

МАВЗУ: КАДРЛАРНИ БОШЌАРИШДА ИХТИЛОФ ВА СТРЕССЛАР

РЕЖА:

1. Ихтилофлар ҳақида тушунча ва уларнинг келиб чиқиш сабаблари.
2. Ихтилоф турлари.
3. Ихтилофли вазиятни бошқариш.
4. Ихтилофларни ҳал этиш йўллари.
5. Ихтилофларни бартараф этиш усуллари.
6. Корхонанинг фаолият самарадорлигига ихтилофларнинг таъсири.
7. Стресс ҳолатларини бошқариш.

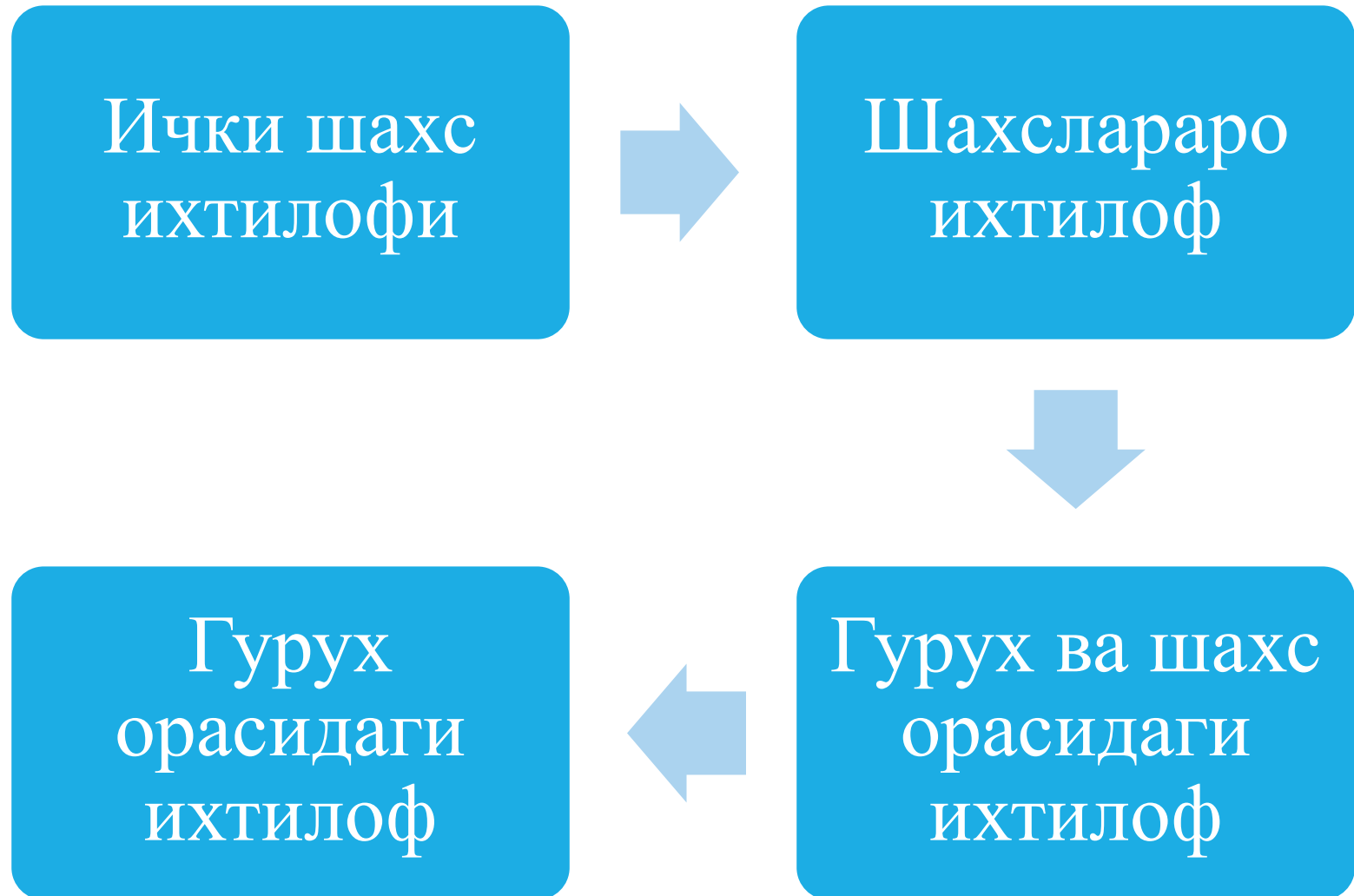
Ихтилофларнинг сабабларини, аввало, объектив ва субъектив сабабларга бўлиш мумкин. Ихтилофларига меънатни ташкил этишдаги объектив камчиликлар, заифликлар ва хатоликлар асос бўлади. Ихтилофлар шахслар ва гуруҳларнинг субъектив хусусиятлари ва ёллатларига асосланиши ҳам мумкин. Бунинг устига, шахслар ва гуруҳлар баъзан ўз ташкилий-меънат муносабатларига меънатдан ташқарида вужудга келадиган ташқи ихтилофлик кайфиятларни олиб киради



Ихтилофларнинг сабабларини улар асосида ётган зиддиятлар типларидан келиб чиқиб, янада аниқроқ қараб чиқиш мумкин.

1. Тақсимлаш муносабатлари муаммолари.
2. Функционал ўзаро ҳамжиҳатлик мураккабликлари.
3. Ролли зиддиятлар.
4. Фақат ишга доир келишмовчиликлар.
5. Айбни, масъулиятни тақсимлаш.
6. Етакчилик.
7. Нормал бўлмаган меҳнат шароитлари.
8. Мос келмаслик.
9. Ташкилотнинг демографик таркиби.
10. Ижтимоий тафовутлар.

**Корхона ва ташкилотларда ихтилофлар келиб
чиқишига қараб бир неча турларга бўлинади Булар
қуйидагилардан иборат:**



Корхона ва ташклотларда ихтилофлар келиб чиқшига қараб бир неча турларга бўлинади Булар қуйидагилардан иборат:

1.Ички шахс ихтилофи- бир шахсга нисбатан қарама- қарши талаблар қўйилганда юзага келади.

2.Шахслараро ихтилоф- раҳбар ходимнинг чекланган ресурслар, ишчи кучи, молиявий маблағлар ва улар учун олиб борадиган кўраши.

3. Гуруҳ ва шахс орасидаги ихтилоф – ташкилотда маълум гуруҳлар томонидан ишлаб чиқилган аҳолий (ёки хулқий) меъёрлар бирор шахсга маъқул келмаганда, аниқроғи гуруҳ хоҳишлари алоҳида олинган шахс хоҳишлари билан тўғри келмаган ҳолларда вужудга келади.

4. Гуруҳ орасидаги ихтилоф–корхонадаги мавжуд расмий ва норасмий гуруҳлар ўртасидаги келишмовчиликлар. Ҳатто энг етакчи корхоналарда ҳам бундай гуруҳлар орасида ихтилоф юзага келиши мумкин.

Ихтилоф модели

Ихтилов асоси (сабаби нима??)

Можаро

Ихтилофнинг кучайиши ёки
зурайиши

Ихтилофга жавобан реакция

Ихтилофнинг
мавжудлиги

Ихтилофни бошқариш

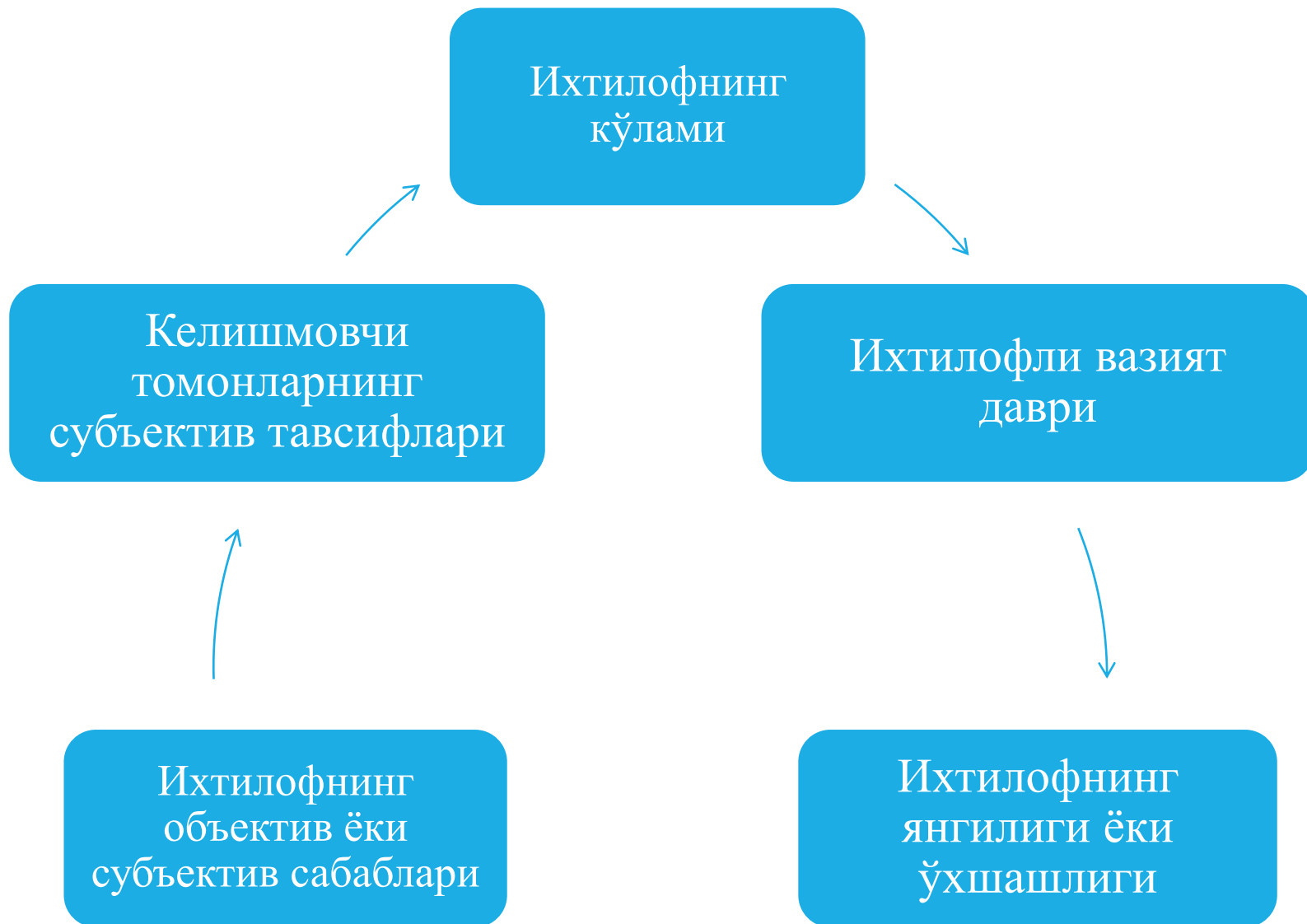
Ихтилофнинг
дисфункционал ва
функционал асоратлари

Ихтилофнинг йук
булиши
(тугаши, мураса)

Ихтилофнинг
асоратлари йуклиги

- Назарий нуқтаи назардан олганда ихтилофларнинг ҳал қилиниши унинг мураккаблик даражасига боғлиқ бўлади. Бироқ ҳақиқатда бу мураккаблик даражасини аниқлаш ва башорат қилиш анча қийиндир. Чунки энг арзимаган муаммолар ҳам кескин зиддиятли вазият билан тугаши, анча муҳим муаммолар эса баъзан ошкора ва узоққа чўзиладиган ихтилофларга айланмаслиги ҳам мумкин. Шулардан келиб чиқиб, ихтилофларнинг мураккаблиги билан боғлиқ бир нечта аниқ омилларни таъкидлаб ўтиш мумкин.

Ихтилофларнинг мураккаблиги билан боғлиқ бир нечта аниқ омиллар



Ихтилофни боқариш усуллари

Ихтилофни боқариш

Педагогик

Сухбат, фикрдан мисоллар ишнинг коидаларига тарбиявий олиббориш тушунтириш, кайтариш, келтириш, талаблари ва мувофик тушунтириш

Маъмурий

Куч ишлатиш - боқаришга утказиб юбориш, жаримага тортиш, ишдан хайдаш ёки боқаришга утказиш. Ихтилофни қонуний тартибда хал этилади тегишли буйруқ чиқариш, огохлантириш хати, билдирги, хайфсан ва хатто суд ҳукми

Ихтилофларни ҳал қилишнинг қуйидаги аниқ андозаларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

1. Агар келишмовчи томонлар муаммони ҳал этиш йўлларини топа олмасалар, улар ташкилотда ёки ташкилотлар ўртасида ижтимоий сулҳни сақлаш мақсадида даъволаридан ўзаро воз кечадилар.

2. Ихтилофлашаётган томонлардан бири ўз даъволаридан воз кечади, уларни унчалик муҳим эмас, деб ҳисоблайди.

3. Ихтилофлашаётган томонлар муроса-мадорага келиш вариантини қидирадилар, келишиш мақсадида ўз даъволарининг бир қисмидан воз кечадилар (даъволардан тўлатқис воз кечиб бўлмайди).

4. Ҳар иккала томон ўз даъволарини амалга ошириши мумкин; агар янги ресурслар топилса, агар ихтилоф муаммоси қандайдир учинчи томон билан боғлиқ бўлса, яъни ана шу учинчи томон ҳисобига ҳал этилса, шундай бўлади.

Ихтилофларни хал этишнинг куйидаги шакллари мавжуд:

Кайта ташкил этиш



```
graph TD; A[Кайта ташкил этиш] --> B[Ахборот шакли]; B --> C[Ўзгартириш шакли]; C --> D[Чалғитиш]; D --> E[Узоқлаштириш ва эътибор бермаслик];
```

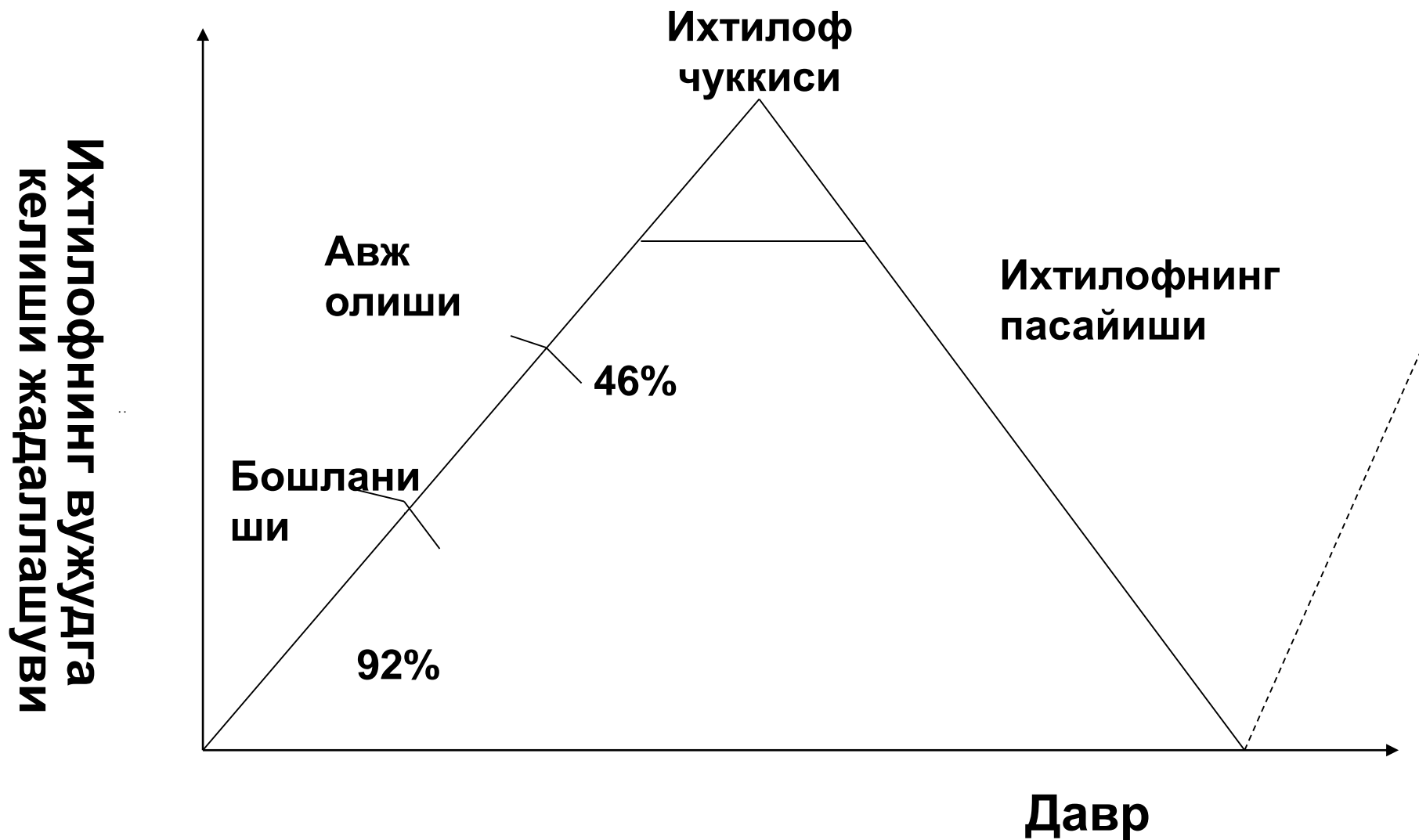
Ахборот шакли

Ўзгартириш шакли

Чалғитиш

Узоқлаштириш ва эътибор бермаслик

Ихтилофни вужудга келишининг график куруниши



Стресс (инглизча stress - зўриқиш) - бу организмнинг жисмоний ва асосан руҳий зўриқишидир. Шу сифатда стресс ахборотли ва ҳиссиётли бўлиши мумкин. Стрессни бошқариш учун куйидагиларга амал қилиниши лозим:

Ходимлар қобилиятини, эҳтиёжлари, мойилликларини тўғри баҳолаб, уларга мос келадиган ҳажм ва турдаги ишни топшириш.

Ходимларда уларга юклатилган бирор топшириқни бажармаслик учун етарлича асос бўлса, уларга шу топшириқни бажармаслигига рухсат бериш керак.

Икки томонлама коммуникациядан фойдаланиш, ишлаб чиқариш мақсадларига, ваколатларга, мажбуриятларга аниқлик киритиш.

Муайян шароит талабларига мос келадиган етакчилик услубини танлаш.

Самарали иш учун моддий рағбатлантиришни таъминлаш.

Мураккаб масалаларни муҳокама қилишда, ходимлар билан устоз сингари муомала қилиш (ёки суҳбат қилиш).

Фойдаланиладиган адабиётлар:

1. И.Каримов. Бизнинг бош мақсадимиз жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. Тошкент. 2005 й.
2. И.А. Каримов «Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талабидир» Тошкент-1998 й.
3. Герчикова Н.И. Менеджмент. М.: 2004.
4. Ғуломов С.С. Менежмент асослари.Т., 1998.
5. Ў.П. Умурзоқов, И.Л. Абдурахимов. Сув хўжалиги менежменти. Т. Иқтисод - молия, 2008 й.