

RAHBAR FAOLIYATIDA ZAMONAVIY BOSHQARUV USULLARI

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 rahbar boshqaruv faoliyatining o'ziga xosligi, zamonaviy rahbar faoliyatida imidj qanday ahamiyatga egaligi, imidjning o'ziga xos psixologik xususiyatlari nimalardan iborat ekanligi, imidjni shakllantirishning zamonaviy tamoyillari, psixologiyaning turli xil yo'nalish tarafdorlari imidjni shakllantirish borasida o'z tamoyillari kabi mavzular ochib berilgan.

Kalit so'zlar: zamonaviy rahbar, boshqaruv, imidj, qatiyatlilik, individual-psixologik xususiyatlari.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ В ЛИДЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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 рассматривается своеобразие управленческой деятельности лидера, значение имиджа в деятельности современного руководителя, каковы уникальные психологические характеристики имиджа, современные принципы формирования имиджа, сторонники разных направлений психологии, их принципы относительно формирования имиджа данной темы.

Ключевые слова: современный лидер, менеджмент, имидж, целеустремленность, индивидуально-психологические характеристики.

MODERN MANAGEMENT METHODS IN LEADERSHIP ACTIVITY

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 uniqueness of the management activity of the leader; the importance of the image in the activity of a modern leader; what are the unique psychological characteristics of the image, the modern principles of image formation, the supporters of different directions of psychology, their principles regarding image formation such topics are disclosed.

Key words: modern leader, management, image, determination, individual-psychological characteristics.

Kirish. O'zbekiston Respublikasida yuksak shiddat bilan amalga oshayotgan davlat va jamiyat qurilishidagi o'zgarishlar, boshqaruv masalasiga tubdan yangicha yondashishni talab qilmoqda hamda mas'uliyat hissini oshirish vazifasini yuklamoqda. Hozirda hokimlar va quyi bosqichdagi rahbarlar shaxsiyati oldiga qo'yilayotgan qat'iy talablari dasturiy xususiyatga ega bo'lib, davlat va jamiyat ravnaqi ko'p jihatdan ularning faoliyatiga bog'liq ekanligi ta'kidlanadi. Sivilizatsiyalashgan jamiyatdagi rahbar o'zining ma'naviyati, barkamolligi, fidoiyliigi, iymon-e'tiqodliligi, vatanparvarligi, alohida qobiliyatga ega ekanligi bilan boshqalardan ajralib turishi kerak. Bizningcha, yuqori lavozimda faoliyat ko'rsatayotgan rahbarlarga Prezidentimiz tomonidan qo'yilayotgan talablar o'rta bo'g'indagi kadrlarga bevosita taalluqlidir. Bugungi kundagi rahbar, boshqaruvchi, o'zining ijtimoiy-ma'naviy, ijtimoiy-psixologik tuzilishi bilan o'tmishdoshlaridan keskin farq qilishi kerak. Izlanuvchan, tadbirkor, salohiyatli, fidoiy rahbargina bozor iqtisodiyoti muhitiga moslasha oladi. Yuqori tashkilotlardan buyruq kutadigan, boqimandalik psixologiyasi ustuvorlik qiladigan kadr rahbar bo'lib faoliyat ko'rsatishni uddasidan chiqmaydi.

Asosiy qisim: XXI asr Axborot texnologiyalari asri deya e'tirof etilmoqda. Ammo qaysi asr, qanday davr inson omili o'zining muhimligi bilan o'zgacha qiyofa kasb etadi. Ishlab chiqarish jadal sur'atlar bilan rivojlanayotgan ayni bir paytda inson resursidan unumli foydalana olish uchun uning ruhiyati, hayot tarzi va ehtiyojlarini nazarda tutgan holda boshqaruvni yo'lga qo'yish zamonaviy rahbar oldida turgan dolzarb muammolardan biridir. Boshqaruv uslubida an'anaviy (liberal, demokratik va avtoritar) yondashuvdan tashqari zamonaviy g'oyalar ta'sirida yuzaga kelgan bir qator uslublar yaratildiki buning natijasida xodim va rahbar o'rtasida o'zaro hamjihatlik paydo bo'ldi. Shu munosabat bilan situativ ya'ni vaziyatga oid rahbarlik uslubi xaqida ma'lumot berib o'tishni lozim deb topdik. Bu g'oya boshqaruv sohasidagi olimlar P.Xersi va K.Blanded tomonidan ilgari surilgan bo'lib, boshqaruvning u yoki bu uslubini qo'llash xodimlar va jamoaning ruhiy tomondan rivojlanganligiga, kasbiy barkamolligiga bog'liqdir. Psixolog olimlarning fikricha, mutaxassisning malakasi

qanchalik yuqori bo'lsa rahbar uni shunchalik kamroq boshqarishi va hissiy jihatdan qo'llab quvvatlashi talab etiladi va aksincha xodim qanchalik yuqori malakaga va ruhiy yetuklikka erishgan bo'lsa, rahbarning nazorati va boshqaruviga shunchalik kamroq zarurat tug'iladi. Bunday yondashuv asosida 4 darajali boshqaruv vaziyati farqlanadi va bu vaziyatlarning har biri o'ziga xos rahbarlik uslubi talab etadi.

Jamoaning rivojlanganlik darajasi	Boshqaruv xatti-xarakatlari
<p>Quyi daraja Past malakali va yalqov xodimlar: "ishlashni yoqtirishmaydi, kasbni bilishmaydi"</p>	<p>Avtoritar ko'rsatmalar.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nimani va qay tarzda bajarish haqida aniq ko'rsatmalar berish lozim. ▪ Ishni doimiy nazorat qilish. ▪ Zarur bo'lganda jazolash, yomon va yaxshi ishlarga diqqatni qaratish, ishning ijobiy natijalarini taqdirlash.
<p>O'rta daraja Asosiy ko'nikmalarga ega bo'lsa ham hali tajriba yetarli emas, harakatchan va vijdonli: "ishlashni xoxlashadi, lekin qanday ishlashni bilishmaydi".</p>	<p>"Ommaviylashtirish".</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Yo'riqnoma va ko'rsatmalar umumlashgan tarzda beriladi (maslahat, yordam berish, mustaqil xarakatlarga imkoniyat yaratiladi). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tez-tez nazorat qilib turish lozim. ▪ Hurmat bilan mehribonlarcha munosabat. ▪ Muloqotlar (xarakterdagi ijobiy tomonlarga e'tibor qaratiladi, umumiy manfaatlar aniqlanadi). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerak bo'lganda buyruq berish lozim. ▪ Ijobiy xulqni taqdirlash va zarur bo'lganda jazolash.
<p>Yaxshi daraja Ishning ko'p tomonlarini bajarishga oid asosiy malaka va ko'nikmalarga ega: "Ishlashni bilishadi va xoxlashadi".</p>	<p>Boshqaruvga jalb etish.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayrim masalalar bo'yicha xodimlar bilan maslahatlashish. ▪ Xodimlarning tashabbusini, ularning fikr va takliflarini taqdirlash. ▪ Ma'suliyatga ko'proq o'rin qoldirish lozim. ▪ To'g'ri ko'rsatmalar berish va nazoratni cheklash. ▪ Xodimlarning o'z-o'zini nazorat etish tizimini yaratish kerak. ▪ Maqsad qo'yilsin, lekin unga qanday erishish vositasi ko'rsatilmasin. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ko'proq muloqotda bo'lish lozim. ▪ Faollikni, tashabbus va yaxshi mehnatni taqdirlash kerak
<p>Yuqori daraja Yuksak malakali tashabbuskor, ma'suliyatli mutaxassislar.</p>	<p>Vakolatni berish.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muammoni muhokamaga qo'yish, maqsadni aniqlashtirish, o'zaro kelishuvni shakllantirish. ▪ Muammoni mustaqil ravishda hal etish uchun zarur huquq va vakolat bilan ta'minlash lozim. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ishga aralashishdan qochish kerak. ▪ Xodimlar o'zlarini boshqarishlari va nazorat etishlariga erishish lozim. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agar murojat etishsa yordam bering. ▪ Iltimoslarga e'tiborli bo'ling.

Keyingi yondashuv "ikki tizimli tipologiya" yoki "Boshqaruv matrisasi" deb ataladi va unda rahbar o'z faoliyatida namoyon etuvchi ikki asosiy yo'nalish :

1. Xizmatga yo'nalganlik yoki xodimlar bilan munosabatlarga yo'nalganlik asosida besh xil boshqaruv uslubi farqlanadi. Partisipativlik uslubi. Tashkilot boshqaruvidagi yana bir uslub – partisipativlik deb atalib, unda rahbarning tashkilot maqsadiga erishish yo'lida xodimlar bilan gorizontol yo'ldagi munosabatlarni rivojlantirishi tushuniladi. Bu uslub rahbarning quyidagicha xulqida namoyon bo'ladi:

Rahbarning xodimlar bilan muntazam fikr almashuvi.

Rahbar va xodim munosabatidagi ochiqlik va samimiylik.

Xodimlarning tashkiliy qarorlar qabul qilishga jalb etilganligi.

Rahbar o'z burch va huquqlarining ma'lum qismini xodim zimmasiga yuklatiladi.

Tashkilot vazifalarini rejalashtirish va amalga oshirishda xodimlarni jalb etish.

Mustaqil qaror qabul qila olish huquqiga ega bo'lgan maxsus guruhlar tuzish (masalan, " sifat nazorati guruhi ").

Rivojlangan mamlakatlar menejerlari quyidagi hollarda partisipativlik strategiyasiga murojat etadilar: Xodimlar saviyasining yuqoriligi sharoitida, qaror qabul qilishni asta-sekin markazlashmagan tarzda amalga oshirish maqsadida.

Qaror samarali ijro etilishi zaruriyatida (yaponiyaliklar qarorni sekin qabul qilishadi, lekin qaror ijrosi juda tez amalga oshiriladi).

Quyida bo'lg' in rahbarlari va xodimlar malakasini oshirish mexanizmi yaratilganda.

“Yangiliklarni joriy etish “ yuzasidan takliflarni ko'paytirish maqsadida.

Xo'sh qanday vaziyatda ushbu uslubni qo'llash qulay? Amerikalik tadqiqotchilar B.Bass va D.Baretta fikricha bunday vaziyatda uch omilni hisobga olish lozim: birinchidan – rahbar shaxsini, ikkinchidan – xodimlarni, uchinchidan – guruh oldida qanday vazifalar turganligi.

Zamonaviy boshqaruv uslublarini ko'rib tahlil etar ekanmiz, “qaysi uslub yaxshi? ” degan savol tug'ilishi tabiiy. Bunga javoban aytamizki, rahbar uslubdan yuqorida turishi lozim, u uslublarni yuqoridan “tomosha” qila olishi va vaziyatga muvofiq keladiganini tanlab qo'llay bo'lishi lozim. Demak, zamonaviy boshqaruvning mahorati – jamoaning maqsadga intilishini ta'minlashdir. Rahbar esa o'z xodimlari uchun hamisha yaxshi do'st bo'lib qolishi zarur.

Rahbarlik qilish malakalarining zaifligi. Rahbarlik muayyan tuzilishga o'zaro bog'liqlikka ega bo'lgan murakkab shaxslararo munosabatni maqsadga muvofiq amalga oshirishdir. Bundan tashqari moliyaviydan boshlab to tarbiyaviygacha funksiyalarni bajarish, buning uchun esa ma'lum kasbiy malakalarni lozim aks holda ularning zaifligi rahbarlikni qiyinlashtiradi. Boshqarish, o'qitish, ularga saboq berish, o'qitish o'quvining yo'qligi. Korxonalar rivojini ta'minlash kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish muayyan bilim hamda ko'nikmalar bilan qurollantirishga ko'p jihatdan bog'liq. Bu muammo “Milliy kadrlar tayyorlash dasturi”da o'z aksini topgan. Rahbar o'z tajribasini yoshlarga o'rgatmas ekan demak-ki vorislik tamoyili buziladi, muayyan malakalarni ularda shakllantirmaslik istiqbolga ko'r – ko'rona yondashishni yuzaga keltiradi bilimlar bilan ularni qurollantirmaslik esa ravnaq to'g'risida pok bo'lishi mumkin emas. Mehnat jamoasini jipslashtirish qobiliyatining quyi darajada ekanligi. Jamoadan psixologik iliq muhit o'zaro yordam do'stlik o'zaro moslik ahillik totuvlik o'zaro tushunuv simpatiya singari his-tuyg'ularning barqaror majmuasini o'zida aks ettiradi. Jamoa fikri guruhiy intilish jamoaviy ong tafakkur umumiylik o'rtasidagi moslik shaxslararo munosiblik psixologik muhitning tarkibiy qismidir.

Yangiliklar bilan o'zgaralarni o'ziga jalb qilishga o'quvsizligi. Rahbarda yangi g'oyalar tug'ilishi muayyan maqsadlar vujudga kelishi mumkin, lekin u ana shu narsalar bilan o'zgaralarni jalb eta olmaslik boshqaruv san'ati zaifligini bildiradi. Buning uchun “o'zini reklama” qilishdan or qilmaslik lozim.

Odamlar bilan muomalaga kirishish jarayonida dilkashlik ibolilik va nazokatlilik yo'qligi. Rahbar etnopsixologik xususiyatlarga ega bo'lishi orqali dilkashlilik ibolilik va nazokatlilik fazilatlariga ega bo'ladi. Milliy qiyofa milliy ong, milliy xarakter, milliy his-tuyg'u, milliy shaxslararo munosabat bilan qurollanish orqali ko'zlangan maqsadga erishish mumkin.

Aql-idroq va farosat bobida sustlashadi. Rahbarlik lavozimiga toyilish yoki ko'tarish jarayonida shaxsning aql-idroq fahm-farosati hisobga olinadi. Chunki yaxshi rahbar – korxonaning 50% kuchidir. Bilimdonlik iste'dodlilik aql – zakovatlilik rahbarning muhim xususiyati ekanligini ta'kidlab o'tish maqsadga muvofiq.

Ishbilarmon qobiliyatining kuchsizligi. Hozirgi zamon rahbari ishbiarmon uddaburon teran fikrli o'ta sinchkov shaxs bo'lishi lozim. Favqulotdagi o'zgarishlarga tez munosabatga kirishishmasdan turib, muayyan yutuqlarga erishish mumkin emas. Shuning uchun bozor iqtisodiyoti moslashuvchi marketing xususiyatlarni insonlargina rahbarlikni uddalay oladi xolos. Mazkur qobiliyatning kuchsizligi boshqaruv imkoniyati mavjud emasligini bildiradi. Har qanday vaziyat va holatdan muvaffaqiyatli chiqib olish ishbiarmonlikni taqozo etadi.

Rahbar faoliyatining nuqsonlari va ularni bartaraf etish yo'llari. Keyingi yillarda to'plangan materiallar tahlilining ko'rsatishicha, rahbar faoliyatida bir qator nuqsonlar mavjuddir. O'zini o'zi boshqarish imkoniyatiga ega emasligi. Rahbar kadr o'z faoliyatini rejalashtira olmaslik, o'zini o'zi nazorat qila bilmasligi, o'zini o'zi baholash imkoniyatiga ega emasligi, o'ziga o'zi buyruq berish, o'zini o'zi takomillashtirish, o'z aqliy va jismoniy xaxiralarini o'zi ro'yobga chiqarish imkoniyati yo'qligi tufayli o'zini o'zi boshqara olmaydi. O'zini o'zi boshqarish boshqarishning ikki tomoni mavjud bo'lib, uning bittasi xulq-atvorni, ikkinchisi esa bilimni jarayonida ya'ni fikrlash, fahmlash idroq qilishni o'zida aks ettiradi. Aql – zakovatning zaifligi xotiraning bo'shlig'i, irodaning kuchsizligi qat'iyatsizlikning yetishmasligi oqibatida jamoa a'zolari o'rtasida rahbarning nufuzi pasayadi, kundan-kun qadr-qiyamati yo'qola boradi.

Shaxsiy qadriyatlarda putur yetganligi. Birinchi navbatda rahbar muayyan qadriyatlari bilan jamoa o'rtasida o'zining “Men”ligini individualligini namoyish qiladi. Mavjud qadriyatlarga moslashgan korxonalar muassasa xodimlari rahbarning avval shaxs sub'ekt sifatida tan oladilar. Soxta bilimdonlik kibr-u havo o'z “Men”ni super “Men”ga aylantirishi boylikka hirs qo'yish adolatli qarorlardan voz kechish singari illatlar paydo bo'lishi natijasida rahbarning qadriyatlarga nisbatan munosabati o'zgaradi. Bu o'zgarishlar munosabatlar jamoa a'zolari tomonidan ekspert sifatida baholanadi, ularning boshliqqa nisbatan munosabati zaiflashadi, unga e'tiqodi

pasayadi.

Shaxsiy maqsadning noaniqligi. Rahbar lavozimni egallagandan keyin ulug‘vor va bosh maqsad belgilaydi, qadam – baqadam ularni amaliyotga tatbiq qilish uchun muayyan, sa‘i-harakatlarni amalga oshiradi. Faoliyatda faollik, aniqlik sobitqadamlik, maqsadga muvofiq intilish ustuvorlik qiladi. Lekin ayrim ob‘ektiv va sub‘ektiv sabablarga ko‘ra maqsadning ulug‘vorligi yo‘qola boradi, aniq xatti-harakatlar miqdori kamayadi, rejali reali faoliyat tashkil qilish imkoniyati tobora torayadi. Maqsadning noaniqligi to‘g‘risi uning yo‘qligi korxonalaravnag‘ini paymol qiladi, yuzaki intilishlar mavjudligini namoyish etadi xolos.

Umumiyatga qaratilgan maqsad – ko‘pincha shaxsiyatga yo‘naltiradi, oqibatda “Biz” bilan “Men” o‘rtasida qarama-qarshilik vujudga keladi. Rahbar bilan jamoa o‘rtasida nizom, ziddiyatli va mojaroli vaziyatlar vujudga keladi hamda ularni bartaraf qilish qancha aqliy kuch – quvvat sarflanadi.

O‘zini – o‘zi kamol toptirishning izdan chiqqanligi. Rahbar o‘zini o‘zi tarbiyalash o‘zini o‘zi kamol toptirish, mustaqil bilim olish ma‘naviy dunyosini uzluksiz ravishda takomillashtirish ustida sa‘i – harakat qilsa, demakki uning istiqboli porloq. Lekin uning faoliyatini nazorat qilmaslik, baholamaslik, rag‘batlantirmaslik kabi omillar o‘z ustida ishlashni pasaytiradi, lavozimiga nisbatan sovuqqonlik, loqaydlik illat namoyon bo‘ladi. Shu sohada va tizimda faoliyat ko‘rsatayotgan hamkasblarining masalahlari ishga munosabatlari uning suskashlashtiradi asta – sekin faollik yo‘qola boradi.

Muammolarni hal qilish malakalarning yetishmasligi. Ishlab chiqarishda har xil xususiyatli muammolar tinimsiz ravishda namoyon bo‘lib turadi. Notanish yangi nostadart yondashishni taqozo etuvchi yangicha yechimni talab qiluvchi ijodiylikka asoslanuvchi vositalar bilan qurollanish rahbarning bosh vazifasi hisoblanadi yangi texnologiya, yangicha jihozlash original qurilmalar kompyuterlarning yangi modellari universal elektr hisoblash mashinalari rahbardan ular bilan munosabatga kirishish malakalarni egallashni taqozo etadi. Malakalarga ega bo‘lmaslik rahbarni taraqqiyotdan orqada qolishga olib keladi. O‘z – o‘zidan ma‘lumki zamondan orqada ma‘lumki, zamondan orqada qolgan qoloq rahbar korxonalar uchun hech qanday ahamiyat kasb etmaydi.

Ijodiy yondashuvda nuqsonlarning mavjudligi. Bozor iqtisodiyoti ijodiy izlanishni taqozo etadi, hamisha yangi texnologiya ishlab chiqishni talab qiladi. Ijodiy fikrlash, ijodiy rejalar ulug‘vor g‘oyalar zamon ruhi bilan hamohanglikda bo‘lishi lozim. Ijodiy yondashuvdagi nuqson va ma‘naviy ham iqtisodiy zarar keltiradi. Yangilikni sinab ko‘rish, uning samaradorligini hisoblash, istiqboli yuzasidan qat‘iy qarorga kelish bu sohada yangilishlarga yo‘l qo‘ymaslik korxonalar faoliyatini takomillashtiradi, jamoa a‘zolari kayfiyatini ko‘taradi, iqtisodiy foyda olishni ta‘minlaydi. Ijodiylik rahbar shaxsiyatiga begona bo‘la bosilar ekan, demakki nuqsonlar yuzaga keladi, ishlab chiqarish zaiflashadi sifat pasayadi, ijtimoiy psixologik muhit buziladi.

Odamlarga ta‘sir o‘tkazishning uddalay olmasligi. Rahbarning salohiyati, umuminsoniy madaniyati muomala maromini o‘zlashtirganlik, notiqlik san‘atini egallaganlik, shaxsiy fazilati mustahkam irodasi rostgo‘yiligi, g‘amxo‘rligi, ishchanligi kishilarga ta‘sir o‘tkazishning asosiy omillari hisoblanadi. Obro‘ e‘tiborning pasayishi, nutqiy nuqsonlar, iqtisodiy munosabatlarni hal qila olmaslik, qat‘iyatsizlikning zaiflashuvi xulq – atvordagi qanchalik tobe kishilarga ta‘sir o‘tkazish darajasini keskin tushirib yuboradi.

Boshqaruv faoliyati xususiyatlarning yetarli darajada tushunmasligi uning idroq maydoniga sig‘dira olmasligi. Boshqaruv faoliyati juda murakkab bo‘lib u moliyaviy, iqtisodiy, mafkuraviy, huquqiy, tarbiyaviy tomonlarni qamrab oladi. Shuningdek u bir qancha funksiyalarni bajaradi: “Inson-inson”, “Inson-texnika”, “inson-tabiat”, “inson-obro‘z” munosabatlarni aks ettiradi.

Rahbar faoliyatining har bir jabhasi va funksiyalarini yuqori darajada egallash orqali martabaga erishadi. Lekin uning u yoki bu tomonini tushunmaslik evaziga korxonada ishlar yurishmay qoladi, sun‘iy tormozlanish yuzaga keladi. Tushunmaslik tufayli boshqaruvga putur yetkaziladi, rahbarning idroq maydoni ularni qabul qila olmaydi natijada boshqaruvda ayrim uzilishlar barpo bo‘ladi. Ulardagi o‘zaro uyg‘unlikning buzilishi “tavakkal” bilan ish tutish salbiy oqibatlarga olib keladi.

Xulosa.

Globalashuv jarayonida muhim qarorlarni qabul qilish va jamoani samarali usulda boshqarish rahbar faoliyatining o‘ziga xos psixologik xususiyatlariga bevosita bog‘liqdir. Bu borada rahbar imidjining faoliyat jarayonidagi o‘rni har bir faoliyat samaradorligini taminlash imkonini beradi. Rahbar imidji bu - shaxsning o‘ziga xos individual ichki va tashqi ko‘rinishga ega bo‘lishidir. Hozirgi kunda rahbar ham yaxshi mutaxassis, ham haqiqiy tadbirkor, tashkilotchi ayni paytda o‘z haq-huquqini bilgan va o‘z vaqtdan unumli foydalana oladigan kishi bo‘lmog‘i darkor. Zero biz bugungi kundan qanday foydalansak kelajak ham bizdan shunday foydalanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

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.

Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. — T.: “Akademiya”, 2006.

Umarov B.M. Muloqot va shaxslararo munosabat psixologiyasi.— T., 1997

Xolbekov A.J. Boshqaruv sotsiologiyasi. - T.: “Akademiya”, 2008.