jasorat (fikrlarni tan olish va boshqalar uchun imkonsiz bo'lib ko'rinadigan narsani jiddiy ko'rib chiqish qobiliyati), noaniqlikka qarshilik ko'rsata bilish.

Intellektning ijodiy namoyon bo'lishi (ijodiy qobiliyat) menejer tomonidan uyidagicha ifodalanadi:

- a) yangilikni doimiy qidirish hissi;
- b) o'z faoliyat sohasi bilan bog'liq so'nggi ilmiy va amaliy ishlanmalarni kuzatish;
- c) ijodiy ishtiyoq bilan boshqalarni ruhlantirish qobiliyati;

d) ilmiy va texnologik taraqqiyotning eng yaxshi yutuqlaridan samarali foydalanish qobiliyati;

e) tezkorlik, zukkolik, ijodkorlik (bu sifatning asosiy ko'rsatkichi, mumkin bo'lgan hamma narsa amalga oshirilganda, umidsiz bo'lib tuyulgan vaziyatlardan chiqish yo'llarini topish qobiliyatidir);

f) demokratik tafakkur - bo'ysunuvchilarning fikrlari va xatti-harakatlariga to'sqinlik qilmaslik, boshqalarning takliflarini tinglashga va ularni diqqat bilan ko'rib chiqishga tayyorlik. Lekin boshqalarning ta'siriga haddan tashqari moyillik shart emas va muhokama qilingan, qabul qilingan qarorlarni bajarishda qat'iylik ko'rsatish;

g) yangi mahsulotlar va takliflarni malakali baholash, foydali, biznesni proeksion, sarguzashtlardan ajratish qobiliyati;

h) ishning manfaati uchun boshqalarning takliflaridan, garchi ular o'zlarining pozitsiyalariga zid bo'lsa ham, foydalana olish, lekin undan o'zining ustunligini namoyon qilish.

Menejer o'zining ixtiyoriy fazilatlari bilan bog'liq bo'lgan asosiy ish qobiliyatiga: faollik, qat'iyatlilik, tashabbuskorlik, mustaqillik, tashkilotchilik, aniqlik, intizom, muloyimlik, qat'iylik, chidamlilik, jasorat kabilarga ega bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Javobgarlikni his qilish, javobgarlik yukining og'irligini va javobgarlikni o'z zimmasiga olish juda muhimdir.

Ishbilarmonlik qobiliyatining maxsus guruhi bu tashkiliy qobiliyatdir. L.I.Umanskiy tomonidan ishlab chiqilgan tuzilmaga quyidagilar kiritiladi:

- jamoatchilik shijoati - odamlarga hissiy-ixtiyoriy ta'sir etish, misol orqali ta'sir qilish, tushuntirishlarning ishonarliligi, taklif kuchi, ishonch, o'ziga va boshqalarga nisbatan qat'iylik;

- tadbirlarni tashkil etishga moyillik - tashkiliy ishlarga tashabbuskorlarni jalb qilish, tashkilotchining vazifalari va mas'uliyatini, tashkiliy faoliyatda nomuvofqlik, tashkiliy ish paytida sog'likning hissiyijobiy holati;

- psixologik tanlovchanlik - psixologik kuzatish, tez, aniq va ko‘pincha ongsiz ravishda boshqa odamlarning psixologik xususiyatlari va sharoitlarini anglash; boshqa odamlar duch keladigan narsalarga hamdardlik; odamlarning psixologik ahamiyatli xususiyatlarini tavsiflashda yuqori sezuvchanlik va xis-tuyg‘ular, ularning hamda boshqa odamlarning xulq-atvorini psixologik tahlil qilish va psixologik izohlashga moyillik;

- amaliy psixologik ong - odamlarning shaxsiy xususiyatlarini yaxshi hisobga olgan holda vazifalar va majburiyatlarni mohirona taqsimlash; odamlarni tushunish qobiliyatini talab qiladigan vaziyatlarda tezkor yo‘nalish; shaxsiy yoqtirish va yoqtirmasliklarni, vazifalarni bajarish uchun guruhlarni yollashda odamlar o‘rtasidagi munosabatlarni hisobga olish; odamlarni rag‘batlantirish qobiliyati;

- *psixologik taktika* - odamlarga etarlicha ta’sir ko‘rsatish darajasini tanlash; suhbatdoshning individual xususiyatlariga mos ravishda nutqni moslashtirish; aloqa mazmunini individuallashtirish; odamlar bilan munosabatlarda ehtiyotkorlik, hamdardlik; aloqada soddalik va tabiiylik, turli odamlarga murojaat qilishda adolat va xolislik hissi.

Menejer uchun *ekstremal qobiliyat* - bozor xususiyatlariga ko‘ra kutilmagan, qiyin, xavfli vaziyatlarda o‘zini tutishi va harakatlari talablariga javob beradigan individual xususiyatlarining yuqori darajasi alohida ahamiyatga ega. Ular orasida: ekstremal psixologik barqarorlik, xavfqa qarshilik, haddan tashqari stressga berilish, shovqin immuniteti, uzoq muddatli barqarorlik, asabiy jarayonlarning kuchi va boshqalar alohida o‘rin tutadi. Ekstremal barqarorlik va fors-major holatlarida samarali harakat qilish qobiliyati, shuningdek, maxsus ekstremal tayyorgarlikka ham bog‘liq: ekstremal xabardorlik, ekstremal mashg‘ulotlar, shaxsiy xavfsizlikni ta’minlashga tayyorlik.

Menejerdan nafaqat potensial qobiliyatlarga ega bo‘lish, balki mavjud fazilatlarni namoyon qilish va yaxshilash imkoniyatiga ega bo‘lish ham talab etiladi.

Bunda eng muhimi professional rivojlangan psixologik fazilatlarda ifodalangan kasbiy rivojlangan qobiliyatlardir. Ulardan eng muhimlari orasida:

- bozor va iqtisodiy fikrlash;
- boshqaruv fikrlashi;
- kuzatuv;
- xotira;
- aloqa;
- tashkiliylik, aniqlik va majburiyat;
- xushyorlik, kasbiy psixologik barqarorlik va o‘zini o‘zi boshqarish qobiliyatlari

va odamlar bilan ishlashga tayyorlik.

Odamlar bilan ishlash qobiliyati o‘zaro tushunish va ishonch, sadoqat, umumiy qarashlar va axloqiy qadriyatlarni baham ko‘rishni, bir-birlarini qo‘llabquvvatlashni talab qiladi. Bu munosabatlar korxonaning ichida ham, undan tashqarida ham tashqi sheriklarning, umumiy va alohida shaxslarning manfaatlarini hisobga olgan holda qurilgan va ular uchun foydali bo‘lishi kerak.

Menejerning odamlar bilan ishlashi qo‘shimcha ravishda uning kasbiy (kasbiy-pedagogik va kasbiy-psixologik) tayyorgarligiga bog‘liq. Ilmiy boshqaruv faqat odamlar bilan ilmiy asoslangan ish olib borilganda ish beradi, bu esa ushbu ikki turdagi tayyorlikni shakllantirishni taqozo etadi. Birinchidan, psixologiya fanining tavsiyalariga asoslangan psixologik barkamol etakchilikka tayyorlik, ikkinchidan, pedagogika tavsiyalari asosida odamlarni o‘qitish va rivojlantirishga tayyorlik. Ikkala fan ham menejerning maxsus psixologik va pedagogik mahorat, qobiliyat, odatlar, ichki nuqtai nazar va texnologiyalar bilan ishlashning psixologik va pedagogik masalalari bo‘yicha aniq bilimlarga ega bo‘lishi uchun xizmat qiladi.

Rahbar etikaviy xatti-harakatlarining ahamiyati uning quyi bo‘g‘inlar bilan munosabatida namoyon bo‘ladi. Bu barcha xorijiy nashrlarda qayd etilgan va menejrlardan amaliy ishlarda talab qilinadi. Xorij matnlarida ham «axloq» so‘zining ma’nosi o‘zbek tilidagi «axloq» va «axloqiy» so‘zlariga to‘g‘ri keladi. Biz

boshqaruvning ijtimoiy mas'uliyati haqida gapirganimizda uning markazida bu mas'uliyatni va unga muvofiq xatti-harakatni tushunish, ta'qiqlangan va majburiy qadriyatlarga qat'iy rioya qilish, adolat, mehribonlik, sharaf, sadoqat, so'z va xatti-harakatlarga sodiqlik va boshqalar yotadi.

Jahon amaliyotida korxonalar o'zlari menejerlar va oddiy ishchilarning axloqiy xatti-harakatlarini, ayniqsa, mijozlar bilan ishlashda oshirish uchun turli xil choralar ko'radi.

Axloqiy standartlar ishlab chiqilgan va tashkilotning fikriga ko'ra, umumiy qadriyatlar va axloqiy qoidalar tizimini tavsiflaydi. Ba'zi tashkilotlarda axloqiy odatlarni har kuni baholash uchun doimiy ravishda axloqiy me'yorlar ishlab chiqish bilan shug'ullanadigan qo'mitalar tuziladi. Bunday qo'mitalarning deyarli barcha a'zolari yuqori darajadagi menejerlardir. Ba'zi tashkilotlar bunday qo'mitalarni shakllantirmaydilar, lekin ish etikasi bo'yicha mutaxassisni yollaydilar. Uning vazifasi tashkilotning xatti-harakatlari bilan bog'liq axloqiy masalalar bo'yicha qarorlarni ishlab chiqish, shuningdek, tashkilotning "ijtimoiy vijdon" funksiyalarini bajarishdir.

Axloqiy xulq-atvorga o'rgatish hamda menejerlar va boshqa xodimlarning axloqiy xatti-harakatlarini tashqi majburlash choralaridan ichki majburlash ehtiyojiga aylantirish uchun kasbiy va axloqiy rivojlanish juda muhimdir. Menejerlar mehnat faoliyati axloqi bilan yaxshi tanish bo'lishi kerak, bu ularning axloqiy muammolarga moyilligini oshiradi, natijada axloqiy me'yorlarga rioya qilish odat tusiga kiradi va keyinchalik ehtiyojga aylanadi. Shuning uchun bu ish menejerlar kasbiy tayyorgarligining ajralmas qismi bo'lishi kerak.

Albatta, raqobat, maksimal foyda olish istagi va bozor hayotining boshqa holatlari ko'pincha, menejerni foyda olish uchun axloqiy me'yorlarni, vijdonni, shaxsiy qadr-qimmatni mensimaslikka undaydi. Ammo o'qituvchilar, shifokorlar, hisobchilar, sudyalalar va boshqa kasb vakillari, shu jumladan, oddiy xodim ham xuddi shunday niyatlarga ega. Aksariyat hollarda axloqiy tarbiyalash, odob-axloq, vijdonlilik, o'ziga hurmatni yo'qotishni istamaslik ko'rinishidagi ichki «tormozlar» g'alaba qozonadi.

Bozor faoliyati sub'ektlari uchun o'zlarining asosliligi bundan mustasno, ular o'z harakatlarining "oxirgi natija vositalarini oqlaydi" formulasiga binoan o'zlarining xatti-harakatlarini oqlaydigan asoslar mavjud emas. Adolatsiz vositalar orqali maqsadga erishish menejerning axloqiy prinsiplariga ziddir.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. - T.: 2007.
2. Nazarov A. Menejment va marketing psixologiyasi.-T.: 2020.
3. Старобинский Э.Е. Как управляют персоналом. М.: 1995.
4. Хараш А. У. Руководитель, его личност и деятельность. — М.: 1981.