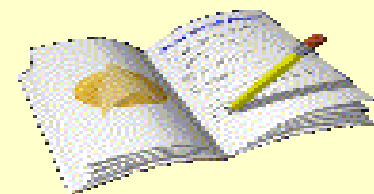


**Бошқарув психологияси фани,  
психологик билимларнинг  
рахбар фаолиятидаги ўрни.**




- Одам қачонки ўзига нисбатан муносабатини ўзгартирмас экан у ҳеч қачон ўзини ўзгартирмайди.

# Режаси:

- *Бошқарув психологик жараён сифатида*
- *Бошқарув фаолиятининг объектив асослари, объектив психологик қонунлар*
- *Ўз-ўзини билиш-рахбар фаолиятида муҳим жиҳат сифатида*
- *Бошқалар психологиясини билиш раҳбарликнинг етакчи жиҳатларидан бири эканлиги*

- Бошқарувни жараён сифатида қарайдиган бўлсак, у-рахбар томонидан ўз қўл остидагиларга буйруқ беришдан иборат бўлиб, бунда топширилган ишнинг мақсади, муддатлари, иш шароити ва ижро натижаларини баҳолашнинг критериялари қайд қилинган бўлади.
- Бу маънода бошқарув инфор­мацион жараёндир:





Бошқарув ҳаракати амалга ошиши учун, биринчидан, бўйруқ қаратилган одам бўйруқ бераётган одамнинг тилини тушуниши керак. Шунингдек, у бўйруқ бераётган одам билан маълум бир муносабатда бўлиши керак, бу муносабат бўйсунуш муносабати деб юритилади. Бўйсунуш муносабати асосида албатта бўйсунувчининг бўйсундирувчига тобелиги ётади.

- Юқоридагиларни бошқарувнинг коммуникатив босқичи деб қараладиган бўлса, бу босқичгача яна интеллектуал босқич ҳам мавжуд. Бу ташкилотнинг эҳтиёжларини, унинг мақсадга эришиш имкониятларини, мақсадга эришиши учун қандай куч сарфланиши кераклигини таҳлил қилишдан иборат.
- Демак, бошқарув-ўз мазмунига кўра психологик жараён бўлиб, у маълумотлар тўплаш, бу маълумотлар устида фикрлаш коммуникация (бўйруқлар бериш) ва ҳиссийликни ўз ичига олади.

- Рахбарлик ишини бажарувчи одам психикаси билан бошқа ҳар турли вазифани бажарувчи одамлар психикасида ҳеч қандай фарқ йўқ. Лекин, Рахбар психикасида нима акс этиши, нима прогноз қилиниши, нима моделлаштириш ва борпа этилишида катта фарқ бор. Албатта, бу икки тоифадаги одамларнинг ҳал этадиган муаммоларига ўз характерига ва мураккаблигига кўра фарқ этади.

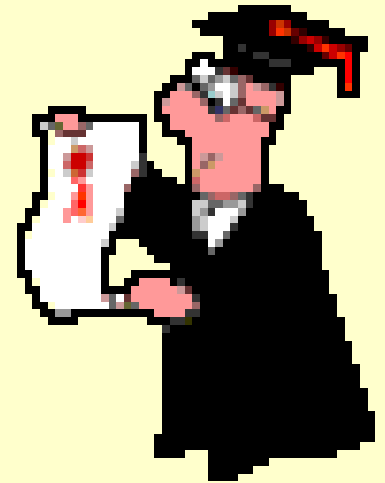
Рахбар ечимини топиши зарур бўлган муаммолар ўз кўламига ва мураккаблигига кўра рахбардан қуйидагиларни талаб қилади;

1. Психик жараёнларнинг объектив қонуниятларини билиш, бу бошқарувдаги мувофақиятнинг объектив асосини ташкил этади.
2. Одамларнинг интеллектуал –психологик имкониятларини билиш ва улчай олиш имкониятига эга бўлиш
3. Рахбарнинг ўз-ўзининг интеллектуал-психологик имкониятларини ривожлантириш йўл-йўриқларини қуллай олиши, бундай билимлар муаммоларни ҳал этишда ўз ёндашувлари, методлари, усулларини заруриятдан келиб чиққан ҳолда ўзгартириш имконини беради.



# Бошқарув фаолиятининг объектив асослари

- Ҳар қандай соҳада бўлганидек бошқарув соҳасида ҳам фаолиятнинг самараси энг аввало мавжуд объектив қонунларга қанчалик таянишига боғлиқ.



Психологик қонунларни шартли равишда уч гуруҳга ажратиш мумкин:

- 1- гуруҳ- одамларни фаолиятга қўзғатувчи психик механизмларни бошқарувчи қонунлар
- 2- гуруҳ – ҳатта-ҳаракатлар қонунлари ёки функционал қонунлар
- 3- гуруҳ – ўзаро таъсир қонунлари

# Фаолиятга қўзғатувчи қонунлар

- Шахсий қизиқишининг бирламчилиги қонуни.
- Бу қонун одамнинг фаолиятдаги иштирокини бошқаради
- Бу қонунни ҳисобга олмаслик ходимнинг меҳнатга ва унинг натижасига нисбатан бефарқлигига олиб келади.

## Ўз-ўзини сақлаш қонуни.

- Бу қонунни билиш инсон миясининг гуруҳда ишлашидаги мувофакқиятида ҳал қилувчи ижтимоий – психологик шароитни тушуниш имконини беради.

## Субъектив устунлик қонуни

- Қадим-қадимда одамнинг яшовчанглиги унинг кучда фикрловчангликда, абжирликда ва шу кабиларда бошқа одамларда устунлигига асосланган. Яшовчанглик эҳтиёжи одамларнинг психикасида устунликга бўлган установка шаклида “**муҳирланиб**” қолган.

## Стимул ва натижаси боғлиқлигининг эгри чизиқи қонуни.

- Бу қонун XX аср бошларида Америкалик психологлар Р.М.Йеркс ва Дж.Додсонлар томонидан кашф этилган.
- Бу қонунда бажарилаётган ишнинг сифати (маҳсулдорлиги) мотивация интенсивлигига (даражасига) боғлиқлиги акс этган.

- Фаолият мураккаблиги билан ташқи мотивация даражасининг тескари боғлиқлиги қонуни: (Йеркс ва Додсон) Бу қонунга биноан, одам бажараётган фаолият қанчалик мураккаб бўлса, ташқи мотивация даражасининг шунчалик паст бўлиши унинг учун оптималдир.

## Ҳатти-ҳаракат қонунлари

- **Мос келиши қонуни.** Бу қонунда фаолиятдаги муваффақият бу одамнинг қобилиятлари ва мойиллигининг маълум кўринишидаги ишларга мос келиши қайд этилган



**Одамнинг ишдаги муваффақияти унинг қобилиятларини ривожланганлик даражасига тўғридан тўғри боғлиқлиги қонуни**

- Бу қонунни билиш бир шароитларда ва бир хилдаги фаолиятда ундовчи стимул мавжуд ҳолатда ишлаётган турли ходимларнинг муваффақияти нимага боғлиқ эканлигини аниқлаш имконини беради.

- **Компенсация қонуни.** Одамнинг ишидан мувафақияти унинг қобилиятларига боғлиқ эканлигини билиш баъзи одамларни тушкунликга тушириш ва уларда ишончсизликни юзага келтириши мумкин. Лекин компенсация қонунини билиш бундай ишончсизликга ҳар доим ҳам ўрин йўқ эканлигини кўрсатади.

- Бу қонуннинг маъноси: мазкур ишга нисбатан қўзғатувчилар кучи жуда юқори бўлса ёки атроф-муҳит талаби юқори бўлса айнан мазкур фаолиятни бажариш учун зарур бўлган қобилиятларнинг етишмаслиги мавжуд, бошқа қобилиятлар малака ва кўникмалар ҳисобига компенсация қилиниши мумкин.

## Одамларнинг ўзаро таъсири қонунлари

- Акс садонинг (муносабатнинг) ноаниқлиги қонуни.
- Бу қонун шуни кўрсатадики, бошқа одамларнинг бир хилда кўрсатган таъсирларига турлича одамларда акс садо (муносабат) турлича бўлади, бу уларнинг психик сифатларнинг турличалигига боғлиқ.

## **Одамнинг одам томонидан акс эттирилишини ноадекватлиги қонуни**

- Бу қонуннинг маъноси шундаки, ҳеч қандай одам имконият томонидан кундалик ҳаёт жараёнида тўпланган билимларга асосланган ҳолда бошқа бир одамга нисбатан жиддий қарор қабул қила оладиган даражада уни била олмайди.

## **Информация мазмунини майда бўлакларга бўлиш қонуни**

- Бу қонуннинг мазмуни шундаки, ҳар қандай информация одамдан одамга узатилиши давомида ўз мазмунини ўзгартириши объектив тенденцияси мавжуд.
- Бу информациянинг қанчалик ўзгариши унинг қанча одамдан ўтишига бевосита боғлиқ

## Мулоқотдан тўйиниш қонуни.

- Бу қонуннинг мазмуни шундаки, ўзоқ муддат ҳамкорликдаги фаолиятда бўлган одамларда ҳамкасблар билан бўладиган бевосита мулоқотдан “**чарчаш**” юзага кела бошлайди. Натижада муносабатлар бузила боради:
- бир-бирларини салбий баҳолаш устун бўла боради,
- нутқ оҳанги ўзгаради, ҳатто ишлатиладиган сўзлар ҳам ўзгара боради.

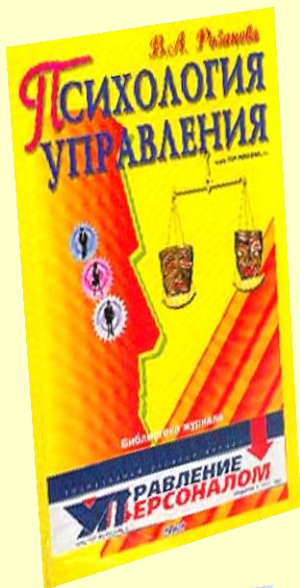
## **Ўз-ўзига баҳонинг иккиланганлиги қонуни.**

- Ю.А.Цагарелли таъкидлашича, ўз-ўзига бериладиган баҳонинг адекватлиги бу баҳодаги гностик (билим билан боғлиқ) ва ҳимоявий компонентларнинг нисбатига боғлиқ.
- Билиш билан боғлиқ компонент ўз-ўзига нисбатан баҳонинг адекватлигини таъминласа ҳимоя компоненти аксинча таъсир этади.



# Фойдаланилган адабиётлар

1. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. –М, 2002.
2. Махмудов И. Бошқарув психологияси. Т., 2008.
3. Сатторов Э.Н., Алимов Х. Бошқарув мулоқоти. – Т., 2004.
4. Чередниченко И.П., Тельних Н.В. Психология управления. Ростов-на-Дону, Феникс, 2004.



**ЭЪТИБОРИНГИЗ УЧУН РАХМАТ**