

RAHBAR MUOMALA MADANIYATI VA IJTIMOY-PSIXOLOGIK QOBILIYATLAR

Boboxodjaev Rashidjon Xashimovich

Toshkent davlat transport universiteti,

filologiya fanlari nomzodi, dotsent,

“Tahririy nashriyot va poligrafiya” bo‘limi boshlig‘i

Annotatsiya : Ushbu maqolada rahbarlik faoliyatining muhim tarkibiy qismi bo‘lgan muomala madaniyati va ijtimoiy-psixologik kompetensiyalarning zamonaviy sharoitdagi ahamiyati tahlil etiladi. Har qanday muvaffaqiyatli rahbar o‘z jamoasi bilan samarali muloqot o‘rnatishga, psixologik muhitni sog‘lomlashtirishga, jamoa a‘zolarining faolligini oshirishga intiladi. Shu bois, maqolada rahbarning nutq madaniyati, tanqidga munosabati, muloqotda empatiya va axloqiy mezonlarga asoslanishi zarurati asoslab beriladi.

Kalit so‘zlar: Rahbarlik, muomala madaniyati, ijtimoiy psixologik qobiliyat, jamoa, tanqid, hamkorlik, rahbar-xodim munosabati.

Annotation: This article analyzes the significance of communication culture and socio-psychological competencies as essential components of effective leadership. Successful leaders must establish constructive communication with their teams, foster a healthy psychological climate, and promote active participation. The article highlights the importance of speech etiquette, responsiveness to criticism, empathy, and adherence to ethical norms in the communication style of modern leaders.

Keywords: Leadership, communication culture, social psychological competence, teamwork, criticism, cooperation, leader-subordinate relationship.

Rahbarlik mahoratining muhim jihati muomala madaniyatidir. Yoqimli va muloyim suhbat olib borish tadbirkorlikda, rahbarlikda katta yutuqqa olib keladi. Bunda quyidagi ma’na- viy me’yorlarga rioya qilish zarur:

Garchi muloqotda unga nisbatan salbiy his-tuyg‘usini bil- dirsa ham, rahbarning o‘zini aqlli deb bilipsh, nazorat qilin- magan, noo‘rin xatti-harakatlardan o‘zini tiyishi lozim. Rahbar suhbatdosh sherigini tushunishi zarur. Sherikni, muloqotdoshni tushunmaslik har ikki tomon uchun ham

ma'qul qarorga kelishga xalaqit beradi. Sherik bilan samimiy muloqotda bo'lish. Muloqotda she- rigi uni eshitishni xohlamasa ham rahbar bir ilojini topib, o'ning e'tiborini o'ziga jalb qilish lozim. Bu o'rtadagi munosabatlarning yaxshilanishiga olib kelish mumkin. Sherikka aytilgan ma'lumot yetarli asoslarga ega bo'lishi kerak. Ma'lumot xato yoki yolg'on bo'lsa, muloqot muvaffaqiyat- siz tugaydi. Rahbar muloqotda sherigiga nasihat qilishdan saqlanib, sherik bilan teng do'stona, ochiq muloqotda bo'lish zarur.

Tadbirkor rahbar sherigiga ortiqchagapirib uning vaqti- ni bekorga olmasligi lozim. Muomala madaniyati rahbarlik faoliyatining ajralmas qismi hisoblanadi. Har qanday rahbar faoliyatida muloqot madaniyatining yoki noto'g'ri munosabatning ta'siri juda kuchli bo'ladi. Yo'qoridagi maqolada ta'kidlanganidek, yoqimli va muloyim suhbat olib borish rahbarning faqat shaxsiy fazilati emas, balki butun tashkilotning muvaffaqiyatiga ta'sir etuvchi omildir. Rahbar shaxs sifatida nafaqat tashkilotni boshqaruvchi, balki jamoada ma'naviy yetakchi hamdir. Uning muomalasidagi har bir harakat, so'z, intizom, xulq, sabr-toqat va madaniyat axloqiy mezonlar bilan uyg'un bo'lishi lozim. Muloqot davomida hatto tanqidiy holatlarda ham u o'zini to'g'ri tuta bilishi, hissiy reaksiyalarni nazorat qilishi va jamoani islohot sari boshlashi lozim. Rahbarning muloqotda empatiyaga ega bo'lishi uning jamoa bilan munosabatlarini mustahkamlaydi. Sherikni tinglash, uni tushunish va ehtirom qilish orqali jamoada ishonch va samimiylik muhiti yaratiladi. Bu o'z navbatida ish samaradorligini oshiradi. Muloqot jarayonida berilgan ma'lumotlar asosli va ishonchli bo'lishi shart. Yalg'on yoki noto'g'ri ma'lumot rahbarning obro'siga putur yetkazadi. Shu bois, har bir axborot manbaaga, dalilga tayanilgan bo'lishi lozim. Rahbar o'zini ustun qo'ymasdan, jamoa a'zolari bilan teng muloqot olib borishi kerak. Nasihatchilarcha emas, balki hamfikrlarcha, maslahatchi shaklida muloqot qilish orqali ishbilarmon muhit yaratiladi. Tezkor va samarali boshqaruvning asosi - vaqtni to'g'ri taqsimlash. Rahbar muloqotda ortiqcha gapdan tiyilishi, mantiqiy va qisqa fikr bildirishi, asosiy masalaga yo'naltirilgan so'zlashuv olib borishi zarur. Tanqid rahbarlikning bir qismi. Lekin tanqidni nosog'lom emas, ijobiy va yaratuvchan ruhda qabul qilish kerak. Bunday yondashuv orqali jamoa ishi to'g'rilashadi, munosabatlar sog'lomlashadi, kamchiliklar isloh etiladi. Yosh rahbarlar katta hayot tajribasiga ega xodimlardan o'rnak olib, muomala madaniyatini rivojlantirishlari kerak. Ularda ishonch, qat'iyat, mehr, shijoat, fidoyilik va muloqot madaniyati shakllansa,

kelajakda muvaffaqiyatli boshqaruvchilar yetishib chiqadi. Zamonaviy rahbar psixolog, pedagog, siyosatshunos sifatida ham shakllanishi zarur. U jamoa bilan ishlash, xulq-atvorni tahlil qilish, idoraviy munosabatlarni boshqarishda psixologik yondashuvga ega bo'lishi kerak.

Xullas, yukorida ko'rsatib o'tilgan tamoyil va tavsiyalarga amal qilgan rahbar o'z faoliyatida doimo ijobiy natijalarga erishib borishi tabiiy. Ayniqsa, yosh rahbarlar, garchi qamma vaqt ham bunga tayyor bo'lmaliklariga qaramay, mustaqillikka intiladilar, shu tariqao'zi bilan jamoasi o'rtasidagi munosabatlarni yaxshi yo'lga qo'yishga amaliy sharoit yaratadilar.

Yosh rahbarlarni katta hayot tajribasiga ega bo'lgan jamoa a'zolari asrab-avaylab, tarbiyalab borsalar, ular mehnat rag'batlarini oldindan ko'ra boshlaydilar. O'zini tuta bilish, jamoa a'zolariga mehr-muruvvatli, qarorlari birmuncha qat'iy, shijoatli, sog'lom fikrga asoslanadigan, muomalali rahbar bo'lib tarbiyalanib boradilar. Shu tariqa yosh rahbarlarni ancha-panshauzoqniko'zlaydigan, qiyinroqvazifalarnibajarishgapso-xologik jihatdan tayyorlab borish kerak. Chunki tajriba to'plan-gan sari yosh rahbarda bilimlar, tajribalar, irodaviybardamlik oshadi, asab tizimi ancha chiniqib, mustahkam bo'lib boradi. Rahbar va jamoa a'zolari o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni ana shunday qilib shakllantirib borish mumkin. Bundan tashqari, tajribali, davlat va jamoat tashkilotlarida uzoq jipslashtiruvchi, yillar ishlagan dunyoviy tasavvuri keng rahbarlar jamo-ani shaxslararo munosabatlarni sog'lomlashtiruvchi, foydali tadbirlar o'tkazib amaliy yordam bersalar, respu blikamiz hayoti-da katta ishlar boshlandi, deb xulosa chiqarsa bo'ladi.

Hozirgi zamon sharoitida rahbarlar faoliyatidaboshqaruv-ning ijtimoiy-psixologik metodlarining ahamiyatigina emas, balki ulardan foydalanishning amaliy imkoniyatlari oshib bormoqda.

Ba'zan bo'linma rahbarlari va mutaxassislari bir vaqtning o'zida ham texnolog, ham ekonomist, ham psixolog bo'lishlari kerak, deganda ulardan juda ko'p narsa talab qilinmayotganmi-kin, deb so'raydilar. Boshqaruvchilik faoliyatining ijtimoiy psixologik masalalariga e'tiborning kuchayishi rahbarga qandaydir yangi vazifalar yuklamaydi. Boshqaruvchilik faoliyati xarakterining o'zi bunga majbur etadi. Jamoaga rahbarlik qilib turgan shaxs kishilar bilan ishlamasligi mutlaqo mumkin bo'lmagan narsa. Haqiqatdao'z burchini vijdonan bajaruvchi, o'zining shaxsiy fazilatlarini, tajribasi va bilimi bilan egallab turgan vazifasiga

muvofig keluvchi har bir rahbar xodim hamisha ma'lum darajada siyosatshunos, pedagog va psixologdir.

Jamoa muassasa, tafisilot, korxona, xo'jaliklarining bo'linmalarini, ishdabchiqarishni boshqarishning barcha ijtimoiy, psixologik masalalari orasida quyidagi masalalar eng katta ahamiyatga ega: jamoani tashkil etish va rivojlantirish, unda sog'lom psixologik muhitni ta'minlash, oddiy ishchilar va xizmatchilarni ijtimoiy ishlab chiqarishni boshqarishga jalb etish, ma'naviy rag'batlantirish tizimini takomillashtirish, rahbarningo'z qo'l ostida ishlovchilar bilan psixologik aloqasini, ishlab chiqarish va turmushdagi xulq-atvorini yaxshilash va boshqalar.

Xulosa : Muomala madaniyati va ijtimoiy-psixologik qobiliyatlar rahbarlikning ustun poyagasi hisoblanadi. Ular rahbarni professional qilibgina qo'ymay, balki jamoa ichida ma'naviy yetakchiga aylantiradi. Bunday fazilatlar rivojlangan rahbarlar jamiyat rivojiga ham hissa qo'shadi.

References:

1. Babaxodjayev R. Русский пласт в гидронимии Ташкента и Ташкентской области //Современные проблемы филологии. – 2020.
2. Babaxodjayev R. Проблемы славянской лексикологии и фразеологии //славянские языки: системно-описательный и социокультурный аспекты исследования. – 2017.
3. Бобоходжаев Р. Х. Применение интерактивных методов при дистанционном обучении русскому языку //Uzbek scholar journal. – 2022. – т. 10. – с. 179-182.
4. Boboxo'Jayev R. H. Learning foreign languages online //Science and Education. – 2022. – Т. 3. – №. 6. – С. 840-845.
5. Суюнова Д.Д. Научно-теоретический подход к реализации цифровой трансформации внедрения корпоративного управления в акционерных обществах. (Актуальные проблемы развития бизнеса и предпринимчивости в условиях цифровой экономики, международная научно-практическая конференция, 23 декабря 2022 г.).
6. Суюнова Д.Д. Анализ состояния внедрения и развития цифровой экономики в Узбекистане. (Цифровая трансформация в бизнесе и экономике, международная научно-практическая конференция, 21 июня 2023 г.).

7. Суюнова Д.Д. Пути использования автоматизированной информационной системы управления в обеспечении эффективности корпоративного управления. 21 июня 2023 г.

8. Суюнова Д.Д. Использование цифровых технологий в совершенствовании корпоративного управления. (Цифровая трансформация в бизнесе и экономике, международная научно-практическая конференция, январь 2024 г.).

9. Babaxodjaev, Rashid. "Некоторые методологические вопросы терминологии." учебная терминосфера по избранной специальности сборник материалов научно-практического семинара (2010).

10. Babaxodjaev R. Русский пласт в гидронимии Ташкента и Ташкентской области // Современные проблемы филологии. – 2020.

11. Babaxodjaev R. Русский пласт в гидронимии Ташкента и Ташкентской области // Современные проблемы филологии. – 2020.

12. Babaxodjaev R. Проблемы славянской лексикологии и фразеологии // славянские языки: системно-описательный и социокультурный аспекты исследования. – 2017.