

## ZAMONAVIY RAXBAR SHAXSI MADANIYATI VA MA'NAVIYATINING PSIXOLOGIK JIHLARI

Safarov Dilmurod Xalimovich

*Navoiy viloyati pedagoglarni yangi metodikalarga o'rgatish milliy markazi, "Pedagogika va psixologiya, ta'lim texnologiyalari" kafedrasi mudir, psixologiya fanlari bo'yicha falsafa doktori(PhD), dotsent*

*Annotatsiya: Ushbu maqoladi rahbarning fazilati odamlarni rozi qilish, ularga g'amxo'rlik, mehribonlik ko'rsata olish imkoniyatlarining namoyon bo'lishi, rahbarlik faoliyati va rahbar shaxsi uchun irodaviy sifatlar va individual psixologik xususiyatlarining muhim psixologik jihatlari aniqlangan.*

*Tayanch so'zlar: rahbarning fazilati, shaxslararo munosabatlar, irodaviy sifatlar, manaviy iqlim, qatiyatlilik, individual psixologik xususiyatlar.*

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ И ДУХОВНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРА

Сафаров Дилмурод Халимович

*Навоийский областной национальный центр подготовки педагогов по новым методикам  
Заведующий кафедрой «Педагогика и психология, образовательные технологии» Доктор философии (PhD) в области психологии, доцент*

*Аннотация: В данной статье добродетель лидера - это проявление умения нравиться людям, проявлять к ним заботу и доброту, важные психологические аспекты волевых качеств лидера и индивидуально-психологические особенности.*

*Ключевые слова: качество лидера, межличностные отношения, волевые качества, духовный климат, решительность, индивидуально-психологические особенности.*

## PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF CULTURE AND SPIRITUALITY OF THE MODERN LEADER

Safarov Dilmurod Halimovich

*Navoi region national center for training pedagogues in new methods, Head of the department «Pedagogy and psychology, educational technologies», doctor of philosophy (PhD), associate professor*

*Annotation: In this article, the virtue of a leader is the manifestation of the ability to please people, to show care and kindness to them, important psychological aspects of the leader's willful qualities and individual psychological characteristics.*

*Key words: quality of the leader, interpersonal relations, willful qualities, spiritual climate, determination, individual psychological characteristics.*

Kirish. Bugungi jamiyatda har qanday ijtimoiy mehnat jarayoni boshqaruvni talab etadi. Har qanday boshqaruv tizimi esa zamon talablariga mos ravishda takomillashib boradi. Yurtimizda iqtisodiy rivojlanish jarayoni jadal sur'atlarda kechayotgan ayni bir paytda o'z kasbining mutaxassisi bo'lgan, jahon tajribasida sinovdan o'tgan zamonaviy boshqaruv tizimlari haqida mukammal bilimga ega bo'lgan va ma'suliyatni qalbdan his qiladigan yosh rahbar kadrlarga talab ortib bormoqda. Shuning uchun ham mamlakatimizda rahbar kadrlarni tayyorlash bugungi kunda har qachongidan ham muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki, har jihatdan mukammal rahbarlarni tayyorlamay turib jamiyatni rivojlantirib bo'lmaydi. Bu borada rahbar imidjining faoliyat jarayonidagi o'rni har bir faoliyat samaradorligini taminlash imkonini beradi.

Asosiy qism: Rahbarning fazilati odamlarni rozi qilish, ularga g'amxo'rlik, mehribonlik ko'rsata olish imkoniyatida namoyon bo'ladi. Bu axloqlilikdir. O'zgalarning hayotini yaxshilash, ularga hamdard bo'lish rahbar axloqini belgilaydi. Axloq — xulq-atvor, harakat va amaldan iborat. Birovga adolatli munosabat, xulq-atvorni, o'zganing og'irini engil qilish harakatni va aniq ishlarni amalga oshirish amalini bildiradi. Ko'zi to'g'rilik bilan o'zgalarning aybini ko'rsa ham kechiradi. Qo'li to'g'rilik bilan birovning haqqini olmaydi, aksincha, muhtojga beradi. Dil to'g'riligi bilan o'zganing

“dardini o‘z dardi” deb biladi. Bunday axloq egasiga odamlar ishonadi, muammolarni hal qilish uchun hamkorlikka intiladi va kezi kelganda rahbarni baloqazolardan himoya qiladi.

Xozirgi kunda “Rahbar qat’iyatlilik, talabchanlik, kerak bo‘lsa, qattiqqo‘llik xususiyatlariga ega bo‘lishi lozim”. Bu fazilatlar bo‘lmasa odamlarni bir maqsadga uyushtira olmaydi. Uning qat’iyatliliigi aniq g‘oya va maqsadga ega bo‘lishini, talabchanligini, o‘zi va o‘zgalarni ana shu g‘oya va maqsad atrofida uyushtira olishini va uni amalga oshirishini bildiradi.

Bu o‘rinda qattiqqo‘llik tushunchasini kengroq izohlab o‘tish lozim. Qattiqqo‘llik rahbarning to‘g‘ri-noto‘g‘ri so‘zlar, ishlar va harakatlarda o‘jarlik bilan oyoq tirab olishi emas. Qattiqqo‘llik to‘g‘ri ishlarni qat’iy turib himoya qilishni, ijro intizomini mustahkamlashni va rahbarning o‘zi barcha ishlarning borishidan xabardor bo‘lishini bildiradi. Rahbar shaxsning ishning samarasida qattiqqo‘lligi o‘zini oqlaydi. Aks holda loqaydlik, beg‘amlilik, qonunbuzarlik ishning samarasiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Shu ma’noda qo‘llangan qattiqqo‘llik tushunchasi rahbarning ijobiy fazilatidir. Bu fazilatsiz u zamondan orqada qoladi, ishlari orqaga ketadi va jamoada loqaydlik muhitini keltirib chiqaradi.

Rahbar uchun zarur bo‘lgan yana bir muhim fazilat shundan iboratki, u xalq bilan topisha olishi lozim. Xalq bilan til topishish yuksak madaniyatlilikni talab qiladi. Odamlar bilan ishlaydigan, ularni boshqaradigan kishi madaniyatli bo‘lmasa ishi yurishmaydi. Madaniyatli bo‘lish yaxshi kiyinib, bo‘yinbog‘ taqib yurishdan iborat emas. Madaniyatlilik odamlar bilan samimiy so‘zlashish, birgalikda ishlash va ular bilan doimiy, mustahkam aloqada bo‘lishdir.

Rahbar madaniyati uning xalq ichida bo‘lishi va unga nisbatan odamlarning munosabatida ko‘rinadi. Xalq bilan til topisha olmagan odam rahbar bo‘la olmaydi. Chunki uni odamlar yoqtirmaydi, unga ishonmaydi va undan shubhalanadi. Bunday rahbarning ishi yurishadimi? Odamlar bilan til topisha olmagan kishi qanday qilib o‘zini rahbar sanay oladi?

Shu ma’noda madaniyatsiz rahbar ishni barbod qiladi. Shaxsiy manfaatidan o‘zga narsani ko‘rmaslik ham madaniyatsizlikni ko‘rsatadi. Odamlar shaxsiy manfaatining quli bo‘lgan rahbardan yuz o‘giradilar.

“Rahbar o‘z atrofidagi muhit, ma’naviy iqlim, odamlarni o‘ziga qaratishi, o‘ziga jalb eta olishi kerak”. Bu o‘rinda gap rahbar ma’naviyati haqida bormoqda. Ma’naviyatli rahbar o‘z atrofida sog‘lom muhit va ma’naviy iqlimni yuzaga keltiradi. Shunda odamlar unga intiladi. Rahbar ma’naviyati, rahbarning “istarasi issiq va fayzli bo‘lishi”da ko‘rinadi. Haqiqatan ham yaxshi inson istarali va fayzli bo‘ladi. Aksincha, byurokrat rahbar sirli, aldoqchi va baxil bo‘ladi. Bu o‘rinda shunday bir gap bor: istarali va fayzli rahbar huzuridan odamlar muammosi hal bo‘lmasa ham ko‘tarinki kayfiyat bilan, rozi holda chiqadilar. Bunday rahbar xatoga yo‘l qo‘ysa ham odamlar uni kechiradi, xatolardan chiqish yo‘llarini ko‘rsatadilar. Mana bu fazilatlar ham rahbar ma’naviyatini bezaydi.

Rahbar odamlarni boshqarishi bilan o‘zgalardan ajralib turadi. U mehnat jamoasida va jamiyatda barchaning ko‘z o‘ngida turadi. Shu sababli uning zimmasida o‘zgalardan nisbatan ko‘proq mas’uliyat bor. Mas’uliyat — bu burchni bajarishda qat’iy bo‘lishdir. Rahbarning, sodda qilib aytganda, “otning kallasiday yuragi bo‘lishi kerak” degan edi.

“Bugungi kunda rahbar faqat o‘zi yonib qolmay, unga ko‘z tikib, undan ko‘p narsani kutib turgan xalqni ham yondira olishi zarur. Men yondirish deganda, odamlarni birlashtirish, odamlarni boshqarishni va ularni yuksak maqsadlar sari safarbar etishni nazarda tutaman”.

Binobarin, rahbar fazilatlaridan yana biri tashabbuskorlik. Tashabbuskor rahbar yonib, zavq bilan yashaydi va ishlaydi. Rahbarning tashabbuskorligi uch narsada bilinadi: odamlarni birlashtirish, ularni boshqarish va safarbar etish. Birlilik yo‘q joyda baraka va ishda unum bo‘lmaydi. Boshqaruv (uyushtiruvchanlik) zaif bo‘lsa, tartib va intizomga putur etadi. Safarbarlik bo‘lmasa, bunyodkorlik bo‘lmaydi.

Odamlar birlashsa, uyushsa va safarbar etilsa jamiyat farovonlikka yuz tutadi. Odamlarda yashash va ishlashga ishtiyoq ko‘payaveradi. Ruhi yaxshilanib, yangilanish ro‘y beradi. Muammo va illatlar kamayadi. Bularning barchasi rahbarning yonishiga, tashabbuskorligiga bog‘liq.

“Rahbar juda ortiqcha sirli bo‘lmasligi, bag‘ri keng va kechirimli bo‘lishi lozim”. Rahbar mas’uliyati tolerantlik (bag‘rikenglik) bilan ham belgilanadi. Tolerantlik rahbar shaxsini yuksaltiradi, uni maydalashish illatlaridan saqlab qoladi.

Sirli tuyulgan odamga xalq o‘z dilini yormaydi, undan o‘zini olib qochadi. Begonasirash, ishonchsizlik kelib chiqadi. Arzimas xatolar uchun xunoblik, ma’naviy muhit buzilib, huquqbuzarlik sodir bo‘ladi. Bag‘ri keng va kechirimli rahbar muammolarni bosiqlik bilan o‘z vaqtida va joyida hal qiladi. Shu ma’noda rahbar shaxsning tolerantligi kechirimli bo‘lish va jamiyatni muolaja qilishdan

iborat.

Milliy ma'naviyatimiz tarixiga nazar tashlaydigan bo'lsak, ulug' allomalarimiz tomonidan davlat xizmatchilari, mulozimlariga xos ijobiy va salbiy sifatlarga muayyan munosabatlar bildirib kelinganligining guvohi bo'lamiz. Amir Temurning «Temur tuzuklari», Alisher Navoiyning «Mahbub ul-qulub»i, «Dastur ul-muluk» asarlaridagi fikrlari va boshqalar bunga yaqqol misollar bo'la oladi.

Biz yuqorida ta'kidlaganimizdek, rahbar kadrlarning boshqaruv uslubi, uning individual psixologik xususiyatlari, ma'naviyati masalasiga alohida e'tibor beriladi. Bu esa yillar davomida tadrijiy, bir yo'sinda zamonaviy kadrlarni tarbiyalashning yangi pedagogik konsepsiyasi ishlab chiqilganini ko'rish mumkin. Tashkil etgan har bir fakt — hayotiylik, o'tish davrini tezlatish va engillatish maqsadi bilan yo'g'rilgan. Tashabbuskorlik, halollik, yurt dardi bilan yonish g'oyasi bu konsepsiyaning asosini tashkil etadi.

Bizning fikrimizcha, rahbar kadrlarning boshqaruv uslubi, uning individual psixologik xususiyatlari va ma'naviyati masalasiga yuqori darajada e'tibor berilishi, uning sabablarini chuqur ilmiy-nazariy jihatdan tadqiq etishni taqozo etish bilan birga zamonaviy kadrlarni ma'naviy shakllantirish bo'yicha yagona tizim konsepsiyasini hozirgi zamon boshqaruv pedagogikasi nuqtai nazaridan nazariy-metodologik ishlab chiqish — kelajagi buyuk O'zbekistonni barpo qilishning eng muhim talablaridan biridir.

Rahbarlik faoliyati va rahbar shaxsi uchun irodaviy sifatlar juda muhim ahamiyatga ega, uni boshqarish esa psixologik to'siqlar, vaziyatlar, nizoli holatlarni engish manbai bo'lib hisoblanadi.

Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda sub'ekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatida namoyish qilishda o'z ifodasini topadi, uni komillikka yo'naltirishga imkon yaratadi. Shaxslararo munosabatda iliq tuyg'uni vujudga keltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idroq qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro'-e'tibor ma'naviy boylik bo'lishdan tashqari ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning mexanizmi hisoblanadi. Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- irodaviy kuch-quvvatning mujassamlashuvi,
- boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari, zahmatlari,
- maqsadga intilishi va sobitqadamlilik,
- tashabbus, mustaqillik, ijodiylik,
- sabotlilik, qat'iylik, prinsipiiallik,
- vazminlik, esankiramaslik, o'zini qo'lga ola bilishlik,
- intizomlilik, o'zini 'ozi uddalash, o'ziga o'zi buyruq berish,
- o'z kuchiga ishonch, o'zini safarbar qila olishlik va boshqalar.

Ma'lumki, boshqaruv jarayoni uchun ijrochilarning psixologik xususiyatlari va ularning o'ziga xosligi muhim ahamiyatga ega. Xuddi shu boisdan jamoa, guruh va ularning a'zolari yuzasidan muayyan darajadagi psixologik ma'lumotlilik, faoliyat va muomalani tashkil qilish, uyushtirish, muloqotga kirishish, voqelikka tortilganlik masallarini e'tiborga olish boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq amalga oshirishni ta'minlaydi.

Boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq ravishda amalga oshirish uchun rahbar idora qilishning qaysi bo'g'inida bo'lishidan qat'iy nazar muayyan qobiliyatlarga ega bo'lishi kerak. Rahbar o'zining shaxsiy fazilatlarini, mustahkam xarakteri, kuchli irodasi, barqaror hissiyoti barcha narsalarga va jabhalarga nisbatan maxsus qobiliyatlari bilan pedagogik jamoani boshqara oladi, xolos. Chunki fan va texnikaning rivoji, odamlarda onglilik darajasining yuksak ko'rsatkichi, ijtimoiy tajribalarning ta'sirchan kuchi, kishilarning muayyan bilimlarga ega ekanligi rahbarning komil inson kamoloti pog'onasiga ko'tarilishini taqozo etadi.

Rahbar xodimlardagi psixika uch xil psixologik hodisa sifatida namoyon bo'ladi:

1. Rahbarning psixologik xususiyatlari bu – uning temperamenti, xarakteri, qobiliyati va psixik jarayonlarining barqaror xususiyatlari, shuningdek mayli, e'tiqodi, bilim – ko'nikmalari, malakasi hamda odatlaridan iborat.

2. Psixik holatlar uncha uzoq davom etmasada, lekin ancha murakkab jarayondir. Bunga tetiklik yoki ma'yuslik, ishchanlik yoki xorg'inlik, serzardalik, parishonxotirlik, yaxshi – yomon kayfiyat va hokazolar kiradi.

3. Psixik jarayonlarga ruiyh faoliyatning murakkab turiga kiruvchi oddiy psixik jarayonlar kiradi. Ular juda qisqa vaqt davom etadi. Psixik xususiyatlar, holatlar, jarayonlar o'zaro mustahkam bog'langan bo'lib, biri ikkinchisiga ta'sir etishi uni to'ldirishi mumkin. Psixologiyaning vazifasi ana shu bog'lanish va munosabatlarning qonuniyatlarini ochib berishdan iboratdir. Rahbarning boshqaruv

faoliyatidagi individual psixologik xususiyatlari barqaror bo'lishi hamda temperamentining tashqi ifodasini aniqroq tasavvur etish uchun rahbarlarning mehnat faoliyati jarayonida namoyon bo'ladigan temperament turlarini ko'rib chiqamiz. Asab tizimining to'rtta tipini uchratish mumkin:

1) Xolerik – hissiyotning tez va kuchli qo'zg'aluvchanligi, barqaror bo'lishi bilan farqlanadi. I.P.Pavlov xolerik temperamentli kishining qiyofasini ta'riflar ekan, “Jangovar, jo'shqin, oson va tez ta'sirlanadigan tip” deb yozadi. Xolerik temperamentli odam biror ishga zo'r ishtiyoq bilan kirishishi mumkin, ahamiyatsiz sabablarga ko'ra, unda to'satdan yomon kayfiyat, hamma narsaga beparvolik bilan qarash hissiyoti paydo bo'lishi ham mumkin. Xolerik temperament xususiyatlari rahbarlikda ishlaydigan kishilarning tashabbuskorligida, kuch g'ayratida, qat'iyligida namoyon bo'ladi. Kuchli ma'naviy fazilatlariga ega bo'lmagan, xolerik temperamentli kishi ko'pincha salbiy xususiyatli, serjahl, achchig'i tez chiqayotgan kishi sifatida o'zini ko'rsatishi mumkin.

2) Sangvinik – temperament tipini I.P.Pavlov sangvinik temperamentini shunday ta'riflagan edi: “Qiziqqon, mahsuldor arbobdir, lekin u ko'p va qiziqarli ishlar mavjud bo'lsagina, ya'ni doimiy qo'zg'alish paytidagina shunday bo'ladi. Agar bunday ishlar bo'lmasa, u noxush, lanj bo'lib qoladi. Hissiyotning tez, kuchli qo'zg'aluvchanligi, lekin beqaror bo'lishi bilan farq qiladi. U yangi, kutilmagan sharoitlarga tez moslashadi, kishilar bilan tez til topishib ketadi, dilkash bunday rahbarning his – tuyg'ulari ham tez o'zgarib turadi, mimikaga boy va uning harakatlari ifodali. U quvnoq, g'am – qayg'uli damlari bo'lsa ham, xushchaqchaq yuradi. Jamoaga o'zining g'am tashvishlarini bildirmaydi. Jamoaga agar sangvinik tipli kishi rahbarlik qilsa, unda qat'iy maqsad, chuqur fikr, ijodiy faoliyat barqaror bo'ladi”.

3) Flegmatik – hissiyotning juda sekin, kuchsiz qo'zg'alishi va uzoq davom etmasligi bilan farq qiladi. I.P.Pavlov fikricha: “Flegmatik – tirishqoq mehnatkashdir”. Flegmatik temperamentli rahbarlarda shartli reflekslar sekin hosil bo'ladi, ammo, xatti-harakatlari barqaror va davomli bo'ladi. Bunday temperamentli kishilardan rahbar tayinlansa maqsadga muvofiq bo'ladi, chunki, ular vazmin va mulohazali insonlar bo'ladi.

4) Melanxolik – hissiyotning sekin, lekin kuchli qo'zg'aluvchanligi va barqaror bo'lishi bilan farq qiladi. Bu temperamentli shaxslar diqqatini boshqa narsalarga tortish oson. U har doim ham diqqatini bir obektga to'play olmaydi. Melanxolik tipiga kiruvchi odamlar hayotda yangi, kutilmagan sharoitlarga tushib qolganda o'zini yo'qotib qo'yadi. Hayotda yaratilgan yaxshi sharoitlarda va to'g'ri tarbiya natijasida melanxolik tipidagi odamlar jiddiy, ma'noli, hayotiy voqealarga osonlik bilan bardosh bera oladigan kishi bo'la oladi. Lekin bu tipdagi odamlarni rahbarlik lavozimlariga tavsiya etish mushkul.

#### XULOSA.

Rahbar kadr davlatning insoniy timsoli demakdir. Ko'zlangan, oldimizga qo'ygan strategik vazifalarni bevosita amalga oshiruvchi shaxs — davlat vakilidir. Bu ulug' martaba, mansab, muhtaramlik maqomini egallashni xohlovchilar ko'p, lekin bu burch va huquq har bir tashkilotda faqat bir kishiga ishoniladi. Bu — rahbarlikka nomzodlar orasidan eng halolini, eng tadbirkorini, ish fidoyisini, eng mohiri, eng vatanparvarini, eng bilimlisini tanlash zarurati va muammosini paydo qiladi.

Demak, natijaning qanday bo'lishi, rahbarlikka qanday kishining kelishi — nomzodlar ichidan «Kimni?», «Qanday ko'rsatkichlarga, mezonlarga asosan?», «Qanday usullar bilan?», «Qanday shakllarda?», «Nima uchun aynan shu nomzodni tanlash kerak?» degan savollarning qanday qo'yilishi va oqilona hal etilishiga bog'liq.

Chunki, loqayd rahbar nafaqat o'ziga, balki millatimiz, davlatimiz taraqqiyotiga zarar keltiradi. Bu o'ta muhim masalada aslo befarq bo'lish, elka qisib qo'yish yaramaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. –T.: O'zbekiston, 2017. – 104 b.
2. Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. — T.: “Akademiya”, 2006.
3. Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabat psixologiyasi.— T., 1997
4. Xolbekov A.J. Boshqaruv sotsiologiyasi. - T.: “Akademiya”, 2008.