

ISHONTIRISH RAHBARLIK BOSHQARUVIDA MUHIM VOSITA.

Allayorov Djura Xaykalovich

O'zbekistan Respublikami Ichki Ishlar Vazirligi

Malaka oshirish instituti Maxsus kasbiy fanlar kafedrası katta o'qituvchisi

Annotatsiya. *Ushbu maqolada zamonaviy rahbar kadrlar faoliyatini takomillashtirish, xodimlarni rozi qilish, rahbar faoliyatining ochiqligi, ish samaradorligini oshirish, hamda rahbar ishontirish orqali jamoani boshqarishi va birlashtirishi to'g'risida fikr yuritiladi.*

Kalit so'zlar: *Ishontirish, rozi qilish, jalb qilish, motivatsiya, birlashtirish, hamkorlik, samaradorlik, samiylik, ochiqlik, liderlik.*

Аллаёрова Джуру Хайкаловича

Министерство внутренних дел Республики Узбекистан

старшего преподавателя кафедры специальных профессиональных наук

Института повышения квалификации

УБЕЖДЕНИЕ – ВАЖНЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ.

Аннотация. *В статье рассматриваются способы, с помощью которых современный руководитель может повысить эффективность работы персонала, удовлетворить сотрудников, повысить открытость руководства и эффективность работы, а также способы управления и сплочения команды с помощью убеждения.*

Ключевые слова: *Убеждение, удовлетворение, вовлечённость, мотивация, объединение, сотрудничество, эффективность, искренность, открытость, лидерство.*

PERSUASION IS AN IMPORTANT MANAGEMENT TOOL.

Allayorov Djura Khaikalovich

Senior Lecturer, Department of Special Professional Sciences, Institute of Advanced

Training, Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan

Abstract. *The article examines ways in which a modern manager can increase staff efficiency, satisfy employees, increase management openness and work efficiency, and how to manage and team together through persuasion.*

Keywords: *Conviction, satisfaction, involvement, motivation, association, cooperation, efficiency, sincerity, openness, leadership.*

ISHONTIRISH RAHBARLIK BOSHQARUVIDA MUHIM VOSITA.

Respublikamizda amalga oshayotgan barcha islohotlarning samarasi boshqaruvni takomillashtirishni asosiy vazifa qilib qo'yadi. Boshqaruvning bekami ko'stligi va mukammalligi maqsadni aniqlashtirish, faoliyatni tashkillashtirish hamda ijroni nazorat etishni nazarda tutadi. Shu sababli, boshqaruv kadrlariga bo'lgan talablar, ularning malakasi va kompetentligini aniqlash masalasi muhim vazifalardan biriga aylanmoqda. Muhtaram prezidentimiz Sh.Mirziyoev "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak" degan edi. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoev bu so'zlar orqali quyidagi muhim g'oyalarni ilgari surib, rahbar o'z faoliyatini chuqur tahlil qilishi, kamchiliklarni ochiq tan olishi va ularni bartaraf etish bo'yicha aniq choralar ko'rishi shartligi, davlat boshqaruvi tizimida intizom va mas'uliyat birinchi o'rinda bo'lishi kerakligi, har bir rahbar o'z sohasidagi ishlar uchun shaxsan javob berishi lozimligini ta'kidlab o'tgan [1].

Ishontirish rahbar uchun boshqaruvning muhim vositasi sanaladi. Ishontirish orqali rahbar xodimlarni o'z vazifalariga hamda tashkilotning maqsadlariga sodiqlik bilan qarashga undaydi. Bu faqat buyuruq berish yoki majburlash emas, balki ishonchli aloqa va motivatsiyani yaratish, jamoani birlashtirish va samarali hamkorlikni ta'minlashdir.

Rahbarning ishontirish qobiliyati qanchalik kuchli bo'lsa, u jamoani shunchalik yaxshi boshqara oladi va maqsadlarga tezroq erishadi. Ishontirishda liderlik fazilatlarini, samimiyligi, ochiqlik va adolat muhim ahamiyatga ega.

Ishontirish – bu boshqaruvda rahbarning xodimlarni o'z fikrlari, g'oyalari yoki qarorlariga rozi qilish, ularni harakatga undash uchun qo'llaydigan vosita yoki jarayondir. Ya'ni, rahbar xodimlarga o'z vazifalarini yaxshi bajarishlari, tashkilot maqsadlariga intilishlari uchun ishonch va motivatsiya beradi. Bu yerda majburlash emas, balki ularni erkin xohishlari bilan ishga jalb qilish, u yoki bu yo'nalishda harakat qilishga ko'ndirish ko'zda tutilgan. Ishontirishning boshqaruvdagi ahamiyati shundaki: xodimlar rahbarning g'oyalarini qabul qiladi va ularni amalga oshirishga harakat qiladi, jamoada ishonch va hamjihatlik paydo bo'ladi, motivatsiya va ish samaradorligi oshadi va qarorlarning qabul qilinishi va ijro etilishi osonlashadi.[2]

Rahbarlik va rahbar tanlash masalasining o'ta murakkab ish ekanligi, "yetti o'lchab, bir kesish" lozimligi haqida XI asrdan buyon kattalar uchun ta'lim-tarbiya sohasida namuna bo'lib kelgan va Sharq tarixi, madaniyatida o'zining "Siyosatnoma" asari bilan o'chmas iz qoldirgan Abu Ali Hasan ibn Ali Tusiy – Nizomulmuluk ham alohida to'xtalib o'tgan. Nizomulmuluk kishilarni ishga tayinlayotganda nimalarga e'tibor berish lozimligi haqida fikr yuritib, amaldorlarni to'g'ri tanlab olish, ularga qo'llaridan keladigan ishlar va vazifalarni topshirib hamda berilgan vazifalar va ishlarning ijrosini o'z vaqtida talab qilish lozimligini qayd etadi [3]. Qisqacha qilib aytganda, ishontirish rahbar va xodimlar o'rtasida ishonchli aloqa o'rnatish va xodimlarni maqsadlar yo'lida faol harakat qilishga undashdir.

Rahbarning asosiy boshqaruv xususiyatlaridan biri bu uning qanday rahbarlik uslubiga ega ekanligidir. Shu ma'noda biz rahbarning faoliyatini tahlil qilish orqali uning qaysi uslubga xos boshqaruvni amalga oshirishini o'rgandik. Rahbarlik uslubini o'rganish va bu tushunchaning paydo bo'lishi mashhur psixolog Kurt Levin nomi bilan bog'liq. U 1930 yillarda hamkasblari R.Lippett hamda R.Uayt bilan birgalikda tinglovchi guruhlarida ularni

boshqarish bo'yicha tadqiqotlar o'tkazgan. O'sha davrdan beri rahbarlik uslubi psixologiya va menejment fanlarining alohida predmeti sifatida tadqiqotchilar tomonidan o'rganilmoqda. Har qanday tashkilot uchun samarali rahbarlik uslubini tanlash juda muhimdir. Chunki rahbarlik uslubi xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi, motivatsiyasi va natijalariga bevosita ta'sir qiladi. Shuning uchun ham rahbarlar o'z jamoasining xususiyatlarini, ishontirishi, yaxshi tushunishlari va vaziyatga mos ravishda boshqaruv uslubini tanlashlari shart [4].

Ishontirishni kuchaytirish uchun bir nechta usullar bor:

1. Aniq va ishonchli fikrlarni bildirish – o'zingizning bilimingizga ishonganingizni ko'rsating, dalillar va misollar bilan asoslang.
2. Hurmatli va samimiy munosabat – o'quvchilar bilan ochiq va samimiy muloqot qiling, ularning fikrlarini tinglang.
3. Hikoya qilish va misollar keltirish – nazariyani aniqlashtirish uchun voqealar yoki hayotdan misollar keltiring.
4. Jismoniy va ovozli impulslardan foydalanish – jimlik, qo'l harakatlari va ovoz orqali diqqatni jalb qiling.
5. Savol-javob usuli – tinglovchilarni o'ylantirib, ularni o'quv jarayoniga faol jalb qilishdir.

Har qanday pedagogik ishonch – bu o'qituvchining o'z bilimlariga va o'quvchilar bilan munosabatiga bog'liq. [5].

Ishontirish – isbotsiz tasdiqlanadigan yoki inkor etiladigan xabarlarini tanqidiy qarashsiz qabul qilishga qaratilgan kommu-ni-kativ ta'sir ko'rsatish usulidir. Ushbu psixologik hodisa haqi-da-gi bilimlar rivojining hozirgi bosqichida «ishontirish manti-qiy isbotlashsiz shakllangan ishonchga tayanadi va individdan in-di-vidga, jamoadan shaxsga beriladi yoki aksincha, aniqroq aytganda, avtomatik tarqaladi», degan qoidaga asoslaniladi. Inson ishon-ti-rish ta'siriga ixtiyorsiz tushib, o'zi anglamagan holda harakat qila boshlaydi. Ichki ishlar idoralari xodimlari xizmat faoliyatida ta'sir etishning ushbu usulidan juda ehtiyot bo'lib foydala-nish-lari kerak, ba'zan (masalan, tergov harakatlarini o'tkazish chog'ida) undan foydalanish qonun bilan taqiqlanadi [6].

Ishontirish ichki ishlar idoralari xodimlarining fuqaro-lar-ga ko'rsatadigan asosiy ta'sir usuli bo'lishi kerak. Undan foy-da-la-nishning muvaffaqiyati quyidagilarga bog'liq:

- ta'sir ko'rsatuvchi shaxsning shaxsiy ishonchi;
- uning tayyorgarligi va bilimi;
- xabar berilayotgan faktlar, hodisalar, harakatlarning to'g'-ri-li-gi, aniqligi va ishonchliligi;
- foydalanilayotgan faktlarning xarakterli, oddiy bo'lishi;
- odamlarni o'ziga nisbatan moyil qilish, ularning ishonchini qozonish;
- ta'sir ko'rsatuvchi shaxsning talabchanligi, uning vazminligi va odobi.

Rahbar boshqaruv faoliyatida birinchi bo'lib eng muhim vazifalarni amalga oshirishga kirishadi. So'ngra istiqbolli vazifalarni hal qilishga harakat qiladi. Bu undagi kasbiy malakasi yaxshi ekanligini anglatadi. Rahbarning mukammal kasbiy malakaga ega bo'lishi tashkilot ishining samaradorligini ta'minlovchi asosiy omillardan hisoblanadi. Aynan ushbu natijalar asosida o'rganilgan rahbarga ish vaqtidan ratsional tashkil qilish bo'yicha ayrim tavsiyalarni ishlab chiqish mumkin. Chunki, rahbarlik faoliyatida istiqbolli masalalarga e'tibor qilish ham

muhim omillardan hisoblanadi. Rahbarning faoliyat samaradorligini oshirish uning faoliyatida bir qancha natijadorlik kasb etishi bilan birgalikda tashkilot faoliyatiga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Rahbar bu borada vaqtdan unumli foydalanish, o'zi va jamoa oldiga maqsad qo'ya olish, maqsad sari intilish, tezkor va istiqbolli qarorlar qabul qilish, strategiya va taktika ishlab chiqish hamda ularni amalda qo'llash, eng asosiysi doimiy ravishda o'zida boshqaruv bo'yicha bilim va ko'nikmalarini rivojlantirish uchun harakat qilishi lozim. Xulosa qilib aytganda, ishontirish rahbarlik jarayonida jamoa a'zolarini bir maqsad atrofida birlashtirish, ularning kuch-quvvatini uyg'unlashtirish va umumiy muvaffaqiyatga erishishda hal qiluvchi omil bo'lib xizmat qiladi

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1) Mirziyoev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartibintizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizning 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017 yil 14 yanvar. – T.: “O'zbekiston”, 2017. -104-b.;

2) Ijtimoiy psixologiya.Ma'ruzalar kursi/ B.N.Sirliev, R.X.Dushanov,I.X.Kalonov - T:O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi 2019- 124-126 bet.

3) Nizomulmulk. Siyosatnoma yoki siyar ul-mulk. – T: «Adolat», 1997. 8-11-b;

4) Egamberdiev F.T, Nishonova D.B. “Rahbarlik uslublarining asoslari” Iqtisod va moliya / Ekonomika i finansy 2017, 9 son.;

5) Xoliqov A. Pedagogik mahorat. O'quv qo'llanma. T.: «IQTISODMOLIYA» nashriyoti, 2010,-312 bet.

6) Asyamov S.V, Pulatov Yu.S. Ichki ishlar idoralari xodimlarining kasbiy-psixologik treningi. – T., 2002. – B.76.